

Johannes Kepler Universität Linz



Institut für Soziologie  
Abteilung für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen

# Arbeitsmarkt Kultur

Eine Annäherung in Theorie und Praxis  
am Beispiel der Stadtregion Linz

## Diplomarbeit

im Fachbereich Kultur- und Mediensoziologie  
Betreuer: a. Univ. Prof. Dr. Ingo Mörth

Eingereicht als Tandemprojekt im Juni 2009

---

### **Martin Böhm**

Matr.Nr. 0456169, SKZ 121

zum Abschluss  
des Diplomstudiums  
Soziologie

### **Katharina Siegl**

Matr.Nr. 0355279, SKZ 130

zum Abschluss  
des Diplomstudiums  
Sozialwirtschaft



## **Eidesstattliche Erklärung**

Wir erklären an Eides statt, dass wir die vorliegende Diplom- bzw. Masterarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht haben.

Linz, Juni 2009

---

Martin Böhm

---

Katharina Siegl

## **Danksagung**

Wir bedanken uns ganz herzlich bei unserem Betreuer a.Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth für die konstruktive Kritik und die aufmunternde Förderung sowie bei der Jungen Generation Oberösterreich für den Impuls zum Tandemprojekt und für die finanziellen Unterstützung zum Ankauf von Literatur und Materialien. Ein ganz besonderer Dank gilt allen Interviewpartnerinnen und -partnern für die spannenden Einblicke in ihr Tätigkeitsfeld.

Weiters bedanken wir uns bei Ruth Steininger, Carina Altreiter, Dominika Meindl, Lydia Thanner, Stefan Haslinger, Thomas Philipp, Andre Zogholy, Harald Wohlschläger, Martin Baumgartner, Jakob Kapeller, Manu Hiesmair, Aldo Perez und Andrea Thieme.

---

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	11
---------------	----

### TEIL I: DER KULTURSEKTOR IN DER STADTREGION LINZ

AutorInnen: Martin Böhm und Katharina Siegl

---

<b>1 Einleitung .....</b>	<b>13</b>
<b>2 Kulturbegriff und Kultursektor.....</b>	<b>14</b>
2.1 Historische Entwicklungen des Kulturbegriffes.....	14
2.2 Der sozialwissenschaftliche Kulturbegriff im 20. Jahrhundert .....	17
2.3 Die „Ungleichzeitigkeit der Kultur“ bei Albrecht Göschel.....	18
2.4 Ein Kulturbegriff für den kulturellen Kernbereich.....	21
2.5 Abgrenzungsmodelle des Kultursektors.....	22
2.5.1 Der kulturelle Bereich im Sektoren-Modell der Ökonomie.....	23
2.5.2 Arbeitsteilung in der kulturellen Produktion im Zwiebelmodell .....	26
2.5.3 Das LIKUS-Schema .....	28
2.5.4 Kultursektor, Kulturbetrieb, Kulturwirtschaft, Kreativwirtschaft, Creative Industries, Kulturökonomie.....	31
<b>3 Stadtregion Linz .....</b>	<b>32</b>
3.1 Soziodemographische Eingrenzung der Stadtregion Linz .....	32
3.2 Ausgewählte soziodemographische Merkmale: Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau und Erwerbssituation.....	33
3.3 Wirtschaftliche und kulturelle Besonderheiten der Stadtregion Linz .....	35
3.4 Daten und Fakten zum kulturellen Sektors in der Stadtregion Linz .....	36
<b>4 Kultur als öffentliche Aufgabe .....</b>	<b>39</b>
4.1 Entwicklungsschritte der Kulturpolitik und Kulturförderung auf Bundesebene.....	39
4.2 Kulturpolitik und Kulturförderung.....	41
<b>5 Kulturelle Entwicklung der Stadt Linz – von der Stahlstadt zur Kulturstadt.....</b>	<b>43</b>
<b>6 Politische und administrative Aspekte von Kultur in Oberösterreich und Linz.....</b>	<b>47</b>
6.1 Kulturförderung in Oberösterreich .....	47
6.1.1 O.Ö. Kulturfördergesetz .....	47
6.1.2 Landeskulturbeirat.....	48
6.2 Politische und administrative Aspekte von Kultur in Linz .....	48
6.2.1 Magistrat der Stadt Linz .....	49
6.2.2 Geschäftsgruppe IV Kultur, Bildung, Sport.....	49
6.2.3 Aufgaben der öffentlichen Hand in der Stadt Linz .....	51
6.2.4 Kultur- und Kunstförderung in der Stadt Linz .....	52
6.2.5 Kulturentwicklungsplan der Stadt Linz.....	53
6.2.6 Stadtkulturbeirat .....	54

### TEIL II: ÖFFENTLICH FINANZIERT UND GETRAGENE KULTURORGANISATIONEN ALS KULTURANBIETER UND ARBEITGEBER

Autor: Martin Böhm

---

<b>7 Einleitung: Das Konzept der lernenden Organisation für Kulturanbieter .....</b>	<b>55</b>
7.1 Inhalt und Aufbau der Arbeit .....	56
7.2 Ziel der Arbeit .....	57

7.3	Methodik und Vorgehensweise .....	57
7.3.1	Erstellung des Konzepts und der Forschungsfragen .....	58
7.3.2	Erhebungsphase .....	58
7.3.3	Analyse- und Interpretationsphase .....	60
<b>8</b>	<b>Begriffe und Abgrenzungen.....</b>	<b>60</b>
8.1	Institutionen .....	60
8.2	Organisationen .....	61
8.3	Der Kunst- und Kultursektor – Eigenschaften und Merkmale der Sektoren.....	62
8.3.1	Der privatwirtschaftliche Sektor.....	63
8.3.2	Der öffentliche Sektor .....	64
8.3.3	Der dritte Sektor .....	65
8.3.4	Die Beziehung der Sektoren.....	67
<b>9</b>	<b>Die lernende Kulturorganisation .....</b>	<b>68</b>
9.1	Zum Organisationsbegriff .....	68
9.1.1	Der instrumentelle Organisationsbegriff.....	69
9.1.2	Der institutionelle Organisationsbegriff.....	69
9.1.3	Das Konzept der Organisationskultur .....	70
9.2	Die lernende Kulturorganisation als Weg zum exzellenten Kulturbetrieb.....	72
9.2.1	Das Lernen in Organisationen .....	75
9.2.2	Gefährdung für das produktive Lernen bei Organisationen .....	77
9.2.3	Die lernende Organisation auf dem Gebiet des Humankapitals.....	79
9.2.4	Das Modell der lernenden Kulturorganisation für Kulturbetriebe des dritten Sektors .....	79
<b>10</b>	<b>Der Kulturarbeitsmarkt .....</b>	<b>81</b>
10.1	Organisatorische Rahmenbedingungen des Kulturarbeitsmarktes.....	82
10.1.1	Merkmale des Kulturarbeitsmarktes und deren Auswirkungen .....	82
10.1.2	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsstrukturen im öffentlichen und dritten Sektor.....	88
10.2	Der Kulturarbeitsmarkt Linz anhand der ausgewählten Kultureinrichtungen .....	91
10.2.1	Kultureinrichtungen des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber in Linz .....	91
10.2.2	Kultureinrichtungen des dritten Sektors als Arbeitgeber in Linz.....	102
10.3	Qualifikationsanforderungen und Einstiegsvoraussetzungen für den öffentlichen und intermediären Kulturarbeitsmarkt Linz .....	109
10.3.1	Zukünftige Herausforderungen für Kulturanbieter des öffentlichen und dritten Sektors .....	112
10.4	Zukünftige Kooperationsformen, Schwerpunkte und Strategien anhand der ExpertInneninterviews.....	117
<b>11</b>	<b>Die (Wissens-)MitarbeiterInnen im Kulturbetrieb .....</b>	<b>120</b>
11.1	Integration von Individuum und Organisation in den Kulturbetrieb.....	121
11.1.1	Aufgabe der organisatorischen Integration .....	121
11.1.2	Die Integration der Individuen in die Organisation.....	122
11.2	Mitarbeiterbindung und Motivation anhand der ausgewählten Institutionen und Organisationen.....	126
11.3	Mitarbeiterbindung und Motivation im intermediären Sektor anhand der ausgewählten Institutionen und Organisationen.....	129
11.4	Karrierechancen.....	130
<b>12</b>	<b>Kulturfinanzierung.....</b>	<b>130</b>
12.1	Arten der finanzielle Kulturförderung.....	131
12.2	Mehrdimensionalität der Kulturfinanzierung.....	132
12.2.1	Mitteln der Kulturfinanzierung.....	133
12.2.2	Der Anteil der Eigenfinanzierung .....	134

12.2.3 Öffentliche und private Drittmittel.....	136
12.3 Ausgewählte Beispiele zu Fragen der Kulturfinanzierung anhand der Kultureinrichtungen in der Stadtregion Linz.....	137
12.4 Ausgewählte Beispiele zu Fragen der Kulturfinanzierung anhand der öffentlichen Kultureinrichtungen in der Stadtregion Linz.....	138
12.5 Ausgewählte Beispiele zu Fragen der Kulturfinanzierung anhand der Kultureinrichtungen des dritten Sektors in der Stadtregion Linz.....	139
<b>13 Publikum.....</b>	<b>141</b>
13.1 Kulturmarketing in öffentliche getragenen und finanzierten Kulturbetrieben.....	143
13.2 Publikumsbindung anhand der Kultureinrichtungen des öffentlichen und dritten Sektors in der Stadtregion Linz.....	145
<b>14 Resümee.....</b>	<b>148</b>

### **TEIL III: KULTUR.ARBEITSKRAFT.UNTERNEHMERIN**

Autorin: Katharina Siegl

<b>15 Einleitung: Kunst- und Kulturarbeit als Forschungsfeld.....</b>	<b>153</b>
15.1 Entdeckungszusammenhang und Forschungsfragen.....	154
15.2 Methodisches Vorgehen.....	156
15.2.1 Vorhandene Studien zum Thema.....	156
15.2.2 Themenbearbeitung mittels qualitativer Methodik.....	158
15.2.3 Festlegung des Samples.....	158
15.2.4 Erhebung und Auswertung.....	160
15.3 Aufbau dieses Teil III der Arbeit.....	162
<b>16 Kulturschaffende im Kontext der Arbeits- und Professionsforschung.....</b>	<b>163</b>
16.1 Verortung der Kulturberufe im Erwerbssystem.....	163
16.1.1 Der kulturelle Sektor als Feld von AlleindienstleisterInnen.....	164
16.1.2 Kulturberufe als ArbeitskraftunternehmerInnen.....	167
16.2 Kulturberufe als Archetypen der Subjektivierung von Arbeit.....	171
16.2.1 Subjektivität und Subjektivierung von Arbeit.....	171
16.2.2 Subjektivität als zentrale Ressource in Kulturberufen.....	174
16.2.3 Chancen und Risiken der Subjektivierung der Arbeit.....	175
<b>17 Kulturberufe und soziale Sicherheit im österreichischen Wohlfahrtsstaat.....</b>	<b>178</b>
17.1 Selbständige Erwerbsformen.....	179
17.1.1 Gewerbliche UnternehmerInnen.....	179
17.1.2 Klassische Freie Berufe.....	181
17.1.3 Neue Selbständige.....	182
17.1.4 Freischaffende KünstlerInnen.....	183
17.2 Unselbständige Erwerbsformen.....	185
17.2.1 Unselbständig Erwerbstätige mit Arbeitsvertrag.....	185
17.2.2 Freie DienstnehmerInnen.....	186
17.3 Kulturberufe als Grenzgänger des Wohlfahrtssystems.....	187
17.3.1 Diskrepanz 1: Diskontinuierliche Erwerbsarbeit.....	187
17.3.2 Diskrepanz 2: Ungeklärte Statuszugehörigkeit.....	188
17.3.3 Diskrepanz 3: Individuelle Lebensformen.....	189
17.4 Die soziale Absicherung der befragten jungen Linzer Kulturschaffenden.....	190
<b>18 Die Einkommenssituation von Kunst- und Kulturschaffenden.....</b>	<b>195</b>
18.1 Einkommenssituation im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen.....	195
18.2 Einflussfaktoren auf das Einkommen von Kunst- und Kulturschaffenden.....	198

18.2.1	Zusammenhänge von Einkommen, Geschlecht und Alter .....	198
18.2.2	Etablierung als wesentliche Voraussetzung für Einkommen .....	200
18.2.3	Einflüsse von Erwerbs- und Lebensform auf das Einkommen .....	202
18.3	Ergebnisse zur Einkommensbedingungen junger Kulturschaffender in Linz .....	203
18.3.1	Überblick über die Einkommensquellen der InterviewpartnerInnen .....	204
18.3.2	Kunst- und Kulturschaffende mit relativ regelmäßigen Einkünften .....	205
18.3.3	Kunstschaffende mit schwankenden, ungesicherten Einkünften .....	208
18.3.4	Abhängigkeit und Unsicherheit während Statuspassagen .....	211
<b>19</b>	<b>Ausbildung, Berufseinstieg und Karriereverlauf .....</b>	<b>213</b>
19.1	Statuspassagen .....	213
19.1.1	Freiheit oder Sicherheit? .....	214
19.1.2	Berufseinstieg .....	217
19.2	GatekeeperInnen und Netzwerke .....	220
19.2.1	Institutionelle und informelle GatekeeperInnen .....	221
19.2.2	Ungleichheit durch Gatekeeping unter dem Gender-Aspekt .....	225
19.2.3	Selbstdarstellung durch Signalisation von Sozialkapital .....	227
19.2.4	Etablierung im Netzwerk .....	228
<b>20</b>	<b>Die Erwerbsorientierung junger Kunst- und Kulturschaffender .....</b>	<b>230</b>
20.1	Erweiterte Selbst-Kontrolle .....	232
20.1.1	Hohe intrinsische Motivation in fachlichen Aspekten .....	233
20.1.2	Betriebswirtschaftliche Aspekte des Berufshandelns als Notwendigkeit .....	235
20.1.3	(Selbst-)Ausbeutung .....	236
20.2	Erweiterte Selbst-Ökonomisierung .....	238
20.2.1	Marktchancen und künstlerischen Ansatz .....	239
20.2.2	Marktchancen und Publizität .....	242
20.2.3	Genderspezifische Muster der Selbstökonomisierung in den Creative Industries und der Kulturarbeit .....	244
20.3	Erweiterte Selbst-Rationalisierung .....	246
20.3.1	Entgrenzte Arbeit .....	246
20.3.2	Genderspezifische Muster: Entgrenzung vs. Integration .....	249
20.4	ArbeitskraftunternehmerInnen im Kulturbetrieb: Ökonomisierung von Kultur oder Kulturalisierung von Ökonomie? .....	251
20.4.1	Machtgefälle zwischen ökonomischen und kulturellen AkteurInnen .....	252
20.4.2	Interessenskonflikte und fehlende gemeinsame Sprache .....	254
<b>21</b>	<b>Kunst- und Kulturarbeit in der Stadtregion Linz .....</b>	<b>256</b>
<b>22</b>	<b>Resümee: KulturarbeitskraftunternehmerInnen als PionierInnen einer entgrenzten Erwerbsarbeit .....</b>	<b>258</b>

## TEIL IV: RESÜMEE

Autorin: Martin Böhm und Katharina Siegl

<b>23</b>	<b>Zusammenfassung: Entgrenzte Erwerbsarbeit als Herausforderung für Erwerbstätige, Kulturorganisationen und den für Wohlfahrtsstaat .....</b>	<b>261</b>
23.1	Herausforderungen von Kulturorganisationen im Kontext flexibler Erwerbsarbeit .....	261
23.2	Kunst- und Kulturschaffende als PionierInnen entgrenzter Erwerbsarbeit .....	262
23.3	Handlungserfordernisse für Politik, Kulturinstitutionen und Ausbildungsstätten .....	263
23.3.1	Handlungsoptionen für politische AkteurInnen auf Ebene der Gebietskörperschaften und der Interessensvertretungen .....	264
23.3.2	Handlungsoptionen für die Kulturinstitutionen .....	266

23.3.3 Handlungsoptionen für die Universitäten und Ausbildungsstätten .....	266
---	-----

## ANHANG

<b>24 Interviews .....</b>	<b>269</b>
24.1 Interviewleitfaden Teil II: Mit der „lernenden Organisation“ zum „exzellenten Kulturbetrieb“? .....	270
24.2 Interviewleitfaden Teil III – Problemzentrierte Interviews: Erwerbssituation und Erwerbsorientierung junger Kunst- und Kulturschaffender .....	272
24.3 Interviewleitfaden Teil III – ExpertInneninterview: Gatekeeping unter Berücksichtigung der Gender-Dimension .....	276
<b>25 Literaturverzeichnis .....</b>	<b>277</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sektoren der Ökonomie .....	24
Abbildung 2: Vielfalt der Organisationen .....	25
Abbildung 3: Abrenzung des Kunst- und Kulturbereichs im Rahmen des Sektorenmodells .....	25
Abbildung 4: Modell der Creative Industries nach Towse/Creigh-Tyte .....	28
Abbildung 5: LIKUS-Gliederung der Kulturstatistik in Österreich .....	29
Abbildung 6: LIKUSkreativ Domänen und Hauptkategorien des kulturellen Sektors .....	30
Abbildung 7: Oberösterreich und die Stadtregion Linz.....	33
Abbildung 8: Geschlecht und Alter der Bevölkerung in der Stadtregion Linz im Vergleich .....	34
Abbildung 9: Qualifikationsniveau der Bevölkerung in der Stadtregion Linz im Vergleich .....	34
Abbildung 10: Betriebe und Beschäftigte im kulturellen Sektor in der erweiterten Stadtregion Linz .....	37
Abbildung 11: Entwicklung der Betriebszahlen im Kultursektor in der Stadtregion Linz.....	38
Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigungszahlen im Kultursektor in der Stadtregion Linz .....	38
Abbildung 13: Zielsetzungen im Kulturbetrieb .....	43
Abbildung 14: Fachbeiräte des Landeskulturbeirates O.Ö. ....	48
Abbildung 15: Kunst- und Kultursektor .....	62
Abbildung 16: Entscheidungsbaum – Abgrenzung zwischen öffentlichen und privaten Organisationen.....	65
Abbildung 17: Überblick pathologische Organisationen .....	72
Abbildung 18: Organisationsentwicklung vs. Lernende Organisation.....	73
Abbildung 19: Defensives Denken in Organisationen .....	77
Abbildung 20: Produktives Lernen in Organisationen .....	77
Abbildung 21: Unterschiedliche „Flexibilitätsebenen“ .....	89
Abbildung 22: Aufteilung des Kulturbetriebs Museum nach Anstellungsverhältnissen.....	90
Abbildung 23: Ausgewählte Organisationen und Institutionen des öffentlichen Sektors in Linz.....	92
Abbildung 24: OÖ. Landesmuseum .....	93

Abbildung 25: Übersicht über die vom O.Ö. Landesmuseum angebotenen Leistungen 2004-2006 .....	93
Abbildung 26: Übersicht über die Ausstellungseröffnungen 2004-2006 nach Häusern .....	94
Abbildung 27: Museen der Stadt Linz.....	94
Abbildung 28: Offenes Kulturhaus O.Ö. – Tätigkeitsschwerpunkte und Eigentumsverhältnisse.....	95
Abbildung 29: Ars Electronica Linz GmbH.....	96
Abbildung 30: Oberösterreichische Theater- und Orchester GmbH .....	97
Abbildung 31: Sozialpartnerschaftliche Regelungskreise für Theater und Orchester in Österreich .....	98
Abbildung 32: Posthof Linz.....	99
Abbildung 33: LIVA (Linzer Veranstaltungsgesellschaft MBH) .....	100
Abbildung 34: Linz 2009 – Kulturhauptstadt Europas OrganisationsGmbH.....	101
Abbildung 35: Aufteilung Geschäftsgruppe IV.....	102
Abbildung 36: Ausgewählte Organisationen des dritten Sektors in Linz.....	103
Abbildung 37: Theater Phönix.....	104
Abbildung 38: Movimiento.....	105
Abbildung 39: Freie Radios Oberösterreich.....	106
Abbildung 40: GesellschafterInnen von Radio Fro .....	107
Abbildung 41: Stadtwerkstatt Linz .....	107
Abbildung 42: Benötigte Qualifikationen im Kulturbereich .....	110
Abbildung 43: Zugangskriterien und Barrieren für den Kulturarbeitsmarkt.....	111
Abbildung 44: Zugang zum Dritten Sektor .....	111
Abbildung 45: Der Theorie X-Zirkel (circulus vitiosus).....	123
Abbildung 46: Der Handlungsspielraum eines Arbeitsplatzes.....	124
Abbildung 47: Neue Formen der Arbeitsorganisation.....	125
Abbildung 48: Prinzipien einer anreicherungsorientierten Arbeitsgestaltung.....	125
Abbildung 49: Der Theorie Y-Zirkel .....	126
Abbildung 50: Institutionelle Finanzierung und Projektfinanzierung.....	132
Abbildung 51: Gesamtprozess der Kulturfinanzierung in nicht-kommerziellen Kulturbetrieben.....	133
Abbildung 52: Systematisierung Finanzierungsinstrumente (nach Heinrichs) .....	134
Abbildung 53: Aktivitäten zur Erzielung von Nebeneinnahmen für Kulturbetriebe .....	135
Abbildung 54: Abgrenzung von Einzelspende, Fund raising und Sponsoring.....	137
Abbildung 55: Nutzendimensionen des Kulturprodukts und Strategien .....	144
Abbildung 56: Struktur des Samples KünstlerInnen und Kulturschaffende .....	160
Abbildung 57: Typen der Erwerbsarbeit und ihre Regulierung .....	165
Abbildung 58: Merkmale des Typus ArbeitskraftunternehmerIn .....	168
Abbildung 59: Überblick über die selbständigen Erwerbsformen in Kulturberufen.....	179
Abbildung 60: Äquivalenzierte Nettohaushaltseinkommen im Vergleich.....	196
Abbildung 61: Persönliches Jahreseinkommen (Median) von kunstschaftenden Männern und Frauen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung .....	198
Abbildung 62: Persönliches Jahreseinkommen (Median) von kunstschaftenden Männern und Frauen nach Alter im Vergleich.....	199
Abbildung 63: Persönliches Nettoeinkommen nach Grad der Etablierung.....	201
Abbildung 64: Einkünfte der InterviewpartnerInnen nach Tätigkeitsbereich .....	204
Abbildung 65: Einkünfte der InterviewpartnerInnen nach Regelmäßigkeit.....	205
Abbildung 66: Ausbildung der befragten Kunst- und Kulturschaffenden.....	214
Abbildung 67: Typen der Leistungsorientierung.....	233
Abbildung 68: Typen der berufsbiographischen Orientierung.....	238
Abbildung 69: Elastizitätsmuster von Leben und Arbeit .....	246

## Vorwort

Die Entwicklung zu einer Individualisierung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeit prägt seit Jahren die öffentliche Debatte. Diskursstränge sind dabei das prognostizierte Ende der Vollbeschäftigung, der partielle Umbau wohlfahrtsstaatlicher Sicherungssysteme, aber auch qualitative Aspekte der Erwerbsarbeit in Verbindung mit dem Wettbewerb um hochqualifiziertes „Humankapital“ oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die zunehmende Individualisierung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit führt zu einer abnehmenden Bindung zwischen ArbeitnehmerInnen und Betrieben und zu diskontinuierlichen Erwerbsbiographien. Im Zuge dieser Entwicklung von Erwerbsarbeit und der Zunahme von diskontinuierlichen Arbeitsbiographien, Selbstständigkeit und prekären Arbeitsverhältnissen sowie der Vermischung von Erwerbsarbeit und Freizeit und von Arbeit und Leben (vgl. Mandel 2007: 21ff.) geraten Kulturberufe vermehrt in das Blickfeld der SozialwissenschaftlerInnen und ihre Formen der Arbeitsorganisation werden oft als die zukünftigen gehandelt.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit dem Kulturarbeitsmarkt in der Stadtregion Linz aus der Sicht von Kulturorganisationen und ArbeitnehmerInnen. Das Ziel ist eine möglichst differenzierte Betrachtungsweise dieser verschiedenen Blickwinkel unter Einbeziehung theoretischer und praktischer Aspekte. Im Mittelpunkt der Studie steht daher die Verknüpfung von aktuellen theoretischen Modellen mit der Exploration von Problemlagen und Strategien durch qualitative, leitfadengestützte Interviews mit ExpertInnen und jungen Kunst- und Kulturschaffenden. Im Aufbau umfasst diese Studie vier verschiedene Teile, wovon der erste wesentliche Begriffe und Definitionen für die Bearbeitung des Kultursektors abgrenzt und die wichtigsten quantitativen und qualitativen Merkmale der Stadt Linz berücksichtigt. Im zweiten Teil der Studie werden verschiedene Aspekte von Kulturorganisationen untersucht und es wird der Frage nachgegangen, welche Möglichkeiten und Grenzen das Modell der „lernenden Organisation“ für Kulturanbieter des öffentlichen und dritten Sektors bietet. Als Grundlage der Untersuchung dienen 16 ExpertInneninterviews, die einerseits, um Betriebs- und Kontextwissen zu generieren, als RepräsentantInnen und ExpertInnen ihrer Organisationen und andererseits als jener ihrer Professionen befragt wurden. Im dritten Teil wird unter der Berücksichtigung von subjektorientierten Theoriemodellen wie der ArbeitskraftunternehmerInnen-These von Hans Pongratz und Günter Voß der Frage nachgegangen, wie sich die Erwerbsorientierungen und Erwerbsbedingungen junger Kunst- und Kulturschaffender in der Stadtregion Linz gestalten. Die Aufmerksamkeit liegt dabei einerseits auf den Rahmenbedingungen der Erzielung

des Einkommens und der sozialen Absicherung und andererseits auf Handlungsmustern bei der Bewältigung von Statuspassagen wie dem Berufseinstieg. Der letzte und vierte Teil dieser Arbeit stellt ein gemeinsames Resümee dar und fasst wesentliche Erkenntnisse beider Arbeiten nochmals zusammen.

Diese Arbeit ist auf Anregung der Jungen Generation der SPÖ Oberösterreich entstanden. Wir, Martin Böhm und Katharina Siegl, bedanken uns auf diesem Wege sehr herzlich für die Förderung.

# Teil I: Der Kultursektor in der Stadtregion Linz

VerfasserInnen: Martin Böhm und Katharina Siegl

---

## 1 Einleitung

Im vorliegenden ersten Teil der Arbeit werden die wichtigsten Begriffe für die Bearbeitung des Kulturarbeitsmarktes in der Stadtregion Linz abgegrenzt und definiert. Es wird auf die wichtigsten qualitativen und quantitativen Merkmale diesbezüglich eingegangen. Diese Ausführungen behandeln im Folgenden den Kulturbegriff auf mehreren Ebenen und gängige Abgrenzungsmodelle des Kultursektors sowie wichtige soziodemographische Merkmale und wirtschaftliche Besonderheiten der Stadtregion Linz. Aufgrund der Komplexität der Kulturpolitik und Kulturförderung wird anschließend Kultur als öffentliche Aufgabe im umfassenderen Kontext erläutert sowie die Bundesebene näher betrachtet, da sie den Diskurs der Kulturpolitik und Kulturförderung auf Bundes-, Landes- und Stadtebene wesentlich beeinflusst und mitbestimmt. Die anschließenden Ausführungen erläutern die Entwicklung der Stadt Linz von der Stahlstadt zur Kulturstadt. Im letzten Kapitel werden die spezifischen politischen und administrativen Aspekte von Kultur in Oberösterreich und Linz betrachtet. Diese Betrachtung der wesentlichen Merkmale von Kunst und Kultur unter Berücksichtigung der Stadtregion Linz kann aufgrund der Vielfalt der Thematik keinen Anspruch auf Vollständigkeit stellen, sie soll einerseits dem/der LeserIn als Orientierungshilfe und Grundlage für die folgenden Teile dieser Studie dienen und andererseits sind die jeweiligen Kapitel der individuelle Bezugsrahmen für die sehr unterschiedliche Betrachtungsweise des Kulturarbeitsmarktes aus den Perspektiven der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen und –nehmerInnen.

## 2 Kulturbegriff und Kultursektor

Die Definition des Kulturbegriffes stellt eine nicht geringe Herausforderung dar. Der Kulturwissenschaftler Armin Klein (2003: 31) attestiert eine Hochkonjunktur von Kultur, die MotivforscherInnen Helene und Matthias Karmasin (1997: 21 zit. n. Klein 2003: 32) nennen Kultur „einen gnadenlos inflationär gebrauchten Begriff“. So erscheint der Begriff Kultur im Alltag in den unterschiedlichsten Zusammenhängen: Da wird eine Leitkultur beschworen, Gesprächskultur eingefordert, der Niedergang der politischen Kultur debattiert, über Kulturbudgets verhandelt, der Standortfaktor Kultur bemüht, Lifestyle mit Motiven exotischer Kulturen vermarktet oder eine neue subkulturelle Erscheinungen innerhalb der Jugendkultur beobachtet. Tatsächlich hat der Kulturbegriff historisch eine Reihe von Wandlungen erfahren, die eng an gesellschaftliche Entwicklungen, Auseinandersetzungen und Weltbilder geknüpft sind: „Kultur ist immer historisch, und sie ist immer sozial – für bestimmte Menschen in einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort. Kultur impliziert immer einen Kampf um verschiedene Definitionen, Stile, konkurrierende Weltanschauungen und Interessen“ (Said 1996: 35 zit. n. Knapp 2005: 21). Selbstreflexiv ausgedrückt bedeutet das: „'Kultur' ist eine kulturelle Konstruktion“ (Kahn 1995: 128 zit. n. Zembylas 2004: 21).

In der Folge soll ein Überblick über die wissenschaftlichen Zugänge zum Kulturbegriff gegeben und eine für die weitere Arbeit praktikable Definition gefunden werden.

### 2.1 Historische Entwicklungen des Kulturbegriffes

Sprachgeschichtlich stammt der Begriff vom lateinischen Verb „*colere*“ ab, das einerseits *bebauen* bzw. *pflügen* in einem agrarischen Sinne bedeutet, mit *anbeten* bzw. *verehren* aber auch eine kultische Bedeutungsdimension hat. In diesen Übersetzungen kommt bereits eine Dimension des Kulturbegriffs zum Ausdruck: Ackerbau und Götterverehrung sind Tätigkeiten, die das Menschliche von der Natur abgrenzen (Knapp 2005: 21). Die Bedeutung des lateinischen Nomen „*cultura*“ wurde von Cicero über das Landwirtschaftliche hinaus ausgedehnt, als er von einer „*cultura animi*“ sprach und damit die Pflege und Bearbeitung des Geistes meinte. Zembylas (2004: 23) verweist diesbezüglich auf die Verwandtschaft zum griechischen Wort „*paideia*“ für *Erziehung*. Damit kommt eine weitere Dimension des Kulturbegriffs, jener der Formung und Entwicklung der Persönlichkeit, zum Ausdruck, die einem auch bei Bourdieus kulturellem Kapital begegnet (vgl. Knapp 2005: 25).

Es können also zwei unterschiedliche, noch heute – besonders auch im Alltagsverständnis (vgl. Klein 2003: 34ff) – erkennbare Dimensionen des Kulturbegriffs aus dessen antiken sprachlichen Wurzeln abgeleitet werden:

- (1) Im weitesten Sinne ist Kultur alles vom Menschen Geschaffene, also die Gesamtheit der „symbolischen, kognitiven, technischen und institutionellen Artefakte sowie sämtliche Strukturen und sozialen Praktiken, die das Gemeinwesen, die Politeia mitkonstituieren.“ Zembylas (2004: 25) spannt hier den Bogen zur griechischen „politeia“, die neben dem Staat und den politischen Institutionen auch Religion, Sitten, Gebräuche, Technologie, Wirtschaft, etc. umfasste und damit der heutigen Vorstellung von Zivilisation entspricht. Er betont auch die nur scheinbare Wertfreiheit dieses breiten Kulturbegriffs, da in ihm als sein vermeintliches Gegenteil die Barbarei mitschwingt (Zembylas 2004: 23, 25).
- (2) Im engen Sinn bedeutet Kultur die Kultivierung der Persönlichkeit, also Bildung und Erziehung im humanistischen Sinn und hat damit eine explizit normative Dimension. Zembylas (2004: 25) betont die zumindest latente Privilegierung von Schriftkultur und ExpertInnenwissen gegenüber oralen Kulturen, Alltagswissen sowie Volks-, Laien- und Populärkultur.

In der frühen Neuzeit, mit Beginn des mechanischen Weltbildes, bezieht sich Hobbes auf die antike politeia, kritisiert aber deren Optimismus, dass Kultur in der Natur des Menschen angelegt sei. Vielmehr sei Kultur das Ergebnis des Selbstinteresses und der instrumentellen Vernunft des amoralischen Menschen (Zembylas 2004: 24). Während sich bei Aristoteles die Gemeinschaft der Polis „nicht allein durch den gemeinsamen Nutzen, sondern ebenso sehr durch die Gemeinsamkeit der ethischen Erkenntnis konstituiert“ (Weber-Schäfer 2001: 46), trennt Hobbes Ethik und Politik: Im Naturzustand herrscht ein Krieg aller gegen alle um die ständige Maximierung von Macht und Mitteln, der allein durch den Kompromiss eines Vertrages zum Übertrag der Herrschaft an eine übergeordnete Instanz vermieden werden kann (vgl. Chwaszcza 2001: 215ff). In Bezug auf Hobbes bezeichnet Samuel von Pufendorf Kultur als jenen geordneten Zustand, in dem Menschen solidarisch und durch Fleiß und Nachdenken ihr Leben gestalten (Zembylas 2005: 24).

In der Tradition der Aufklärung wurde Kultur umfassend und nahezu deckungsgleich mit Zivilisation verwendet. Gegen Ende des 18. Jahrhunderts kam es aber zu einer Einengung des Kulturbegriffs im deutschen Sprachraum und zu einer Abwertung des umfassenden Kulturbegriffs der Aufklärung (vgl. Knapp 2005: 22f). Kant betonte in Anlehnung an

Rousseaus „edlen Wilden“ als Gegensatz zum vernunftgeleiteten Menschen als „Mensch ohne Herz“ den Widerspruch zwischen dem Ideal einer „kultivierten Seele“ und der Zivilisation als bloße Äußerlichkeit und „mechanische Bildung“. Er verstand Kultur primär als eine „cultura animi“ im Sinne einer sittlichen Bildung, was auch bei Schiller so zu finden ist (Zembylas 2004: 26). In diesem engen Sinne bezog sich Kultur auf die Künste und die Wissenschaft, Arbeit und Technik wurden ausgegrenzt. Knapp (2005: 23) zitiert Bollenbeck, der diesen Wandel des Kulturbegriffs als ein „typisch deutsches Deutungsmuster“ versteht, mit dem ein von den ökonomischen und politischen Umwälzungen in Europa irritiertes Bürgertum einen Ort des Rückzugs und ein Hoffen auf Reform durch Bildung ausdrückt. Damit erhielt der Kulturbegriff eine „apolitische, vielleicht sogar antipolitische Stoßrichtung“ und durch diese „spezifische vom deutschen Bildungsbürgertum geprägte Sichtweise [...]“ wurden „Kultur“ und „Zivilisation“ zum Gegensatzpaar“ (Knapp 2005: 23 zit. Elias nach Thadden 1996 und Schnell 2000).

Diese neuhumanistische und idealistische Deutung des Kulturbegriffes bleibt bis in die Gegenwart im Alltagsverständnis von Kultur wirksam und versteht diese als „Hochkultur“ mit ihren Ausprägungen Bildende und Darstellende Kunst, Literatur, Musik und Architektur (vgl. Klein 2003: 34ff).

Mit der Entstehung der Sozialwissenschaften im späten 18. und frühen 19. Jahrhundert wurden „Kulturen“ im Plural Gegenstand eines wissenschaftlichen Diskurses. Im Anschluss an Hegel wurde „Kultur“ als die Summe aller „Objektivierungen des Geistes“ verstanden, später als Produkt des Gemeinwesens mit seinen menschlichen Werken und sozialen Handlungen. Im frühen 20. Jahrhundert untersuchten Georg Simmel und Max Weber die Kultur als System von Normen, Institutionen und Praktiken, welches das Zusammenleben durch relativ stabile Wirklichkeitskonstruktionen strukturiert und identitätsstiftende Distinktionskriterien schafft (vgl. Zembylas 2004: 28f). Diese Distinktionskriterien haben festigende Wirkungen auf Macht und Herrschaft, insofern wurde die Rolle von Kultur als Instrument der Herrschaft betont. Bedeutende Theorien dazu sind Antonio Gramscis Konzept der kulturellen Hegemonie (unter Verwendung eines weiten Kulturbegriffs), Max Horkheimers und Theodor W. Adornos Kritik an der Kulturindustrie (unter Verwendung eines engen Kulturbegriffs) und die Theorien zum Habitus und zum kulturellen Kapital von Pierre Bourdieu (denen wiederum ein weiterer Kulturbegriff zugrunde liegt) (vgl. Knapp 2004: 23ff).

## 2.2 Der sozialwissenschaftliche Kulturbegriff im 20. Jahrhundert

Mit dem sogenannten Linguistic Turn um die Wende zum 20. Jahrhunderts, in dessen Folge die Bedeutung der Sprache für die Möglichkeiten zur Erkenntnis in den Vordergrund gestellt wurde, kam es auch zu einem Paradigmenwechsel in den Kultur- und Sozialwissenschaften. Zembylas (2005: 30ff) und Lüddemann (2008: 54ff) verweisen diesbezüglich auf Ernst Cassirer, der mit seiner „Philosophie der symbolischen Formen“ ein zentrales Werk schuf. Nach Cassirer ist Kultur ein Ensemble von „aktiven Ausdrucksformen“ (Lüddemann 2008: 54), die durch symbolische Formen konstituiert werden. „Die symbolischen Formen gestalten nicht nur die *Weltsicht*, sondern verhalten sich zugleich produktiv, indem sie Weltbilder ermöglichen. [...] Nunmehr sollte die Kultur und nicht der Geist oder das Bewusstsein die generative Instanz sein, die alle menschlichen Hervorbringungen (Diskurse, Artefakte, Praktiken) ausbildet.“ (Zembylas 2005: 31). Damit ist der Cultural Turn der Sozialwissenschaften ab der Mitte des 20. Jahrhunderts vorbereitet: Bedeutungsproduktionen und Sinngebungen werden nun als kulturell bedingte Akte untersucht, die durch die symbolischen Formen in sozialen, kommunikativen und praktischen Gemeinschaften geprägt sind (vgl. Zembylas 2005: 32) Kultur ist demnach Grund und Ergebnis des Menschseins, der Mensch ist „Schöpfer und Geschöpf von Kultur“ (Landmann 1961 zit. n. Burkhart/Prechtel 1999: 311).

Kultur als „Geflecht von Bedeutungen“, in denen „Menschen ihre Erfahrungen interpretieren und nach denen sie ihr Handeln ausrichten“ (Geertz 1987: 99 zit. n. Lüddemann 2008: 54) findet sich auch in der Begriffsdefinition der UNESCO Mexico City Declaration on Cultural Policies 1982 wieder:

„Therefore [...] the Conference agrees:

that in its widest sense, culture may now be said to be the whole complex of distinctive spiritual, material, intellectual and emotional features that characterize a society or social group. It includes not only the arts and letters, but also modes of life, the fundamental rights of the human being, value systems, traditions and beliefs;

that it is culture that gives man the ability to reflect upon himself. It is culture that makes us specifically human, rational beings, endowed with a critical judgement and a sense of moral commitment. It is through culture that we discern values and make choices. It is through culture that man expresses himself, becomes aware of himself, recognizes his incompleteness, questions his own achievements, seeks untiringly for new meanings and creates works through which he transcends his limitations.“ (UNESCO 1982)

Für die vorliegende Arbeit beinhaltet dieser Kulturbegriff dennoch ein Problem: Wenn in der Folge ein kultureller Sektor definiert werden soll, in dem spezifische AkteurInnen handeln, der spezifischen Bedingungen unterliegt und der – um als Sektor gelten zu können – sich auch nach bestimmten Kriterien von seinem Kontext abgrenzt, kann ein so breiter Kulturbegriff noch nicht ganz praktikabel sein. Dennoch kann der oben zitierte Kulturbegriff helfen, einen kulturellen Sektor zu definieren. Wenn eine Gesellschaft sich durch ihre kulturellen Produktionen (im weiteren Sinn; also ihre Diskurse, Artefakte und Praktiken) konstituiert, dann ist auch die Abgrenzung eines kulturellen Sektors im engeren Sinne kulturell (wiederum im weiteren Sinn) bedingt. In Bezug auf Kunst bringt der Soziologe Howard S. Becker (1997: 23) ganz einfach zum Ausdruck: Für Kunst gilt,

„... daß es das Ergebnis einer Übereinkunft ist, was in einem bestimmten Bereich der Kunst als wesentliche künstlerische Handlung, deren Ausführung den Ausführenden zum Künstler macht, definiert ist.“ (Becker, 1997: 26)

Selbiges kann auch für Kultur im engeren Sinn gelten. Was eine Gesellschaft im engeren Sinne bzw. im Alltagskonsens als Kultur betrachtet und als solche womöglich sogar für förderwürdig hält, ist Ergebnis einer gesellschaftlichen Übereinkunft, die von einer bestimmten Gruppe (ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik, Medien, dem Kulturbereich selbst sowie dem Publikum) getragen wird. Diese Übereinkunft ist historisch beeinflusst und somit wandelbar, wie in der Folge anhand einer Studie von Albrecht Göschel gezeigt werden kann.

### **2.3 Die „Ungleichzeitigkeit der Kultur“ bei Albrecht Göschel**

Albrecht Göschel hat 1991 das Kulturverständnis verschiedener Geburtsjahrgänge in Deutschland untersucht und spricht von einer „Ungleichzeitigkeit der Kultur“, einem zeitlichen Nebeneinander von durch unterschiedliche Zeiten geprägten Auffassungen von Kunst und Kultur. Zwischen den verschiedenen, generationstypischen Kulturbegriffen sind sowohl Kontinuitäten als auch Brüche und Konflikte ausmachbar. Als Kontinuität erkennt Göschel in den dominierenden Kulturbegriffen der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in Deutschland die steigende Tendenz zur Subjektivität. Brüche ergeben sich durch Konkurrenzverhältnisse zwischen Generationen um Ressourcen und durch die Betonung des Neuen gegenüber dem Bekannten.

Ausgehend von nach Dekaden gruppierten Geburtsjahrgängen, nennt Göschel folgende historische Prägungen: Die in den 1930ern Geborenen fasst er als die sogenannte „Skeptische Generation“ (Helmut Schelsky) oder „Flakhelfer-Generation“ zusammen, die den Zusammenbruch des Dritten Reiches und den Wiederaufbau danach aktiv miterlebt hat. Unter den in den 1940er geborenen Kriegskindern befinden sich die PionierInnen der jugendkulturellen Strömungen nach dem Krieg und die RebellInnen der 1968er. Die in den 1950ern Geborenen sind ohne die persönlichen Erfahrungen des Krieges in wachsendem wirtschaftlichem Wohlstand und sozialer Sicherheit aufgewachsen, wurden aber zu Beginn ihres Erwachsenseins unvorbereitet mit ökonomischen Krisen konfrontiert. Die 1960er Jahrgänge erlebten von klein auf das Nebeneinander von Wohlstand und Krisen und bewegten sich selbstverständlich in einem hoch entwickelten Warenmarkt, der auch ein ausdifferenziertes Angebot an jugendkulturell geprägten Produkten und Angeboten enthielt (vgl. Göschel 191: 15f).

Die idealtypischen Kulturbegriffe jeder Generation, die er durch qualitative Interviews erhoben hat, lassen sich wie folgt zusammenfassen (vgl. Göschel 1991: 180ff):

***Kunst und Kultur begreifen die in den 1930er Geborenen*** als „zeitlose, dauerhafte, der Subjektivität entzogene Werte“, ein Kulturbegriff der in den 1920er Jahren bereits als überkommen galt. [Anm.: Man denke an Kunstströmungen wie Dada oder die Konzeptkunst eines Marcel Duchamp.] Kultur bildet das Gegenteil zum Alltag, künstlerische Werke gelten als „Manifestationen eines allgemeinen Geistes“ mit prinzipiell objektivierbaren Regeln. Die Kunst und Kultur zugeschriebene Aura schafft Distanz und Autorität, bewirkt eine Ehrfurcht vor dem Werk, aber auch eine geringe Bedeutung im Alltag. Als Träger dieses Kulturbegriffes sieht Göschel die technischen und ökonomischen Eliten, die „älteren Konservativen“. Zum Zeitpunkt der Studie befinden sich diese Gruppen am Höhepunkt ihrer Karrieren bzw. am Übertritt in den Ruhestand und stellen einen verlässlichen Anteil des Publikums in etablierten Einrichtungen der sogenannten Hochkultur, die den Schwerpunkt auf Pflege und Erhaltung kultureller Werte legen.

***Der Kulturbegriff der in den 1940ern Geborenen*** ist aufklärerisch und intellektbezogener als jener der Vorgängergeneration. Kultur erhält eine diskursive, informative und politische Dimension, dem entspricht auch der Umgang mit ihr: man achtet und respektiert sie auf Basis solider Kenntnisse und Informationen, begegnet ihr aber kaum mit Schwärmerei. Göschel verweist auf die Vorliebe für „Wort-Kulturen“ wie Literatur, Theater, Film und Musik. Die Grenzen zwischen „Hochkultur“ und „Populärkultur“ werden unschärfer, internationale Einflüsse werden integriert. Orte der Kultur sind oft alternative Buchhandlungen mit

angeschlossenen Cafés und Kinos. Für die VertreterInnen dieses Kulturbegriffs ist dieser häufig Teil ihres Berufs als DienstleisterInnen in geisteswissenschaftlich geprägten Berufen. Sie befinden sich zum Zeitpunkt der Studie mitten im Berufsleben und nehmen durch ihre beruflichen Stellungen eine bedeutende Rolle in der Kulturproduktion und –distribution ein, als Publikum bleiben sie jedoch eher unterrepräsentiert.

**Der Kulturbegriff der in den 1950ern Geborenen** grenzt sich vom Wertgedanken der 1930er und dem analytisch-kritischen Zugang der 1940er durch eine Betonung von Gefühl, Moral und Nähe zu den persönlichen Lebensumständen ab. Kultur soll so Potential für Gemeinsamkeit, Empathie, Subjektivität, Selbstverwirklichung und Wiedererkennbarkeit der eigenen Persönlichkeit bieten. Charakteristisch verortet sie sich als Soziokultur in Stadtteilen mit dem Anspruch der Partizipation und Integration. Professionalität und Intellektualität stehen nicht im Vordergrund, sondern Authentizität. Die TrägerInnen dieses Kulturverständnisses sind die ProtagonistInnen der Neuen Sozialen Bewegungen und „grüner“ Alternativbewegungen, die sich aus Konsumkritik, Ökologiebewusstsein und dem Erkennen sozialer Schieflagen gebildet haben. Diese befinden sich zum Zeitpunkt der Studie gerade in einer ersten Krise und stehen angesichts neuer Herausforderungen vor einem Transformationsprozess.

**Die 1960er-Generation** führt die Tendenz zur Subjektivität fort, lehnt aber Gefühl, Moral und Innerlichkeit in der Kultur ab und betont Oberfläche und Design. Wahlfreiheit wird zum Wert an sich und so wird auch Kultur als Angebot aufgefasst, mittels dessen sich Individualisierung und Abgrenzung verwirklichen lassen. Postmoderner Eklektizismus, spielerische Inszenierung und Konsumentensouveränität sind die zentralen Parameter. Zur Zeit der Untersuchung stand diese Generation am Beginn des Erwachsenendaseins und vor der beruflichen Etablierung. Göschel misst ihrem Kulturbegriff und ihrem Lebensstil großes Potential zur Ausdehnung auf andere Gruppen bei.

**Als Perspektive für den Kulturbegriff nachfolgender Generationen** vermutet Göschel neben dem Trend zur weiteren Subjektivität eine neue Ernsthaftigkeit und Rigidität. Er vermutet auch das Heraufziehen fundamentalistischer Strömungen, einen Aufschwung religiöser Bewegungen und das verstärkte Bedürfnis nach Abgrenzung kombiniert mit einer ablehnenden Haltung gegenüber anderen Geschmäckern.

Es ist davon auszugehen, dass darin beispielsweise die rasanten Entwicklungen infolge der ungeahnten Möglichkeiten der Neuen Medien ebenso als wirksam sind wie die wachsende Unsicherheit im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung auf den Arbeitsmärkten oder die Dauerkrise der wohlfahrtsstaatlichen Institutionen.

## 2.4 Ein Kulturbegriff für den kulturellen Kernbereich

Ausgehend vom weiten Kulturbegriff, wie er etwa in der UNESCO Deklaration von 1982 zum Ausdruck kommt, und von den in den Alltagsverständnissen der Menschen verankerten, engen Kulturbegriffen ist der folgende Kulturbegriff plausibel und für diese Arbeit auch praktikabel:

„Kultur ist als ein überpersonales System von Weltdeutungen, Sinnstiftungen, Wertbegründungen und Überlieferungen *samt deren symbolischen Ausdrucksformen* zu verstehen, dessen soziale Funktion in der ideellen Reproduktion der Gesellschaft liegt. [...] Die Bedeutung der so verstandenen Kultur besteht für den einzelnen in der Sicherung eines Grundvorrats an Wissen, Sinnerleben und Ausdrucksformen, den er mit anderen teilt und der intersubjektive Verständigung und sinnhaftes soziales Handeln erst ermöglicht.“ (Steiner/Grimm 1984, zit. n. Fuchs 2007: 105)

Die Betonung der symbolischen Ausdrucksformen in dieser Definition wird für die in der Folge vorzunehmende Abgrenzung eines kulturellen Kernbereiches relevant sein. Symbole als Sinnbilder für etwas anderes können mehr oder weniger reflektiert entwickelt und eingesetzt werden. Für die in dieser Arbeit unter Kultur subsummierten Bereiche kann ein reflektierter, behutsamer Umgang mit der Symbolhaftigkeit und Ästhetik (vgl. George Herbert Meads „Ästhetischer Erfahrung“) der geschaffenen, verbreiteten, vermittelten, rezipierten, archivierten und konservierten Produktionen angenommen werden. Damit lässt sich der ausschließlich kommerziell oder technisch orientierte Bereich einigermaßen abgrenzen.

Ein so gefundener Kulturbegriff kommt auch in der Präambel des Oberösterreichischen Kulturförderungsgesetzes 1987 zum Ausdruck:

„Kultur umfaßt jede schöpferische Leistung, die darauf gerichtet ist, die Welt, in der wir leben, zu gestalten, zu vermenschlichen und auf eine lebenswerte Zukunft hin weiterzuentwickeln. In diesem Sinn fordert die Kultur die Menschen auf, ihre kreativen Kräfte zu entfalten und sich in allen Lebensbereichen für Leistungen einzusetzen, in denen das Denken, Fühlen und Wollen ihrer Zeit Ausdruck findet. [...]

Kunst ist ein wesentlicher Teil der Kultur. [...]

Weiters betont werden die schöpferische Prozesshaftigkeit, die persönliche Leistung, Freiheit und Unabhängigkeit als Grundlage sowie der besondere Stellenwert des Zeitgenössischen ebenso wie die Bedeutung traditioneller Kulturgüter. Die Anerkennung, dass kulturelles Schaffen intrinsisch motiviert ist und sich häufig nicht wegen, sondern trotz ökonomischer Faktoren ereignet, kommt im „*Bestreben*“ zum Ausdruck, „*den Kulturschaffenden, die nicht*

*selten unter dem Druck existentieller Sorgen arbeiten müssen, die Möglichkeit zur Verwirklichung kultureller Vorhaben zu erleichtern“* (Präambel des Oö. Kulturförderungsgesetz 1987).

Trotz der nun gefundenen Eingrenzung des Kulturbegriffs muss man mit Unschärfen leben. Max Fuchs (2007: 108) packt Kultur in die Formel „Kultur = Künste + X“ und verweist auf die mit der steigenden Größe von X sinkende juristische und politische Praktikabilität des Kulturbegriffes. Für die empirische Darstellung des kulturellen Sektors im Stadtraum Linz im Teil I dieser Arbeit ist wird das X anhand von institutionellen Eingrenzungen gewählt und – da die quantitative Darstellung des Kulturbereiches nicht Kern der Arbeit ist – pragmatisch nach Verfügbarkeit der Daten. In den Teilen II und III ist das X kleiner: Die untersuchten Institutionen und die befragten AkteurInnen stehen in einem engeren Zusammenhang mit künstlerischem Schaffen.

## **2.5 Abgrenzungsmodelle des Kultursektors**

Die wesentlichen Fragestellungen dieser Arbeit beziehen sich auf die AkteurInnen im Kulturbereich und die Rahmenbedingungen ihrer Kultur schaffenden, erhaltenden, verbreitenden, vermittelnden und rezipierenden Handlungen. Zembylas (2004: 102) erklärt sehr schön, warum man von einem kultureller Sektor sprechen kann und was darunter zu verstehen ist:

„Wir können Kultur vorerst als Summe von Sinngebilden und Praktiken, die Menschen zu einer bestimmten Zeit und an einem bestimmten Ort zur Verfügung stehen, begreifen. Sinngebilde sind in einem konventionellen Medium artikuliert: Sprache, Bilder, Symbole, u.a. Praktiken sind wiederum spatiale und temporäre Prozesse, deren Sinnhaftigkeit aus ihrer situativen Einbettung gewonnen werden muss. Beide, Sinnhaftigkeit und kulturelle Praktiken, sind in soziale Institutionen integriert. Diese können eine gewisse Verselbstständigung aufweisen – man spricht dann vom Kultursektor oder Kulturbetrieb. Der Kulturbegriff im Kultursektor bzw. im Kulturbetrieb meint also jene Produkte und Leistungen, die meist von professionell engagierten Leuten geschaffen, präsentiert und vermarktet werden.“ (Zembylas 2004:102)

Gemeinsam mit Monika Mokre verwendet er folgende Definition für den Kultursektor, die auch für diese Arbeit gültig wird:

"Der Kultursektor als sozialwissenschaftlicher Begriff meint die historisch gewachsene, gesell-

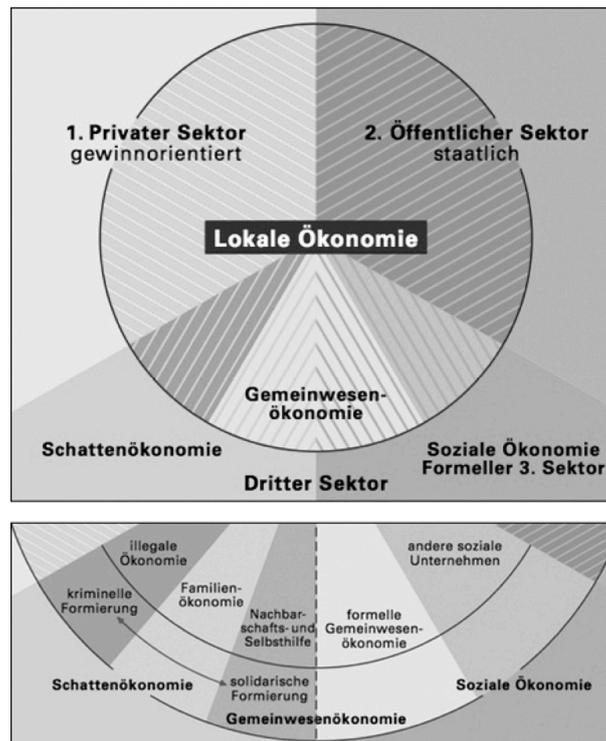
schaftliche Organisation der Produktion, Distribution, Vermittlung, Rezeption bzw. Konsumation und schließlich die Konservierung und Erhaltung spezifischer Kulturgüter. Die Spezifität der Kulturgüter in diesem Sektor ergibt sich dadurch, dass ihre semiotische und/oder künstlerische Dimension im Vordergrund steht, andererseits durch die konstitutive Wechselwirkung ihrer symbolischen und monetären Bewertung." (Zembylas/Mokre 2003: 47)

Zur groben Absteckung eines Kultursektors werden drei verschiedene Möglichkeiten dargestellt, die sich als miteinander verbindbar erweisen. Die spezifischen ökonomischen, sozialen und juristischen Rahmenbedingungen können mit dem Sektoren-Modell der Ökonomie verdeutlicht werden. Der arbeitsteilige Charakter von kultureller Produktion ist in einer Art Zwiebelmodell darstellbar. Und schließlich stellt das LIKUS-Schema eine konventionelle Gliederung des Kulturbereichs dar, die vor allem im Hinblick auf die Kulturförderung und die statistische Darstellung des Kulturbereichs entwickelt wurde, um länderübergreifende Vergleiche zu ermöglichen.

### **2.5.1 Der kulturelle Bereich im Sektoren-Modell der Ökonomie**

Zur Untersuchung wohlfahrtsstaatlicher Systeme sehr gebräuchlich ist das sogenannte Drei-Sektoren-Modell der Ökonomie, bestehend aus dem öffentlichen, dem gewinnorientierten privatwirtschaftlichen und dem nicht gewinnorientierten gemeinwirtschaftlichen Sektor. Während erstere relativ klar abgrenzbar sind, erweist sich der gemeinwirtschaftliche, sog. Dritte Sektor als heterogenes Feld zahlreicher Organisationsformen mit unterschiedlichen Zielsetzungen.

Die nachfolgende Grafik bietet einen groben Überblick über die Sektoren und die interne Differenzierung des Dritten Sektors, zu dem hier auch die Institutionen gezählt werden, die keine formale Organisationsstrukturen (Familien, Nachbarschaften) aufweisen.

**Abbildung 1: Sektoren der Ökonomie**

Quelle: Birkhölzer 2000: 10

Badelt (1997: 108) verweist auf die komplexe Abgrenzungsproblematik des Dritten Sektors und empfiehlt, ihn als „dreipoliges Feld der NPO“ (NPO steht für Nonprofit Organizations) aufzuspannen, deren Pole Staat, Markt und Zivilgesellschaft „nicht als festgesetzte Orte, sondern eher als Anziehungspunkte oder Attraktoren verstanden“ werden sollen, um „die Möglichkeit einer lockeren, mehr oder weniger engen Zuordnung“ zu eröffnen. Entsprechend gliedert er den Nonprofit Sektor auch in *verwaltungsnah*, *wirtschaftsnah* und *basisnah* NPO. Unabhängig von ihrer Zuordenbarkeit ist den Einrichtungen im Dritten Sektor gemeinsam, dass sie entsprechend der Theorie von Staats- und Marktversagen Leistungen erbringen, die vom öffentlichen Sektor und vom Markt nicht angemessen erbracht werden können (vgl. Badelt 1997: 108).

Schwarz et al. (2005: 21) schlagen eine Gliederung der Sektoren vor wie in Tabelle X. Das Feld der privaten NPO gliedert er in wirtschaftliche, soziokulturelle, politische und soziale NPO.

**Abbildung 2: Vielfalt der Organisationen**

Trägerschaft		Zweck, Aufgabe und Beispiele
Staatliche NPO	Gemeinwirtschaftliche NPO	Erfüllung demokratisch festgelegter öffentlicher Aufgaben (Verwaltung, Öffentliche Betriebe im Bereich Infrastruktur, Gesundheit, Bildung, Kultur)
Halbstaatliche NPO	Öffentlich-rechtliche Selbstverwaltungskörperschaften	Erfüllung übertragener Aufgaben auf gesetzlicher Grundlage auf Basis von Pflichtmitgliedschaft (Kammern, Sozialversicherungen)
Private NPO	Wirtschaftliche NPO	Förderung und Vertretung wirtschaftlicher Interessen der Mitglieder (Verbände, Gewerkschaften, Konsumentenorganisationen)
	Soziokulturelle NPO	Aktivitäten im Rahmen kultureller, gesellschaftlicher Interessen und Bedürfnisse der Mitglieder
	Politische NPO	Gemeinsame Aktivitäten zur Bearbeitung und Durchsetzung politischer/ideeller Interessen und Wertvorstellungen
	Soziale NPO	Erbringung von Unterstützungsleistungen an bedürftige Bevölkerungsteile im Sozial- und Gesundheitsbereich
Private PO	Erwerbswirtschaftliche PO	Verkauf von Gütern und Dienstleistungen auf Märkten zwecks Ertrag auf Kapital

Quelle: Schwarz et al. 2005: 21

Eine weitere grundlegende Typisierung von Nonprofit Organisationen ist die Unterscheidung in Eigenleistungs-NPO und Fremd- oder Drittleistungs-NPO (Badelt 1997: 5; Schwarz et al. 2005: 23). Erstere erbringen Leistungen für die Mitglieder, zweitere erbringen Leistungen an organisationsexterne Zielgruppen.

Angesichts der Abbildung 1 und 2 wird rasch erkennbar, dass Kulturproduktion in allen Sektoren möglich ist und auch praktiziert wird. Insofern deckt sich der kulturelle Sektor nicht mit einem spezifischen Sektor, sondern beinhaltet Teile aller Sektoren. Die folgende Grafik verwendet noch einen vierten (informellen) Sektor, in dem sich KünstlerInnen und engagierte, aber nicht organisierte Personen sammeln.

**Abbildung 3: Abrenzung des Kunst- und Kulturbereichs im Rahmen des Sektorenmodells**



Quelle: Hollerweger/Nachbagauer 2003: 18

Für die Kulturproduktion herrschen innerhalb der jeweiligen Sektoren unterschiedliche Prinzipien und Mechanismen, die den kulturellen Sektor als ein heterogenes, komplexes Feld mit unterschiedlichen Ansprüchen, Zielen und Regulativen erscheinen lassen: Während beispielsweise die gewinnorientierte Galerie Kunstwerke zu einem möglichst guten Preis verkaufen möchte, hat das öffentlich finanzierte Museum den gesellschaftlichen Auftrag, Kunst möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen. Der lokale Kulturverein wiederum ermöglicht beispielsweise seinen Mitgliedern eine Plattform und Ressourcen, selbst kulturschaffend tätig zu werden. Gleichzeitig kann sich wohl auch die Galerie nicht ausschließlich an der Gewinnerorientierung orientieren, sie erarbeitet sich ihr Renommee durch die Entdeckung und Förderung junger Talente. Das Museum wiederum muss auch nach ökonomischen Kriterien arbeiten und seine Ausstellungen publikumswirksam vermarkten. Für den Kulturverein gilt, dass er die laufend durch die Qualität seiner Aktivitäten einerseits und durch eine ordentliche wirtschaftliche Gebahrung andererseits, eine Rechtfertigung für öffentliche und private Subventionen erbringen muss.

Systemtheoretisch kann somit der Kultursektor als zergliedertes Feld unterschiedlicher Teilsysteme mit je spezifischen Rationalitäten betrachtet werden, deren Verhältnis zueinander von einem ständigen „Rationalitätenstreit“ geprägt ist (Bode 2008: 35): Was ökonomisch rational ist, mag aus einer politischen oder soziokulturellen Perspektive nicht rational sein. Gerade den NPO kommt diesbezüglich eine große Bedeutung als *intermediäre Vermittlungsorganisationen* zwischen den funktionalen Teilsystemen der Gesellschaft zu, da diese häufig mehreren Funktionssystemen zuzurechnen sind. Ein Beispiel wäre ein städtisches Theater, das sowohl Teil des kulturellen als auch des politisch-administrativen und des wirtschaftlichen Systems ist. Eine andere Vermittlungsleistung kann jene zwischen Bürokratie und spezifischen KlientInnengruppen sein (vgl. Badelt 1007: 113f).

### **2.5.2 Arbeitsteilung in der kulturellen Produktion im Zwiebelmodell**

Eine andere Gliederung des kulturellen Sektors orientiert sich am arbeitsteiligen Charakter kultureller Produktion. Das Modell ist zwiebelförmig um einen Kern herum aufgebaut. Den Kern bildet die künstlerisch-kreative Produktion. Becker (1997: 23) spricht in diesem Zusammenhang von einer *Form kollektiven Handelns*, welche zahlreiche Tätigkeiten umfasst:

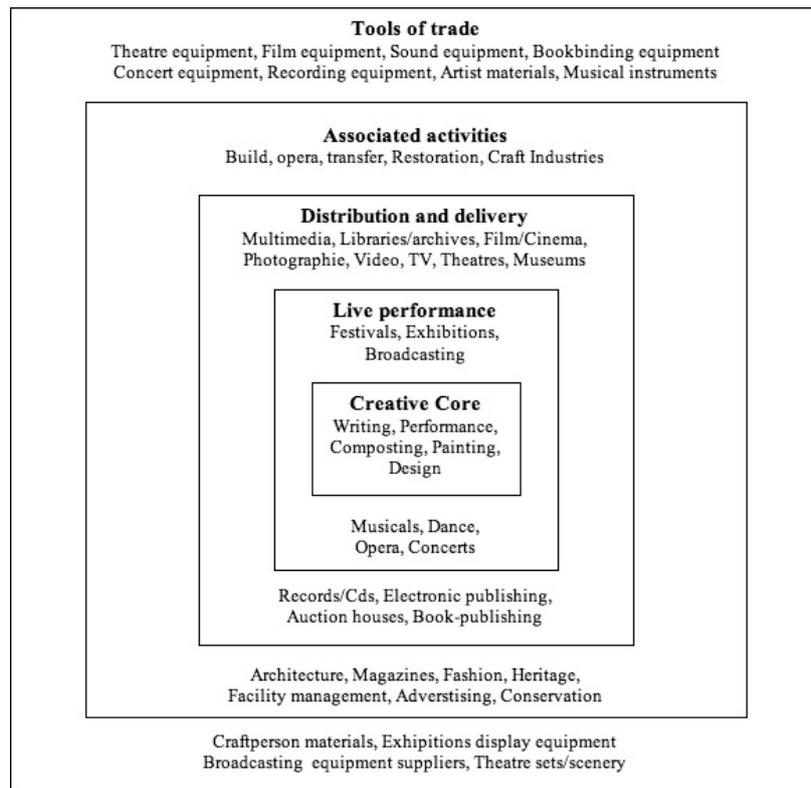
„Idee und Konzeption der Arbeit, Schaffung der notwendigen physischen Voraussetzungen, Erarbeitung einer allgemeinverständlichen Kunstsprache, Ausbildung des künstlerischen Personals

und des Publikums, um die Sprache der jeweiligen Kunst zu erzeugen und erfahren zu können, sowie die Möglichkeit, diese notwendigen Zutaten für eine entsprechende Arbeit oder Aufführung mischen zu können.“ (Becker 1997: 24)

Rund um den/die KünstlerIn bildet sich ein großes Netzwerk von kooperierenden Personen, deren Arbeit für ein Endprodukt ebenso wesentlich ist. Der/die KünstlerIn ist auf diese kooperative Verbindung auf vielfältige Weise angewiesen. Becker verweist hier auf mögliche divergierende Interessen innerhalb dieses Netzwerkes, die bei der Produktion, Verbreitung, Vermittlung, Archivierung und Rezeption wirksam werden können. Interessenskonflikte können beispielsweise durch ästhetische Konventionen, finanzielle Erwartungen oder räumliche und zeitliche Möglichkeiten entstehen (vgl. Becker 1997: 27). Damit die Konflikte kulturelle Produktion nicht verunmöglichen, bilden sich Praxiskollektive, die Zembylas mit Ludwig Flecks Denkkollektiven oder mit Thomas S. Kuhns Paradimentheorie vergleicht. Diese Praxiskollektive sind es schließlich auch, die den Alltagskonsens, was Kultur ist, tragen und weiterentwickeln.

Eine geeignete Darstellung für dieses Praxiskollektiv ist die bereits angesprochene Zwiebelform. Ruth Towse hat nach Ann Creigh-Tyte dieses gerne zitierte Modell für die Creative Industry entwickelt (siehe Abbildung 4). Es kann auch für den kulturellen Sektor im Allgemeinen gelten. Um einen sogenannten kreativen Kern, der im Wesentlichen die Künste umfasst, arrangieren sich verschiedene Handlungsfelder der Darbietung, Verbreitung, Vermittlung und der Bereitstellung dazu notwendiger Rahmenbedingungen und Infrastruktur. Es wird hier keine Unterscheidung zwischen Einzelpersonen oder Kollektiven, privaten oder öffentlichen, gewinnorientierten oder gemeinnützigen AkteurInnen getroffen. Es lässt sich allerdings problemlos eine Art „Überblendung“ mit Abbildung 3 denken: Das Ergebnis verdeutlicht noch einmal, dass die unterschiedlichen AkteurInnen in verschiedenen Institutionen (Staat, Markt, Zivilgesellschaft) und den damit verbundenen strukturellen Rahmenbedingungen handeln.

**Abbildung 4: Modell der Creative Industries nach Towse/Creigh-Tyte**



Quelle: Towse 2001, Creigh-Tyte 1998, Mayerhofer 2002: 10 zit n. Stepan 2003: 10

### 2.5.3 Das LIKUS-Schema

Aufgrund der wachsenden ökonomischen Bedeutung des kulturellen Sektors erfolgten in den späten 1990ern auf nationaler und europaweiter Ebene Initiativen zur Harmonisierung der öffentlichen Kulturdokumentation. Als besondere Probleme stellten sich dabei einerseits unbestimmte Kulturbegriffe (vgl. Hofecker 2003: 27), unterschiedliche Gliederungen der gebietskörperschaftlichen Rechnungslegung zur Kulturförderung (vgl. Hofecker 2003: 21) und die Tatsache, dass Kultur in allen drei Sektoren der Wohlfortsproduktion (Öffentlicher Sektor, Privatwirtschaftlicher Sektor, Non-Profit-Bereich) stattfindet. Diese unterschiedlichen Zugänge und fehlende Standards machten bis dahin eine national und international vergleichbare Darstellung der Kulturpolitik und -förderung unmöglich.

Zur Ermöglichung von Vergleichen der Kulturpolitikdokumentation und Kulturstatistik wurde 1997 vom Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft das LIKUS-Schema als Harmonisierungsansatz auf Bundesländerebene entwickelt. LIKUS steht für LänderInitiative KulturStatistik und bietet zur Dokumentation der Kulturförderung eine Systematik aus 16 Sparten (vgl. Hofecker 2003).

**Abbildung 5: LIKUS-Gliederung der Kulturstatistik in Österreich**

<b>LIKUS-Hauptkategorien: Spartenstruktur</b>	
1	Museen, Archive, Wissenschaft
2	Baukulturelles Erbe
3	Heimat-, Brauchtumspflege, Volkskultur
4	Literatur
5	Bibliothekswesen
6	Presse
7	Musik
8	Darstellende Kunst
9	Bildende Kunst, Foto
10	Film, Kino, Video
11	Hörfunk, Fernsehen
12	Kulturinitiativen, Zentren
13	Ausbildung, Weiterbildung
14	Erwachsenenbildung
15	Internationaler Kulturaustausch
16	Großveranstaltungen

Quelle: Hofecker 2003: 57

Im Zuge des weiteren Harmonisierungsprozesses wurde das LIKUS-Schema auch von der Statistik Austria in ihre Publikationen zur Kulturstatistik implementiert und zur „Kulturstatistik ‚Neues Design‘“ weiterentwickelt (vgl. Hofecker 2003). Auf Basis dieser Gliederung wurde 2003 der Erste Österreichische Kreativwirtschaftsbericht (dem 2006 ein zweiter folgte) erstellt: Die dort eingeführte Abgrenzung des kulturellen Sektors – eine Kombination aus „Kulturstatistik ‚Neues Design‘“ und der international verwendeten Systematik für Wirtschaftszweige NACE – nennt sich LIKUSkreativ© (vgl. Hölzl 2007, Mandl et al. 2003). Durch die Kombination von LIKUS und NACE kann auf Daten aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor zugegriffen werden. Darüber hinaus wird versucht, kulturell bzw. kreativ Tätige in „nicht-kulturellen Sektoren“ (z.B. DesignerInnen in der Automobilbranche) und nicht-kreativ Tätige im kulturellen Sektor (z.B. Rechnungswesen im Theaterbetrieb) abzugrenzen (vgl. Hölzl 2007: 38).

Da in der LIKUSkreativ©-Systematik sowohl private als auch öffentliche Kulturinstitutionen enthalten sind und es kulturelle von nicht-kulturellen Tätigkeiten innerhalb von Branchen abgrenzt, ist es sowohl mit dem Drei-Sektoren-Modell, als auch mit dem Zwiebelmodell des kulturellen Sektors kompatibel und berücksichtigt die typischen Schwerpunkte der einzelnen Sektoren gleichermaßen. Die Abgrenzung der Domänen mit ihren Hauptkategorien ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

**Abbildung 6: LIKUSkreativ© Domänen und Hauptkategorien des kulturellen Sektors**

LIKUSkreativ© Domäne	Hauptkategorie	Beispiel
1 Kulturelles Erbe	1.1 Museen, Archive, Wissenschaft 1.2 Baukulturelles Erbe 1.3 Heimat und Brauchtumpflege 1.4 Bibliothekswesen	- Lentos Kunstmuseum - Bundesdenkmalamt - Volkskultur - Landes- und Stadtbibliotheken
2 Darstellende Kunst	2.1 Musik 2.2 Theater, Musiktheater, Tanz	- Posthof - Landestheater
3 Audiovisueller Bereich	3.1 Film, Kino, Video 3.2 Hörfunk, Fernsehen 3.3 Neue Medien	- Moviemento - Radio FRO - Ars Electronica Futurelab
4 Visuelle Kunst	4.1 Bildende Kunst 4.2 Architektur 4.3 Angewandte Kunst, Grafik, Design	- Kulturvereinigung MAERZ - Architekturforum
5 Buch und Presse	5.1 Literatur 5.2 Zeitungen, Zeitschriften	- Stifterhaus - Spotsz
6 Transversale Bereiche	6.1 Kulturinitiativen, Zentren 6.2 Ausbildung, Weiterbildung 6.3 Erwachsenenbildung 6.4 Internationaler Kulturaustausch 6.5 Großveranstaltungen 6.6 Kulturverwaltung	- Stadtwerkstatt Linz - KUPF-Akademie - Volkshochschule - Europ. Kulturhauptstadt Linz 09 - Pflasterspektakel - Büro Linz Kultur

Eigene Darstellung nach Hofecker 2003: 58, Mandl et al. 2003: 24, Hölzl 2007: 41

Zur Anwendung kommt das LIKUSkreativ©-Schema wie erwähnt beispielsweise im Ersten Österreichischen Kreativwirtschaftsbericht 2003 und im Zweiten Österreichischen Kreativwirtschaftsbericht 2006. Lechner/Philipp (2006) verwenden für ihre Studie zur Kreativwirtschaft in der Stadtregion Linz eine andere Abgrenzung, indem sie etwa den Bereich Forschung und Entwicklung als kreativ-schaffende Tätigkeit hinzufügen und entlang der NACE-Wirtschaftszweige in „im engeren Sinne“ und „im weiteren Sinne“ kreative Branchen klassifizieren. Andere Untersuchungen regionaler kultureller Sektoren (Wien, Burgenland, Tirol etc.) orientieren sich wiederum an anderen Gliederungen und Abgrenzungen (für eine Übersicht über die Unterschiede zwischen verschiedenen Kreativwirtschaftsstudien siehe Lechner/Philipp 2006: Kap. 4.3 und 4.4., insb. S. 69f).

Damit wird klar, dass es trotz aller Bestrebungen um eine bessere Vergleichbarkeit nach wie vor kein voll etabliertes und allseits akzeptiertes Schema zur Abgrenzung eines kulturellen Sektors gibt. Die Folge sind unter anderem häufig deutliche Unterschiede bei den Angaben zur ökonomischen Bedeutung des kulturellen Sektors im Vergleich der Regionen.

#### **2.5.4 Kultursektor, Kulturbetrieb, Kulturwirtschaft, Kreativwirtschaft, Creative Industries, Kulturökonomie**

Nicht nur in der Kulturstatistik, sondern auch ganz allgemein in der Fachliteratur existiert eine ganze Reihe von Begriffen zur Abgrenzung von Forschungsfeldern im Bereich Kultur. Häufig werden sie synonym verwendet, oft auch ebenso mühsam wie schwammig voneinander abgegrenzt. Unschärfen werden häufig mit Übersetzungen begründet oder ergeben sich aus den verschiedenen Disziplinen, die sich für den Kulturbereich interessieren. In den verschiedenen Bezeichnungen schlägt sich auch die Tendenz einer steigenden Ökonomisierung von Kultur nieder. Zembylas und Mokre (2003: 47) sprechen die Grauzonen und verschwommenen Ränder in der Abgrenzung des Kultursektors an und vermuten hinter den „*sukzessive[n] Verschiebung der semantischen Abgrenzungen zwischen Kultur- und Wirtschaftsunternehmungen*“, die in der Bezeichnung "Creative Industries" deutlich zum Ausdruck kommt, „*konkrete politische Interessen*“. Ein Grund für dieses wachsende politische Interesse am kulturellen Sektor mag die ökonomische Dynamik sein, die dem Sektor unterstellt wird. Diese kann zwar aufgrund nach wie vor unscharfer Messinstrumente (siehe oben) nicht eindeutig belegt werden, dennoch herrscht unter ExpertInnen Einigkeit über die Überdurchschnittlichkeit der zukünftigen Entwicklung im Vergleich zu anderen Sektoren (vgl. Hölzl 2007: 37). Zukunftsweisend scheint der Sektor aber nicht nur hinsichtlich seiner ökonomischen Potenz zu sein, sondern auch als offenes Feld für neue Formen der Erwerbstätigkeit, neue zeitliche, räumliche und finanzielle Arrangements von Beruf und Freizeit der einzelnen AkteurInnen sowie neue Formen unternehmerischer Organisation. Viele AutorInnen (u.a. Gottschall/Betzelt 2001, Gottschall/Voß 2005, Lange 2005, Mossig 2005) sind sich darüber einig, dass dieses Feld einen Blick auf zukünftige Entwicklungen anderer Arbeitsmärkte zulässt. Damit ist die Entwicklung des kulturellen Sektors nicht nur kulturell (im engeren Sinne) und ökonomisch, sondern auch gesellschafts- und sozialpolitisch interessant.

Für die folgende Arbeit werden die Begriffe Kultursektor und Kulturbetrieb synonym verwendet. Der Terminus „Kreativwirtschaft“ aus der Studie zur Linzer Kreativwirtschaftsszene von David Lechner und Thomas Philipp entspricht weitestgehend der hier verwendeten Definition für den Kultursektor. Lechner/Philipp (2007:13) betonen besonders die „*Schnittstelle zwischen Kunst/Kultur, Wissenschaft und Wirtschaft*“, die der wachsenden Bedeutung ökonomischer Kriterien in der Kultur, aber auch der wachsenden Bedeutung der Kultur für die Wirtschaft Rechnung trägt.

### **3 Stadtregion Linz**

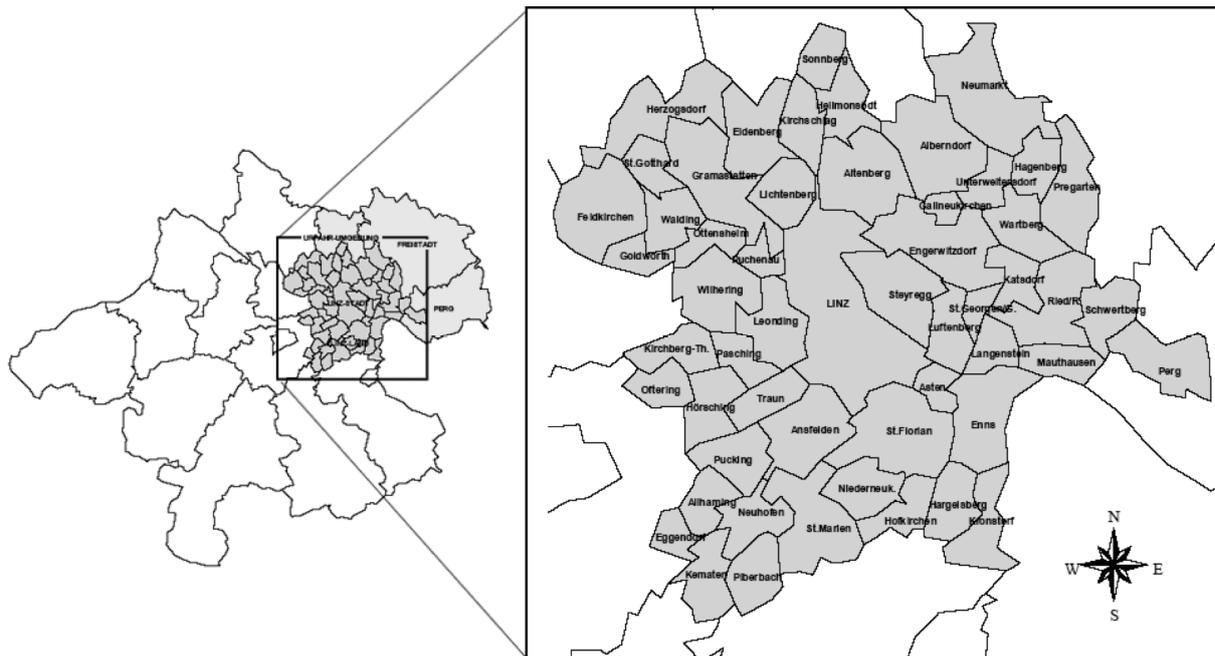
Die Region ist „eine raumbezogene Handlungsebene, die oberhalb der Gemeinde und unterhalb der Staatsebene angesiedelt ist und entweder nach dem Handlungszweck (funktional) oder nach historisch gewachsenen Homogenitätskonzepten (homogen) abgegrenzt wird“ (Fürst 2002: 20). In diesem Sinne kann eine Stadtregion homogen als der Kern eines Ballungsraumes, bestehend aus Kernstadt und Vorortgemeinden, abgegrenzt werden. Als funktional entscheidendes Abgrenzungsmerkmal einer solchen sozioökonomischen Raumeinheit gilt „eine besonders enge soziale und wirtschaftliche Verbundenheit zwischen der Stadt und ihrem Umland“. (Jähne/Wolke 2000 zit. n. Lechner/Philipp 2006: 76).

#### **3.1 Soziodemographische Eingrenzung der Stadtregion Linz**

Für die vorliegende Arbeit bedienen wir uns zur Eingrenzung und empirischen Aufbereitung des Forschungsfeldes der Ergebnisse der Studie „Kreativwirtschaft in der Stadtregion Linz“ von David Lechner und Thomas Philipp (2006). In dieser Studie umfasst die Stadtregion Linz neben dem Kernbezirk Linz-Stadt die Verwaltungseinheiten Bezirk Linz-Land (zur Gänze), den Gerichtsbezirk Urfahr-Umgebung (als Teil des Bezirks Urfahr-Umgebung), die Gemeinden Hagenberg, Neumarkt, Pregarten, Unterweikersdorf und Wartberg ob der Aist aus dem Bezirk Freistadt im Norden und den Gerichtsbezirk Mauthausen (als Teil des Bezirks Perg).

Die Stadtregion Linz erstreckt sich über 1.243,7 km<sup>2</sup> und umfasst entsprechend dieser Abgrenzung inklusive der Stadtgemeinde Linz 54 Gemeinden. Gemäß den Ergebnissen der Volkszählung 2001 leben in der Stadtregion 423.543 Menschen, wovon 57,6 Prozent in Linz und den drei nächstgrößten Städten der Stadtregion, die an Linz angrenzenden Städte Traun, Leonding und Ansfelden, leben. Die Bevölkerungsdichte beträgt zwischen 1.912 EinwohnerInnen pro km<sup>2</sup> in Linz (Stadt) und 60 EinwohnerInnen pro km<sup>2</sup> in der Gemeinde Hargelsberg (Lechner/Philipp 2006: 82f).

Abbildung 7: Oberösterreich und die Stadtregion Linz



Quelle: Lechner/Philipp 2006: 80

### 3.2 Ausgewählte soziodemographische Merkmale: Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau und Erwerbssituation

In Bezug auf das Geschlechterverhältnis der Wohnbevölkerung (EinwohnerInnen mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft) entspricht die Stadtregion Linz genau dem österreichweiten Verhältnis. Eine geringe Abweichung zeigt sich bei der Differenzierung nach Alter. Während die Stadtregion Linz bei der Wohnbevölkerung unter 15 Jahren und über 60 Jahren etwas unter dem gesamtösterreichischen Verhältnis liegt, leben etwas mehr Menschen im Erwerbsalter in der Stadtregion. Eine mögliche Erklärung dafür liegt im relativ höheren Bildungs- und Arbeitsplatzangebot in urbanen Gebieten.

**Abbildung 8: Geschlecht und Alter der Bevölkerung in der Stadtregion Linz im Vergleich**

Soziodemographische Gruppen	Stadtreg. Linz (in %)	Österreich (in %)	Differenz (in %-Pkt.)
Wohnbevölkerung gesamt (in Personen)	423.543	8.032.926	
- davon Frauen	51,6	51,6	± 0
- davon Männer	48,4	48,4	± 0
Wohnbevölkerung unter 15 Jahre	16,5	16,8	- 0,3
Wohnbevölkerung von 15 bis 60 Jahre	62,9	62,1	+ 0,8
Wohnbevölkerung über 60 Jahre	20,6	21,1	- 0,5

Quelle: Lechner/Philipp 2006: 87, Statistik Austria: Volkszählung 2001, eigene Berechnungen

Hinsichtlich der höchsten Bildungsabschlüsse der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren weist die Stadtregion Linz ein geringfügig höheres formales Qualifikationsniveau auf als der österreichische Durchschnitt.

**Abbildung 9: Qualifikationsniveau der Bevölkerung in der Stadtregion Linz im Vergleich**

Qualifikationsniveau (nach höchstem formalen Bildungsabschluss)	Stadtreg. Linz (in %)	Österreich (in %)	Differenz (in %-Pkt.)
Universität, Fachhochschule, Akademie	8,1	7,5	+ 0,6
Matura, Kolleg, Lehrgang	12,1	11,4	+ 0,7
Berufsbildende mittlere Schule	9,7	11,5	- 1,8
Lehrausbildung	35,6	33,9	+ 1,7
Pflichtschulabschluss	34,6	35,7	- 1,1

Quelle: Lechner/Philipp 2006: 88, Statistik Austria: Volkszählung 2001, eigene Berechnungen

Von den 423.543 EinwohnerInnen der Stadtregion Linz zählen im Volkszählungsjahr 2001 213.715 zu den Erwerbspersonen (Personen über 15 Jahren, die einer bezahlten Tätigkeit nachgehen oder eine solche suchen). Die Erwerbsquote (Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) beträgt damit 80,2 Prozent, wobei die weibliche Erwerbsquote mit 72,9 Prozent deutlich unter der männlichen von 87,4 Prozent liegt (Lechner/Philipp 2006: 93) Von den rund 600.000 Beschäftigten in Oberösterreich arbeitet mehr als ein Drittel in der Stadtregion Linz und mehr als ein Viertel in der Kernstadt Linz. Die Arbeitslosigkeit in Oberösterreich zählt seit Jahren zu den niedrigsten in Österreich. Sie hat mit 3,4 Prozent im ersten Halbjahr 2008 einen neuen Tiefstand erreicht (vgl. AMS OÖ 2008).

### **3.3 Wirtschaftliche und kulturelle Besonderheiten der Stadtregion Linz**

Aufgrund ihrer günstigen geographischen Lage, der attraktiven Verkehrsinfrastruktur mit Anschlüssen an internationale Straßen-, Eisenbahn-, Schiffs- und Flugverkehrsrouten und der wirtschaftlichen Tradition zählt die Stadtregion Linz zu den bedeutendsten Wirtschaftsregionen Österreichs. Das kommt auch in verschiedenen Rankings zum Ausdruck: Nach einer 2005 im Auftrag des deutschen Manager-Magazins durchgeführten Studie liegt Linz unter den österreichischen Wirtschaftsregionen auf Platz 1 von 35, im EU-weiten Vergleich nimmt Linz derzeit den 44. Platz von 1.207 Regionen ein, was eine Platzierung innerhalb der leistungsstärksten fünf Prozent bedeutet. Für die Zukunft wird sogar eine noch bessere Platzierung (Rang 29 im Jahr 2010) prognostiziert (vgl. Lechner/Philipp 2006: 76).

Geprägt ist die Stadtregion Linz vor allem durch die großen Industriebetriebe, aber auch durch zahlreiche Klein- und Mittelbetriebe in produzierendem Gewerbe, Handel und Dienstleistungen. Besondere Bedeutung kommt der Stahlindustrie, dem Maschinen- und Industriebau und der chemischen Industrie mit den Schwerpunkten Pharma-, Lebensmittel- und Agrochemie zu. Als Schlüsseltechnologien stehen Informationstechnologie, Regel- und Steuerungstechnik, Automatisierung und Elektronik im Vordergrund. Wachsender Stellenwert kommt den produktionsnahen Dienstleistungen im Bereich Marketing, Werbung, Neue Medien, Telekommunikation und Informationsverarbeitung zu (vgl. Lechner/Philipp 2006: 77).

Die ehemals „stinkende Stahlstadt“ Linz hat sich in den letzten Jahrzehnten auch als Kulturstandort etabliert. Vor allem ab Mitte der 1970er Jahre kam es zu einem nachhaltigen Ausbau der kulturellen Infrastruktur und zur Etablierung auch international bekannter Einrichtungen und Veranstaltungen wie Brucknerhaus und Brucknerfest, Ars Electronica Center und Festival, der Klangwolke, dem Pflasterspektakel und dem Lentos Kunstmuseum. Aber nicht nur die öffentlich getragene Kultur blühte auf, in Linz entwickelte sich ebenfalls ab den späten 1970ern eine lebhaftere Freie Szene. Einen vorläufigen Höhepunkt im kulturellen Geschehen bedeutet das Europäische Kulturhauptstadtjahr 2009 gemeinsam mit Vilnius, der Hauptstadt Litauens. So ist es nicht verwunderlich, dass mittlerweile mehr als 40 Prozent der Bevölkerung der Aussage zustimmen, Linz sei eine Kulturstadt. Zu Beginn der 1990er Jahre waren es lediglich knapp über 20 Prozent (vgl. Lechner/Philipp 2006: 78).

### 3.4 Daten und Fakten zum kulturellen Sektors in der Stadtregion Linz

Eine empirische Darstellung des kulturellen Sektors in der Stadtregion wurde von Lechner/Philipp 2006 veröffentlicht. Sie unterscheiden in Anlehnung an das LIKUSkreativ©-Schema und an vergleichbare Studien für andere Städte insb. Wien und Berlin (Lechner/Philipp 2006: 72):

- Buch-, Literatur- und Pressemarkt
- Musikwirtschaft und Phonomarkt
- Film-, Video-, Fernseh- und Radiowirtschaft
- Werbung und Werbewirtschaft
- Architektur und kulturelles Erbe
- Informations-, Kommunikations-, Multimedia- und Internetwirtschaft (kurz: Neue Medien)
- Kunstmarkt (Bildende Kunst, Grafik, Design, Fotografie) und Kunsthandwerk
- Darstellende Kunst und unterhaltungsbezogene Kunst
- Forschung, Entwicklung, Bildung und Beratung

In der Folge soll ein kurzer Überblick über die Ergebnisse der oben genannten Studie gegeben werden. Die hier wiedergegebenen Daten beziehen sich auf die von Lechner/Philipp getroffene Abgrenzung der „Kreativwirtschaft im engeren Sinn“ in der um die gesamten Bezirke Urfahr-Umgebung, Freistadt und Perg erweiterten Stadtregion Linz.

Im Jahr 2004 umfasste der kulturelle Sektor im Stadtraum Linz rund 2.100 Betriebe mit rund 30.250 Beschäftigten. Damit sind etwa 12 Prozent der Betriebe im geographischen Geltungsbereich und 8,1 Prozent der Beschäftigten im kulturellen Sektor tätig. Rund ein Viertel der Betriebe sind der Domäne Neue Medien zuzuordnen, in Bezug auf die Beschäftigung führt die Domäne Forschung, Entwicklung, Bildung und Beratung mit über 30 Prozent der Beschäftigten. Der Frauenanteil im kulturellen Sektor ist mit 46,7 Prozent nahezu ausgeglichen, in den Domänen Buch, Literatur und Presse sowie in der Werbewirtschaft sind Frauen deutlich überrepräsentiert, im Bereich Architektur und kulturelles Erbe deutlich in der Unterzahl.

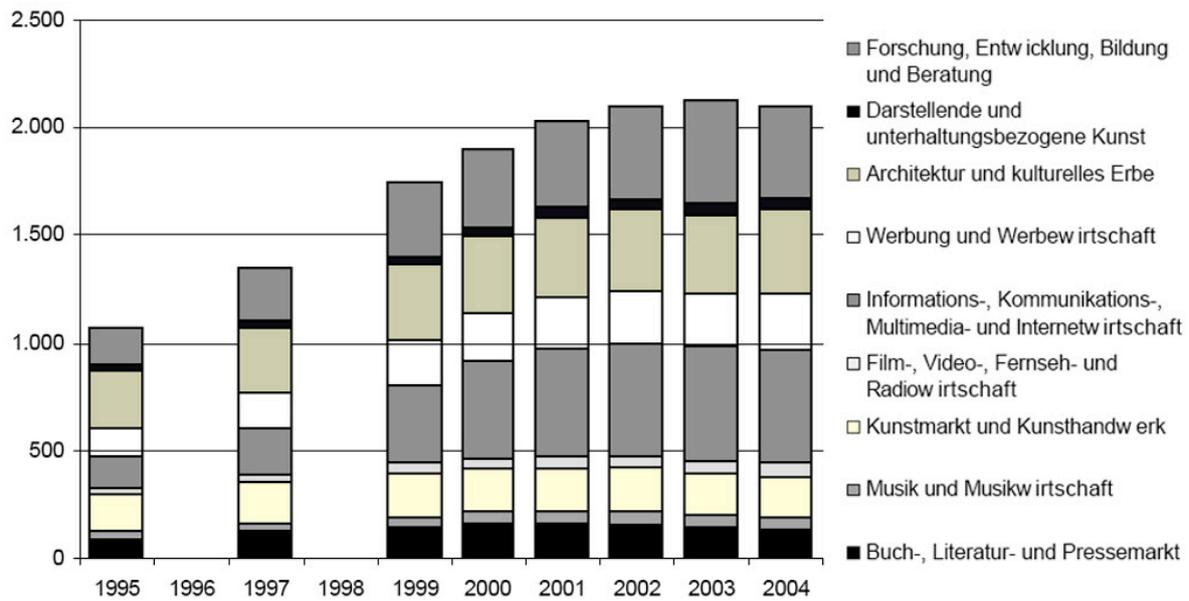
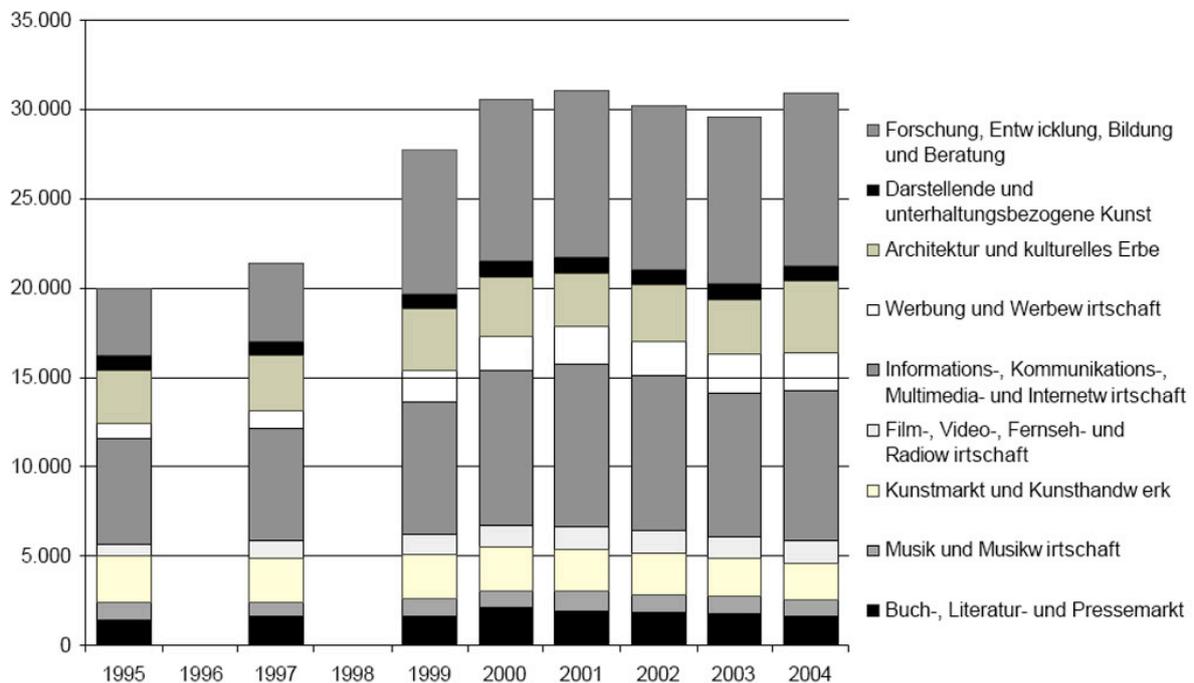
**Abbildung 10: Betriebe und Beschäftigte im kulturellen Sektor in der erweiterten Stadtregion Linz**

Domäne	Betriebe		Beschäftigte		
	gesamt	in %	gesamt	in %	Frauenanteil (%)
Buch-, Literatur- und Pressemarkt	125	6,3	1.650	5,5	62,2
Musikwirtschaft und Phonomarkt	49	2,5	900	3,0	44,6
Film-, Video-, Fernseh- und Radiowirtschaft	52	2,6	1.119	3,7	47,7
Werbung- und Werbewirtschaft	256	12,9	2.128	7,0	62,7
Architektur und kulturelles Erbe	366	18,4	3.791	12,5	26,3
Neue Medien	500	25,2	8.337	27,6	44,8
Kunstmarkt und Kunsthandwerk	174	8,8	1.845	6,1	50,1
Dastellende und unterhaltungsbezogene Kunst	47	2,4	903	3,0	48,7
Forschung, Entwicklung, Bildung und Beratung	413	20,8	9.580	31,7	50,0
<b>gesamt</b>	<b>1.982</b>	<b>100</b>	<b>30.253</b>	<b>100</b>	<b>46,7</b>

Quelle: Lechner/Philipp 2006: 143 und 146

Der kulturelle Sektor weist eine überdurchschnittliche wirtschaftliche Dynamik auf. Zwischen 1999 und 2004 wuchs die Zahl der Betriebe um 20,5 Prozent, jene der unselbständig Beschäftigten um 11,4 Prozent. Der im Vergleich zum Beschäftigungszuwachs hohe Zuwachs an Betrieben ist ein Zeichen für zahlreiche Einpersonenernehmen und Kleinbetriebe. Im Vergleich dazu betrug der Zuwachs an Betrieben in der Gesamtwirtschaft 9,2 Prozent in der Stadtregion Linz und 9 Prozent in Oberösterreich. Der allgemeine Beschäftigtenzuwachs betrug im Vergleichszeitraum 8,2 Prozent in der Stadtregion Linz und lediglich 2,9 Prozent in ganz Österreich (Lechner/Philipp 2006: 149) Die Arbeitslosigkeit lag 2004 mit 1,1 Prozent kaum über der Wahrnehmungsschwelle (vgl. Lechner/Philipp 2006: 150, eigene Berechnung).

Differenziert nach Domänen lässt sich die Entwicklung des Betriebs- und Beschäftigungszuwachses wie in Abbildungen 11 und 12 darstellen. Aus den Grafiken geht klar hervor, dass der New-Economy-Boom der späten 1990er Jahre in Linz deutlich merkbar war, die Wirtschaftskrise in Folge des Platzens der Dotcom-Blase zu Beginn des Jahrtausends zwar eine Stagnation bewirkte, aber lediglich einen kleinen Rückgang der Beschäftigung bewirkte.

**Abbildung 11: Entwicklung der Betriebszahlen im Kultursektor in der Stadtregion Linz****Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigungszahlen im Kultursektor in der Stadtregion Linz**

## **4 Kultur als öffentliche Aufgabe**

### **4.1 Entwicklungsschritte der Kulturpolitik und Kulturförderung auf Bundesebene**

Nach den Kriegsjahren war Kultur ein wichtiges und zentrales Mittel, um ein „neues“ Österreich zu konstruieren. Dies erfolgte im Wesentlichen durch die Finanzierung von repräsentativen Einrichtungen der Hochkultur (Renovierung und Eröffnung der Staatsoper, Wiederaufnahme der Salzburger Festspiele etc.) (vgl. Zembylas/Tschmuck 2005: 15). Mit Anfang der 1970er Jahre wurden in der Ära Kreisky wichtige Reformen beschlossen. Österreich erlebte gleichsam einen gesellschaftlichen Modernisierungsprozess und einen ökonomischen Aufschwung. Wesentliche österreichische Merkmale dieser Epoche waren das gestiegene Interesse am internationalen Kulturgesehen und die zunehmende Offenheit diesem gegenüber. Verbunden mit den 1970er Jahren sind die politische Aufbruchsstimmung und der kulturpolitisch veränderte Anspruch der Gesellschaft (vgl. Knapp 2005: 148). So wandten sich Teile der politischen Elite und der Öffentlichkeit immer mehr den subkulturellen Zentren, der Jugendkultur und der experimentellen und sozialkritischen Gegenwartskunst zu. Die liberale und soziale Orientierung dieser Kulturpolitik spiegelte sich in einer quantitativen Steigerung der Kulturausgaben (vgl. Zembylas/Tschmuck 2005: 15) und in moderaten kulturpolitischen Reformen (vgl. Knapp 2005: 148).

Diese Reformen fokussierten sich trotz des von der SPÖ vertretenen weiten Kulturbegriffes eher auf das Feld der Kunstpolitik. So werden seit den 1970er Jahren die großen Einrichtungen der Hochkultur sowie die kleineren, neuen Initiativen, die sich mit zeitgenössischer Kunst und Kultur auseinandersetzen, aus dem Kunstbudget finanziert. Wichtige Veränderungen im Bereich der Kunstförderung waren die Demokratisierung der Entscheidungsfindung bezüglich der Mittelvergabe durch die Ernennung von Beiräten und Jurys, in die auch Kulturschaffende einbezogen wurden, und ihrer nun aktuellen Transparenz durch den seit damals jährlich erscheinenden Kunstbericht, der dem Nationalrat zur Diskussion vorgelegt wird. (vgl. Knapp 2005: 149)

Mit der Einführung der „Künstlerhilfe“, des „Sozialfonds für Schriftsteller“ etc. wurden wichtige Schritte zur Verbesserung der sozialen Situation von Kulturschaffenden getätigt.

Mit dem Gedanken an eine „Kultur für alle“ versuchte man die Kulturförderung in Form eines Gießkannenprinzips relativ breit zu streuen (vgl. Zembylas/Tschmuck 2005: 15), auch wurde versucht, durch einen „Kulturpolitischen Maßnahmenkatalog“ verbindliche kulturpolitische Ziele zu formulieren, die teils erfüllt wurden. Laut Wimmer (1987) versuchte sich die liberale Kulturpolitik der 1970er Jahre mit dem Anspruch der Pluralität der künstlerischen Ausdrucksformen gegenüber den konservativen Bewegungen inmitten der Oppositionsparteien abzugrenzen. Die Konzentration der finanziellen Mittelzuteilung auf die traditionellen Einrichtungen der Repräsentationskultur blieb bestehen. Gleichzeitig sollte mehr „Zeitgenössisches“ in der Hochkultur Platz finden. Mit der internationalen Wirtschaftskrise wurden auch in Österreich die Budgets immer knapper und die Bereitschaft, Neues und Alternatives zu fördern, weniger. In Folge dessen begann eine Debatte um den Stellenwert und die Aktivierung von privaten Ressourcen als Ergänzung zur staatlichen Förderung. In den Vordergrund drangen ökonomische Aspekte anstatt gesellschaftlicher Utopien (vgl. Knapp 2005: 149ff.). Es kam zwar bis in die 1990er Jahren zu einem stetigen Anwachsen der Förderungsmittel für Kultur, das aber auch eine Verfestigung neuer und alter Strukturen implementierte, und somit in eine Sackgasse führte, aus der sich die Kulturpolitik seitdem nicht befreit hat (vgl. Zembylas/Tschmuck 2005: 16). Ab den 1980er und 1990er Jahren haben sich die Schwerpunkte verlagert. Immer wichtiger wurden die ökonomische Dimension in der Debatte über Kulturpolitik und die Rolle des Staates (vgl. Knapp 2005: 156).

„Das betraf einerseits die Wirtschaftlichkeit und Effizienz in Kulturbetrieben, die Rolle der Wirtschaft und des privaten Sektors bei der Finanzierung von Kultur und die Rolle von Kultur als Wirtschafts- und Standortfaktor.“ (Knapp 2005: 156)

Mit der Parole „Mehr Privat und weniger Staat“ ist eine diskursive Verschiebung zur Kreativindustrie und Kulturwirtschaft bemerkbar, und so fand sich bereits 1999 in manchen kulturpolitischen Leitbildern diverser KulturpolitikerInnen, dass Kultur materiellen Nutzen in Form von Arbeitsplätzen, Renditen und regionalem Imagezuwachs generiert, und sich primär am ökonomischen Output orientiert, und nicht an Inhalten. Bestätigt werden die Tendenzen, dass Kulturpolitik immer mehr als Wirtschaftspolitik konzipiert wird (vgl. Zembylas/Tschmuck 2005: 17). Aufgrund der aktuellen Debatten über Kultur und Wert und den damit verbundenen kulturpolitischen Dokumenten, die auf den „kulturellen Wert“ mittels quantitativen Erhebungen (z.B. BesucherInnenzahlen, etc.) verweisen und diesen wahrnehmbar machen sollen, jedoch den Begriff entwerten und den Ökonomischen in den

Vordergrund stellen. Der ökonomische Wert ist nun der Wert, der wertvoller ist als alles andere (vgl. Leslie 2007: 56f.).

Ein wichtiger Schritt zu mehr Transparenz in der Kulturförderung wurde im Jahr 1971 mit der jährlichen Veröffentlichung des Kunstberichtes gesetzt. Auch die Bundesländer begannen nun sukzessive Kulturförderungsberichte zu publizieren. Seit 1985 wird von der Statistik Austria eine Kulturstatistik herausgegeben. Im Jahre 1995 führte Franz-Otto Hofecker das LIKUS-Schema ein, das durch eine Vereinheitlichung der Grundbegriffe und Kategorien eine vergleichende Analyse der Daten zulässt. Ein weiterer wichtiger Schritt bezüglich der Vergabe der Förderungen war 1988 die Einführung des „Kunstförderungsgesetzes“ (Bundesgesetz über die Förderung der Kunst aus Bundesmitteln) und die Rolle des österreichischen Staates als Kunstförderer im Rahmen der in der Bundesverfassung geregelten Kompetenzaufteilung. Die zuständigen Bundesministerien sind vertretungsbefugt; für die Länder ist dies die jeweilige Landesregierung. Es obliegt Land und/oder Bund, andere Vergaben von Förderungen zu beauftragen (vgl. Zembylas/Tschmuck 2005: 16f.). Als einheitliche Kriterien der öffentlichen Förderpolitik von Bund, Länder und Gemeinde gelten Innovationskraft, Chancengleichheit, Originalität, Frauenförderung, Schwerpunktsetzung, Erhaltung der kulturellen Vielfalt, längerfristige Entfaltungsmöglichkeit für junge Talente, Traditionspflege, Wahrung des kulturellen Erbes und keine ökonomischen Einzelinteressen (vgl. Janko 2004b: 8).

## **4.2 Kulturpolitik und Kulturförderung**

Anfang der 1970er Jahre wurde die „Neue Kulturpolitik“ auf dem Grundsatz „Kulturpolitik ist Gesellschaftspolitik“ gegründet. Mit diesem prägnanten Satz wurde die substantielle Bedeutung der Beziehung zwischen Gesellschaft und Kultur für die Kulturpolitik zum Ausdruck gebracht. Dass die Kultur eine Omnipräsenz erreicht hat, zeigt sich auch dadurch, dass nicht nur von einem Wandel von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft gesprochen wird, sondern ebenso von einem zur Kulturgesellschaft (Adrienne Goehler). Kultur fungiert als Bindeglied der Gesellschaft und prägt diese, ohne den Anspruch auf ein Allheilmittel zur Lösung jedes gesellschaftlichen Problems zu erheben. Dem Leitmotiv Kultur als Gesellschaftspolitik liegt der weite Kulturbegriff zugrunde (vgl. Scheytt 2008: 15) und findet daher im gesellschaftlichen Kontext statt. Sie muss sich einmischen und mitmischen sowie mit den Mitteln und Medien der Kultur arbeiten und die

vielfältigen unterschiedlichen Kontexte der Kulturgesellschaft beachten. Ebenso gehört unter diesem Aspekt eine Evaluierung der gesellschaftlichen Wirkung von Kulturarbeit dazu (vgl. ebd.: 22). In der Praxis staatlicher Kulturpolitik findet der weite Kulturbegriff jedoch kaum eine Anwendung, sondern beschränkt sich in der Regel auf kulturelles Erbe und Kunst. D.h. für die jeweilige Konzeption von Kulturpolitik ist der ihr zugrundeliegende Kulturbegriff entscheidend (vgl. Knapp 2005: 73f.), der je nach Bund, Ländern oder Kommunen divergiert. Eine Definition von Kulturpolitik liefert der Europarat in Form von:

“the overall framework of public measures in the cultural field. They may be taken by national governments and regional and local authorities, or their agencies. A policy requires explicitly defined goals. In order to realise these goals, there need to be planning, implementation and evaluation”. (Council of Europe 1996: 31, zit. n. Knapp 2005: 73)

Kulturpolitik, dessen allgemeine Aufgabe die Herstellung von Rahmenbedingungen der Distribution, Produktion und Rezeption von Dienstleistungen und symbolischen Gütern ist (vgl. Knapp 2005: 73), enthält eine inhaltliche und ordnende Dimension, die beide der Prozess eines politischen Diskurses sind (vgl. Heinrichs 1997: 48). Das Nicht-herstellen von Rahmenbedingungen oder das bewusste Ignorieren von kulturellen oder gesellschaftlichen Segmenten, so Smudits (1991), ist auch Kulturpolitik, da es nichts anderes heißt als diese Segmente dem freien Spiel der politisch-ökonomischen Kräfte zu überlassen (vgl. Knapp 2005: 73). Der Kontext von Kulturpolitik wird durch die Bezugspunkte *Kulturgesellschaft*, *Kulturstaat* und *Kulturbürger* hergestellt (vgl. Scheytt 2008: 14). Für Europa sind nach Rásky und Perez (1995) vier klassische Modelle der Kulturpolitik bzw. Kulturverwaltung zu unterscheiden:

- etatistische-zentralistische Systeme (Frankreich und Italien),
- anglo-sächsische „arm’s length principle“ (soll eine Distanz zwischen Kunst und Politik schaffen, um eine größtmögliche Unabhängigkeit von Fördergebern und Künstlern zu garantieren; Großbritannien und Irland),
- korporatistisch orientierte Kulturpolitik mit einer starken sozialpolitischen Ausprägung (Finnland und Skandinavien),
- föderalistische Kulturverwaltungsmodelle (Deutschland und Österreich) (vgl. Knapp 2005: 74f.).

Da in der Kulturpolitik der Bund in Österreich im Gegensatz zu Deutschland traditionell eine gewichtige Rolle spielt, ist das Charakteristikum des Föderalismus für die österreichische

Kulturpolitik und -verwaltung fraglich (vgl. ebd.: 75). Gegenwärtig ist die Kulturpolitik von einer Ökonomisierung, verändertem Nutzerverhalten und neuen Medien geprägt, was eine Veränderung der Strukturen und Paradigmen der Kulturpolitik mit sich bringt (vgl. Rösen 2006: 35). Kulturpolitik und Kulturförderung sind vom Verständnis der Aufgaben von Demokratie abhängig. Nur ein Staatsbegriff, der sich nicht an einem Minimum des staatlichen Wirkens orientiert, sondern gestaltend und aktiv in die Gesellschaft eingreift, legitimiert diese (vgl. Mokre 2005: 86). Für die Bewältigung der Aufgaben der Kulturpolitik kommt es nach Hermann Glaser auf Denkfähigkeit und Standfestigkeit an.

„Kulturpolitik als Gesellschaftspolitik verlangt von den kulturpolitischen Akteuren, Position zu beziehen. Und da Kultur Sinn macht, müssen wir über sie und darüber, wie wir ihn stiften, immer wieder neu nachdenken und dazu immer wieder von Neuem die gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen reflektieren.“ (Glaser 2006: 127ff., 133, zit. n. Scheytt 2008: 32).

Alle Kulturbetriebe haben das Ziel, Kultur zu ermöglichen, jedoch können betriebspezifische Zielsetzungen der Kulturpolitik von Kulturbetrieben der verschiedenen Sektoren folgendermaßen unterschieden werden (vgl. Heinrichs 1997: 41).

**Abbildung 13: Zielsetzungen im Kulturbetrieb**

Teile des Kulturbetriebs	Öffentlicher Kulturbetrieb	Privatrechtlich gemeinnütziger Kulturbetrieb	Privatrechtlich kommerzieller Kulturbetrieb
Allgemeiner Zweck	Kultur ermöglichen		
Betriebs-spezifischer Zweck	Kulturpolitische Ziele umsetzen	Stifterwille bzw. Vereinszweck umsetzen	Gewinne Erzielen

Quelle: Heinrichs 1997: 41

## 5 Kulturelle Entwicklung der Stadt Linz – von der Stahlstadt zur Kulturstadt

Der Versuch, die Entwicklung der Stadt Linz in den letzten Jahren zu beschreiben, wurde bereits in einer Vielzahl von Artikeln und anderen Veröffentlichungen unternommen, wie zum Beispiel von Helmut A. Gansterer folgendermaßen: „Spätere Wirtschaftsgeschichte mag zwei Städte nennen, die eingangs des dritten Jahrtausends erkannten, dass sich nichts so sehr verzinst wie Investitionen in Kunst und Kultur: Linz und Bilbao.“ Für den Kulturdirektor der Stadt Linz Siegbert Janko ist der Imagewandel der Stadt im Wesentlichen durch das

Zusammenarbeiten von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Politik angetrieben worden und kann durchaus als Modellprojekt auf europäischer Ebene genannt werden. Hierfür wurden mehrere Projekte, die diesen Weg fortführen sollen, initiiert. So soll der im Jahr 2000 vom Gemeinderat beschlossene Kulturentwicklungsplan der Stadt Linz Leitlinien, Prioritäten und Rahmenbedingungen für eine zukunftsweisende Kulturpolitik der nächsten zehn bis 15 Jahren formulieren. Das Projekt Linz 21 beschäftigt sich mit diesen darüber hinaus. Für Janko wurde dieser Wandel mittels der sukzessiven Einbeziehung von BürgerInnen, ExpertInnen, KünstlerInnen und PolitikerInnen vollzogen. Gleichzeitig erhielt er durch den diskursiven Prozess und den partizipativen Charakter ein sehr breites Fundament. Generell gelten Städte als Motor von gesellschaftlichen Innovationsprozessen (vgl. Janko 2004a: 607). Für den Soziologen Frank Eckardt (2004: 28) stellen Städte der Moderne *„Gebilde dar, die auf verschiedenen Ebenen eine Kommunikation zwischen einzelnen Elementen der städtischen Gesellschaft verbindet.“* Ihre Entwicklung wird durch die Erosion von gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen vorangetrieben und bestimmt. Linz hat hier einen demographischen, ökonomischen und sozialen Wandel vollzogen, sich vom Image der Stahlstadt mit ihren Hochöfen und der Großindustrie gelöst und zur Technologie- und Kulturstadt weiterentwickelt. Vergleicht man Linz mit anderen Landeshauptstädten in Österreich, wird ersichtlich, dass Linz eine relativ junge Stadt in Bezug auf die kulturelle Tradition und Prägung ist. Mit kulturellen Großveranstaltungen, die als Vorläufer der Prinzipien „Kultur im offenen Raum“ und „Kultur für alle“ genannt werden können, und mit der Aufgeschlossenheit gegenüber neuer Technologien, gelang es Linz, sich in den 1920er und 1930er Jahren zu profilieren. So nahm Linz im Bereich Kultur und Technologie eine VorreiterInnenrolle ein, während die Bundeshauptstadt Wien Schwerpunkte auf Oper, Operette und Schauspiel und Salzburg auf die Hochkultur und Festspiele gesetzt hatten und Graz sich im Bereich der zeitgenössischen Kunst und Kultur und Literatur etablierte. Ein starkes Engagement der Linzer Radio Vereine konnte bereits in der ersten Republik, als der Rundfunk eingeführt und verbreitet wurde, festgestellt werden. Diese Ansätze wurden bei der Machtübernahme der Nationalsozialisten im Jahr 1938 für deren Propagandamaschine genützt (vgl. Janko 2004a: 607ff.). Will man die kulturpolitische Entwicklung der Stadt Linz betrachten, so ist die Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus unabdingbar, denn Adolf Hitler beabsichtigte, sich in Linz (einer seiner Lieblingsstädte) niederzulassen und diese zur Kulturhauptstadt Europas zu machen. Linz sollte ein „deutsches Budapest“ werden, nur viel größer und gigantischer (vgl. Knappinger 2003: 81). Seine „Heimat- und Patenstadt“ sollte so rasch als möglich zu einer Kulturmetropole ausgebaut werden. So waren in den

Plänen der Nationalsozialisten einschlägige kulturelle Einrichtungen, wie der Bau einer Oper, einer Bibliothek, einer Gemäldegalerie, einer Konzerthalle etc., vorgesehen. Diese Kulturbauten, von denen kein einziger realisiert wurde, sollten an der Prachtstraße „Zu den Lauben“ errichtet werden. Eine administrative Neuausrichtung erfuhr die städtische Kultur mit der Schaffung des Kulturamtes im Jahre 1938. Unter dem Auslöschen dörflicher Strukturen, Zwangsarbeit und Enteignung entstanden ebenso in der NS-Zeit die Fundamente der Schwerindustrie. So hat die voestalpine AG, während des Nazi Regimes als „Hermann Göring Werke“ bezeichnet, den internationalen Ruf der „Stahlstadt Linz“ nachhaltig geprägt (vgl. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik 2008: 55f.).

Diese historischen Voraussetzungen erschwerten den Imagewandel der Stadt Linz von der Stahlstadt zur Kulturstadt (vgl. Janko 2004b: 6). Um sich gegenüber der NS Ideologie kulturpolitisch abgrenzen zu können, wurden in den Nachkriegsjahren traditionelle humanistische Kulturwerte in den Vordergrund gerückt. Dies führte implizit zu einem starken Engagement für moderne Kunst und zur Gründung der städtischen Kunstschule (heute Kunstuniversität Linz – Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung), der Neuen Galerie (heute Lentos Kunstmuseum), der Volkshochschule und der städtischen Bücherei (vgl. Janko 2004a: 610). Auch der traditionelle Kulturbegriff des 19. Jahrhunderts, der ein von der NS-Zeit impliziertes Verständnis von Volkskultur und erstarrte Formen der Hochkultur beinhaltete, wurde in den 1960er Jahren zunehmend in Frage gestellt und daher mit einem neuen dynamischen Kulturkonzept, erweitert um die Dimensionen Alltag, Arbeit und populäre Kultur, ersetzt und als Gegenpol zum tradierten Modell entworfen (vgl. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik 2008: 55f.). So kam es Anfang der 1960er Jahre zur Errichtung von Volkshäusern, die seither wesentliche Kommunikations- und Kulturzentren darstellen und so einen hohen Stellenwert für die Bildung eines Stadtteilbewusstseins tragen (vgl. Schweiger 2007: 104). Das neue, dynamische Kulturverständnis führte ab den 1970er Jahren zu einer kulturellen und sozialen Öffnung der Kulturpolitik der Landeshauptstadt. So wurden mit dem Bau des Ars Electronica Centers die Schwerpunkte in Richtung „*Kultur und Technologie*“ und mit der Klangwolke in Richtung „*Kultur im offenen Raum*“ gesetzt. Es entwickelte sich in beiden Bereichen eine vielfältige und hochstehende Kultur- und Kunstszene (vgl. Janko 2004b: 6). Mit der Stadtteilbelebung durch die Dezentralisierung der Kulturarbeit wurde ein wichtiger Schritt für eine „*Kultur für alle*“ gesetzt. Verbunden ist mit dieser Epoche eine Vielzahl an Gründungen diverser Kulturvereine und deren unterschiedlichsten Aktivitäten (vgl. Schweiger 2007: 104), so entstand u.a. rund um das Cafe

Landgraf eine starke freie Musikszene und der Anfang der alternativen Musikszene in Linz, ebenso wurde in dieser Phase die Gründung der Stadtwerkstatt Linz vollzogen (vgl. Kump 2008: 7). Ab den 1990er Jahren erhöhte sich der Druck auf die Kunst- und Kulturszene durch die allgemeine wirtschaftliche Lage und die Auseinandersetzungen um die Mittelzuteilungen zwischen den einzelnen Sektoren wurden schärfer. In dieser Zeit ist ein deutlicher Aufschwung im tertiären Kultursektor (Kulturtourismus, Werbung, Freizeitgestaltung, Design, etc.) zu verzeichnen (vgl. Janko 2004b: 6).

Mittlerweile hat die Stadt Linz den Wandel von einer Industriestadt zu einer Kulturstadt vollzogen. Kultur ist in der Landeshauptstadt von Oberösterreich vielfältiger und anregender zugleich. Der Begriff „Ermöglichungskultur“ versinnbildlicht den Zugang zur Kultur ohne Schranken und legt die Prämisse der Kulturpolitik in Linz dar (vgl. Dobusch 2008: 132). Einen weiteren und wesentlichen Beitrag zur kulturellen Vielfalt und Entwicklung der Stadt Linz leistete die bereits erwähnte sogenannte Freie Szene, die sich aus kleinen, selbstständig arbeitenden künstlerischen Kollektiven und „alternativen“ Kultureinrichtungen zusammensetzt (vgl. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik 2008: 57). Mit dem im Jahr 2000 ins Leben gerufenen Kulturentwicklungsplan bekennt sich die Stadt Linz zu den Herausforderungen der Kulturpolitik der Zukunft. Des Weiteren ist darin zu lesen, dass sie sich im Umgang mit der eigenen Vergangenheit, im speziellen mit der NS-Zeit, zu einer moralischen und politischen Vorbildfunktion verpflichtet (vgl. Janko 2004b: 6).

Linz hat im 20. Jahrhundert einen Wandel von der Industriestadt hin zur Industrie- und Kulturstadt vollzogen. Industrie, Wirtschaft sowie Kunst und Kultur prägen seither das Bild der Landeshauptstadt (vgl. Linz Kultur, Kulturelle Wegmarken). Im Zuge des diagnostizierten Strukturwandels von einer postindustriellen zu einer dienstleistungsorientierten Gesellschaft, die mit einer verstärkten Nachfrage an Freizeitangeboten und Inszenierungsmöglichkeiten einhergeht, bekommt die Stadt als Instrument der Vermarktung große Bedeutung und fungiert quasi als Visitenkarte für Investoren und Publikum. Die sogenannten weichen Standortfaktoren, wie ein breites Kulturangebot, Sauberkeit, Sicherheit und hohe Lebensqualität, werden für die BewohnerInnen der Stadt, Investoren und Publikum sowie für das städtische Gesamtbild immer wichtiger (vgl. Lewitzky 2005: 24, 38). Eine internationale Profilierung und Positionierung wird mit Linz als Kulturhauptstadt 2009 angestrebt.

## **6 Politische und administrative Aspekte von Kultur in Oberösterreich und Linz**

### **6.1 Kulturförderung in Oberösterreich**

Durch die Schaffung regionaler Schwerpunkte ist es den Bundesländern gelungen, einen Gegenpol zur Kulturmetropole Wien zu entwickeln und das kulturelle Bewusstsein zu stärken. So verordneten sich von 1974 bis 1992 alle Bundesländer, ausgenommen Wien, ein Kulturfördergesetz. Als Vorreiter kann hier das Bundesland Vorarlberg unter dem damaligen Kulturreferenten Landeshauptmann Herbert Kessler genannt werden, denn es war das erste Bundesland, das in der zweiten Republik im Jahre 1974 ein Kulturfördergesetz beschloss.

Es folgten:

- 1979 Tirol,
- 1980 Salzburg,
- 1981 Burgenland,
- 1983 Niederösterreich,
- 1985 Steiermark,
- 1987 Oberösterreich und
- 1992 Kärnten.

Allen Kulturfördergesetze eint, dass sie das kulturelle Erbe eines Landes und das zeitgenössische Schaffen berücksichtigen. Eine besondere Betonung erhält auch der Freiraum, innerhalb dessen sich das kulturelle Schaffen bewegen soll. Auffallend ist, dass im Sinne des Föderalismus- und Subsidiaritätsgedanken die Gemeinden als kulturfördernde Faktoren hier und da in die Gesetzesmaterie eingebaut sind (vgl. Hofstetter 2004: 178f).

#### **6.1.1 O.Ö. Kulturfördergesetz**

Mit 1. Jänner 1988 ist das OÖ. Kulturfördergesetz mit seinen zwölf Paragrafen, die Ziele, Bereiche, Grundsätze und Arten der Kulturförderung sowie Kunst am Bau, besondere Bestimmungen für die finanzielle Förderung, Bericht über die Förderung, Landeskulturbeirat und dessen Bestellung, Organisation und Geschäftsgang und das Inkrafttreten des Gesetzes beschreiben, zur Geltung gebracht worden (vgl. Bundeskanzleramt Österreich).

Eine sehr ausführliche Begriffsbeschreibung von Kultur, kultureller Tätigkeit und Kunst ist in der Präambel des Kulturfördergesetzes zu finden, in der auch explizit auf den schöpferischen und kreativen Akt der Kultur sowie auf die Unabhängigkeit und Freiheit des schöpferischen Schaffens und deren Fähigkeit zu Buntheit und Vielfalt hingewiesen wird.

### 6.1.2 Landeskulturbeirat

Als unabhängiges Gremium von Fachleuten wurde der Landeskulturbeirat aufgrund der Bestimmungen des O.Ö. Kulturfördergesetzes 1988 ins Leben gerufen. Er wird von der Landesregierung auf die Dauer von vier Jahren bestellt und umfasst maximal 27 Voll- und 27 Ersatzmitglieder. Der Landeskulturbeirat ist ein Beratungsgremium der Landesregierung in Fragen der Kulturpolitik, Entwicklung und Festigung des Kontaktes mit kulturinteressierten Bürgern und Bürgerinnen und soll die allgemeine Wirksamkeit von Kulturfördermaßnahmen beurteilen.

Die inhaltliche und fachliche Arbeit wird von sechs Fachbeiräten vorbereitet und unterstützt.

#### *Abbildung 14: Fachbeiräte des Landeskulturbeirates O.Ö.*

<b>Fachbeirat I:</b>	Bildende Kunst, Design, Film, neue Medien
<b>Fachbeirat II:</b>	Musik, Literatur, Darstellende Kunst
<b>Fachbeirat III:</b>	Wissenschaft und Erwachsenenbildung
<b>Fachbeirat IV:</b>	Volkskultur, Brauchtum und Heimatpflege
<b>Fachbeirat V:</b>	Architektur, Denkmalpflege, Ortsbildpflege
<b>Fachbeirat VI:</b>	Regionale Kulturentwicklung

(Quelle: Land OÖ., Landeskulturbeirat)

Zu den Errungenschaften des Landeskulturbeirates zählt die Gründung des „Festivals der Regionen“ (1993). Seit 2005 fungiert als Vorsitzender der fünften Periode Dr. Helmut Obermayer, Landesdirektor des ORF OÖ (vgl. Land OÖ., Landeskulturbeirat).

## 6.2 Politische und administrative Aspekte von Kultur in Linz

Mittels einer Verordnung des Stadtsenats<sup>1</sup> werden die eigenen Wirkungsbereiche der Stadt Linz in acht Geschäftsbereiche<sup>2</sup> des Stadtsenates Linz aufgeteilt, von denen jedem

<sup>1</sup> Diese Verordnung, mit der die Geschäftseinteilung für den Stadtsenat festgelegt wurde, ist am 6. November 2003 vom Stadtsenat der Landeshauptstadt Linz auf Grundlage des § 32 Abs. 6 und 7 des Statutes für die Landeshauptstadt Linz 1992, LGBl.Nr. 7/1992, in der Fassung LGBl.Nr. 1/2005, erlassen worden (vgl. Magistrat Linz 2008a).

<sup>2</sup> *Vizebürgermeister Dr. Erich Watzl* ist für den Großteil der kunst- und kulturbezogenen Angelegenheiten zuständig (kulturelle Angele-

stimmberechtigten Mitglied ein Geschäftsbereich unterstellt wird. Der Großteil der kulturellen Agenden fällt unter die Zuständigkeit des Vizebürgermeisters und Kulturreferenten Dr. Erich Watzl, wobei diverse Überschneidungen hinsichtlich der verschiedenen Geschäftsbereiche in Bezug auf Kunst und Kultur möglich und denkbar sind (vgl. Hofstetter 2004: 86, vgl. Magistrat Linz 2008a). Für die Betrachtung der politischen und administrativen Aspekte von Kultur in Linz und hinsichtlich des kulturellen Selbstverständnisses der Stadt sowie deren rechtlicher und fördertechnischer Verfahrensweise, ist eine detailliertere Betrachtung der Geschäftsgruppe IV Kultur, Bildung, Sport des Magistrats der Stadt Linz notwendig.

### 6.2.1 Magistrat der Stadt Linz

Der Magistrat der Stadt Linz behandelt alle Geschäftsfälle der Stadtverwaltung und ist in sechs Geschäftsgruppen unterteilt (Präsidialverwaltung, Finanz- und Vermögensverwaltung, Bezirks- und Sozialverwaltung, Kultur, Bildung und Sport, Stadtentwicklung und Facility Management; vgl. Linz Politik/Verwaltung, Organisationsstruktur). Innerhalb dieser Geschäftsgruppen bildet die Geschäftsgruppe IV Kultur, Bildung, Sport die wichtigste und relevanteste für Kunst und Kultur in Linz, daher wird diese im Folgenden näher dargestellt und erläutert. Die Geschäftsgruppe IV umfasst die Kulturverwaltung und wird geleitet von Kulturdirektor Mag. Siegbert Janko. Mit Randbereichen der Kultur beschäftigen sich auch andere Geschäftsbereiche, die jedoch nicht explizit angeführt werden.

### 6.2.2 Geschäftsgruppe IV Kultur, Bildung, Sport

Zu den Aufgabengebieten der Kulturverwaltung zählen, neben der Dienstaufsicht und Dienstleitung über die bereits erwähnten städtischen Institutionen, Maßnahmen zur Organisation, Koordinierung und des Managements der Kulturverwaltung von Linz in Verbindung mit anderen Einrichtungen und Dienststellen sowie die Budgetplanung und mittel- und langfristige Finanzplanung. Weitere Aufgaben der Kulturverwaltung des Magistrats Linz sind die Professionalisierung und Evaluierung der Kulturverwaltung sowie

---

geheiten, Agenden der Musikschule, der Archive, der Büchereien, des Wohnungs- und Tourismuswesens und für Lehrlingsausbildung, Fachhochschulen und Angelegenheiten der Unternehmung „Museen der Stadt Linz“). **Bürgermeister Dr. Franz Dobusch** unterliegen das Medienwesen und Eigentümerzustimmungserklärungen des öffentlichen und privaten Guts der Stadt Linz und die Wahrnehmung der Eigentümerbefugnisse bei der Beteiligung der Stadt Linz an Unternehmen. **Stadtrat Mag. Dr. Johann Mayr** obliegt der Bereich des Schul- und Bildungswesens inklusive der Wissenschaftsförderung, Innovationsförderung und den Agenden der Volkshochschulen. **Vizebürgermeisterin Dr<sup>in</sup> Christiana Dolezal** vertritt die Angelegenheiten von Sport und Gesundheitswesen sowie die des Natur- und Umweltschutzes und des Wasserbaus. **Stadtrat MMag. Klaus Luger** zählt die Angelegenheiten des Baurechts und der Raumplanung zu seinen Agenden. **Stadträtin Susanne Wegscheider** ist zuständig für die Angelegenheiten der Wirtschaftsförderung und der städtischen Grünflächen, Gärten und Parkanlagen. **Stadtrat Jürgen Himmelbauer** obliegen die Angelegenheiten der Verkehrsplanung und Errichtung und Erhaltung von Verkehrsflächen. **Vizebürgermeisterin Dr<sup>in</sup> Ingrid Holzhammer** verantwortet den Bereich der sozialen Angelegenheiten, wie Senioren-, Jugend- und Familienbetreuung (vgl. Hofstetter 2004: 86, vgl. Magistrat Linz 2008a).

Maßnahmen des Consultings und Controllings. Ebenso zählen Entscheidungen, Mitarbeit, Konzipierung und Koordinierung von kulturpolitisch relevanten Maßnahmen bei städtischen Kulturprojekten, im Veranstaltungs- und Ausstellungswesen, bei der Gewährung von Förderungen, sowie Kunst- und Kulturfördermaßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Kulturmarketing und der Ankauf von Kunstwerken zu den Tätigkeiten dieser Geschäftsgruppe. Die Umsetzung, Intensivierung, Initiierung und Koordinierung von kulturpolitischen und Entwicklungskonzepten, hier ist insbesondere der Kulturentwicklungsplan von Linz zu nennen, der die Grundpfeiler und Leitlinien der Kulturpolitik der Stadt Linz für einen Zeitraum von zehn bis fünfzehn Jahren festlegen soll, zählen zu den wichtigsten Aufgabenbereichen der Geschäftsgruppe IV (vgl. Hofstetter 2004, S. 86f.).

Die Aufgabenbereiche des Kulturdirektors umfassen die Erarbeitung und Initiierung von Kulturanalysen und Evaluierungsmaßnahmen, Erstellung von mittel- und langfristigen Umsetzungsplänen sowie Erarbeitung von Gutachten. Ebenso ist die Kulturverwaltung der Stadt Linz zuständig für Verhandlungen und Koordination mit der europäischen Union, dem Bund, der Länder, Gemeinden, dem Städtebund, öffentlichen Körperschaften, Vereinen, Initiativen, Künstlern und Kulturschaffenden und Förderwerbern etc. Zusätzliche Agenden sind zudem Entwicklung von Kooperationsprojekten mit anderen Ländern und Städten (z.B. die Initiierung und Leitung der Bewerbung von „Linz – Kulturhauptstadt Europas 2009“) und die Betreibung von Kulturaustauschprogrammen. Dem Kulturdirektor obliegt die Aufgabe, eine kontinuierliche Kulturdiskussion zu forcieren, um die Bedeutung von Kulturarbeit und den Stellenwert dieser für die Stadt Linz und die Auswirkungen dieser auf die Lebensqualität der StadtbewohnerInnen. Die Publizierung und Initiierung von wissenschaftlichen Kulturpublikationen und Arbeiten sind genauso Arbeitsschwerpunkte des Kulturdirektors, wie die Betreuung des Kulturausschusses des Gemeinderates, des Stadtkulturbeirates und der Bertil-Östbo-Bruckner Stiftung. In folgenden städtischen und überregionalen Gremien ist der Kulturdirektor vertreten: im Aufsichtsrat der Liva und der Betriebsgesellschaft des AEC, des Lentos-Beirates, im Landestheater Kuratorium (vgl. Hofstetter 2004, S. 87f.) und der Linz 2009 GmbH (vgl. Janko 2008).

Zu den Agenden des Kulturdirektors zählen sechs Dienststellen der Kulturverwaltung der Stadt Linz, nämlich Linz Kultur, die Mussen der Stadt Linz, die Musikschule, Stadtbibliothek und Volkshochschule Linz, Sport und Schule Linz (vgl. Linz Politik/Verwaltung, Geschäftsgruppe IV – Kultur, Bildung, Sport).

### **6.2.3 Aufgaben der öffentlichen Hand in der Stadt Linz**

Kultur als öffentliche Aufgabe wird von der Stadt Linz als Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen und Angebote angesehen. Die kommunale Kulturpolitik und Kulturförderung will mit Kunst- und Kulturschaffenden einen Beitrag zur Verwirklichung einer interkulturellen Gesellschaft mit mehr Toleranz und Konfliktfähigkeit gegenüber Ausgrenzung und Provinzialismus bewirken (vgl. Hofstetter 2004: 189).

Des Weiteren bekennt sich die Stadt Linz im Kulturentwicklungsplan (KEP) zu den Kernaufgaben der Kunst- und Kulturförderung durch die öffentliche Hand. So kann die öffentliche Hand bei eigenen Veranstaltungen dafür sorgen, dass sie junge und noch nicht etablierte KünstlerInnen in ihr Programm aufnimmt und Auftrittsmöglichkeiten für diese bietet. Die Bereitstellung von Servicemaßnahmen gehört ebenso zu den fundamentalen Aufgaben der öffentlichen Hand. Diese will das Land Oberösterreich mit eigenen Gerätepools, Vermittlungsprogrammen, Beratungseinrichtungen etc. entwickeln. Durch die kulturelle Vielfalt und Qualität der Angebote soll für die Kulturkonsumenten ein breites Freizeitangebot entstehen. Damit will man der sozialen und kulturellen Verödung vor allem an den urbanen Peripherien entgegenwirken. In dieser Weise entsteht ein Netzwerk, das den aktuellen Marktpreisen entzogen ist, und so nur von der öffentlichen Hand nutzbar gemacht werden kann (vgl. Janko 2004b: 8).

Unter dem Motto „Kultur für alle“ soll sich der Zugang zu Kunst und Kultur in Linz nicht nur auf eine marginale Gesellschaftsgruppe reduzieren lassen, sondern durch ein möglichst vielfältiges und breit gefächertes Programm soll möglichst vielen offen stehen (vgl. Dobusch 2008: 135). Die Kulturpolitik der Landeshauptstadt von Oberösterreich zeigt mit ihrer systematischen Förderung von Open-Air und Spektakel-Kultur ihre Schwerpunktsetzung. Des öfteren wurde Linz als „Open-Air-Stadt“ bezeichnet, denn kaum eine andere Stadt in Österreich sowie in der Größenordnung vergleichbare europäische Städte weisen ein derartiges Kulturangebot auf. Ein wichtiger Teil dieser Einzigartigkeit der Kulturstadt Linz ist das Potential der Kunst- und Kulturszene und die kulturelle Infrastruktur (vgl. Hofstetter 2004: 190).

#### **6.2.4 Kultur- und Kunstförderung in der Stadt Linz**

Oberstes Ziel der allgemeinen Kulturförderung (Heimat- und Brauchtumpflege, Kulturvereine) ist eine möglichst hohe Qualität der Weiterentwicklung, Pflege und Interpretation traditioneller Kulturgüter. Die Kunstförderung konzentriert sich auf die Ausweitung und Aktivierung der Vielfalt und Qualität des künstlerischen Schaffens, die Schwerpunktsetzungen und innovationsfördernde Strukturen. Wichtige Ziele der Förderpolitik sind des Weiteren die Schaffung von offenen, effektiven Strukturen und Freiräumen sowie die Infrastrukturförderung der freien Szene. Die Stärkung der Infrastruktur der freien Szene soll primär durch den Ausbau von medialen Ausdrucksmöglichkeiten, der Hardware und der Vernetzung der Kunst- und Kreativszene gefördert werden. Für die strukturelle Vernetzung der Kunst- und Kreativ-Szene, die als eine wichtige Voraussetzung für ein lebendiges Kulturleben der Stadt angesehen wird, wurden bezüglich der Entwicklung und Förderung folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Förderung von gemeinsamen Schnittstellen und Produktionsstätten mit Schwerpunktsetzung auf Neue Medien, Video-Schnittstellen, Werkstätten, Labors, Public Access Arbeitsplätzen etc. und dem Ausbau von Netzwerk Zugängen.
- Förderungen von gemeinsam nutzbaren Organisations- und Kommunikationsbüros sowie von freien Radios und einer autonomen Stadtzeitung.
- Bereitstellung von Hardware für Produktion und Veranstaltungen sowie eines „Risikokapitals“ für innovative Projekte.

Zur Verwirklichung dieser Schwerpunktsetzungen sind das Land OÖ. und der Bund zur Unterstützung angehalten. Die Individual- und Projektförderung sowie prozessorientierte Kunst- und Kulturprojekte verlangen nach mehrjährigen Förderverträgen, daher werden von der Stadt Linz mehrjährige Förderverträge abgeschlossen bzw. Subventionszusagen gegeben. Als Maßnahmen für eine Umsetzung dieser Schwerpunktsetzungen der Kunst- und Kulturförderung werden im Kulturentwicklungsplan der Stadt Linz (KEP) Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von Kunst- und Kulturschaffenden, die Stärkung besonders kreativer und kompetenter „Multiplikatoren“ in den Bereichen Wissenschaft, Kunst, Kultur etc., Stipendien und Zuschüsse und die Förderung von medialer Vernetzung genannt. Auch wird eine unbürokratische und transparente Fördervergabe seitens der Förderstellen eingefordert. Eine Initialisierung von Förderfonds und Evaluierungen der Förder- und Vergabekriterien sind ebenso wie der Ausbau von fachspezifischen Jurys und Kuratorien vorgesehen (vgl. Janko 2004b: 17f.). Die Förderkriterien der Stadt Linz unterliegen im Wesentlichen drei

Kriterien: dem Linz-Bezug, Innovation und Vermittlungsorientierung und der Professionalität und Wirtschaftlichkeit (vgl. Hofstetter 2004: 192).

### **6.2.5 Kulturentwicklungsplan der Stadt Linz**

Mit dem Kulturentwicklungsplan Linz hat die Linzer Stadtpolitik als erste österreichische Stadt im Jahre 2000 ein langfristig ausgerichtetes und zukunftsorientiertes kulturpolitisches Konzept vorgelegt, mit dessen Leitlinien sich die Stadt Linz neu positioniert. Damit will die Stadtpolitik einen entscheidenden Beitrag zur Stadtentwicklung, Verbesserung der Lebensqualität und einer modernen, zukunftsorientierten Positionierung der Kulturstadt Linz leisten. Kultur und Kulturpolitik leisten einen entscheidenden Beitrag, wenn es um die Stadtentwicklung, die Lebensqualität, aber auch um eine moderne, zukunftsorientierte Positionierung des städtischen Lebensraums geht. Mit dem Kulturentwicklungsplan (KEP) legte Linz im Jahr 2000 als erste österreichische Stadt ein langfristig ausgerichtetes kulturpolitisches Konzept vor. Im KEP sind Leitlinien für eine systematische Neupositionierung der Stadt Linz verankert (vgl. Linz Kultur, Kulturentwicklungsplan Linz). Bereits bei der Entstehung dieses Konzeptes setzte man bewusst auf eine breite Partizipation seitens Kunst- und Kulturschaffender, kulturinteressierten BürgerInnen, ExpertInnen und PolitikerInnen. So ist der Kulturentwicklungsplan das Ergebnis von intensiven öffentlichen Debatten und Diskussionen. Dahinter steht die Vision von Linz als einer Kultur- und Technologiestadt europäischer Dimension. Der Kulturentwicklungsplan wurde als „work-in-progress“ konzipiert und am 2. März 2000 einstimmig vom Gemeinderat der Stadt Linz beschlossen (vgl. Dobusch 2008: 136f.).

Zu den bereits umgesetzten Vorhaben des Kulturentwicklungsplans gehören unter anderem das Kunstmuseum Lentos, der Wissensturm, die Etablierung des Stadtkulturbeirats, die Weiterentwicklung der Stadtteilkulturarbeit, mittelfristige Förderverträge für einen Teil der Kunst- und Kultureinrichtungen der freien Szene Linz und die „Symmetrie der Geschlechter“ bei Kunst- und Kulturförderungen. Bis spätestens 2008 soll der Zeitplan für eine Neuauflage des Kulturentwicklungsplans unter dem Titel „Kulturentwicklungsplan 2020“ vorliegen (vgl. Linz Kultur, Kulturentwicklungsplan Linz).

### **6.2.6 Stadtkulturbeirat**

Um einen ständigen Diskurs über die kulturelle Entwicklung der Stadt Linz führen zu können und eine Weiterentwicklung sicherzustellen, wurde der Stadtkulturbeirat mit VertreterInnen aus den öffentlichen Institutionen und der freien Szene Linz installiert. Die Leitlinien und Prinzipien des Kulturentwicklungsplanes Linz dienen dem Stadtkulturbeirat als Richtlinien seiner Arbeit, die Impulse und Initiativen für Anstöße zu Evaluierungsmaßnahmen und neue Perspektiven setzen soll. Um einen möglichst breiten spartenübergreifenden dynamischen Diskussionsprozess zur Umsetzung der im KEP vorgeschlagenen Konzepte zu gewährleisten, unterliegt das Gremium, das aus VertreterInnen der Linzer Kulturinitiativen, Kunst- und Kulturschaffenden und WissenschaftlerInnen besteht, einem ständigen Erneuerungsprozess (Rotationsprinzip). Der Stadtkulturbeirat hat ausschließlich eine beratende Funktion zu künstlerischen und kulturpolitischen Fragen (vgl. Linz Kultur, Stadtkulturbeirat).

# Teil II: Öffentlich finanzierte und getragene Kulturorganisationen als Kulturanbieter und Arbeitgeber

am Beispiel ausgewählter Kultureinrichtungen  
der Stadtregion Linz

Verfasser: Martin Böhm

---

## **7 Einleitung: Das Konzept der lernenden Organisation für Kulturanbieter**

Gesellschaftliche Umbrüche, ansteigende Arbeitslosigkeit, fortschreitende Technologisierung und Globalisierung erhöhen den Druck auf Individuen, Markt und Staat. Für die Kunst- und Kulturanbieter sind diese Auswirkungen vielfältig, da sie einerseits die Kultureinrichtungen als Organisation selbst und andererseits die für Kultureinrichtungen wichtigen und notwendigen Ressourcen und deren Rahmenbedingungen betreffen. Kulturanbieter müssen rasch, kreativ und adäquat auf diese Veränderungen reagieren. Die Strategien dafür sind vielfältig und unterliegen der Dynamik und Eigenart der jeweiligen Sektoren. Mit dem „exzellenten Kulturbetrieb“ hat Armin Klein (2007) versucht, eine adäquate Reaktion bzw. Antwort auf die veränderten Strukturen in einer sich verändernden Struktur für große Kulturbetriebe in Deutschland zu geben. An die Stelle alter bürokratischer Strukturen soll das Konzept der „lernenden“ Organisation treten und so den Weg aus den starren und verkrusteten Bahnen ermöglichen. Zur Verwirklichung seiner Vision des Wandels stehen

anfangs drei Maßnahmen: *„das Hinterfragen des Staates als Leistungsträger, das Reformulieren und Verknappen kulturpolitischer Ziele sowie die Verwirklichung des Betriebscharakters (Entrepreneurship) der Kultureinrichtungen.“* (Knoblich 2008: 41) Der Weg zum exzellenten Kulturbetrieb ist nach Klein aber auch für Nonprofit Kulturorganisationen möglich und soll von diesen angestrebt werden.

Der vorliegende zweite Teil dieser Arbeit beschäftigt sich einerseits mit dem Modell der lernenden Organisation und dessen Gefahren, Möglichkeiten und Grenzen für Kulturanbieter des öffentlichen und dritten Sektors und andererseits mit einigen wesentlichen Merkmalen der Kulturorganisation und deren Rahmenbedingungen anhand ausgewählter Beispiele. Aufgrund der (meist) ehrenamtlichen Tätigkeiten und den teils sehr niedrigen öffentlichen Förderungen bzw. des gemeinnützigen Charakters der Organisationen des dritten Sektors ist die Anwendung der lernenden Organisation auf diese Kulturbetriebe etwas problematisch, da eher vom „erfolgreichen Scheitern als Überlebensstrategie“<sup>3</sup> gesprochen werden kann, d. h. ihr Erfolg würde demnach im notorischen Scheitern liegen. Somit gefährden sie weder den staatlichen noch den erwerbswirtschaftlichen Bereich (vgl. Szirota 1996: 173, vgl. Seibel 1994). Diese Problematik wird berücksichtigt und speziell angeführt.

## 7.1 Inhalt und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit soll in Bezug auf wesentliche Merkmale des „exzellenten“ Kulturbetriebs ausgewählte Kultureinrichtungen der öffentlichen Hand und des dritten Sektors in der Stadtregion Linz darstellen und analysieren. Als ein wesentliches Forschungsinteresse gilt das Modell der lernenden Organisation, das nach der Erläuterung der Methodiken und Vorgehensweise sowie der begrifflichen Abgrenzungen vorgestellt wird. Von Interesse ist, welche Möglichkeiten und Grenzen das Modell der lernenden Organisation für Kultureinrichtungen bietet bzw. welche Schwierigkeiten und Probleme sich in der Anwendung für den öffentlichen und dritten Kultursektor ergeben. Im Anschluss daran sollen Fragen des Kulturmarktes und dessen organisatorische Rahmenbedingungen sowie deren Beschäftigungs- und Dienstverhältnisse anhand ausgewählter Kulturorganisationen erörtert werden, bevor auf Fragen bezüglich der Arbeitsbedingungen und beruflichen Perspektiven von MitarbeiterInnen in Kulturbetrieben, ihrer Motivation und die Rolle des

---

<sup>3</sup> Diese These meint, dass gemeinnützige Organisationen überleben, nicht obwohl, sondern weil sie, gemessen an ihren Maßstäben von Rechtmäßigkeit und Effizienz, versagen. Anders gesagt, sie überleben nur, weil sie nur eine begrenzte Lernfähigkeit und Responsivität aufweisen.

Publikums eingegangen wird. Ausgehend vom Konzept der Organisations- und der Unternehmenskultur werden zur Bearbeitung des Themenbereichs Erfahrungen und Informationen der „kulturellen Arbeitgeber“ eingeholt und exemplarisch angeführt.

## 7.2 Ziel der Arbeit

Durch diese Form der Untersuchung wird einerseits versucht, aktuelle Problemlagen, zukünftige Herausforderungen und Risiken der Kultureinrichtungen aufzuzeigen, aber auch, wie diese mit den gesellschaftlichen und kulturellen Transformationsprozessen umgehen, welche Sicherheiten sie den MitarbeiterInnen gewähren, wie sie sich in diesen veränderten Rahmenbedingungen bewegen und ökonomisch überleben und wie sie ihr Publikum festigen und sich positionieren können bzw. ob traditionelle Kultureinrichtungen des öffentlichen Sektors, die von der öffentlichen Hand getragen werden und somit einen Großteil des Kulturbudgets für sich beanspruchen, eine Vorbildfunktion im Umgang mit gesicherten Anstellungsverhältnissen als Arbeitgeber in Linz einnehmen. Andererseits wird versucht, Modelle, die als Begründung und Rechtfertigung von Effizienzsteigerung und der Erhöhung des ökonomischen Drucks im kulturellen Bereich angeführt werden, auf ihre theoretische und kontextabhängige Brauchbarkeit zu untersuchen.

Als Grundlage für die Untersuchung dienen einige ausgewählte Merkmale der „lernenden Kulturorganisation“: *Die (Wissens-)MitarbeiterInnen, die Kulturfinanzierung und das Publikum.*

## 7.3 Methodik und Vorgehensweise

Die Bearbeitung des Themas und die Gliederung der Diplomarbeit unterteilt sich im Sinne eines zirkulären Forschungsprozesses in folgende Schritte:

- Erstellung eines Konzeptes (inklusive der Forschungsfragen) und eines differenzierten Forschungsdesigns, Beginn eines ersten „desk research“,
- Erhebungsphase (Planung und Durchführung der ExpertInneninterviews, Vertiefung des „desk research“, Erfassung relevanter sekundärstatistischer Daten),
- Analyse- und Interpretationphase (ExpertInneninterviews und relevante Literatur wurde mittels Unterstützung qualitativer Computerprogramme kategorisiert und kodiert, Erstellung des Endberichts).

### 7.3.1 Erstellung des Konzepts und der Forschungsfragen

Zu Beginn wurde anhand des ausgeschriebenen Themas seitens des Auftraggebers eine genaue Abgrenzung des Themenbereichs und der methodischen Vorgehensweise vorgenommen und ein Konzept (inklusive der Forschungsfragen) erstellt. Begleitet war diese Phase von einer ersten Durchführung eines „desk research“, d.h. relevante Literatur und sekundärstatistische Materialien wurden erhoben und kategorisiert. Im Laufe dieser Phase wurden die Forschungsfragen ausformuliert und ein Interviewleitfaden für die ExpertInneninterviews, der anschließend getestet und modifiziert wurde, erstellt.

#### **Folgende Forschungsfragen liegen dieser Arbeit zu Grunde:**

- Welche Herausforderungen kommen auf die Kulturbetriebe zu?
- Wie kann das Konzept der lernenden Kulturorganisation für die Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft für öffentlich getragene und öffentlich finanzierte Kulturbetriebe dienlich sein?
- Welche Strategien ergeben sich für Kulturinitiativen des dritten Sektors und die der öffentlichen Kultureinrichtungen in Zeiten der immer enger werdenden Budgets für das Bestehen bzw. Gewährleisten der Kulturproduktion?
- Welche Chancen und Möglichkeiten bieten Formen der Kooperationen (Private-Public-Partnership etc.)?
- Welche Einstiegsvoraussetzungen und Kriterien erfordert der Kulturarbeitsmarkt?

### 7.3.2 Erhebungsphase

In der Erhebungsphase wurden 16 ExpertInneninterviews mündlich durchgeführt und sekundärstatistische Daten erfasst sowie das „desk research“ vertieft. Die Auswahl der ExpertInnen orientierte sich an einer möglichst umfangreichen Betrachtung der verschiedenen Einrichtungen und der Berücksichtigung verschiedener Sparten nach dem Likus Schema sowie an einer möglichst umfangreichen Schilderung des Kulturarbeitsmarktes anhand verschiedener Professionen. Aufgrund dieser Auswahlkriterien war eine geschlechterparitätische Betrachtung nicht möglich und die Vielfalt der Kultureinrichtungen in der Stadtregion Linz ließ keine gesamte Betrachtung des Kulturarbeitsmarktes zu.

Mit folgenden öffentlichen Kultureinrichtungen (inklusive Kulturverwaltung) wurden ExpertInneninterviews durchgeführt:

- O.Ö. Landesmuseen

- Museen der Stadt Linz
- Offenes Kulturhaus Oberösterreich
- Ars Electronica Linz
- Landestheater Linz
- Posthof Linz
- LIVA (Linzer Veranstaltungsgesellschaft MBH)
- Linz 2009 – Kulturhauptstadt Europas OrganisationsGmbH
- Geschäftsgruppe IV – Kultur, Bildung, Sport

Mit folgenden Non-Profit Kultureinrichtungen wurden ExpertInneninterviews durchgeführt:

- Theater Phönix
- Movimiento Programmkino
- Crossing Europe Filmfestival
- Radio Fro
- Stadtwerkstatt Linz
- Social Impact
- KV Kapu

Ein herzlicher Dank ergeht an die InterviewpartnerInnen, die ihre Zeit zur Verfügung gestellt und durch ihre Offenheit und Bereitschaft zur Interviewführung einen wesentlichen Beitrag zu dieser Arbeit geleistet haben.

Bei den öffentlichen Kultureinrichtungen und der Kulturverwaltung gilt der Dank:

- Peter Assmann (O.Ö. Landesmuseen)
- Gernot Barounig (Museen der Stadt Linz)
- Norbert Schweizer (Offenes Kulturhaus Oberösterreich)
- Gerfried Stocker (Ars Electronica Linz)
- Thomas Königstorfer (Landestheater Linz)
- Werner Ponesch (Posthof Linz)
- Wolfgang Winkler (LIVA)
- Ulrich Fuchs (Linz 09)
- Siegbert Janko (Kulturdirektor – Geschäftsgruppe IV)

Bei den Non-Profit Kultureinrichtungen gilt der Dank:

- Peter Stangl (Theater Phönix)
- Wolfgang Steininger (Movimiento Programmokino)
- Christine Dollhofer (Crossing Europe Filmfestival)
- Sandra Hochholzer (Radio Fro)
- Olivia Schütz (Stadtwerkstatt Linz)
- Harald Schmutzhard (Social Impact)
- Klemens Pilsl (KV Kapu)

### **7.3.3 Analyse- und Interpretationsphase**

In dieser abschließenden Phase wurden die ExpertInneninterviews transkribiert, kodiert und kategorisiert. Relevante Literatur wurde analysiert und verdichtet bzw. wurde bereits vorhandene Literatur mit aus den ExpertInneninterviews gewonnenen Sichtweisen und Problemlagen ergänzt und aktualisiert. Das vorhandene und gewonnene Material wurde textlich zur vorliegenden Arbeit gefasst.

## **8 Begriffe und Abgrenzungen**

### **8.1 Institutionen**

Die Bestimmung der Kategorie Institution ist mit einigen Problemen behaftet, da es nur Sinn ergibt, sie im Rahmen einer Gesellschaftstheorie zu bestimmen und sie somit kontextabhängig theoriepragmatisch zu verorten (vgl. Türk 2000: 146). Bei Institutionen geht es im allgemeinen um Überliefertes, Festgefügtes und Starres, das nicht ohne weiteres abgeändert werden kann. Der Sprachgebrauch ist nicht einheitlich, manche Soziologen sprechen von Institutionen als soziale Gruppe, in denen das Handeln eindeutig geregelt ist, und andere sprechen von Institutionen als Träger von Wertvorstellungen, Lebenseinstellungen, Zielen, Gefühlen etc., deren Produzent nur der Mensch sein kann. Es gibt institutionalisierte Normen, die auf zentrale gesellschaftliche Bereiche rekurrieren, universale Institutionen (Heilung von Krankheiten und Sicherung von Nachkommenschaft) und neuere Bereiche, die sich der Unterstützung von in Not geratenen Menschen widmen oder bei Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer agieren (Institution: Gewerkschaft) (vgl. Bellebaum 2001: 45 ff.).

Einerseits soll die Kategorie Institution eine Verbindung zwischen Organisation und Gesellschaft herstellen, andererseits wird sie dazu verwendet, um Gesellschaftsformationen zu identifizieren und zu unterscheiden, d.h. sie wird als überindividuell begriffen, da Institutionen auf Dauer existieren und von speziellen Erfahrungen und Situationen relativ unabhängig sind (vgl. Türk 2000: 146). Anthony Giddens stellt Institutionen auf politische, rechtliche und ökonomische Institutionen und symbolische Ordnungen ab. Also auf jene regelmäßigen Praktiken, die innerhalb gesellschaftlicher Totalitäten<sup>4</sup> „die größte Ausdehnung in Raum und Zeit besitzen“ (Giddens 1988: 69, zit. n. Ortmann/Schydow/Türk 2000: 32).

„Eine Institution ist ein intelligibles Set von Ereignisrelationen, denen in einer gegebenen Gesellschaft normative Macht zugerechnet wird. Sie definieren über formale und informale Regeln die Menge und die Art erwünschter und sanktionsfrei möglicher Handlungen, und ihr Ziel sind Handlungsbeschränkungen.“ (Wieland 2000: 65)

## 8.2 Organisationen

„Organisationen sind von Personen getragene Einrichtungen, die in der Lage sind, komplexe Verfahren zielleitend und nutzbringend für alle Mitglieder anzuwenden. Diese Anwendung wird gewöhnlich – an statusrelevante Positionen gebunden – in allen relevanten Aspekten normativ geregelt. [...] Organisationen schaffen Nutzen für vertraglich gebundene Personen.“ (Bornewasser 2000: 528)

Bei Organisationen besteht eine Koppelung zwischen Staat und Gesellschaft in Form eines impliziten (ideologischen oder legitimatorischen) oder expliziten (strategischen) korporatistischen Arrangements. Beinahe alle Organisationen sind „systemfreundlich“<sup>5</sup> und der größte Teil der Bevölkerung ist als Personal, Mitglied oder Klient organisational eingebunden (vgl. Türk 2000: 169). Der Kern der Konformität von Organisationen liegt darin, dass normalerweise Personen bewährte Verfahren akzeptieren und sie mittragen. Liegt diese Akzeptanz von den Personen nicht vor, so können sie die Verfahren kritisieren oder kündigen bzw. alternative und bessere Vorschläge machen (vgl. Bornewasser 2000: 528). Sie sind Teil der Gesellschaft und eine gewisse Form der Zurichtung und Koordinierung von gesellschaftlichen Aktivitäten, mit denen sie einen enormen Einfluss auf die Entwicklung der Gesellschaft und ihren Zustand ausüben. Organisationen wirken nach außen und innen, da sie aus Kommunikation, sozialen Handlungen und Interaktionen in einer organisierten,

<sup>4</sup> Die Formulierung „innerhalb gesellschaftlicher Totalitäten“ macht auf Referenz und Relativität von Institutionen und deren Gültigkeiten (innerorganisatorisch, europäisch oder bundesrepublikanisch) aufmerksam.

<sup>5</sup> Auch die Mafia kann nicht als systemfeindlich eingestuft werden, da sie gerade von den legitimen Strukturen des Systems „parasitär“ lebt.

zugerichteten und formal geregelten Form bestehen (vgl. Ortman/Sydow/Türk 2000: 16f.). Sie sind „*Institutionen in einem präformierenden institutionellen Kontext.*“ (Wehrsig 2000: 178) Organisationsförmige Individuen sind Lohnabhängige, ArbeitnehmerInnen, Arbeits- oder Fachkräfte, Mitglieder, PositionsinhaberInnen, Humankapital oder Humanressource, Aufgaben- oder LeistungsträgerInnen, Intrapreneur, etc. (vgl. Neuberger 2000: 493).

Wesentliche Punkte von Organisationen sind die Dimensionen des Sozialen und das Verhältnis von Individuum und Organisation bzw. von Handlung und Struktur (vgl. Ortman/Sydow/Türk 2000: 20). Ihre Ziele sind kollektiv oder individuell, werden von intentional handelnden Mitgliedern und Akteuren konstituiert und unterliegen formalen Regeln (vgl. Wieland 2000: 66).

„Organisation ist ein zweckmäßiges Mittel der Menschen zur Erreichung ihrer Ziele.“ (Ortman/Sydow/Türk 2000: 15)

### 8.3 Der Kunst- und Kultursektor – Eigenschaften und Merkmale der Sektoren

*Abbildung 15: Kunst- und Kultursektor*

Privatwirtschaftlicher Kulturbetrieb	Öffentlicher Kulturbetrieb	Intermediärer Kulturbetrieb
Auf Gewinnmaximierung oder Verlustminimierung ausgerichtete Unternehmen(r)	Öffentlich getragene Einrichtungen und Maßnahmen	Non-Profit-Sektor, Organisationen der Sozialwirtschaft, 3. Sektor
Selbständige Künstler-, Kulturberufe Musikwirtschaft und Phonomarkt Film-/TV-Wirtschaft Buch-/Literaturmarkt und Pressemarkt Kunst/Designmarkt, Kunsthandwerk Darstellende und Unterhaltungskunst	Kulturelles Erbe Denkmalpflege Museen Bibliotheken Orchester Theater Musiktheater Volkshochschulen Musikschulen etc.	Kunstvereine Öffentlich-rechtlicher Rundfunk Kirchliche und gewerkschaftlich getragene Kultureinrichtungen Kulturverbände, -organisationen, Kulturstiftungen etc.
<i>Kultureller Arbeits- und Beschäftigungsmarkt</i>		

Quelle: Söndermann 1999: 55

Betrachtet man die unterschiedlichen Kulturbetriebe nach rechtlichen Kriterien, so können nach Heinrichs (1997: 6) diese in drei Gruppen eingeteilt werden. Diese Einteilung – privat, öffentlich und gemeinnützig – gleicht dem *Drei-Sektoren-Modell der Ökonomie*, jedoch ist eine genauere Betrachtung der Eigenschaften und das Herausarbeiten der Strukturmerkmale, der institutionellen Typen sowie der Steuerungsmechanismen der Kulturbetriebe für die hohe Diversität des Kulturbereichs und auch hinsichtlich normativer und regulativer Eingriffsmöglichkeiten seitens der Kulturpolitik unumgänglich.

### **8.3.1 Der privatwirtschaftliche Sektor**

Im Bereich der Kunst- und Kultur zählen zum privatwirtschaftlichen ersten Sektor die Kulturwirtschaft, privatwirtschaftliche oder privatrechtlich-kommerzielle Kulturbetriebe und alle, die Kunst und Kultur produzieren, sie auf dem Markt vertreiben und keine öffentlichen Förderungen beziehen (vgl. Mandel 2007: 13), d.h. sie sind erwerbswirtschaftlich orientiert und finanzieren sich ausschließlich aus dem Erwirtschafteten. Hierzu gehören im medialen Bereich z. B. Rundfunkanstalten (außer öffentlich-rechtliche), die gesamte Filmbranche (Produktion, Verleih etc.), Tonträgerindustrie sowie Kunst- und Kulturzeitungen und die neuen Medien als Informationsträger kultureller Inhalte, wie zum Beispiel Medienkunst im Internet. Ebenso Verlage, Künstler und Kunsthändler, Künstleragenturen, Musikinstrumentenhersteller, Anbieter von Dienstleistungen der Konzeption, Produktion und Vermarktung von Kultur, Kleinkunstunternehmen und viele kleine Kulturagenturen und Musicalbetriebe (vgl. Heinrichs 1997: 7, vgl. Mandel 2007: 13).

In Österreich erwirtschaftete die Kulturwirtschaft 2004 Erlöse und Erträge von 18,3 Milliarden Euro und die Wertschöpfung (Umsatzerlöse abzüglich der Vorleistungen) lag bei 7,2 Milliarden Euro (vgl. Mandel et al. 2006: 43). In Deutschland hingegen erbringt die Kulturwirtschaft einen jährlichen Gesamtumsatz von ca. 75 Milliarden Euro (vgl. Mandel 2007: 13). Das Unternehmen ist der vorherrschende institutionelle Typus, der dem Steuerungsmechanismus Wettbewerb unterliegt. Privatrechtliche Gesellschaftsformen (vgl. Seibel 1994: 24) können je nach Betriebsart alle handelsrechtliche Formen (GmbH, AG) haben (vgl. Heinrichs 1997: 6f.).

### 8.3.2 Der öffentliche Sektor

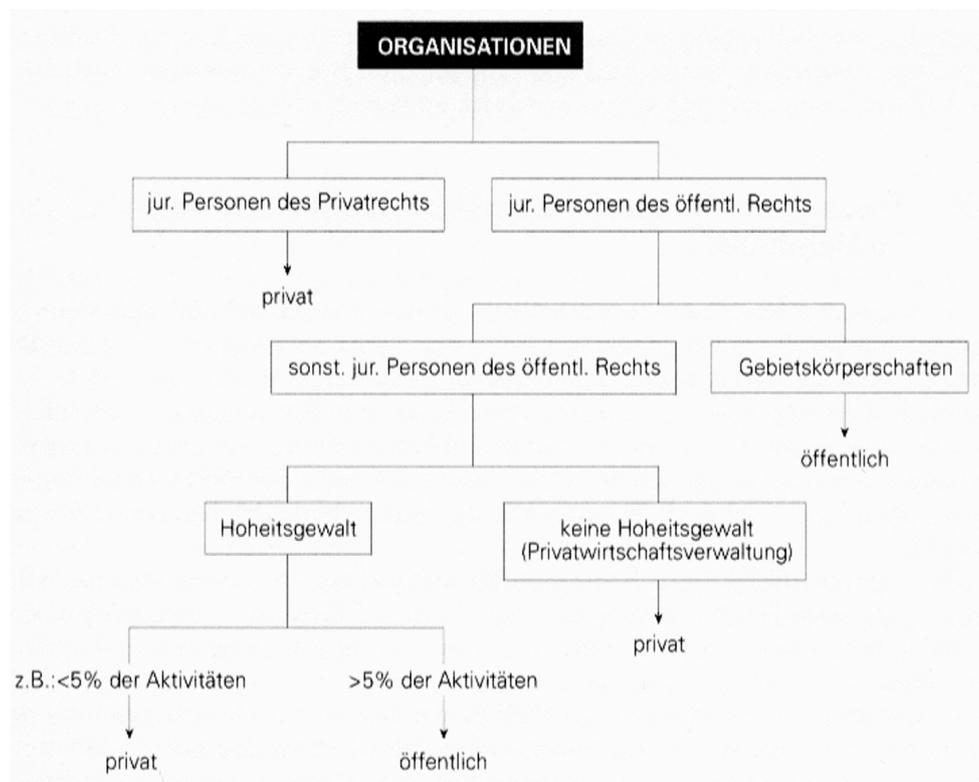
Als Kulturbetriebe der öffentlichen Hand und somit dem zweiten Sektor zugehörig sind solche definiert, die unter öffentlicher Trägerschaft in Form von Eigengesellschaften, Eigenbetrieben, Regiebetrieben und Zweckverbänden der öffentlichen Körperschaften (Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände) stehen, wie Museen, Staats- und Stadttheater, Bibliotheken, Volkshochschulen, kommunale Musikschulen etc. und öffentliche Anstalten, hier insbesondere öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten, sowie öffentlich-rechtliche Stiftungen (vgl. Heinrichs 1997: 6). Für die Organisation vieler Kulturinstitutionen der öffentlichen Hand zeichnet ein Netz von Kulturverwaltungen verantwortlich. Vor allem ein Großteil der Museen und Theater werden von Kommunen und Ländern selbst betrieben (vgl. Mandel 2007: 12). Der öffentliche Sektor ist gekennzeichnet durch eine hoheitliche Trägerschaft von Gemeinde, Land oder Bund bzw. durch eine Konstitution als öffentlich-rechtliche Körperschaft, ausgestattet und mit entsprechender Hoheitsgewalt (vgl. Lechner/Philipp 2006: 49). Öffentliche Organisationen sind im juristischen Sinn Personen des öffentlichen Rechts, deren Tätigkeit als öffentlich zu kategorisieren ist (zum Beispiel: Gebietskörperschaften, etc.), und andere Personen des öffentlichen Rechts, wie Spitäler, Kirchen, Universitäten etc. und Einrichtungen, die der Rechtsordnung einzelner Länder (zum Beispiel: Arbeitsmarktservice, etc.) unterliegen (vgl. Badelt 1997: 10). Da bei allen drei Sektoren häufig empirische Abgrenzungsprobleme auftreten, dienen Merkmale, wie das Maß der Ausübung an Hoheitsgewalt und die rechtliche Organisationsform, für die Abgrenzung des öffentlichen Sektors zum intermediären Sektor (vgl. Lechner/Philipp 2006: 49). Diverse Abgrenzungsprobleme entstehen ebenso mit dem „öffentlichen“ und „privaten“ Sektor, wobei hier das Kriterium der Ausübung der Hoheitsgewalt<sup>6</sup> zur Bestimmung des Sektors notwendig ist, da verschiedene Organisationen sowohl hoheitliche als auch nichthoheitliche Agenden wahrnehmen. Übt eine Organisation keine Hoheitsgewalt aus, dann ist sie als „privat“ zu sehen (vgl. Badelt 1997: 10).

Ein Großteil der Kulturförderung fließt in diesen Sektor. Der vorwiegende institutionelle Typus ist die Behörde mit dem vorherrschenden Steuerungsmechanismus Hierarchie (vgl. Seibel 1994: 24). Um mehr Flexibilität für die Einrichtungen der öffentlichen Hand zu gewähren und eine Dezentralisierung und Abschwächung von Hierarchie zu erreichen, wurden verschiedene Teilbereiche mit separaten Leitungsposten geschaffen.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Widmet eine Organisation nicht mehr als 5% ihrer Aktivität hoheitlichen Aufgaben, dann kann sie als „privat“ klassifiziert werden (vgl. Badelt 1997: 11).

<sup>7</sup> In Linz zum Beispiel: Brucknerhaus und Landestheater Linz, Lentos Kunstmuseum und Stadtmuseum Nordico.

**Abbildung 16: Entscheidungsbaum – Abgrenzung zwischen öffentlichen und privaten Organisationen**



Quelle: Badelt 1997: 11

### 8.3.3 Der dritte Sektor

Kulturbetriebe des dritten Sektors (international als Nonprofit-Organisationen bezeichnet) sind privatrechtlich organisiert (z.B. Vereine), verfolgen jedoch keine wirtschaftlichen Ertragsziele (vgl. Heinrichs 1997: 6). Sie dürfen zwar Gewinne erwirtschaften, diese aber nicht an Mitglieder und Eigentümer ausschütten bzw. müssen diese innerhalb der Organisation verbleiben und für den Unternehmungszweck verwendet werden. Das Charakteristikum der Kulturbetriebe des dritten Sektors ist somit die Gewinnverwendung, die nach Badelt einem Idealtypus unterliegt, da es zu einer versteckten Gewinnausschüttung kommt. Des Weiteren weisen sie Merkmale, wie ein Mindestmaß an formaler Organisation, an Selbstverwaltung, an Freiwilligkeit etc. auf (vgl. Badelt 1997: 8f.)<sup>8</sup> und sind somit zwischen Markt und Staat in einer intermediären Zone angesiedelt (vgl. Seibel 1994: 33). Sie sind als gemeinnützig im Sinne des Abgabenrechts zu titulieren und unterliegen weder einem vorherrschenden Steuerungsmechanismus, noch sind sie an einen institutionellen Typus gebunden, ihre Rechtsformen entsprechen sowohl dem öffentlichen wie dem privaten Sektor

<sup>8</sup> Detailliertere Ausführungen zu den Kriterien der Gemeinnützigkeit in Badelt 1997 unter Kapitel II.3.1.2.

(vgl. ebd.: 24). Der gemeinnützige dritte Sektor, der im Gegensatz zur sogenannten Hochkultur nur geringfügig gefördert wird und als rechtlich selbstständiger Bereich gilt, ist geprägt von einem hohen ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagement und beinhaltet viele Projekte und Institutionen im kulturpädagogischen und soziokulturellen Bereich.<sup>9</sup> Die geringen öffentlichen Mittel führen zur Notwendigkeit, Einkünfte zum wirtschaftlichen Überleben zusätzlich zu lukrieren (vgl. Mandel 2007: 12).

„Diese Kombination aus ehrenamtlichem Engagement, gemeinnützigen Zielen und kulturwirtschaftlichem Marketing ist häufig auch Ausgangspunkt für die Gründung neuer Kulturunternehmen. Alternative gemeinnützige Einrichtungen mit hohem Anteil an ehrenamtlicher Tätigkeit sind oftmals Experimentierraum für Unternehmungen, die sich im weiteren Verlauf professionalisieren und marktfähig werden.“ (Konrad 2000, Mitchell 2000 in Mandel 2007: 12f.)

Diese Form von halbstaatlichen/halbprivaten Organisationen kann einerseits unter dem Aspekt der historischen Entstehungsgründen von Organisationen und andererseits im Kontext von ökonomischen, politischen und soziologischen Funktionen dieser Organisationen und dem Vorteil dieser gegenüber staatlichen und privatwirtschaftlichen Akteuren betrachtet werden. Aus der historischen Perspektive handelt es sich um „gewachsene“ und „gewollte“ Institutionen, die stark mit der Herausbildung der bürgerlichen Gesellschaft und dem Zerfall der feudalen Ständeordnung und somit der Frage, wie das institutionelle Vakuum gefüllt werden kann, zusammenhängen. Die Frage nach der politischen Funktion von Verbänden und Vereinen für die Arbeiterbewegung und die sozialen Kräfte der Epoche fand früh Eingang in sozialgeschichtliche Untersuchungen und entfachte im Zuge der Pluralismusdebatte in den späten 1950er und frühen 1960er Jahren unterschiedliche Thesen (vgl. Seibel 1994: 41). Der These der Mobilisierungskraft „*voluntary associations*“ und deren Beitrag zum demokratischen Interessensausgleich“ (Dahl 1956 zit. n. Seibel 1994: 41) stand auf der anderen Seite „*die These von lokalen Elite-Kartellen und der Ausklammerung von Macht-relevanten Fragen durch politische Tabus („non-decisions“) und die Pseudopolitisierung von relativen Nebensächlichkeiten gegenüber.*“ (Mills 1956 zit. n. Seibel 1994: 41)

Aus politischer, ökonomischer und soziologischer Sicht befasste sich die Literatur im Wesentlichen unter zwei Perspektiven mit den Funktionen der Organisationen zwischen Staat und Markt. Die objektiven Funktionen von Organisationen gehen mit den subjektiven Motiven der Wahl der Organisationsformen einher. Viele der Theorien konzentrieren sich unter der „Staatsversagens“-Hypothese auf die Vorteile dieser Organisationen gegenüber den

---

<sup>9</sup> In Linz ist zum Beispiel die sog. „Freie Szene“ diesem Sektor zuzuordnen.

staatlichen und privaten Anbietern. Sie unterscheiden zwischen „*supply-side*“ und „*demand-side*“, je nachdem, ob die Motivation des Konsumenten oder die des Anbieters für die Wahl der Organisationsform betrachtet wird. Sogenannte „gewollte“ Organisationen gehören zu den „top-down“ Gründungen (vgl. Seibel 1994: 45ff.).

#### **8.3.4 Die Beziehung der Sektoren**

Wird der Kulturbetrieb in seiner Gesamtheit gesehen, dann ist eine vielfältige und starke Vernetzung der Sektoren evident, die von gemeinsamen Interessen getragen und von einer für alle virulenten Frage der Qualität geleitet wird, ebenso ist die rechtliche Basis, wie zum Beispiel die Angelegenheiten in punkto Urheberrecht oder steuerlichen Vorschriften, für die Allgemeinheit gleichbedeutend. Auch die Finanzierungsquellen, zum Beispiel Sponsoring etc. und partiell der Beschaffungsmarkt, welche Ensembles und KünstlerInnen gebucht und veranstaltet werden, ist für alle Sektoren des Kulturbetriebs annähernd gleich; der Absatzmarkt ist das Publikum. Fernab von diesen Punkten gibt es natürlich noch andere Formen und Arten der Vernetzungen und Abhängigkeiten untereinander, daher kommt es vielfach zu diversen Unschärfen, Überlappungen und Abgrenzungsschwierigkeiten der verschiedenen Sektoren (vgl. Heinrichs 1997: 7). Aufgrund des wirtschaftlichen und kommerziellen Charakters des privaten Sektors sind politische Eingriffsmöglichkeiten kaum möglich bzw. finanzieren sich alle privatwirtschaftlichen Kulturbetriebe „aus Umsatzerlösen und anderen Erträgen, während die nicht-kommerziellen Kulturbetriebe auf unterschiedliche Finanzierungsinstrumente angewiesen sind“ (Heinrichs 1997: 8). So wird dieser private Sektor im Folgenden nicht berücksichtigt. Interessant sind im (nicht nur) privaten Sektor die verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse und die Eigenheit der Ich AGs, die stark im Zunehmen sind und vermehrt große sozialwissenschaftliche Aufmerksamkeit erfahren. Diese Problematik der unterschiedlichen Dienstverhältnisse verbundenen mit den divergierenden sozialen Absicherungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen wird speziell im Teil III (Siegl) behandelt und hier von der Seite der Kulturbetriebe, die öffentliche Förderungen beziehen, beleuchtet.

## 9 Die lernende Kulturorganisation

Am häufigsten werden von den Betroffenen die bürokratischen Strukturen, denen viele Betriebe als Organisationen im Kultursektor unterliegen, kritisiert. Bereits Theodor W. Adorno seufzte: „*Wer Kultur sagt, sagt auch Verwaltung, ob er will oder nicht.*“ Der revolutionäre und aufklärerische Akt der Schaffung bürokratischer Ordnungen in ihrer Entstehungszeit wird hierbei jedoch oft übersehen, denn die moderne Bürokratie als ein Kind der Aufklärung hatte einerseits das Ziel, soziales Zusammenleben möglichst „rational“, also vernünftig zu organisieren, andererseits sollte sie die Art der Herrschaft möglichst gerecht gestalten (siehe etwa Weber 1972, Baecker 1994). Die Grundpfeiler der Bürokratie sind einerseits *Effizienz* und andererseits *Gerechtigkeitsstreben* (vgl. Klein 2007: 130f.). Als wesentlich für das Funktionieren der Organisationen gelten gemeinsame Werte, Normen und Regeln und durch deren Anerkennung durch ihre Mitglieder stellen sie die Organisationsstruktur dar. In der modernen Organisationstheorie spricht man nach wie vor vom *Scientific Management* und impliziert somit den Gedanken von der Organisation als „lebende Maschine“ bzw. ihrer „Maschinenartigkeit“. Einer „klassisch – instrumentellen“ Organisationstheorie wurde eine „institutionell – tatsächliche“, die sich ebenso der informellen, wie der formalen Organisationsstruktur widmete, gegenübergestellt. Mit der lernenden Organisation sollen anstelle der alten bürokratischen Ordnung flexible und anpassungsfähige Strukturen folgen (vgl. ebd.: 131ff.).

### 9.1 Zum Organisationsbegriff

Üblicherweise wird der Organisationsbegriff einerseits hinsichtlich der Unterscheidung von ganzen Systemen (Unternehmen, Kirchen, Vereinen, Behörden, Schulen, Gewerkschaften etc.) und andererseits im aktiveren Sinn von „gut organisiert“ sein, von einer veralteten Organisation oder wenn sich Unternehmen, Institutionen etc. umorganisieren, verwendet (vgl. Schreyögg 1998: 4). Genauer betrachtet kann der Organisationsbegriff in „*Organisation als Organist*“ oder „*Organisation als Prozess*“ unterschieden werden. Verwendet man den Organisationsbegriff als reales Gebilde oder bloßes Konstrukt, dann kann zwischen einer *Außen-* (hier bezieht sich der Organisationsbegriff auf die Organisation als abgegrenztes Gebilde von Menschen gegenüber ihrer Umwelt) und *Binnen-*Sichtweise (Organisation für Ordnung und Struktur; Denkhaltungen, Erwartungsstrukturen und Handlungsmuster manifestieren sich im verinnerlichten Programm) differenziert werden. Der Organisationsbegriff als „Organisation

als Prozess“ beschreibt den prozessualen Charakter einer Organisation, d.h. sie ist nichts Fertiges, sondern ein Geschehen (vgl. Neuberger 2000: 494f.). Organisationen waren seit jeher der „„zivilgesellschaftliche“ Arm sich der Staatsform bedienender Eliten, und von Anfang waren sie umgekehrt der Modus, über den nicht-staatliche Eliten sich Einfluß auf Regierung und Gesetzgebung verschafften.“ (Türk 2000: 169)

In der Organisationstheorie werden diese Begriffe differenziert in den institutionellen und instrumentellen Organisationsbegriff (vgl. Schreyögg 1998: 4f).

### 9.1.1 Der instrumentelle Organisationsbegriff

Im Mittelpunkt dieses Organisationsverständnisses standen die organisatorische Regelung und das Ziel, Arbeitsabläufe zu rationalisieren (vgl. Schreyögg 1998: 5). Die wesentlichen Managementfunktionen wurden mit der Koordination und Kontrolle, der Planung, dem Organisieren und Befehlen verbunden (vgl. Klein 2007: 134), die in der Führungsebene verortet wurden. Die Steuerung des Leistungsprozesses und die Architektur der Organisationsstruktur ist unter diesem Organisationsverständnis somit ein Instrument der Leitung. Aufgrund der unterschiedlichen Auffassung darüber, wie Organisationen erfasst werden können, werden diese entweder dem Konzept des *funktionalen* (Unternehmensführung muss Zweckerfüllung, Planung und Sicherstellung der Aufgaben des Unternehmens gewährleisten und kontrollieren; vgl. Schreyögg 1998: 5) oder des *konfigurativen* (die Organisation bildet hier das Gehäuse des Unternehmens, Arbeitsprozesse sind dauerhaft strukturiert und innerhalb diesen Rahmens werden dispositive Anordnungen vorgenommen) Organisationsbegriff zugeordnet (vgl. ebd.: 7f.). Dieser instrumentelle Organisationsbegriff wurde nach Klein (2007: 134 f.) hinsichtlich der Lösung von zwei zentralen Problemen kritisiert:

- Integration von Individuum und Organisation
- Bewältigung der Interaktion von Organisation und Umwelt

### 9.1.2 Der institutionelle Organisationsbegriff

Dieses Verstehen von Organisation fokussiert das ganze System, die ganze Institution (vgl. Schreyögg 1998: 9) und an die Stelle der *Organisation als Instrument* tritt die *Organisation als Institution*. Laut Philip Selznick (1994: 126, zit. n. Klein 2007: 138) werden Organisationen, die mit Werten erfüllt sind, durch diesen Wandel des Organisationsbegriffs und „die Umwandlung einer mechanischen, künstlichen Anordnung von Bausteinen in einen

*sozialen Organismus*“ zu Institutionen und dadurch wird ihnen eine eigene Identität verliehen. Gegenüber dem sehr mechanischen instrumentellen Organisationsverständnis ist das Institutionelle gekennzeichnet von einem reagierenden anpassungsfähigen Organismus, der das Produkt sozialer Bedürfnisse und Zwänge ist (vgl. Klein 2007: 138). Jedoch ist die Kategorie der Institution nicht kontextfrei definierbar, d.h. sie gewinnt ihren Sinn nur im Rahmen einer Gesellschaftstheorie und erst dadurch ist bestimmbar, welchen theoriepragmatischen Ort sie einnehmen soll (vgl. Türk 2000: 145).

Zur Bestimmung und Unterscheidung einer Organisation gegenüber einer Ansammlung von Menschen führt Schreyögg (1998: 9f.) drei Merkmale des institutionellen Organisationsbegriffes an:

1. Die spezifische Zweckorientierung der Organisation: Diese müssen weder konform mit den Zwecken der Mitglieder sein, noch eine konsistente Ordnung zueinander aufweisen.

2. Geregelte Arbeitsteilung: Die Organisationsstruktur ist das wesentliche Merkmal einer Organisation, sie ist allen Mitgliedern bekannt und die Aufgabenverteilung der Organisationsmitglieder ist rational gestaltet und führt zur Erreichung der Ziele.

3. Beständige Grenzen: Organisationen weisen absichtsvoll hergestellte Grenzen zur Außenwelt („Umwelt“) auf, die eine gewisse Stabilität und eine Identifikation der Mitglieder mit der Organisation erzeugt. Die Organisationsmitglieder erfüllen die Erwartungen unter Punkt 2 und oftmals liegt eine Teilmitgliedschaft der Mitglieder vor, wenn „*nur ein Teil der Handlungen der fraglichen Organisation gilt (Partialinklusion), andere Handlungen gelten anderen Organisationen oder freien Zwecken.*“ (Schreyögg 1998: 10)

### **9.1.3 Das Konzept der Organisationskultur**

Als wesentlicher Bestandteil des Fundaments des exzellenten Kulturbetriebs gilt nach Armin Klein (2007: 141 ff.) das Konzept der Organisationskultur, das auf Terence A. Deal und Allen A. Kennedy (1982) zurückgeht. Sie sprechen davon, dass jede/r MitarbeiterIn eines Unternehmens neben seinem „first job“, dessen Beschreibung im Arbeitsvertrag geregelt ist, einen „second job“ ausübt. Dieser „second job“ ist ein Job, in dem die Wirklichkeit des Unternehmens ständig neu erfunden und bestätigt wird, Intrigen, Gerüchte und Geschichten in die Organisation geholt werden und ein kommunikatives Netzwerk mit verschiedenen Rollen entsteht (Spione, Intriganten, Geschichtenerzähler, Souffleure etc.). Diese verschiedenen Jobs

müssen ebenso erledigt werden wie die im Arbeitsvertrag stehenden, um die Organisation aufrecht zu erhalten. Im Gegensatz zu den klassischen rationalen Organisationstheorien wird hier ein prozesshafter Blick auf die Organisation und deren Bedeutung und Funktion von einer „lebenden“ Organisationskultur gelegt. Mit dem Konzept der Organisationskultur können Einsichten über das Wirken und Entstehen von kulturellen Normen und Werten für die Organisation allgemein gewonnen werden. In ihrer Funktionsweise unterscheidet Edgar H. Schein diese in drei Ebenen:

1. die Ebene der *Artefakte*, d. h. alle Phänomene, die man hört, sieht und fühlt, wenn man einer Organisation begegnet. Dies sind die sichtbaren Strukturen und Prozesse in einer Organisation, die einerseits leicht zu beobachten, andererseits aber schwer zu entschlüsseln sind.
2. die Ebene der *bekundeten Werte*, d. h. konkrete Wertvorstellungen und Verhaltensweisen, wie z. B. Strategien, Ziele, Philosophien, bekundete Rechtfertigungen, ungeschriebene Verhaltensrichtlinien (was gilt als „gut“ bzw. „schlecht“, welches Verhalten wird „belohnt“ oder „bestraft“), Verbote usw.;
3. die Ebene der *Grundprämissen*, d. h. die grundlegenden Orientierungs- und Verhaltensmuster, die die Wahrnehmung und das Handeln der Organisationsmitglieder leiten. Hierzu zählen unbewusste, selbstverständliche Anschauungen, Wahrnehmungen, aber auch Gedanken und Gefühle. (Schein 1995: 30, zit. n. Klein 2007: 142)

Hinsichtlich der Dimensionen der Kultur kann das Konzept in eine kognitive (Lernen aus Erfahrung) und affektive (Werte, Normen und Einstellungen, die das Verhalten der Organisationsmitglieder prägen) Dimension unterschieden werden. Zu den zwei zentralen Funktionen einer Organisationskultur zählen einerseits die Schaffung einer *strukturellen Stabilität* und andererseits *die Integration von Elementen in ein größeres Paradigma* (Werte, Verhalten, Rituale, Klima etc. müssen sich in ein ganzes System fügen). Eine erfolgreiche Integration schafft die strukturelle Stabilität und gewährt Innovation. Da Kulturorganisationen auf hohe Flexibilität und Kreativität angewiesen sind, erscheint die Verwendung des Konzepts der Organisationskultur im Hinblick auf den exzellenten Kulturbetrieb sehr hilfreich (vgl. Klein 2007: 142 f.). Gelingt es nicht, das Konzept der Organisationskultur erfolgreich umzusetzen, dann kann dies zu pathologischen Organisationskulturen führen.

**Abbildung 17: Überblick pathologische Organisationen**

Organisation	Kultur/ Handlungsstil	Neurotischer Stil	Leitmotiv der Führungsperson
<i>Dramatisch</i>	Charismatisch	Dramatisch (theatralisch/narzisstisch)	Großartigkeit
<i>Depressiv</i>	Vermeidend	Depressiv (vermeidend/abhängig)	Hilflosigkeit
<i>Paranoid</i>	Wahnhaft	Misstrauisch	Verfolgungswahn
<i>Zwanghaft</i>	Bürokratisch	Zwanghaft	Kontrolle
<i>Schizoid</i>	„Politisch“ / taktisch	Distanziert (schizoid/vermeidend)	Distanz

Quelle: Klein 2007: 145.

## 9.2 Die lernende Kulturorganisation als Weg zum exzellenten Kulturbetrieb

Haben sich bisherige klassische Organisationstheorien auf die Gebiete der *Differenzierung* und *Integration* konzentriert, so kommt mit dem Buch von Karl Weick (1985), „*Der Prozess des Organisierens*“, ein weiterer wichtiger Aspekt hinzu. Wesentliche Punkte sind hier Improvisation statt Prognose, Kreierung von Lösungen und die Erneuerung der Handlungsweisen statt Verwendung und Verteidigung alter, Argumente, Zweifel und Widersprüche statt Gemütsruhe und Glauben. Die Organisation muss sich flexibel und offen halten. Das schnelle und effiziente Lernen wird zur zentralen Aufgabe von Organisationen (vgl. Klein 2007: 155 f.).

„Organisationen werden aus dieser Perspektive als Wissenssysteme aufgefasst, die über Lernprozesse neues Wissen akquirieren wie auch generieren und dadurch ihre Wissensbasis kontinuierlich verändern. [...] Lernen ist demnach definiert als Neustrukturierung der Wissensbasis. Organisatorisches Lernen ist dann der Prozeß, in dem Organisationen Wissen erwerben, in ihrer Wissensbasis verankern und für zukünftige Problemlösungserfordernisse hin neu organisieren.“ (Schreyögg 1998:538)

Dieses Verständnis von Organisation versteht Lernen nicht als *instrumentales* Lernen, sondern als einen *kognitiven* Prozess, der vor allem Praktiken, Wissen, Know-how, Verständnis und Techniken umfasst (vgl. Klein 2007: 156). Als wichtigste Ressource von Organisationen werden die „Wissens“-MitarbeiterInnen gesehen und so ist nach Armin Klein das Konzept der Organisationskultur, anstelle dessen das Konzept der „lernenden“ (sich

ständig verändernden) Kulturorganisation treten muss, wesentlich für die Verwirklichung des exzellenten Kulturbetriebs (vgl. ebd.: 12). Die Verbindung vom Ideal der lernenden Organisation mit der Organisationskultur wurde in der zweiten Auflage von Edgar Scheins „*Organizational Culture and Leadership*“ (1992) bearbeitet. Als wesentliche Herausforderung von Organisationen sieht Scheins die Bewältigung des rapiden Wandels und dessen Konsequenzen. Hierfür müssen Organisationen immer schneller lernen und wie ein ständig lernendes System funktionieren (vgl. Argyris/Schön 1999: 195).

„Die Menschen wollen einen Beitrag leisten, und man kann ihnen das zutrauen; man sollte sich dazu bekennen, wenn man nichts weiß, ein Lernender werden und versuchen, andere ebenfalls dazu zu bringen, und so die Verantwortung für das Lernen verbreiten; der Lernprozess muss letztlich Teil der Kultur werden.“ (Argyris/Schön 1999: 195).

So zielt dieses Lernen darauf ab, Werte zu ändern anstatt eine Verbesserung des Vorhandenen herbeizuführen (vgl. Klein 2007: 156). Bestimmend werden die organisationale Lernfähigkeit und das organisatorische Lernen, also Wissen durch Problemsituation (zum Beispiel: erfahrene Nichtübereinstimmung von Zielen etc.) und deren Untersuchungen aufzubauen und zu entwickeln (vgl. Schreyögg 1998: 538, vgl. Klein 2007: 156). Das Ideal einer „lernenden Organisation“ umfasst Begriffe

„wie organisationale Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Vermeidung von Stabilitätsfallen, Experimentierneigung, Bereitschaft zum Überdenken von Mittel und Zweck, Untersuchungsorientierung, Verwirklichung der Möglichkeiten des Menschen zum Lernen im Dienste von Organisationszielen und die Schaffung von Organisationsumfeldern als Rahmen für die menschliche Entwicklung.“ (Argyris/Schön 1999: 190)

Dem organischen Konzept der lernenden Organisation kann das mechanische der Organisationsentwicklung gegenüber gestellt werden. Folgende Merkmale sind kennzeichnend für das jeweilige System (vgl. Klein 2007: 163).

**Abbildung 18: Organisationsentwicklung vs. Lernende Organisation**

Organisationsentwicklung	Lernende Organisation
1. Wandel als Sonderfall / Ausnahme	1. Wandel als Normalfall
2. Wandel als separates Problem	2. Wandel endogen; Teil des System- prozesses
3. Direktsteuerung des Wandels	3. indirekte Steuerung des Wandels
4. Wandel durch (externe) Experten; Organisation als Klient	4. Wandel als generelle Kompetenz der Organisation

Quelle: Klein 2007: 163.

Ebenso kennzeichnend für die lernende Organisation ist ihre „anti-strukturelle“ Beschaffenheit, d.h. diese Organisationen lösen sich von dem Steuerungsinstrument der Organisationsstruktur, hier insbesondere von der Hierarchie, und an ihre Stelle treten hierarchiefreie Vernetzung und Kommunikation nach eigenem Ermessen (vgl. Schreyögg 1998: 556).

„Vertraut werden soll jetzt entkoppelten Systemstrukturen im Sinne einer nahezu vollständigen Flexibilisierung. Der Argumentation folgend werden lose Kopplung und Flexibilisierung als Funktions-Voraussetzungen erachtet, die der Entwicklungsfähigkeit und damit Lernfähigkeit von Organisationen zugrunde liegen.“ (Stahle 1991: 327 ff., zit. n. Schreyögg 1998: 556)

In letzter Konsequenz müsste die lernende Organisation als strukturlos begriffen werden, in der sämtliche Kommunikationen und Handlungen dem Lernen untergeordnet wären, was jedoch einem falschen Ideal entsprechen würde (vgl. Schreyögg 1998: 557). Vielmehr wird keine Organisation ohne Strukturen arbeiten können, jedoch ist deren Gewichtung ausschlaggebend (vgl. Klein 2007: 166), da Organisationsstrukturen enttäuschungsresistent programmiert sind und im Enttäuschungsfall aufrecht erhalten werden. Würde ein System auf alle Umwelteinflüsse reagieren bzw. ein Veränderungspotential sehen, dann würde es zu permanenten punktuellen Entsprechungen kommen und das System würde sich zwangsläufig auflösen. Dieses „Lernsystem“ könnte keine zeitinvarianten und stabilen Systemgrenzen etablieren, daher benötigt es eine zumindest temporär stabile Systemstruktur (vgl. Schreyögg 1998: 558). Diese soll Leistungen übernehmen, die nicht durch den Lernprozess erbracht wurden und eine gewisse Stabilisierung der Organisation, die in einen Lernprozess eingebettet sein muss vornehmen. D.h. bei der lernenden Organisation geht es um Struktur und Lernen und nicht um den Gegensatz Struktur oder Lernen. So muss jede Organisation „lernen“, dass ein gewisses Maß an Strukturierung und Stabilisierung sinnvoll ist. Die Frage lautet also nicht, wann eine Organisation lernen soll, sondern unter welchen Bedingungen es für eine Organisation sinnvoll ist, explizit einmal nicht zu lernen (vgl. Klein 2007: 166). Dieses Spannungsverhältnis beschreibt Weick folgendermaßen:

„Organisationen, die ihre früheren Erwartungen sowohl glauben als auch bezweifeln, behalten größere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.“ (Weick 1998: 17, zit. n. Klein 2007: 166)

Nach Armin Klein (2007) eröffnet das Konzept der lernenden Kulturorganisation den Weg zum exzellenten Kulturbetrieb, der als Chance zur Bewerkstelligung künftiger globaler Herausforderungen und der Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags von öffentlich

getragenen oder finanzierten Kultureinrichtungen angesehen werden kann. Als fundamentaler Baustein dient dem exzellenten Kulturbetrieb das Konzept der Organisationskultur. Neben den „Wissens“-MitarbeiterInnen als wichtigste Ressource sind eine ausgeprägte BesucherInnenorientierung (aber nicht im Sinne der Quote!) und der Aufbau eines zukünftigen Publikums wesentliche Merkmale dieses exzellenten Kulturbetriebs. Diese vorwiegend in Deutschland und unter den Vorraussetzungen des dortigen Kulturmarktes geführte Diskussion eröffnet auch für den Kulturmarkt Linz spannende Erkenntnisse und Einsichten.

### 9.2.1 Das Lernen in Organisationen

Was zeichnet aber nun lernende Organisationen aus bzw. wann und unter welchen Umständen können sie lernen und wie unterscheidet sich individuelles vom organisationalen Lernen? Um einer Organisation Lernen, Wissen oder Denken attestieren zu können, eignen sich zwei Strategien, einerseits die distanzierte Beobachtung der Organisation und deren Untereinheiten als einheitliches Gebilde und andererseits ihre Behandlung als unpersönliche Kraft. Kann das Wissen einzelner nicht in das organisationale Denken und Handeln einfließen, dann wissen die Mitglieder mehr als die Organisationen oder in umgekehrter Weise können die Mitglieder weniger, als die Organisationen wissen (vgl. Argyris/Schön 1999: 20ff.).

Argyris/Schön (1999: 24) nennen folgende drei Bedingungen, die Angehörige einer Organisation erfüllen müssen, um eine Organisation zu sein:

1. gemeinsame Maßnahmen überlegen, um als Gesamtheit eine Entscheidung treffen zu können,
2. einzelne müssen mit Vollmacht ausgestattet werden, um für die Gesamtheit handeln zu können,
3. die Grenzen zwischen der übrigen Welt und der Gesamtheit müssen festgelegt werden.

Organisationen stellen direktes Wissen und Bestandsfelder für Wissen dar und zur Darstellung dieses Wissens verwenden Argyris/Schön Aktions- oder Handlungstheorien, von denen zwei Formen unterschieden werden können: Mit der vertretenen Theorie („*exposed theory*“) wird die Aktionstheorie bezeichnet, die verschiedene Aktivitätsmuster erklärt oder rechtfertigt und mit der handlungsleitenden Theorie („*theory-in-use*“) ist die Aktionstheorie gemeint, „*die in der Durchführung dieses Aktivitätsmusters stillschweigend enthalten ist.*“

(Argyris/Schön 1999: 29) Das organisatorische Handeln ist nun geprägt von einem Nichtübereinstimmen der beiden Theorien, was zu gewissen Lernprozessen führt. Organisationales Lernen findet durch das Erleben problematischer Situationen von Organisationsmitgliedern und deren Untersuchung durch diese statt (vgl. Klein 2007: 156f.). Dieser Lernprozess kann in drei Formen unterteilt werden:

1. Das sog. „Einschleifen-Lernen“ (Single-Loop-Learning), dieses Lernen richtet sich auf „Irrtümer erster Ordnung“ und ist ein instrumentelles Lernen. Es geht vor allem darum, den „richtigen“ Systemzustand durch die Aufrechterhaltung der „theory in use“ zu gewährleisten und Irrtumsberichtigungen, innerhalb eines von Leistungswerten und -normen konstanten Rahmens, an Organisationsstrukturen und Annahmen zu ändern. Für das Gelingen dieses Lernens ist ein reibungsloses Funktionieren von Feedback notwendig.
2. Das „Doppelschleifen-Lernen“ (Double-Loop-Learning) bezeichnet hingegen ein Lernen, das sich mit „Irrtümern zweiter Ordnung“ beschäftigt und zu einem Wertewechsel in Bezug auf die handlungsleitenden Theorien sowie der Annahmen und Strategien der „behaupteten“ Aktionstheorien führt. Offenheit und Unvoreingenommenheit im Organisationsklima sind Voraussetzung für dieses Lernen. Es kann bei Einzelpersonen und Organisationen stattfinden.
3. Das „Deutero“-Lernen bezeichnet den Prozess des „Lernen des Lernens“ („learning how to learn“) und besteht aus dem Wissen des Single- und Double-Loop-Learnings. Lernverhalten, Lernerfolge, Misserfolge sowie Lernkontexte werden reflektiert und es bezieht sich auf den gesamten Interventions- und Veränderungsprozess. Eine dauerhafte Lernbereitschaft der Organisation soll sichergestellt werden (vgl. Klein 2007: 157f.).

Als Hindernis der Anwendung des Doppelschleifen-Verfahrens bei Organisationen machen Argyris/Schön das „defensive Denken in Organisationen“ aus und stellen dem das Modell des „produktiven Denkens in Organisationen“ gegenüber.

**Abbildung 19: Defensives Denken in Organisationen**

Leitvariablen	Handlungsstrategien	Folgen für die Verhaltenswelt	Folgen für Lernen und Effektivität
Ziele bestimmen und versuchen, sie zu erreichen	Die Umwelt einseitig entwerfen und leiten (überzeugen und sich auf höhere Ziele berufen etc.)	Akteur wird gesehen als defensiv, widersprüchlich, unvereinbar, beherrschend, als ängstlich, verletzt zu werden, als seine Gefühle zurückhaltend, übermäßig um sich und andere oder zu wenig um andere besorgt.	Selbstisolierung Verminderte langfristige Effektivität
Das Gewinnen maximieren und das Verlieren minimieren	Die Aufgabe an sich ziehen und kontrollieren („Besitz“ an der Aufgabe beanspruchen, Hüter der Definition und Durchführung der Aufgabe sein)	Defensive interpersonelle und Gruppenbeziehung (abhängig vom Handelnden, wenig Hilfe für andere)	Einschleifen-Lernen
Das Erzeugen oder Ausdrücken negativer Gefühle minimieren	Sich einseitig schützen (in abgeleiteten Kategorien sprechen, begleitet von wenigen oder gar keinen direkt beobachtbaren Daten, blind sein für Wirkung auf andere; Abwehrverhalten einsetzen wie Beschuldigungen, klischeehaftes Wiederholen, Gefühle unterdrücken, intellektualisieren)	Defensivformen (Misstrauen, mangelnde Risikofreude, Anpassung, externe Bindung, Betonung diplomatischen Verhaltens, machtzentrierter Wettbewerb und Rivalität)	Theorien werden öffentlich kaum getestet. Privat werden Theorien viel getestet
Rational sein	Einseitig andere vor Schäden schützen (Informationen zurückhalten, Regeln zur Zensur von Informationen und verhalten schaffen, private Treffen abhalten)		

Quelle: Klein 2007: 159

**Abbildung 20: Produktives Lernen in Organisationen**

Leitvariablen	Handlungsstrategien	Folgen für Verhaltenswelt	Folgen für Lernen und Effektivität
Gültige Informationen	Situationen planen, in denen die Beteiligten Handlungsursprung sein können und starke persönliche Ursächlichkeit erleben	Akteur als kaum defensiv erlebt	Widerlegbare Prozesse
Freie und sachliche Wahl	Aufgabe wird gemeinsam überwacht	Kaum defensive personelle Beziehungen und Gruppendynamik	Doppelschleifen-Lernen
Inneres Engagement für die Entscheidung und ständige Überwachung ihrer Durchführung	Selbstschutz ist ein gemeinsames Vorhaben und am Wachstum orientiert	Lernorientierte Normen	Häufiges öffentliches Überprüfen der Theorien
	Bilateraler Schutz Anderer	Weitgehend freie Wahl, inneres Engagement und Risikobereitschaft	Erhöhte langfristige Effektivität

Quelle: Klein 2007: 160

**9.2.2 Gefährdung für das produktive Lernen bei Organisationen**

Wird der Begriff des organisationalen Lernens nicht als normativer, sondern als neutraler Begriff verwendet, so Argyris/Schön (1999: 203f.), wird schnell klar, dass es sich nicht immer um positive Auswirkungen handeln muss. So könnte man den bürokratischen Vernichtungsapparat der Nationalsozialisten unter der Zuständigkeit von Eichmann in der Bewältigung seiner unsäglichen Aufgabe als effizient bezeichnen und ihm „Lernfähigkeit“ attestieren. Andere Autoren (Kunda 1992, van Maanen 1988) behandeln lernende

Organisationen als „Hochleistungsorganisationen“, indem sie behaupten,

„die Machteliten in den Organisationen benutzten das Ideal der lernenden Organisation so, wie sie andere rhetorische Ideale als geschickte normative Kontrollwerkzeuge benutzen, um die Einwilligung, ja die Selbstverpflichtung der Untergebenen zu erlangen, und das auf Arten, die zwar vielleicht gut für die sind, die die Kontrolle ausüben, aber schlecht für diejenigen, die ihnen unterstellt sind.“ (Argyris/Schön 1999: 203)

Des Weiteren wird von verschiedenen Forschern (Campbell 1969, Nelson und Winter 1982) auf die Evolutionstheorie von Darwin (Evolution durch Anpassung und natürliche Auslese) zurückgegriffen. Sie sehen das organisationale Lernen als Anpassung der Organisationen an die Umwelt, infolgedessen Routineabläufe erzeugt und übernommen werden. Für andere Forscher (Fiol und Lyles 1985, Leavitt und March 1988) sind lernende Organisationen die Bewahrer des Status quo, d.h. sie lernen, diesen zu erhalten. Für sie steht das organisationale Lernen im Dienste der Stabilität und nicht des Wandels. Die Einwände und Skepsis bezüglich des organisationalen Lernens kreisen um die Kriterien der Widersprüchlichkeit, Unsinnigkeit und Paradoxie oder darum, ob Organisationen wirklich produktiv lernen können bzw. überhaupt dazu kommen, produktiv zu lernen. Ein weiterer Kritikpunkt gesteht zwar den Sinn dieses Lernens für die Organisationen ein, jedoch stellt er in Frage, ob dies überhaupt oder immer nützlich ist (Argyris/Schön 1999: 198ff.).

Argyris/Schön (1999: 204f.) unterteilen die Gefährdungen für das organisationale Lernen in drei Stufen:

- Gefährdung für das einheitliche Handeln, da Organisationen aus (rivalisierenden) Untergruppen bestehen und diese nicht als einheitlicher Agent des Lernens auftreten können.
- Gefährdung für gültige Rückschlüsse, da Organisationen in „Kompetenzfallen“ geraten können und mit den Handlungsstrategien, die früher funktioniert haben, Zukünftiges bewältigen wollen, d.h. die Form des Lehren-Ziehens aus Beobachtungen vergangener Erfahrungen wird in Zweifel gezogen.
- Gefährdung für das effektive Handeln, da Lernergebnisse oft situationsbedingt und teils nur bruchstückhaft vorhanden sind, ist es fraglich, ob diese in die Organisation inkorporiert werden.

### 9.2.3 Die lernende Organisation auf dem Gebiet des Humankapitals

In Zeiten des Umbruchs und Wandels des Arbeitslebens bekommt die lernende Organisation auf dem Gebiet des Humankapitals eine besondere Bedeutung. Die AutorInnen auf diesem Gebiet griffen vermehrt die Sprache der lernenden Organisation auf, „...*die die Entwicklung der menschlichen Fähigkeiten zum Hinterfragen, Experimentieren, Übernehmen und Erneuern zugunsten der Organisation hervorhebt.*“ (Argyris/Schön 1999: 194) Normalerweise wurde auf diesem Untergebiet der Literatur über die lernende Organisation die Zunahme von Interaktionen im Hinblick auf die individuelle Entwicklung in Organisationen und der Verbesserung der wettbewerbsfähigen Leistungen betont. Die beiden Forscher Jones und Hendry (1992) von der englischen Warwick University bezeichnen den zentralen Unterschied auf dem Gebiet des Humankapitals in Bezug auf die lernende Organisation zwischen der „verstärkten Annäherung an Ausbildung und Entwicklung“ und „dem grundlegenden Geisteswandel“. Für sie gibt es das Stadium der „Transformation“ zu letzterem und das unerreichte Ideal der „Transfiguration“. Das Erstere bezieht sich darauf durch das Lernen, die Selbstbeurteilung und persönliche Veränderungen handzuhaben. Hier verflachen Führungsstrukturen, Macher und Denker kommen zusammen und jeder lernt, dem Problem ohne Schuldzuweisungen auf den Grund zu gehen. Die Organisation wird in vollem Maße durch persönliche Einbeziehung verpflichtet. Das Ideal der „Transfiguration“ beschreibt einen noch nicht erreichten Zustand, in dem die Menschen der Verbesserung der Gesellschaft und der Sorge um das allgemeine Wohl den Vorrang einräumen (vgl. Argyris/Schön 1999: 194). Sie behandeln nach Jones und Hendry (1992) ihre Organisationen wie Repräsentanten „*einer Lebensart, die wegen ihrer Werte zu achten ist.*“ (Jones/Hendry 1992, zit. n. Argyris/Schön 1999: 194 f.) und hinterfragen sie hinsichtlich ihres Zwecks und der bestehenden Form.

### 9.2.4 Das Modell der lernenden Kulturorganisation für Kulturbetriebe des dritten Sektors

Dem angestrebten exzellenten Kulturbetrieb kommt die Aufgabe zu, den Wandel als Normalfall anzusehen und das Lernen zum zentralen Baustein dieses gewünschten Modells zu machen. Welche Möglichkeiten und Grenzen sich jedoch für Kulturbetriebe des dritten Sektors daraus ergeben, soll mit der „Theorie des erfolgreichen Scheiterns von Organisationen zwischen Markt und Staat“ gezeigt werden.

Wolfgang Seibel (1994: 273f.) attestierte in seiner 1988 formulierten Theorie von erfolgreich scheidenden Organisationen des dritten Sektors, die zwischen Markt und Staat im

intermediären Bereich fungieren, diesen Organisationen ein Überleben aufgrund ihres erfolgreichen Scheiterns. Genauer lautete seine Annahme, dass es bei diesen Organisationen in der Peripherie des auf Norm- und Zweckrationalität orientierten Codesystems der Organisationskultur zu deren Relativierung auf verschiedenen Ebenen kommt und diese durch personale und organisationale Koordination ersetzt werden. Als wesentliche Elemente gelten Entdifferenzierung und Personalisierung von persönlichen Handlungsorientierungen und Organisationsstrukturen, deren Funktion in der

„Herabsetzung von Lernfähigkeit und Responsivität sowohl persönlicher Handlungsorientierungen als auch politisch-administrativer Strukturen in Situationen, wo Lernen und Responsivität (Resonanzfähigkeit) entweder individuell belastend oder wegen des Bestandsschutzes mikro- oder makrosozialer Ordnungen unerwünscht oder ohne Aussicht auf Realisierungschancen etwaiger Lerneffekte ist.“(Seibel 1994: 273)

Das notorische erfolgreiche Scheitern ist somit die Voraussetzung und Folge von politischen Stabilisierungs- und/oder sozialer Integrationsleistungen, da ansonsten die Integrationsleistung für das ehrenamtliche Personal und die einfachen Mitglieder sowie der Stabilisierungsfunktion für das politische Machtgefüge verloren gehen würden (vgl. ebd.: 273). Gemessen an den Maßstäben der Effizienz und Rechtmäßigkeit scheitern diese Organisationen in ihrem Tun, jedoch liegt genau darin ihr Erfolg, da sie somit weder die Legitimation des erwerbswirtschaftlichen oder staatlichen Bereichs gefährden (vgl. Szirota 1996: 173). Durch Berücksichtigung individueller Wahlentscheidungen und dem Unterliegen von Präferenz- und Kontrollsignalen in Form von Kaufentscheidungen und Wählerstimmen, garantieren Staat und Markt eine gewisse Flexibilität und Effizienz bei der gesellschaftlichen Bedürfnisbefriedigung. Durch Bewertungen der Leistungen von Staat und Markt mittels positiver bzw. negativer Wahl- und Kaufentscheidungen werden präferierte Leistungen signalisiert und andere abgelehnt, d.h. der politische Markt und der Gütermarkt funktionieren nach dem Prinzip der „Abwanderung“ (exit) durch Kontrolle und Präferenzbildung. Hierin liegt die Chance des „dritten“ Institutionentyps, denn diese Organisationen im intermediären Bereich zwischen Staat und Markt kennen derartige Verbindungen von Präferenz- und Kontrollsignalen, wie sie eben für die anderen Sektoren charakteristisch sind, nicht. Sie unterliegen weder KäuferInnen- noch WählerInnenentscheidungen, und durch die spezielle Personal- und Entscheidungsstruktur sind Performanz und Ressourcenzufuhr, im Gegensatz zu staatlichen und privaten Organisationen, entkoppelt (vgl. Seibel 1994: 286f.). Zur Beurteilung der Anwendbarkeit des Konzepts der lernenden Organisation für Nonprofit-Organisationen als Voraussetzung zum exzellenten Kulturbetrieb ist die Struktur von Arbeit

und der Beitrag für die Organisationen von Bedeutung, da bezahlte Arbeit anders bewertet und stimuliert wird als ehrenamtliche Tätigkeit und dies Auswirkungen auf den Anreiz für den Ressourcenbeitrag der einzelnen MitarbeiterInnen hat (vgl. ebd.: 287).

„Der Anreiz für den Ressourcenbeitrag von Vorstandsmitgliedern liegt ebenfalls nicht in einer Verbesserung der Organisationsleistung (die sich nicht in höherem individuellen pay-off, etwa einem höherem Gehalt, niederschlagen kann), sondern im Profit aus Netzwerken und Clan-Strukturen und gegebenenfalls der Sicherung politischer Hausmacht.“ (Seibel 1994: 287)

Der dritte Sektor ist gekennzeichnet durch eine hohe Quote an ehrenamtlicher Beschäftigung und deren langer Tradition, da viele dieser Einrichtungen durch ehrenamtliche Arbeit, aufgrund ideeller Motive und gesellschaftlicher Bedürfnissen, gegründet wurden (vgl. Auer/Reiter/Wetzel 2005: 13). Im Hinblick auf die Probleme des marktwirtschaftlichen und staatlichen Beschäftigungssektors und die damit verbundene hohe Erwerbsarbeitslosigkeit wird dieser Sektor als beschäftigungspolitische Lösung und Alternative (wieder-)entdeckt<sup>10</sup>. Hoffnungen in quantitativer (Erschließung neuer Tätigkeitsfelder) und qualitativer Hinsicht (Qualität der Arbeitsplätze) werden geweckt (vgl. ebd.: 4). Bei dieser Diskussion um die Generierung von neuen Arbeitsplätzen und die Verpflichtung von arbeitslosen Menschen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten dürfen jedoch die spezifischen Voraussetzungen für das Ehrenamt, wie *ideelles Engagement, soziale und finanzielle Absicherung der Tätigen* und die *Verfügbarkeit von Zeitressourcen*, nicht übersehen werden (vgl. ebd.: 13).

## 10 Der Kulturarbeitsmarkt

Auf die Veränderungsprozesse von Arbeit, Beruf und Bildung im Übergang von der industriellen zur postindustriellen Gesellschaft scheinen Kulturberufe gut vorbereitet zu sein, da sie in einer langen Tradition stehen und sich der Industriegesellschaft nie vollständig anpassen konnten oder wollten, dennoch werden auch sie betroffen sein. Sie gelten als innovative Vorläufer für andere Berufsfelder (vgl. Dostal 2003: 137f.). Für Schmutzhard (2008) ist der Kulturbereich der Vorreiter der Negierung von sozialer Absicherung, denn hier ist eigentlich die Speerspitze der Liberalisierung zu verorten, da der Kulturbereich aus

<sup>10</sup> In den letzten Jahren wurde die Diskussion u.a. unter folgenden Aspekten geführt: „Wundermittel gegen die Massenarbeitslosigkeit“ (Anheiner, 1997), „Die Seele der Demokratie: Bezahlte Bürgerarbeit“ (Beck, 2000), „Zukunft der Arbeit“ (Rifkin, 1995) (vgl. Auer et al. 2005: 4).

budgetären Gründen bereits immer prekariert war und die Auslagerung von Arbeitsleistungen in einen sozial nicht gesicherten Bereich Tradition hat. Mittlerweile sind einige Berufsfelder durchaus am Nachziehen.

## 10.1 Organisatorische Rahmenbedingungen des Kulturarbeitsmarktes

Um den Kulturarbeitsmarkt Linz analysieren zu können und mögliche Erkenntnis und Einsichten zu gewinnen, ist es notwendig, vorab die Rahmenbedingungen für Kulturanbieter im öffentlichen und dritten Sektor zu klären, da sich der Kulturarbeitsmarkt durch seine hybriden Strukturen, die einer ständigen Erosion und Transformation ausgesetzt sind und laufend neu definiert und einer Reflexion unterzogen werden, auszeichnet. Ebenso ist für diesen Arbeitsmarkt, wie bereits vielfach erwähnt, die Schwierigkeit der Grenzziehung innerhalb der verschiedenen Anbieterstrukturen sowie zwischen deren ProduzentInnen und ProtagonistInnen charakteristisch.

### 10.1.1 Merkmale des Kulturarbeitsmarktes und deren Auswirkungen

Im Allgemeinen weist die Organisation von Arbeit im Kunst- und Kulturfeld nach Schiffbänker/Mayerhofer (2003: 17f.) folgende Spezifika auf:

- Normalarbeitsverhältnisse sind stark rückläufig, ausgeprägte Prekarisierungstendenzen
- Fragmentierte Erwerbsverläufe/Patchwork-Karrieren: gleichzeitig oder abwechselnd werden Projekt-, Teilzeitarbeit, geringfügige, befristete oder mehrfache Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt
- hohe Selbstständigenraten/Entrepreneurs
- teilweise unzureichende und/oder ungewisse soziale Absicherung
- (zunehmend) sehr hohes Ausbildungsniveau: über 30 Prozent AkademikerInnen, laufende Weiterbildung v.a. on-the-job, außerhalb formalisierter, zertifizierter Ausbildungen
- hoher Beschäftigungsanteil von Frauen
- Bedeutung des sozialen Netzes für Aufträge bzw. Karriere-Sicherung.

Die Bedeutung und Relevanz von Lobbying und Netzwerken wird auch von den interviewten ExpertInnen immer wieder betont und so tut man sich im Kulturbereich „*leichter, desto älter man ist*“ (Winkler 2008). Im Folgenden werden einige Kennzeichen und aktuelle Entwicklungen des Kulturarbeitsmarktes exemplarisch angeführt und in Verhältnis

zueinander gesetzt bzw. mit den entstehenden Konsequenzen für Individuum, Organisation und Staat ergänzt. Diese kurzen Ausführungen sollen einen allgemeinen Einblick in den Kulturarbeitsmarkt gewähren und dessen Rahmenbedingungen erläutern, bevor im nächsten Kapitel der Kulturarbeitsmarkt in der Stadtregion Linz dargestellt wird.

### Konnex: Kulturarbeitsmarkt und andere Arbeitsmärkte

Die spezifischen Merkmale des Kulturarbeitsmarktes machen eine Vergleichbarkeit mit anderen Arbeitsmärkten schwierig und weisen auf die Eigenheiten dieser Erwerbsarbeit hin. Einerseits gelten für diesen Arbeitsbereich „harte Deadlines“, die in dieser Art und Weise kaum in einem anderen Bereich vorzufinden sind und somit von Organisationen und MitarbeiterInnen hohe Flexibilität, Organisiertheit und Qualifikation erfordern und eine Fluktuation des Mitarbeiterstandes inkludieren, andererseits wird im Kunst- und Kulturbereich in Form der Produktion von Kunst (und deren Inhalten) und der Vermittlung und Präsentation dieser eine bestimmte Arbeit an der Gesellschaft geleistet (vgl. Stocker 2008). Für KünstlerInnen ist

„der Arbeitsmarkt [...] natürlich auf der einen Seite ein nahezu überfüllter Arbeitsmarkt [...] das ist also ein unglaublicher Wettbewerb um gute Stellen und attraktive Stellen, dass jemand eine Karriere macht, wie etwa der Oberösterreicher Franz Welser-Möst, das ist selbstverständlich Können, aber auch wahnsinnig viel Glück. Dass man an der richtigen Stelle steht und so weiter. Das ist auf dem Sektor sehr, sehr schwierig, das ist ein heikler Beruf mit grundsätzlich nicht garantierten Erfolg.“ (Winkler 2008)

So hatte zum Beispiel das Theater Phönix im Zuge einer Ausschreibung für die Erweiterung ihres Schauspielensembles um fünf Arbeitsplätze insgesamt 300 Bewerbungen (vgl. Stangl 2008).

### Konnex: Ökonomisierung und Kulturbudget

Eine oftmals ausgabenseitige Indexsteigerungen in Form der jährlichen Anpassungen der MitarbeiterInnen-Einkommen an die (zumindest in manchen öffentlich getragenen Organisationen) von der Gewerkschaft ausverhandelten Lohnerhöhungen, und das meist nicht in dieser Form erhöhte Gesamtbudget führt zu Mehrausgaben für das Personal, einhergehend mit dem Rückgang des Programmbudgets (vgl. Stocker 2008, vgl. Stangl 2008), was bereits auf eine der größten Herausforderungen dieses Bereichs verweist: *Programmbudget vs. Personalbudget*. Natürlich ist diese Frage der Personalkosten für alle Arbeitsfelder evident und enorm präsent, jedoch sind die Auswirkungen im Kunst- und Kulturfeld im Hinblick auf den demokratischen Kulturauftrag besonders brisant. Hinsichtlich der einzelnen Kulturanbieter wirkt sich

dieser ökonomische Druck sehr unterschiedlich aus und „*das Prekariat ist ja nicht eines der im Kulturbereich Tätigen alleine, sondern es ist das Prekariat des Kulturbereichs generell*“ (Stocker 2008). In gewisser Weise ist das Kulturbudget ein flexibles Budget (zum Beispiel: administratives und Veranstaltungsbudget) und somit kann, wenn weniger Geld zur Verfügung steht, weniger gemacht werden. Gewisse KünstlerInnen sind dann zu teuer und können nicht mehr veranstaltet werden bzw. wird mehr Wert auf Sicherheit gelegt. Mainstream, da publikumswirksamer, verdrängt Avantgarde und Unbekanntes (vgl. Ponesch 2008).

### Konnex: Kulturpolitik, Kulturauftrag und Ökonomisierung

Im Hinblick auf das Ziel von Kunst- und Kulturorganisationen: „Kultur ermöglichen“ und im Zusammenhang mit dem Konzept „Kultur für alle“ sind Fragen der Rentabilität, Ökonomisierung und Kommerzialisierung und deren Auswirkungen auf den demokratiepolitischen Kulturauftrag aktuell und von großem Interesse. Der Soziologe Gerhard Schulze spricht im Zuge der allgemeinen Ökonomisierung der Gesellschaft davon, dass sich neben den Motiven der Soziokultur, Demokratisierung und Hochkultur in der Kulturpolitik der Aspekt der Ökonomie etabliert hat und dies zu einer Konkurrenz zwischen den verschiedenen Kulturanbietern am nachfrageorientierten Erlebnismarkt führt. Damit verbunden ist der „*Zwang zur Rentabilität und eine verstärkte massenkompatible Vermarktung und Kommerzialisierung der Angebote staatlicher Investitionen unter dem Motto „Gut ist, was gut läuft“.*“ (Schulze 1992: 505, zit. n. Lewitzky 2005: 18)

Laut Schulze führt dies zu überkommenen Zielen der Kulturpolitik und zur Lösung seitens des Staates von einer anspruchsvollen Kulturpolitik, so kommt es anstatt der ehemals angestrebten Demokratisierung der Kulturangebote zu einer Aushöhlung von kritischen Inhalten zugunsten der bloßen Bedürfnisbefriedigung (vgl. Lewitzky 2005: 18). Diese inhaltliche Perspektive wird zwar nicht zur Gänze aufgehoben, aber die ökonomischen Faktoren und Rahmenbedingungen treten hervor und unter diesen werden sie politisch verhandelt (vgl. Rösen 2006: 35). Im Zuge dieser Ökonomisierung des Kulturbetriebs bekommen Prozesse der Förderung von Avantgarde und Neuem, der Initiierung von einem laufenden Kulturdiskurs und der ständigen Diskussion um den Stellenwert und der Bedeutung von Kunst und Kultur eine besondere Bedeutung zu. Diese Debatte wird unter anderem in der Stadt Linz mit dem Kulturentwicklungsplan und auf Landesebene mit dem Kulturleitbild Oberösterreich forciert. Man muss sich künftig Fragen stellen, wie „*welches Profil, welches kulturelle-künstlerische Profil will sich eine Stadt geben und was brauche ich dazu und was brauche ich dazu auch nicht.*“ (Janko 2008).

### Konnex: Kulturarbeit und Öffentlichkeit

Aufgrund des immer größer werdenden Stellenwerts von Kunst und Kultur sind verstärkt betriebswirtschaftliche Evaluationskriterien (hier vor allem im Non-Profit Sektor) eingeflossen, was jedoch nicht zu mehr Handlungsspielraum in Form des Budgets geführt hat (vgl. Schmutzhard 2008). Eine zunehmende Professionalisierung in der freien Kulturarbeit hat stattgefunden (vgl. Assmann 2008). Diese zunehmende Professionalisierung und vermehrte Strukturiertheit des freien Kunst- und Kultursektors verleiht diesem Arbeitsmarkt, fernab der steigenden Bedeutung des Beschäftigungspotentials der Kreativwirtschaft und der damit in Österreich einhergehenden Diskussion um den Rückzug des Staates aus der öffentlichen Kulturförderung und der Ersetzung der öffentlich getragenen oder finanzierten Kultureinrichtungen durch Unternehmen der Kreativwirtschaft und dem impliziten Verkennen des Auftrags und Konzepts dieser Kulturbetriebe, immer mehr einen Berufscharakter und ermöglicht gleichzeitig die Chance, kulturelle Tätigkeiten des Nonprofit-Sektors als professionelle Erwerbsarbeit zu diskutieren und das öffentliche Bewusstsein für diesen Bereich zu sensibilisieren. Auch für künstlerische Berufe bietet die aktuelle Diskussion um die neuen Kulturarbeitsplätze die Möglichkeit, diese unter den genannten Aspekten zu diskutieren (vgl. Schiffbänker/Mayerhofer 2003: 17).

„Was wahrscheinlich auch wichtig ist, weil es sonst überhaupt unbegreifbar ist, wie die Menschen überleben sollen [...] das ist einfach eine wilde Geschichte, wie viele Künstler können wirklich leben von dem, was sie tun? (Schweizer 2008)

Dieser Weg der Effizienzsteigerung führte in der Sparte Museen dazu, dass Ausstellungen mit teils mehr finanziellen Mitteln ausgestattet und immer größer und spektakulärer werden und man in kürzerer Zeit immer mehr erledigen muss (vgl. Schweizer 2008).

### Konnex: Qualifizierung, Positionierung und Sicherheit

Ein weiteres Spezifikum der Kulturberufe ist, dass sie meist nicht in korporatistischen Strukturen eingebunden sind und somit eine intermediäre Position zwischen den klassisch privilegierten Professionen einerseits und den verberuflichten abhängig beschäftigten Arbeitnehmern andererseits einnehmen. So handelt es sich vielfach um offene Berufe, die ohne zertifizierte Bezeichnungen und ohne Schutz am Kulturarbeitsmarkt mit anderen Berufsgruppen konkurrieren (vgl. Gottschall 2003: 7).

„Weder für die Ausbildungsinhalte, noch für berufliche Qualifikation existieren einheitliche Standards, geschweige denn gesetzliche Festlegungen.“ (Stoß 1999, zit. n. Gottschall 2003: 7)

KulturberuflerInnen sind in einem hohen Ausmaß von ihrer individuellen Marktposition, die sie immer wieder von neuem in dem jeweils relevanten Netzwerk erarbeiten müssen und mit Vertrauen, Ruf und Kommunikation steuern können, abhängig und verfügen aufgrund der vielfältigen nicht gewerkschaftlichen Berufsorganisationen nur über geringe Regulationsmacht (vgl. Gottschall 2003: 7). Meist haben sie eine hohe Affinität zum Jobwechseln, da die Vielfalt am Tätigkeitsspektrum Teil der Karriere ist und das Forcieren der eigenen Biographiegestaltung, im Gegensatz zu anderen Arbeitsmärkten, für den Kulturarbeitsmarkt dazugehört (vgl. Stocker 2008). Durch dieses ständige Aushandeln der Struktur innerhalb der Netzwerkstruktur werden die Kulturarbeitsmärkte offener und flexibler, aber auch risikoreicher als andere regulierte Märkte von Dienstleistung und Arbeit (vgl. Gottschall 2003: 7). Unter den Gesichtspunkten der meist fehlenden Regulationsmacht des Subjekts und der zunehmenden Flexibilisierung der Märkte geraten besonders öffentlich getragene Kultureinrichtungen in Bezug auf den Umgang mit deren MitarbeiterInnen und deren Qualität der Anstellungsverhältnisse, also inklusiv den sozialen Absicherungsmaßnahmen, in den Mittelpunkt des Interesses, denn hier fungiert die öffentliche Hand als Arbeitgeber und nimmt in der Verteilung der öffentlichen finanziellen Mittel eine Vorbildfunktion für andere Kultureinrichtungen ein. In der vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur in Auftrag gegebenen Studie „Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich“ (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008) wurde von den interviewten ExpertInnen die Einbindung in das soziale Sicherungssystem als vordergründiges Problem diskutiert. Als wesentliche Herausforderungen wurden Mehrfachpflichtversicherungen, generelle Informationsdefizite, die komplexe Situation allgemein und das Fehlen der sozialen Absicherung allgemein genannt. Insgesamt wurden in sozialversicherungsrechtlichen Belangen große Unsicherheiten und Antwortausfälle (keine Angabe zu Fragen der Pensions- und Unfallversicherung machten bis zu 15 Prozent der Befragten) bei den RespondentInnen festgestellt, die einerseits als Verweigerung, sich mit der Thematik auseinander zu setzen, oder andererseits als tendenzielles Nicht-Wissen betrachtet werden können. Hinsichtlich der Krankenversicherung bestand der beste Informationsstand und die Antwortausfälle lagen unter 2 Prozent (vgl. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 101).

### Konnex: Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungsformen

Ein weiteres Charakteristikum des Kulturarbeitsmarktes ist die hohe Heterogenität bei den Anstellungsverhältnissen der im Kunst- und Kulturbereich Tätigen, innerhalb der es zu einer

Differenzierung der MitarbeiterInnen untereinander kommt bzw. wird eine Kerngruppe (Stammpersonal) gebildet, die von einer Randzone mit atypisch Beschäftigungsverhältnissen umgeben ist.

Eine Beschreibung des deutschen Klassensystems am deutschen Theater skizziert Wüllenweber (2006) folgendermaßen:

„Die Unterschicht: Ganz unten sind alle, die abends auf der Bühne stehen. Sie verdienen am wenigsten und haben die unsichersten Arbeitsplätze (...) Die untere Mittelschicht: Die Chorsänger haben ähnliche Arbeitsverträge wie die Schauspieler. Aber in der Realität wird ihnen nie gekündigt. Und ihnen stehen umfangreiche Zulagen zu. Die gibt es beispielsweise, wenn der Chor eine große Oper in einer fremden Sprache singen muss (...) Die obere Mittelschicht: Bühnenarbeiter, Handwerker und Verwaltungsangestellte sind ganz normale Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Sie arbeiten nach dem gleichen Tarifvertrag wie ihre Kollegen im Einwohnermeldeamt und sind praktisch unkündbar. Rechnet man alle Schichtzulagen mit, wird hinter der Bühne meist mehr verdient als darauf.“ (Wüllenweber 2006, zit. n. Klein 2007: 22)

Die Situation in Österreich ist am Beispiel des Landestheaters Linz gegenüber den deutschen Verhältnissen hinsichtlich Krankenversicherung etc. nach Königstorfer (2009) besser gesichert, was jedoch immer wieder zu Konflikten führt, da auch viele KünstlerInnen aus Deutschland beschäftigt werden und die zwei Systeme im Detail schwer zusammenpassen. Allgemein gibt es oft einerseits den Wunsch, mittels Werkvertrag beschäftigt zu werden, aufgrund verschiedener Interessenslagen von KünstlerInnen und der jeweiligen familiären Situation, andererseits kommt es dann bei Pensionsantritt zu Schwierigkeiten aufgrund der fehlenden Versicherungszeiten. Bei einem Gast, der nicht nur für eine Veranstaltung kommt, sondern in einer Produktion mit einer mehrmonatigen Dauer mitspielt und für das ganze Jahr angemeldet werden muss, da in Österreich nur Personen, die bei einer wiederholten Tätigkeit einen Kalendermonat Unterbrechung haben, abgemeldet werden dürfen, ergibt sich die Schwierigkeit, dass er

„wenn er einen einzigen Auftritt hat am 5. Februar und den nächsten hat er am 23. März, dann ist er bei uns über diesen Zeitraum durchgehend angemeldet, das ist für ihn angenehm, weil er versichert ist und so weiter und so fort. Der Nachteil ist aber, er kriegt zum Beispiel in Deutschland in der Zeit, wo er bei uns angemeldet ist, kein Arbeitslosenentgelt, kein Hartz IV oder was auch immer und das ist für den einzelnen Familienvater, wie auch immer, zum Teil eine mittlere Tragödie. [...] Also es gibt ein gewisses Spannungsfeld dazwischen, dass man sagt, da gibt es die Jetzt-

Zeit, wo viele Künstler das Interesse haben, keinen Dienstvertrag zu bekommen, und da gibt es die Zukunft oder die Pension oder die Zeit einer Arbeitslosigkeit, wo ich das Gefühl habe, dass dann alle doch ganz froh sind, wenn sie zurückblicken können auf eine Versicherungszeit“ (Königstorfer 2009).

### 10.1.2 Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsstrukturen im öffentlichen und dritten Sektor

Die Situation der Festanstellung in Kulturinstitutionen ist in den europäischen Ländern unterschiedlich. So hat es zum Beispiel im Theaterwesen in Frankreich nie diese Fixanstellungen von SchauspielerInnen, wie in Österreich und Deutschland, gegeben, da sie produktionsabhängig waren, was zu dementsprechenden Konflikten zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen geführt hat, bis schlussendlich das Festival in Avignon auf Streik<sup>11</sup> gestellt wurde und man hiermit Verbesserungen erreicht hat. Aber was auf dem Vormarsch ist, sind sicherlich „diese ökonomisch befristeten, zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse“ (Fuchs 2008), was eine Veränderung der Arbeitssysteme inkludiert. Dieser Wandel der Arbeitssysteme von „stabil“ auf „flexibel“ wurde bereits in den Ausführungen zur lernenden Organisation angesprochen und führt zu verschiedenen Flexibilitätsebenen (siehe auch Latniak 2007: 50).

---

<sup>11</sup> detaillierte Ausführungen hierzu unter: <http://www.labournet.de/internationales/fr/kulturstreik2.html> , 3.02.2009  
<http://www.faz.net/s/Rub02DBAA63F9EB43CEB421272A670A685C/Doc~E7F27F9FC2BC74431BB202C6A9F41D2F3~ATpl~Ecommon~Scontent.html3.02.2009>, 3.02.2009.  
<http://www.faz.net/s/Rub02DBAA63F9EB43CEB421272A670A685C/Doc~E0F8F7D8E89AF476EBF6EC246BF4B84F2~ATpl~Ecommon~Scontent.html> , 3.02.2009.

Abbildung 21: Unterschiedliche „Flexibilitätsebenen“

Flexibilität auf Ebene ...	bedeutet...	„Gegenbegriff“ zu...
... der Produktion	z.B. eine Produktvielfalt auf gleichem Equipment herstellen zu können	Massenproduktion eines Standardprodukts am Fließband
... der Organisation	variable, anpassungsfähige Strukturen, mit denen schnell auf unterschiedliche Anforderungen (wie z.B. Kundenwünsche) reagiert werden kann	Hierarchie, Bürokratie, starre Abläufe
... der Arbeitsplätze	job rotation, aber auch Aufgabenanreicherung, Integration von Entscheidungsbefugnissen	Fließband, Monotonie, simple Verrichtung, Trennung von Planung und Ausführung
... der Mitarbeiter	Vielfältige Einsetzbarkeit auf Basis funktionaler Kompetenz und hoher Motivation: „Fügsamkeit“ und „Biegsamkeit“ (Flecker 1998)	Dienst nach Vorschrift, arbeiten an einer einzigen Aufgabe

Quelle: Latniak 2007: 50.

In gewissen Bereichen müssen jedoch auch Stabilitätsfunktionen gewährleistet werden, da man ansonsten von Beliebigkeit sprechen müsste, d. h. Grad und Charakter der Flexibilität sind von Bedeutung. Mit dem Begriff „flexible firm“ weist Flecker (1998) darauf hin, dass viele Unternehmen über eine Stammebelegschaft, die flexibel einsetzbar und unbefristet beschäftigt ist, verfügen. Sie stellen den Kern der Organisation mit spezifischen Qualifikationen dar und werden durch Qualifizierung und den Einsatz in unterschiedlichen Aufgabenbereichen weiter entwickelt, d. h. sie gewährleisten eine dauerhaft hohe Flexibilität. Der zunehmend größere Bereich von „Randbelegschaft“ sichert den fluktuierenden Auftrags- und Arbeitsanfall. Sie werden bei Bedarf eingekauft. Diese institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen sowie deren betriebliche Organisation haben für die Gestaltung von Arbeitsqualität in den flexiblen Arbeitssystemen und dem Verhandeln von „Leistungskompromissen“ eine zentrale Bedeutung (vgl. Latniak 2007: 51).

Hinsichtlich der Quantität und Qualität der Anstellungsverhältnisse werden bei den ExpertInneninterviews mehrere Tendenzen skizziert, die stark divergieren. Einerseits wird der Trend in Richtung einer Reduktion des Personals auf ein Stammpersonal, das vorwiegend im Leitungs-, Verwaltungs- und Handwerksbereich angesiedelt ist und somit das Kernteam bildet, genannt, d. h. es kommt zu einer Randzone (in dieser äußeren Zone oder Peripherie der Beschäftigten haben befristete Anstellungsverhältnisse mit all ihren sozialrechtlichen

Konsequenzen inne) und Ausweitung von freien Dienstverträgen und Werkverträgen im Bereich der Kuratoren, Vermittlung (teils auch Anstellungsverhältnisse) und im künstlerischen darbietenden Bereich, um die Flexibilität der Einrichtung zu gewährleisten (vgl. Assmann 2008). Andererseits findet eine Verschiebung von freien Dienstverhältnissen und Werkverträgen in Richtung Anstellungsverhältnissen im Kunst- und Kulturbereich statt (vgl. Stocker 2008, vgl. Stangl 2008).

Für den Museumsbetrieb lässt sich folgendes Bild darstellen:

**Abbildung 22: Aufteilung des Kulturbetriebs Museum nach Anstellungsverhältnissen**

Kerngruppe	Steuerung und Verwaltung des Kulturbetriebs	<i>Führungsebene</i> , administrative Tätigkeiten, <i>Vermittlung</i>
Randbelegschaft	Bespielung und Betreuung des Kulturbetriebs	<i>Vermittlung</i> , Kuratoren, ProjektmitarbeiterInnen, kreativer und künstlerischer Bereich (creative core)

Quelle: Eigene Darstellung.

Zur Führungsebene: auch diese Tätigkeit ist oftmals, je nach Organisationsform der Einrichtungen, mit befristeten Dienstverhältnissen verbunden, jedoch wird sie hier, aufgrund des Stellenwerts für die Einrichtungen und der Bezahlung, der Kerngruppe zugerechnet.

Zur Vermittlung: Diese Art Tätigkeit wird, so die ExpertInnen, in Zukunft eine noch viel zentralere Stellung für die Museen einnehmen und bereits jetzt ist eine Verschiebung in Richtung Anstellungsverhältnisse bemerkbar (vgl. Barounig 2008).

Der dritte Sektor weist hinsichtlich der Beschäftigungssituation ein hohes Maß an atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf bzw. ist als Arbeitszeit die Teilzeitarbeit weit verbreitet (vgl. Auer/Reiter/Wetzel 2005: 16). Die Organisationen im intermediären Sektor sind vielfach als Vereine organisiert und daher ist die Kombination von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Tätigkeit ein Charakteristikum der „Beschäftigungssituation“ dieses Sektors bzw. sind Vorstandsinteressen sehr oft im Spannungsverhältnis zu den Personal- und Leitungsinteressen. Die Anreize zur Mitarbeit in Vereinen sind vielfach nicht monetär geprägt, sondern ideeller Natur. ***Vereine erbringen die unterschiedlichsten Leistungen, jedoch produzieren sie nicht!*** (vgl. Reisch 224: 232)

## **10.2 Der Kulturarbeitsmarkt Linz anhand der ausgewählten Kultureinrichtungen**

Im Folgenden wird mittels der durchgeführten ExpertenInneninterviews in der Stadtregion Linz der öffentliche und intermediäre (dritte Sektor) Kulturarbeitsmarkt hinsichtlich Beschäftigung, Qualifikation, zukünftigen Herausforderungen und Schwerpunktsetzungen analysiert und dargestellt. Im Hinblick auf die Schlussfolgerungen zum „exzellenten Kulturbetrieb“ und dem im letzten Kapitel dieser Arbeit vorgenommenen Resümee werden kurze Beschreibungen der Organisationen und MitarbeiterInnengröße sowie deren Anstellungsverhältnisse und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen anhand der ExpertInneninterviews vorgenommen. Diese meist ausschließlich an den Aussagen der ExpertInnen orientierten Beschreibungen sind aufgrund der divergierenden Professionen und Zuständigkeiten hinsichtlich Qualität und Quantität sehr unterschiedlich. Ausgewiesene Zahlen und Daten stützen sich, falls nicht anders angeführt, auf die Aussagen der interviewten ExpertInnen zum Zeitpunkt des Interviews.

### **10.2.1 Kultureinrichtungen des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber in Linz**

Die Einrichtungen der öffentlichen Hand in Linz sind nicht nur nationale und internationale Repräsentationshäuser von Kunst- und Kultur in Oberösterreich und Linz, sondern auch wichtige Arbeitgeber, die in mehrfacher Hinsicht in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit rücken. So sollen öffentlich geförderte Kunst- und Kultureinrichtungen einerseits Kultur ermöglichen und andererseits kulturpolitische Ziele umsetzen (vgl. Heinrichs 1997: 41). Aber auch hinsichtlich der zunehmenden Bedeutung von Kunst und Kultur für Tourismus und Wirtschaft als weicher Standortfaktor geraten Beschäftigungsverhältnisse und die Diskussion um neue Arbeitsplätze und deren Qualität in Einrichtungen der öffentlichen Hand in den Mittelpunkt des kulturellen Interesses. Meist sind die Institutionen und Einrichtungen historisch gewachsen und weisen feste Strukturen auf, die finanzielle Mittel binden und öffentliche Förderungen benötigen. Hierfür unterbreitet das Kulturamt eine Empfehlung und die Politik entscheidet darüber, was aufgrund der divergierenden Interessenslagen oft zu Problemen führt (vgl. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik 2006: 15). Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse kam es in den letzten Jahren zu einem Anstieg von freien MitarbeiterInnen in den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern. Stellen von MitarbeiterInnen, die in Pension gegangen sind, wurden nicht mehr nachbesetzt (vgl. Janko 2008). Somit wurden Dienstverhältnisse in Form von Werkverträgen und freien

Dienstverträgen, die für Kultureinrichtungen eine hohe Flexibilität gewähren, verstärkt eingesetzt. Die rechtliche Auseinandersetzung wurde intensiver behandelt (vgl. Barounig 2008). Die Ausbreitung von ökonomisch und zeitlich befristeten Dienstverhältnissen (vgl. Fuchs 2008) führte insgesamt zu einer prekären Situation ohne Absicherung. Um überhaupt an der Erwerbsarbeit partizipieren zu können bzw. in einer Institution auf eine fixe Anstellung hoffen zu können, sind vielfach vorher bereits Arbeiten im Rahmen von Projekten notwendig (vgl. Assmann 2008).

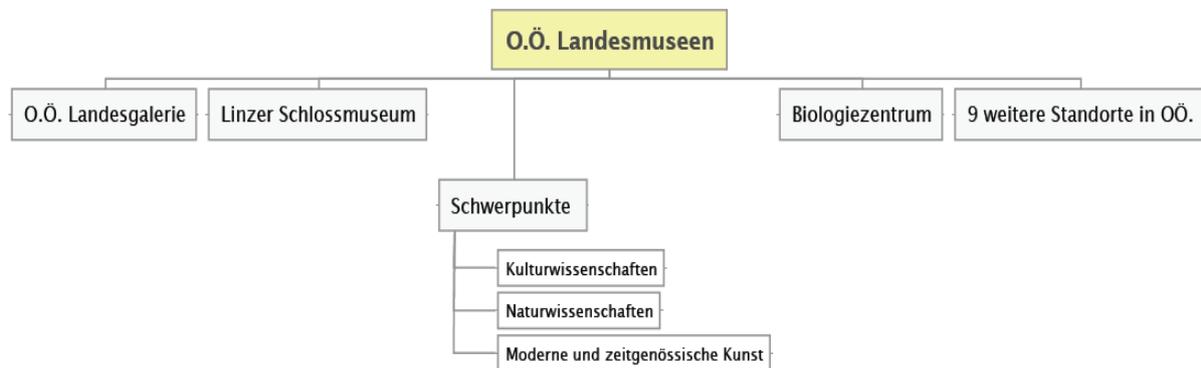
**Abbildung 23: Ausgewählte Organisationen und Institutionen des öffentlichen Sektors in Linz**

<i>Likus/ Sparte</i>	<i>Name</i>	<i>Tätigkeit derzeit, Institution</i>
1. Kulturelles Erbe, Museen	Peter Assmann	Seit 2000 Direktor der OÖ. Landesmuseen.
1. Kulturelles Erbe, Museen	Gernot Barounig	Seit 2003 kaufmännischer Direktor, Museen der Stadt Linz.
1. Kulturelles Erbe, Museen	Norbert Schweizer	Ehemaliger Verwaltungsmanager für Finanzen und Personal von 1992 bis 2008, Offenes Kulturhaus OÖ.
1. Kulturelles Erbe, Museen	Gerfried Stocker	Seit 1995 künstlerischer Leiter, Ars Electronica Linz.
2. Darstellende Kunst, Theater	Thomas Königstorfer	Seit 2000 kaufmännischer Vorstandsdirektor, Landestheater Linz.
2. Darstellende Kunst, Musik	Werner Ponesch	Seit 1998 Musikmanager, Posthof Linz.
7. Transversale Bereich, Internationaler Kulturaustausch	Ulrich Fuchs	Seit 2006 stv. Intendant und Leitung, Projektentwicklung von Linz 09.
7. Transversale Bereich, Kulturverwaltung	Wolfgang Winkler	Seit 1998 Vorstandsdirektor und künstlerischer Leiter der LIVA.
7. Transversale Bereich, Kulturverwaltung	Siegbert Janko	Seit 1990 Leiter der Geschäftsgruppe IV, Kulturdirektor der Stadt Linz.

Quelle: Eigene Darstellung

### 10.2.1.1 OÖ. Landesmuseen in der Stadtregion Linz (OÖ. Landesgalerie, Linzer Schlossmuseum, Biologiezentrum Linz Dornach)

Abbildung 24: OÖ. Landesmuseum



Quelle: eigene Darstellung nach Assmann 2008

In den OÖ. Landesmuseen sind insgesamt 121 MitarbeiterInnen angestellt und etwa 50 Personen arbeiten laufend im Rahmen von freien Dienstverträgen und Werkverträgen mit. 2009 wird der MitarbeiterInnenstab durch die Erweiterung des Linzer Schlossmuseums um den neuen Südtrakt aufgestockt. Insgesamt betreuen die OÖ. Landesmuseen<sup>12</sup> (11 Häuser, 6 permanente Wechsausstellungshäuser) 16 Millionen Objekte (vgl. Assmann 2008).

Abbildung 25: Übersicht über die vom OÖ. Landesmuseum angebotenen Leistungen 2004-2006

		2004	2005	2006
Ausstellungseröffnungen	*	34	32	28
Veranstaltungen	*	244	190	222
Vermittlungen	**	1200	1815	1844
Publikationen		22	35	41

Quelle: OÖ. Landesrechnungshof 2007: 6.

Legende:

\* betrifft alle 12 Häuser des OÖ. Landesmuseums

\*\* betrifft nur die 3 Häuser in Linz

<sup>12</sup> Die vorliegende Arbeit bezieht sich auf die Stadtregion Linz und daher sind im Folgenden ausschließlich die OÖ. Landesmuseen der Stadtregion Linz (OÖ. Landesgalerie, Linzer Schlossmuseum, Biologiezentrum Linz Dornach) von Interesse.

**Abbildung 26: Übersicht über die Ausstellungseröffnungen 2004-2006 nach Häusern**

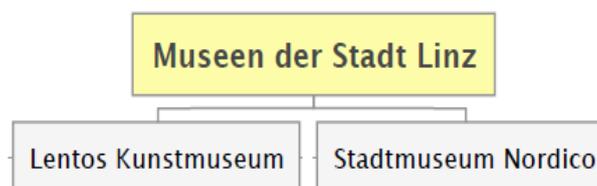
	2004	2005	2006
Landesgalerie	13	13	11
Schlossmuseum	6	6	5
Biologiezentrum	2	2	2
Außenstelle	13	11	10
Summen	34	32	28

Quelle: O.Ö. Landesrechnungshof 2007: 6.

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Die Tätigkeiten im Vermittlungsbereich und der wechselnden Ausstellungskuratoren sowie fallweise Unterstützungstätigkeiten im handwerklichen Bereich, wenn sie nicht über Firmen abgewickelt werden, oder der Graphik, also einerseits Ausstellungsgraphik und andererseits Publikationsgraphik, oder der sporadischen Hilfstätigkeit im Aufsichtsbereich werden über freie Dienstverträge und Werkverträge abgewickelt. Der Grundstock des Hauses, also alle langfristigen Tätigkeiten, wird über normale Anstellungsverhältnisse abgewickelt. Die O.Ö. Landesmuseen zeichnen sich durch die Einbindung in den Gesamtkörper des Landes Oberösterreich durch langfristige Strukturen aus, so ist der Direktor der O.Ö. Museen Beamter (vgl. Assmann 2008).

#### 10.2.1.2 Museen der Stadt Linz (Lentos Kunstmuseum, Stadtmuseum Nordico)

**Abbildung 27: Museen der Stadt Linz**

Quelle: eigene Darstellung nach Barounig 2008.

Die Museen der Stadt Linz sind Teil der Stadtverwaltung, also Teil des Magistrats und keine eigene Rechtsperson. Sie werden von einem kaufmännischen Leiter und jeweils einer künstlerischen Leitung geleitet. Für beide Einrichtungen zusammen ergibt sich ein Personal von knapp unter 50 Personen, auf 40 Stunden Vollzeitäquivalente gerechnet sind es ungefähr 40 Personen (vgl. Barounig 2008).

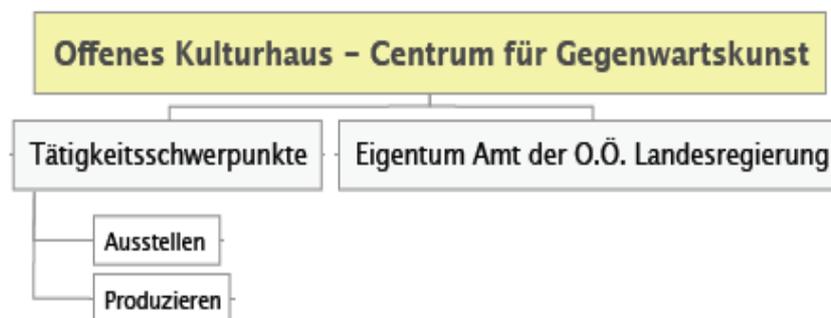
### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Im Wesentlichen herrschen drei Arbeitsverhältnisse vor:

- das Stammpersonal (ca. 30 Personen als Vollzeitäquivalente) ist im Vertragsbediensteten-Verhältnis der Stadt Linz (BeamtenInnen und Vertragsbedienstete zusammen).
- Personal, das vorwiegend im Kassa- und Aufsichtsbereich (echte Dienstverhältnisse) eingesetzt wird, sind Vertragsbedienstete ohne Vertragsbedienstetenverhältnis mit einem Vertragsbedienstetendienstposten bei der Stadt Linz und ungefähr 10 Personen auf Vollzeitäquivalente umgerechnet.
- ProjektmitarbeiterInnen in verschiedensten Konstellationen als Kuratoren für Ausstellungen über zeitlich beschränkte Werkverträge oder als Praktikanten, die in manchen Arbeitsbereichen oder bei manchen Projekten mitarbeiten, beschränkt sich auf ca. zwei bis drei Personen im Jahr (vgl. Barounig 2008).

#### 10.2.1.3 Offenes Kulturhaus Oberösterreich

**Abbildung 28: Offenes Kulturhaus O.Ö. – Tätigkeitsschwerpunkte und Eigentumsverhältnisse**



Quelle: eigene Darstellung nach Schweizer 2008.

Die ursprüngliche Idee vom Offenen Kulturhaus in Linz, das von der Landesregierung eingerichtet und 1988 gegründet wurde (vgl. Land Oberösterreich 2009), war, lokale und internationale KünstlerInnen zusammenzubringen, die gegenseitig voneinander profitieren sollten. Insgesamt gibt es 14 Dienstposten (Vollzeitäquivalent), aufgeteilt auf 18 Personen und einen fluktuierenden MitarbeiterInnenpool, der speziell für die Betreuung der Ausstellungen zuständig ist und sich zwischen 25 bis 45 Personen im Jahr bewegt. Eine Besonderheit des Offenen Kulturhaus Linz ist die abwechselnde Tätigkeit des Ausstellens und Produzierens (vgl. Schweizer 2008). Im Jahr finden sechs bis acht Einzel- und Gruppenausstellungen statt (vgl. Land Oberösterreich 2009).

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Die Beschäftigungsformen können in folgende Gruppen eingeteilt werden:

- Personen, die an das Institut gebunden sind und dem Ausstellungsprojekt zugeordnet werden können.
- Personen, die vorwiegend im klassischen Verwaltungsbereich angesiedelt sind, das sind Landesbedienstete und Beamte des Landes O.Ö und nicht des Hauses.
- Personen, die im Ausstellungspool involviert sind (fluktuiert zwischen 25 bis 45 Personen im Jahr - Tendenz aufgrund des Kulturhauptstadtjahres 2009 steigend).
- Personen, die als freie DienstnehmerInnen (teils im kuratorischen Bereich, Künstler Assistenz) oder mittels Werkverträgen angestellt sind (vgl. Schweizer 2008).

#### 10.2.1.4 Ars Electronica Center Linz

*Abbildung 29: Ars Electronica Linz GmbH*



Quelle: eigene Darstellung nach Stocker 2008.

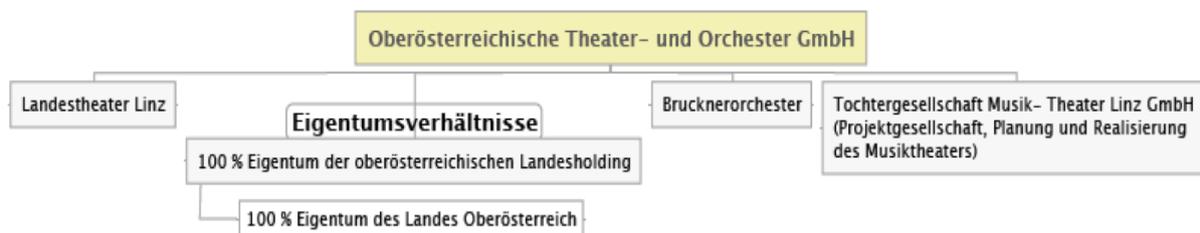
Mit dem Betrieb eines eigenen Forschungs- und Entwicklungslabors (Futurelab) und dem Ars Electronica Festival im September können die Spezifika der Ars Electronica Linz GmbH genannt werden. Der Personalstand für das Futurelab beträgt 32,2 Vollzeitarbeitsplätze (vgl. Gstöttner 2009) und insgesamt hat die Ars Electronic Linz GmbH 143,25 Vollzeitarbeitsplätze (vgl. OÖ. Nachrichten 2009). Zur normalen Anzahl von Beschäftigten kommen im Zuge des international renommierten Festivals noch ProjektmitarbeiterInnen oder KünstlerInnen, die ihre Projekte verwirklichen (vgl. Stocker 2009).

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Die Anstellungsverhältnisse<sup>13</sup> werden spezifisch dort eingesetzt, wo es sehr wichtig ist, MitarbeiterInnen permanent an die Organisation zu binden (Führungsfunktionen, Bereichs- und Abteilungsleitungen, einzelne Kompetenzbereiche etc.) und Kompetenz und Stabilität in der Organisation aufzubauen und zu sichern. Temporär benötigtes Personal und selbständige KuratorInnen werden auf Basis von Werkverträgen und freien Dienstverträgen beschäftigt (vgl. Stocker 2008).

#### 10.2.1.5 Landestheater Linz

**Abbildung 30: Oberösterreichische Theater- und Orchester GmbH**



Quelle: eigene Darstellung nach Königstorfer 2009.

Die Oberösterreichische Theater- und Orchester GmbH beschäftigt mehr als 600 MitarbeiterInnen – 160 KünstlerInnen, die fest an das Landestheater mittels Bühnendienstverträgen (Angestellte nach dem Schauspielgesetz, nicht nach dem Angestelltengesetz) angestellt sind, 110 festangestellte MusikerInnen des Brucknerorchesters (nach einem Kollektivvertrag beschäftigt, der ebenfalls auf dem Schauspielgesetz beruht), etwas über 190 Beschäftigte im Bereich der Technik (Vorstellungsbetrieb: Bühnentechnik, Licht, Ton, Video, Maske, Requisite, Garderobe, Vorbereitung der Kostüme für die Darsteller und Assistenz, Vorstellungen vorgelagert: Werkstätten), 40 Angestellte in der Verwaltung (Haustechnik, Rechnungswesen, Personalwesen etc.) und ca. 100 Personen, die keine ganzjährige Anstellung haben (Künstler, Aushilfen etc.). Etwa 80 Prozent der Kosten sind an das Personal gebunden. Durch das neue Musiktheater wird es in etwa zwischen 15 und 20 Prozent Zuwachs an Personalressourcen geben (vgl. Königstorfer 2009).

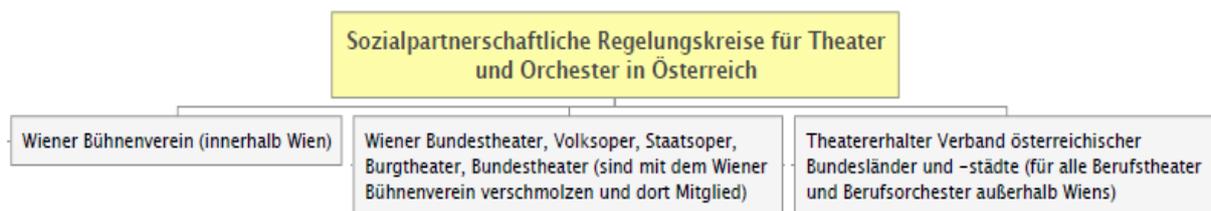
<sup>13</sup> Da sich die Anzahl der angestellten MitarbeiterInnen im Jahr 2008 und 2009 laufend veränderte, so kam es nach einem Aufsichtsratsbeschluss im Jänner zu einer Anstellung von 116 freien DienstnehmerInnen und einer Veränderung der Anstellungsverhältnisse auf 162 Angestellte und 32 freie Dienstnehmer anstatt der bisher 152 (vgl. Gstöttner 2009), wovon im Frühjahr 2009 insgesamt 26,3 Vollzeit-arbeitsplätze gestrichen wurden und somit die Anzahl an Vollzeit-arbeitsplätzen nun 143,25 beträgt (vgl. Gstöttner 2009/vgl. OÖ. Nachrichten 2009), bezieht sich der Punkt „Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen“ auf den Zeitraum der Durchführung des Experteninterviews.

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Von den 160 KünstlerInnen gibt es darstellende Gruppen und jene, die hinter den Kulissen agieren.

- *Darstellende Gruppe:* Schauspielensemble (26 bis 29 SchauspielerInnen), Opernensemble (21 bis 24 SängerInnen), Ballett (15 TänzerInnen), Chor (zwölf Frauen und zwölf Männer), Ensemble für Kinder- und Jugendtheater (vier bis fünf Beschäftigte).
- *Hinter der Kulisse:* Dramaturgie, szenischer Dienst, Spizienten, Souffleusen, Regie- und AssistenzassistentInnen (vgl. Königstorfer 2009).

#### **Abbildung 31: Sozialpartnerschaftliche Regelungskreise für Theater und Orchester in Österreich**



Quelle: eigene Darstellung nach Königstorfer 2009.

Auf der Basis des bundesweit einheitlichen Schauspielgesetzes verhandeln der Wiener Bühnenverein und die Bundestheater jeweils eigene Kollektivverträge für die ihnen zugehörigen Häuser. Außerhalb Wien gibt es den Theatererhalter Verband Österreichischer Bundesländer und Städte (TEV), bei dem in einem Art Turnus der Vorsitz zwischen Städten und Ländern wechselt. Die TEV ist für alle Berufstheater und Berufsorchester außerhalb Wiens der Kollektivvertragsverhandlungspartner der Gewerkschaft in Wien (vgl. Königstorfer 2009).

Im Linzer Landestheater herrschen für folgende vier Bereiche Kollektivverträge vor: darstellendes und technisches Personal, Verwaltung und Orchester.

Außer beim Berufsorchester, wovon es in Österreich in jedem Bundesland nur eines gibt und für jedes einzelne ein individueller Kollektivvertrag gültig ist, kommen bei allen genannten Bereichen bundesweit einheitliche Kollektivverträge, außer in Wien, vor. Die Dienstverhältnisse im Landestheater Linz sind hauptsächlich privatwirtschaftliche und wenige Vertragsbedienstete (8 bis 9 Personen) des Landes Oberösterreich und zwei BeamtInnen. Die Oberösterreichische Theater- und Orchester GmbH ist generell auf Dienstverträge (ca. 90 bis

95 Prozent) fokussiert und nur vereinzelt werden Werkverträge (zum Beispiel: BühnenbildnerInnen oder AusstatterInnen einer Theaterproduktion) vergeben (vgl. Königstorfer 2009).

#### Beispiel RegisseurIn:

Wie unterschiedlich der Umgang mit verschiedenen Tätigkeiten im Kunst- und Kulturbereich in Bezug auf die Tätigkeiten ist, kann anhand von RegisseurInnen expliziert werden. Hier divergiert die Regelungsform von Bundesland zu Bundesland. So werden RegisseurInnen in der Steiermark, Oberösterreich, und Tirol über einen Dienstvertrag angestellt, während es in Wien, Salzburg und international Usus ist, sie auf Basis von Werkverträgen zu beschäftigen (vgl. Königstorfer 2009).

#### 10.2.1.6 Posthof Linz

*Abbildung 32: Posthof Linz*



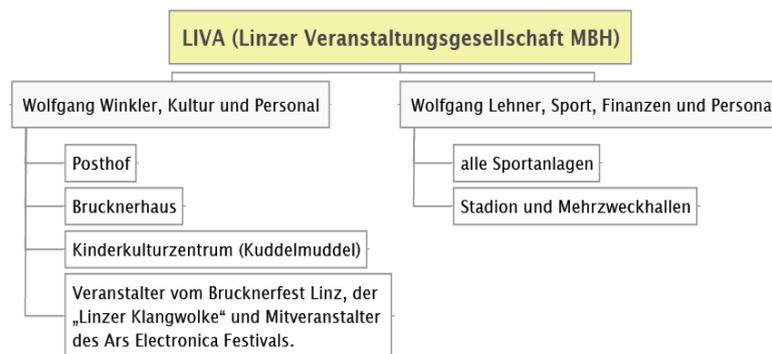
Quelle: eigene Darstellung nach Ponesch 2008

#### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Beim Linzer Posthof, der 1985 als Zentrum für „Gegenwartskultur“ und Mehrspartenhaus eröffnet wurde und den Ursprung in der „Rockhausbewegung“ von Linzer Musikgruppen hatte (vgl. Mörth 1994: 21), liegt die Personalhoheit bei der LIVA (zuvor beim Magistrat der Stadt Linz) und daher werden alle Personalentscheidungen von der LIVA getroffen. Die Anstellungsverträge sind mit der LIVA und dem Magistrat der Stadt Linz abgeschlossen. Im Jahr besuchen zwischen 60 bis 70.000 Personen den Posthof (vgl. Ponesch 2008).

### 10.2.1.7 LIVA

**Abbildung 33: LIVA (Linzer Veranstaltungsgesellschaft MBH)**



Quelle: eigene Darstellung nach Winkler 2008

Die Linzer Veranstaltungsgesellschaft mbH ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Stadt Linz und seit 1999 hat die LIVA die Personalhoheit, die vorher beim Magistrat der Stadt Linz lag, d.h. das Personal vor 1999 war eine „Leihgabe“ des Magistrats Linz, was zum Konstrukt führt, dass manche Beschäftigte einen Arbeitsvertrag mit der Stadt Linz haben (vgl. Winkler 2008). Als Organisation wurde die LIVA 1971 gegründet und sie beschäftigt derzeit 108 Personen. Seit der Eröffnung des Brucknerhauses im Jahr 1974 gehört sie zu den wichtigsten Institutionen in Kultur und Sport in Oberösterreich (vgl. Magistrat Linz, vgl. Winkler 2008).

#### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

In der LIVA herrschen zwei Typen von Anstellungsverhältnisse vor:

42 Prozent Magistratsanstellungen (vor 1999, Leihgabe des Magistrats der Stadt Linz)

58 Prozent LIVA Anstellungen (seit 1999 hat die LIVA die Personalhoheit)

Bei kurzfristigen oder zeitlich begrenzten Tätigkeiten sowie KünstlerInnenverträgen kommen auch (vereinzelt) Werkverträge oder begrenzte Dienstvereinbarungen zum Einsatz (vgl. Winkler 2008).

### 10.2.1.8 Linz 2009 GmbH

**Abbildung 34: Linz 2009 – Kulturhauptstadt Europas OrganisationsGmbH**



Quelle: eigene Darstellung nach Linz 09

Die Linz 2009 GmbH hat insgesamt 39 MitarbeiterInnen angestellt und ist mit ungefähr 12,4 Prozent<sup>14</sup> des Personals knapp über der begrenzten Personaleinstellungsquote von 12 Prozent des Gesamtbudgets<sup>15</sup> (vgl. Fuchs 2008, detaillierte Ausführungen zu den Anstellungsverhältnissen und dem Gesamtbudget der Kulturhauptstadt in Graz 2003 siehe Blimlinger/Zogholy 2007: 71).

#### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Folgende drei Formen von Arbeitsverhältnissen herrschen bei der Linz09 GmbH vor:

- normale Angestelltenverträge mit einer Überstundenregelung (eine Überstundenpauschale, die individuell geregelt wird),
- freie Dienstverträge für MitarbeiterInnen, die pro Woche nach Stunden bezahlt werden und
- Werkverträge (vgl. Fuchs 2008).

<sup>14</sup> Für Graz 2003 – Kulturhauptstadt Europas wurden ebenso ca. 12 Prozent (7,0 Millionen Euro) des Gesamtbudgets für Personal aufgewandt (vgl. Blimlinger/Zogholy 2007: 71).

<sup>15</sup> Insgesamt stehen der Linz09 GmbH rund 68 Millionen Euro zur Verfügung, damit werden 220 Projekte verwirklicht (vgl. O.Ö. Nachrichten 2009).

### 10.2.1.9 Geschäftsgruppe IV – Kultur, Bildung, Sport

**Abbildung 35: Aufteilung Geschäftsgruppe IV**



Quelle: eigene Darstellung nach Linz Politik/Verwaltung 2009.

Die Geschäftsgruppe IV – Kultur, Bildung, Sport (detaillierte Ausführungen zur Geschäftsgruppe IV und den Aufgaben des Kulturleiters siehe unter Teil I) hat ungefähr 250 MitarbeiterInnen, davon sind etwa 100 MusikschullehrerInnen (Vollzeitäquivalent) an der größten Musikschule Österreichs angestellt (vgl. Janko 2008).

#### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Zu den genannten 250 MitarbeiterInnen kommen immer wieder temporäre freie MitarbeiterInnen, wenn verschiedene Projekte und Veranstaltungen abgewickelt werden (zum Beispiel: Pflasterspektakel, Linz Fest etc.). Insgesamt sind ungefähr 20 bis 25 Prozent BeamtenInnen und 70 Prozent öffentliche Vertragsbedienstete. Auf Basis von Honorarverhältnissen werden ungefähr fünf bis zehn Prozent beschäftigt, so werden beim Pflasterspektakel Linz, das Linz Kultur veranstaltet und durchführt, bis zu 100 Personen benötigt (vgl. Janko 2008).

### 10.2.2 Kultureinrichtungen des dritten Sektors als Arbeitgeber in Linz

Der Kulturarbeitsmarkt im Nonprofit-Sektor in Linz ist hingegen wesentlich kleiner, unterliegt keinem klassischen Markt im Sinne von Angebot und Nachfrage und reguliert sich selbst. Wesentliche Merkmale sind der hohe Grad an bürgerschaftlichem Engagement, der Idealismus und das Nicht-Feststecken in kapitalistischen Produktionsverhältnissen, die eine Analyse dieses Arbeitsmarktes erschweren und nur bedingt ermöglichen (vgl. Pils 2008). Zudem gilt das künstlerische Potential dieses Sektors als besonders innovativ und kreativ, als gut vernetzt und flexibel. Diesem Sektor ist vor allem die sogenannte „Freie Szene“ zuzuordnen, die im Zuge der Bewerbung um den Titel „Europäische Kulturhauptstadt 2009“ als wichtiger Impulsgeber für Kunst und Kultur in Linz angeführt wurde. Aufgrund des verstärkten Interesses an Kulturarbeit und Kulturinitiativenarbeit sind in den letzten Jahren vermehrt betriebswirtschaftliche Evaluationskriterien in die Arbeit von Kulturbetrieben des dritten Sektors eingeflossen. Die Ansprüche an die FördernehmerInnen bezüglich der

Verwendung der Fördermittel unter den Kriterien der Ökonomie, Effizienz und Leistungsorientiertheit sind gestiegen (vgl. Schmutzhard 2008). Während die Zahl der Beschäftigten zwar durch atypische Anstellungsverhältnisse steigt, sinkt jedoch das Einkommen, d.h. das Wachstum der Beschäftigungsentwicklung geht nicht einher mit der Zahl existenzsichernder Arbeitsplätze (=Prekarisierung; vgl. Schiffbänker/Mayerhofer 2003: 18, vgl. Pilsl 2008). Somit haben bereits viele Menschen zwei Jobs<sup>16</sup>, einen als Brotjob und einen im Kulturbereich zur Selbstverwirklichung (vgl. Dollhofer 2008).

Im Zuge der Debatte um neue Arbeitsplätze im Kunst- und Kulturfeld, auch in Hinblick auf die neu entstandenen Arbeitsplätze der partizipierenden Kulturvereine von „Linz 2009 - Kulturhauptstadt Europas“, bietet sich die Chance, diese Tätigkeit im Sinne von professioneller Erwerbsarbeit zu diskutieren und die Öffentlichkeit für diese Arbeit zu sensibilisieren (vgl. Schiffbänker/Mayerhofer 2003: 17). Der dritte Sektor zeichnet sich durch eher jüngere Strukturen aus, die in den letzten Jahren aufgebaut wurden und zu neuen Arbeitsplätzen und zu einer Professionalisierung geführt haben (vgl. Assmann 2008). Der autonome und experimentelle Charakter übt für viele kulturinteressierte junge Menschen eine große Anziehungskraft aus.

Hinsichtlich der Kulturförderungen fungiert dieser Sektor zwischen Staat und Markt und ist mit geringen öffentlichen Mitteln ausgestattet.

**Abbildung 36: Ausgewählte Organisationen des dritten Sektors in Linz**

<i>Likus/ Sparte</i>	<i>Name</i>	<i>Tätigkeit derzeit, Institution</i>
2. Darstellende Kunst, Theater	Peter Stangl	Seit 1989 Geschäftsführer sowie Gründungsmitglied, Theater Phönix.
3. Audiovisueller Bereich, Film	Wolfgang Steininger	Geschäftsführer Movimiento, City Kino und Crossing Europe.
3. Audiovisueller Bereich, Film	Christine Dollhofer	Direktorin, Crossing Europe Filmfestival.
3. Audiovisueller Bereich, Hörfunk	Sandra Hochholzer	Von 2006 – 2008 Geschäftsführerin, Radio Fro.
7. Transversale Bereich, Kulturinitiativen	Olivia Schütz	Seit 2001 Geschäftsführerin, Stadtwerkstatt Linz.
7. Transversale Bereich, Kulturinitiativen	Harald Schmutzhard	Von 1997 – 2008 Geschäftsführer, Social Impact.
7. Transversale Bereich, Kulturinitiativen	Klemens Pilsl	Von 2005 – 2008 Geschäftsführer, KV Kapu.

<sup>16</sup> Der Kunstökonom Hans Abbing spricht hier von einer „internen Subvention“ (Schiffbänker/Mayerhofer 2003:21)

### 10.2.2.1 Theater Phönix

*Abbildung 37: Theater Phönix*



Quelle: eigene Darstellung nach Stangl 2008

Das Theater Phönix wurde am 12. Dezember 1989 von sechs Menschen, die vorher als Spielstadt junge Bühne in Leonding gearbeitet haben, eröffnet. Gekauft wurde das Haus über den Verein. Mit seinen ca. 25 bis 27 MitarbeiterInnen (inklusive Werkverträge und freie Dienstverträge sind es ca. 50 Personen) macht das als Verein konstituierte Theater ca. 240 Veranstaltungen im Jahr. Beim Theater Phönix herrschen alle Formen von Beschäftigungsverhältnissen vor: fixe Anstellungen, Teilzeitanstellungen, freie DienstnehmerInnen, Werkverträge, geringfügig Beschäftigte (vgl. Stangl 2008).

#### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

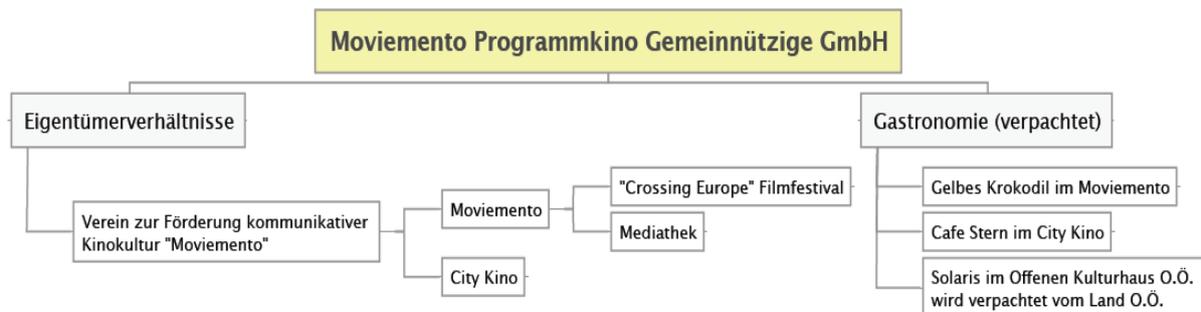
*Werkverträge:* KünstlerInnen, Regie, Bühnenbild, Kostüme, Musikgestaltung.

*Anstellungen:* seit Mitte der 1990er Jahre sind Schauspieler angestellt.

Beispiel RegisseurIn: Das Theater Phönix vergibt ein Projekt an eine/n RegisseurIn, stellt die Räumlichkeiten und die Ressourcen zur Verfügung, aber dieser ist nicht terminlich an das Theater Phönix gebunden, d. h. vom Haus werden weder Probezeit noch Umfeld vorgegeben. Er macht seine Stückbearbeitung und Regie nach eigenen Vorgaben und die SchauspielerInnen und sein Team orientieren sich an seinen Plänen (vgl. Stangl 2008).

### 10.2.2.2 Movimiento Programm kino gemeinnützige GmbH

Abbildung 38: Movimiento



Quelle: eigene Darstellung nach Steininger 2008/ Movimiento 2009.

Erschloss das Programm kino Movimiento früher den Filmsektor, den der kommerzielle Bereich nicht anbieten konnte oder wollte (vgl. Mörth 1994: 22), so wächst seine Aufgabe kontinuierlich. Besonders charakteristisch für das Movimiento sind unter anderem das Sommerkino und das Vorführen der Filme in Originalfassung (vgl. Steininger 2008).

#### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Im Movimiento arbeiten ungefähr zehn MitarbeiterInnen und im City Kino sind es fünf MitarbeiterInnen. Für das Filmfestival sind zwei Personen ganzjährig zuständig. Es gibt nur Anstellungsverhältnisse, da sehr viele Tätigkeiten parallel gemacht werden müssen.

Die unterschiedlichen Bereiche können in den *Vorführ-, administrativen und kreativen* Bereich eingeteilt werden (vgl. Steininger 2008).

### 10.2.2.3 Crossing Europe Filmfestival

Das Crossing Europe Filmfestival bringt seit 2004 an sechs Festivaltagen Spiel-, Dokumentar- und Kurzfilme nach Linz. Die Programmschiene umfasst das *Panorama Europa* (herausragende europäische Spiel- und Dokumentarfilme, insbesondere im Bereich Musik- und Jugendkultur), das *Panorama Special* (Spezialprogramme zu diversen Regisseuren und Themen), den mit 10.000 Euro dotierten *Wettbewerb Europäisches Kino* (powered by Linz 2009) und mit 6.000 Euro die Vergabe des Preises *Local Artists*. Ebenso gehört eine Auswahl des aktuellen Filmschaffens (*Local Artists* und *Austrian Screening*) sowie der dem

europäischen Genrefilm gewidmeten Programmpunkt *Nachtsicht* und die abendliche Veranstaltungsreihe unter dem Namen *Nightline* zum Festivalprogramm (vgl. Crossing Europe 2009). Als juristische Person ist Crossing Europe eine gemeinnützige GmbH. Typisch für das Filmfestival ist die unterschiedliche Arbeitsintensität im Jahresverlauf, so wächst ab einem halben Jahr vor Beginn des Festivals die MitarbeiterInnenanzahl auf bis zu 50 Personen, während der Regelbetrieb in den 6 Monaten der Vorbereitung ungefähr mit 10 MitarbeiterInnen bestritten wird, je nach individuellen Ressourcen der MitarbeiterInnen (vgl. Dollhofer 2008).

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Beim Filmfestival Crossing Europe herrschen alle Formen von Beschäftigungsverhältnisse vor und sehr viele MitarbeiterInnen touren von einem Festival zum anderen. Die Mehrzahl der Dienstverträge sind freie Dienstverträge und in den Bereichen Kassa und Saalregievorfürer gibt es Anstellungen. Eine selbstständige Tätigkeit ist hingegen der Bereich Sponsoring, also der Versuch Sach- und Geldleistungen zu lukrieren, und sehr viele werden kurzzeitig zwei Wochen vor Beginn des Festivals angestellt (ca. 90 Prozent) bzw. werden auch Werkverträge für diverse Leistungen vergeben (vgl. Dollhofer 2008).

#### 10.2.2.4 Radio Fro

**Abbildung 39: Freie Radios Oberösterreich**



Quelle: eigene Darstellung nach Hochholzer 2008

Das Spezifische an Radio Fro ist der offene Zugang, der es allen Interessierten ermöglicht, eine eigene Sendezeit in Anspruch zu nehmen und eine Sendung zu gestalten. Das Radio Fro ging zum ersten Mal 1998 on Air. Trägerverein der Radio Fro GmbH ist der Verein Freier Rundfunk Oberösterreich. Das Angebot von Radio Fro reicht über diverse Programmschwerpunkte (FROzine, Kultur- und Bildungskanal etc.) über Projekte bis hin zu Ausbildungsangeboten im Radiobereich. Eine Besonderheit stellt die Archivierung der Sendungen von Radio Fro im Cultural Broadcasting Archive (alle Sendungen können kostenlos herunter geladen werden) dar. Insgesamt sind bei Radio Fro 13 MitarbeiterInnen angestellt (vgl. Radio Fro 2009).

**Abbildung 40: GesellschafterInnen von Radio Fro**

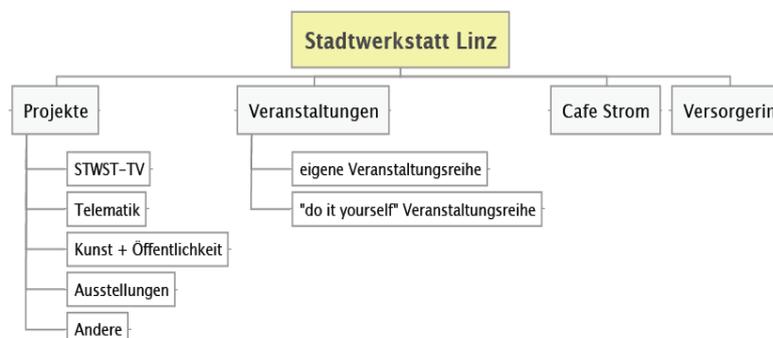
GesellschafterIn	Anteil
Verein Freier Rundfunk Oberösterreich	49 %
Theater Phönix	11,5 %
Stadtwerkstatt 11,5	11,5 %
Kulturzentrum Hof	11 %
KUPF	5 %
KV KAPU	5 %
Franz Ransmayr	5 %
Musikverleger Claus Prellinger	2 %

Quelle: Radio Fro 2009, Über Fro/Kontakt.

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Im Wesentlichen herrschen bei Radio Fro Anstellungsverhältnisse vor (geringfügig, Teilzeit oder Vollzeit). Für Tätigkeiten, wie die Gestaltung vom Info Magazin, von Beiträgen für den Kultur- und Bildungskanal oder Unterstützungstätigkeiten bei Projekten werden Honorarnoten vergeben (vgl. Hochholzer 2008).

#### 10.2.2.5 Stadtwerkstatt Linz

**Abbildung 41: Stadtwerkstatt Linz**

Quelle: eigene Darstellung nach Stadtwerkstatt Linz 2009.

Die Stadtwerkstatt Linz wurde 1979 als unabhängige Kulturvereinigung aufgrund des Widerstandes von LehrerInnen und SchülerInnen der Kunsthochschule gegen die Verpflasterung des Linzer Hauptplatzes gegründet (vgl. Mörth 1994: 94) und ist seither eine Anlaufstelle für Kunst- und Kulturschaffende. Sie bietet eine offene Infrastruktur an und agiert in den Bereichen Kunst- und Kulturproduktion, Veranstaltungen, Projektreihen, kulturpolitisches Engagement und Entwicklung weiterer Initiativen. Mit der „Versorgerin“ hat die Stadtwerkstatt Linz eine eigene Zeitung (vgl. Schütz 2008).

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

Bei der Stadtwerkstatt Linz herrschen Anstellungsverhältnisse im unterschiedlichen Ausmaß und je nach individuellen MitarbeiterInnenressourcen vor. Für Projekte, für die zusätzliche Personen (externe Künstlerinnen, etc.) benötigt werden, kommt es zu Werkverträge (vgl. Schütz 2008).

#### **10.2.2.6 Social Impact**

Der Verein für Kunst- und Aktionsforschung wurde 1997 von zwei Personen gegründet und von 2000 bis 2007 als „Einmensch-Label“ weitergeführt. Er zeichnet sich durch die Teilnahme an internationalen Festivals und Projekten sowie durch diverse Stipendien, Preise und Prämierungen aus. Im Rahmen der Kulturhauptstadt Linz 2009 werden von Social Impact drei Projekte („Subversiv Messe“, „ausblenden.net“ und „Kommen und Gehen“) realisiert. Dadurch kommt es erstmals zu einer Vergrößerung des „Einmensch-Labels“ zu einem Team (vgl. Social Impact 2009). Insgesamt sind drei Personen angestellt (vgl. Schmutzhard 2008).

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

- eine Geschäftsführung (keine Überstundenabgeltung, spezifische Tätigkeiten der Geschäftsführung),
- zwei Personen, die im Rahmen der Projekte für Linz 09 angestellt wurden und mit deren Leitung beauftragt sind.

Alle Personen sind nach einem klassischen Dienstvertrag angestellt (vgl. Schmutzhard 2008).

#### **10.2.2.7 Kulturverein Kapu**

Der Kulturverein Kapu wurde 1984 gegründet (vgl. Pils 2008) und war zuvor ein Zentrum der sozialistischen Jugend. Der Name Kapu steht für Kultur, Arbeit, Politik und Unterhaltung und verweist gleichzeitig auf den Standort in der Kapuzinerstraße (vgl. Mörth 1994: 24). Im Jahr 2006 wurden insgesamt über 11.350 BesucherInnen gezählt (vgl. Magistrat Linz 2006b: 19). Insgesamt sind sechs Personen im Vorstand des Vereins (GF nicht im Vorstand) und zwei GeschäftsführerInnen für 25 Stunden (ohne Überstundenauszahlung und Zeitausgleich) angestellt. Die Entscheidungen werden von der Betriebsgruppe, die sich wöchentlich trifft und aus der Geschäftsführung und dem Vorstand zusammensetzt, getroffen. Der Vorstand trifft sich in der Regel drei bis vier Mal im Jahr (vgl. Pils 2008).

### Beschäftigungsformen und tätigkeitsspezifische Dominanz von Dienstverträgen

- Teilzeitanstellungen (GeschäftsführerInnen sind für 25 Stunden angestellt),
- geringfügige Beschäftigungen (Buchhaltung, Hausmeister, Obmann, Tontechnik),
- ehrenamtliche Tätigkeiten (vgl. Pils 2008).

### **10.3 Qualifikationsanforderungen und Einstiegsvoraussetzungen für den öffentlichen und intermediären Kulturarbeitsmarkt Linz**

Hinsichtlich der Einstiegsvoraussetzungen zum Kulturarbeitsmarkt können neben allgemeinen auch spezielle Qualifikationen festgehalten werden, jedoch gestalten sich die Zugänge zum öffentlichen Sektor und dem dritten Sektor sehr unterschiedlich. Einerseits ist die Anzahl an bezahlten Arbeitsstellen im dritten Sektor sehr gering und die Bezahlung, so ExpertInnen unisono, schlecht, jedoch gekoppelt mit einem hohen Stundenausmaß, andererseits ist für den Zugang zu den Kulturanbietern dieses Sektors oft das persönliche Netzwerk nötig. So kommt es vor allem bei Kulturinitiativen mit einer sehr niedrigen Zahl von Anstellungsverhältnissen zur Distinktion durch die Institutionen (diverse Grenzen von Sprach- und Dresscodes, über politische Meinungen etc.), die den jungen Leuten den Zugang zu diesen Vereinen erschweren. Auch ist die Zahl derjenigen, die einen Job in der „Freien Szene“ haben und davon leben können, sehr gering (vgl. Pils 2008). Ein weiteres Charakteristikum der Einstiegsvoraussetzungen für diesen Sektor ist, aufgrund des oftmaligen Fehlens von Abteilungen, der Anspruch auf eine Universalität der Fähigkeiten, um vielfältig eingesetzt werden zu können und ein hohes Maß an Flexibilität (vgl. Steininger 2008). Ebenso muss man eine bewusste Entscheidung treffen, ob man das will oder nicht, da man woanders für diese Tätigkeit mehr verdienen könnte und mehr Freizeit hätte (vgl. Schütz 2008). Weiters herrscht für diesen Bereich eine latente Grundvoraussetzung vor: sich für Ideale einzusetzen, egal ob bezahlt oder nicht, d.h. ein notwendiges ehrenamtliches Engagement wird nahezu vorausgesetzt. Die Schnittstelle zwischen ehrenamtlichen und bezahlten Beschäftigten erfordert aufgrund der Mehrheit an ehrenamtlich tätigen Personen in diesem Bereich neben einer hohen Kommunikationskompetenz eine ebenso hohe soziale Kompetenz (vgl. Schmutzhard 2008). Auch für Institutionen im öffentlichen Sektor sind hohe Kommunikationsfähigkeiten und eine hohe soziale Kompetenz unerlässlich, jedoch ist das Ausmaß an ehrenamtlichen und entlohnten Tätigkeiten ein anderes. Als Einstiegsmerkmal für den Kulturarbeitsmarkt generell können allgemeine und spezifische Voraussetzungen

festgehalten werden. Diese Tabelle bezieht sich auf beide untersuchten Sektoren und gibt die Nennungen der interviewten ExpertInnen wieder. Neben den generellen und allgemeinen Qualifikationen werden nützliche Zugangskriterien und die Barrieren angeführt.

**Abbildung 42: Benötigte Qualifikationen im Kulturbereich**

Allgemeine Qualifikationen	Spezifische Qualifikationen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationstalent</li> <li>• Fähigkeit des strukturierten und organisierten Arbeitens</li> <li>• Hohe Belastbarkeit und Flexibilität</li> <li>• gute Allgemeinbildung</li> <li>• Leidenschaftliches Interesse</li> <li>• überdurchschnittliches Engagement und Begeisterung</li> <li>• gutes Wissen über Kunst und Kultur</li> <li>• Erfahrung</li> <li>• Stilistische und inhaltliche Breite</li> <li>• Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten</li> <li>• Toleranz und Beherrschung</li> <li>• Dienstleister sein (in Form von Ideen anderer ermöglichen)</li> <li>• Originalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• akademische Grundausbildung</li> <li>• Fremdsprachenkenntnisse (vor allem bei internationalen Projekten)</li> <li>• Bewusste Entscheidung für einen nicht gut bezahlten Job (vor allem bei den Organisationen des dritten Sektors)</li> <li>• Gute Selbsteinschätzung der eigenen Arbeitsleistung und der dafür notwendigen Zeitressourcen (besonders im Bereich Projektmanagement)</li> <li>• Sachkompetenz</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung

Im Allgemeinen können gesammelte praktische Erfahrungen in Form von diversen Projektbeteiligungen und Praktika sowie das Verfügen über Netzwerke und dem Bekunden eines Interesses als Zugangskriterien zum Kulturarbeitsmarkt genannt werden. Hinsichtlich der Gewichtung der verschiedenen Kriterien unterscheidet sich jedoch der öffentliche vom dritten Sektor stark. Eine große Bedeutung kommt in der freien Kulturarbeit den Netzwerken und persönliche Kontakten zu und als Entscheidungs- und Einstiegs-kriterium gilt *Distinktion durch Geschmack* (Bourdieu; vgl. Pils 2008). Außerdem muss es eine bewusste Entscheidung für diesen Arbeitsmarkt sein, da er als limitiert gilt und die finanziellen Anreize und Perspektiven meist fehlen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die von den ExpertInnen genannten Zugangskriterien und Barrieren zum Kulturarbeitsmarkt.

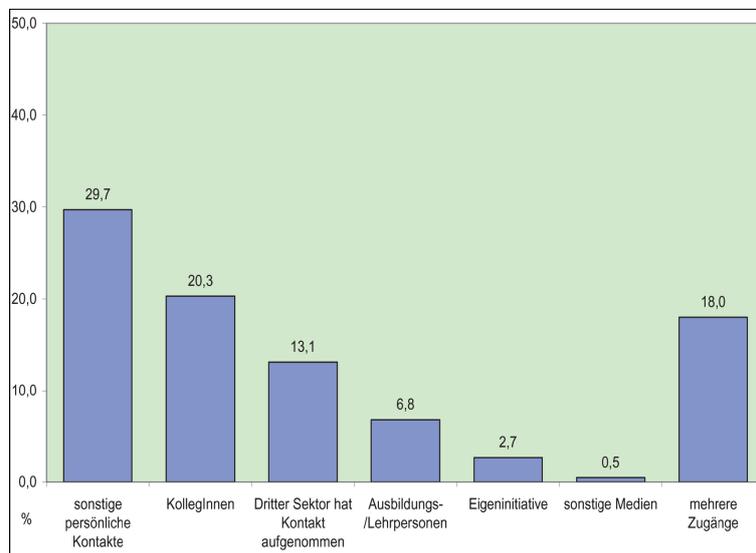
**Abbildung 43: Zugangskriterien und Barrieren für den Kulturarbeitsmarkt**

Zugangskriterien	Barrieren
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorberufliche Erfahrungen in Projekten und Einrichtungen</li> <li>• Kontakte knüpfen, Netzwerke</li> <li>• Praktische Erfahrungen</li> <li>• Projektbeteiligungen</li> <li>• Leidenschaftliches Interesse an Kunst und Kultur</li> <li>• Selbstinitiative, Interesse an Institution beenden</li> <li>• Umfassende intellektuelle, emotionelle und seelische Nähe zu Kunst und Kultur</li> <li>• Positionierung durch Projektinitiierung</li> <li>• Solide Grundausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fehlende finanzielle Anreize</li> <li>• Man muss es sich leisten können/wollen, im Kulturbereich zu arbeiten.</li> <li>• Limitierung der Arbeitsplätze,</li> <li>• junge Menschen sind in Warteposition und darauf angewiesen, dass Jobs frei werden.</li> <li>• Natürliche Fluktuation durch Pensionierung</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung

In der im Jahr 2003 von der Johanneum Research Forschungsgesellschaft und dem NPO-Institut an der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführten Studie „ARTWORKS – Künstlerische Dienstleistungen im Dritten Sektor“ ergibt sich für den künstlerischen Zugang zum dritten Sektor als Arbeitsfeld ein ähnliches Bild und zeigt die Wichtigkeit von persönlichen Kontakten für diesen Arbeitsmarkt auf.

**Abbildung 44: Zugang zum Dritten Sektor**



Quelle: Schiffbänker/Mayerhofer 2003: 13

### **10.3.1 Zukünftige Herausforderungen für Kulturanbieter des öffentlichen und dritten Sektors**

Allgemein lässt sich im Kunst- und Kulturbereich eine erhöhte Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit wahrnehmen, dies vor allem für Linz als Europäische Kulturhauptstadt 2009, die einhergeht mit einer Effizienzsteigerung, Professionalisierung aller Kulturanbieter und einer Zunahme von Strukturierung und Ökonomisierung. Im Folgenden werden einige exemplarische zukünftige Problemfelder, aber auch Chancen für die AkteurInnen der unterschiedlichen Sektoren dargestellt.

#### **10.3.1.1 Alternative Beschäftigungsformen und Sicherheiten für den Betrieb und deren Mitglieder unter Berücksichtigung der lernenden Organisation**

Eine der größten Herausforderungen der Kultureinrichtungen der öffentlichen Hand wird Fragen der Finanzierung betreffen, hier insbesondere der Sicherstellung des Kulturprogramms und des Umgangs mit den Personalkosten. Zu zentralen Fragen der lernenden Kulturorganisation, deren Verwirklichung als Voraussetzung für den exzellenten Kulturbetrieb angesehen werden kann, zählen die Erfüllungen der Bedingungen einer „gesunden Organisation“. Nach Richard Beckhard, einen der Mitbegründer der Organisationspsychologie, sind dies unter anderem das organisationale „Wachsen“ der Organisationen, das Wert auf individuelles Wachsen der einzelnen Organisationsmitglieder legt. Die Mitglieder sollen sich des Weiteren mit der Organisation und der Arbeit identifizieren und sich für diese interessieren. Weitere Punkte dieser gesunden Organisation sind Vertrauen, flache und dezentrale Organisationsstrukturen, festgelegte Handlungsspielräume, hohe Wertschätzung der Mitglieder untereinander, ein Klima, das die Organisationsmitglieder zur Entwicklung eigenständiger Ideen und Initiativen motiviert und versucht, Probleme nicht zu vertuschen, sondern zu lösen. Außerdem sind die Organisationen proaktiv und versuchen die Probleme so früh als möglich zu antizipieren. Die Entscheidungen werden dort getroffen, wo die höchste Kompetenz zur Verfügung steht, also wo die besten Informationen vorhanden sind (vgl. Klein 2007: 164). In der lernenden Organisation findet die Veränderung tagtäglich von innen ohne Anstoß von außen statt und hierfür benötigt sie neben der lernenden Führungspersönlichkeit den permanent lern- und entwicklungsbereiten Mitarbeiter (vgl. ebd.: 163 f.). Dies erfordert jedoch einen weitgehend stabilen MitarbeiterInnenstab, mit dem eine gewisse Stabilität im Wandel gewährleistet bzw. Wissen aufgebaut und weitergegeben werden kann. Wird auf beiden Seiten auf diese Sicherheiten in Form des Fehlens von Anstellungsverhältnissen verzichtet, so ist dies ein vorübergehendes

Arbeitsverhältnis ohne Zukunftssignal (vgl. Hochholzer 2008), was sich wiederum auf die Identifikation der Mitglieder einer Organisation auswirkt und einen ständigen Wechsel des Personals impliziert. Somit ist ein kontinuierlicher Betrieb schwer möglich und ein ständiger Neubeginn absehbar. Folglich könnte diese bedeuten, dass man zwar sehr viele Leute hat, die wenig kosten, aber vielleicht auch wenig Erfahrung haben, was jedoch für andere wiederum viel Zuwendung bedeutet würde, um diese einzuschulen und zu „kontrollieren“ (vgl. Dollhofer 2008). Die Lernfähigkeit einer Organisation wird durch eine hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen erschwert; und der Aufbau von Wissens-MitarbeiterInnen sowie die Weitergabe von Wissen wird zur Herausforderung für die Organisation. Die Organisation von Arbeit ist somit unter dem Aspekt der Lernfähigkeit einer Organisation von großem Interesse und natürlich abhängig von ihren budgetären Handlungsspielräumen und der Motivation und Bereitschaft zu diversen Beschäftigungsverhältnissen sowie deren Angebotslegung.

### **10.3.1.2 Ehrenamtliche Tätigkeit als Herausforderung für die Kulturanbieter**

Als eine der zukünftigen Herausforderungen der Kulturbetriebe könnten sich Fragen rund um das Thema Ehrenamt erweisen, da die Auswirkungen für den Kulturbereich, wie das Fehlen von Heimatforschern, Kulturarbeitern in Kulturvereinen, „*die einfach für kulturelle Bildung, für Gemeinschaftserlebnisse, für Aktivitäten gesorgt haben*“ vielfach erst in einer längeren Zeitspanne offenkundig werden (vgl. Assmann 2008). Der historische Ursprung der Ehrenamtlichkeit reicht weit zurück, so übernahmen im Mittelalter die Mitglieder von Gilden, Ständen, Zünften und anderen Vereinigungen zahlreiche Aufgaben zum Nutzen der Gesamtheit. Mit dem Beginn der Moderne war die Hochkonjunktur des organisierten Vereinslebens erreicht. Seither wird die Wichtigkeit dieser Zwischenschicht zwischen Staat und Markt von staatsübergreifender Zusammensetzung, bürgerschaftlichem Engagement und Freiwilligkeit für die demokratische Gesellschaft vielfach betont und rezipiert. Jedoch scheint das Thema Ehrenamtlichkeit und soziales Engagement mehr und mehr an einem Motivationsverlust zu leiden (vgl. Krings 1996: 14). Von Anfang an war die moderne Arbeitsgesellschaft als *Erwerbsarbeits-* bzw. *Erwerbsgesellschaft* konzipiert. Mit der Durchsetzung von kapitalistischen Produktionsweisen im 19. Jahrhundert kam es zur Differenzierung und Einengung, da nicht mehr alle Tätigkeiten als Arbeit wahrgenommen wurden und die Lohnarbeit in den Vordergrund rückte. Diese Grenzziehung zwischen bezahlt-abhängigen Tätigkeiten als Arbeit und die unbezahlten-unabhängigen Tätigkeiten als Nicht-Arbeit prägen seither das Bild der Arbeit, jedoch ist fraglich, wie lange diese Grenzziehung zwischen Nicht-Erwerbsarbeit, daher eher dem Privatvergnügen zugehörig, und

Erwerbsarbeit in der Krise der Lohnarbeit weiter aufrecht erhalten werden kann (vgl. Bonß 2000: 328). Zwar gibt es in Industriegesellschaften genügend Arbeit, jedoch ist die Organisation von Arbeit, besonders der gesellschaftlich notwendigen, als weiterhin vorrangig organisierte Lohn- und Erwerbsarbeit bzw. deren Ausführung, ungewiss. Seit jeher ist die Gesamtmenge an gesellschaftlicher Arbeit ein Teil (marktförmige) *Erwerbsarbeit* und der Rest (unbezahlte) *Eigenarbeit*. In diesem Verhältnis ist in den letzten Jahren eine Veränderung bemerkbar. Bis in die 1970er Jahre konnte eine Tendenz in Richtung der Umwandlung von Eigen- in Erwerbsarbeit wahrgenommen werden. Nun ist die Entwicklung genau gegenläufig, da vorwiegend im Bereich der öffentlichen Hand die finanziellen Ressourcen fehlen bzw. kaum vorhanden sind und es somit zu einem Sinken des (Erwerbs-)Arbeitsvolumens und einem Ansteigen der Eigenarbeit kommt (vgl. ebd.: 331). Neben dem Rückgang des Arbeitsvolumens zeichnet sich eine

„Neu- bzw. Umbewertung von Arbeit und Lohnarbeit ab, die letztlich auf eine Dezentrierung einstiger Arbeitsideale hinausläuft. [...] Neben der Auflösung von »Pflicht- und Akzeptanzwerten« ist vor allem eine Umakzentuierung und Erweiterung der Leistungsorientierung um die Dimension der »Selbstentfaltung« zu notieren.“ (Bonß 2000: 332 f.)

Mit diesem Infragestellen der früheren Gleichstellung von Lohnarbeit und Leistung findet eine schicht- und milieuspezifische Verschiebung von Pflicht- und Akzeptanzwerten statt, die vor allem in der Lohnarbeit im Vordergrund und für die gesellschaftliche Identitätsbildung im Zentrum stehen. Die Eigenarbeit oder die Arbeit im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor stehen eher unter dem Aspekt der »Selbstentfaltung« (vgl. Bonß 2000: 333). Die gesamtgesellschaftliche Tendenz der zunehmenden Individualisierung und der damit verbundenen Abhaltung, „dienend“ für die Allgemeinheit agieren zu können, wird als eine der Ursachen des Attraktivitätsverlustes und verstärkt auftretenden Motivationsproblems sozialen und ehrenamtlichen Engagements angesehen (vgl. Krings 1996: 15).

„Das Streben nach Individualisierung wird im persönlichen Freizeitverhalten so dominant, dass Pflichten, Verpflichtungen und Rücksichtnahmen sofort Stresssymptome auslösen, wenn man ihnen ‚nachkommen muss‘. Der Freizeitkonsument negiert zunehmend den Sozialcharakter von Pflichten ... Es gilt nur mehr die Pflicht gegenüber sich selbst – alles andere gilt eher als Rücksichtnahme im Sinne von lästiger Pflicht ... Die Bereitschaft, zeitaufwendige Verpflichtungen oder gar Bindungen einzugehen, sinkt ... Gleichzeitig wächst die Bereitschaft, (soziale) Dienstleistungen wie eine Ware aufzurechnen, das heißt zu kaufen und bei Nichterfüllung entsprechend einzuklagen.“ (Opaschowski 1995, zit. n. Krings 1996: 15)

Das Ehrenamt zählt nach Heinze/Strünck (2000: 184f.) neben der Hausarbeit zu den klassischen Formen der Tätigkeiten fernab der Erwerbsarbeit. Es lässt sich in folgende Formen einteilen:

- Soziales Ehrenamt: Tätigkeiten in den Bereichen des Gesundheitswesens, der Wohlfahrtspflege, der personenbezogenen Hilfe und diverse Sammlungen von Kleidern und Spenden.
- Politisches Ehrenamt: Tätigkeiten, die nicht personenbezogen sind, sondern eine Verbreiterung und Koordinierung von Informationen inne haben, wie zum Beispiel Aktivitäten in politischen Parteien, Verbänden, Menschenrechts- und Umweltorganisationen.
- Leitendes Ehrenamt: Alle Aktivitäten, die sich auf die Leitung von Organisationen beziehen, sei es in Form des ehrenamtlichen Vorstandes, der Leitung einer Kulturinitiative oder des Sportvereins.

Anders als das soziale Ehrenamt weist die Form des politischen Ehrenamts kaum örtliche Bezüge auf und agiert meist überörtlich. Seit längerer Zeit eignet sich das Kriterium der Unentgeltlichkeit kaum mehr als Abgrenzungsmerkmal für ehrenamtliches Engagement, da es als Reaktion und Antwort auf die Mobilisierungsschwäche für ehrenamtliche Tätigkeiten vermehrt zu Aufwandsentschädigungen und Teilentgelten kommt. Jedoch entsprechen diese Aufwandsentschädigungen keiner realen Vergütung des Engagements. Als eine weitere Form freiwilligen Engagements können anlassbezogene Tätigkeiten und Mitgliedschaften in Vereinen oder Selbsthilfegruppen, mit dem Ziel, eine eigene Gruppe mit kollektiven Werten und Orientierungen zu bilden, genannt werden. Als ein zentrales Element des ehrenamtlichen Strukturwandels in Richtung einer neuen Ehrenamtlichkeit kann das thematische Engagement in Stadtteilinitiativen, befristeten Projekten von Initiativen, Parteien und Stiftungen oder Nachbarschaftshilfe bezeichnet werden. Diese Form des ehrenamtlichen Engagements zeichnet sich durch einen schwachen Formalisierungsgrad und Unregelmäßigkeiten aus. Die Aktivitäten sind nicht in die Bürokratie der Organisation eingebunden, sondern auf konkrete und meist zeitliche Projekte befristet. Die Personen können relativ selbstständig und autonom handeln. Hinsichtlich der Motivation ehrenamtlicher Tätigkeiten können vier Gruppen unterschieden werden:

- Traditions- und normgeleitete Motivationen: häufig im Bereich der Kulturinitiativen aufgrund der Anfrage von Freunden und Bekannten;

- Problemorientierte Motivation: zum Beispiel Selbsthilfegruppen, wo persönliche Defizite ausgeglichen werden können;
- Individualistische Motivation: Solidarität und Individualismus sind hier stark aneinander gekoppelt – „*charity and volunteering*“. Aktivitäten rund um das Thema Selbstverwirklichung sind für diese Kategorie von Bedeutung, jedoch führt dies gerade im pflegerischen Engagement zu einer Notlage.
- Gesellschaftsorientierte Motivation: der Anreiz liegt in gesamtgesellschaftlichen Anliegen (vgl. Heinze/Strünck 2000: 184ff.).

Eine wichtige Motivation stellen Kompetenzerwerb und die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung dar, starre und undurchlässige hierarchische Strukturen wirken hingegen eher abschreckend. Die Stärkung des Ehrenamts und ihre Förderung ist im Interesse des Staates. „*Eine staatliche Diät griffe die Substanz an und würde die Aktivierung der Ressource „Ehrenamt“ damit zusätzlich erschweren.*“ (Krings 1996: 17) Zunehmend haben Vereine und Verbände sich in den letzten Jahren professionalisiert und sind, hier vor allem im sozialen und sportlichen Bereich, zu großen Wirtschaftsunternehmen gewachsen, die eine Vielzahl an ArbeitnehmerInnen beschäftigen (vgl. Rübke 1996: 299). Im Bereich der Kulturarbeit ist diese „*Entwicklung zum Dienstleistungsunternehmen mit (expandierenden) Planstellen, Tarifverträgen und einer nicht unbeträchtlichen Bürokratie*“ (Krings 1996: 17) nicht in diesem Ausmaß zu beobachten, da hier bereits die hauptamtlichen Strukturen im Regelfall schlank sind und eine Vereinfachung von Hauptamt = teuer, Ehrenamt = billig der Kulturlandschaft nicht dienlich ist (vgl. Krings 1996: 17). Für die gewachsenen und großen Verbände und Vereine (im Sinne von Wirtschaftsbetrieben) stellen die ehrenamtlichen Tätigkeiten und Führungsfunktionen des Vorstandes einen fraglichen Anachronismus dar, da der Widerspruch „*zwischen dem „funktionalen Dilettantismus“ ehrenamtlicher Vorstände*“ (Rübke 1996: 300) und dem der hauptamtlichen Geschäftsführung immer größer und unüberbrückbarer geworden ist. Im Kulturbereich wachsen hingegen in großem Umfang Teilzeitarbeitsplätze durch geringfügige Beschäftigungen, Werkverträge oder anderen befristete Tätigkeiten; die Chance auf Planstellen ist gering. Jedoch nehmen in Zeiten eines unsicheren Arbeitsmarktes pekuniäre und berufliche Motive zu, unentgeltlich verrichtetes Ehrenamt nimmt an Attraktivität ab. Eine zunehmend wichtigere Bedeutung bekommt damit die materielle Entlohnung und innerhalb der urbanen Szene wächst das Interesse an Arbeitsplätzen (vgl. Rübke 1996: 301).

„Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wachsen in der Grauzone zwischen ideellem Engagement und Planstellensicherheit; die Kinogruppe, die sich einen kleinen Vorführlohn auszahlt, das Künstlerkollektiv, das sich die Betreuung und Konzeption einer Ausstellung entgelten läßt. Sie alle können von diesen Beträgen nicht leben, aber verstehen sie als Anerkennung für geleistete Tätigkeit. Andere Motive wiegen oft mehr als Geld, z.B. Kontakte zu knüpfen, die bei der Berufsfindung Vorteile bringen, oder zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, die anhand von Zertifikaten nachzuweisen sind.“ (Notz 1988, zit. n. Röbbke 1996: 304)

Als Möglichkeit zur Förderung von ehrenamtlicher Arbeit nennt Badelt (1997: 381f.):

- Die Propagierung des Werts ehrenamtlicher Arbeit (um den Willen zum Engagement zu forcieren),
- Informations- und Vermittlungsdienste (etwa im Sinne von »Volunteer Bureaus«),
- Unterstützung durch Infrastruktur (Bereitstellung von Büroräumlichkeiten, organisatorischem Know-How, Weiterbildungsangebote, Beratungsangebote hinsichtlich juristischer Fragen wie Versicherungen etc.),
- direkte finanzielle Anreize: Multiplikatoreffekt (»Matching Grants«, das sind Subventionen, die an Bedingungen geknüpft sind),

Wie bereits in Kapitel („Das Modell der lernenden Organisation für Kulturbetriebe des dritten Sektors“) erwähnt, haben ehrenamtliche Tätigkeiten im dritten Sektor eine lange Tradition. In Österreich beträgt die Anzahl an ehrenamtlich arbeitenden Personen gemessen an der Zahl der Beschäftigten 1,3 Prozent. Die diversen Sparten und Bereiche divergieren hinsichtlich der Intensität der Zahl ehrenamtlicher Mitglieder stark (vgl. Auer/Reiter/Wetzel 2005: 13, 19). Für die Kulturanbieter des dritten Sektors hat die hohe Bedeutung des Ehrenamts, so sind vielfach die Vorstandstätigkeiten und diverse andere Tätigkeiten in Kulturinitiativen unentgeltliche, wesentliche Konsequenzen für die Anwendung des Konzept des exzellenten Kulturbetrieb. Diese werden im Resümee erörtert.

#### **10.4 Zukünftige Kooperationsformen, Schwerpunkte und Strategien anhand der ExpertInneninterviews**

Dieser Punkt beschäftigt sich mit der Frage, welche zukünftigen Kooperationsformen und Schwerpunkte es für die Kultureinrichtungen in der Stadtregion Linz geben kann bzw. noch bedeutender und in Zukunft notwendiger werden. Die Möglichkeiten der „Private-Public-

Partnership“ werden aufgrund der näheren Erläuterung unter Kapitel 12.3 hier nicht ausgeführt.

#### Schule und Bildung, Kunst und Wissenschaft:

Eine wichtige zukünftige Kooperationsform für den Kulturbereich könnte die mit dem Bildungssektor darstellen. Im Sinne der Vermittlung von kritischen aktuellen Themen, wie der Transformation von Arbeit und Leben sowie dem technischen Fortschritt und dessen Auswirkungen auf Individuum und Gesellschaft und deren Aufbereitung. Hier könnte der Kultursektor vieles mit seiner kritischen Sichtweise kompensieren und flexibler als das Schul- und Bildungswesen darauf reagieren. Die Art und Weise, wie KünstlerInnen an Probleme herangehen könnte auch für den Bereich Forschung und Wissenschaft (Neuroscience, Bio Technik etc.) interessant und zukunftsweisend sein (vgl. Stocker 2008).

#### Öffentliche Kultureinrichtungen und regionale KünstlerInnen und Kulturschaffende:

Mehr als bisher muss eine Kooperation von öffentlichen Kultureinrichtungen mit freien KünstlerInnen und Kulturschaffenden angestrebt werden. Die an die Einrichtungen gebundenen finanziellen Mittel müssen stärker im Auftragsverhältnis für KünstlerInnen verwendet werden. Die Kulturpolitik muss hier Verpflichtungen und Bindungen eingehen. (vgl. Janko 2008, diverse Ausführungen hierzu auch unter Scheytt 2008, Klein 2007). So wird mit dem Nordico – Museum der Stadt Linz zukünftig ein Schwerpunkt für zeitgenössische und regionale Kunst in Linz gesetzt und jungen regionalen KünstlerInnen eine Ausstellungsfläche fernab von Quoten geboten (vgl. Janko 2008).

#### Synergieeffekte durch Kooperation

Als ein positives Beispiel der Kooperation kann das gemeinsame Auftreten des Offenen Kulturhauses Oberösterreich mit der Movimiento GmbH genannt werden. Im Eingangsbereich wurde der gemeinsame Kassenbereich installiert, daher profitieren beide Kultureinrichtungen hinsichtlich der Steigerung ihres Bekanntheitsgrades, finanzielle Ressourcen werden eingespart. Dadurch ergeben sich verschiedene Möglichkeiten, die es vorher nicht gegeben hatte (vgl. Schweizer 2008).

Die Begrenztheit von Kooperationen zeigt sich oft im Bereich der „Privat-Public-Partnership“ und für Theaterbetriebe hinsichtlich der Kooperation mit anderen Häusern. Am Beispiel des Linzer Landestheaters und nach den folgenden Ausführungen von Königstorfer (2009) sollen

Kooperationsmöglichkeiten im Theaterbereich kurz exemplifiziert werden. Angenommen das Linzer Landestheater geht mit dem Theater in Nürnberg eine Koproduktion ein und führt ein Musical, eine Oper oder ein Ballet auf, dann stellt sich grundsätzlich die Frage, ob das unter einer Verzahnung und Verbesserung der Sachkosten-Situation, oder ob es unter einer Verzahnung der Personalkosten gemacht wird.

„Wenn ich sage, wir bringen mit einer Kosten- und Erlösteilung einen Ballettabend heraus, der Frau [...] in Nürnberg, dann habe ich einerseits keinen Aufwand für Garderoben, für Kulissen, Dekoration, etc., aber habe auf der anderen Seite Reiseaufwendungen für die Tänzer aus Nürnberg, muss Hotels zahlen, habe Spesendiäten etc.“ (Königstorfer 2009)

Damit verbunden wäre eine Auflösung des eigenen Ballettensembles im Haus (vgl. Königstorfer 2009):

„Wenn du ein fixes Ballettensemble hast und du produzierst mit Nürnberg in der Form, wie ich es jetzt beschrieben habe und die Nürnberger Balletttänzer kommen für fünf Aufführungen nach Linz, dann verteuert das paradoxerweise die Situation, weil auf der einen Seite habe ich die Fixkosten, die Monatsgehälter der eigenen Balletttänzer, und auf der anderen Seite habe ich zusätzlich die Reise- und Aufenthaltskosten der Nürnberger Tänzer.“ (Königstorfer 2009)

So sind Koproduktionen und Kooperationen im Theaterbereich eher üblich im Sinne einer reinen Sachkostenverzahnungen, d. h. man einigt sich auf eine gemeinsame Produktion (zum Beispiel „Entführung aus dem Serail“) und zwei Intendanten einigen sich auf ein Regie- und Leitungsteam,

„der Bühnenbildner, der Ausstatter hat den Auftrag die Kulissen so zu gestalten, dass sie mit den bühnentechnischen Gegebenheiten an beiden Häusern funktioniert, damit schränkt sich auch der Kreis von Häusern, die zusammen Produktionen entwickeln können üblicherweise ein, weil die Bühnentechnik in jedem Theater ein bisschen anders ist.“ (Königstorfer 2009)

Nach der Einigung bezüglich finanzieller, zeitlicher und organisatorischer (zum Beispiel: wer produziert Dekoration, Kostüme, etc.) Rahmenbedingungen wird das Stück saisonal aufgeführt, „*es spart natürlich*“, jedoch ist

„der Hebel ein denkbar geringer, [...] ich habe immer Adaptionkosten [Anpassung, Kostüme, Abnutzungserscheinungen, Anm. BM] [...], die zwar günstiger sind als die Herstellungskosten und das ist auch der Grund, warum es jetzt auch nicht so weiß Gott wieviel an Koproduktionen und Kooperationen gibt, eher noch Koproduktionen zwischen Häusern und Festivals, weil ich beim Festival dann dieses Thema der Personalkosten fokussiert habe auf fünf oder zehn Aufführungen, und nicht auf ein ganzes Jahr verteile“ (Königstorfer 2009).

Mit dem Gastspiel gibt es eine weitere Form der Koproduktion und Kooperation, die ebenso im Festivalbetrieb Sinn macht und weniger im Repertoirebetrieb (vgl. Königstorfer 2009).

„Koproduktionen, Kooperationen machen aus meiner Sicht, um wirklich Geld zu sparen, nur dort und dann einen Sinn, wenn ich bei dem, der einlädt, was das darstellende Personal betrifft, entweder gar keine Struktur habe, damit dort wirklich einen Kosteneinsparungseffekt zu kriegen, oder eine sehr geringe Struktur.“ (Königstorfer 2009)

## 11 Die (Wissens-)MitarbeiterInnen im Kulturbetrieb

Für den personalintensiven Kulturbetrieb sind zufriedene MitarbeiterInnen von zentraler Bedeutung, denn nach Peter F. Drucker verfügt eine Organisation „nur über eine einzige wirkliche Ressource: den Menschen.“ (Drucker 2001: 32, zit. n. Klein 2007: 169). Ein Aspekt des Erfolgs jeder Kulturorganisation ist somit in der Qualität des Personals begründet (vgl. Klein 2007: 169), deren Mitglieder durch ihre Denk- und Interaktionsweisen die Organisation produzieren (vgl. Senge et al. 2004: 54). Für das Lernen einer Organisation sind der Beitrag jedes einzelnen Organisationsmitglied und das Organisationsumfeld, das strategisches Lernen ermöglicht und fördert, von zentraler Bedeutung (vgl. Klein 2007: 169, vgl. Senge et al. 2004: 54, vgl. Argyris/Schön 1999: 265).

„Lernen in Organisationen bedeutet, dass Erfahrungen ständig überprüft werden und in ein allgemein zugängliches Wissen übertragen werden, das für den Hauptzweck der Organisation relevant ist.“ (Senge et al. 2004: 54)

Die MitarbeiterInnen müssen durch gemeinsame Strukturen, Ziele und Werte sowie Aus- und Weiterbildungen dazu gebracht werden, dass sie auf Veränderungen reagieren und eine gemeinsame Leistung vollbringen können, d.h. jedes einzelne Organisationsmitglied soll „*sich im Gleichklang mit den sich wandelnden Erfordernissen und Möglichkeiten*“ weiterentwickeln und „*das Funktionieren der Organisation muss auf der Kommunikation und der individuellen Verantwortung beruhen.*“ (Drucker 2001: 32, zit. n. Klein 2007: 169) Für die Leitung einer Kulturorganisation ist die Vermittlung von Sinn der Tätigkeit und dessen Wichtigkeit für das Gelingen des Ganzen von großer Bedeutung, um die MitarbeiterInnen zu motivieren. Auch sind Respekt, Klarheit der Ziele, Weiterbildung und die Gewährung von Freiraum in der Praxis für die MitarbeiterInnen von großer Wichtigkeit (vgl. Klein 2007: 170f.). Für den exzellenten Kulturbetrieb ist somit, neben dem Aspekt der

BesucherInnenorientierung, der Aspekt der MitarbeiterInnen von zentralem Stellenwert, denn so können unmotivierte MitarbeiterInnen, sei es im künstlerischen Bereich, wie Schauspiel, Musik oder Tanz, etc. oder im Bereich der Aufsicht, Garderobe, Kassa oder Kunstvermittlung den Kunstgenuss wesentlich beeinträchtigen.

## **11.1 Integration von Individuum und Organisation in den Kulturbetrieb**

Im Sinne der lernenden Kulturorganisation und des exzellenten Kulturbetriebs geht es hier um die Fragen der optimalen Einbeziehung von MitarbeiterInnen in die Organisation, deren Förderung und Weiterbildung. Im Sinne der (Wissens-)MitarbeiterInnen muss danach gefragt werden, unter welchen Bedingungen die Organisationsmitglieder optimal Wissen generieren und transferieren bzw. dieses anwenden, weitergeben und zur Verfügung stellen können. Die zentrale Frage lautet daher, wie können MitarbeiterInnen optimal in die Organisation eingebunden werden und welche Hindernisse und Gefährdungen gibt es für das produktive Lernen bei Organisationen bzw. wie kann sich das organisationale Lernen für die MitarbeiterInnen negativ auswirken.

### **11.1.1 Aufgabe der organisatorischen Integration**

Jede Form der Arbeitsteilung erzeugt Komplexität und dadurch entstehen Spezialisierungen und eigene Abteilungen mit speziellen Aufgabenteilen, an denen die Organisationsmitglieder an verschiedenen Zeiten und unterschiedlichen Orten arbeiten, die aus der Perspektive der Gesamtbetrachtung Unterbrechungen darstellen und wieder zusammengeführt werden müssen. Diese Koordination oder organisatorischen Integration wird umso schwieriger, je divergierender die Abteilungen durch die gewählte Arbeitsteilung werden; bei einer zu starken Differenzierung ist diese Integration kaum mehr möglich. In vielen Organisationen ist daher die Integration der Teilbereiche im Gegensatz zur Arbeitsteilung zum zentralen Problem geworden (vgl. Schreyögg 1998: 158). Auch für den Kulturbereich hat das Thema der Integration der verschiedenen Diversitäten, der verschiedenen SpezialwissenschaftlerInnen und SpezialkünstlerInnen in das Gesamte der Organisation einen zentralen Stellenwert (vgl. Assmann 2008). Generell werden Information und Kommunikation zu den Hauptherausforderungen (vgl. Barounig 2008). Das Problem der Zusammenführung der verschiedenen Teilbereiche ist aber nicht nur ein mechanisches Problem des Zusammenbringens, sondern hängt ebenso mit Fragen von gemeinsamen Orientierungen der

StelleninhaberInnen und Abteilungen zusammen (vgl. Schreyögg 1998: 159), die für die Identifikation mit den Organisationszielen und für den Erfolg der Organisation zentral sind. Spezialisierung und Arbeitsteilung wirken sich auch auf das Verhalten von Organisationsmitgliedern aus und erzeugen in der Spezialwelt, mit der sich die separierten Abteilungen identifizieren, einen unbewussten WahrnehmungsfILTER und eigene arbeits- und aufgabenspezifische Denkgewohnheiten, die häufig zu Konflikten führen. Ein weiteres Konfliktfeld, das Differenzierung und Arbeitsteilung mit sich bringen, ist die Kommunikationsverdünnung. Zur Bewältigung der organisatorischen Integration stehen dem Organisator im wesentlichen

„zwei Ansatzpunkte zur Verfügung: die vertikale Verknüpfung und die horizontale Verknüpfung. Die horizontale Verknüpfung wird durch verschiedene Formen der Selbstabstimmung institutionalisiert [...] Die vertikale Verknüpfung als klassischer Weg der Organisationslehre kennt als erstes Mittel die Hierarchie und zu ihrer Entlastung und Ergänzung eine Abstimmung durch Programme und Pläne.“ (Schreyögg 1998: 160)

### 11.1.2 Die Integration der Individuen in die Organisation

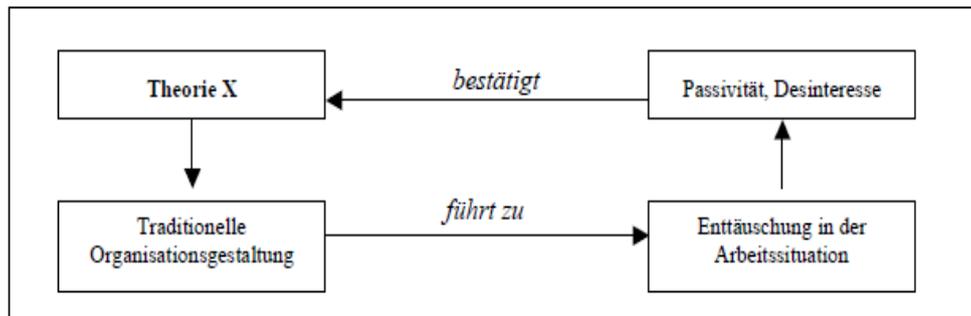
Während die klassische Organisationstheorie, deren Bürokratiethorie nach Armin Klein (2007: 171f.) nach wie vor viele öffentliche Kulturbetriebe prägt, die MitarbeiterInnen einer Organisation unpersönlich und sachlich behandelt, werden in der lernenden Organisation die Mitglieder zur wichtigsten Ressource. Es sollen organisatorische Bedingungen hergestellt werden, die es den Mitgliedern ermöglicht, *„über eine Erfüllung der Organisationsziele hinaus zugleich ihre persönlichen Ziele und Erwartungen zu erreichen.“* (Klein 2007: 175) Wichtige Voraussetzungen hierfür sind die Führung und Integration durch Ziele, Delegation von Verantwortung, wenn möglich Gruppenentscheidungen und die Dezentralisierung von Entscheidungen. In der klassischen Organisationstheorie wurde die Effizienz einer Organisation vorwiegend sachtechnisch bestimmt, d.h. die Organisationsmitglieder kooperierten fernab von privaten Problemen und persönlichen Eigenschaften miteinander (vgl. ebd.: 172).

„Effizienz ist nach dieser Vorstellung nur erreichbar, wenn sich die Organisationsmitglieder den klar definierten Aufgaben anpassen, wenn ihr Handeln einer unverfälschten Anwendung der generellen Regeln entspricht.“ (Klein 2007: 172)

Das ihr zugrundeliegende Menschenbild einer Organisation orientiert sich nach McGregor an der Theorie X. In deren Folge baut sich eine Negativ-Spirale auf und in gewisser Weise

kommt es zu einer selbsterfüllenden Propgnose (self-fulfilling-prophecy; vgl. Klein 2007: 173).

**Abbildung 45: Der Theorie X-Zirkel (circulus vitiosus)**



Quelle: Klein 2007: 174.

Wie kann dieser Zirkel aber nun durchbrochen bzw. verändert werden? Argyris weist wie alle anderen Theoretiker der Human-Ressourcen-Schule auf die Notwendigkeit von Verhaltensänderungen und Veränderungen der organisatorischen Strukturen hin. So müssen neue Organisationsformen gefunden werden, die es jedem einzelnen Organisationsmitglied ermöglichen, sich über und in seinem Arbeitserfolg in Verknüpfung mit den Bedingungen des organisatorischen Erfolges zu verwirklichen. Die Vorschläge der Human-Ressourcen-Theoretiker thematisieren bereits frühzeitig das Problem des organisatorischen Wandels. Für die Neuorientierung der Organisation empfiehlt Argyris folgende Grundsätze (vgl. Schreyögg 1998: 241f.):

„• mehr Selbstverantwortlichkeit;

- größere Vielfalt; die Arbeitsorganisation muß es möglich machen, daß eine breite Palette menschlicher Fähigkeiten zum Einsatz gebracht werden kann;
- mehr Kontrolle über das eigene Arbeitsfeld; der Mitarbeiter muß in seiner Arbeit die Möglichkeit finden, ein hinreichendes Maß an Selbstbestimmung zu verwirklichen.“ (Schreyögg 1998: 241)

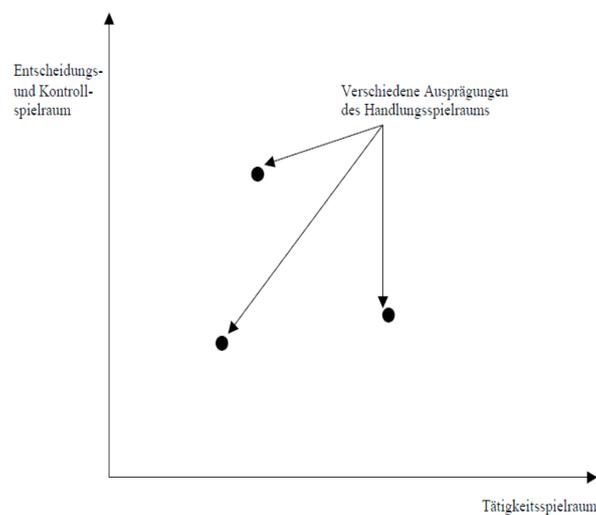
Im Vordergrund stehen nach Schreyögg (1998: 241f.) konkret zwei Ansatzpunkte:

1. auf der Makro-Ebene: neue Strukturmodelle, wie partizipationsorientierte, dezentrale Organisationsformen, die weniger an der formalen Positionsmacht orientiert sind, sondern am Beitrag des Organisationsmitglied. Zur Rationalisierungssicherung ist aber ein Mindestmaß an formaler Struktur nötig, was jedoch eine Beeinträchtigung der individuellen Entfaltung mit sich bringt („Organisatorisches Dilemma“).

2. auf der Mikro-Ebene: neue Formen der Arbeitsorganisation, die den Bedürfnissen des Menschen entsprechen und ihn fordern sollen. Hier geht es um die Ebene des Arbeitsplatzes; die Anreicherung der Arbeit steht im Mittelpunkt.

Motivationsorientierte Arbeitsorganisation nimmt als Ausgangspunkt den Handlungsspielraum der Organisationsmitglieder bei ihrer Tätigkeit, der sich auf zwei Ebenen abbilden lässt, dem *Tätigkeitsspielraum* (Vielfältigkeit in den Tätigkeiten) und dem *Entscheidungs- und Kontrollspielraum* (der Umfang von Kontroll-, Planungs- und Organisationsbefugnissen; vgl. ebd.: 242f.).

**Abbildung 46: Der Handlungsspielraum eines Arbeitsplatzes**



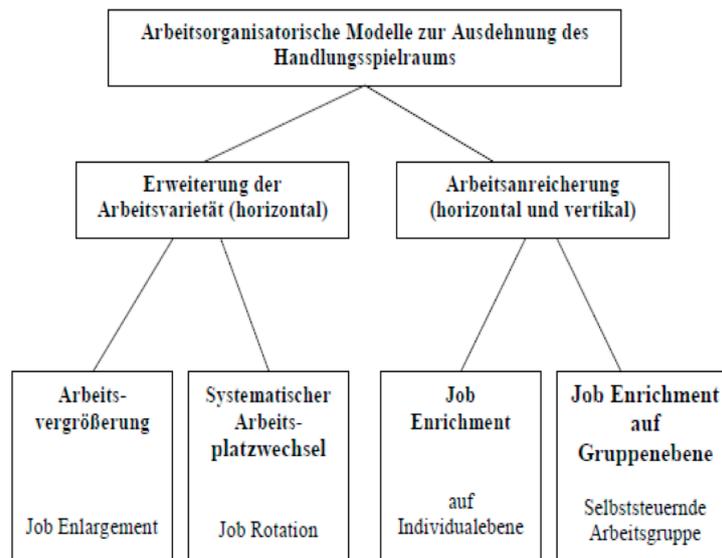
Quelle: Schreyögg 1998: 243.

Ergänzt wurde dieses Konzept von Hackman und Oldman um die Dimensionen „*Ganzheitscharakter der Aufgabe*“ (Task identity), „*Rückkoppelung des Arbeitsergebnisses*“ (feedback) und „*Bedeutungsgehalt der Aufgabe*“ (Task Significance) und zwei Dimensionen, die dem Handlungsspielraum-Konzept entsprechen. Die „*Aufgabenvielfalt*“ (Skill Variety) entspricht dem Tätigkeitsspielraum; dem Entscheidungs- und Kontrollspielraum entspricht die „*Autonomie des Handelns*“ (Autonomy) (vgl. Schreyögg 1998: 243f.).

Um den Handlungsspielraum zu erweitern, können vier arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie folgt unterschieden werden:

1. Geplanter Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) mit strukturell gleichwertigen Arbeitsplätzen.

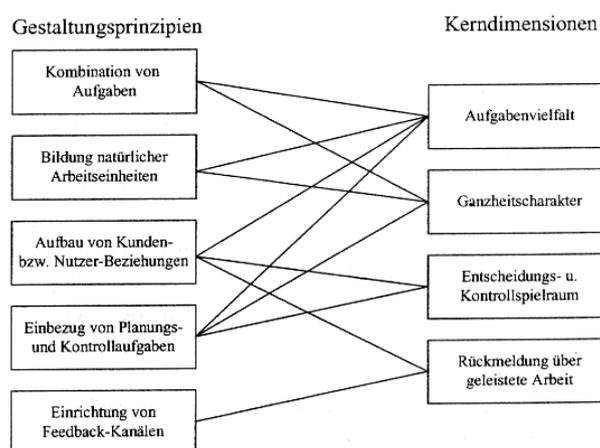
**Abbildung 47: Neue Formen der Arbeitsorganisation**



Quelle: Schreyögg 1998: 245

2. Arbeitsvergrößerung (Job-Enlargement) mittels gestalterischer Eingriffe in den Arbeitsverlauf und den Arbeitsplatz.
3. Arbeitsanreicherung (Job-Enrichment) hebt ansatzweise die Trennung von leitender und ausführender Tätigkeit auf. Die Ausweitung des Kontroll- und Entscheidungsspielraums ist dafür die Bedingung.

**Abbildung 48: Prinzipien einer anreicherungsorientierten Arbeitsgestaltung**



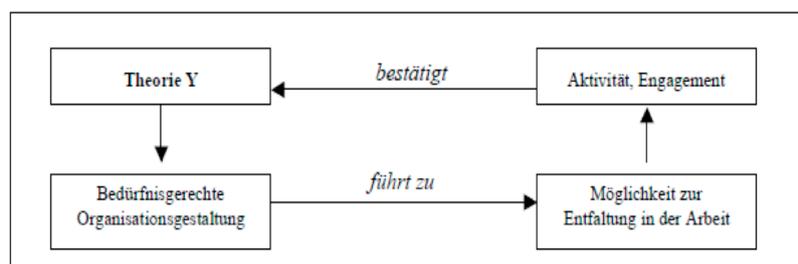
Quelle: Schreyögg 1998: 246

4. Arbeitsanreicherung auf Gruppenbasis (teilautonome Arbeitsgruppen). Im Zuge der Teamorientierung erlangen selbststeuernde Arbeitsgruppen eine besondere Bedeutung.

Das Konzept der motivierenden Arbeitsgestaltung erlangte in den 1970er Jahre unter anderem durch die Diskussion über die Humanisierung der Arbeitswelt große Aufmerksamkeit, verschwand jedoch durch die steigende Arbeitslosigkeit in den 1980er Jahren wieder. Unter den Stichworten der Flexibilisierung der Arbeit, Qualitätszirkel oder „lean production“ erlebt es aber eine gegenwärtige Renaissance. Mehr Eigeninitiative der Organisationsmitglieder wird zur Selbstverständlichkeit und durch neue Technologien werden die Arbeitsplätze dementsprechend umgestaltet (vgl. ebd.: 244ff).

Das Ersetzen der oft unbewusst vertretenen Theorie X durch die Theorie Y, die von den entgegengesetzten Prämissen ausgeht, führt nach McGregor zu einem erfolgsversprechenderen Weg für die Organisation. Sie stellt die herkömmliche Hierarchie der Organisationen nicht grundsätzlich in Frage, sondern zeigt auf, dass es wirkungsvollere Mittel und Methoden als Gehorsam, Befehl und Kontrolle gibt, um eine Organisation erfolgreich und zukunftsorientiert zu führen (vgl. Klein 2007: 174). Um das Gelingen beobachten und analysieren zu können, sind folgende Aspekte in Bezug auf das Verhalten der MitarbeiterInnen von Interesse: nicht können, nicht dürfen, nicht wollen.

**Abbildung 49: Der Theorie Y-Zirkel**



Quelle: Klein 2007: 176.

## 11.2 Mitarbeiterbindung und Motivation anhand der ausgewählten Institutionen und Organisationen

Für die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen gibt es **intrinsische** (Anerkennung, Tätigkeitsfeld oder Entwicklungsperspektiven) und **extrinsische** Einflussfaktoren (z.B. monetäre Anreize, physische Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeiten, etc.) aus. Während intrinsische Motivationsfaktoren auf affektive sowie kognitive Prozesse abzielen, sind extrinsische Einflussfaktoren externe. Beide sind wesentlich für die Arbeitszufriedenheit der

MitarbeiterInnen (vgl. Müller/Gelbrich 2004:334).

Als wesentliche Mechanismen zur Sozialintegration von MitarbeiterInnen nennt Kotthoff (2007: 22):

- Bindung,
- Zugehörigkeit,
- Vertrauen,
- Anerkennung,
- „Nachhaltigkeit“ (soziale Sicherung).

Welche Methoden und Strategien es für die optimale Einbindung der MitarbeiterInnen der Kulturbetriebe gibt, soll im Folgenden anhand der Bearbeitung der Aussagen der ExpertInnen dargestellt werden. Anhand der Aussagen der ExpertInnen wurden jeweils für die Motivationsfaktoren und -maßnahmen sowie für die Motivationshemmnisse die für den jeweiligen Sektor wichtigsten Dimensionen herausgearbeitet und mit eigenen Schlagwörtern und Begriffen versehen.

#### Motivationsfaktoren und -maßnahmen anhand der ausgewählten öffentlichen Kulturbetriebe

- *Einbindung gewährleisten in Form von:* Klärung und Übertragung von Verantwortung und Kompetenzen mit der dafür notwendigen Struktur und Freiheit, Perspektiven anbieten und interne Aufstiegsmöglichkeiten schaffen (Initiierung von Fachbereichen), Eigenverantwortung und Entscheidungen fördern und adäquate Herausforderungen schaffen (vgl. Assmann 2008, vgl. Barounig 2008, vgl. Stocker 2008).
- *Transparenz, Information und Kommunikation sicherstellen durch:* Protokolle für alle zugänglich machen, Schaffung der verschiedenen Besprechungsgremien mit der Möglichkeit zur Aussprache und Fragemöglichkeit = „Talk about“ für alle Mitglieder, Information über inhaltliche Ziele und Respekt in der Kommunikation führen zur Identifikation mit dem Kulturbetrieb (vgl. Fuchs 2008, vgl. Barounig 2008, vgl. Stocker 2008).
- *Perspektiven (Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten) anbieten durch:* das Ermöglichen eines internen Aufstiegs; monetäre Entlohnungen; die Erfüllung von der sog. GatekeeperInnen-Funktion für die MitarbeiterInnen, d. h. durch den persönlichen Einsatz und Nutzen von Netzwerken in Form des Aussprechens von Empfehlungen, die Ermöglichung von einer externen Karriere der MitarbeiterInnen; Sicherstellung eines Qualifikationszuwachses bei MitarbeiterInnen (z.B. Angebot bei Dienstreisen teilzunehmen etc.; vgl. Barounig 2008, vgl. Fuchs 2008)

- *Unterstützung bei Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen* [meist nur für echte Dienstposten, also für keine Beschäftigten in Form von Werkverträgen oder freien Dienstverträgen, Anm. BM]: gänzliche finanzielle Unterstützung bei Weiter- und Ausbildungswünschen im Sinne der Organisation, finanzielle Unterstützung bzw. Übernahme der Kosten bei Fortbildungswünschen aus Eigeninteresse (vorwiegend im Gesundheitsbereich) wurde von allen ExpertInnen des öffentlichen Sektors genannt.
- *Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen im Sinne der Organisation*: sind vorwiegend Fremdsprachenkurse (besonders im Hinblick auf Linz 2009 - Europäische Kulturhauptstadt vorwiegend Englisch-Sprachkurse); im EDV- sowie im Kommunikations- und Rhetorik-Bereich; bei Übernahme von Führungsaufgaben und Projektleitungen werden Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen im Bereich BWL absolviert (vgl. Assmann 2008, vgl. Barounig 2008, vgl. Stocker 2008, vgl. Ponesch 2008, vgl. Winkler 2008). Das Semester- und Jahresprogramm für Weiterbildungskurse und Seminare der Stadt Linz für die Einrichtungen der Stadt Linz ist sehr umfangreich (vgl. Barounig 2008, vgl. Ponesch 2008).
- *Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen innerhalb der Organisation durch*: selbstorganisierte „Akademie“; in Form von Präsentationen, Workshops oder Schulungen machen MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen Wissen zugänglich (vgl. Stocker 2008).
- *Klassiker* wie Weihnachtsfeiern, Rabatte für Merchandising-Produkte und MitarbeiterInnen-Bonus bei den Veranstaltungen (vgl. Fuchs 2008).

Motivationshemmnisse sind vor allem in der Komplexität der Kommunikation und den Schwierigkeiten in der Kommunikation mit den unterschiedlichen Bereichen, der Herausforderung an einem gemeinsamen Ziel zu arbeiten und dem Identifikationsproblem bzw. dem Fehlen einer gemeinsamen „Mission“ begründet (vgl. Barounig 2008, vgl. Stocker 2008, vgl. Schweizer 2008). Auch verfehlte Umstrukturierungen bergen die Gefahr der Fluktuation des MitarbeiterInnenstabs bzw. das Fehlen eines strukturellen Ausgleichs bei der Ersetzung/Anpassung von vorhandenen familiären Strukturen an notwendige neue, die sich an den jeweiligen Veränderungen der Familienverhältnisse von Organisationsmitgliedern orientieren, wirkt oftmals motivationshemmend (vgl. Schweizer 2008).

### 11.3 Mitarbeiterbindung und Motivation im intermediären Sektor anhand der ausgewählten Institutionen und Organisationen

Motivationsfaktoren und -maßnahmen anhand der ausgewählten Kulturbetriebe des dritten Sektors:

- *Einbindung gewährleisten in Form von:* flexibler Zeiteinteilung, Eigenverantwortung, flacher Hierarchie, Teilnahme an Entscheidungsprozessen, Gestaltung und Schaffung eines angenehmen Arbeitsplatzes und -klimas (vgl. Dollhofer 2008, vgl. Hochholzer 2008, Schmutzhard 2008, vgl. Schütz 2008)
- Einbindung der MitarbeiterInnen am Beispiel des Theater Phönix:  
„Ich glaube eine wichtige Geschichte ist das Einbeziehen in das, was man tut. Unsere Basis ist einfach, wenn wir eine Produktion anfangen, dann gibt es eine Produktionseröffnung mit Lesung des Stückes, mit Vorstellung des Bühnenbildes, der Regisseur stellt sich vor mit dem Stück und dem Projekt, was er macht. Da ist das ganze Haus dabei, von Büro bis zur Putzfrau sind alle eingeladen, da teilzunehmen und das kennen zu lernen, was in den nächsten sechs bis acht Wochen da im Haus passiert.“ (Stangl 2008)
- *Transparenz, Information und Kommunikation sicherstellen durch:* Transparenz der finanziellen Mittel, Teamsitzungen, Klausuren und gemeinsame Aktivitäten (vgl. Hochholzer 2008, vgl. Stangl 2008).
- *Perspektiven (Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten) anbieten durch:* Ausschreibungen von freien Dienstposten zuerst intern; wenn möglich, Nachbesetzung intern, ansonsten Ausschreibung extern; Ermöglichung von Mehrfachbeschäftigungen (speziell bei Festivals, da diese zeitlich begrenzt sind), um sich weiter qualifizieren zu können und Kontakte zu pflegen (vgl. Dollhofer 2008, vgl. Stangl 2008).
- *Unterstützung bei Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen* [meist nur für echte Dienstposten, also für keine Beschäftigten in Form von Werkverträgen oder freien Dienstverträgen, Anm. BM]: von Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen nur anteilmäßig, Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen im Bereich Homepagegestaltung, Buchhaltung und in den einzelnen Tätigkeitsfeldern (vgl. Steininger 2008, vgl. Schmutzhard 2008).
- *Klassiker (ähnlich der Kulturbetriebe der öffentlichen Hand), wie:* Weihnachtsfeiern, Rabatte für Merchandising-Produkte, MitarbeiterInnen-Bonus bei den Veranstaltungen (vgl. Hochholzer 2008).

Motivationshemmnisse sind: das Ehrenamt, da es zu Schwierigkeiten zwischen ehrenamtlich

und hauptamtlich Tätigen kommen kann, sowie es immer schwieriger wird, Personen zu finden, die ehrenamtlich arbeiten wollen (vgl. Schmutzhard 2008). Ebenso sind die kaum vorhandenen finanziellen Perspektiven (keine Lohnerhöhungen und Vorrückungen) und die hohe Fluktuation des Personals als Motivationshemmnis einzustufen. Auch aufgrund der Rahmenbedingungen können aus Sicht der ArbeitgeberInnen kaum Perspektiven angeboten werden (vgl. Schmutzhard 2008, vgl. Schütz 2008, vgl. Pils 2008, vgl. Stangl 2008).

## 11.4 Karrierechancen

Die Karrierechancen in den öffentlichen Kulturbetrieben und Kulturorganisationen des dritten Sektors gestalten sich in erster Linie *horizontal anstatt vertikal*. Bei öffentlichen Kulturbetrieben gibt es durchaus interne Aufstiegsmöglichkeiten, jedoch im begrenzten Ausmaß. Meist ist es eine Karriere, die mit einem Wechsel der Einrichtung verbunden ist, hier fungiert eine Anstellung in einer öffentlichen Kultureinrichtung als eine Art „Visitenkarte“. Bei Kultureinrichtungen des dritten Sektors gibt es hinsichtlich interner Aufstiegsmöglichkeiten kaum einen Spielraum, da aufgrund der Organisationsgröße und der damit einhergehenden begrenzten Anzahl von Leitungstätigkeiten die Zahl der Führungspositionen gering ist. Wichtig für die Gestaltung einer Karriere im Kulturbereich sind die Erarbeitung einer eigenen Positionierung (zum Beispiel durch Projekte) und das soziale Netzwerk („GatekeeperInnen“).

## 12 Kulturfinanzierung

Als ein wesentliches Merkmal des exzellenten Kulturbetriebes ist nach Armin Klein (2007) die verstärkte Orientierung an einer mehrdimensionalen Kulturfinanzierung zu forcieren, da laut Klein die neue Kulturpolitik der 1970er und 1980er Jahre durch ein überproportionales Wachstum an Kulturförderung geprägt war und diese nun seit der Jahrtausendwende in Deutschland stark rückläufig ist bzw. stagniert (vgl. Klein 2007: 207). Das Gesamtbudget der Geschäftsgruppe IV Kultur, Bildung, Sport betrug 2004 3,300.000 Euro und stieg 2008 um 6,75 Prozent auf 3,522.800 Euro (vgl. Stadlbauer 2009).

Stagnieren die Zuwendungen oder sind sie rückläufig, dann wirkt sich das in Verbindung mit den steigenden Personalkosten wie bereits im Kapitel „Der Kulturarbeitsmarkt“ erwähnt für den Kulturbetrieb äußerst problematisch aus. Der Handlungsspielraum für die Kultureinrichtungen der öffentlichen Hand und des dritten Sektors, aber auch für die Kulturpolitik wird zunehmend enger (vgl. Klein 2007: 207). Jedoch bleibt und ist es die Aufgabe der Kulturpolitik, Orientierung und Sinn zu geben (vgl. Knoblich 2008: 41, vgl. Scheytt 2008: 32).

## 12.1 Arten der finanzielle Kulturförderung

Die finanzielle Kulturförderung der öffentlichen Hand kann nach Klein (2005: 231ff.) in Folgende unterschieden werden:

- die *institutionelle Förderung*; sie wird auch oft als „Grundförderung“ bezeichnet und sie fördert die Kultureinrichtungen über einen längeren Zeitraum,
- die *Projektförderung*; dient der Förderung von zeitlich und inhaltlich abgegrenzten Projekten und ist somit das Gegenteil der institutionellen Förderung, Projektzuschüsse gibt es auf kommunaler, Landes- und Bundesebene,
- *personenbezogene Förderungen*; das sind Stipendien, die einzelne Personen in unterschiedlichster Weise (Ankauf von Kunstwerken durch die öffentliche Hand, Ausschreibungen, Preise, Bereitstellung von Übungsräumen, etc.) fördern.

Diese Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln seitens Bund, Land und Kommunen oder Gemeinden können in Sach- oder Geldleistungen eingeteilt werden und als aktive (aus Eigeninitiative des Förderungswerbers) oder reaktive (primär vom Förderungsgeber ausgehend) diversifiziert werden (vgl. Zembylas/Tschmuck 2005:17). Einen Überblick der institutionellen Finanzierung und Projektfinanzierung gibt die folgende Tabelle.

**Abbildung 50: Institutionelle Finanzierung und Projektfinanzierung**

<b>Institutionelle Finanzierung</b>	<b>Projektfinanzierung</b>
Umsatzerlöse <ul style="list-style-type: none"> <li>• aus ständigen Angeboten</li> <li>• aus Anzeigen/ Werbeeinnahmen</li> <li>• aus Merchandising usw.</li> </ul>	Umsatzerlöse <ul style="list-style-type: none"> <li>• aus Projektangeboten</li> <li>• aus Anzeigen/Werbeeinnahmen</li> <li>• aus Merchandising usw.</li> </ul>
Einnahmen aus betriebsnahen Strukturen <ul style="list-style-type: none"> <li>• aus Vermietung und Verpachtung</li> <li>• aus Kapitalerträgen</li> <li>• Mitgliederbeiträge aus Trägervereinen</li> <li>• Mitgliederbeiträge und Spenden aus Fördervereinen</li> <li>• Erträge aus betriebsnahen Stiftungen</li> </ul>	
Drittmittel von privater Seite <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fund raising</li> </ul>	Drittmittel von privater Seite <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuschüsse aus betriebsfernen Stiftungen</li> <li>• Sponsoring</li> </ul>
Drittmittel der öffentlichen Hand <ul style="list-style-type: none"> <li>• institutionelle Zuwendungen</li> </ul>	Drittmittel der öffentlichen Hand <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektförderung</li> </ul>
Partnerschaftliche Finanzierung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matching Funds</li> </ul>	Partnerschaftliche Finanzierung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Public-Private-Partnership</li> </ul>
Fehlbedarfsfinanzierung aus allgemeinen Deckungsmitteln	Fehlbedarfsfinanzierung aus allgemeinen Deckungsmitteln

Quelle: Heinrichs 1997: 215

Für den Kulturbetrieb ist eine mehrdimensionale Kulturfinanzierung, bei dem die Zuwendungen aus der öffentlichen Hand lediglich einen Teil der Möglichkeiten ausmachen, von Relevanz.

## 12.2 Mehrdimensionalität der Kulturfinanzierung

Im Unterschied zu den Kulturfinanzierungssystemen in den USA und Großbritannien ist der Stellenwert der öffentlichen Mittel in Deutschland und Österreich höher (vgl. Heinrichs 1997: 165), da unter anderem die Steuergesetzgebung jeweils eine völlig andere ist (vgl. Winkler 2008).

„Das amerikanische System hat die Möglichkeit [...] da können sie sich durch ihre Sponsorbeiträge eintragen und dafür brauchen sie keine Steuer zahlen. [...] in Österreich sponsert nicht der Staat indirekt, sondern direkt, das hat so seine Haken und Ösen, also Sponsorsuche in Österreich ist eine unlustige Angelegenheit.“ (Winkler 2008)

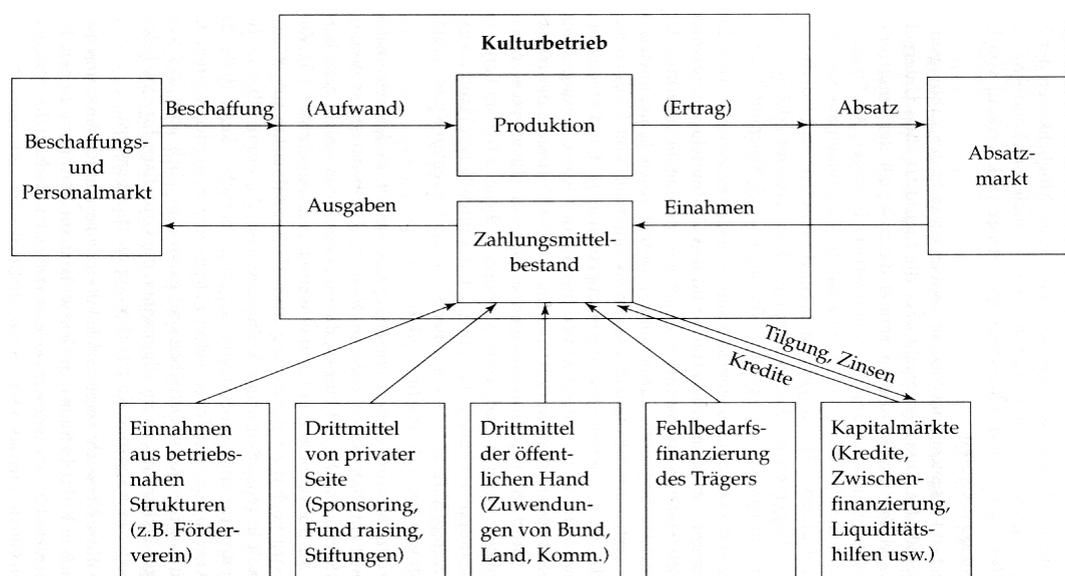
Daraus ergeben sich zwei Unterschiede in den Finanzierungssystemen: Einerseits werden in den USA und Großbritannien mehr Instrumente nebeneinander und gleichrangig als in Deutschland und Österreich zur Finanzierung angewendet, andererseits sind dadurch die

Kulturbetriebe nach Heinrichs um eine größere Professionalisierung in der Erschließung anderer Finanzierungsmittel abseits der Öffentlichen bemüht als in Deutschland. Heinrichs nennt dafür verschiedene Gründe, wie die fehlende Notwendigkeit über andere Zuschüsse fernab der Zuwendungen der öffentlichen Hand nachzudenken, das Fehlen der Fähigkeiten der leitenden MitarbeiterInnen als FinanzmanagerInnen in den Kulturbetrieben zu agieren und den Arbeitsaufwand, der im Stellenplan einer leitenden Funktion nicht für diese Tätigkeiten vorgesehen ist (vgl. Heinrichs 1997: 165f.).

### 12.2.1 Mitteln der Kulturfinanzierung

Als Möglichkeiten der Kulturfinanzierung stehen neben Zuwendungsmöglichkeiten der öffentlichen Hand diverse Finanzierungsinstrumente, wie Spenden, Verkaufserlöse, Sponsoring oder sonstige Einnahmequellen zur Verfügung (vgl. Heinrichs 1997: 165). Diese Form der Mehrdimensionalität der Kulturfinanzierung lässt sich als Gesamtprozess für nicht-kommerzielle Kulturanbieter folgendermaßen darstellen.

**Abbildung 51: Gesamtprozess der Kulturfinanzierung in nicht-kommerziellen Kulturbetrieben**



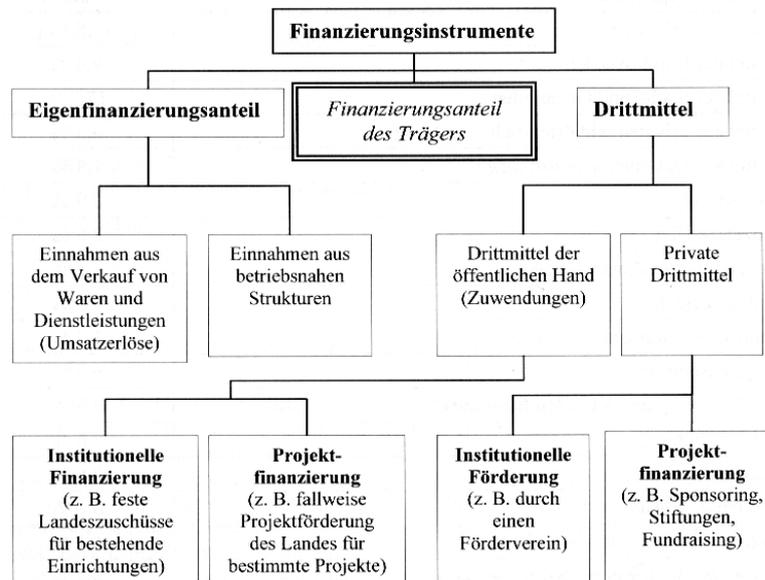
Quelle: Heinrichs 1997: 167

Reduziert man diesen Gesamtprozess der Kulturfinanzierung nicht-kommerzieller Kulturbetriebe auf verschiedene Ebenen, so können drei Hauptkategorien als wesentliche Finanzierungsquellen ausgemacht werden:

1. der Anteil der Eigenfinanzierung,

2. der Anteil der Finanzierung durch den Träger,
3. öffentliche und private Drittmittel (vgl. Klein 2007: 211).

**Abbildung 52: Systematisierung Finanzierungsinstrumente (nach Heinrichs)**



Quelle: Klein 2007: 212

### 12.2.2 Der Anteil der Eigenfinanzierung

Beim Anteil der Eigenfinanzierung wird ein weit gefasster Finanzierungsbegriff verwendet, da hier diverse Finanzierungsquellen und Umsatzerlöse, diese werden im betriebswirtschaftlichen Sinne eigentlich nicht zur Finanzierung gezählt, sondern stellen Zahlungsrückflüsse aus der Verwertung von Leistungen dar, als Instrumente der Möglichkeit an Eigenfinanzierung subsumiert werden (vgl. Heinrichs 1997: 169).

„Als Umsatzerlöse bezeichnet man alle Einnahmen aus dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen, die typischerweise vom Betrieb produziert bzw. bereitgestellt werden, sowie Mieten und Pachten, die im Rahmen des gewöhnlichen Geschäftsverkehrs anfallen.“ (Gabler 1993: 3339, zit. n. Heinrichs 1997: 169)

Für Kulturbetriebe sind das im Wesentlichen Entgelte (Eintritte, Gebühren, etc.), der Verkauf von Waren (z.B.: Merchandising-Produkte) und die Umsatzerlöse in Form von Mieten oder Pachten. Die Entgelte sind verbunden mit der unmittelbaren Preispolitik, die das Verhältnis zwischen Entstehungskosten und Verkaufspreise berücksichtigt. Sie beschäftigt sich mit der richtigen betriebswirtschaftlichen Preisbildung, den Produktkosten für die jeweilige Kultureinrichtung und der Preisfindung, was das Publikum und die BesucherInnen bereit sind dafür zu zahlen (vgl. Klein 2007: 213f.). Für gemeinnützige und öffentliche Kulturbetriebe

sind nach Heinrichs (1997: 170f.) drei Maßnahmen zur Steigerung der Erlöse unerlässlich:

1. bisherige entgeltfreie Waren und Dienstleistungen müssen in Zukunft ihren Preis haben und eine Verbesserung und Ausweitung des Services muss stattfinden,
2. das Angebot der Produkte, mit denen sich Erlöse erzielen lassen, muss ausgeweitet werden,
3. der Preis für die Waren und Dienstleistungen darf nicht mehr nur als Kostendeckungsmittel angesehen werden, sondern auch als wichtiges Marketing-Instrument.

Für den Museums-, Theater- und Musikbereich bieten sich in Form des Urheberrechts und durch die Vergabe von Lizenzen weitere Einnahmemöglichkeiten (vgl. ebd. 173). Die Vielfalt der Möglichkeiten zur Aktivierung diverser Einnahmequellen für den Kulturbetrieb stellt die folgende Tabelle dar.

**Abbildung 53: Aktivitäten zur Erzielung von Nebeneinnahmen für Kulturbetriebe**

Aktivitäten zur Erzielung von Nebeneinnahmen für Kulturbetrieb	
Aktivitäten	Beispiele
Aktivitäten, die auf der Frequenz und den Ausgaben der Besucher basieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastronomie-Angebote (Theatercafe)</li> <li>• Handels- und Warenangebote (Museumsshop)</li> </ul>
Aktivitäten, die auf dem Kern- bzw. erweiterten Angebot des jeweiligen Kulturbetriebs beruhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperationsaktivitäten / Koproduktionen</li> <li>• Verkauf von Rechten (Übertragungs-, Wiedergabe-, Reproduktions- und sonstige Rechte)</li> <li>• Veröffentlichungen</li> <li>• Verleihaktivitäten</li> <li>• Merchandising</li> <li>• E-Commerce</li> </ul>
Aktivitäten, die auf dem Wissen und Know-How der Mitarbeiter basieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungs- und Consulting-Dienstleistungen</li> <li>• Trainings-, Ausbildungs- und Seminarangebote</li> <li>• Workshops</li> <li>• Gastspiele</li> <li>• Wanderausstellungen</li> </ul>
Aktivitäten, die auf dem Standort und dem Raumangebot basieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raumvermietungen für Tagungen, Seminare, Workshops, Feste, Veranstaltungen</li> <li>• Vermietungen von Flächen für Werbezwecke</li> <li>• Nutzung von Flächen für Gastronomieangebote</li> </ul>
Aktivitäten, die auf den Werbeträgern und Medien des Kulturbetriebes basieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzeigenverkauf in eigenen Printmedien</li> <li>• Akquisition von Internet-Werbepartnern</li> </ul>

Quelle: Klein 2007: 218

### 12.2.3 Öffentliche und private Drittmittel

Als öffentliche und private Drittmittel können alle Finanzierungsmittel bezeichnet werden, die einerseits nicht selbst erwirtschaftet, andererseits nicht direkt vom Träger zur Verfügung gestellt werden. Als öffentliche Drittmittel werden Zuwendungen von anderen staatlichen Ebenen als der unmittelbaren und öffentlichen Kulturstiftungen angesehen (vgl. Klein 2007: 226).

„Bei öffentlichen Drittmitteln handelt es sich um eine vertikale Mischfinanzierung und meint die gemeinsame Förderung öffentlicher Aufgaben durch verschiedene Ebenen des Staates bzw. der europäischen Union.“ (Klein 2007:226)

Die öffentliche Hand will hier nicht als Träger fungieren oder als alleiniger Geldgeber tätig werden, sondern will mit diesen Zuwendungen Impulse für neue Innovationen geben und ein optimales Ergebnis mit einem verhältnismäßig geringen Mitteleinsatz erzielen (vgl. Heinrichs 1997: 206). Heinrichs (1997:207f.) unterscheidet zwei Arten von Zuwendungsformen:

- Vollfinanzierung,
- Teilfinanzierung (Fehlbedarfsfinanzierung, Festbetragsfinanzierung und Anteilsfinanzierung).

Bei öffentlichen Drittmitteln handelt es sich „um Aufgaben von umfassender, meist überregionaler Bedeutung, die in eine gemeinschaftliche Verantwortung verlagert werden, weil sie nach modernen Bedürfnissen eine gemeinschaftliche Planung und Finanzierung erfordern.“(Hesse 1975: 102, zit. n. Klein 2007: 226)

Die privaten Drittmittel kommen als Sponsoring von Wirtschaftsunternehmen, als Förderstiftungen von betriebsnahen Stiftungen oder als Einzelspende, Mäzenatentum und Fundraising von Privatpersonen (vgl. Klein 2007: 230). Die folgende Tabelle zeigt die Merkmale und Arten der privaten Drittmittel.

**Abbildung 54: Abgrenzung von Einzelspende, Fund raising und Sponsoring**

Merkmale	Art der Förderung		
	Einzelspende	Fund raising	Sponsoring
Art des Geldgebers	Privatpersonen Stiftungen	Privatpersonen Unternehmen	Unternehmen
Motiv(e) der Förderung	ausschließlich Fördermotive (altruistisch)	Fördermotiv dominant, evtl. Steuervorteile (Gemeinnutz)	Fördermotiv und Erreichung von Kommunikations- zielen (Eigennutz)
Zusammenarbeit mit Geförderten	teilweise (über Förderbereiche)	nein	ja (Durchführung von Sponsorships)
Medienwirkung	nein (eher privat)	kaum	ja (öffentlich)
Einsatz im Bereich Sport	sehr selten	selten	dominant
Einsatz im Bereich Kultur	dominant	häufig	selten
Einsatz im sozialen Bereich	häufig	dominant	sehr selten
Entscheidungs- träger im Unternehmen	Unternehmer	Unternehmer, Finanzwesen	Vorstand, PR, Marketing, Werbung

Quelle: Heinrichs 1997: 184

### 12.3 Ausgewählte Beispiele zu Fragen der Kulturfinanzierung anhand der Kultureinrichtungen in der Stadtregion Linz

Im Folgenden werden Beispiele aus der Praxis zu Fragen der Kulturfinanzierung<sup>17</sup> und deren Möglichkeiten, aber auch Schwierigkeiten für die Kulturbetriebe der öffentlichen Hand und des dritten Sektors in der Stadtregion Linz angeführt. Durch die Darstellung der „dynamischen Preispolitik“ (Königstorfer 2009) am Beispiel des Linzer Landestheater wird Einblick in die Möglichkeiten der Steigerung von Umsatzerlösen durch *Entgelte* gegeben. Das Kultursponsoring als Möglichkeit zur Erzielung privater Drittmittel wird anhand der Kooperation der Hofer KG mit den Stadtmuseen Linz (Lentos Kunstmuseum und Nordico) und den oberösterreichischen Landesmuseen (Schlossmuseum Linz und die Landesgalerie Linz) exemplarisch dargestellt. Für die Kultureinrichtungen des dritten Sektors in Linz werden die Möglichkeiten und Grenzen des Kultursponsorings anhand des Theater Phönix, die Möglichkeiten der Steigerung von Umsatzerlösen durch Entgelte anhand des Moviemiento Linz und durch das Betreiben eines Vereinslokals anhand der Stadtwerkstatt Linz dargestellt.

<sup>17</sup> andere detaillierte Ausführungen zu Praxisbeispielen siehe auch Klein 2007 unter „Mehrdimensionale Kulturfinanzierung.“

### **12.3.1 Ausgewählte Beispiele zu Fragen der Kulturfinanzierung anhand der öffentlichen Kultureinrichtungen in der Stadtregion Linz**

#### Die Steigerung von Umsatzerlösen durch Entgelte und die Bindung des Publikums (siehe Punkt 13) am Beispiel der Linzer Landestheater

Mit einer dynamischen Preispolitik, die sich in den letzten Jahren sehr stark entwickelt hat und forciert wurde, versucht das Linzer Landestheater auf die Nachfragesituation zu reagieren. Generell herrschen für Eintrittspreise Listenpreise vor, das sind die Normalpreise einer Eintrittskarte, die an einer starken Nachfrage orientiert sind. Die Preise sind so kalkuliert und angesetzt, dass Nachfragesituation und Preisniveau zusammenpassen, also mit

„einer Nachfrage in den Wintermonaten, wo der Theaterbesuch möglicherweise stärker frequentiert ist [...] einer Nachfrage für große Opern, große Musicalproduktionen, wo die Leute auch gewillt sind, mehr Geld für eine Theaterkarte auszugeben und dann gibt es natürlich einzelne Tage, einzelne Stücke, die tragen dieses Preisniveau nicht, also das beste Beispiel sind Zwickeltage im Mai.“ (Königstorfer 2009)

Mit diesen Terminus technicus einer dynamischen Preispolitik wird versucht, auf die unterschiedlichen Nachfragesituationen einzugehen, so wird zum Beispiel an Zwickeltagen im Mai das Preisniveau bis zu 50 Prozent gesenkt, oder es sind zwei Eintrittskarten zum Preis von einer zu erwerben, oder es werden diverse Kooperationen eingegangen, um möglichst interessante Angebote für Interessierte bieten und preislich entsprechend günstige Akzente setzen zu können (vgl. Königstorfer 2009).

#### Die Steigerung von privaten Drittmitteln durch das Kultursponsoring am Beispiel der Linzer Stadtmuseen

Im Kulturhauptstadtjahr 2009 unterstützt die Hofer KG die bereits erwähnten Museen in der Stadt Linz mit einem zeitlich und geographisch begrenzten Sponsoring. Für alle genannten Museen gelten am letzten Samstag im Monat freie Eintritte (vgl. Hofer 2008) und für Schulklassen ist während des gesamten Kulturhauptstadtjahres 2009 der Eintritt in die Museen der Stadt Linz (Lentos Kunstmuseum und Stadtmuseum Nordico) kostenlos. Im Kunstvermittlungsbereich werden mehrere Zusatzangebote finanziert und ermöglicht, auch wird pro Quartal in Form von Quartalsprojekten versucht, mit einem ganz spezifischen Projekt eine besondere Zielgruppe für das Museum zu begeistern (vgl. Barounig 2008).

### **12.3.2 Ausgewählte Beispiele zu Fragen der Kulturfinanzierung anhand der Kultureinrichtungen des dritten Sektors in der Stadtregion Linz**

#### Die Steigerung von Umsatzerlösen durch Entgelte am Beispiel Moviemento

Im Moviemento und City Kino gibt es die Möglichkeit, zum Moviemember zu werden oder mittels einer Kinometer-Bank-Karte zehn Filme vergünstigt zu sehen, damit verbunden sind Einladungen zu Premieren, Newsletter und die Programmzeitschrift für ein Jahr. Ein weiteres Angebot zur Publikumsbindung und der Steigerung von Umsatzerlösen ist der Filmbrunch zu einem sehr guten Preis-/Leistungsverhältnis. Das Moviemento verfügt über eine Adressdatei von insgesamt 13.000 Adressen und ungefähr 5.000 Mitglieder (vgl. Steininger 2008).

#### Das Betreiben eines Vereinslokals und Kooperationen mit der Wirtschaft am Beispiel der Stadtwerkstatt Linz

Mit dem Entschluss der Stadtwerkstatt um 2002, das Café Strom nicht mehr extern zu verpachten, sondern als Vereinslokal zu führen und die Anstellungen im Café Strom über den Kulturverein Stadtwerkstatt laufen zu lassen, wurde bis 2006<sup>18</sup> ein gewisser Spielraum im normalen Kulturbudget erarbeitet. Jedoch funktioniert dieses Modell nur dann, wenn das Lokal gut läuft – mit dem Verlust der Einnahmen durch den Gastgartenbetrieb aufgrund einer Baustelle direkt vorm Haus kam es dann zu massiven Problemen und zu einer Diskussion des Modells. Die Möglichkeit, in Kooperationen mit der Wirtschaft einzutreten und Auftragsarbeiten zu machen, von denen man auch profitieren kann, ergab sich für die Stadtwerkstatt bereits des öfteren, jedoch mit unterschiedlichen Erfahrungen (vgl. Schütz 2008),

„weil man trotzdem von namhaften Konzernen angefragt wird, könnt ihr nicht das Projekt, das ihr damals bei der Ars gemacht habt, dann und dann wieder machen und man wird trotzdem auch recht gedrückt. Wenn man einen Budgetvorschlag liefert und sagt das kostet es [...] dann kommt man trotzdem wieder in diese Schleife, dass dann irgendwie gesagt wird, nein das ist uns zu viel, da fragen wir einen anderen Verein der ähnliches gemacht hat und dann sind wir wieder außen vor. Das ist immer so ein Balanceakt.“ (Schütz 2008)

---

<sup>18</sup> Ab diesem Zeitpunkt musste der Gastgartenbetrieb aufgrund der Erweiterung des AEC und der damit verbundenen Großbaustelle eingeschränkt bzw. überhaupt eingestellt werden.

### Die Steigerung von privaten Drittmitteln durch das Kultursponsoring am Beispiel des Theater Phönix

Dass Sponsoring einen sehr geringen Anteil in der Möglichkeit der Kulturförderung einnimmt, wurde bereits mit der „Abgrenzung von Einzelspende, Fundraising und Sponsoring“ vor Augen geführt. Welche Möglichkeiten das sog. Privat-Public-Partnership für Kultureinrichtungen des dritten Sektors spielt, kann am Beispiel des Theater Phönix verdeutlicht werden, denn für diese Größenordnung ist es schwierig, Sponsoring zu bekommen, da die großen Sponsoren die Eventkultur oder die Großveranstaltungen mit über 100.000 Zuschauer unterstützen, was für den Mittelbereich heißt,

„da kriegt man mal dort 1.000 Euro und dort einmal 2.000 Euro oder dann bestellt man mal was [...] und dann sagt die Baufirma, o.k. sie sponsern dann 1.000 Euro und wir sollen ein Werbung in unseren Folder reingeben, aber das sind alles Mini-Geschichten, also richtig, das man sagt, es bringt etwas, wie früher, wie emco die Szene Salzburg gesponsert hat damals, das hat echt etwas gebracht.“ (Stangl 2008)

Die Schaffung eines Bundesgesetzes zur betrieblichen Absetzung von Sponsoringtätigkeiten wäre ein wichtiger Schritt, um den Betrieben das Sponsoring auch schmackhaft zu machen. Mittlerweile gibt es eine Vereinigung „Wirtschaft für Kunst“, die Kulturbetriebe in dieser Größenordnung unterstützt. Das Sponsoring kann jedoch nur als ein zusätzliches Mittel angesehen werden, um mehr Möglichkeiten (Feiertagszuschläge, etc.) zu schaffen (vgl. Stangl 2008).

„Das gibt es alles nicht, das ist ein Pauschalgehalt und das ist nicht zu kräftig ausgelegt (lacht), also kulturbetriebsmäßig ausgelegt. Wir können das nur halten, weil wir, so glaube ich, ein Klima im Haus haben [...] dass das funktioniert und eine gute partnerschaftliche Arbeit im Haus. Wenn das rein strukturell und hierarchisch ablaufen würde, dann würden uns die Leute davonlaufen, weil die sagen, da kann ich wo anders auch arbeiten und kriege 30 Prozent mehr bezahlt.“ (Stangl 2008)

## 13 Publikum

Mit einer „*konsequenten Besucherorientierung*“ nennt Klein (2007) einen weiteren wichtigen Schritt in Richtung des „exzellenten Kulturbetriebs“ für Kultureinrichtungen der öffentlichen Hand und des dritten Sektors. Hier geht es um die zentralen Fragen:

„Wie kann man das Publikum zurückgewinnen – und doch nicht zum Quotennarren werden? Wie kann man Zuschauerbindungen erneuern, ohne den Spielplan in den Windkanal der Marktforschung zu hängen und die Kunst an Bedarfsprofile zu verraten? Wie kann dieser Spagat gelingen?“ (Jörder, zit. n. Klein 2007: 97)

Die Schwierigkeit dieser Fragen liegt in ihrer Beantwortung und den bereits eingangs angeführten Konnexen von „Ökonomisierung und Kulturauftrag“, „Ökonomisierung und Kulturpolitik“ und „Ökonomisierung und Kulturprogramm“ und der Gefahr eines Konkurrenzkampfes der verschiedenen Kulturanbieter um die Gunst des Publikums unter dem Motto „Gut ist, was gut läuft“ (Schulze), aufgrund dieser starken Orientierung an der Nachfrage (vgl. Böhm 2006). Für Klein heißt aber eine konsequente BesucherInnenorientierung, nicht das anzubieten, was das Publikum sich wünscht, sondern dass von Kultureinrichtungen alles unternommen wird, um einen großen Kreis von InteressentInnen für ihre Angebot an künstlerisch-ästhetischen Produkten zu gewinnen (vgl. Klein 2007: 100). Jede/r einzelne KulturbürgerIn ist Teil eines Publikums und das Publikum ist die Gesamtheit der BesucherInnen und NutzerInnen eines Kulturangebotes (vgl. Scheytt 2008: 78). Hinsichtlich des Paradigmas der „Neuen Kulturpolitik“ der 1970er Jahre einer „Kultur für alle“, die in den letzten 20 Jahren eine Vergrößerung des Publikums bewirkt hat, das jedoch in den letzten Jahren Schrumpfungstendenzen aufweist, was möglicherweise im Zusammenhang mit der zunehmenden Bildungsschere steht (vgl. Keuchel 2006: 56), heißt das:

„Jeder Bürger muss grundsätzlich in die Lage versetzt werden, *Angebote* in allen Sparten und mit allen Spezialisierungsgraden wahrzunehmen, und zwar mit einem zeitlichem Aufwand und einer finanziellen Beteiligung, die so bemessen sein muss, dass keine einkommensspezifischen Schranken aufgerichtet werden. Weder Geld noch ungünstige Arbeitszeitverteilung, weder Familie noch Kinder noch Fehlen eines privaten Fortbewegungsmittels dürfen auf die Dauer Hindernisse bilden, die es unmöglich machen, *Angebote* wahrzunehmen oder entsprechend Aktivitäten auszuüben (...) Die *Angebote* dürfen weder bestehende Privilegien bestätigen, noch unüberwindbare neue aufrichten. Eine demokratische Kulturpolitik sollte nicht nur von dem formalen *Angebot* für alle ausgehen, sondern kulturelle Entwicklung selbst als einen demokratischen Prozess begreifen.“ (Hoffmann 1981: 29, zit. n. Klein 2007: 101)

Gegenüber den 1950er Jahren wird nun das Angebot anstatt der Pflege in den Vordergrund gestellt, jedoch bleiben nach Klein (2007: 101) die Nachfrage und Nutzer ausgeblendet bzw. wird keine Wirkungsforschung betrieben. Die Kulturpolitik muss sich somit nach Scheytt (2008: 78) mit Anspruch, Wirklichkeit, Trends und Bedürfnissen auseinandersetzen.

Anspruch: Das Publikum wandelte sich ab Mitte des 19. Jahrhunderts von einem kulturräsonierenden (Salons) zu einem kulturkonsumierenden Publikum, so wurden Kulturorte zu Orten der gesellschaftlichen Kommunikation und ästhetischen Erziehung (vgl. ebd.: 78). „Die „*Neue Kulturpolitik*“ der 1970er Jahre hatte die *Demokratisierung von, die Partizipation an und die Emanzipation durch Kultur zum Ziel.*“ (Wagner 2005: 9ff., 18, zit. n. Scheytt 2008: 78). Jedoch reicht der alleinige Anspruch, Kultur für alle produzieren zu wollen, nicht, denn neben Chancengleichheit ist auch Qualität ein wichtiger kulturpolitischer Anspruch. Die Wirkung der Qualität bzw. was einzelne Kulturangebote in Einzelnen auslösen, entzieht sich jeder unmittelbaren Evaluation, da sie sich in den Köpfen und Herzen abspielt und daher wird zunächst jedes Kulturangebot an der „Publikumswirksamkeit“ gemessen (vgl. Scheytt 2008: 79).

Wirklichkeit: Die Wirklichkeit des Anspruchs auf Teilhabe ist bei weitem noch nicht eingelöst und so beträgt der Prozentsatz der IntensivnutzerInnen an Kulturangeboten in Deutschland gemessen an der Gesamtbevölkerung zwischen fünf bis zehn Prozent (vgl. Scheytt 2008: 80). Auch für Linz liegt die Zahl der BesucherInnen, die regelmäßig ein Kulturangebot wahrnehmen, bei ca. zehn Prozent. Mit Linz 2009 – Kulturhauptstadt Europas wird das Ziel verfolgt, diese Zahl auf 17 Prozent zu steigern. Wenn nach dem Kulturhauptstadtjahr dann mehr als zehn Prozent der LinzerInnen regelmäßige BesucherInnen von Kulturangeboten wären (vgl. Fuchs 2008), dann „*wäre Kulturhauptstadt ein Riesenerfolg im Sinne von "access to culture"*“ (Fuchs 2008). Nach Scheytt (2008: 80) gelten der demographische Wandel (Zunahme von Menschen mit einem Migrationshintergrund, Zunahme des Altersdurchschnitts, etc.) und die Vielfalt der Kulturangebote als große Herausforderungen für die Kulturpolitik.

### Trends und Bedürfnisse:

Folgende Trends bei der Publikumsentwicklung lassen sich exemplarisch nennen:

- „• Neuere Einrichtungen wie Zentren, Festivals, neue Museen, lange Nächte etc. haben auch ein neues Publikum gewonnen.
- Der Alltagsbetrieb einer Kultureinrichtung (z.B. Dauerausstellungen) hat es oft schwerer, wahrgenommen zu werden, als einzelne »Events« (z.B. Wechselausstellungen in Museen).

- Die gesellschaftlichen Veränderungen, insbesondere die neuen Medien und Kommunikationstechnologien, haben zu einer Vervielfachung des Freizeitangebotes geführt, insbesondere in Form des Home Entertainments.
- Aus Anspruch, Wirklichkeit und Trends sind neue Handlungsoptionen abzuleiten, die sich auf Programm, Vermittlung und Marketing beziehen.“ (Scheytt 2008: 81)

Eine dieser Handlungsoptionen für die Kulturpolitik könnte sein, den Vermittlungsbereich mit mehr Ressourcen auszustatten (vgl. ebd.: 82). Welche Handlungsoptionen sich für die Kulturpolitik in Linz ergeben, wird am Ende des Kapitels erläutert. Für Kulturbetriebe des öffentlichen und dritten Sektors stellt sich die Frage, welches Kulturmarketing für sie das Richtige ist, da es keinen Sinn macht, ihnen kommerzielle Marketingkonzepte überzustülpen (vgl. Klein 2006: 72).

### **13.1 Kulturmarketing in öffentlich getragenen und finanzierten Kulturbetrieben**

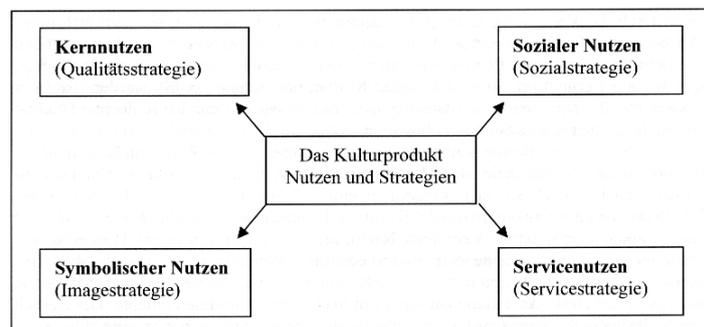
Öffentlich getragene und finanzierte Kultureinrichtungen würden mit einer beliebigen und ständigen Anpassung ihrer Dienstleistungen und Produkte an den Publikumsgeschmack nicht nur ihre Legitimation des Bezugs der öffentlichen Förderungen verlieren, sondern auch ihren betriebsspezifischen Zweck verfehlen (vgl. Klein 2007: 112). Im Vordergrund ihrer Tätigkeit steht vielmehr die möglichst gute Verwirklichung ihrer kulturellen, künstlerischen, bildungspolitischen und ästhetischen Zielsetzung, denn dadurch legitimieren sie sich kulturpolitisch und befreien sich vom Zwang, gewinnorientiert arbeiten zu müssen. Ihre Kriterien für Erfolg oder Misserfolg liegen in der Erreichung der inhaltlichen Zielsetzungen und dem anvisierten InteressentInnenkreis (vgl. Klein 2006: 74).

„Unter dem hier so hervorgehobenen Aspekt der Autonomie des künstlerischen Produkts lässt sich Marketing definieren als die Kunst, jene Zielgruppen im Publikum zu erreichen, die aussichtsreich für das Kulturprodukt interessiert werden können, indem die entsprechenden Austauschbeziehungen (z.B. Preis, Werbung, Vertrieb, Service usw.) dem künstlerischen Produkt beziehungsweise der kulturellen Dienstleistung möglichst optimal angepasst werden, um dieses mit einer entsprechenden Zahl von Nachfragern erfolgreich in Kontakt zu bringen und um die mit der allgemeinen Zielsetzung des Kulturbetriebs in Einklang stehenden Ziele zu erreichen.“ (Klein 2005, zit. n. Klein 2006: 74f.)

Für Kulturbetriebe ergibt sich die Möglichkeit, ihre kulturellen Produkte hinsichtlich der vier verschiedenen Nutzen-Dimensionen zu analysieren:

- Kernnutzen (der Auftrag eines Kulturbetriebes, wie zum Beispiel: eine Musikschule lehrt Musikinstrumente),
- Sozialer Nutzen (bestimmt durch den sozialen Kontext, wer nutzt dieses Angebot und wer ist sonst noch vor Ort),
- Symbolischer bzw. affektiver Wert (Produkt oder Dienstleistung müssen zu einem passen, Imagefaktor oder Stellenwert),
- Service bzw. die BesucherInnenbetreuung / -beziehung (der Service vor Ort) (vgl. Klein 2007: 108f.).

**Abbildung 55: Nutzendimensionen des Kulturprodukts und Strategien**



Quelle: Klein 2007: 110.

Für öffentliche Kultureinrichtungen heißt Kulturmarketing mittels einer optimalen Anpassung von Preis, Service, Vertrieb und Kommunikation an das künstlerische Produkt oder die kulturelle Dienstleistung eine möglichst große Zielgruppe dafür zu interessieren und die allgemeinen Zielsetzungen der Kultureinrichtung zu erreichen. Neben dem Kulturmarketing, sind die Bildung von starken Marken, die Entwicklung des Publikums von morgen („Audience Development“) und seitens der Kulturpolitik der Verzicht auf nicht nachhaltig finanzierte Großprojekte die drängenden Gegenwartsaufgaben (vgl. Klein 2007: 113ff.). Folgende zwei Aspekte stehen beim Nachhaltigkeitskonzept im Vordergrund:

- „eine (Selbst-)Begrenzung auf der Nutzungsseite, d. h. dass in Zukunft nur noch solche kulturpolitischen Projekte beschlossen werden sollten, die unter dem Gesichtspunkt der Folgekosten und -kosten zukünftigen Generationen eine von ihnen gestaltbare Kulturpolitik ermöglichen und sie nicht in unüberwindlichen „Sachzwängen“ einschnüren;
- das sehr viel breitere und engagiertere Ergreifen von aktiven und vor allem systematischen Maßnahmen zur Gewinnung und zum Aufbau zukünftiger Nutzer von Kunst und Kultur (*Audience Development*).“ (Klein 2007: 121)

### 13.2 Publikumsbindung anhand der Kultureinrichtungen des öffentlichen und dritten Sektors in der Stadtregion Linz

Für die interviewten Experten der Museen in der Stadtregion Linz ist für die Bindung des Publikums von morgen die Kunstvermittlung von zentraler Bedeutung. Daher gilt ihr zukünftig das verstärkte Interesse seitens der Institution Museum. Als ebenso wichtiger und wesentlicher Teil für den Aufbau eines nachhaltigen Publikums ist die Zusammenarbeit mit Schulen und hier werden unterschiedliche Kunstvermittlungsprogramme angeboten und ausgearbeitet (Kinderateliers etc.; vgl. Barounig 2008, vgl. Stocker 2008, vgl. Assmann 2008, vgl. Schweizer 2008). Im musikalischen Bereich ist eine klare Positionierung und eine laufende Überprüfung der Inhalte notwendig (zum Beispiel: Zusammenführung von verschiedenen Genres der Musik etc.; vgl. Winkler). Weiterhin gilt das Live-Erlebnis eines Konzertes als Garant für die Bindung des Publikums (vgl. Ponesch 2008). Für die Kulturpolitik, so Janko (2008), gibt es hinsichtlich der BesucherInnenbindung und BesucherInnenorientierung zwei entscheidende Fragen: Einerseits muss im Sinne einer Kunst- und Kulturförderung die Förderung von jungen KünstlerInnen statt der BesucherInnenzahlen im Vordergrund stehen. Wie bereits angeführt, wird dies in Linz mit dem Stadtmuseum Nordico zukünftig forciert, denn, so Janko,

„wenn ich das nicht mache, können sich die Künstler auch nicht entwickeln, weil sie keine Chance haben, an die Öffentlichkeit zu treten, weil sie irgendwo im Atelier sitzen und kein Mensch nimmt sie wahr [...] ich muss Schienen für junge neue Komponisten, da weiß ich, da kommen keine Leute oder ganz wenig, die Verwandten und ein paar Freunde kommen, auch vielleicht ein paar Redakteure von Kulturzeitungen oder ich weiß nicht was [...] Dafür brauchst du keine Einnahmen erzielen.“ (Janko 2008)

Andererseits wird für die Kulturpolitik als Voraussetzung der Einsetzung von öffentlichen Steuergeldern die Qualität in Form von Qualitätsentwicklung und stärkere Vermittlungsarbeit (auch im Sinne „wie arbeiten KünstlerInnen und KunstvermittlerInnen zusammen, um die Barrieren des Zugangs im Sinne von „Kultur für alle“ zu senken und den Inhalt von Kunst und Kultur den BesucherInnen zu vermitteln?“; hierzu siehe auch Stocker 2008), entscheidend sein (vgl. Janko 2008).

„wenn ich schon Einladungen sehe, wo ich dann anrufe und sage, das verstehe ich nicht einmal, rein vom Inhalt her und wie soll das einer der nicht für Kultur und Kunst interessiert ist, wie soll der durch so einen Einladungstext, der so kompliziert ist und so eine Insider-Sprache hat [...] das heißt ich muss mir auch sprachlich von der Art, wie gehe ich auf die Leute zu, noch viel einfallen

lassen, da wäre viel drin, das wären zum Beispiel auch Arbeitsplätze.“ (Janko 2008)

Ebenso spielten für die Publikumsbindung der Abbau von finanziellen Barrieren und Angebote für einkommensschwache BesucherInnen eine große Rolle (vgl. Barounig 2008, vgl. Fuchs 2008, vgl. Janko 2008), wobei alleine der freie Eintritt noch keine Garantie für eine erfolgreiche Publikumsbindung ist, da im Vorfeld Materialien vorbereitet werden müssen, die bei den Führungen zur Verfügung gestellt werden können (vgl. Janko 2008)

„und und und, also das ist natürlich ein breites Feld, das sehr viel Kompetenz, sehr viel Arbeit, sehr viel Mitteleinsatz erfordert, da siehst noch einmal gar nichts und das ist das Problem, das fällt jetzt bei vielen Projekten unter den Tisch, weil jetzt wird ein Projekt gemacht, dann hat er ein gewisses Budget, das ist eh sehr eng und man ist froh, dass man die Veranstaltung zusammen bringt und für den Teil der Vermittlung bleibt dann wieder kein Geld mehr.“ (vgl. Janko 2008)

Um Modelle des internationalen Kulturaustauschs, wie die Linz 2009 – Kulturhauptstadt Europas, zukünftig zu positionieren bzw. um Publikum dafür zu gewinnen, finden regelmäßige halbjährliche Treffen der aktuellen und zukünftigen Kulturhauptstädte statt. Im Oktober 2008 fand dieser Erfahrungsaustausch in Linz statt und es nahmen die aktuellen und die zukünftigen Veranstalter der Kulturhauptstädte Europas bis 2013 daran teil. Da es hinsichtlich der unterschiedlichen Größen und Dimensionen von Kulturhauptstädten, wie zum Beispiel Linz 2009 als europäische Kulturhauptstadt explizit Linz als Kulturhauptstadt exponiert (ca. 190.000 EinwohnerInnen), während 2010 Essen und das Ruhrgebiet (ca. 5 Mill. EinwohnerInnen) Kulturhauptstadt Europas sind, schwierig ist, generalisierte „Rezepte“ auszustellen, werden eher allgemeine Fragen geklärt. Das sind zum Beispiel Fragen

„wie geht ihr um mit so etwas oder gibt es einen "open call", dass man sagt, Leute reicht Projekte ein oder gibt es eben nicht einen "open call" und man versucht, von vornherein zu sagen, man arbeitet gezielt mit der Kunst- und Kulturszene und lädt gar nicht erst Hinz und Kunz ein, Ideen einzureichen, das wird auch unterschiedlich eingeschätzt, und die Frage, wie geht man mit privaten Partnern um, wie steuert man Sponsoring, wie verhält man sich gegenüber Politik oder welchen Einfluss hat Politik auf Kulturhauptstadt, das sind immer unterschiedliche Erfahrungen.“ (Fuchs 2008)

Im **dritten Sektor** ist die Bindung des Publikums je nach der jeweiligen Kulturorganisationen unterschiedlich; so ist der Aufbau eines zukünftigen Publikums und die Zusammenarbeit mit Schulen gerade in der Sparte Theater von entscheidender Bedeutung (vgl. Stangl 2008). Eine

genaue Bearbeitung der „Ränder“ seines Publikums und eine zum Beispiel offene Programmierung des „Sommerkinos“ ermöglicht dem Movimiento die Möglichkeit, ein neues Publikum zu gewinnen und an sich zu binden. Ebenso ist die Mundpropaganda für den (Art)Kino Bereich ein wichtiges Instrument zur Steigerung des Publikums. Der Film muss dann noch länger im Programm sein (vgl. Steininger 2008).

„Da bin ich schon so, dass ich sage, da verzichte ich auf eine gewisse Norm, dass er immer einen gewissen Durchschnitt haben muss, ansonsten fliegt er raus, sondern da schau ich, halten wir ihn lieber noch, schauen wir noch dass man noch neue Leute dazu kriegt, das kann man sich erlauben. In einer langen Vorstellung am späten Nachmittag kannst du es ewig dahin ziehen, ich habe mir zum Ziel gesetzt "Revanche" ein Jahr lang zu spielen, das ist ein Film, der ist in keinem anderen Kino glaube ich länger als vier Wochen gelaufen. Es sind jedes mal wieder zweistellige Besucherzahlen um fünf Uhr am Nachmittag, weil der Film einfach toll ist und weil der Film einfach den Leuten gefällt, da kriegst du dann ein neues Publikum.“ (Steininger 2008)

Im Musikgenre ist das Live-Erlebnis, wie bereits oben ausgeführt, nach wie vor ein Garant für die Sicherstellung und Gewährleistung eines kontinuierlichen Publikums bzw. wird von den Kulturanbietern der freien Szene in Nischen veranstaltet und produziert, d. h. die Lücken von kommerziellen und öffentlichen Anbietern werden geschlossen und die Einrichtungen haben sich bereits stark etabliert.

„Warum es die Kapu geschafft hat, dass sie nach 20 Jahren noch immer Leute reinkriegt? Ein gewisser Charme im Umgang mit den eigenen Fähigkeiten und Schwächen, auch eine gewisse Ehrlichkeit, was die angeht. Oder wenn ich in der BWL bleibe, verkaufen wir alle wahrscheinlich ein emotionales Produkt.“ (Pils 2008)

Ein wichtiger Bereich für das Publikum selbst ist die Abgrenzung und Distinktion von einem anderen Publikum, d. h. es kommt im Non-Profit-Sektor zu einer starken Identifikation der eigenen Subkultur.

„Wenn du in der Kapu bist, dann kannst du sagen, du bist kein Disko-Prolo - oder so, sondern du kannst dich auch zufrieden zurücklehnen, weil du den coolsten, neuesten Undergroundbeat hörst und für deine Identität, für deine Bastelbiographie, wie Ulrich Beck sagt, irgendwelche „Guzis“ für dich rausholst. Distinktion eben.“ (Pils 2008)

## 14 Resümee

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, wesentliche Merkmale der Kulturanbieter des öffentlichen und dritten Sektors in der Stadtregion Linz exemplarisch darzustellen und auf die Möglichkeiten und Gefahren des Modells der lernenden Organisation für Kulturanbieter zu verweisen. Im Fokus des Interesses stand vorerst eine allgemeine Betrachtung des Modells der lernenden Organisation, da dieses Modell die „Ausgangsbasis“ für den Weg zum „exzellenten Kulturbetrieb“ darstellt. Mit den Gefährdungen für das produktive Lernen und der Theorie des erfolgreichen Scheiterns (Seibel 1994) wurde auf die Begrenztheit des Modells für die Kulturanbieter des dritten Sektors hingewiesen. Armin Klein hat mit dem Modell des „exzellenten Kulturbetriebs“ versucht, durch mehr Konzentration auf die Qualität der Produktion, das Herausarbeiten einer „Mission“ und „Vision“ (ziel- und strategieorientiertes Arbeiten) und ein ausgeprägtes Kulturmarketing (BesucherInnenorientierung) sowie durch das Ziel einer lernenden Organisation (Organisationskultur), das Aufzeigen des Nutzens einer Selbstevaluation für Kultureinrichtungen und eine mehrdimensionale Finanzierung neue „Bilder“ der Zukunft zu entwerfen, jedoch bleibt am Schluss wiederum die Forderung, marktorientierter zu arbeiten (vgl. Knoblich 2008: 41f.). In dieser Arbeit wurde auf das Modell der lernenden Organisation, den Kulturarbeitsmarkt, die (Wissens-) MitarbeiterInnen, die Kulturfinanzierung und das Publikum eingegangen. Im Folgenden sollen diese nochmals zusammenfassend betrachtet werden. Die Empfehlungen und Handlungsoptionen werden gemeinsam im letzten Teil der Arbeit angeführt.

### Das Modell der lernenden Organisation für Kulturanbieter

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Kulturbereich generell spezifische und eigenwillige Dynamiken und Rahmenbedingungen, die zum Teil auch von den MitarbeiterInnen geschätzt und genossen werden und unterschiedliche Auswirkungen auf die jeweiligen Kulturanbieter selbst haben, vorherrschen (siehe „Organisatorische Rahmenbedingungen des Kulturarbeitsmarktes“) und das Modell der lernenden Organisation für Kultureinrichtungen nur bedingt brauchbar ist, da zum Beispiel das gemeinsame Auftreten als Agent des Lernens, aufgrund der verschiedenen und divergierenden Anstellungs- und Beschäftigungsverhältnisse und deren sozialer Absicherung, nur bedingt möglich ist. Vielmehr wäre es, wenn überhaupt, in anderen Bereichen und im Zuge einer Vollbeschäftigung besser anwendbar. Aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage, dem zunehmenden ökonomischen Druck, dem „Schwinden“ der Normalarbeitsverhältnisse und der

Erwerbsarbeit, das bereits seit langem prognostiziert wird, und den damit verbundenen sich verändernden Rahmenbedingungen und dem verstärkten physischen und psychischen Druck für die Individuen wirkt das Modell der lernenden Organisation als idealtypisch. Letztlich wird mit dem Modell der lernenden Organisation ein idealtypisches Modell der Beschäftigung in einer krisenhaften Beschäftigungszeit, die sich auf Individuen in Form eines erhöhten Drucks am Arbeitsplatz und einer Steigerung von psychischen Erkrankungen (z.B. Depressionen, Burn-out etc.) auswirkt, vorgeführt. Aktuell scheint es um die Rahmenbedingungen des organisationalen Lernens zu gehen, die entweder erhalten und abgesichert (zum Beispiel bei Kulturorganisationen der öffentlichen Hand) oder gestärkt, aufgebaut und installiert (zum Beispiel bei Kulturorganisationen des dritten Sektors) werden müssen. Ein Anstreben des „exzellenten Kulturbetriebs“, der als Basis die lernende Organisation und dieses Modell als Rechtfertigung der Entwicklung eines Betriebscharakters nimmt, würde für Nonprofit-Einrichtungen des Kulturbereichs eine Zuspitzung der Evaluierungsmaßnahmen und Förderkriterien sowie eine steigende Ökonomisierung mit sich bringen, für die oftmals die Rahmenbindungen sowie die finanziellen und personellen Ressourcen fehlen. Dies würde immense Auswirkungen auf die Intentionen und Beweggründe von Nonprofit-Einrichtungen haben und die Funktion des dritten Sektors in gewisser Weise in Frage und zur Diskussion stellen (hierzu Punkt „Ehrenamtliche Tätigkeit als Herausforderung für die Kulturanbieter“). Will man diesen Sektor als zukünftigen Hoffungsmarkt für neue Arbeitsplätze diskutieren, dann wird diese Diskussion über den dritten Sektor eine umfassende sein müssen und sich nicht mit wirtschaftlichen Aspekten begnügen können, sondern gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, Trends und Perspektiven mit berücksichtigen müssen.

### Der Kulturarbeitsmarkt in Linz und Fragen der Beschäftigung und Finanzierung

Die ausgewählten Kulturanbieter der öffentlichen Hand, hier vor allem die Organisationen und Institutionen des Landes Oberösterreichs und auch diverse Kulturanbieter der Stadt Linz gewähren in Linz hohe Stabilität und Sicherheit für ihre MitarbeiterInnen. Im Umgang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gibt es bei beiden Seiten ein hohes Bewusstsein für diese Problematik, jedoch wird hier der öffentliche Sektor von den Kultureinrichtungen des dritten Sektors nicht als Vorbild wahrgenommen. Konkret wurden die teils sehr hohen Beschäftigungszahl und die in Relation sehr niedrigen Anstellungsverhältnisse kritisiert. Ein großer Handlungsbedarf liegt seitens der ExpertInnen beider Sektoren in der Indexanpassung des Budgets, um auch die steigenden Personalkosten abdecken zu können, und in der oft

eingeschränkter Planbarkeit aufgrund fehlender Budgetsicherheit. Als Einstiegskriterien für den Kulturarbeitsmarkt gelten generell gute Vernetzung, gute Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten sowie berufliche Erfahrung. Bei der beruflichen Erfahrung sind vor allem Projektarbeiten zu nennen. Im dritten Sektor sind das Einsetzen für Ideale und persönliche Kontakte besonders wichtig. Ebenso gilt „*Distinktion durch Geschmack*“ als wesentliches Einstiegskriterium. Für junge Menschen erscheint der Zugang zu beiden Sektoren etwas schwierig, da der Kulturarbeitsmarkt nur über begrenzte offene Stellen verfügt und die Fluktuation bei gut bezahlten Jobs niedrig ist. Der oft fehlende monetäre Anreiz und die fehlenden beruflichen Perspektiven bei Kultureinrichtungen des dritten Sektors erhöhen für diese Einrichtungen die Fluktuation. Während für andere zivilgesellschaftliche Bereiche das Problem des Ehrenamts relativ gering ist, stellt es jedoch für Kultureinrichtungen des dritten Sektors eine große zukünftige Herausforderung dar. Als zukünftige Kooperationsformen sind verstärkt Kooperationen mit Bildung und Schule sowie innerhalb der Kulturanbieter zu nennen. Als gering hingegen erweist sich im kontinuierlich arbeitenden Kulturbereich die Wirkung des Private-Public-Partnership, da die Mittel eher an Festivals und andere publikumswirksame Bereiche (z.B.: Sport) gebunden werden. Als Arbeitsfeld wird quantitativ und qualitativ der Vermittlungsbereich zukünftig eine wesentlich zentralere Rolle einnehmen.

### Arbeit im dritten Sektor

Die Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeiten als Arbeitsfaktor für den dritten Sektor ist für die Beschäftigung mit Nonprofit-Einrichtungen unerlässlich, da die meisten Vorstände ehrenamtlich arbeiten (auch bei den interviewten Kulturorganisationen). Diese Mischung aus Ehrenamt und Hauptamt hat, wie kurz unter „Das Modell der lernenden Kulturorganisation für Kulturbetriebe des dritten Sektors“ ausgeführt, erhebliche Auswirkungen auf die Anwendung des Modells der lernenden Kulturorganisation für diese Kulturbetriebe. Die Ausdehnung des Ehrenamts wurde in den ExpertInneninterviews als durchaus problematisch gesehen (z.B. in Bezug auf „Volunteer Work“ - hinsichtlich der subjektiven Folgen und Auswirkungen für die Individuen und der Arbeitsqualität für die Organisationen). Als ein weiterer wesentlicher Problempunkt der Arbeit im dritten Sektor wurde immer wieder die Bezahlung erörtert und hier als Beispiel der GPA Gehaltsvorschlag für Vereine angeführt, der so in dieser Form für die meisten Organisationen nicht übernommen werden kann, sondern nur mittels einer Orientierung nach unten. Inwieweit hier die Kombination von Ehrenamt und Hauptamt Auswirkungen auf die Lohngestaltung hat, müsste noch untersucht werden.

### Die (Wissens-)MitarbeiterInnen

Als wichtigste Ressource für das organisationale Lernen gelten die (Wissens-)MitarbeiterInnen; sie sind von zentraler Bedeutung für die Lern- und Entwicklungsbereitschaft und den Erfolg der Kulturorganisationen. Um eine Stabilität des MitarbeiterInnenstabs zu gewährleisten und aufzubauen, müssen Verbindlichkeiten hergestellt und Perspektiven angeboten werden. Im öffentlichen Sektor wird der Kulturanbieter zu einer Art „Visitenkarte“ für die ArbeitnehmerInnen, d. h. einerseits ermöglicht eine Mitarbeit in diversen Kulturorganisationen oft den Zugang zu anderen und besseren Stellen bei anderen AnbieterInnen und andererseits dienen oft die AnbieterInnen selbst als GatekeeperInnen. Während bei Organisationen der öffentlichen Hand auch monetäre Anreize bei der MitarbeiterInnenmotivation mitspielen, überwiegen in den Organisationen des dritten Sektors die gemeinschaftlichen Prozesse.

### Das Publikum

In Bezug auf die Publikumsbindung sind Fragen der Vermittlung und Bindung neuer BesucherInnen von großer Relevanz. Der Abbau von finanziellen Barrieren und die Gewinnung einkommensschwacher Schichten stehen vielfach im Vordergrund. Als wichtige Schnittstelle zwischen BesucherIn und Organisation agiert vielfach die Kunstvermittlung und daher kommt ihr, wie bereits angesprochen, eine starke Bedeutung zu. Die Diskussion über eine BesucherInnenorientierung ist stark verbunden mit der BesucherInnenquote und schwer davon zu trennen. So birgt eine starke Orientierung an der Quote die Gefahr des Verlustes einer kritischen Distanz, d. h. das Programm wird dem Publikum angepasst und lässt kaum Platz für Neues und Kritisches, das aber eine der Kernaufgaben der Kunst und Kultur ist und sein muss. Der dritte Sektor unterliegt, wie bereits in Kapitel „Das Modell der lernenden Kulturorganisation für Kulturbetriebe des dritten Sektors“ angesprochen, im Gegensatz zum öffentlichen und privaten Sektor keinen KäuferInnen- oder WählerInnenentscheidungen.



# Teil III:

## Kultur.Arbeitskraft.UnternehmerIn.

### Erwerbsorientierung und Erwerbsbedingungen junger Kunst- und Kulturschaffender in der Stadtregion Linz

Verfasserin: Katharina Siegl

---

#### **15 Einleitung: Kunst- und Kulturarbeit als Forschungsfeld**

In Teil II dieser Arbeit hat Martin Böhm anhand ausgewählter Kulturorganisationen die Perspektive der Arbeit- und AuftraggeberInnen im Kunst- und Kulturbereich in der Stadtregion Linz analysiert. Die Erzeugung kultureller Produkte und Dienstleistungen ist auch in Linz einer der am stärksten wachsenden Sektoren in den hoch entwickelten Volkswirtschaften und gilt vielen StadtpolitikerInnen und RegionalentwicklerInnen als Hoffnungsträger zur Standortsicherung und -attraktivierung. Aus Sicht der Erwerbstätigen zeigt sich der kulturelle Sektor als offenes Feld für unterschiedliche Formen der Erwerbstätigkeit mit einer Vielfalt an zeitlichen, räumlichen und finanziellen Arrangements von Arbeit und Leben der einzelnen AkteurInnen. Damit kommt den Kulturberufen eine besondere Stellung zu: Der in den letzten Jahrzehnten feststellbare Wandel auf dem Arbeitsmarkt, der mit Begriffen wie Individualisierung, Flexibilisierung, Subjektivierung und Entgrenzung beschrieben wird, hat das besondere Augenmerk von Sozial- und ArbeitsforscherInnen (z.B. Gottschall/Betzelt 2001, Gottschall/Voß 2005, Mayer-Ahuja/Wolf 2005, Mendel 2006) auf die immer schon „atypischen“ Kulturberufe gelenkt, nicht zuletzt in der Erwartung, dass dieses Feld Vorausblicke auf zukünftige Entwicklungen anderer Arbeitsmärkte zulässt.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit den Situationen junger Erwerbstätiger im komplexen Feld künstlerischer und kultureller Produktion. Schon die Abgrenzung des Feldes ist schwierig: Wo endet die Kunst, wo beginnt die Kulturarbeit, wo der kommerzielle Bereich? Hinzu kommt, dass sich die AkteurInnen in diesem Feld oft mehrfach und durchaus flexibel verorten – als KünstlerInnen, als KulturarbeiterInnen, als KulturmanagerInnen, als kreative DienstleisterInnen, etc. – und jeweils wieder eigene Definitionen ziehen. Zur Gliederung dieses Feldes werden in der wissenschaftlichen Praxis je nach Forschungsinteresse unterschiedliche Abgrenzungen gezogen. Gängig sind Abgrenzungen entlang von Sparten wie zum Beispiel bei Eichmann/Flecker/Reidl (2007). Innerhalb dieser Sparten lassen sich jedoch wiederum mehr oder weniger kommerziell orientierte Bereiche feststellen, mehr oder weniger künstlerisch oder kreativ schaffende Professionen sowie stärker oder schwächer regulierte Berufsbilder und Beschäftigungsverhältnisse. Gängig ist auch eine Abgrenzung nach den Sektoren (Markt, Öffentliche Hand und Gemeinnütziger Sektor), wobei die Erwerbstätigen von Arbeit- und AuftraggeberInnen in allen drei Sektoren engagiert werden. Damit müssen sie sich in differenzierten Rahmenbedingungen zurechtfinden, die von einer Überlagerung künstlerisch-kultureller und ökonomischer Produktionslogiken geprägt sind. Lange (2005, S. 81) findet für AkteurInnen im Bereich Kultur daher die Bezeichnung „*Culturepreneurs*“ und beschreibt sie als Hybride beider Sphären. Die im Titel der Arbeit vorgesehene Bezeichnung „KulturarbeitskraftunternehmerIn“ verbindet den von Lange bezeichneten Typ mit dem Konzept des/der soziologisch und sozialpolitisch breit diskutierten „*Arbeitskraftunternehmers/in*“ von Pongratz/Voß (u.a. 2003) als neuen Typ in der Erwerbsarbeit.

### **15.1 Entdeckungszusammenhang und Forschungsfragen**

Den Ausgangspunkt des Forschungsinteresses bildet der Blick auf die Atypisierung von Erwerbsarbeit im Kontext des österreichischen, neokorporatistisch geprägten Wohlfahrtsstaates. Im Kunst- und Kulturbereich ist diese Entwicklung zum einen nicht neu und zum anderen sehr weit fortgeschritten. Der Blick auf junge Kunst- und Kulturschaffende interessiert insbesondere, da hier eine Reihe von Besonderheiten zu erwarten ist, die für hochqualifizierte BerufseinsteigerInnen in anderen Branchen nicht in der Weise bzw. in diesem Ausmaß anzutreffen sind, jedoch in Zukunft für sogenannte „WissensarbeiterInnen“ von wachsender Bedeutung sein dürften. Die Situation am Kulturarbeitsmarkt wurde von Martin Böhm in Teil II der vorliegenden Arbeit bereits kurz skizziert:

- Unter den Erwerbsformen dominieren selbständige bzw. quasi-selbständige Vertragsverhältnisse, kurze und befristete projektbezogene Engagements und Mehrfachbeschäftigungen. Damit verbunden sind fragmentierte Erwerbsverläufe und Patchworkkarrieren, schwankende Erwerbssituationen mit exzessiver Mehrarbeit und Phasen ohne Einkommen sowie Diskontinuitäten und Lücken in der finanziellen und sozialen Absicherung (vgl. Schiffbänker/Mayerhofer 2003: 17f)
- Die Erwerbstätigen sind überdurchschnittlich hoch qualifiziert, ein hoher AkademikerInnenanteil spricht für lange Qualifikationszeiten. Die Berufsbilder selbst sind jedoch im Gegensatz zu anderen Professionen institutionell schwach reguliert und abgesichert (vgl. Gottschall 2003: 7). Damit verbunden ist eine ausgeprägte Marktabhängigkeit, die für das Gros der ArbeitnehmerInnen eine vergleichsweise niedrige Entlohnung bei gleichzeitig hoher Bereitschaft zu ausgeprägter zeitlicher und auch räumlicher Flexibilität bedeutet.
- Der Kulturmarkts ist geprägt von „*spektakulärer Ungleichheit*“ (Menger 2002: 37). Die AkteurInnen konkurrieren in einem ausgeprägten Wettbewerb um Ressourcen, Referenzen und Renommee, wobei dieser Wettbewerb laufend durch Rankings, Preisverleihungen, Bestseller-Listen und mediale Berichterstattung über die kulturellen Stars befeuert wird. Dadurch entsteht eine ausgeprägte Ungleichheit zwischen einer Masse an ökonomisch und sozial schwach Abgesicherten und einigen wenigen Stars, die Spitzenhonorare erzielen können. Menger (2002: 41) attestiert dem Kulturbetrieb damit auch eine ausdrückliche Förderung des Konkurrenzprinzips und ein „*völlig unverkrampft[es]*“ zur Schau stellen von Karriereungleichheit.
- Ein künstlerisch-kultureller Beruf ist vor allem Berufung. Insbesondere die kreativ-schaffenden Erwerbstätigen sind in hohem Maße intrinsisch motiviert und orientieren sich wesentlich stärker am Sinngehalt ihrer Tätigkeit, an der intellektuellen, ästhetischen und kommunikativen Herausforderung, an der weitreichenden Verantwortung und Selbstbestimmung des eigenen Tuns und an Selbstverwirklichung, als dies für andere Erwerbstätige angenommen werden kann. Die mit dem Kunst- und Kulturschaffen verbundene Genugtuung wird durchaus als Rechtfertigung für zahlreiche Opfer herangezogen (vgl. Menger 2002: 54).

Aus diesen Besonderheiten ergeben sich spezifische Rahmenbedingungen und Anforderungen für junge Kunst- und Kulturschaffende, die bei ihrem Berufseinstieg und ihrer beruflichen Etablierung andere Voraussetzungen vorfinden als Personen, die „konventionelle“

Berufsbilder anstreben. Diese Besonderheiten sind Thema dieser Arbeit und sollen anhand folgender *Forschungsfragen* untersucht werden.

- In welcher Weise verorten sich Kunst- und Kulturschaffende im österreichischen Erwerbssystem und im wohlfahrtsstaatlichen System? Wie stehen sie damit relativ zu anderen Erwerbstätigen?
- Wie ist es um die finanzielle und soziale Absicherung der Kunst- und Kulturschaffenden bestellt? Welchen Stellenwert hat die soziale Absicherung und ändert sich diese Haltung im Zeitverlauf?
- Wie gestaltet sich der Weg zu einem künstlerisch-kulturellen Berufsbild? Mit welchen Einstiegshürden haben sie beim Berufseinstieg zu kämpfen und welchen Stellenwert haben GatekeeperInnen und soziale Netzwerke beim Berufseinstieg und bei der Etablierung?
- Wie ist die Erwerbsorientierungen (nach der Konstruktion von Pongratz/Voß 2004) junger Kunst- und Kulturschaffende geartet und wie verändert sich diese im Zeitverlauf?
- Wie ist die Situation von jungen Kunst- und Kulturschaffenden in der Stadt Linz und wie können Politik und Verwaltung diese Situation positiv beeinflussen?

## 15.2 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden einerseits vorhandene quantitative Studien zur Erwerbssituation von Kunst- und Kulturschaffenden aus Österreich berücksichtigt. Zwar handelt es sich dabei nicht um Linz-spezifische Daten, sie eignen sich jedoch für eine Darstellung der allgemeinen Situation der interessierenden Gruppe von Erwerbstätigen. Andererseits werden die Problemlagen und Handlungsstrategien zur Bewältigung der Herausforderungen am Kulturarbeitsmarkt von jungen Linzer Kunst- und Kulturschaffenden durch qualitative Interviews erhoben.

### 15.2.1 Vorhandene Studien zum Thema

Die soziale Lage von Kulturschaffenden in Österreich wurde in den letzten Jahren mehrfach unter verschiedenen Aspekten untersucht: Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt untersuchten 2008 für das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur in einer umfangreichen quantitativen Studie mit ergänzenden qualitativen Methoden die soziale Lage von KünstlerInnen unter

Berücksichtigung vieler auch für diese Arbeit relevanter Faktoren. Schiffbänker/Mayerhofer führten 2003 eine solche Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Dritten Sektor (Non-Profit-Bereich) durch. Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) untersuchte zwischen 2004 und 2007 ein mehrteiliges Forschungsprojekt unter dem Titel „Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in den Wiener „Creative Industries“ die Arbeitsbedingungen in der Wiener Kreativwirtschaft unter dem Aspekt der wirtschaftlichen und sozialen Nachhaltigkeit (siehe insb. Eichmann/Flecker/Reidl (2007), Reidl/Steyer (2006), Eichmann/Reidl/Schiffbänker/Zingerle (2007)).

In Linz wurde zwischen 2005 und 2007 im Rahmen des interdisziplinären Projekt „flexible@art“ Prekarisierungs- und Flexibilisierungstendenzen im Kunst- und Kulturbereich untersucht (Blimlinger/Zogholy 2007).

Allen Studien ist gemein, dass sie es mit einer strukturell nur unscharf abgrenzbaren Grundgesamtheit zu tun haben. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 9ff) definieren Künstler und KünstlerInnen mittels einer Reihe von Kriterien wie die Mitgliedschaft in Vereinen oder Interessens- oder Vertretungsgemeinschaften, den Leistungsbezug aus dem KünstlerInnen-Sozialversicherungsfonds, Veröffentlichung von künstlerischen Arbeiten innerhalb der letzten fünf Jahre, den Abschluss einer künstlerischen Ausbildung oder Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit. Auf diese Weise kommen sie auf geschätzte 16.800 KünstlerInnen bei einem Frauenanteil von 39 Prozent in Österreich, was die AutorInnen als eine eher konservative Schätzung annehmen. Zum Vergleich: Laut dem Mikrozensus der Statistik Austria umfasste die ISCO-88(COM)-Berufsgruppe 245 (Schriftsteller, Bildende oder Darstellende Künstler) 2007 33.400 Personen, alle Kulturberufe zusammen (nach ISCO-88(COM) 243, 245, 313 und 347) umfassten 60.700 Personen oder 1,51 Prozent aller Erwerbstätigen Österreich (Statistik Austria 2008).

Eine wesentlich breitere Gruppe behandeln Eichmann/Flecker/Reidl (2007:2): Sie untersuchen die Wiener Kreativwirtschaft als ein Feld von 120.000 Erwerbstätigen, von denen sie 30 Prozent, also rund 36.000 Personen oder 4,2 Prozent aller Erwerbstätigen in Wien, dem „engeren“ Kunst- und Kultursektor zurechnen sind. Schiffbänker/Mayerhofer (2003: 19, zit. Haak/Schmid 1999: 16) haben zur Abschätzung der Anzahl der KünstlerInnen auf Vergleichszahlen aus Deutschland zurückgegriffen. Dabei umfasst die Gruppe der KünstlerInnen 1,36 Prozent der Erwerbstätigen. Für die erweiterte Stadtregion Linz ermittelten Philipp/Lechner (2006) ausgehend von einem weiteren Kreativwirtschaftsbegriff

rund 30.250 Personen oder 8,1 Prozent aller Erwerbstätigen im Kultur- und Kreativbereich (siehe dazu Teil I dieser Arbeit und ausführlich Lechner/Philipp (2006)).

### **15.2.2 Themenbearbeitung mittels qualitativer Methodik**

Für die Bearbeitung der Forschungsfragen dieser Arbeit wurde eine qualitativ-interpretative Herangehensweise gewählt. Qualitative Methoden eignen sich besonders für Untersuchung sozialer Zusammenhänge in einer durch die Individualisierung und Pluralisierung von Lebenslagen und und Biographien geprägten Gesellschaft (Flick 2006: 12). Für diese Arbeit interessiert vor allem die *Exploration von Strategien und Anpassungsleistungen* junger Kunst- und Kulturschaffender in und nach Statuspassagen auf einem unsicheren, ungeregelten, wettbewerbsintensiven Nischen-Arbeits- und Auftragsmarkt in einem neo-korporatistischen Kontext. Insofern eignet sich die Subjektbezogenheit und Offenheit sowie die mit qualitativen Methoden verbundene Möglichkeit zur Sammlung von in die Tiefe gehenden Informationen besonders für diese Untersuchung (vgl. Diekmann 2004: 444). Flyvberg (2006: 221) verweist auf die besondere Bedeutung von Fallstudien zur Produktion von kontextbasiertem Wissen und betont auch deren Eignung zur Falsifikation von Theorien (ders. 227). Während qualitativen Methoden traditionell als induktive Vorgehensweise beschrieben werden (Flick 2006: 13) weist Flyvberg auch auf deren Eignung zur Deduktion hin, etwa bei der Überprüfung einer Theorie durch ein strategisches Sampling, etwa in Form extremer Fälle (Flyvberg 2006: 226 mit Verweis auf Goldthorp et al. 1968-69). Teil dieser Arbeit wird es sein, den theoretischen Typus des/der ArbeitskraftunternehmerIn als typisch für den Kunst- und Kulturbetrieb empirisch zu untermauern.

### **15.2.3 Festlegung des Samples**

Die Festlegung des Samples erfolgte zu *Beginn nach vorab festgelegten Kriterien* mit dem Ziel einer möglichst *großen Variation der Fälle* (vgl. Flick 2006: 109). Diese Auswahlkriterien waren gemäß dem Forschungsinteresse eine künstlerisch-kulturelle Aktivität mit Erwerbsinteresse, das Alter sowie die Verbindung mit Linz als Wohn- oder Arbeitsort. In der Folge kamen *Elemente des theoretischen Samplings* dazu, indem die Auswahl auf Basis der getroffenen Erkenntnisse variiert und um ein *Expertinnen-Gespräch* ergänzt wurde (vgl. Flick 2006: 102ff). Insgesamt wurden 15 problemzentrierte Interviews (acht Frauen und sieben Männer) geführt. 14 der Interviews (sieben Frauen, sieben Männer) wurden in die Auswertung einbezogen.

***Auswahlkriterien für die problemzentrierten Interviews:***

- Kriterium künstlerische-kulturelle Erwerbstätigkeit: Voraussetzung für die Auswahl war künstlerisch-kulturelle Aktivität mit Erwerbsinteresse in den LIKUS-Sparten Darstellende Kunst, Audiovisuelle Kunst, Bildende Kunst sowie Transversale Bereiche. Die Sparten Literatur und Architektur wurden nicht berücksichtigt. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte auf Basis von Informationen zur Vergabe von Preisen, zur Beteiligung an Projekten, Zugehörigkeit zu Kultureinrichtungen oder durch die Integration in KünstlerInnendatenbanken und Mitgliederverzeichnissen und darauf aufbauende Online-Recherchen zu deren weiteren Aktivitäten. Weiters wurde versucht, die Erwerbssituation der Kunst- und Kulturschaffenden nach Sektoren zu berücksichtigen, durch die Mehrfachverortung wurde dieses Kriterium wieder aufgegeben.
- Kriterium Alter: Für die Interviews wurden Personen bis zum Alter von 35 Jahren ausgewählt, wobei sich eine Person bei der Durchführung des Interviews als älter herausstellte als zuvor angenommen. Das Interview wurde aufgrund seiner Signifikanz dennoch in die Auswertung einbezogen. Die eher großzügige Begrenzung des Alters hat sich als sinnvoll erwiesen, da damit sowohl Personen am Ende ihrer Ausbildung, Personen am Beginn ihres Etablierungsprozesses und in einem fortschreitenden Etablierungsprozess in die Untersuchung mit einbezogen werden konnten. Das Alter selbst hängt bei den Befragten nicht unbedingt mit dem Grad der Etablierung zusammen, Gründe dafür liegen in den diskontinuierlichen Erwerbs- und Bildungsbiographien der Befragten.
- Kriterium Linz: Alle Kunst und Kulturschaffenden haben ihren Lebens- oder Arbeitsmittelpunkt in Linz, für die meisten der Befragten traf zum Zeitpunkt der Befragung beides zu.

Entsprechend dieser Kriterien ergibt sich das nachfolgend dargestellte Sample. Die Felder weisen jeweils die verschiedenen Tätigkeiten der Befragten aus, die zum Teil erst aus den Interviews hervorgegangen sind. Deutlich zeigt sich die Mehrfachverortbarkeit der InterviewpartnerInnen, die tatsächliche Zuordnung zu einer Sparte wurde nach Ermessen getätigt.

**Abbildung 56: Struktur des Samples KünstlerInnen und Kulturschaffende**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>Darstellende Kunst</b>	<b>Audiovisueller Bereich</b>	<b>Visuelle Kunst</b>	<b>Transversale Bereiche</b>
<b>1</b>	Musik, Komposition, Fotografie	Mediendesign, Musik	Bildende Kunst, Fotografie, architekturbezogene Arbeiten	Projektmanagement, Kulturarbeit, Lehrtätigkeit, Grafikdesign
<b>2</b>	Klassisches Orchester	Experimentalfilm, Kuration	Bühnenausstattung, Grafikdesign	Projektentwicklung, Projektmanagement
<b>3</b>	Schauspiel, Gesang, Komposition, Mediendesign	Musik, Komposition, Video, Mediendesign	Industrial Design, Graffiti	Kulturarbeit, Radio, Projektmanagement, Audioinstallationen
<b>4</b>	Tanz, Tanzpädagogik		Konzeptkunst, Mixed-Media Installation	

Aus den Zeilen- und Spaltenbezeichnungen dieser Tabelle ergibt sich auch die Bezeichnung der InterviewpartnerInnen im Verlauf dieses Teils der Arbeit. Die Felder geben Auskunft über die Tätigkeit des/der jeweiligen InterviewpartnerIn: A2 ist beispielsweise Musikerin in einem klassischen Orchester, C3 ist Designer und beschäftigt sich auch mit Graffiti.

Ergänzt wurden die problemzentrierten Interviews um ein gemeinsam geführtes Expertinnen-Gespräch mit

- Mag.a Karina Koller, Leiterin der Koordinationsstelle für Genderfragen der Kunstuniversität Linz und
- Mag.a Ursula Witzany, Geschäftsführerin des Alumni-Forums Kunstuniversität Linz

Das *Expertinnen-Gespräch* wurde erst im Zuge der Auswertung der problemzentrierten Interviews als notwendig erkannt, da aus den Interviews eine genderspezifische Ungleichheit bei Gatekeeping-Erfahrungen im Verlaufe des Berufseinstieges festgestellt wurde, deren Grund aus den Interviews nicht ausreichend hervorging. Aus Ressourcen-Gründen wurde dieser Frage nicht über weitere problemzentrierte Interviews nachgegangen, sondern durch ein Gespräch mit den genannten Expertinnen.

#### **15.2.4 Erhebung und Auswertung**

Für die Untersuchung wurden *problemzentrierte Leitfadenterviews* durchgeführt. Der Interviewleitfaden folgte dabei folgender Struktur: (1) Zu Beginn wurden kurze biographische Angaben gesammelt. Der eigentliche Einstieg in das Interview erfolgte über (2) Fragen zur gegenwärtigen Arbeitssituation und zur biographischen Entwicklung bis dahin. Diese Fragen haben sich sowohl zur Sammlung der künstlerisch-kulturellen Tätigkeiten, als auch zur Lockerung der Gesprächsatmosphäre als sehr wirksam erwiesen. Im Anschluss an diesen

Punkt wurden (3) die wirtschaftlichen Aspekte der Kunst- und Kulturarbeit, insbesondere der organisatorischen Rahmenbedingungen der Projektarbeit besprochen. Ebenfalls Bestandteil dieses Abschlusses waren die Ertragsorientierung und die Haltung gegenüber Ökonomisierungsausprägungen im Kunst- und Kulturbereich. Die Befragung zu (4) den Rahmenbedingungen des kulturellen Schaffens in Linz zielte vor allem auf die Etablierung im Netzwerk sowie wichtige Instanzen in der Linzer Kulturszene ab. Im Anschluss daran kamen (5) die Kompetenzen und das Rüstzeug der Kulturschaffenden zur Sprache, mit einem Schwerpunkt auf Weiterbildung und Informationsquellen. (6) Die persönlichen Aspekte des Lebens mit einer künstlerisch-kulturellen Tätigkeit, das Verhältnis von Berufs- und Privatleben sowie die Soziale Absicherung kamen (7) vor der Abschlussfrage zu den Perspektiven zur Sprache. Innerhalb der einzelnen Themenkomplexe wurde jeweils mit relativ konkreten Fragen begonnen und anschließend zu den allgemeineren übergeleitet. Diese Abfolge hat sich im Interviewverlauf bewährt. Auf diese Weise konnten Verständigungsschwierigkeiten aufgrund einer zu weiten Fragestellung am Beginn vermieden werden, am Schluss des Themenkomplexes wurde die allgemeine Frage gerne genutzt um eine allgemeine Haltung zum Thema zu äußern, Zusammenhänge zu formulieren oder Details noch einmal auszuführen.

Die Interviews dauerten zwischen 80 und 150 Minuten, wurden digital aufgezeichnet und anschließend wörtlich – unter Weglassung von Sprachpartikeln ohne inhaltliche oder betonende Bedeutung – transkribiert. Fallweise wurden Passagen, in denen stärker abgeschweift wurde, oder die sich für die Fragestellung als nicht gehaltvoll erwiesen (ausschließlich bei den später durchgeführten Interviews), weggelassen. Von den InterviewpartnerInnen wurden alle gestellten Fragen auch beantwortet, es kam zu keiner Ablehnung einer Antwort aus persönlichen Gründen. Im Anschluss an die Transkription wurden die Interviews grob anonymisiert und durch ein systembezogenes Kürzel aus einem Buchstaben und einer Zahl (siehe Tabelle X) gekennzeichnet. Eine weitergehende Anonymisierung erfolgte vorerst nur bei den ausgewählten Zitaten.

Die Kodierung und Auswertung der Interviews erfolgte elektronisch unterstützt durch die frei verfügbare Software *TAMS Analyzer*<sup>19</sup> mittels einer dem Fragebogen entsprechenden und im Kodierungsprozess erweiterten und verfeinerten Code-Liste. Für die Auswertung wurden die Codes teilweise wieder zusammengefasst.

---

<sup>19</sup> Entwickelt von Matthew Weinstein von der University of Washington, Tacoma.

### 15.3 Aufbau dieses Teil III der Arbeit

In der Folge werden zwei Typen zur Analyse der Erwerbstätigkeit im Kunst- und Kulturbereich vorgestellt. Es handelt sich dabei um den Typus AlleindienstleisterIn von Gottschall/Betzelt (2005) und den Typus ArbeitskraftunternehmerIn von Pongratz/Voß (2004). Theoretisch fundiert sind diese durch die Subjektivierung von Arbeit, die bei den Kunst- und Kulturberufen besonders ausgeprägt ist. Darüber hinaus werden die Erwerbsverhältnisse im Kunst- und Kulturbereich sozial- und arbeitsrechtlich verortet. Damit soll gezeigt werden, dass die destandardisierten, flexibilisierten und individualisierten Erwerbssituation, die im Kunst- und Kulturbereich vorherrschend sind, mit dem österreichischen Wohlfahrtssystem nicht optimal kompatibel sind.

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen und systemischen Verortung werden verschiedene Aspekte der Erwerbstätigkeit in Kulturberufen untersucht. Die Einkommenssituation zeigt am deutlichsten die ausgeprägte Ungleichheit im Erwerbsfeld. Neben der Einbeziehung quantitativer Daten interessieren besonders die Rahmenbedingungen der Einkommenserzielung der jungen Linzer Kunst- und Kulturschaffenden.

Der Erzielung von Einkommen aus künstlerischer bzw. kultureller Tätigkeit geht meist ein intensive und lange Ausbildung voraus. Mit dem Zugang zur Ausbildung, den Bedingungen des Berufseinstieges und dem beginnenden Etablierungsprozess liegt das Hauptaugenmerk in diesem Kapitel auf der Bewältigung von Statuspassagen. Eine besondere Rolle spielen dabei so genannte GatekeeperInnen und das soziale Kapital der Personen.

Besondere Bedeutung kommt der Untersuchung der Erwerbsorientierung zu. In enger Anlehnung an Pongratz/Voß (2004) werden verschiedene Dimensionen der Erwerbsorientierung – die Leistungsorientierung, die berufsbiographische Orientierung und die Orientierung am „Lebenswert“ der Arbeit – untersucht, um die Anwendbarkeit des ArbeitskraftunternehmerInnen-Konzeptes auf Kunst- und Kulturschaffende zu prüfen. Zum Abschluss wird auf den Umgang der AkteurInnen mit ihrer Position zwischen den unterschiedlichen Logiken von Kultur und Ökonomie eingegangen und die Spezifika der Kulturszene in der Stadtregion Linz betrachtet.

***Die eigenen empirischen Ergebnisse fließen in die gesamte Arbeit – im Kapitel 16 und 17 aufgrund der hauptsächlich theoretischen und sozial- und arbeitsrechtlichen Themenbearbeitung schwächer, in den nachfolgenden Kapiteln umfassend – ein und werden durch repräsentative Zitate aus den geführten Interviews illustriert.***

## 16 Kulturschaffende im Kontext der Arbeits- und Professionsforschung

Für AkteurInnen im kulturellen Sektor treffen die Sphären der Kultur und der Ökonomie aufeinander. Das damit verbundene konfliktöse Potential wurde im Teil I als Ergebnis unterschiedlicher Rationalitäten bereits angedeutet: Kulturelle Güter sind immer zweierlei: Bedeutung und Ware, wobei symbolischer Wert und Warenwert relativ unabhängig voneinander sind. Bourdieu (1999: 228f) spricht von einer Existenz zwischen zwei entgegengesetzten Logiken, wobei die beiden Pole die reine, anti-„ökonomische“ Kunst und die reine ökonomische Ware bilden. Entsprechend befinden sich die AkteurInnen in einer diffizilen Lage zwischen Marktdistanz und Marktnähe, in der sie sich mitunter mehrfach verorten. Denn ihre subjektiven Potentiale können sie unterschiedlich realisieren: als KünstlerInnen, KulturarbeiterInnen und bzw. oder in den Creative Industries. Mit diesen (unscharfen) Zuordnungen sind unterschiedliche Rahmenbedingungen verbunden, in vielen Fällen gibt es jedoch auch Gemeinsamkeiten. In der Folge sollen die Kulturberufe in der Struktur des Erwerbssystem verortet sowie ihre Passung mit einem speziellen AkteurInnentypus, den/die ArbeitskraftunternehmerIn diskutiert werden.

ArbeitskraftunternehmerInnen sind die ProponentInnen einer subjektivierten Arbeit, Kunst- und Kulturschaffende können als deren Archetypen betrachtet werden. Dass die Versprechungen einer subjektivierten Arbeit auch ein beträchtliches Risiko bergen, soll ebenfalls in diesem Kapitel dargelegt werden.

### 16.1 Verortung der Kulturberufe im Erwerbssystem

In Kulturberufen Tätige finden meist nicht jene Bedingungen vor, welche dem landläufigen Verständnis von Beschäftigungsverhältnissen mit eindeutiger Berufsbezeichnung, institutionalisierten Zugangspfaden, klar umschriebenen Kompetenzen und Hierarchien, geregelten Arbeitszeiten und -orten, umfassender sozialer und arbeitsrechtlicher Absicherung und betrieblicher und überbetrieblicher Interessensvertretung entsprechen. Diesen aufgrund ihrer Verbreitung zumindest in den männlich dominierten Segmenten der fordistisch geprägten Arbeitswelt und aufgrund ihrer wohlfahrtsstaatlich erwünschten, normativen Kraft mit „Normalarbeitsverhältnis“ umschriebenen Erwerbssituationen kam lange Zeit große Bedeutung in der sozialwissenschaftlichen und sozialpolitischen Forschung zu. Erst zum

Ende des 20. Jahrhunderts rückten vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Erwerbsformen verstärkt in das Zentrum der Aufmerksamkeit. Seither ist oft von einer „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ die Rede, eine Beobachtung, über deren Signifikanz jedoch Unklarheit herrscht. Gottschall/Betzelt (2005: 204) sowie Pongratz (2005: 126) verweisen diesbezüglich auf einen möglichen Beobachtereffekt. So seien Frauen immer schon eher in atypischen Erwerbssituationen beschäftigt gewesen und auch in den Kulturberufen gibt es eine lange Tradition heterogener Erwerbsmuster (vgl. Gottschall/Betzelt 2005: 204).

### **16.1.1 Der kulturelle Sektor als Feld von AlleindienstleisterInnen**

Kulturberufe unterscheiden sich in mehrerlei Hinsicht von Arbeits- und Erwerbsverhältnissen in anderen Branchen. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen gibt es sehr hohe Selbständigenquoten (insbesondere Alleinselbständige) sowie flexible und hybride Kombinationen aus mehreren Erwerbsverhältnissen. Trotz eines überproportional hohen Anteils akademisch gebildeter AkteurInnen gibt es eine verhältnismäßig geringe institutionelle Regulierung des Berufszuganges (vgl. Zembylas 2004: 264). Mit dieser relativen Offenheit ohne geschützte, zertifizierte Berufsbezeichnungen (Gottschall/Betzelt 2005: 213) im Zusammenhang stehend, existieren kaum verbindliche Standards, heterogene und qualitativ unterschiedlich ausgeprägte Formen der beruflichen Interessensvertretung und kein formalisierter Berufsschutz. Die einzelnen Betätigungsfelder sind nicht zuletzt in Abhängigkeit von den institutionellen Rahmenbedingungen oft hoch spezifisch und sehr unterschiedlich hinsichtlich Qualifikationserfordernis, Erwerbsstatus, Aufgabenbereich, zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen, Einkommen sowie sozialer Wertschätzung. (vgl. Zembylas 2004: 264). Damit entsprechen die Kulturberufe weder den typischen Merkmalen abhängiger Beschäftigung noch jenen klassischer freiberuflicher Professionen (vgl. Gottschall/Betzelt 2005: 205) oder landläufigen Vorstellungen des Unternehmertums. Von diesen Kategorien weichen sie auch hinsichtlich ihrer Strategien des Marktzuganges und der Marktbehauptung ab: Die Einbindung in Praxiskollektive und die Aufrechterhaltung von formellen und informellen Netzwerken (vgl. Zembylas 2004) spielen in diesem Zusammenhang eine ebenso bedeutende Rolle wie die oft schwache bis kaum vorhandene Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatsphäre als Merkmal einer „totalen“ Erwerbsperson.

Karin Gottschall und Sigrid Betzelt (2005) verorten Erwerbstätige im kulturellen Sektor vor allem im Typus der sogenannten „AlleindienstleisterInnen“. Dabei ordnen sie

AlleindienstleisterInnen gemeinsam mit den Semi-Professionen zwischen den klassischen Professionen auf der einen Seite des Spektrums und den verberuflichten ArbeitnehmerInnen auf der anderen Seite ein.

**Abbildung 57: Typen der Erwerbsarbeit und ihre Regulierung**

	<b>Klassische Professionen</b>	<b>„Alleindienstleister“</b>	<b>Semi-Professionen</b>	<b>Verberuflichter Arbeitnehmer</b>
<b>Regulationsmodus</b>	Institutionalisierte Selbstregulation	<i>Individuell:</i> Aushandlung in Netzwerkstrukturen <i>Kollektiv:</i> hybrider Regulationstypus	Institutionelle Regulation auf niedrigem Niveau	Korporatistischer Regulationstypus (Normalarbeitsverhältnis)
<b>Zugang zu Profession/Beruf</b>	Staatlich regulierte Bildungsgänge und Akkreditierung	akademische Ausbildungsgänge, z.T. an Privatschulen	Vollzeitschulisch, uneinheitlich, geschlechtersegregiert	Staatl. Reguliertes, duales Berufsbildungssystem
<b>Qualifikations- und Qualitätsstandards</b>	Regulation durch Berufsverbände und Kammern	Freiwillige Vereinigungen mit geringer Regulationsmacht	Geringe staatliche Regulation, zweiklassige Ausbildung	Inkorporation von Beruflichkeit (Facharbeiterprinzip)
<b>Einkommens- und Marktposition</b>	Staatl. Garantiertes Monopol/ Kontrolle von Preis u. Qualität	Konkurrenz mit anderen Berufsgruppen/ kein Monopol/ individuelles sozialkulturelles Kapital	Niedriges Lohnniveau (Zuverdienst) geringe gewerkschaftl. Organisation/ kein Lebensberuf	Tarifverträge (+ Betriebszugehörigkeitsdauer, berufliche Position)
<b>Soziale Sicherheit</b>	Private Vorsorge auf Basis hoher Einkommen	Spezielle Sozialversicherung (Künstlersozialversicherung)	Geringes Sicherungsniveau	Soziales Sicherungssystem
<b>Verknüpfung von Erwerbsarbeit und privater Lebensform</b>	„Male breadwinner/ female Housewife“ dual career	Plurale Muster, vorw. „dual earner“/ „dual career“	„Male breadwinner/ female housewife“ (part time)	„Male breadwinner/ female housewife“ (part time)
<b>Lebenslaufmuster</b>	?	?	Männliche/ weibliche Normalbiographie	Männliche/ weibliche Normalbiographie

Quelle: Gottschall/Betzelt 2005: 209

Im Gegensatz zu den klassischen Professionen, die über eine lange Tradition von Selbstregulationspraxen bis in die mittelalterlichen Zünfte, Gilden und ins Römische Recht (Mikl-Horke 2007: 231) verfügen, und zum verberuflichten ArbeitnehmerInnentypus mit einer ebenfalls korporatistischen Regulierung in Form von Gewerkschaften sind die Semi-Professionen und der Typus AlleindienstleisterIn deutlich schwächer reguliert. Ebenso unterscheiden sie sich vom zeitlichen Horizont der Erwerbstätigkeit: klassische Professionen und verberuflichte ArbeitnehmerInnen verfügen durch Berufsschutz und gewerkschaftliche Vertretung über tendenziell langfristig orientierte Erwerbssituationen (Gottschall/Betzelt 2005: 210f). Die weiblich dominierten Semi-Professionen – unter ihnen versammeln

Gottschall/Betzelt exemplarisch Sozial-, Erziehungs-, Gesundheits- und Assistenzberufe – haben eher den Charakter des weiblichen Zuverdienstes und werden in Abhängigkeit von den familiären Gegebenheiten mit Unterbrechungen oder zeitlich reduziert ausgeübt. Dementsprechend ist ihre Ausbildung von geringerem Rang und geringerer Spezifität (vgl. Gottschall/Betzelt 2005: 210). Von dieser Gruppe unterscheiden sich die AlleindienstleisterInnen durch ihre hohe Qualifikation, durch subtilere netzwerkorientierte Regulationsmechanismen und durch die geringe Genderspezifität. Während klassische Professionen, Semi-Professionen und der Typus Verberuflichte/r ArbeitnehmerIn vor allem durch staatliche oder parastaatliche Systeme reguliert sind, sind AlleindienstleisterInnen wesentlich stärker den Marktmechanismen ausgesetzt (vgl. Gottschall/Betzelt 2005: 212).

AlleindienstleisterIn zu sein bedeutet ein Zusammenfallen von Arbeitskraft und Betrieb in einer Person, womit sie die tayloristische Trennung von Person und Arbeitskraft auflösen und als entgrenzte Erwerbsperson gedeutet werden können:

„Sie selbst sind der Betrieb – d.h. mit der institutionellen Entgrenzung des Erwerbsverhältnisses ist auch die herkömmliche Regulierung von Arbeit nicht mehr gegeben, woraus (...) weitere Entgrenzungserscheinungen in zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher sowie sinnhafter Hinsicht folgen.“ (Egbringhoff 2005: 152)

Die Konsequenzen der Entgrenzung sind auch eine stärkere Marktdurchdringung der persönlichen Lebenswelt: Erfordert es die Auftragslage, sind nahezu alle Zeitkontingente disponibel und die räumliche Arbeitssituation wird den Erfordernissen angepasst. Die Balance von Existenzsicherung, Autonomiegewinn und Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit erfordert darüber eine flexibilisierte Sinn-Definitionen von Arbeit in Relation zum Privatleben (vgl. Egbringhoff 2005: 154). Statt der Bindung an eine Organisation erfolgen Bindungen an KundInnen und PartnerInnen, der Betrieb als sozialer Zusammenhang wird durch selbstgewählte Beziehungen zu freiberuflichen Kolleginnen und Kollegen ersetzt, wodurch sich die Grenze von beruflichen und privaten Kontakten auflöst (Henninger/Gottschall 2005: 159).

Die Zuordnung zu den AlleindienstleisterInnen entspricht vielen Erwerbstätigen im Kulturbereich: Mit dieser Bezeichnung werden Gottschall/Betzelt nicht nur den ausschließlich selbständig Tätigen gerecht, sondern auch den vielen Formen mehr oder weniger abhängiger Beschäftigung, wie sehr kurz befristeten Anstellungen (z.B. im Theater- und Filmbereich), freien Dienstverhältnissen oder mehreren gleichzeitig ausgeübten Erwerbsformen. Allerdings griffe eine Generalisierung zu weit: Neben den vielen eingangs kurz charakterisierten, relativ

freien Erwerbsformen gibt es im kulturellen Sektor sehr wohl verhältnismäßig konventionell organisierte, unselbständige Erwerbsfelder, beispielsweise im stark arbeitsteilig organisierten Betrieb großer Kulturinstitutionen wie Theater- und Opernhäuser, Museen, Archive oder Verlage, aber auch in kleineren Einrichtungen. Diese reichen mitunter bis hin zu den KünstlerInnen, wie etwa Reiner Erd (1997) am Beispiel eines Opernorchesters untersucht hat. Aber selbst hier gibt es Verwandtschaften zum/zur AlleindienstleisterIn: So arbeiten OrchestermusikerInnen zwar in streng formalisierten, hierarchischen Organisationsstrukturen, unterliegen einem Kollektivvertrag und ihre Tätigkeit hat häufig repetitiven Charakter. Im Gegensatz zu verberuflichten ArbeitnehmerInnen verfügen sie mit ihren Musikinstrumenten in der Regel jedoch selbst über ihre eigenen Produktionsmittel und können damit neben der Orchestertätigkeit auch in oder für andere Ensembles tätig sein, wie dies auch die für diese Arbeit interviewte Orchestermusikerin (Interviewpartnerin A2, siehe auch Kapitel 18.3.2) tut.

Die Verortung von Kulturberufen als AlleindienstleisterInnen kann zwar nicht uneingeschränkt gelten, die Merkmale sind für viele Kulturberufe dennoch von hoher Relevanz. Ein anderes Konzept, dessen Anwendung auf Kulturberufe besonders interessant ist, ist jenes des/der ArbeitskraftunternehmerIn von Hans J. Pongratz und G. Günter Voß.

### **16.1.2 Kulturberufe als ArbeitskraftunternehmerInnen**

Mit der Formulierung eines neuen Erwerbstätigentypus, dem „Arbeitskraftunternehmer“ haben sich Pongratz/Voß (1998) in die Industrie- und Arbeitssoziologie eingeschrieben.

Der/die ArbeitskraftunternehmerIn bezeichnet dabei einen „*Typus der unternehmerisch mit den eigenen Leistungspotential umgehenden Arbeitskraft, die eher wie ein selbständiger Auftragnehmer denn wie ein abhängiger Arbeitnehmer agiert*“, und in dem „*die verschiedensten Arbeitsstrukturen und Beschäftigungsformen eine stabile Grundlage finden*“ können (Pongratz 2005: 127).

Den/die ArbeitskraftunternehmerIn grenzen Pongratz/Voß (2004: 26) von zwei anderen Typen der Arbeitskraft ab: dem/der proletarisierten LohnarbeiterIn und dem/der verberuflichten ArbeitnehmerIn. Letztere/r ist jedoch nicht automatisch deckungsgleich mit der von Gottschall/Betzelt (2005) verwendeten und zuvor bereits beschriebenen Klassifizierung. Während Gottschall/Betzelt bei der Abgrenzung des/der AlleindienstleisterIn vom/von der verberuflichten ArbeitnehmerIn auf die institutionellen Rahmenbedingungen

abstellen, geht es Pongratz/Voß (2004: 14) um den *„subjektiven Selbstbezug der Arbeitenden auf ihr Fähigkeitspotential als Grundlage der Sicherung von Erwerbchancen – gewissermaßen als ‚Selbstbewusstsein der Ware Arbeitskraft‘.“*

Historisch zuzuordnen sind die drei Typen der Arbeitskraft zugespitzt dem Frühindustrialismus, dem Fordismus und dem Postfordismus. Pongratz (2005: 140ff) relativiert diese eindeutige historische Zuordnung jedoch und sieht eine Pluralität der Arbeitskrafttypen in der Gegenwart: Während er im Fordismus tatsächlich den Typus des/der verberuflichten Arbeitnehmers/in mit den idealtypischen Erwerbsbedingungen standardisierter Qualifikation, struktureller Kontrolle, geringer Ausbeutung und hohem staatlichen Schutz (Pongratz/Voß 2004:26) vorherrschen sieht, erkennt er im Postfordismus neben der Entwicklung des/der ArbeitskraftunternehmerIn einerseits ein Weiterbestehen des/der verberuflichten ArbeitnehmerIn, andererseits aber auch das Zurückfallen prekarisierter Gruppen mit geringwertiger sozioökonomischer und soziokultureller Ressourcenausstattung in Erwerbsbedingungen, die mit dem Ausbau der arbeits- und sozialrechtlichen Sicherungssysteme im 20. Jahrhunderts bereits als überwunden galten.

Wodurch unterscheidet sich nun der Typus des/der ArbeitskraftunternehmerIn von anderen Typen? Pongratz/Voß (2004: 24) legen hierfür drei Unterscheidungsmerkmale fest. Gegenüber dem/der verberuflichten ArbeitnehmerIn zeichnen sich ArbeitskraftunternehmerInnen durch stärkere *Selbst-Kontrolle*, *Selbst-Ökonomisierung* und *Selbst-Rationalisierung* auf. In der folgenden Tabelle sind die damit verbundenen Handlungsmuster in Kürze dargestellt.

**Abbildung 58: Merkmale des Typus ArbeitskraftunternehmerIn**

<b>Selbst-Kontrolle</b>	Verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit
<b>Selbst-Ökonomisierung</b>	Zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben
<b>Selbst-Rationalisierung</b>	Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur Verbetrieblichung von Lebensführung

Quelle: Pongratz/Voß 2004: 24

Pongratz/Voß (2004: 40) haben den Typus des/der ArbeitskraftunternehmerInnen anhand der *Erwerbsorientierung* untersucht. Diese verstehen sie „als Sinn-Konstruktion der Subjekte in deren permanenter Auseinandersetzung mit den Bedingungen ihrer Erwerbstätigkeit“, die einerseits eine „Anpassungsleistung im Zuge der praktischen Bewältigung der Erwerbsanforderung“ darstellt, andererseits aber auch „jeweils subjektiv eigensinnige Interpretationsleistungen“ der Erwerbssituation und ihrem engeren und weiteren Kontext.

Die Erwerbsorientierung strukturieren Pongratz/Voß (2004: 42ff) anhand dreier Bestimmungsebenen:

- Der **gebrauchswert-orientierte** Aspekt der Erwerbsarbeit bezieht sich auf die konkrete Tätigkeit und umfasst das subjektive Verständnis „*nützlicher Arbeit, das Interesse an fach- und sachgerechter Verausgabung von Arbeitskraft sowie Strategien zur Sicherung maßgeblicher Sinnbezüge im Arbeitsgeschehen*“. Der gebrauchswert-orientierte Aspekt der Erwerbsorientierung lässt sich als **Leistungsorientierung** untersuchen und ist der Dimension **Selbst-Kontrolle** der Arbeitskraft zuzuordnen. Angewandt auf den Typus ArbeitskraftunternehmerIn bedeutet das sowohl die hohe Bereitschaft beziehungsweise den Willen zur in hohem Maße eigenverantwortlichen Planung und Steuerung der beruflichen Handlungen im Sinne der (mitunter im Detail ebenso selbst festzulegenden) Erfordernisse.
- Der **tauschwert-orientierte** Aspekt der Erwerbsarbeit bezieht sich auf die „*Bedingungen der Vermarktung der eigenen Arbeitskraft, wie zum Beispiel Art und Höhe des Entgelts, Sicherheit der Erwerbsposition, berufliche Entwicklungsperspektiven – und damit auch den Zusammenhang von Erwerbskarriere und Biografie*“. In der Art der damit verbundenen **berufsbiographischen Orientierung** kommt das Ausmaß der **Selbst-Ökonomisierung** zum Ausdruck. Für den/die ArbeitskraftunternehmerIn verdeutlicht sich in dieser Dimension die Bedeutung des ständigen Absicherns und Vorantreibens der eigenen Position durch effizienzorientiertes Agieren und „Selbstvermarktung“.
- Der **lebenswert-orientierte** Aspekt der Erwerbsarbeit bezieht sich auf deren Verhältnis zur alltäglichen Lebensführung der Person und umfasst den Zusammenhang von Arbeit und Freizeit. Entsprechend stehen die **Elastizitätsmuster von Arbeit und Privatleben** im Kern des Interesses, welche als Ausmaß der **Selbst-Rationalisierung** dimensioniert sind. ArbeitskraftunternehmerIn „verbetrieblichen“ in diesem Sinne ihre Lebensführung in verstärktem Ausmaß und lassen die Grenzen zwischen Erwerbsleben und Privatleben zunehmend verschwimmen. Gottschall/Betzelt (2005: 16) betonen in diesem

Zusammenhang den zunehmenden Zwang zur systematischen, effizienzorientierten Durchgestaltung aller alltäglichen und biographischen Lebenszusammenhänge zur Stützung des eigenen Arbeitskraft-Unternehmens.

Gottschall/Betzelt (2005: 215ff) diskutieren die Anwendung des Pongratz/Voß'schen Konzeptes des/der Arbeitskraftunternehmers auf Erwerbstätige in Kulturberufen und finden mehrere positive Anknüpfungspunkte. Die bereits vorgestellte Klassifizierung „AlleindienstleisterIn“ stellt eine *ideale Verkörperung* des/der ArbeitskraftunternehmerIn dar und könnte als *historischer Pionier dieses Typus* erscheinen. Für die hoch individualisierten und hinsichtlich Arbeitspraxis, Sozialstruktur und Strategie sehr heterogenen Kulturberufe eigne sich besonders die *subjektorientierte Perspektive* des Konzeptes: Seine ganzheitliche Wahrnehmung von Erwerbsarbeit und privater Lebensform ermöglicht eine Untersuchung der sozialen Selektivität der Kulturberufe, die unter anderem durch die Lasten- und Risikoverteilung in Haushalt und PartnerInnenschaft beeinflusst sein könne.

Kritisch betrachten sie die Anwendbarkeit des Konzeptes auf Kulturberufe hinsichtlich der verstärkten Tauschwert-Orientierung. Zwar ist die Fähigkeit zur Selbst-Ökonomisierung, zur Vermarktung der eigenen Leistung und Person, für den beruflichen Erfolg sehr wichtig, Gottschall/Betzelt sehen hier aber auch Grenzen: Gerade durch die hohe intrinsische Motivation, der damit verbundenen professionellen Anspruch an den „Gebrauchswert“ des eigenen Schaffens und das Bedürfnis nach subjektiv sinnvollen Arbeitsprozessen machen sich Erwerbstätige im kulturellen Sektor ausbeutbar. Ob diese Ausbeutung passiert und wie sie wahrgenommen wird, hängt unter anderem auch mit dem „Marktwert“ des/der Kulturberufers/in zusammen, und damit wieder wenigstens teilweise mit Aspekten der Selbst-Ökonomisierung.

Als weiteren Kritikpunkt stellen Gottschall/Betzelt (2005: 218) die Verallgemeinerbarkeit der Annahme zur Individualisierung von Marktbehauptungsstrategien als Merkmal des/der ArbeitskraftunternehmerIn in Frage. Vielmehr sehen sie im Kulturbereich sehr wohl Möglichkeiten, unter bestimmten Umständen Interessen kollektiv durchzusetzen. Beispielsweise sind in Österreich einige Kulturberufsgruppen in die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und Freie Berufe und in die Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier eingebunden. Letztere versucht mit Interessensgemeinschaften wie *work@flex* oder *work@professional*, unselbständig Erwerbstätigen in einer breiteren Definition in ihre Vertretungs-, Beratungs- und Service-Angebote einzubeziehen. Darüber hinaus bemüht sich mit der IG Kultur auf Bundes- und Länderebene eine unabhängige

Interessensorganisation um Vernetzung, Beratung, Service und Lobbying-Arbeit für Kulturschaffende unabhängig von deren Erwerbsstatus. Je nach Sparte und Ebene schließen sich Kulturschaffende darüber hinaus in sehr spezifischen Berufsverbänden, Vertriebskollektiven und Vereinen zusammen. In ihren Organisationsstrukturen und in ihrer Regelungsentention, -kraft und -reichweite sind diese Einrichtungen jedoch äußerst heterogen. Als dritten Punkt empfehlen Gottschall/Betzelt (2005: 219) eine Ergänzung des ArbeitskraftunternehmerInnen-Konzeptes um eine lebenslauforientierte und biographische Perspektive und begründen dies mit der zunehmenden Tendenz zur *„differenzierte(n) und umfassende(n) Ausschöpfung formalisierter und nicht formalisierter Qualifikationspotentiale“*:

„Solche Nutzungsformen freilich lassen sich vermutlich nicht zuletzt deshalb realisieren, weil die Erwerbstätigen über lange Ausbildungswege und die Erfahrung relativer Freiheit in der Lebensführung nicht nur fachspezifische Kompetenzen, sondern wesentlich breitere sozialisatorische Voraussetzungen (man könnte auch sagen kulturelles Kapital) erworben haben, die erweiterte Selbst-Kontrolle, Selbstökonomisierung und alltagspraktisches Selbstmanagement überhaupt erst ermöglichen.“

## 16.2 Kulturberufe als Archetypen der Subjektivierung von Arbeit

Der Typus des/der ArbeitskraftunternehmerIn verleiht ideologisch determinierten und propagandistisch verbreiteten Konzepten wie „Ich-AG“ oder „Selbst-GmbH“ oder – zwei Lesarten anbietend – „Me Incorporated“ ein empirisch beobachtbares Profil. Neben der arbeitsmarktpolitischen Komponente<sup>20</sup> proklamieren Erfolgsmetaphern dieser Art vor allem Freiheit und Selbstbestimmtheit im Arbeitsleben. Andererseits sind sie auch starkes Indiz für eine wachsende Vermarktlichung nicht nur der Arbeitskraft des Individuums, sondern darüber hinaus seiner subjektiven Fähigkeiten und Potentiale. Diese Entwicklung wird als Subjektivierung der Arbeit sozialwissenschaftlich untersucht.

### 16.2.1 Subjektivität und Subjektivierung von Arbeit

Im Gegensatz zum anthropologisch-philosophischen Konzept von Subjektivität, das sich vor allem auf das Individuum und seine eigene und besondere Perspektive bezieht, wird in

<sup>20</sup> Berühmtestes Beispiel dafür ist der unter der Bezeichnung Ich-AG bekannt gewordene Existenzgründungszuschuss der deutschen Agentur für Arbeit. Zwischen 2003 und 2006 erhielten knapp 380.000 Arbeitslose auf dem Weg in die Selbstständigkeit diese Förderung. Reüssieren konnte das Modell vor allem im Dienstleistungsbereich und bei AkademikerInnen (Endres 2006)

soziologischen Debatten die gesellschaftliche Prägung und das Wechselspiel der Person mit ihrem sozialen Rahmen in den Vordergrund gestellt. Kleemann/Matuschek/Voß (2003: 60f mit Verweis auf Schimanek 1985: 71) diskutieren Subjektivität als „*die je situative Aktualisierung der zwar sozial geprägten, aber dennoch je individuell besonderen Konstellation von Wissen, Einstellungen, Motiven und Fertigkeiten einer Person*“, ergänzen diese *einseitige Relationierung* jedoch um einen *interaktionistischen Zugang*: Das Verhältnis einer Person zu sich selbst und zu ihrer sozialen Umwelt wird durch eine permanente, gegenseitige Verortung hergestellt und laufend aktualisiert. Subjektivität ist also zum einen

„die jeweilige Ausstattung mit bestimmten Ressourcen bzw. Dispositionen, (und) eröffnet der Person gewisse Handlungsmöglichkeiten (und verschließt ihr andere). Insofern wirkt Subjektivität handlungsbefähigend und handlungsleitend zugleich, als (empirisch je unterschiedliches) Handlungspotential.“ (Kleemann/Matuschek/Voß 2003: 61)

Zum anderen verweist

„die *Relationalität* von Subjektivität zu Anderen (und Anderem) auf die soziale Geprägtheit von Personen als Trägerinnen von Subjektivität: auf *Intersubjektivität* im Sinne eines wechselseitigen Konstitutionsverhältnisses zwischen Individuen. Zugleich deutet das Selbst-Verhältnis, das Subjektivität notwendigerweise darauf hin, daß Subjektivität nicht allein sozial (...) erzeugt wird, sondern aktive und ‚kreative‘ Herstellungsleistungen der Person zur Grundlage hat.“ (ebd.)

Subjektivierung meint dementsprechend den Prozess des Einwirken(lassen) von Subjektivität in die Handlungen der Person. In Bezug auf Arbeit kann das zweierlei bedeuten: Einerseits können Individuen von sich aus mehr Subjektivität in die Arbeit hineinbringen, die Arbeit kann aber andererseits auch mehr Subjektivität von den Personen fordern. Dieser doppelte Subjektivierungsprozess verlangt nach einer spezifischen Passung zwischen arbeitender Person und Arbeitssituation (Kleemann/Matuschek/Voß 2003: 62).

In der Forschung zur Subjektivierung lassen sich für Kleemann/Matuschek/Voß (2003) sechs Diskursstränge ausmachen, die unterschiedliche Ursachen für die Subjektivierung der Arbeit in Zusammenhang mit einem technischen, ökonomischen und soziokulturellen Wandel setzen. Zwei davon erscheinen hier besonders interessant:

**a) Subjektivierung als Folge des gesamtgesellschaftlichen Wandels:**

Zunehmende Subjektivierung und Individualisierung wird hier als Ausdruck eines weitreichenden Wandels erklärt. Prominente Autoren dieser These sind Ronald Inglehart,

Helmut Klages und Ulrich Beck. In Bezug auf die Subjektivierung der Arbeit spricht Martin Baethge (1991: 7) diesbezüglich von einer normativen Subjektivierung, die sich im „Geltendmachen persönlicher Ansprüche, Vorstellungen und Forderungen in der Arbeit“ äußere und Unternehmen vor eine große Herausforderung stelle:

„Man will sich in der Arbeit nicht wie ein Jedermann, sondern als Subjekt mit besonderen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen verhalten können und die Tätigkeit in der Dimension persönlicher Erfahrung und Selbstverwirklichung interpretieren können“ (1991: 8).

Insgesamt fügen sich in den Ansatz der Subjektivierung als Ausdruck eines gesamtgesellschaftlichen Wandels die Ergebnisse von Albrecht Göschel zum generationenspezifischen Wandel des Kulturbegriff ein (siehe Teil I).

### ***b) Subjektivierung als Folge der post-tayloristischen Produktion:***

Die Folgen des Endes der tayloristisch organisierten Massenproduktion bzw. deren Verlagerung in Schwellenländer und der im Zuge des verschärften globalen Wettbewerbs sich erhöhenden Kosten-, Produktivitäts- und Qualitätsdrucks auf die betrieblichen Arbeitsabläufe sind eines der Kerngebiete der Industrie-, Arbeits- und Organisationssoziologie. Im Vordergrund steht hier nicht die „Humanisierung der Arbeit“, sondern das Nutzbarmachen subjektiver Ressourcen zur Erhöhung der Produktivität und Qualität (Kleemann/Matuschek/Voß 2003: 70). Im Gegensatz zum Taylorismus wird die Subjektivität der Arbeitenden vom Störfaktor zum produktiven Potential (Moldaschl 2003: 100). Die Subjektivierung der Arbeit endet dabei nicht bei der verstärkten Nutzung der Selbstorganisationsfähigkeit, sondern bedeutet einen

„erweiterten Zugriff auf bislang kaum systematisch genutzte Potentiale der Arbeitskraft wie Innovativität, Kreativität, Sozial- und Kommunikationskompetenzen, Begeisterungsfähigkeit und ultimative Leistungsbereitschaft, Loyalität und Solidarität usw. Zielsetzung der neuen Formen der Arbeitsorganisation ist damit ein grundlegend erweiterter und letztlich sogar nahezu ‚totaler‘ Zugriff auf die gesamte Person gegenüber der bislang allenfalls partiell möglichen Verfügung über ihr Arbeitskraftpotential“ (Voß 1994 zit. n. Kleemann/Matuschek/Voß 2003: 72).

Diese umfassende Nutzung der Erwerbperson geht einher mit einer Entgrenzung von Arbeit und Leben, die durch weitere Entwicklungen wie der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung der Erwerbssituation (ermöglicht durch den Fortschritt der Informationstechnologien), einer Individualisierung und De-Institutionalisierung von Erwerbsbiographien und den spezifischen Ansprüchen von Frauen am Arbeitsmarkt begleitet werden.

### 16.2.2 Subjektivität als zentrale Ressource in Kulturberufen

Für Kunst- und Kulturberufe war die Subjektivität der handelnden Personen immer schon zentral, liegt in ihr doch die Triebfeder des künstlerisch kreativen Schaffens. Mörth (2001: 15, mit Bezug auf Lipp 1984) bezeichnet die Subjektseite von Kultur als Quelle „*der Neuschöpfung kultureller Muster und Sinnperspektiven, wodurch die bestehende Kultur verändert, weiterentwickelt, in Frage gestellt, zerstört werden kann.*“ Damit wird auch eine Brücke zur schöpferischen Zerstörung bei Schumpeter geschlagen und damit eine Parallele von Kulturschaffenden und UnternehmerInnen gezogen. In Bezug auf den/die KünstlerIn als besondere Ausprägung der Kulturberufe spricht Max Weber von einem „*innere Berufsein*“ das unter „*weitestgehendem Verzicht auf äußere Ablenkungen (...) der Hingabe an die selbst gestellte Aufgabe, der Konzentration auf das eigene Werk folgt.*“ (Weber 1995: 16f zit. n. Thurn 1997: 104). Insofern kennt die Kunstgeschichte eine ganze Reihe von Abschottungs- und Verweigerungspraktiken berühmter KünstlerInnen.

Dennoch konnten und können auch KünstlerInnen nicht auf berufsmäßiges Handeln verzichten. Allerdings sollte es im Verständnis Webers gegenüber dem Kunstschaffen eine sekundäre Rolle einnehmen. Als zentrales Kriterium für das Austarieren der beiden Sphären *Berufsscharisma* und *Berufspragmatik* betont Thurn (1997: 106) die *Werkrelevanz*: „*Was dem eigentlichen Schaffen bekömmlich ist, wird vom Künstler bejaht, was er als unzutraglich ansieht, lehnt er ab.*“ Auch bei der Berufspragmatik als Bedienung der Vermarktungsanforderungen steht das Subjekt häufig an bedeutender Stelle: Historische Strategien der Inszenierungen sind beispielsweise das *Genie* oder die (Selbst-)Konstruktionen als *BohémienNe* und *Pseudo-BohémieNe* (1997: 108).

Im 20. Jahrhundert kommt es in Verbindung mit einer Ausweitung des Kunstbegriffes einerseits zu eine *Pluralisierung* und *Profanisierung* des KünstlerInnen-Mythos, der sich nun weniger existenziell, sondern eher symbolisch konstruiert (ebd.). Andererseits ermöglichen die Weiterentwicklung von Reproduktionstechnologien und die Entstehung der Massenmedien völlig neue Berufsbilder in der Kultur-, Medien- und Kreativindustrie sowie verstärktes ökonomisches Interesse am Image produzierenden Potential von Kunst und Kultur selbst. Mit der forcierten ökonomischen Verwertung kultureller Produktionen tritt auch der/die Kulturschaffende stärker als marktwirtschaftliche/r AkteurIn ins Bewusstsein; seine/ihre subjektiven Potentiale sind nicht mehr nur für ihn/sie selbst als Einkommensquelle verwertbar, sondern werden zur ökonomisch relevanten Wertschöpfungsquelle für Unternehmen, Kommunen und Regionen. Indem der kulturelle Sektor verstärkt

marktwirtschaftliche Züge annimmt, ist auch der ökonomische Wettbewerb nicht weit. Insofern scheint für Kulturschaffende der freundliche Kontakt zu MäzenInnen, GaleristInnen oder VerlegerInnen als Ausdruck der *Berufspragmatik* nicht mehr zu reichen, wie dies Thurn (1997: 106) am Beispiel Rilkes beschreibt. Vielmehr klingen die Empfehlungen der mittlerweile umfangreichen RatgeberInnenliteratur (z.B. Mandel 2007, Weinhold 2005) für „KulturunternehmerInnen“ bezüglich *Selbstmanagement* in der Gegenwart beispielsweise wie folgt:

„Begreifen Sie sich als Unternehmer im Warhol’schen Sinne: „*Good Business is the best art.*“ Das Finanzamt sieht Sie als solcher, der Galerist wünscht sich einen seriösen Geschäftspartner und Sie selbst möchten künstlerischen Erfolg, der im System „Kunstbetrieb“ und „Kunstmarkt“ immer unternehmerischer Erfolg sein wird. Durch dieses neue Selbstverständnis werden für Sie viele Schritte, die in der „Haut“ des Künstlers schwer fallen, vereinfacht. Betreiben sie also bewusst einen Perspektiven- und Rollenwechsel: Die Rolle des Künstlers und seine Kreativität ist gefragt, wenn es um die künstlerische Arbeit geht, aber die Rolle des Unternehmers ist prinzipiell gefordert, wenn die Kunst in die Öffentlichkeit soll, um Aufmerksamkeit, gesellschaftliche Anerkennung und Kaufkraft Ihrer Bezugsgruppen zu vereinnahmen.“ (Weinhold 2005: 163f)

Der Rollenwechsel, den Weinhold empfiehlt, soll nicht nur eine Fähigkeit sein, er soll zum Selbstverständnis werden. Damit ist der/die Kulturschaffende im Regime des unternehmerischen Selbst angekommen: „*Sich als handlungsmächtiges Subjekt zu imaginieren, statt sich den Kräften des Marktes wehrlos ausgeliefert zu fühlen, wird gleichbedeutend damit, sich konsequent als Marktsubjekt zu verhalten.*“ (Bröckling 2007: 56) Das Erwerbspotential Subjektivität der im kulturellen Sektor Tätigen soll damit im Sinne einer professionellen Vermarktung ausgedehnt und weiter-„kultiviert“ werden. Damit sind Kulturschaffende nicht nur die Archetypen einer Subjektivierung der Arbeit, sondern auch Testfeld für die Mobilisierung des unternehmerischen Selbst.

### 16.2.3 Chancen und Risiken der Subjektivierung der Arbeit

Mit der Subjektivierung von Arbeit hat sich also ein neuer *normativen Leittypus* (vgl. Pongratz/Voß 2004: 30) entwickelt, den sie als ArbeitskraftunternehmerIn kritisch formuliert und empirisch untersucht haben. Dessen Genealogie charakterisiert Ulrich Bröckling (2007) als *unternehmerisches Selbst*. In diesem

„verdichten sowohl sich normatives Menschenbild wie auch eine Vielzahl gegenwärtiger Selbst- und Sozialtechnologien“, die einen „Prozess kontinuierlicher Modifikationen und Selbstmodifika-

tionen in Gang (setzen) und in Gang (halten), bewegt von dem Wunsch, kommunikativ und anschlussfähig zu bleiben, und getrieben von der Angst, ohne diese Anpassungsleistungen aus der sich über Marktmechanismen assoziierenden gesellschaftlichen Ordnung herauszufallen“ (Bröckling 2007: 46f).

Verantwortlich für die Unausweichlichkeit dieses Prozesses sind subtile, aber daher nicht weniger einflussreiche *Subjektivierungsregime*, die den/die Einzelne/n „spezifischen Erwartungen (konfrontieren), die er zurückweisen, unterlaufen oder einzulösen versuchen, denen er aber niemals voll und ganz genügen kann“ (2007: 28).

Auch Moldaschl (2003: 95f) erkennt im Aufstieg „des Unternehmerischen“ eine Leitbildfunktion für individuelle und gesellschaftliche Entwicklungen und verleiht seinem Unbehagen gegenüber dessen normativer Überhöhung Ausdruck. Dieses sei

„nicht nur Ausdruck, sondern auch Treibmittel des arbeitspolitischen Diskurses. Dies gilt ebenso für die arbeits- und sozialpolitische Gesetzgebung sowie nicht zuletzt für individuelles Handeln. Seine Konnotation mit der Ausbeutungskategorie verblasste zugunsten der Semantik von Innovation und Arbeitsschaffung“.

Die Subjektivierung von Arbeit ist also Chance und Risiko zugleich: Als Chance verspricht sie durch Dezentralisierung und eine subsidiäre Ausweitung der Handlungsspielräume und mehr Autonomie die Eröffnung von Selbstentfaltungspotentialen und damit eine ganzheitlichere Wahrnehmung der Person im Erwerbsleben.

In den für diese Arbeit durchgeführten qualitativen Interviews mit jungen Kunst- und Kulturschaffenden in der Stadtregion Linz kommt dies meist sehr deutlich zum Ausdruck. Die Kulturarbeiterin D1 beschreibt das Reizvolle an Kunst- und Kulturarbeit in der Möglichkeit, sich eigene Ziele zu setzen, prozesshaft zu arbeiten und die eigenen Grenzen auszudehnen:

„Also ich komm’ immer wieder an meine eigenen Grenzen, ich kann mir auch selber Projekte in meine eigene Richtung forcieren, so wie ich das möchte, ebenso den gesellschaftlichen Ansatz. Den find ich besonders wichtig bei meinen Kultur- oder Kunstsachen.“ (Interview D1, Abs. 35)

Die mit den neuen Anforderungen einhergehende Verpflichtung, laufend zu lernen und lernbereit zu sein, kann ebenfalls als Chance für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Hard- und Soft-Skills im Erwerbsleben betrachtet werden (vgl. Plath 2000: 588f). Die Chancen beinhalten jedoch auch beträchtliche Risiken: Die an das Selbst herangetragenen Anforderungen, etwa Selbst-Management, -Kontrolle, -Motivation, etc. verlagern sukzessive die Verantwortung auf das Individuum, oft ohne große Rücksicht auf die damit verbundenen

Probleme wie Überforderung und Selbstaussbeutung. So kennt auch D1 Phasen extremer Überarbeitung, die sich auch aus den Komplikationen der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ergeben:

„Aber ich merke einfach, manchmal komme ich so an meine Grenzen, dass ich echt denke, ich muss wirklich aufpassen, dass ich nicht so ein – wie sagt man? – [Einwurf KS: „Burnout?“] – Ja, Burnout, habe. Und dann muss ich wirklich mal eine Woche – dann bleibt halt wirklich mal alles liegen, oder ein paar Tage nur bleibt halt mal wirklich alles liegen, und ich tu nicht viel, weil sonst geht gar nichts mehr.“ (Interview D1, Abs. 67-69)

Wird zusätzlich zur Dezentralisierung von Verantwortung die Einbindung in den Betrieb gelockert oder sogar weitgehend gelöst, ist dies häufig mit schlechteren Informationsflüssen, der völligen Aufhebung zeitlicher Reglements, finanziellen Risiken und einer unsicheren langfristigen Perspektive verbunden. Das alles kann schließlich zu häufigen beruflichen Veränderungen und Phasen mit stark schwankendem Erwerbssausmaß führen, dauerhafte Ungewissheit kann Stress und Schlafmangel und die Erholungsfähigkeit beeinflussen. Durch die Entgrenzung von Arbeit und Leben werden Rückzugsräume sukzessive verkleinert, Bindungen leiden mitunter an zu wenig Zeit wie auch an den instabilen Perspektiven. Auch die Anforderung der laufenden persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung kann diese Entwicklung verstärken, wenn diese von Arbeit- und AuftraggeberInnen implizit oder explizit verlangt, jedoch der zeitliche und finanzielle Aufwand dafür ausschließlich am Individuum hängen bleibt (vgl. Plath 2000: 589ff).

Die Subjektivierung der Arbeit enthält also bei allen Versprechungen von sinnvoller Arbeit das Risiko der totalen, persönlichen Vermarktlichung. Diese Ambivalenz bringt Ulrich Bröckling (2006: 58) mit dem Rekurs auf eine wesentliche Station ihrer Entwicklung zum Ausdruck, den Gegenkulturen nach 1968. Die begreift er *„trotz ihrer antikapitalistischen Stoßrichtung als Labors unternehmerischer Verhaltensorientierung“*:

„Zu einer hegemonialen Gestalt konnte das unternehmerische Selbst (...) werden, weil sie an ein kollektives Begehren nach mehr Autonomie, Selbstverwirklichung und nichtentfremdeter Arbeit anschloss. Ohne die utopischen Energien und die praktischen Kämpfe der Neuen Sozialen Bewegung, ohne ihre Experimente mit nichthierarchischen Organisationsformen, ohne massenhafte Weigerung, das eigene Leben in den vorgezeichneten Bahnen einer fordistischen Normalbiografie zu führen, hätte dieses Rollenmodell niemals eine solche Anziehungskraft entwickeln können.“

Die damals proklamierte Versöhnung von Arbeit und Leben und die Befreiung aus objektivierten, hierarchischen Rängen realisiert sich als „*Ausgreifen der Arbeit in alle Lebensbereiche*“ (ebd.). Das Koordinationsprinzip „Hierarchie“ ist durch ein anderes, den „Markt“, ersetzt worden (Moldaschl 2003: 97). Die Subjektivierung der Arbeit ist somit begleitet von der Ökonomisierung und Rationalisierung der Lebensführung.

Die Individualisierung und Vermarktlichung von Erwerbschancen und –risiken erzeugt auch neue soziale Ungleichheit. Damit sieht sich auch der (korporatistische) Wohlfahrtsstaat neuen Herausforderungen gegenüber: Dessen arbeits- und sozialrechtliche Regulierungssysteme orientieren sich nach wie vor stark an Normalarbeitsverhältnis, linearer Erwerbsbiographie und traditioneller Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, womit er den sozioökonomischen und soziokulturellen Veränderungen von Leben und Arbeit hinterher hinkt (vgl. Moldaschl 2003, Siegl/Baumgartner 2008, Tálos 2006).

## **17 Kulturberufe und soziale Sicherheit im österreichischen Wohlfahrtsstaat**

Soziale Sicherheit ist in Österreich sehr stark an die Erwerbsarbeit gekoppelt: Das nach dem Versicherungsprinzip organisierte erste soziale Netz soll den sozialen Status einer erwerbstätigen Person und jenen der abhängigen Angehörigen im Fall von Krankheit und Alter weitgehend, im Fall von Arbeitslosigkeit aufgrund der niedrigen Nettoersatzrate eingeschränkt sichern. Erwerbstätigkeit ist in Österreich wiederum deutlich von der Regelungsmacht der SozialpartnerInnenschaft mitgeprägt, in der durch die Pflichtmitgliedschaft in den Kammern der größte Teil aller Erwerbstätigen vertreten ist. Innungswesen, Standesordnungen, Gewerkschaften und Betriebsräte halten die Kräfte des Marktes im Zaum.

Kulturberufe bilden im österreichischen Erwerbssystem diesbezüglich eine Ausnahme: Ihre Professionsmuster fügen sich nur schlecht in die gängigen Nomenklaturen der Berufspraxis ein (Thurn 1997: 104). In ihrer Heterogenität werden sie in den unterschiedlichsten Erwerbsformen ausgeübt, die sich hinsichtlich sozialer Absicherung, arbeitsrechtlichem Schutz und Einbindung in Interessensvertretungen stark unterscheiden. In der Folge wird ein Überblick über die wichtigsten Erwerbsformen gegeben.

## 17.1 Selbständige Erwerbsformen

Im kulturellen Sektor spielt Selbständigkeit eine große Rolle: Künstlerische Tätigkeit wird gemäß der im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur von Schelepa et al. (2008) durchgeführten Untersuchung der sozialen Lage von KünstlerInnen und Künstlern in Österreich von 80 Prozent der befragten Personen im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit durchgeführt. Nur ein Viertel der Kunstschaffenden ist jedoch ausschließlich im künstlerischen Bereich tätig, die anderen drei Viertel üben darüber hinaus noch kunstnahe und/oder kunstferne Tätigkeiten aus. Diese Tätigkeiten werden ebenfalls großteils auf selbständiger Basis ausgeübt: Die Hälfte arbeitet ausschließlich selbständig, ein weiteres Viertel kombiniert selbständige und unselbständige Erwerbsformen (vgl. Schelepa et al. 2008: 55f)

Bei den selbständigen Erwerbsformen lassen sich zwei Typen unterscheiden: die gewerblichen Selbständigen und die Freien Berufe. Diese beiden Typen lassen sich wiederum hinsichtlich ihres Regulierungsgrades unterscheiden. Für Kulturberufe besonders relevant sind die nicht institutionell reglementierten, freien Berufe, die sogenannten Neuen Selbständigen (vgl. Schelepa et al. 2008: 56).

**Abbildung 59: Überblick über die selbständigen Erwerbsformen in Kulturberufen**

Selbständige Erwerbsformen		Beispiele für Kulturberufe
Gewerbliche Berufe	Reglementiertes Gewerbe	InstrumentenbauerInnen, BerufsfotografInnen, Kunsthandwerk
	Freies Gewerbe	GrafikerInnen, Filmproduktion, Buch- und Kunstverlagswesen, KünstlerInnenmanagement, Kunsthandwerk
Freie Berufe	Klassische Freie Berufe mit Berufsstandsordnung	ArchitektInnen
	Neue Selbständige (sonstige freiberufliche Tätigkeiten):	„Sammelbecken“ für zahlreiche auf selbständiger Basis ausgeübte Tätigkeiten im Kulturbereich: KuratorInnen, BühnenausstatterInnen, KulturvermittlerInnen, DesignerInnen, AutorInnen, etc.
		Freischaffende KünstlerInnen

### 17.1.1 Gewerbliche UnternehmerInnen

Zu den gewerblichen UnternehmerInnen zählen alle Selbständigen, GesellschafterInnen von Personengesellschaften und GeschäftsführerInnen von juristischen Personen, die *„selbständig, regelmäßig und in der Absicht (...), einen Ertrag oder sonstigen wirtschaft-*

lichen Vorteil zu erzielen“ (§ 1 Abs. 1 GewO 1994) Tätigkeiten ausüben, auf welche die *Gewerbeordnung* anzuwenden ist.

Als Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer werden ihre Interessen von den jeweiligen Sparten, Fachverbänden und Innungen auf Länder- und Bundesebene vertreten. Über 50 Prozent der Wirtschaftskammermitglieder sind Ein-Personenunternehmen ohne abhängige Beschäftigte und insgesamt 89 Prozent der Wirtschaftskammermitglieder haben weniger als 10 MitarbeiterInnen (Fink 2006: 450). In den 1990ern ist die Zahl der Kleinstunternehmen stark gewachsen: rund 50 Prozent der zwischen 1991 und 2001 entstandenen Arbeitsstätten kommen ohne unselbständig Beschäftigte aus. Für die 1980er Jahre war dieser Trend noch nicht ablesbar (Fink 2006: 460f).

Die Gewerbeordnung kennt reglementierte Gewerbe, Teilgewerbe und Freie Gewerbe. Für die ersten beiden existiert ein Berufsschutz in Form von festgelegten Ausbildungsstandards. Kulturberufe in diesem Segment sind z.B. InstrumentenbauerInnen, Fotografinnen und Kunsthandwerk wie GoldschmiedInnen (§§ 4 und 94 GewO 1994). Andere als Gewerbe ausübende Kulturberufe sind Freie Gewerbe ohne Berufsschutz durch Ausbildungsstandards, wie zum Beispiel Grafik- und MediendesignerInnen. Insgesamt spielt die gewerbliche Selbständigkeit für Erwerbstätige in Kulturberufen eine untergeordnete Rolle: nur knapp über 10 Prozent der von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 221) befragten Kunstschaaffenden sind Mitglieder der Wirtschaftskammer. Hauptgrund dafür ist wohl, dass viele Kulturberufe im engeren Sinn von der Gewerbeordnung ausgenommen sind: Dazu gehören künstlerische und literarische Tätigkeiten, der Betrieb von Theatern, Kinos und Konzerträumlichkeiten sowie Unterrichtstätigkeiten oder Tätigkeiten an der Schnittstelle von Kultur und Sozialem. Diese zählen dann zu den freiberuflichen Tätigkeiten, Ausübende werden als sogenannte Neue Selbständige bezeichnet. Im Grenzfall ist die Trennung etwa zwischen künstlerischer Tätigkeit und Kunstgewerbe nicht immer eindeutig: Beispielsweise kann Fotografie sowohl Gewerbe als auch künstlerische Tätigkeit sein; das Gesetz sieht als Abgrenzungsmerkmal die „*eigenschöpferische Tätigkeit*“ (§ 2 Abs. 11 GewO 1994) vor.<sup>21</sup> Gerade für den Bereich der Creative Industries mit Berufsfeldern im Bereich Design, Medien, Consulting, etc. ergeben sich diesbezüglich Grauzonen, die den ausübenden Personen gewisse Wahlmöglichkeiten

<sup>21</sup> Dass diese Abgrenzung im Streitfall nur juristisch feststellbar ist, zeigt ein unter Kulturschaaffenden äußerst umstrittenes OGH-Urteil, das dem Werk einer Künstlerin die künstlerische Eigenständigkeit absprach und dessen Verwertung durch ein Unternehmen für zulässig hielt. Es handelt sich dabei um ein Objekt aus der Arbeit „39 ½ – 27“<sup>20</sup> der Salzburger Künstlerin Irene Andessner, dessen Produktionsform von einem Wiener Unternehmen ohne Erlaubnis der Künstlerin für eigene Zwecke weiterverwendet wurde, ohne den Werkchutz zu respektieren. Nach zwei stattgegebenen Klagen widersprach der OGH den vorangegangenen Instanzen und wies die Klage mit der Begründung ab, das Werk sei "keine eigentümliche geistige Schöpfung und daher urheberrechtlich nicht schutzfähig; dessen naturgetreue Gestaltung gehe über eine rein handwerkliche Leistung, die sich im Alltäglichen und Üblichen bewege, nicht hinaus und entbehre jeglicher individueller Gestaltungselemente" (OGH Entscheidungstext 4Ob162/08i). Der Fall wurde im der ORF-Sendung Kulturmontag vom 26.1.2009 kritisch besprochen.

bezüglich ihrer Erwerbsform ermöglichen.

Hinsichtlich der sozialen Absicherung sind gewerbliche UnternehmerInnen bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft ab Eröffnung des Gewerbes bis zum Zurücklegen der Gewerbeberechtigung nach dem GSVG kranken-, unfall- und pensionsversichert. Wer weniger als 30.000 Euro Umsatz pro Jahr oder Erträge unter 4.292,88 Euro erzielt, kann eine Ausnahme von der Pflichtversicherung beantragen. Seit 1. 1. 2009 können sich Selbständige auf freiwilliger Basis gegen Arbeitslosigkeit versichern, der Eintritt in die Arbeitslosenversicherung ist verbunden mit einer achtjährigen Bindung (vgl. Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft).

### **17.1.2 Klassische Freie Berufe**

In der Gruppe der Freien Berufe, also jener, die nicht von der Gewerbeordnung erfasst sind, gibt es einige Spezialfälle, die hier als klassische Freie Berufe bezeichnet werden. Es handelt sich dabei um Berufe mit einer traditionell eigenständigen Berufsstandesordnung. Sie unterliegen eigenen, strengen gesetzlich verankerten Reglements bezüglich Ausbildung und Berufsausübung und werden in ihren Interessen von eigenen Kammern vertreten. Die unterschiedlichen Kammern der Freien Berufe koordinieren ihre Interessen über den Verein Bundeskomitee Freie Berufe Österreichs. Zu den so organisierten Berufen gehört neben ÄrztInnen, ApothekerInnen, AnwältInnen oder WirtschaftstreuhänderInnen auch ein Kulturberuf, nämlich die ArchitektInnen.

Das Berufsbild der ArchitektInnen ist im Ziviltechnikergesetz geregelt, damit unterliegen sie einem hohen Berufsschutz. Architekturbüros sind Pflichtmitglieder in der Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten, die sie als gesetzliche Interessensvertretung beim Gesetzgeber bzw. bei den ausbildenden Universitäten vertritt, gemeinsame Wohlfahrtseinrichtungen wie Pensions- und Sterbekassenfonds erhält, durch Standesregeln den Berufsschutz hoch hält und Verstöße dagegen sanktioniert, etc. Unter anderem stellt sie auch eine umfangreiche Honorarordnung bereit (vgl. bAIK) und verhandelt den Kollektivvertrag für MitarbeiterInnen in Architekturbüros aus.

Neben der Kammer setzt sich auch die IG Architektur für ArchitektInnen ein. Dieser gemeinnützige Verein steht in Fragen der Standesordnung durchaus in Opposition zur Kammer, tritt unter anderem für eine Liberalisierung des Berufszuganges sowie eine Verbesserung der Wettbewerbs- und Vergabekultur ein und betont stärker die künstlerische und kulturelle Bedeutung von Architektur. Die Regelungsmacht der IG-Architektur ist freilich

gering, sie betreibt jedoch berufs- und kulturpolitisches Lobbying und bietet Serviceleistungen an (vgl. IG-Architektur).

Die soziale Absicherung von ArchitektInnen unterscheidet sich sowohl von anderen Freien Berufen als auch von den anderen selbständigen Erwerbsformen: Sie sind nämlich nicht auf Grundlage des GSVG, sondern des ASVG kranken- und unfallversichert (vgl. Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft). Die Pensions- und Hinterbliebenenversorgung wird von entsprechenden Fonds im Rahmen der Wohlfahrtseinrichtungen der Kammer für ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen (§ 29 ZTKG) geregelt. Diese Fonds sind nicht mit den Pensionskassen nach ASVG und GSVG kompatibel, was von der IG Architektur kritisiert wird (vgl. IG-Architektur).

### 17.1.3 Neue Selbständige

Neue Selbständige erzielen Erwerbseinkünfte aus selbständigen Tätigkeiten, die nicht von der Gewerbeordnung erfasst ist und auch nicht durch Standesordnungen wie jene der klassischen Freien Berufe normiert sind. Die Übernahme von Aufträgen erfolgt auf Basis von Werkverträgen, welche *Zielschuldverhältnisse* (im Gegensatz zu einem *Dauerschuldverhältnis* von unselbständig Beschäftigten) regeln. Neue Selbständige arbeiten vor allem in Sozial-, Kultur- und Bildungsberufen und sind beispielsweise JournalistInnen, KulturarbeiterInnen, KünstlerInnen, selbständige KrankenpflegerInnen, MusikpädagogInnen oder ErwachsenenbildnerInnen.

Neue Selbständige sind von keiner gesetzlichen Interessensvertretung erfasst: Ohne Gewerbeschein sind sie keine Mitglieder der Wirtschaftskammer, als Selbständige keine Mitglieder der Arbeiterkammer und ohne Zugehörigkeit zu einem der streng reglementierten klassischen Freien Berufe auch nicht von deren speziellen Kammern. Als freiwillige Interessensvertretung bietet sich einerseits die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)<sup>22</sup> als eine der neun Fachgewerkschaften im Österreichischen Gewerkschaftsbund an, andererseits gibt es zahlreiche vereinsmäßig organisierte, mehr oder weniger spezifische Interessensorganisationen und Vertriebsgemeinschaften.

Seit 1998 sind die Neuen Selbständigen in die Pflichtversicherung der gewerblichen Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung einbezogen. Voraussetzung für die Einbeziehung in die Pflichtversicherung ist ein Einkommen aus selbständiger Tätigkeit in einer Mindesthöhe von 4.292,88 Euro (falls eine weitere Erwerbstätigkeit ausgeübt wird bzw. Lohnersatzleistungen,

---

<sup>22</sup> Die KMSfB wird noch 2009 mit der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten fusionieren.

Karenz- oder Kinderbetreuungsgeld bezogen werden) bzw. 6.453,36 Euro (falls keine weitere Erwerbstätigkeit ausgeübt wird). Liegt das Einkommen unter dieser Grenze, kann auf Antrag die Einbeziehung in die Kranken- und Unfallversicherung erfolgen, nicht jedoch in die Pensionsversicherung (vgl. Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft).

Neue Selbständige bilden im österreichischen Erwerbssystem so etwas wie eine Restgröße: Freiberufliche Kulturschaffende gehören ihr traditionellerweise an. Andere Berufsbilder der Neuen Selbständigen haben sich teilweise im Zuge eines gesellschaftlichen Wandels entwickelt, wie etwa selbständige Krankenpflegekräfte, oder sind Ergebnisse von Sparmaßnahmen und Ausgliederungen der Öffentlichen Hand, wie etwa freiberufliche ErwachsenenbildnerInnen für Schulungsmaßnahmen des AMS. Die Abgrenzung zu anderen Erwerbsformen ist oft schwierig, da es keine abschließende Liste aller Freien Gewerbe gibt und neue freie Gewerbe „erfunden“ werden können, sofern sie sich klar genug von bereits bestehenden reglementierten und freien Gewerben bzw. Tätigkeiten, die nicht der Gewerbeordnung unterliegen, abgrenzen (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2008). So haben Untersuchungen der Wirtschaftskammer ergeben, dass mehr als die Hälfte der Neuen Selbständigen eigentlich eine Gewerbeberechtigung benötigten und somit Wirtschaftskammermitglieder sein könnten (vgl. Siegl/Baumgartner 2008). Aber auch zu den unselbständig Erwerbstätigen besteht mitunter ein Abgrenzungsproblem, nämlich dann, wenn die Neuen Selbständigen eigentlich Tätigkeiten mit den Merkmalen unselbständiger Erwerbstätigkeit ausüben und von potenziellen DienstgeberInnen durch sogenannte Umgehungsverträge zur Selbständigkeit gedrängt werden. Die AuftraggeberInnen ersparen sich dadurch die Lohnnebenkosten, auch arbeitsrechtlicher Schutz kommt nicht zur Geltung. Schätzungen gehen von 10 bis 20 Prozent Scheinselbständigen mit eigentlich arbeitnehmerInnenähnlichen Zügen aus (Fink et al. 2005: 64f).

#### **17.1.4 Freischaffende KünstlerInnen**

Freischaffende KünstlerInnen stellen eine besondere Gruppe innerhalb der Neuen Selbständigen dar. Seit 2001 gelten für sie dieselben sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen wie für Neue Selbständige: Sie sind bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft kranken-, pensions- und unfallversichert. Vor 2001 waren freischaffende, bildende KünstlerInnen nach dem GSVG pensionsversichert und nach dem ASVG kranken- und unfallversichert, ArtistInnen, MusikerInnen und KabarettistInnen waren

nach ASVG vollversichert. Wurde die künstlerische Tätigkeit bereits vor 2001 aufgenommen und ununterbrochen bis jetzt ausgeübt, so sind sie nach wie vor nach GSVG pensionsversichert und nach ASVG kranken- und unfallversichert – das heißt, sie waren und sind bei zwei verschiedenen Sozialversicherungsanstalten (SVA und GKK) versichert.

Zur Förderung freischaffender KünstlerInnen, die ein Einkommen zwischen 4.292,88 und 21.464,40 Euro (Werte für 2009; im Falle von Kindern wird die Grenze entsprechend ausgeweitet) erzielen, gibt es vom Künstler-Sozialversicherungsfonds einen Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Voraussetzung ist neben einem Einkommen im Rahmen dieses Korridors die Anerkennung als KünstlerIn (vgl. Künstler-Sozialversicherungsfonds). Die Abgrenzung von Künstlerinnen und Künstlern ist, wie aus Teil I dieser Arbeit hervorgeht, nicht einfach. Der Gesetzgeber kennt bezüglich des Sozialrechts folgende Kriterien: Künstlerin/Künstler im Sinne des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes ist, wer in den Bereichen der bildenden Kunst, der darstellenden Kunst, der Musik, der Literatur, der Filmkunst oder in einer der zeitgenössischen Ausformungen der Bereiche der Kunst (1) auf Grund ihrer/seiner künstlerischen Befähigung (2) im Rahmen einer künstlerischen Tätigkeit (3) Werke der Kunst schafft (§ 2 Abs. 1 K-SVFG). Alle drei Kriterien müssen erfüllt sein. Ob jemand vor dem KünstlerInnen-Sozialversicherungsfonds als KünstlerIn gilt und die damit verbundenen Leistungen in Anspruch nehmen kann, wird von einer eigenen Kommission per Gutachten festgestellt. Diese Kommission ist nach Kurien geordnet, welche mit VertreterInnen von verschiedenen Interessensvertretungen und Verwertungsgesellschaften besetzt ist.<sup>23</sup> In der Kurie der bildenden Kunst sind beispielsweise die 13 Organisationen vertreten, darunter die kulturpolitische aktive Vereine wie die IG Kultur und die IG Architektur, die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten, traditionsreiche Künstlervereinigungen wie jener der Wiener Secession und des Künstlerhauses, design austria und die Galerie Fotohof in Salzburg (siehe Künstlerinnen/Künstlerkommissionsverordnung, 309. Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur vom 3.9.2008).

---

<sup>23</sup> An dieser Stelle sei noch einmal auf die Definition von Kunst als das Ergebnis einer gesellschaftlichen Übereinkunft, die von ExpertInnen getragen wird, verwiesen (Becker 1997: 26 iVm Göschel 1991, siehe auch Teil I dieser Arbeit)

## 17.2 Unselbständige Erwerbsformen

Unselbständige Erwerbsformen spielen im Kulturbereich nicht jene bedeutende Rolle, die sie für den überwiegenden Teil der Erwerbstätigen in Österreich spielen. Während über 85 Prozent der aller Erwerbstätigen in Österreich unselbständig tätig sind (Statistik Austria 2009: 106), haben Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 201) nur einen Anteil von 22 Prozent ausschließlich unselbständig Erwerbstätiger erhoben, weitere 23 Prozent sind teilweise unselbständig tätig. In der Folge werden zwei wichtige unselbständige Erwerbsformen vorgestellt. Auf die Leiharbeit wird hier mangels Relevanz für Kulturberufe nicht eingegangen.

### 17.2.1 Unselbständig Erwerbstätige mit Arbeitsvertrag

Unselbständig Erwerbstätige auf Basis eines (kollektivvertraglich gestützten) Arbeitsvertrages sind die mit Abstand größte Gruppe unter den Erwerbstätigen in Österreich. Die ArbeitnehmerInnen sind Pflichtmitglieder in der Arbeiterkammer und werden (falls vorhanden) von einem Betriebsrat vertreten bzw. können sie diesen ab einer Mindestbetriebsgröße gründen. Landes- und bundesweit werden sie von Gewerkschaften vertreten, die auch die Kollektivvertragsverhandlungen übernehmen.

Ihr Arbeitsvertrag kennzeichnet sich durch folgende Merkmale:

- Es besteht eine persönliche Abhängigkeit (Weisungsbindung) gegenüber dem/der ArbeitgeberIn.
- ArbeitnehmerInnen sind wirtschaftlich abhängig.
- Sie sind an ein Dauerschuldverhältnis gebunden, der Erfolg ihrer Tätigkeit kommt dem/der ArbeitgeberIn zugute, diese/n trifft auch das Risiko des Misserfolges
- Sie sind in die Organisation des Betriebes eingebunden. (vgl. Arbeiterkammer 2009)

Für unselbständig Erwerbstätige gelten umfangreiche arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, wie Mindestlöhne, Mindesturlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, etc. Je nach Kollektivvertrag sind zusätzliche Vereinbarungen vorgesehen.

Sozialversicherungsbeiträge für Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung, Insolvenzentgeltschutz und MitarbeiterInnenvorsorgekasse werden direkt über die betriebliche Lohnverrechnung an die Gebietskrankenkassen bzw. im Einzelfall an die betrieblichen Vorsorgekassen abgeführt, gleiches gilt für die Lohnsteuer. Für unselbständig

Erwerbstätige ist daher die vollwertige soziale Absicherung mit einem sehr geringen, persönlichen Administrationsaufwand verbunden.

### **17.2.2 Freie DienstnehmerInnen**

Die Freien DienstnehmerInnen sind seit 1.1.2008 arbeitnehmerInnenähnliche Erwerbstätige. Sie sind seither den unselbständig Erwerbstätigen sozialversicherungsrechtlich weitestgehend gleichgestellt, sind in die Insolvenzgeldsicherung und die „Abfertigung neu“ eingebunden und Pflichtmitglieder der Arbeiterkammer. Ihr Dienstverhältnis basiert auf einem freien Dienstvertrag. Dieser kennzeichnet sich durch folgende Merkmale:

- Es besteht keine oder eine geringe persönliche Abhängigkeit gegenüber dem/der DienstgeberIn.
- Freie DienstnehmerInnen können sich in der Regel vertreten lassen.
- Sie sind nicht in die betriebliche Organisation eingegliedert
- Sie verwenden eigene Arbeitsmittel
- Sie übernehmen keine Erfolgsgarantie: Im Gegensatz zum Werkvertrag, der mit der Vereinbarung eines „Werkes“ ein Zielschuldverhältnis herstellt, wird der freie Dienstvertrag für eine bestimmte Zeit (Dauerschuldverhältnis) eingegangen.

Im Gegensatz zu den auf Basis eines Arbeitsvertrages unselbständig Beschäftigten gelten für die Freien DienstnehmerInnen arbeitsrechtliche Regelungen wie fünf Wochen Mindesturlaub, kollektivvertraglicher Mindestlohn, Kündigungsfristen oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nur nach Vereinbarung. Dafür sind sie nicht an Weisungen des/der DienstgeberIn und an betriebliche Arbeitszeiten gebunden. Während die Sozialversicherungsbeiträge vom/von der DienstgeberIn abgeführt werden, muss der/die Freie DienstnehmerIn für die Abführung der Einkommens- und Umsatzsteuer selbst Sorge tragen (vgl. Arbeiterkammer 2009). Durch den fehlenden arbeitsrechtlichen Schutz und den Bedarf nach eigenen Arbeitsmitteln tragen freie DienstnehmerInnen wenigstens teilweise unternehmerisches Risiko.

Für Kulturberufe ist diese Erwerbsform besonders für projektbezogene Aufgaben geläufig. Kleine Kulturvereine oder Kleinunternehmen mit nur wenig räumlicher und technischer Infrastruktur können auf diese Weise Personen zeitlich und räumlich flexibel beschäftigen. Aufgrund der fehlenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen kann es für DienstgeberInnen attraktiv erscheinen, Beschäftigte auf Basis eines Freien Dienstvertrages anstatt eines

Arbeitsvertrages zu beschäftigen. Sobald freie DienstnehmerInnen regelmäßig in die betriebliche Organisation eingebunden sind und Weisungen beispielsweise bezüglich ihrer Arbeitszeiteinteilung erhalten, können sie mit Unterstützung der Arbeiterkammer ihre Arbeitsrechte auf bezahlten Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, etc. einklagen.

### **17.3 Kulturberufe als Grenzgänger des Wohlfahrtssystems**

Aus der Darstellung der unterschiedlichen Erwerbsformen lässt sich deren unterschiedliche Regelungsdichte ablesen: Die stärkste Wirkung für das Sozialsystem entfalten die dominanten Formen unselbständige Beschäftigung und reguliertes Gewerbe. Sie entsprechen am deutlichsten dem normativen Fundament des österreichischen Wohlfahrtsstaates neokorporatistischen Zuschnitts. Dieses ist geprägt durch drei Leitbilder: (1) *Lebenslange, kontinuierliche Erwerbsarbeit* in einem möglichst (2) *klar zuordenbaren Berufsbild und Berufsstand* rechtfertigt den Zugang zu umfangreichen Sozialleistungen, die im Falle von Krankheit und Alter den sozialen Status erhalten sollen. Gestützt wird die Leistungsfähigkeit der Erwerbspersonen durch (3) *die Familie*, die als wichtiger Faktor der Wohlfahrtsproduktion ihre Einbeziehung ins Sozialsystem durch Mitversicherung und umfangreiche Förderung rechtfertigt (vgl. Siegl/Baumgartner 2008, Mokre 2007: 95, Badelt/Österle 2001: 37). Abgesehen davon, dass diese Leitbilder generell nicht mehr jene Tragfähigkeit haben (vgl. Siegl/Baumgartner 2008), zeigen sich im Bezug auf Kulturberufe deutliche Diskrepanzen, die im Folgenden kurz ausgeführt werden. Sollten der kulturelle Sektor bzw. die Creative Industries wirklich einen Blick in die Zukunft der Erwerbsarbeit erlauben, wie manche AutorInnen (u.a. Gottschall/Betzelt 2001, Gottschall/Voß 2005, Lange 2005, Mossig 2005) erwarten, dann bedeutet das nicht unbeträchtliche Gerechtigkeitsdefizite für den Wohlfahrtsstaat und Legitimitätsprobleme für den umfassenden sozialpartnerschaftlichen Vertretungsanspruch.

#### **17.3.1 Diskrepanz 1: Diskontinuierliche Erwerbsarbeit**

Kontinuierliche Erwerbsarbeit ist für eine existenzsichernde Altersvorsorge eine wichtige Voraussetzung. Dieser Anforderung können Erwerbstätige im Kulturbereich durch zeitlich befristete Engagements und Projektarbeit, individuelle Handlungsweisen in der künstlerischen Produktion oder arbeitsintensive Phasen gefolgt von Zeiten ohne nennenswerte Erwerbstätigkeit nicht durchgehend entsprechen. Die meist langen Ausbildungszeiten – drei

Viertel der Kunstschaffenden verfügen über eine akademische Bildung (ebd.: 28) – gefolgt von einer prekären und oft langwierigen Zeit bis zu einer gewissen Etablierung bedingen darüber hinaus weniger Beitragsjahre und instabile Beitragshöhen. So gaben 30 Prozent der von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 211) befragten Kunstschaffenden an, ihre Einbindung in die Pensionsversicherung sei lückenhaft, immerhin 7 Prozent verfügen über keine Versicherung.

Auch für den Bezug von Arbeitslosengeld ist eine einigermaßen kontinuierliche Erwerbsarbeit Voraussetzung. Um Arbeitslosengeld beziehen zu können, müssen in den zwei Jahren vor Erstantragstellung wenigstens 24 Monate beitragspflichtige Beschäftigung nachgewiesen werden (Art. 2 § 14 Abs. 1 AIVG). Für Kulturschaffende mit unregelmäßigen und kurzen Engagements auf unselbständiger Basis, wie dies etwa beim Film geläufig ist (vgl. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 58ff), ist die Erreichung dieser Anforderung im Bedarfsfall aufgrund der branchentypischen Erwerbsbedingungen schwierig. Für Selbständige besteht seit 1. Jänner 2009 die Möglichkeit eines Opting In in die Arbeitslosenversicherung, allerdings nur mit einer 8-jährigen Bindung. Wie dieses Modell sich in der Praxis bewähren wird, bleibt abzuwarten. Für Kulturschaffende ist jedoch die lange Bindungsfrist aufgrund der instabilen langfristigen Planung ebenso problematisch wie die Feststellung des Status „arbeitslos“.

### **17.3.2 Diskrepanz 2: Ungeklärte Statuszugehörigkeit**

Durch die Dominanz freiberuflicher Tätigkeit ordnen sich viele Kulturberufe nicht in das sozialpartnerschaftliche System ein und befinden sich als Neue Selbständige häufig in einer schwer zu klärenden Situation zwischen abhängiger und unabhängiger bzw. freiberuflicher oder auch gewerblich möglicher Erwerbstätigkeit. Ihre Interessen werden von den in Österreich mit verhältnismäßig großem Einfluss ausgestatteten Kammern formal nicht vertreten. Neue Selbständige tragen das unternehmerische Risiko selbst, sind jedoch oft in hohem Maße von ihren AuftraggeberInnen oder anderen AkteurInnen wie beispielsweise ProjektpartnerInnen oder GatekeeperInnen abhängig. Diese Abhängigkeit ist nicht nur eine rein wirtschaftliche, sondern betrifft auch Aspekte des künstlerischen Erfolges und damit verbunden des Renommees, welches ihre Marktposition bestimmt (vgl. Menger 2006: 47). Letztere ist nicht zuletzt entscheidend bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Gerade schwach etablierte Kulturschaffende in Sparten mit großer Konkurrenz können beispielsweise durch Umgehungsverträge entgangene Rechte nur mit dem beträchtlichen Risiko einklagen, nicht weiter beschäftigt zu werden. Insbesondere Mehrfachbeschäftigte in verschiedenen

Erwerbsformen – zeitweise angestellt, dann wieder selbständig oder beides zugleich, sind mit den Sozialen Sicherungssystemen nicht optimal kompatibel. Besonders schlecht funktioniert dies im Zusammenhang mit der Arbeitslosenversicherung: Im Rahmen unselbständiger Erwerbstätigkeit werden zwar Beiträge bezahlt, Ansprüche können jedoch aufgrund der selbständigen Tätigkeit oder längerer Unterbrechungen der Unselbständigkeit nur begrenzt entstehen.

### 17.3.3 Diskrepanz 3: Individuelle Lebensformen

Die Bedeutung der Familie als Trägerin wohlfahrtssichernder Leistungen wie Pflege und Betreuung basiert auf einem traditionellen Rollenverständnis. Diese Situation dürfte durchaus im Interesse des Gesetzgebers sein – dafür spricht ein nach wie vor geringes Angebot an ganztägigen Betreuungseinrichtungen für (Klein-)Kinder bei überdurchschnittlich hohen Geldleistungen an die Familien. Auch hier unterscheiden sich Erwerbstätige in Kulturberufen deutlich vom Mainstream: Die klassische Kernfamilie entspricht nicht dem vorherrschenden Lebensmodell bei Kulturschaffenden: Während 52 Prozent der Gesamtbevölkerung verheiratet sind, erhoben Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 23) bei den Kunstschaffenden nur 41 Prozent Verheiratete. Auch wird deutlich später geheiratet: Während das mittlere Ersteheschließungsalter österreichweit bei knapp über 30 Jahren liegt (Statistik Austria 2008), sind 87 Prozent der Kunstschaffenden unter 35 ledig, von jenen zwischen 35 und 45 immer noch 57 Prozent. Etwa drei von zehn Kunstschaffenden jeder Altersgruppe sind Singles, leben also auch nicht in einer außerehelichen PartnerInnenschaft (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 23, 185). Auch Kinder sind vergleichsweise seltener. Während in der Gesamtbevölkerung rund 55 Prozent der Frauen zwischen 15 und 44 zumindest ein Kind geboren haben, beträgt dieser Wert bei kunstschaffenden Frauen nur knapp 35 Prozent. Die Entscheidung für ein Kind fällt auch deutlich später: 83 Prozent der Kunstschaffenden unter 35 sind kinderlos (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 25). Männliche Kulturschaffende leben im Übrigen häufiger in Partnerschaft, sind häufiger verheiratet und haben häufiger Kinder als ihre Kolleginnen. Es ist davon auszugehen, dass sie damit auch mehr Unterstützung durch ihre Familien erhalten als Frauen (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 25ff). Insofern stellen Gottschall/Betzelt (2005) im Kulturbereich zwar ein gewisses *de-gendering of work* und flexiblere dual-earner-Modelle mit geringerer genderspezifischer Standardisierung im Haushalt fest. Genderspezifische Rollenbilder verschwinden dadurch jedoch nicht, was auch aus der vorliegenden Untersuchung hervorgeht.

## 17.4 Die soziale Absicherung der befragten jungen Linzer Kulturschaffenden

Die für diese Arbeit durchgeführten qualitativen Interviews mit jungen Kunst- und Kulturschaffenden in Linz spiegeln diese Diskrepanzen wider: Bis auf zwei Befragte haben alle InterviewpartnerInnen ein Studium abgeschlossen oder befinden sich in der Spätphase ihres Studiums. Ein weiterer studiert nach einem postsekundären Lehrgang sporadisch, lediglich einer hat mit der Reifeprüfung das institutionalisierte Bildungswesen verlassen. Bei einigen der Befragten finden sich teilweise markante Brüche in der Erwerbsbiographie: Begonnene bzw. abgeschlossene Ausbildungen und Berufserfahrung in einem kulturfernen Sektor (A1, B1, B2) oder Erwerbsperioden in den Creative Industries vor dem Beginn des universitären Studiums (B3, C1, C3, D2) gingen einer beruflichen Umorientierungen voraus, die in einigen Fällen noch nicht abgeschlossen ist. Dass diese Umorientierungen hin zur künstlerisch-kulturellen Arbeit mit Unsicherheit und finanziellen Einbußen verbunden sind, wird anhand folgender Aussagen deutlich:

„Ja, ich meine, es gibt da überhaupt keine Sicherheit, ob das funktionieren wird. Also es ist schon sehr, sehr [zögert] für mich jetzt noch undurchsichtig, wie das funktionieren kann überhaupt. Und nachhaltig, für mich persönlich spielt es schon eine große Rolle, aber es gibt jetzt keine Sicherheiten und Garantien dafür, dass das funktioniert.“ (Interview B3, Abs. 237)

“Naja, es war für mich damals einfach so, dass ich im Gegensatz zu jetzt auch wirklich sehr, sehr gut verdient habe und in einem festangestellten Verhältnis war, mit Sonderzahlungen, [...] also wirklich aus einer sehr gesicherten Position heraus. Und ich dann eigentlich nur in ein Freies Dienstnehmerverhältnis mit massiv weniger Geld gekommen bin. Und das war eine große, große Umstellung.” (Interview D2, Abs. 50)

Der Grund für das Verlassen einer relativ gesicherten Position liegt dabei im Bedürfnis nach einer sinnvollen Tätigkeit bzw. nach der Verwirklichung künstlerischer Ambitionen. Die berufliche Umorientierung birgt jedoch das Risiko, dass der ohnehin oft langwierige Etablierungsprozess relativ spät startet. Vom Grad der Etablierung hängt gerade im Kunstbereich die Möglichkeit ab, ein existenzsicherndes Einkommen aus der künstlerischen Tätigkeit zu erzielen.

Auch ein von Beginn an zielgerichteter Ausbildungs- und Erwerbspfad schützt im Kunstbereich nicht vor Diskontinuitäten. Dies gilt im Besonderen bei jungen Kunst- und Kulturschaffenden mit unregelmäßigem Einkommen aufgrund unregelmäßiger Projekte und

Aufträge. Das Einkommen setzt sich dann aus mehreren Erwerbsverhältnissen in verschiedenen Bereichen, Aufträgen, Transferleistungen, Stipendien, familiäre Unterstützungen und Gefälligkeiten innerhalb des Bekanntenkreises zusammen und variiert bisweilen stark:

„Ich bin teilweise in einem Freien Dienstvertrag beim [Bildungseinrichtung], aber das ist immer nur zeitlich begrenzt. Dann heißt es halt immer, nimmer. Beim [Kultureinrichtung] war ich angestellt im Oktober und im Mai, Juni, als Schauspielerin. Das ist auch immer nur zeitlich begrenzt, also wenn das Stück aus ist. Derzeit bin ich nirgendwo angestellt und bin freiberuflich tätig. Beziehungsweise krieg ich eben von den Eltern monatlich noch Taschengeld.“ (Interview A3, Abs. 8)

Aus dem Zitat geht deutlich hervor, dass sich der Erwerbsstatus der befragten Person häufig ändert: Freie Dienstverträge, befristete Anstellungen und Freiberuflichkeit sind mit je spezifischen arbeits-, sozial- und einkommenssteuerrechtlichen Bedingungen verknüpft, die ab einer bestimmten Einkommenshöhe auch zur Wirkung kommen und zu einem höheren Administrationsaufwand und Doppelgleisigkeiten führen. Bei ausschließlich selbständig Tätigen ist der sozialrechtliche Aspekt sehr klar, durch diskontinuierliche Einkommen ist aber die nachhaltige soziale Absicherung beeinträchtigt, selbst mittelfristige Perspektiven erscheinen relativ unsicher.

“Das ist so unterschiedlich, das kann ich gar nicht sagen. Also ich würd eben sagen, zuerst Stipendien, dann die angewandten Sachen, die ich heuer Gott sei Dank eh nicht gebraucht habe, weil ich das Stipendium in [Stadt] gehabt hab [...]. Aber die Ankäufe, das ist schwer zu sagen. Sagen wir so, mit den Ankäufen rechne ich nicht. Mit Stipendien oder so angewandten Sachen, die rechne ich mehr oder weniger im Hinterkopf ein. Dass ich mir denke, ok, da könnte wieder einmal was daher kommen. Oder nächstes Jahr ist irgendwas halbwegs fixiert, da kann ich auf das rechnen, irgendwie.” (Interview C1, Abs. 136)

Selbst gute Etablierung bzw. regelmäßige Aufträge sind kein Garant für einen längerfristig gesicherten Erwerbsstatus. Immer wieder betonen die InterviewpartnerInnen ihre Abhängigkeit von für sie nicht steuerbaren Faktoren wie der wirtschaftlichen Lage der AuftraggeberInnen, von Glück und von der Konkurrenzsituation.

„Es kann passieren, dass nächstes Jahr kein Hahn mehr nach mir kräht, ich mit zwei Produktionen mich herumschlagen muss und mich vielleicht irgendwann bei Billa an der Kassa seh. Es ist einfach, man ist abhängig von außen. Also wenn die [Kultureinrichtungen] anfangen zu sparen, wenn meine sonstigen Auftraggeber anfangen zu sparen, wenn [ein Auftraggeber] keine [Leistungen]

mehr will, dann hab ich halt einen Job weniger. Und da hängt man einfach drin. Und man muss dann halt anfangen, sich einfach immer billiger zu verkaufen.“ (Interview C2, Abs. 176)

„[...]weil ich jeden Moment damit rechnen muss, jeden Moment von ehrgeiziger Konkurrenz rausgekickt zu werden.“ (Interview A1, Abs. 180)

Hinsichtlich einer Analyse des Einflusses der Reproduktionsarbeit auf die (Dis-)Kontinuität der Erwerbsarbeit von Kulturschaffenden sind die Fallzahlen der vorliegenden Untersuchung sehr gering. Dennoch sollen sie kurz skizziert werden: Bei drei der befragten Frauen sind Kinder ein Grund für eine diskontinuierliche Bildungs- bzw. Erwerbsbiographie und Phasen mit reduzierter Erwerbstätigkeit, bei den zwei Vätern unter den Befragten beeinflussen die Kinder die Erwerbstätigkeit nicht oder nur in geringem Ausmaß. Zwei der drei Frauen sind Alleinerzieherinnen, beide Väter leben nicht mit den Kindern im selben Haushalt. Die Erziehung von Kindern ist dabei nicht nur Anlass für eine Reduktion der eigenen Erwerbsarbeit, sondern mindert auch deutlich die Flexibilität bei der Wahrnehmung von Terminen, die für die Pflege informeller Netzwerke und die Präsenz in Szenen sehr bedeutsam sind. Zwar wird die Notwendigkeit von Präsenz für den beruflichen Erfolg betont, diese Möglichkeiten sind aber aufgrund der Kinder eingeschränkt. Um zumindest Teilzeit erwerbstätig sein zu können und die geforderte Flexibilität wahren zu können, wird Unterstützung bei den Großmüttern gesucht. Die (Ex-)Partner übernehmen an den Wochenenden verstärkt die Betreuung – von den Künstlerinnen wird diese Zeit für liegen gebliebene Erwerbsarbeit und eigene künstlerische Projekte genutzt. Die diesbezüglich aus den Interviews hervorgehenden Informationen weisen darauf hin, dass der Hauptanteil der Reproduktionsarbeit bei den Frauen liegt. Die Folgen – diskontinuierliche Erwerbsbiographie und Einkommenseinbußen – sind für die langfristige soziale Absicherung als nachteilig zu bewerten.

In Bezug auf die langfristige soziale Absicherung geht hervor, dass die befragten Kunst- und Kulturschaffenden ihre Erwerbssituation mit dem österreichischen Sozialversicherungssystem als nicht gut kompatibel einschätzen. Darüber hinaus ist das Vertrauen besonders in den Bestand und die nachhaltige Tragfähigkeit des Pensionssystems gering. Insbesondere die freischaffend Tätigen mit abgeschlossener Ausbildung und ohne familiäre Unterstützung sehen die Situation sehr kritisch. Zum einen ist die Vorstellung eines „Ruhestandes“ nach dem künstlerischen Schaffen nicht bedeutsam, andererseits hadern sie mit den Beitragszeiten und den Beitragshöhen, die aufgrund der niedrigen, schwankenden und schwer planbaren

Einkommen eine erhebliche Belastung darstellen.

„Da darf ich nicht zu viel drüber nachdenken, weil ich bis 80 meine Pensionsjahre nicht zusammenkriegen täte. Also, ähm, weiß ich nicht, ich hab keine Ahnung.“ (Interview A1, Abs. 266)

“Das ist einfach ein ganz anderes Erwerbsfeld als beim Gewerbebetrieb. Das ist ein Ein-Mann-Unternehmen, das halt nur davon lebt, wenn es etwas tun kann. Und insofern ist das auch nicht – was soll ich pensionsmäßig eine Privatvorsorge treffen, weil wann ist mein Pensionsalter? Das heißt ja nicht, wenn ich staatliche Pension kriege, dass ich meine künstlerische Tätigkeit einstelle. Das ist ja nicht der Fall.” (Interview B2, Abs. 366)

“[...]bei der Künstlersozialversicherung könntest du ja ansuchen um eine Pensionsversicherung. Da [...] kriegst du dann einen Zuschuss. Und das hab ich bis jetzt noch nicht in Anspruch genommen, weil das nämlich relativ dämlich ist, weil du ja, wenn du zuwenig verdienst, kriegst es ja nicht, und wenn du zuviel verdienst, musst ja extrem viel zahlen, das ich mir wieder nicht leisten könnte. Also du musst irgendwie genau in so einem Korridor verdienen, dass es wirklich passt. [...] Deswegen schau ich, dass ich immer drunter bin, und dass ich eben nur Unfall- und Krankenversicherung bezahle. Und selbst das freiwillig. [...] Und das ist natürlich eine Situation, die auf Dauer nicht geht. [...] Ja, also, bitte frag mich nicht, wie das in 20, 30 Jahren ausschauen soll. Ich weiß es nicht.” (Interview C1, Abs. 403)

Insbesondere die Freischaffenden sind es auch, die ihre Nicht-Kompatibilität mit den Anforderungen und Leitbildern mit dem Sozialsystem zum Ausdruck bringen. Mit ihrem Lebensmodell, ihrer Erwerbssituation und ihren Einkommenshöhen, -schwankungen, und -unsicherheiten sowie ihrem Sonderstatus als „Neue Selbständige“ bzw. „Freischaffende KünstlerInnen“ stellen sie gewissermaßen eine „Ausnahme“ im System dar, die sich auch in Beratungssituationen bei den zuständigen Behörden und Einrichtungen spiegelt.

“Oft denkt man sich schon, es gibt gerade im unteren Preissegment und in diesem Bereich sehr prekäre Situationen. Weil im Allgemeinen gar nicht wahrgenommen wird, mit wie wenig man auskommen kann oder muss. Das ist gar nicht im Verständnis von der Lebensstruktur, wie halt die Behörden das wahrnehmen, das kommt quasi gar nicht vor. Es gibt einfach keine Struktur dafür. Was heißt für mich zum Beispiel eine Arbeitslosenversicherung abschließen. Das wird angeboten als große Innovation. Ich möchte einmal schauen, was gesagt würde, wenn ich sagen würde, ich bin jetzt arbeitslos. Also wie soll ich das nachweisen. Das sind so Absurditäten, wo man sich echt fragt, in wie weit verkrustet auch die Lebensstrukturen sind oder wie Leben funktioniert in einer Gesellschaft.” (Interview B2, Abs. 354)

“Pfft. Ich kann mal sagen, wo ich mich überhaupt nicht beraten fühle, und das ist sozusagen bei all den Stellen. Nein, weil wir Exoten sind. Und wir immer irgendwie durch dieses Raster durchrasseln und dann irgendwo am Grund liegen bleiben und niemand mit uns was anzufangen weiß.” (Interview C2, Abs. 312)

“Es ist eher so, dass du dann auf der Sozialversicherung niemand findest, der sich auskennt. Da gibt es eine Person, die kennt sich wirklich gut aus und alle anderen, das ist eine Katastrophe [...]. Die wissen halt die Standard-Dinger, die 90 Prozent, wie alle versichert sind. Aber wenn du mit deiner Freischaffender Künstler Versicherung kommst: Null. “Ja, mah, da muss ich einen Kollegen anrufen.” Und der Kollege kennt sich auch nicht aus.” (Interview C1, Abs. 409)

Bei den befragten Kulturschaffenden, die sich in einer Statuspassage zwischen Ausbildung und Berufseinstieg befinden – die Ausbildung ist noch nicht oder gerade erst abgeschlossen, der Berufseinstieg ereignet sich gerade über die Zunahme von Aufträgen und/oder kleineren Dienstverträgen, eine Abhängigkeit von den Eltern soll reduziert werden, der Anspruch auf ein Stipendium endet – geht deutlich hervor, dass das Wissen um die soziale Absicherung und die theoretischen Schutzmöglichkeiten des Arbeitsrechtes sehr gering ist. Zuverdienstgrenzen, Zuständigkeiten und die Art der Vertragsverhältnisse sind mit sehr vielen Unklarheiten verbunden. Die Infoangebote an den Unis dürften in diesem Zusammenhang ausbaufähig sein; Kulturschaffende, die mit den Vereinen der Freien Szene vernetzt sind, verweisen teilweise auf deren Informationsangebot.

Die Antwort auf diese Unsicherheit suchen die befragten Kulturschaffende bei sich selbst. Sollten sie in eine soziale Notlage kommen, vertrauen sie auf ihre Fähigkeit *“zu rennen”* und *“dass sich dann immer was ergibt”*, dass sie *“irgendeinen Job finden”* oder dass sie marktgängige Fähigkeiten im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung, ihrer praktischen Arbeit oder davor ausgeübten Tätigkeiten nutzbar machen können. Damit weisen sich die Kulturschaffenden als individualisierte Marktsubjekte aus, die ihre finanzielle und soziale Absicherung in hohem Maße dem Marktkräften ausgesetzt sehen. Auf die Tragfähigkeit öffentlicher Systeme als Auffangnetz und Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit, krankheitsbedingter Erwerbsunfähigkeit oder Alter vertrauen bzw. hoffen die Kulturschaffenden in geringem Maße.

Am stärksten ausgeprägt ist die Unsicherheit bei den ausschließlich selbständig arbeitenden freischaffenden KünstlerInnen. Je mehr die Befragten sich in geregelten Arbeitsverhältnissen

befinden – Freie Dienstverträge, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung in einem Angestelltenverhältnis und damit eine Anbindung an einen Betrieb vorhanden ist – desto weniger treten sie als individualisierte Marktsubjekte auf, die ausschließlich von ihrer eigenen Erwerbsfähigkeit abhängen, und desto weniger Sorgen formulieren sie hinsichtlich ihrer sozialen Absicherung.

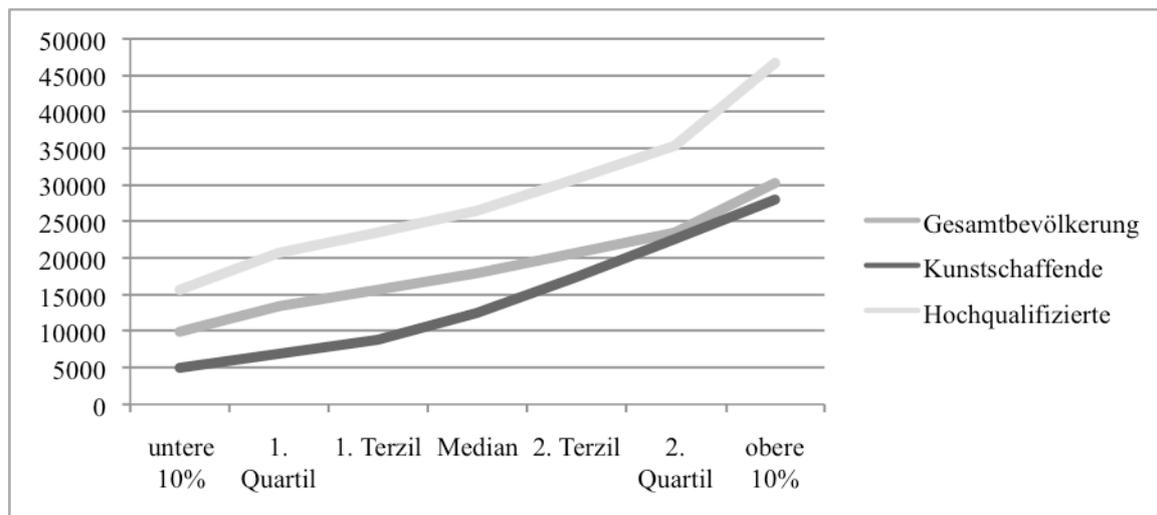
## **18 Die Einkommenssituation von Kunst- und Kulturschaffenden**

Für die Darstellung der Einkommenssituation von Kunst- und Kulturschaffenden werden in der Folge vor allem die Ergebnisse zweier aktueller Studien aufgegriffen und verglichen. Es sind dies der Bericht Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008) und die Berichte zum Forschungsprojekt Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries (v.a. Reidl/Steyer 2006). Erstere Untersuchung bezieht sich auf ganz Österreich, zweitere nur auf die Stadt Wien. Qualitative Aspekte zur Erzielung des Einkommens und zum Umgang mit der Einkommenssituation werden auf Basis eigener Ergebnisse ausgeführt.

### **18.1 Einkommenssituation im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen**

Überdurchschnittlich hohe Qualifikation führt nicht zwangsläufig zu einem hohem Einkommen. Erwerbstätige in Kulturberufen, insbesondere in künstlerischen Berufen, verfügen über vergleichsweise geringe Einkünfte. Während das äquivalenzierte Nettohaushaltseinkommen (ÄNHE) aller unselbständig Beschäftigten 2006 im Median 17.852 Euro betrug (Statistik Austria 2008c), lag jenes der von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 75) im Median bei 12.400 Euro. Bedenkt man, dass drei von vier dieser Kunstschaffenden über einen akademischen Abschluss verfügen, scheint ein Vergleich mit den Erwerbstätigen mit hochqualifizierter Tätigkeit angebracht: Deren ÄNHE liegt im Median bei 26.406 Euro. Damit verfügen Kunstschaffende im Mittel nicht einmal über die Hälfte des Einkommens von anderen, vergleichbar hoch qualifizierten Erwerbstätigen. Die folgende Grafik soll einen Überblick über die Verteilung der ÄNHE geben:

**Abbildung 60: Äquivalenzierte Nettohaushaltseinkommen im Vergleich**



Quellen: Statistik Austria (2008c) für die Gesamtbevölkerung und Hochqualifizierte, Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008) für die Kunstschaffenden. Die Daten sind methodisch vergleichbar, allerdings ergeben sich durch die unterschiedlichen Vergleichsabstände (Zehntel und Quartil bei Statistik Austria bzw. Terzil bei Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt) Unschärfen. Die fehlenden Angaben zu den Kunstschaffenden wurden durch Schätzungen auf Basis der in Tabelle 95 ausgewiesenen Verteilung der Äquivalenzeinkommen von Kunstschaffenden in Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 205) ergänzt.

Daraus geht hervor, dass Kunstschaffende nicht nur generell über deutlich niedrigere Einkommen als der Durchschnitt verfügen, sondern dass unter ihnen auch eine höhere Ungleichheit bezüglich Einkommen herrscht als in der Gesamtbevölkerung. Damit ähneln sie wiederum der Gruppe der Hochqualifizierten, die ebenfalls eine stärker ausgeprägte Lohnspreizung als die Gesamtbevölkerung aufweisen – jedoch ausgehend von einem deutlich höheren Niveau als Kulturschaffende. Während hohe Qualifikation im Allgemeinen der beste Schutz gegen Armut ist – die Armutsgefährdungsquote unter AkademikerInnen liegt mit 6 Prozent mehr als die Hälfte unter dem Gesamtdurchschnitt (Statistik Austria 2008c) – gilt das für Kulturschaffende nicht: 37 Prozent der von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 97) befragten Kunstschaffenden verfügen über ein Äquivalenzeinkommen unter der Armutsgefährdungsquote.

Die ausgeprägte Lohnspreizung der Kulturschaffenden kann auch als Hinweis auf die stärkere Marktabhängigkeit der Kulturschaffenden gelten. Der pauschale Vergleich mit den anderen Hochqualifizierten, die als nicht weiter ausdifferenzierte Gruppe eine ähnlich ausgeprägte Lohnspreizung aufweisen, hinkt jedoch: Unter dieser Bezeichnung versammeln sich Berufsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen und -regulierungsschemata und damit auch unterschiedlichen Commodifizierungsgraden der Arbeit.

Für die breiter definierte Gruppe der in der Wiener Kreativwirtschaft Erwerbstätigen ist von

Reidl/Steyer (2006: 20) ein mittleres persönliches Jahresnettoeinkommen zwischen 18.001 und 24.000 Euro ermittelt worden. Hinsichtlich ihrer Qualifikation sind sie im Schnitt nur geringfügig weniger hoch qualifiziert als die Kunstschaffenden: Rund 59 Prozent verfügen über ein abgeschlossenes Studium, weitere 6 Prozent über eine postsekundäre Ausbildung. Ihr Einkommen liegt damit zwar über dem Medianeinkommen der unselbständigen Erwerbstätigen, aber immer noch deutlich unter jenem der Gruppe der Hochqualifizierten.

Während für die von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008) untersuchten Kunstschaffenden Einkünfte aus anderen kunstnahen oder -fernen Tätigkeiten eine bedeutende Rolle spielen, erzielen die „Kreativen“ den Großteil ihrer Einkünfte in ihren jeweiligen Sparten. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Kunstschaffenden eine Teil- bzw. Schnittmenge der Erwerbstätigen in der Kreativwirtschaft sind und ihre kunstnahen Einkünfte teilweise in dieser erzielen. Darauf weisen auch die von Reidl/Steyer (2006: 23) erhobenen Sozialversicherungsinformationen der in der Kreativwirtschaft Beschäftigten hin: Rund ein Drittel der im Bereich Grafik/Design/Mode Erwerbstätigen, rund 30 Prozent der ArchitektInnen und 16 Prozent der Filmschaffenden außerhalb des ORF erhalten den Zuschuss aus dem KünstlerInnen-Sozialversicherungsfonds.

Nach Sparten gegliedert erzielen Bildende KünstlerInnen, LiteratInnen und MusikerInnen aus ihrer künstlerischen Tätigkeit die geringsten Einkünfte (Median unter 5.000 Euro jährlich), Darstellende KünstlerInnen und Filmschaffende haben im Mittel bessere Ertragschancen (Median etwas über 8.000 Euro). Beim gesamten persönlichen Einkommen haben MusikerInnen und Filmschaffende die besten Ertragschancen (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 82). In den Creative Industries sind die Branchen Architektur, Design, Grafik und Mode hinsichtlich Einkommen stärker benachteiligt, jeweils rund 60 Prozent verdienen netto unter 18.000 Euro pro Jahr, etwa 40 Prozent sogar unter 12.000 Euro. In der Werbebranche und im IT-Bereich verdienen rund 60 Prozent der Erwerbstätigen mehr als 18.000 Euro, mehr als 40 Prozent über 24.000 Euro. Die Filmwirtschaft ist geteilt: Während die beim ORF beschäftigten Filmschaffenden die besten Ertragschancen haben, erzielen jene außerhalb des ORF relativ zur Kreativwirtschaft durchschnittliche Einkommen (Reidl/Steyer 2006: 21).

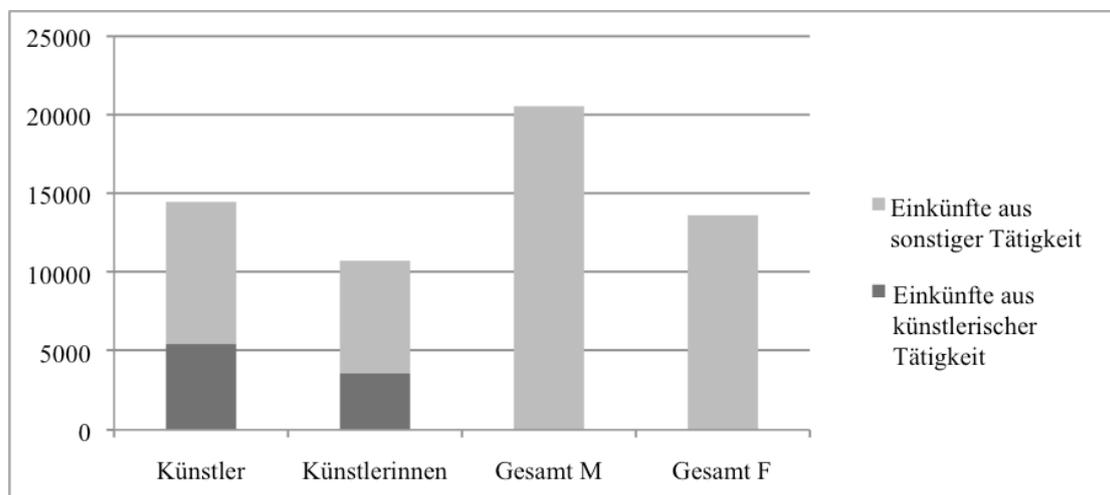
## 18.2 Einflussfaktoren auf das Einkommen von Kunst- und Kulturschaffenden

Die Einkommenssituation von Kunst- und Kulturschaffenden schwankt generell stark. In der Folge werden die Einkommenssituationen nach Alter, Geschlecht, Etablierungsgrad und Lebensform der Kulturschaffenden dargestellt.

### 18.2.1 Zusammenhänge von Einkommen, Geschlecht und Alter

Vergleicht man das Einkommen von Frauen und Männern im Kunst- und Kulturbereich, so zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Gesamtbevölkerung: Das Gesamteinkommen von kunstschaffenden Frauen liegt etwa ein Viertel unter dem ihrer männlichen Kollegen. Vergleicht man ausschließlich das Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit, dann beträgt der Unterschied sogar ein Drittel. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 79) stellen fest, dass der Grund dafür nicht bei im Normalfall einkommensrelevanten Faktoren wie Qualifikation oder Arbeitszeit liegt. Künstlerinnen sind bezüglich der formalen Kriterien ihrer Ausbildung nicht schlechter gestellt als ihre männlichen Kollegen und sie arbeiten deutlich weniger Teilzeit als dies für den Durchschnitt der weiblichen Erwerbstätigen der Fall ist. 19,6 Prozent in Teilzeit erwerbstätige Frauen und 13,1 Prozent in Teilzeit erwerbstätige Männer im Kunstbereich ergeben im Vergleich zu den gesamten Erwerbstätigen mit 42,5 Prozent in Teilzeit arbeitenden Frauen und nur 7,9 Prozent in Teilzeit arbeitenden Männern (Statistik Austria 2007: 8) ein verhältnismäßig ausgeglichenes Bild.

**Abbildung 61: Persönliches Jahreseinkommen (Median) von kunstschaffenden Männern und Frauen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung**



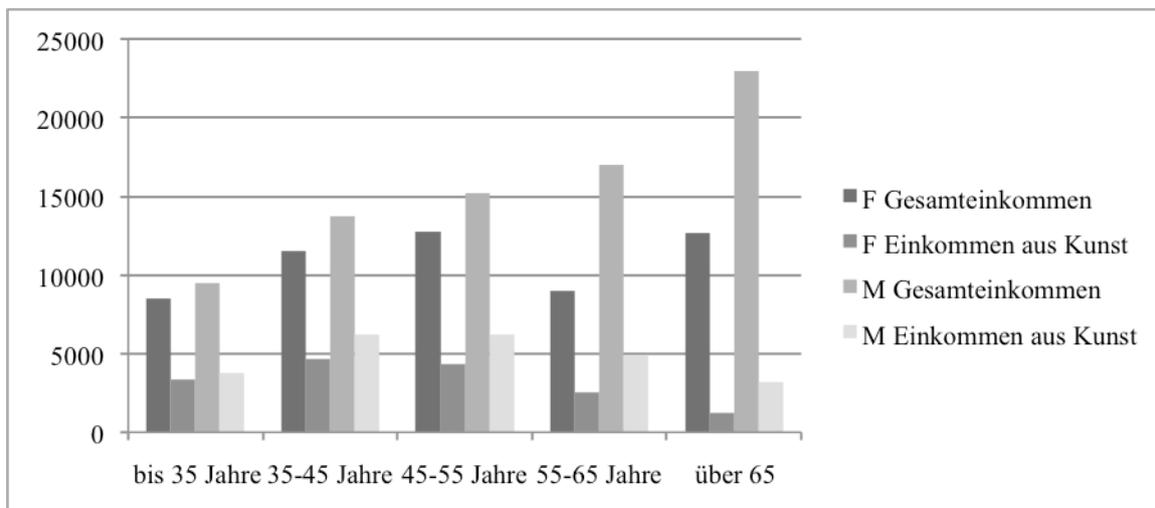
Quellen: Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 206, Statistik Austria 2008c

Auch in der Kreativwirtschaft sind die Einkommensunterschiede ähnlich gelagert: Je höher das Einkommenssegment, desto geringer der Frauenanteil. Unter den SpitzenverdienerInnen mit einem Jahresnettoeinkommen von mehr als 36.000 Euro sind nur noch 6 Prozent der Befragten Frauen. Auch hier können die Unterschiede weder durch Qualifikation noch durch die Erwerbsform erklärt werden (Reidl/Steyer 2006: 21).

Damit bedeutet die von Gottschall/Betzelt für den Kulturbereich diskutierte Tendenz eines *de-gendering of work* also noch kein *de-gendering of income*.

Sowohl die genderspezifischen Unterschiede des gesamten persönlichen Einkommens als auch jene aus künstlerischer Tätigkeit nehmen im Alter zu. Während das Gesamteinkommen von Künstlern mit zunehmendem Alter kontinuierlich und zuletzt sogar deutlich steigt, bricht jenes von Künstlerinnen zwischen 55 und 65 Jahren empfindlich ein, um im Alter noch einmal anzusteigen.

**Abbildung 62: Persönliches Jahreseinkommen (Median) von kunstschaaffenden Männern und Frauen nach Alter im Vergleich**



Quellen: Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008

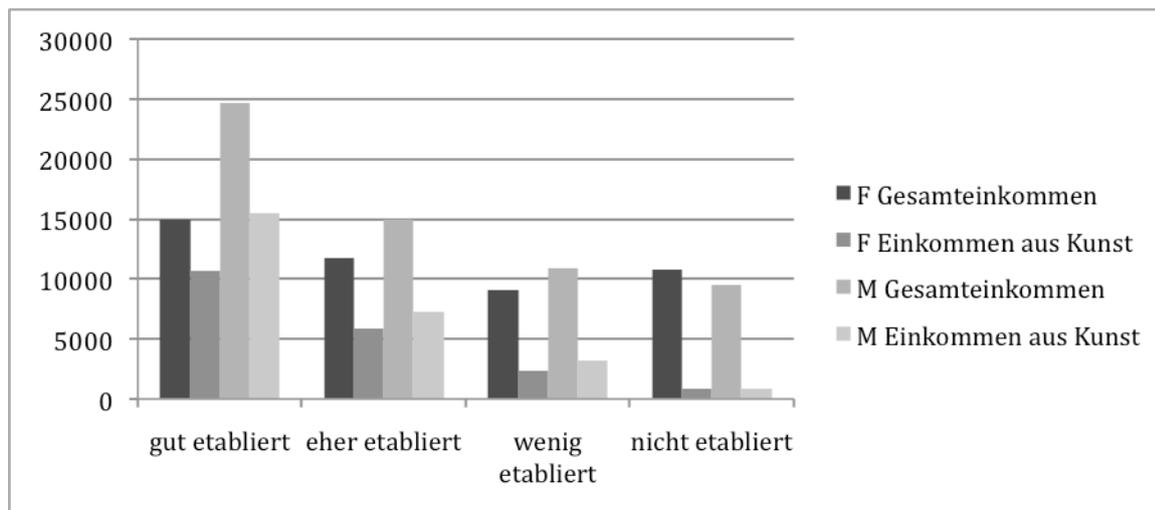
Die Einkünfte aus künstlerischer Tätigkeit erreichen bei KünstlerInnen gleich welchen Geschlechts rund um das 50. Lebensjahr ihren Höhepunkt und sinken dann wieder. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 83) nennen als Gründe für diese Einkommensverteilung eine geringere künstlerische Produktion im Alter und sowie einen selektiven altersbedingten Rückzug, den vor allem weniger erfolgreiche Kunstschaaffende vornehmen. Dadurch blieben nur noch die Erfolgreicheren in der Untersuchungsgruppe. Als Grund für den Anstieg des Einkommens älterer Künstlerinnen vermuten sie zusätzliche Einkommensquellen aus

Versorgungsleistungen wie der Witwenrente. Ein möglicher Grund für den Einkommens- einbruch bei KünstlerInnen zwischen 55 und 65 Jahren mag das niedrigere Pensionsalter von Frauen sein, aber möglicherweise auch die strukturelle Benachteiligung auf dem kunst- und kulturnahen Arbeitsmarkt: Hochschullehre, leitende und beratende Tätigkeiten in Kulturinstitutionen oder ExpertInnentum sind nach wie vor stark männlich dominierte Bereiche.

### **18.2.2 Etablierung als wesentliche Voraussetzung für Einkommen**

Es ist nicht überraschend, dass der **Grad der Etablierung** eine wichtige Bedeutung für die Höhe des Einkommens hat. Kriterien für den Grad der Etablierung sind die Auftragslage bzw. die regelmäßige Nachfrage nach den Ergebnissen des künstlerischen Schaffens sowie dessen regelmäßige Präsentation, finanzielle Aspekte (der „Marktwert“) sowie Bekanntheitsgrad und Rezeption des Schaffens durch die Öffentlichkeit (vgl. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 46). All diese Kriterien greifen vielfältig ineinander: Regelmäßige Präsentationen erhöhen die Bekanntheit, setzen jedoch gelegentlich schon eine gewisse Bekanntheit voraus. Regelmäßiges Schaffen ist eine weitere Voraussetzung für regelmäßige Präsentationen, erfordert jedoch auch bestimmte Ressourcen. Diese Ressourcen aus freischaffender künstlerischer Tätigkeit zu erwirtschaften, setzt einen gewissen Marktwert voraus, der wiederum teilweise von der Rezeption beeinflusst ist, die ihrerseits wieder von Präsentation und Bekanntheit beeinflusst sind.

Mit dem Grad der Etablierung steigt das Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit: Gut etablierte Künstler erzielen ein mehr als doppelt so hohes Gesamteinkommen wie nicht etablierte, die Erträge aus künstlerischer Tätigkeit sind mehr als 18 mal so hoch wie bei den nicht etablierten. Künstlerinnen profitieren ebenfalls von einer guten Etablierung, allerdings nicht im selben Ausmaß wie ihre männlichen Kollegen: Ihr Gesamteinkommen steigt um das eineinhalbfache, ihre Erträge aus künstlerischer Tätigkeit um das 13 fache. Während nicht etablierte Künstlerinnen und Künstler hinsichtlich des Einkommens auf ungefähr demselben Niveau starten, vergrößern sich die Unterschiede mit zunehmender Etablierung. Hinzu kommt, dass sich die von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 45) befragten Männer eher etabliert vorkamen als die befragten Frauen (22 Prozent zu 13 Prozent).

**Abbildung 63: Persönliches Nettoeinkommen nach Grad der Etablierung**

Quellen: Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 208

Eine gute Etablierung und damit ein höheres Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit ermöglicht Kunstschaaffenden auch die Reduktion bzw. den Verzicht auf andere Tätigkeiten im kunstnahen oder kunstfernen Bereich. Unter den von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 52f) Befragten erzielen 44 Prozent ihr Einkommen schwerpunktmäßig aus dem künstlerischen Bereich, die relativ meisten in den Sparten Darstellende Kunst und Film. Ein Viertel der Erwerbstätigen erzielt Einkommen im künstlerischen und kunstnahen Bereich gleichermaßen und kann somit hinsichtlich finanziellem und ideellem Schwerpunkt ebenso eine hohe Deckung erreichen. Besonders häufig ist diese Konstellation bei MusikerInnen. Rund 22 Prozent der Kunstschaaffenden erzielen ihr Einkommen schwerpunktmäßig in einem kunstfernen Beruf und führen damit ein „geteiltes“ Leben. Ihre Einkünfte aus künstlerischer Tätigkeit sind sehr gering (ebd. 87), besonders häufig zu finden sind in dieser Gruppe SchriftstellerInnen. Durch den Bedarf nach kunstfernen Erwerbsmöglichkeiten ist der Etablierungsprozess stark beeinträchtigt:

„Da ich von meiner Kunst nicht leben kann, muss ich eben diverse Jobs machen, die mich in meinem künstlerischen Schaffen verlangsamen. Ergo: Ich bin nicht produktiv genug, um mich besser etablieren zu können.“ (Zitat aus einem Fragebogen, Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 53)

Um den eigenen Etablierungsprozess voranzutreiben, spielt daher die größtmögliche Konzentration auf die eigene künstlerische Arbeit und allem, was ihr nützt (vgl. Thurn 1997: 106), eine bedeutende Rolle. Diese ist jedoch mit hohen Risiken verbunden: Der Etablierungsprozess ist mit hoher Wahrscheinlichkeit begleitet von einer längeren Phase an der Armutsgefährdungsgrenze, ohne die Sicherheit, einmal ein höheres Einkommen aus der

Kunst zu beziehen. Eichmann/Flecker/Reidl (2007: 61) sprechen diesbezüglich von „*Unsicherheit gleichsam als Geschäftsgrundlage (...) in kunst- und kunstnahen Sektoren*“ und verweisen auf die enorm divergierenden „*Risikoprämien*“ wie Einkommen und Prominenz:

„Entgegen idealistisch-egalitären Maximen ist Ungleichheit in Kunstfeldern besonders verbreitet, die Anzahl der Stars in den jeweiligen Szenen ist überschaubar, die Mehrheit muss sich mit vergleichsweise bescheidener Entlohnung zufrieden geben“.(ebd.)

Detailliert führt die Mechanismen der Etablierung, des „Hypes“ und eines immer möglichen Abstieges Pierre Michel Menger (2006: 89) aus, der den Kulturarbeitsmarkt als *monopolistische Konkurrenz* der Kompetenzen mit ausgeprägter horizontaler („*unendlich variierbare Charakteristika der Arbeitsleistung*“) und vertikaler („*unterschiedliche Wertigkeiten und Reputationen*“) Differenzierung. Durch eine *unelastische Qualitätsnachfrage* (2006: 43) nach dem „The winner takes it all“-Prinzip und die ständige, intensive Suche nach Neuem und Innovativem entsteht eine enorme Ungleichheit, in der

„nur wenige Künstler auf eine erfolgreiche Individualisierung mit ihren drei Aspekten – Autonomie, Selbstverwirklichung, öffentliche Anerkennung – hoffen dürfen. Die Mehrzahl dürfte dagegen unter dem Druck des Originalitätsdiktats vorwiegend mit dem 'Chaos einer anstrengenden und fruchtlosen Freiheit' konfrontiert sein“ (Menger 2006: 49).

### 18.2.3 Einflüsse von Erwerbs- und Lebensform auf das Einkommen

Der überwiegende Teil, rund 80 Prozent, der von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt befragten Kunstschaffenden war im Referenzjahr (2007) selbständig tätig, ein Großteil davon als Neue/r Selbständige/r<sup>24</sup>. Weitere 15 Prozent befanden sich zusätzlich zur selbständigen Erwerbstätigkeit noch in unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen, nur 5 Prozent aller Kunstschaffenden waren ausschließlich unselbständig erwerbstätig. Dieser kleine Teil erzielt auch das vergleichsweise höchste Einkommen: Ihr mittleres persönliches Jahresnettogesamteinkommen liegt bei rund 20.000 Euro und damit um fast 75 Prozent über jenem der ausschließlich selbständig Erwerbstätigen. Sie erzielen das mit Abstand höchste Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit – dieses liegt im Median bei 16.000 und ist damit vier mal so hoch wie bei ausschließlich selbständig Kunstschaffenden (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 88).

In der Wiener Kreativwirtschaft ist ebenfalls selbständige Erwerbstätigkeit vorherrschend:

<sup>24</sup> Bis 1.1.2008 wurden auch Freie DienstnehmerInnen eher zu den selbständig Erwerbstätigen gezählt. Erst seit diesem Datum sind sie sozialversicherungsrechtlich den ArbeitnehmerInnen gleichgestellt und werden von der Arbeiterkammer vertreten. Daher gelten sie seither als ArbeitnehmerInnen-ähnlich und damit als unselbständig erwerbstätig. Es geht nicht hervor, welcher Anteil der Kunst- und Kulturschaffenden im Referenzjahr auf Basis eines freien Dienstvertrages tätig war.

Knapp die Hälfte ist mit oder ohne Gewerbeschein selbständig, etwas mehr als ein Viertel sind Angestellte und das verbleibende Viertel arbeitet in mehreren selbständigen bzw. unselbständigen Erwerbsverhältnissen und wird von Reidl/Steyer (2006: 13) mit „PatchworkerInnen“ bezeichnet. Besonders hoch ist der Anteil an Neuen Selbständigen (Selbständige ohne Gewerbeschein) und PatchworkerInnen in den Bereichen Architektur und Design/Grafik/Mode: Im Bereich Architektur befinden sich mehr als drei Viertel der Erwerbstätigen in solchen „atypischen Erwerbsformen“, im Bereich Design/Mode/Grafik rund 70 Prozent. In den Bereichen IT, Werbung dominieren Anstellungsverhältnisse und auch der Anteil an UnternehmerInnen mit Gewerbeschein ist höher<sup>25</sup> (Reidl/Steyer 2006: 14).

Vergleicht man die Einkommensdaten sowohl aus der Untersuchung der sozialen Lage der Kunstschaffenden als auch jene aus der Wiener Kreativwirtschaftsstudie mit den dominanten Erwerbsformen, so gibt es klare Hinweise darauf, dass Erwerbstätige, die innerhalb des sozialpartnerschaftlichen Systems verortet sind, im Median deutlich höhere Einkommen erzielen als jene außerhalb. Dass hinsichtlich Einkommen auch ein konventioneller Lebensstil von Vorteil zu sein scheint, lässt sich bei Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 84) ablesen: Verheiratete Kunstschaffende erzielen deutlich höhere Einkommen (sowohl auf persönlicher als auch auf Ebene des ÄNHE) als Singles, jene in nicht eheliche Lebensgemeinschaften und in anderen Lebensformen. Unter den verheirateten Kunstschaffenden sind jedoch Männer und ältere Jahrgänge und damit einkommensstärkere Gruppen in der Überzahl.

### **18.3 Ergebnisse zur Einkommensbedingungen junger Kulturschaffender in Linz**

Die Ergebnisse der für diese Arbeit durchgeführten Interviews unter jungen Linzer Kunst- und Kulturschaffenden spiegeln die hier skizzierten quantitativen Ergebnisse wieder. Die interessierende Gruppe für diese Untersuchung junge Kunst- und Kulturschaffende gehören mit einer Ausnahme der Altersgruppe unter 35 an. Das Augenmerk der Befragung lag nicht auf genauen Daten zum Einkommen, sondern auf den Rahmenbedingungen und Umständen, unter denen es erzielt wird, und auf seiner Kontinuität und den Risiken, die mit der Erzielung des Einkommens im Zusammenhang stehen.

---

<sup>25</sup> In den vorliegenden Daten in diesem Fall die Filmbranche inklusive ORF angegeben. Es ist davon auszugehen, dass der hohe Angestelltenanteil zu einem Gutteil auf den ORF zurückzuführen ist und die Situation der freien Filmschaffenden und privaten Filmfirmen nicht angemessen wiedergibt.

### 18.3.1 Überblick über die Einkommensquellen der InterviewpartnerInnen

Die Einkommensquellen der befragten Personen sind durchwegs heterogen. Grob unterscheiden lassen sich diese entsprechend der Darstellung in Abbildung 64. Zwölf der 14 InterviewpartnerInnen erzielen Einkünfte aus mindestens zwei, meist drei verschiedenen Tätigkeitskategorien. Der größte Stellenwert hinsichtlich Einkommenshöhe und Regelmäßigkeit kommt dabei meist den Einkünften aus angewandter Kunst und Design und anderen Tätigkeiten aus dem Kulturbereich zu. Für jene unter den Befragten, die sich explizit als freischaffende KünstlerInnen definieren, spielen auch Stipendien und Preise eine bedeutende Rolle. Die Einkünfte aus freier Kunst, also Verkauf und Verleih von Werken sowie die Aufführungen und Konzerte spielen hinsichtlich Höhe und Regelmäßigkeit generell eine untergeordnete Rolle und sind in keinem Fall lebenserhaltend. Damit ordnen sich die Befragten in die zuvor dargestellten quantitativen Ergebnisse entsprechend ein.

**Abbildung 64: Einkünfte der InterviewpartnerInnen nach Tätigkeitsbereich**

<b>Einkünfte nach Tätigkeiten und Beispiele</b>	<b>Fälle</b>
Einkünfte aus Kunst: Verkauf und Verleih von selbst erstellten Werken bildender Kunst, Aufführungen selbst- oder fremd-verfasster Bühnenstücke und musikalischer Werke	12
Einkünfte aus angewandter Kunst und Design: Auftragsarbeiten im Bereich Bühnen-, Raum-, Medien-, Grafik und Produktdesign	5
Einkünfte aus anderen Tätigkeiten im Kulturbereich: Kulturarbeit, Kulturmanagement, Kuration, Lehr- und Vermittlungstätigkeiten, Dienstleistungen für Kultureinrichtungen	8
Einkünfte aus Tätigkeiten außerhalb des Kulturbereichs: Soziale Arbeit, Gastronomie, Vermögen	3
Einkünfte aus Kunststipendien und Preisen	4
Einkünfte aus Lohnersatz- und Sozialleistungen: Selbsterhalterstipendium, Karenzgeld	3
Unterstützung durch Eltern bzw. Partner	3

Die InterviewpartnerInnen erzielen ihre Einkommen dabei sowohl selbständig als auch unselbständig. Fünf der Befragten sind als Freischaffende ausschließlich selbständig tätig, die anderen sowohl selbständig als auch unselbständig als Freie DienstnehmerInnen oder in einem Angestelltenverhältnis tätig. Damit ist der Anteil der ausschließlich Selbständigen geringer als der von Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008) erhobene Wert. Sieben InterviewpartnerInnen befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Statuspassage, etwa den nahenden oder erfolgten Abschluss des Studiums, Karenzzeit oder einem bereits

vereinbarten Jobwechsel. Insbesondere Studienabschluss und Karenzzeit sind dabei mit großer Unsicherheit und über das zukünftige Erwerbsleben verbunden.

Hinsichtlich der Regelmäßigkeit des Einkommens lassen sich die InterviewpartnerInnen in drei Gruppen teilen: (1) Relativ regelmäßige oder zumindest mittelfristig planbare Einkünfte, (2) relativ unregelmäßige, in Frequenz und Höhe schwankende Einkünfte und (3) teilweise finanzielle Abhängigkeit von der öffentlichen Hand bzw. der Familie. Diese drei Gruppen werden im Folgenden beschrieben.

**Abbildung 65: Einkünfte der InterviewpartnerInnen nach Regelmäßigkeit**

Relativ regelmäßige Einkünfte	(A1 → 2*), A2, B1, D2, D3,
Relativ unregelmäßige Einkünfte	(A3 → 3*), B2, C1, C2, C4,
Teilweise finanzielle Abhängigkeit	B3, A4, C3, (D1 → 1*)

\* Diese Fälle sind nicht eindeutig und tendieren auch in Richtung der zusätzlich angegebenen Gruppe

### 18.3.2 Kunst- und Kulturschaffende mit relativ regelmäßigen Einkünften

Fünf der Befragten verfügen über ein *relativ regelmäßiges Einkommen*. Mit einer Ausnahme (siehe unten) sind diese den Bereichen Kulturarbeit, Kulturmanagement und den Cultural Industries zuzurechnen und auf Basis eines Arbeitsvertrag, eines Freien Dienstvertrag oder eines regelmäßig wiederkehrenden Werkvertragsverhältnisses beschäftigt. Zwar sind diese Einkünfte für sich genommen nicht in jedem Fall existenzsichernd, stellen aber zumindest ein relativ stabiles Basiseinkommen dar. Zusätzliche Werkverträge oder Erträge aus dem künstlerischen Schaffen erfüllen dann eher die Funktion eines Nebenverdienstes. Dabei beansprucht das regelmäßige Einkommen aus Tätigkeiten im Kulturbereich bzw. im angewandten Bereich, sollte es lebenserhaltend sein, relativ viel Zeit und beeinträchtigt dadurch das freie künstlerische Schaffen bzw. die Verwirklichung eigener Projekte. Der künstlerische Etablierungsprozess für eine Verankerung über die regionale Szene hinaus wird dadurch beeinträchtigt. Eigene Projekte werden an Wochenenden und in der Freizeit entwickelt, was zu relativ langen Vorbereitungszeiten und Verzögerungen führt:

“Das [Projektname] Projekt von [Kunstvereinigung] dauert jetzt schon ein Jahr, wobei wir erst jetzt in der Realisierungsphase sind und alle haben nebenbei irgendwelche anderen Jobs.” (Interview D3, Abs. 140)

“Jetzt arbeite ich schon längere Zeit, und das ist eher mühsam durch den intensiven Job, da ist eher wenig weitergegangen, an einer Ausstellung über [Thema]. Nebenher. [...] Eigentlich ist es

so ein Projekt, wo wir vor drei Jahren schon angefangen haben. [...] Und da sind wir jetzt gerade dabei, eine Art Ausstellungsparcours zu entwickeln. Wie kann man das in eine narrative Struktur bringen. Das passiert aber wirklich jetzt immer so im – halbe Stunde einmal Zeit irgendwo und Lust darauf.” (Interview D2, Abs. 160 u. 165)

Die Kulturschaffenden in dieser Gruppe sind mit ihrem Einkommen und mit Ausnahme von A1 mit ihrer derzeitigen Erwerbssituation im Allgemeinen zufrieden und finden auch ihre künstlerischen und sinnbezogenen Ansprüche befriedigt, selbiges gilt auch für D1, die ebenfalls dieser Gruppe zugerechnet werden könnte. Die Erwerbstätigkeit bietet eine zumindest mittelfristig gesicherte Perspektive bzw. ist eine gute Voraussetzung für eventuell folgende Erwerbsverhältnisse. Mit zwei Ausnahmen arbeiten alle in dieser Gruppe im Ausmaß von Teilzeit und nutzen die verbleibende Zeit für ein Studium und eigene künstlerischer Projekte bzw. für die Familie und künstlerische Projekte. Bezeichnenderweise handelt es sich bei letzteren um Frauen, die beruflich nicht zuletzt aufgrund der Kinderbetreuung zurückstecken.

Während den Befragten die regelmäßige Arbeit ein relativ stabiles Basiseinkommen ermöglicht, leisten sie darüber hinaus teilweise im Job, teilweise in der ergänzenden künstlerisch-kulturellen Projektarbeit unbezahlte Mehrarbeit.

“Eine Fixanstellung heißt natürlich auch ein ganz ein anderes Einkommen monatlich als projektbezogene Arbeit. Meistens ist es beim Projekt dann so, du hast ein Budget, du musst es kalkulieren, du möchtest es gut machen, und dann geht so viel in andere Sachen, dass du am Ende immer bei deinem eigenen Honorar kürzt. Und das Honorar wird immer kleiner und kleiner und kleiner und es ist, eigentlich darfst du es dann gar nicht mehr auf die Stunden ausrechnen, weil sonst hörst sofort auf. (lacht)” (Interview D1, Abs. 41)

“Das ist eine [Überstunden-, Anm. KS] Pauschale, die fünfzehn oder zehn Prozent überdeckt und der Rest [ca. 10 bis 15 weitere Stunden pro Woche, Anm. KS] ist dann eigentlich Ehrenamt.” (Interview D2, Abs. 130)

Damit kommt zum Ausdruck, dass gerade in der Kulturarbeit der Übergang vom Beruf zum Ehrenamt sehr fließend ist. Die starke Bindung an subjektive Ansprüche an die Qualität und Sinnbezüge in der Arbeit tragen ein übrigens dazu bei, dass auch ohne Druck durch die ArbeitgeberInnen Mehrarbeit in teil beträchtlichem Ausmaß geleistet wird.

Eine Sonderrolle in dieser Gruppe nimmt der Fall A1 ein: Die Befragte arbeitet seit Jahren regelmäßig auf Werkvertragsbasis für eine Kulturinstitution, was ihr ein einigermaßen

regelmäßiges, Existenz sicherndes Einkommen und ausreichend Zeit für die Kinderbetreuung, ihr künstlerisches Schaffen und eine weitere Nebentätigkeit ermöglicht. Der Werkvertragstätigkeit kommt dabei der Status eines „Geldjobs“ zu, der sie inhaltlich nicht erfüllt. Im Betrieb fühlt sie sich als Werkvertragnehmerin wie eine Mitarbeiterin zweiter Klasse, ihre Austauschbarkeit steht latent im Raum. Daher empfindet sie auch den hohen Druck, nicht krank zu werden und bei Bedarf stets verfügbar zu sein.

„Ja, die Tendenz ist eigentlich immer die gewesen, Ja, arbeite und tu und renn', weil wenn nicht, dann bist weg. Das war eigentlich immer der Druck dahinter, der bis jetzt ist. Also nie im Prinzip die Absicherung, und dadurch eigentlich auch nie eine Planung übers Jahr raus.“ (Interview A1, Abs. 103)

Die Interviewpartnerin A1 formuliert den Wunsch, sich stärker der künstlerischen Arbeit widmen zu können, wesentlich deutlicher als die anderen in dieser Gruppe. Doch den Anforderungen für eine Erzielung eines existenzsichernden Einkommens aus der freien künstlerischen Arbeit (Musik) kann sie jedoch aufgrund ihrer familiären Lage als Alleinerzieherin nicht gerecht werden.

„Also das ist das einzige, wo ich daran hadere, aber wo ich weiß, wenn ich mich da reinhaue, dass ich mehrere Auftrittsmöglichkeiten hätte oder auch viele Kontakte schließen könnte, weil ich schon meine Kontakte hab. Aber es geht einfach viel nicht, es geht einfach nicht, weil ich muss Freitag mittags da sein. (lacht) Ich muss jeden Abend da sein.“ (Interview A1, Abs. 141)

### ***Ausnahme: Regelmäßige Einkünfte im klassischen Orchester***

Eine Ausnahme im Feld der Personen mit regelmäßigem Einkommen stellt die Musikerin A2 dar. Während die anderen dieser Kategorie zurechenbaren Personen überwiegend im Bereich der Kulturarbeit tätig sind bzw. angewandte künstlerische Tätigkeiten im Bereich Design ausüben, verfügt sie als Künstlerin durch ihre Zugehörigkeit zu einem Orchester über ein geregeltes, sozial und finanziell gut abgesichertes Dienstverhältnis. Die Rahmenbedingungen der Einkommenserzielung sind damit wie bei Erd (1997) beschrieben recht konventionell und finden zeitlich und räumlich geregelt, planbar und in der Regel langfristig abgesichert statt. Dies äußert sich auch in der Bezeichnung der Arbeitseinsätze: A2 hat „*Dienst*“ (Konzerte, Theatervorstellungen und Proben), die Anzahl der Dienste insgesamt ist ebenso nach oben begrenzt wie die maximale Zahl der aufeinander folgenden Arbeitstage ohne Pause. Weiters ermöglicht die Dienstplanung in Absprache mit KollegInnen eine gewisse Flexibilität für sogenannte „*G'schäftl*“ außerhalb des Orchesterbetriebs, also Engagements auf Honorar-

Basis beispielsweise bei Kammermusik-Ensembles. Darüber hinaus wird nach eigenem Ermessen allein am Instrument geübt.

Der Zugang zu dieser arbeits- und sozialrechtlich im Vergleich zu den anderen Kunst- und Kulturschaffenden privilegierten und gut abgesicherten Position erfolgt über ein aufwändiges, mehrstufiges Aufnahmeverfahren, bei dem aus den eingegangenen schriftlichen Bewerbungen eine größere Zahl MusikerInnen ausgewählt und zum Vorspielen eingeladen werden. Nach mehreren derartigen Selektionsstufen erhält der oder die ausgewählte MusikerIn die Chance auf ein Bewährungsjahr, auf das eine zeitlich befristete Anstellung folgt. Danach erst ist eine unbefristete Anstellung möglich.

Während in Österreich die Situation von OrchestermusikerInnen noch gut gesichert ist, berichtet A2 jedoch von Entwicklungen in Deutschland, wo derzeit die Verkleinerung der Orchester durch die Nicht-Nachbesetzung von Stellen forciert wird. Bei Bedarf wird dann flexibel ergänzt durch Substitute und Freischaffende, die auf Werkvertragsbasis bei größeren Produktionen engagiert werden. Damit und mit günstigen „Akademiestellen“, für die StudentInnen zeitlich begrenzt engagiert werden, – *“Der darf halt dann ein, zwei Jahre dort mitspielen im Orchester, Orchestererfahrung sammeln. In Wirklichkeit – ja, es ist eh super – aber in Wirklichkeit ist er ein billiger Substitut”* – wird der Bedarf gedeckt.

Insgesamt kann den Erwerbstätigen mit relativ regelmäßigen Einkommen attestiert werden, dass sie sich hinsichtlich des Trade-off zwischen sozialer bzw. finanzieller Sicherheit und künstlerischer Freiheit für ersteres entschieden haben. Ein signifikanter Teil ihrer Erwerbsarbeit verläuft in vergleichsweise geregelten, teilweise konventionellen Bahnen, ohne dass sie jedoch auf die sinnhaften Ansprüche in ihrer Erwerbsarbeit verzichten. Bezeichnenderweise befinden sich alle Kunst- und Kulturschaffenden mit Betreuungs- und Versorgungspflichten in dieser Gruppe.

### **18.3.3 Kunstschaffende mit schwankenden, ungesicherten Einkünften**

Über ein *bisweilen stark schwankendes, instabiles Einkommen* verfügen jene, die ausschließlich selbständig als freischaffende KünstlerInnen arbeiten. Drei der fünf Kunstschaffenden in dieser Kategorie leben dabei ausschließlich von ihren freien künstlerischen und kunstnahen Tätigkeiten. Eine weitere Person verfügt zusätzlich zu ihren (noch) nicht lebenserhaltenden Einkünften aus ihrer künstlerischen Tätigkeit über ein langfristig gesichertes Kapitaleinkommen. Die fünfte Person erzielt zwar bereits

nennenswerte Einkünfte aus künstlerischen Tätigkeiten, wird jedoch aufgrund der erst vor einigen Monaten abgeschlossenen Ausbildung noch von der Familie unterstützt. Sie ist insofern ein Grenzfall und könnte auch der dritten Gruppe zugeordnet werden.

Mit Ausnahme von C2, der trotz vergleichbaren Alters (die Personen sind zwischen 1975 und 1979 geboren) bereits wesentlich länger im Erwerbsleben steht als die anderen in dieser Gruppe – er ist nach der Matura über Praktika und Volontariate ins Erwerbsleben eingestiegen, erzielen alle hier verorteten Kunstschaffenden ein unregelmäßiges Einkommen an oder unter der Armutsgrenze:

“Pah, das ist wenig. Ich hab's mir noch nie durchgerechnet und es variiert auch sehr stark, also es gibt sehr schlechte Jahre, wo man sich denkt, wie ist sich denn das jetzt ausgegangen, aber so im Grunde bin ich froh, wenn ich 1000 Euro im Monat hab. Aber da ist natürlich die Miete und auch noch die Sozialversicherung dabei.” (Interview B2, Abs. 149)

“Naja, durchschnittlich würd ich sagen habe ich zwischen 700 und 800 oder 900 Euro im Monat. Wenn du das irgendwem sagst, das glaubt dir ja kein Mensch. Aber das ist man halt, weil man das über Jahre so konditioniert hat, seit dem Studium das nicht anders gewohnt. Weil ich keine Familie hab, keine Kinder hab, kein Auto.” (Interview C1, Abs. 423)

“Das ist voll blöd, voll blöd. Manchmal bloß, manchmal nichts, manchmal 2000, manchmal 500, manchmal 800 – ich weiß nicht.” (Interview A3, Abs. 277)

Aber auch C2, der derzeit gerade sehr viele Engagements und damit verbunden ein vergleichsweise solides Einkommen vorweisen kann, sorgt sich aufgrund nicht kalkulierbarer Schwankungen und Karriereeinbrüche um seine Zukunft.

Das Einkommen der Befragten besteht dabei nicht nur aus *Erträgen für Verkäufe, Verleihe und Engagements*. Darüber hinaus stellen *angewandte kunstnahe oder kuratorische Tätigkeiten* einen wichtigen Bestandteil des Einkommens dar. Diese Aufträge werden angenommen, wenn sie interessant sind, wenn sie finanziell unverzichtbar sind bzw. wenn sie den eigenen künstlerischen Schaffensprozess nicht über Gebühr beeinträchtigen. Die so angestrebte Konzentration auf die möglichst kontinuierliche künstlerische Produktivität ist eine wichtige Voraussetzung für das Vorantreiben des Etablierungsprozesses und den Erhalt von Förderstipendien und Kunstpreise. Diese *Stipendien und Preise* stellen für drei der Befragten (B2, C1, C4) eine unverzichtbare Einkommensquelle dar, die sie zur Deckung ihres Lebensunterhaltes oder für Investitionen in die Arbeitsinfrastruktur benötigen.

Das war nämlich genau zu dem Zeitpunkt, so ein paar Monate nach meinem Diplom, wo dann auch klar war, ich kann an der Uni nicht mehr arbeiten, ich will aber auch nicht zu Hause arbeiten, ich hab da das [Bezeichnung]-Stipendium bekommen, was ein großer Batzen an Bargeld war, auf einen Schlag und mir das halt erleichtert hat. [...] Ja, davon hab ich mir das Atelier eingerichtet, und einen neuen Rechner gekauft, was dringend notwendig war. Und wenn man das so sieht, dass man davon die Ateliermiete bezahlt, dann ist das sicherlich mit der Einrichtung und dem Rechner locker ein Jahr gewesen.” (Interview C4, Abs. 90 und 94)

“Naja, wenn ich letztes Jahr schaue und dieses Jahr schaue – die Hälfte [des Einkommens, Anm. KS] würd ich sagen. Letztes Jahr war's noch mehr, weil letztes Jahr war ich sechs Monate in [Stadt im Ausland] und da ist das Stipendium wirklich gut. Es kommt natürlich drauf an, in welche Stadt du kommst. Aber [Stadt im Ausland] ist relativ, da kann man relativ sparsam leben. Da hab ich mir auch nach dem Stipendium relativ viel zurückhalten können. Und da würde ich sagen, das hat mich eigentlich fast übers ganze Jahr rübergezogen. Ich bin prinzipiell ein sparsamer Mensch.” (Interview C1, Abs. 134)

Die Stipendien sind alle insbesondere für junge freischaffende KünstlerInnen im Bereich Bildende Kunst eine enorm wichtige Förderung, die ihnen einen kontinuierlichen künstlerischen Schaffensprozess frei von Erwerbsdruck ermöglicht. Dieser ist für die Etablierung und damit für die Möglichkeit, ein lebenserhaltendes Einkommen unmittelbar aus der künstlerischen Tätigkeit zu erzielen, unverzichtbar. Trotz der Stipendien leben die Kunstschaffenden oft weit unter dem Lebensstandard der Bevölkerung:

“Aber das klingt natürlich für jeden wahnsinnig, das ist so ein komisches Lebensmodell. Weil wenn ich mit jemanden rede, der normal angestellt ist und der seine 1500 und 2000 Euro hat im Monat, der kann sich überhaupt nicht vorstellen, wie ich überhaupt lebe. Also absolut unter der Armutsgrenze, eigentlich. [...] Ich bin aber trotzdem zufrieden. Es ist halt ein Lebensstil, im Endeffekt. Aber jeder, der einen gewissen Lebensstandard schon aufgebaut hat, weil er halt so und so viel verdient, der kann sich sowas nicht vorstellen.” (Interview C1, Abs. 421 und 423)

Die prekäre finanzielle und soziale Absicherung, das relativ unregelmäßige, unsichere Leben ohne einen für die Mehrheitsbevölkerung nachvollziehbaren Lebensstil wird in Kauf genommen für die Möglichkeit, Kunst zu schaffen. Der Trade-off zwischen Freiheit und Sicherheit entscheidet sich zugunsten der Freiheit.

“Naja, das ist schon oft – also ich leg jetzt keinen großen Wert auf eine große Wohnung. Es überwiegt eher die Qualität, die man halt sonst dafür gewinnt. Das macht das locker wett. [...] Die Genugtuung war etwas zu produzieren, mit dem man halt persönlich zufrieden ist, das wirkt dann schon stärker.” (Interview B2, Abs. 193)

### 18.3.4 Abhängigkeit und Unsicherheit während Statuspassagen

Die dritte Gruppe ist hinsichtlich Einkommen noch *von Selbsterhalterstipendien bzw. der Unterstützung durch die Eltern abhängig* und sichert auf diese Weise ihr Basiseinkommen. Darüber hinaus bemüht sie sich zunehmend um ein eigenes Einkommen, das sie in unterschiedlicher Höhe und unterschiedlicher Frequenz über künstlerische Engagements, die Annahme von Werkverträgen bzw. über freie Dienstverträge lukriert. Sie befinden sich in einer Statuspassage zwischen Ausbildung und Erwerbsleben, die geprägt ist von großer Ungewissheit hinsichtlich zukünftiger Erwerbchancen und beruflicher Perspektiven. Hier ist vielfach noch alles offen: Selbständigkeit oder Unselbständigkeit, Kunst oder Cultural Industries, oft sogar noch das Genre, zB. Musik oder Grafikdesign, Bühne oder Projektmanagement.

Das Einkommen der Personen in dieser Gruppe stellt einen Zuverdienst zu öffentlichen oder privaten Unterstützungsleistungen dar. Das selbst erzielte Einkommen soll jedoch kontinuierlich (bei jenen, die noch von der Familie abhängig sind) bzw. mit Studienabschluss rasch (bei jenen, die sich ihr Studium via SelbsterhalterInnenstipendium finanzieren) erhöht werden. Die Einkommensarten variieren hier sehr stark, ebenfalls die beruflichen Ziele.

Zwei der Befragten waren vor ihren Studien in den Bereichen Design und Komposition im Bereich der Creative Industries unselbständig erwerbstätig. Eine Person strebt eher ein Leben als freischaffender Musiker an, eine weitere wird als Designer in den Creative Industries bleiben. Während beispielsweise B3 mit dem Studium einen Bruch in der beruflichen Orientierung vollzogen hat und nun ein lange und intensiv betriebenes Hobby professionalisiert, stellt das Studium für C3 eher eine Weiterentwicklung als eine Umorientierung dar. Insofern forciert letzterer seinen erneuten Berufseinstieg bereits durch ein Freies Dienstverhältnis bei einem einschlägigen Unternehmen, das ihm eine längerfristige Perspektive anbietet. Ob er sie annimmt oder sich stärker international orientiert, war zum Zeitpunkt des Interviews noch offen. Ein weiteres kulturelles Engagement fällt eher in den Bereich Freizeit. Die wesentliche Zuverdienstquelle von B3 ist derzeit eine geringfügige Erwerbstätigkeit im Gastronomiebereich, hinzu kommen unregelmäßige Engagements als Künstler, Projekte und Dienstleistungen im Kulturbereich auf Werkvertragsbasis. Sobald sein Studium und damit die Bezugsmöglichkeit des Stipendiums beendet sind, erwartet er sich Schwierigkeiten, von seiner Kunst zu leben:

“Sobald das nicht mehr da ist, wird es einfach schwierig, dass ich selbstständig davon lebe. Ich weiß nicht, Schwierigkeiten, (zögert) also da gibt's eigentlich nur Schwierigkeiten. Also es ist nicht leicht, wenn man nicht in gewissem Ausmaß etabliert ist, dann ist das schwere Arbeit.” (Interview B3, Abs. 51)

A3 (die auch der Gruppe mit unregelmäßigen Einkünften zugeordnet werden könnte) und A4 werden noch von den Eltern unterstützt, D1 (die auch der Gruppe mit regelmäßigen Einkünften zugeordnet ist) befindet sich in Karenz und wird vom Partner unterstützt. A3 und A4 möchten die Abhängigkeit von den Eltern kontinuierlich reduzieren, D1 möchte nach dem Ende der Karenz wieder in höherem Maße erwerbstätig sein. Der Weg der drei ist noch nicht festgelegt: Derzeit beziehen sie ihre Einkommen aus pädagogischen Tätigkeiten mit künstlerischer bzw. sozialer Ausrichtung, künstlerischen Engagements und Projekten sowie kleineren Auftragsarbeiten im angewandten Bereich sowohl auf selbständiger als auch unselbständiger Basis. Auf diesem Weg erzielen sie Einkünfte oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze, die jedoch noch nicht lebenserhaltend sind. Über ihre Zukunftsaussichten sind sich die drei Frauen noch nicht völlig im Klaren: Für A3 steht vorerst die künstlerische Entfaltung im Vordergrund, A4 und D1 streben eher nach Sicherheit.

“Also ich würde mich gerne als Künstler noch weiterentwickeln. [...] Es ist kein guter Plan. Es ist ein blöder Plan, finanziell gesehen. Ich kann nicht aus, weißt wie ich meine? Ich bin gerade jetzt mit dem Studium fertig geworden, das ist erst ein halbes Jahr her, und deswegen hab ich jetzt so ein Bedürfnis, erst irgendwie auszuprobieren. Das führt halt eben mit sich, dass ich vielleicht eine Zeit lang kein Geld habe.” (Interview A3, Abs. 299)

“Also ich hab schon das Gefühl, dass ich so eine bin, die irgendwo einen fixen Job braucht. Also sowas im [Kultureinrichtung], [...] so ein Grundeinkommen und dass man dann über Projekte, [...] noch was dazu verdient. Oder gut dazuverdienen kann. Aber so, dass ich einmal einen fixen Job hab, wo man auch einmal gemütlich in Karenz gehen kann.” (Interview A4, Abs. 297)

Die Vielfalt der kleinen Engagements und Jobs mit unterschiedlicher Ausrichtung dieser Gruppe ist das besonders Auffällige. Gründe dafür liegen einerseits in der noch nicht festgelegten Orientierung, im Bedarf nach „schnellem Geld“ und auch in der subjektiv eingeschätzten größeren Relevanz (und damit verbundener Nennung im Interview) des einzelnen Engagements, als dies vielleicht bei länger im Berufsleben Stehenden der Fall ist. Weiters kommt in dieser Gruppe besonders deutlich der Faktor Geld zum Ausdruck: Die Einschätzung eines angemessenen Honorars bzw. das Abwägen zwischen persönlichen Ansprüchen und verfügbaren Ressourcen bereiten noch Unsicherheiten und Schwierigkeiten.

Beim Zugang zu Ressourcen und Förderungen mangelt es noch an Routine bzw. an Referenzen. In diesem Zusammenhang stellen erfahrene Personen, Lehrende und KollegInnen eine wichtige, persönliche Informationsquelle dar.

Welche Bedeutung das persönliche Netzwerk, MentorInnen und GatekeeperInnen für die Etablierung haben, wird im folgenden Kapitel behandelt.

## 19 Ausbildung, Berufseinstieg und Karriereverlauf

Die Bildungs- und Erwerbsbiographien von Kunst- und Kulturschaffenden sind überaus heterogen: Fokussierte Orientierungen und die Verfolgung eines möglichst kontinuierlichen Schaffensprozesses sind ebenso anzutreffen wie von Umorientierungen und Brüchen geprägte Wege. Bei all diesen Diskontinuitäten lassen sich jedoch auch kontinuierliche Entwicklungen feststellen, bei allen Unterschieden der individuellen Wege auch Gemeinsamkeiten. In der Folge sollen anhand der für diese Arbeit durchgeführten Interviews die Weg zur künstlerischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit analysiert werden. Besondere Bedeutung kommt dabei der Analyse von Statuspassagen und dem sozialen Netzwerk der Kunstschaffenden bei.

### 19.1 Statuspassagen

Statuspassagen werden in der Lebenslaufforschung als „*bestimmte, wiederkehrende Situationen im Lebenslauf bezeichnet, in denen sich die Muster der Zugehörigkeit des Individuums, seine soziale Positionierung und individuelle Ressourcenlage verändern.*“ (Hollstein 2007: 56). Beispiele für derartige Übergangsprozesse sind Änderungen des Familienstandes, oder die Geburt von Kindern, Beginn und Ende von Ausbildungsphasen, der Eintritt ins Berufsleben und Änderungen der Erwerbssituation. Damit markieren Statuspassagen „*Bewegungen innerhalb der Sozialstruktur, Mobilitätsprozesse und die Verschiebung von Teilhabe- und Partizipationschancen im Lebenslauf*“ (ebd.). Statuspassagen sind mit sozialen Risiken verbunden, für deren Bewältigung sich sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene Normalitätsunterstellungen gebildet haben: Auf individueller Ebene ist das die Vorstellung einer (geschlechterspezifischen) Normalbiographie, auf kollektiver Ebene sind es die Regelungssysteme des Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialsystems, die Handlungsoptionen anbieten. Diese bewirken eine

Strukturierung der Statuspassagen zur Entschärfung der damit verbundenen Risiken. Durch die Individualisierung und Destandardisierung von Familienformen, Bildungs- und Erwerbsbiographien haben diese Regulative jedoch in den letzten Jahrzehnten an Wirksamkeit eingebüßt (vgl. Heinz/Behrens 1991: 2f).

Kunst- und Kulturschaffende finden sich aufgrund ihrer individuellen Bildungs- und Erwerbsbiographie in den strukturierenden Regulativen weniger wieder als andere Erwerbstätige: Schon der Weg zur künstlerischen Ausbildung führt wie, in der Folge dargestellt wird, häufig nicht über kontinuierliche Stufen, der Zeitraum vom Einstieg ins Berufsleben bis zur eigenständigen, ausreichenden finanziellen und sozialen Absicherung erstreckt sich fallweise nicht nur über Monate, sondern über Jahre.

### 19.1.1 Freiheit oder Sicherheit?

Allen InterviewpartnerInnen gemeinsam ist von Kindheit an eine Leidenschaft für künstlerische Ausdrucksformen, sei es nun Zeichnen, Musik, Tanz oder Theater. Die Eltern spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle als Förderer bzw. als Nicht-Verhinderer. Fünf der Befragten geben frühe Erfahrungen mit künstlerischen Ausdrucksformen in Verbindung mit den Eltern an, die einem künstlerischen Hobby nachgehen oder beruflich im Kulturbereich tätig sind.

Auch hinsichtlich der Ausbildung sind sich die befragten Kunst- und Kulturschaffenden sehr ähnlich: Mit zwei Ausnahmen haben alle ein künstlerisches Studium absolviert oder stehen vor dessen Abschluss. Von den beiden Ausnahmen ist C2 direkt nach der Reifeprüfung ins Berufsleben eingestiegen, D2 nach einem postsekundären Lehrgang.

**Abbildung 66: Ausbildung der befragten Kunst- und Kulturschaffenden**

Höchste Ausbildung	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C1	C2	C3	C4	D1	D2	D3	Σ
Akademisch abgeschlossen	x	x	x	x*		x		x			x	x		x	9
Akademisch nicht abgeschlossen**				x	x		x			x			x		5
Postsekundärer Lehrgang abgeschl.					x		x						x		3
Reifeprüfung									x						1

\* Bachelorstudium abgeschlossen, Masterstudium laufend

\*\* Die Befragten mit einer nicht abgeschlossenen akademischen Ausbildung studieren noch, es sind keine StudienabbrecherInnen unter den Befragten.

Der Weg zur künstlerischen Ausbildung weist jedoch in vielen Fällen bereits Brüche auf. Sechs der Befragten haben vor Beginn ihres Kunststudiums bereits Berufserfahrung in einem „normalen“ Beruf gesammelt, drei weitere zumindest ein anderes Studium begonnen. Es handelt sich dabei ausschließlich um jene, die in Bezug auf die Eltern keine besondere Kunst- oder Kulturräffinität angeben. Die vor der Hinwendung zur Kunst eingeschlagenen Wege sind in jedem Fall relativ konventionell: Tourismusmanagement, Werbegrafik, Jobs in Industrie, Handwerk und Handel, ein kaufmännischer Lehrberuf oder begonnene bildungs-, sprach- bzw. wirtschaftswissenschaftliche Studien weisen auf vertraute Berufsbilder hin. Auch die beiden Befragten ohne akademische Ausbildung (D2 studiert zwar, jedoch eher sporadisch) waren trotz ihres frühen Interesses für künstlerische Ausdrucksformen vor ihrem Einstieg in einen Beruf im Kunst- und Kulturbereich in anderen Branchen tätig. Der Abbruch dieses Weges und die Orientierung hin zur Kunst erfolgten in der Regel aufgrund eines starken inneren Dranges, eine lange gehegte Leidenschaft zu professionalisieren und weiterzuentwickeln.

“Also vom Beruf her hab ich die Ausbildung als Grafiker gemacht, aber trotzdem muss ich sagen, vom Interesse her hab ich musikalische Projekte verfolgt. Von daher war es schon ein Wunschtraum, dass ich das auch studiere.” (Interview B3, Abs. 32)

“Naja, die Leidenschaft war sehr klar, sehr früh. Das war mit 16 schon. Ohne irgend eine Ahnung gehabt zu haben. Ich hab ja zuerst [Lehrberuf] gelernt, das auch abgeschlossen, und hab aber da schon mit Video herumgebastelt. [...] Und aufgrund dieses Interesses hab ich dann zu sondieren begonnen, was gibt es. Und da bin ich dann auf die Kunstuni gestoßen, die vom Studienplan genau das war, was ich mir vorgestellt hab.” (Interview B2, Abs. 32)

Und dann bin ich sofort genommen worden [als Fachkraft in der Zentrale eines großen Handelskonzerns, Anm. KS]. Und bin dann nach [Stadt] gegangen, und hab aber nach drei Monaten gemerkt, dass das nichts ist für mich. Also ich bin einfach nicht glücklich geworden. Es hat Spaß gemacht, gar keine Frage, aber ich wusste, ich muss ans Theater. (Interview C2, Abs. 63)

Neben dem Drang zum künstlerischen Schaffen fördern auch die als unbefriedigend empfundenen Modi des gängigen Erwerbslebens den Mut zum Bruch mit dem davor eingeschlagenen Weg.

“[...] Dann hab ich eben Zivildienst gemacht, dann ein Jahr gearbeitet als, als [kunsthandwerklicher Beruf] bei einer Firma in [Stadt]. Das war total unbefriedigend für mich, weil das war wirklich so in der Früh reingehen, um sieben Uhr stempeln und um halb vier raus,

also so typisch –. Und das hab ich nach einem Jahr abgebrochen, und hab eben die Aufnahmeprüfung bei der Kunstuni gemacht.” (Interview C1, Abs. 13)

“Und das will ich auch nicht. Also ich bin der Gegner, darum hab ich auch die ganzen Jobs immer wieder aufgegeben, weil ich hasse einen Arbeitsrhythmus, so null-acht-fünfzehn. Das geht nicht.” (Interview B1, Abs. 107)

“Nein, mit dem ländlichen Raum als Ort der Sozialisierung. Weil ja das schon das Entscheidende ist, dass man eben diese Horizonte dort nicht durchbricht, oder auch nicht drüberschaut. Die Welt funktioniert so und das nimmt man auch so an. Man hat gar nicht so die Überlegung, dass es andere Optionen für einen gäbe. Das ist, man macht seine Lehre, macht seinen Job, macht seinen Beruf, gründet Familie, das ist halt quasi – das war mir halt von Vorneherein ein fremdes Szenario und ist es nach wie vor.” (Interview B2, Abs. 79)

Die Ergebnisse verdeutlichen die normative Kraft der Normalbiographie und des Normalarbeitsverhältnisses, deren Versprechen von Sicherheit und Anpasstheit gerade für kleinbürgerliche und mittelständische Milieus von großer Bedeutung zu sein scheint. Die Konsequenzen des beim ersten Berufseinstieg eingeschlagenen Weges waren jedoch auf Dauer unbefriedigend, weshalb die Befragten sich erneut in eine Statuspassage begaben. Das soziale Hochrisikogeschäft „Kunst“ bedarf durchaus eines Emanzipationsprozesses, der unter Umständen erst gewagt wird, wenn die fehlende Befriedigung von subjektiven Ansprüchen an sinnstiftende Qualitäten im konventionellen Erwerbsleben nicht mehr verleugnet werden kann.

Für vier der Befragten – vier Frauen – folgte das Kunststudium unmittelbar auf die Matura, alle vier nannten zumindest ein Elternteil als künstlerisch interessiert. Die Fallzahlen sind für valide Aussagen zu gering, sie geben jedoch einen Hinweis darauf, dass ein künstlerisch sensibilisiertes soziales Umfeld eine förderliche Wirkung für den direkten Weg zu einem künstlerischen Studium hat. Umgekehrt ist ein künstlerisch nicht sensibles Umfeld nicht unbedingt ein aktiver Verhinderer – immer wieder geben die Befragten an, von ihren Eltern nicht gehindert worden zu sein. Dass sie sich dennoch erst „im zweiten Anlauf“ dafür entschieden haben, kann jedoch als Hinweis auf eine mit der Fremdheit des Metiers verbundene Scheu sein bzw. eine passive Verhinderung aus dem sozialen Kontext heraus. In diesem Fall können MentorInnen oder BeraterInnen eine wichtige Funktion als „MutmacherInnen“ übernehmen, wie dies im Interview A3 zum Ausdruck kommt:

“Und die [Lektorin, Anm. KS] hat mich damals unterstützt, [...] dass ich mein Studium [kein Kunststudium, Anm. KS] abbreche. Weil mir ist es ganz, ganz schlecht gegangen in meinem

Studium damals. Und ich hätte mich damals nicht getraut, oder ich hätte nicht gewusst, wie. Also ich hab nie - Schauspiel oder Gesang hätte ich mich nie getraut. Da hab ich so einen Respekt gehabt vor dem Berufsfeld, oder vor dem Hobby. [...] Und die hat mir geholfen, dass ich mich da entscheide.” (Interview A3, Abs. 60)

Bei drei der befragten Frauen erfolgte ein Bruch während oder kurz nach der Ausbildung durch die Geburt eines Kindes, wodurch sich auch die berufliche Orientierung hin zu mehr Sicherheit, Planbarkeit und zeitlicher bzw. räumlicher Stabilität änderte.

“[...] und dann wollte ich mein Doktorat in [Stadt] machen und hab schon einen Professor und alles gehabt, und dann bin ich aber schwanger geworden. Und seitdem bin ich in Linz. [...] Und hab halt einen Job gesucht, der halt mit einem Baby machbar ist.” (Interview A1, Abs. 215)

“Es hätte die Möglichkeit gegeben [...] beim Design einzusteigen, weil eine Bekannte von mir in Wien hat sich selbstständig gemacht und hat Leute gesucht, aber das geht bei mir einfach nicht, mit Kindern und diesen Projekten. Das war dann einfach so, ich hab das auf später verschoben.” (Interview D1, Abs. 11)

### 19.1.2 Berufseinstieg

Für Kunst- und Kulturschaffende vollzieht sich die Statuspassage Berufseinstieg auf sehr individueller Ebene. Es warten nur in Ausnahmefällen standardisierte Bewerbungsverfahren für Nachwuchs-Kulturschaffende oder Betriebe mit einer internen, langfristig orientierten Personalentwicklung. Vielmehr betreten junge Kunst- und Kulturschaffende einen Arbeits- und Auftragsmarkt, in dem sie sich von Beginn an flexibel an vorgefundene Erwerbsmöglichkeiten orientieren und/oder diese selbst schaffen: als Selbständige, Quasi-Selbständige, mehr oder weniger abhängig Beschäftigte oder Kombinationen daraus.

Der Berufseinstieg vollzog bzw. vollzieht sich für viele der Befragten sehr fließend. Die ersten einschlägigen Jobs und Engagements wurden und werden bereits während der Ausbildung eingegangen. Dabei handelt es sich vor allem um angewandte Projekte und Dienstleistungen im Bereich Medien- und Raumdesign, Filmschnitt, Tontechnik und Unterrichtstätigkeiten. Finanziell meist von geringer Relevanz, jedoch als Referenz bedeutsam sind natürlich eigenständige künstlerische Projekte und ehrenamtliches Engagement in Kulturinitiativen. Eigene Projekte stehen meist in Verbindung mit der Ausbildung, etwa durch die Teilnahme an Wettbewerben (bei den Befragten vor allem im

Bildenden Bereich) oder in Verbindung mit Gleichgesinnten im sozialen Netzwerk (bei den Befragten vor allem im Darstellenden Bereich durch Bands, Theatergruppen und Tanzformationen, aber auch bei Bildenden KünstlerInnen in Form von Kollektiven).

Unter den InterviewpartnerInnen lassen sich drei Arten des Zustandekommens *erster Engagements* erkennen: (a) über eigene, proaktive Bewerbung, teilweise konkret auf den/die AdressatIn abgestimmte Angebote und (b) über die Vermittlung von Personen aus dem sozialen und universitären Netzwerk. Die Produktion eigener künstlerischer Arbeiten und deren Präsentation spielt selbstverständlich ebenfalls eine Rolle (c).

#### **a) Berufseinstieg über proaktive Bewerbungen**

Von den Befragten wird sie in Zusammenhang mit Unterrichts- und Trainertätigkeiten bzw. für Tätigkeiten mit Dienstleistungscharakter genannt, wenn erste Ausbildungsreferenzen, jedoch keine oder sehr wenige Jobreferenzen gesammelt wurden und keine Lehrenden als VermittlerInnen fungieren. Ziel der Bewerbung sind private Einrichtungen, Kulturinitiativen mit niederschweligen Angeboten, aber auch Kulturinstitutionen. Die Kontaktaufnahme erfolgt dabei eigeninitiativ und oft ohne förmlichen Rahmen, im Falle einiger Befragter teilweise verbunden mit einem eigenen Angebot, wie etwa einem an die Einrichtung und ihr Publikum abgestimmten Workshopprogramm.

“Zum Beispiel beim [Kultureinrichtung] bin ich hingegangen, Hey Leute, braucht ihr [darstellende Ausdrucksform]-Training. Und dann sagt die, Hey cool, dass du da bist, weil unser Trainerin ist gerade ausgefallen.” (Interview A3, Abs. 40)

Auf diese Weise agieren die jungen Kunst- und Kulturschaffenden unternehmerisch, die proaktive Bewerbung ist hier weniger die Suche nach einem Beschäftigungsverhältnis, sondern trägt die Merkmale einer Akquise von KundInnen.

Den eigeninitiativen Bewerbungen zuzurechnen und dennoch eine Ausnahme stellt der Interviewpartner C2 dar. Er hat zwar eine künstlerische Sekundarschule besucht, jedoch kein einschlägiges Studium absolviert. Daher ist er verglichen mit allen anderen InterviewpartnerInnen sehr früh in sein heutiges künstlerisches Berufsleben eingestiegen. Davor hat er bereits während der Schulzeit einschlägige Praktikumserfahrung gesammelt. Dafür habe er sich „mit einer gewissen Penetranz“ vorgestellt und so „schon die ersten Leute kennengelernt.“ (Interview C2, Abs. 57) Sein nach einem kurzen Ausflug in die Privatwirtschaft erfolgter Berufseinstieg erfolgte ebenfalls über ein Praktikum:

„Mein Einstieg ins richtige Theater am [Institution] war dann mit einem einjährigen Praktikum, eine Hospitanz nennt man das am Theater, unbezahlt, und hätten meine Eltern mich da nicht durchgefüttert in der Zeit – ähm, es hat sicher auch ein bisschen Überzeugungsarbeit gekostet, [...] ihnen das dann zu vermitteln, dass man davon dann auch irgendwann mal leben kann, weil die Angst war schon da. Also meine Eltern, beide Lehrer, mein Vater immer, Ja, werd doch auch Kunstlehrer, da hast was Sicheres, mit der Überzeugung, aber da braucht man halt einfach einen Dickschädel.“ (Interview C2, Abs. 51)

In diesem Zitat kommt auch der zuvor behandelte Aspekt des Trade-Off zwischen Freiheit und Sicherheit zum Ausdruck.

### ***b) Berufseinstieg über vermittelnde Personen***

Eine für den Zugang zu Aufträgen und Engagements im Kunst- und Kulturbetrieb besonders bedeutsame Rolle spielen Kontakte im Bereich des sozialen Netzwerks, die InformantInnen- und MittlerInnenrollen zwischen potenziellen Auftrag- oder ArbeitgeberInnen und Auftrag- oder ArbeitnehmerInnen übernehmen. Dies gilt auch bereits für junge Kunst- und Kulturschaffende, deren einschlägiges soziales Netzwerk erst im Aufbau begriffen ist.

“[...] und dann bin ich in Linz, wie ich in den Kulturbereich eingestiegen bin, bin ich angefragt worden, weil eben ein gewisser Personenkreis [aus dem Freundeskreis, Anm. KS] gewusst hat, was ich vorher schon gemacht habe, vom technischen-inhaltlichen Verständnis her. Und das ist so Hand in Hand gegangen und ich bin einfach angefragt worden.” (Interview D2, Abs. 46)

Diese Art des Zugangs zu Engagements wird von den Befragten vor allem im Zusammenhang mit kulturnahen Dienstleistungen angegeben, aber auch im künstlerischen Bereich. Voraussetzung für diese Art des Zugangs zu Engagements ist ein bereits vorhandenes Netzwerk von Personen, welche über die Fähigkeiten, Interessen und Referenzen der Auftrag- oder ArbeitnehmerInnen und die Bedürfnisse der AuftraggeberInnen informiert sind. Dieses Netzwerk kann auch durch einschlägiges ehrenamtliches Engagement gefördert werden, etwa in Kulturvereinen oder der HochschülerInnenschaft. Diese Rolle von MittlerInnen als GatekeeperInnen wird im folgenden Kapitel noch detaillierter beleuchtet.

### ***c) Berufszugang über eigene Arbeiten und Projekte***

Für junge freischaffende KünstlerInnen spielen erste Möglichkeiten, eigene Arbeiten zu präsentieren, eine bedeutende Rolle für den weiteren Etablierungsprozess. Rahmenbedingungen dafür bieten einerseits die Universitäten und Ausbildungsstätten in Form von planmäßigen, öffentlichen Ausstellungen und Aufführungen unter praxisnahen Bedingungen.

Weitere wichtige Gelegenheiten bieten Wettbewerbe und Stipendien, die sowohl von öffentlicher als auch von privater Seite dotiert werden. Der Zugang zum Verfahren wird meist ebenfalls über die Universität gefördert oder zumindest kommuniziert, ein Reüssieren bedeutet für junge Kunstschaaffende neben Einkünften auch eine wichtige Referenz. Andere Möglichkeiten zur Präsentation ergeben sich über Vereine und Initiativen, die entweder über eigene Räumlichkeiten verfügen oder diese für Projekte gezielt organisieren. Als beispielhaft für Linz wurden in den Interviews hierfür mehrfach die Künstlervereinigung MAERZ, der Kunstraum Goethestraße und der Verein QujOchÖ genannt, die ihren Mitgliedern und assoziierten AkteurInnen vergleichsweise niederschwellige Möglichkeiten bieten, sich an Ausstellungsprojekten zu beteiligen. Auch selbst initiierte Projekte wie das Bespielen von Leerstand oder Interventionen im öffentlichen Raum werden bereits früh eigeninitiativ oder in Kollektiven initiiert. Zur Projektfinanzierung spielen öffentliche Fördertöpfe und der KUPF-Innovationstopf eine Rolle.

Ausstellungsmöglichkeiten in öffentlichen Kulturinstitutionen spielen für junge Linzer KünstlerInnen ebenfalls eine Rolle, die Zugangsbarriere hierfür liegt jedoch bedeutend höher.<sup>26</sup> Der Zugang zu Präsentations- und Publikationsmöglichkeiten führt in der Regel über so genannte GatekeeperInnen.

## 19.2 GatekeeperInnen und Netzwerke

*„Gatekeeper begleiten, kontrollieren und gestalten als sogenannte Zugangswärter die Statusübergänge im Lebenslauf von Individuen“.* Sie besetzen damit die *„Schnittstelle zwischen institutionellen Regulierungen und biographischen Verläufen.“* Ihr Handeln ist damit *„folgenreich für individuelle Lebensverläufe, zugleich werden Strukturmuster von Übergängen generiert.“* (Hollstein 2007: 56) Sie agieren dabei im Anschluss an Bourdieu als „Umwandler“ von Sozialkapital in für das Individuum direkt verwertbare Ressourcen (Hollstein 2007: 53). Im Falle von Kulturschaaffenden sind dies Aufträge, Engagements und Ausstellungsmöglichkeiten, die für den Etablierungsprozess und den ökonomischen Erfolg von zentraler Bedeutung sind.

Bettina Hollstein (2007: 79) unterscheidet dabei drei Praktiken der Umwandlung von Sozialkapital in andere Ressourcen: (1) *Zuschreibungen von institutionellen GatekeeperInnen,*

<sup>26</sup> Dasselbe gilt grundsätzlich auch für Galerien. Da Linz jedoch nur auf eine schwach entwickelte Galerieszene verweisen kann, spielen Galerien für die Befragten erst später eine Rolle.

(2) *Interventionen von Personen des sozialen Netzwerkes als informelle GatekeeperInnen* und (3) *Selbstdarstellungen der potenziellen Statuspassagiere*. Diese theoretische Trennung ist im konkreten Fall nicht immer aufrecht zu erhalten, jedoch spielen alle drei Arten für Kunst- und Kulturschaffende eine bedeutende Rolle.

### **19.2.1 Institutionelle und informelle GatekeeperInnen**

Die Zuschreibung von Eignung, Potential und Kompetenz von StatuspassagierInnen durch GatekeeperInnen spielt eine zentrale Rolle für den Zugang zu materiellen und immateriellen Ressourcen. Institutionelle GatekeeperInnen sind damit

„Schlüsselpersonen mit Entscheidungsautorität in der Vermittlung von Individuum und Organisation mit Bezug auf Institutionen [...] ‚Zugangswärter‘ also, die an den Grenzen gesellschaftlicher Teilräume die Anforderungen zum Durchschreiten dieser Räume durchsetzungsstark und definitionsmächtig repräsentieren. [...] die Entscheidungen dieser Gatekeeper haben weit reichende Auswirkungen auf individuelle Lebensläufe und Ressourcenlagen sowie, indem durch ihre (Auswahl-)Entscheidungen die Verteilung von Individuen auf Statuspositionen reguliert werden, auch sozialstrukturelle Verteilungen und die Strukturen sozialer Ungleichheit.“ (Hollstein 2007: 57 mit Verweis auf Struck 2001: 37)

Die Entscheidung von institutionellen GatekeeperInnen kann durch informelle GatekeeperInnen beeinflusst werden, die für den oder die StatuspassagierIn intervenieren oder Informationen weiterleiten. Institutionelle GatekeeperInnen sind demnach ExpertInnen mit hohem kulturellen Kapital in Form von Titeln oder Positionen. Informelle GatekeeperInnen agieren im sozialen Netzwerk einer Person und haben Zugang zu institutionellen GatekeeperInnen.

GatekeeperInnen weisen also durch ihre Entscheidungen Chancen zu, die den weiteren Verlauf der Karriereentwicklung nachhaltig beeinflussen können. Indem etwa Hochschullehrende aus einer Gruppe von KunststudentInnen einzelne beispielsweise aufgrund ihrer Arbeiten oder ihrer Interessensgebiete auswählen und weiter empfehlen oder sie auf Ausschreibungen und Wettbewerbe vorbereiten, eröffnen sie ihnen Zugang zu Präsentationsmöglichkeiten, AuftraggeberInnen und Referenzen. Ihr soziales Kapital wird damit umgewandelt in für die betreffende Person verfügbare Ressourcen, die daraus kulturelles, soziales und ökonomisches Kapital generieren kann. Ihre Handlungsmacht entfalten institutionelle GatekeeperInnen keineswegs nur im Rahmen von formellen

Prozessen, sondern, den üblichen Modi von „Szenen“ entsprechend, ganz beiläufig und eigeninitiativ, wie das der Interviewpartner C1 eindrucksvoll darstellt:

"Ich hab mir halt gedacht, vor dem Diplom, ich zeig ihm halt meine Arbeit. Nur so 'Hallo [Lektor], da ist meine Arbeit, was sagst du dazu?' Und da hat er sich das Ding angeschaut. Und es hat ihm gleich einmal getaugt, und wir haben drüber gesprochen und so, und dann war das wieder vorbei. Dann, weiß nicht, drei, vier Wochen später, kommt die [Kuratorin] zu mir und sagt, sie kuratiert eben im [Kulturinstitution] einen Teil von der Ausstellung, [...] wo das genau reinpasst und sie hätte gerne meine Arbeit dabei. Und dann sag ich 'Wie kommen Sie da dazu?' und sie sagt, 'Naja, ich hab mit dem [Lektor] geredet.' Also so funktioniert das. Das sind oft nur Gespräche, die eine Viertelstunde dauern, dann redet der mit dem, dann redet der mit dem, ding ding ding, und dann ist man schon einmal im [Kulturinstitution] dabei. Also das ist so – wenn ich nicht mit dem [Gatekeeper] geredet hätte, dann wäre ich vielleicht nicht im [Kulturinstitution] dabei gewesen." (Interview C1, Abs. 35)

Diese erste Ausstellungsmöglichkeit eröffnete dem jungen Künstler Zugang zu weiteren Ressourcen, in deren Kontext er wiederum GatekeeperInnen zu anderen Ressourcen traf. So konnte er nicht nur seine Publizität erhöhen und finanzielle Mittel lukrieren, sondern auch sein eigenes soziales Kapital ausbauen:

„Also zuerst war der [Gatekeeper], dann war die [Kuratorin 1], die mich ins [Kulturinstitution] rein gebracht hat. Dann hab ich für [...] [Förderung] angesucht [...] die hab ich bekommen. Das war glaub ich das gleiche Jahr. In der Jury von [Förderung] ist ein Kurator drin gesessen von der [Galerie], der wiederum eine Ausstellung drei Monate später initiiert hat, wo es auch um das gegangen ist. Und der hat gesagt, Hey [Name C1], ich hätte dich gerne dabei. Ich war bei der Jury, und mir gefallen deine Arbeiten, und ich mag im [Galerie], dass du dabei bist. Dann war ich eben drei, vier Monate später im [Galerie], und der [Galerie] ist in Österreich von den [Galeriensparte] so ziemlich die angesehenste [...]. Da war ich dann dort drinnen, und wenn man mal im [Galerie] war, dann kennen's wirklich viele Leute, das ist halt dann –. Dann ist es irgendwie so gegangen, dann hängt [...] das [Ausstellungshaus] mit dem [Galerie] ein bisserl zusammen, weil auch die Kuratoren sich ziemlich austauschen. Dann war ich durch das in [europäische Stadt] mit dabei, bei der [Kuratorin 2] und der [Kuratorin 3], die in [Stadt] im [österreichische Kulturdependance] so Ausstellungen organisieren. Da ist die [...] Arbeit entstanden.“ (Interview C1, Abs. 71)

Dieses Beispiel ist freilich ein besonders plastisches. Dem Interviewpartner C1 ist eine ästhetisch und inhaltlich hoch aktuelle Arbeit gelungen, mit der er sich an einen Lektor gewandt hat, der in der Folge zum initiativen Gatekeeper wurde. Die Arbeit und die erste Ausstellungsbeteiligung wurden damit zum Sprungbrett für weitere Chancen. C1 subsummiert diese Verkettung von Umständen folgendermaßen:

“Naja, du musst zur richtigen Zeit am richtigen Ort mit dem richtigen Ding sein. Und wenn das funktioniert, dann funktioniert's, wenn's nicht funktioniert, dann funktioniert's vielleicht ein bisschen später oder gar nicht, oder – es ist halt (lacht). Aber es ist so schwer zu erklären, weißt, es sind so ganz *feine* [C1 reibt die Fingerspitzen aneinander] Dinger”. (Interview C1, Abs. 35)

Diese Aussage wurde in nahezu wortgleicher oder sehr ähnlicher Form von mehreren InterviewpartnerInnen vorgebracht. B3 weist in diesem Zusammenhang beispielsweise auf die überlasteten EntscheidungsträgerInnen der Szene hin, die von allen bemüht oder umworben werden und deren Aufmerksamkeit zu erlangen daher schwierig ist. D2 gesteht diesbezüglich freimütig die Notwendigkeit eines gewissen Opportunismus, um zu reüssieren. C1 bringt mit seiner Aussage die Schwierigkeit künstlerischen Erfolges in allgemeiner Form auf den Punkt: Voraussetzung muss „das richtige Ding“ sein, also eine Produktion, die Anerkennung von verantwortlichen AkteurInnen in der Kunstszene findet (die Deutungsmacht für „gute Kunst“ liegt bei den ExpertInnen, siehe auch Teil I dieser Arbeit). Die richtige Zeit und der richtige Ort sind sowohl konkret (ein bestimmtes Ausstellungsprojekt, ein bestimmter Personenkreis) als auch abstrakt (Kunst als Kondensat einer Zeit) zu verstehen. Diese „ganz *feinen* Dinger“ sind damit überaus komplexe Verknüpfungen multidimensionaler Faktoren, deren Unwägbarkeit dem Prozess den Anschein eines Glücksspiels geben, was der Soziologe Pierre-Michel Menger wie folgt kommentiert:

„Berufe, in denen enorme Entlohnungen in den Händen einer kleinen Anzahl an Beschäftigten konzentriert werden, während der Großteil der BerufsanfängerInnen arm ist, haben einen hohen Grad an Ungewissheit zur Folge. Der Zugang zu diesem Feld ist weitgehend durch eine Logik der Lotterie bestimmt, gemäß der die SpielerInnen ihre Chancen prinzipiell überschätzen. Die Analogie mit einer Lotterie [...] kann auch irreführend sein, wenn dadurch gesagt wird, dass der Erfolg rein zufällig ist oder nahe legt, nichts mit den individuellen geistigen Fähigkeiten oder Eigenschaften zu tun zu haben.“ (Menger/Scheiffele 2007: 181)

Erfahrungen mit institutionelle GatekeeperInnen werden von allen InterviewpartnerInnen genannt: Sie arrangieren Beschäftigungsverhältnisse, vermitteln Engagements, öffnen Zugänge zu Ausstellungsmöglichkeiten und Vertriebsgesellschaften und führen in Szenen ein. Eine besondere Rolle kommt dabei Universitätslehrenden zu, die damit schon während der Ausbildungssituation die Weichen für „ihre“ Studierenden stellen. Dabei handelt es sich nicht nur um GatekeeperInnen, sondern auch um MentorInnen, die nicht nur Zugänge schaffen, sondern ihre Mentees an ihrem Erfahrungswissen teilhaben lassen und sie bei ihrer Entwicklung unterstützen und beraten.

„[...] dass der [Person] nach wie vor eine wichtige Figur ist, der damals auch unterrichtet hat in Linz und zu dem ich nach wie vor Kontakt habe. Der mich quasi auch in diese [Genre und Szene] eingeführt hat und in diesem Kontext, über diesen Zugang, über seine Person, auch meine ersten Arbeiten irgendwie – genau, dass man halt auch den Kontakt zu [Vertriebsgesellschaft] kriegt, und dass man halt weiß, welche Szene das ist, wie das mit Festivals ist. [...] Weil man dadurch einen Anknüpfungspunkt hat und nicht im Leeren hängt.“ (Interview B2, Abs. 67)

Beim Vergleich der Interviews kommt jedoch auch zum Ausdruck, dass die Bekanntschaft mit GatekeeperInnen während der Ausbildung unterschiedlich ausgeprägt ist. Am Beispiel C1 und B2 wurde bereits gezeigt, wie positiv der Prozess sich für NachwuchskünstlerInnen auswirken kann.<sup>27</sup> Die Künstlerin C4, die über keine nennenswerten Gatekeeping-Erfahrungen durch Hochschullehrende berichtet, jedoch bereits auf einige Ausstellungsbeteiligungen verweisen kann, geht davon aus, dass dem Zugang zu den größeren Linzer Institutionen ein längerer Beobachtungsprozess durch die Verantwortlichen vorangeht:

„Es kommt sicherlich vor, dass Leute vom [Institution], die [Kuratorin] oder der [Kurator] einen sehen, die Arbeiten sehen und einen dann konkret einladen. Aber ich glaube, die achten auch mehrere Jahre auf wen und laden dann erst ein.“ (Interview C4, Abs. 144)

Betina Hollstein (2007: 57, siehe oben) weist auf die enge Verknüpfung von Gatekeeping und Strukturen sozialer Ungleichheit hin. Aus den Interviews gehen diesbezüglich folgende Ergebnisse hervor:

- ***Ungleicher Zugang oder ungleiches Wissen über GatekeeperInnen:*** Nicht für jede/n sind potenziell handlungsmächtige GatekeeperInnen in gleicher Weise zugänglich. Die Nähe oder Ferne zu einem/einer GatekeeperIn muss nichts mit der Eignung des/der StatuspassagierIn zu tun haben, sondern kann mit mangelnder Information (z.B. aus einem nicht mit entsprechendem sozialen Kapital ausgestatteten sozialen Umfeld) oder mangelnder Bekanntschaft zum/zur GatekeeperIn verbunden sein.

“[...] und der Assistent mich aber entsetzt angeschaut hat und gemeint hat, ‘Warum sind Sie denn angereist? Ihr zweiter Mitkandidat ist langjähriger Assistent von [Professor]’. Und damit war eh klar, der Platz war vergeben. Und das war wirklich schwierig. Also da dran wär's fast gescheitert, ja.” (Interview C2, Abs. 59)

<sup>27</sup> C1 und B2 können beide bereits von ihrer Kunst leben, wenngleich ihr Einkommen im Jahresdurchschnitt noch an bzw. knapp unter der Armutsgrenze liegt. Aber sie können beide bereits auf internationale Publizität verweisen und spüren beide eine Aufwärtsentwicklung.

- ***Ungleichbehandlung der StatuspassagierInnen:*** Gerade den UniversitätslehrerInnen kommt eine besonders wichtige Rolle zu, da sie durch ihre Impulse jungen Kunstschaffenden mit geringer Sozialkapital-Ausstattung neue Ressourcen zur Sozialkapital-Bildung zugänglich machen. Es ist davon auszugehen, dass die auch auf Zuschreibungen basierende Förderung nicht gleichermäßig über die Studierenden verteilt ist und von persönlichen Faktoren nicht völlig frei ist.
- ***Ungleiche Handlungsaktivität der GatekeeperInnen:*** Die Vermittlung von Sozialkapital durch GatekeeperInnen liegt in deren Verantwortung. Manche agieren diesbezüglich aktiver, andere weniger. Üben potenzielle GatekeeperInnen ihre potenziellen Vermittlungstätigkeiten nicht aus, haben ihre Statuspassagiere im Vergleich zu KollegInnen im Einflussbereich von aktiven Gatekeeper das Nachsehen.

„Ja, schon, aber es ist halt sehr vom Lehrer abhängig. Also, der Professor, oder Lehrer, bei dem man studiert, bringt mir die Informationen.“ (Interview B3, Abs. 49)

- ***Ungleiche Handlungsmacht der GatekeeperInnen:*** Auch die GatekeeperInnen verfügen über ungleiches Sozialkapital und damit ungleiche Ressourcen. Kurzfristig mögen die Unterschiede, beispielsweise in Verbindung mit Einkünften gering sein, langfristig ist jedoch davon auszugehen, dass Ressourcen wie der Zugang zu renommierteren Institutionen die Ausstattung mit sozialem, ökonomischem und kulturellem Kapital entscheidend beeinflussen kann. So konnte etwa A2 bereits während des Studiums durch die Vermittlung ihres Professors, der selbst Orchestermusiker war, Erfahrungen als Substitutin in verschiedenen Orchestern sammeln. Jene KollegInnen bei Lehrenden (konkret war von einer Professorin die Rede) ohne solche Verbindungen kamen diesbezüglich seltener zu Engagements. Die Erfahrungen als Substitutin während dem Studium waren einerseits finanziell relevant, andererseits bedeuteten diese Engagements wertvolle Referenzen, welche wiederum eine wichtige Voraussetzung für die Einladung zum Bewerbungsverfahren um eine der raren Orchesterstellen waren.

### **19.2.2 Ungleichheit durch Gatekeeping unter dem Gender-Aspekt**

Es ist davon auszugehen, dass diese Ungleichheitsdimensionen sich mittel- und langfristig reproduzieren und die Ungleichheit verstärken. Dass der Kulturarbeitsmarkt von großer Ungleichheit geprägt ist, wurde ja bereits dargestellt. Ebenfalls relevant ist hier die Gender-Dimension: Weibliche Gatekeeperinnen dürften über andere, meist schwächer entwickelte Ressourcen als männliche Gatekeeper verfügen bzw. weniger effektiv bei deren Aktivierung

sein. Bedenkt man etwa, dass die Wiener Philharmoniker erst seit den späten 1990er Jahren Frauen zulassen, wird in Verbindung mit dem zuletzt genannten Beispiel diese Ungleichheitsdimension sehr deutlich. Darüber hinaus dürfte es im Kunst- und Kulturbereich mehr männliche potenzielle Gatekeeper geben, wie der hohe Anteil an Führungskräften im Kunst- und Kulturbereich beweist. Die Interviewpartnerin C4 ärgert sich in diesem Zusammenhang:

“Einfach unglaublich, man braucht nur den Falter aufschlagen und das Programm für Wien durchblättern und auf die Namen achten. Da kann man froh sind, wenn überhaupt ein Drittel Frauen bei den Ausstellungen vertreten sind. [...] Ich hab mal wunderschöne, also schön waren sie nicht, statistische Auswertungen gehabt vom Ministerium aus Wien [...]: Ganz Österreich, sämtliche Plattformen, waren aufgelistet, ein Drittel maximal an Frauen bei den Ausstellungen, ein Drittel bei den Ankäufen, ein Drittel bei den Preisträgerinnen. Das hat sich durchgezogen. Auch die Preise, die erzielt werden bei Kunstwerken von Frauen im Vergleich zu dem, was Männer verdienen. Das ist einfach unglaublich, ich versteh's nicht.” (Interview C4, Abs. 120)<sup>28</sup>

Da in den für diese Arbeit geführten Interviews die männlichen Gesprächspartner deutlicher und häufiger über die Förderung durch Gatekeeper schon aus dem Universitätsbetrieb heraus sprachen, als dies bei den weiblichen InterviewpartnerInnen zum Ausdruck kam, wurde diese Problemlage im Rahmen eines ExpertInnengesprächs mit Mag.a Karina Koller und Mag.a Ursula Witzany von der Kunstuniversität Linz erörtert. Aus den Daten selbst konnten aufgrund der qualitativen Methodik mit den geringen Fallzahlen keine diesbezüglich validen Erkenntnisse gewonnen werden.

Bezüglich der individuellen Förderpraxis gibt es an der Kunstuniversität Linz keine Daten. Die Art und Weise der Förderung und Vorbereitung auf die Berufspraxis hänge sehr stark von der Haltung der jeweiligen Lehrenden und auch deren Vernetzungsgrad ab und sei je nach Klasse wohl sehr unterschiedlich. Das intensive Betreuungsverhältnis an Kunstuniversitäten trage bei zur Bildung *informeller und damit auch intransparenter Netzwerke*, welche für Koller (2009) als wesentliche Faktoren bei der Entstehung von Ungleichbehandlungen sind. Die informellen Kontakte und Netzwerke sind jedoch dem Kulturbetrieb mit seiner starken Prägung durch die Subjektivität der AkteurInnen immanent, über die Bedeutung der informellen Strukturen für das kulturelle Schaffen sind sich Witzany und Koller einig. Gleichzeitig zeigten sich in ihnen jedoch genderspezifische Denk- und Handlungsmuster:

---

<sup>28</sup> Die angedeutete Studie konnte leider nicht eruiert werden, daher lassen sich die Aussagen leider nicht überprüfen.

„Also was sicher dazu kommt und das ist in jeder Hierarchie so, wenn jetzt der Professor männlich ist und die Studentinnen weiblich sind, dann geht das einfach ganz schnell einmal so – also das muss ja nicht ausgeübt sein – über die sexuelle Ebene. Also ich denk mir, dass das *immer* irgendwo ein Aspekt ist. Und natürlich – wie soll ich sagen – ich setz mich mit dem Professor nicht an den Stammtisch und sauf meine Bier bis um vier in der Früh. Das geht einfach nicht, und da ist es dann einfach schwieriger. [...] Du kommst als Studentin ja auch schnell in den Verruf, du haust dich zu dem Typen hin. Da kommen dann so viele Feinheiten rein“ (Witzany 2009)

Ebenso könne auch eine Professorin sich im informellen Rahmen nicht unkommentiert beim abendlichen Ausgehen exponieren, da darüber erfahrungsgemäß am nächsten Tag gelästert werde, während dieses Verhalten bei männlichen Kollegen deutlich weniger Aufmerksamkeit erzeuge. Damit ist eine allfällige genderspezifische Ungleichbehandlung weniger ein *Quotenproblem* – Koller verweist auf die Kunstuniversität als jene mit dem höchsten Professorinnenanteil und auf die wirksamen Bemühungen um Geschlechterparität – sondern bedarf genauerer Informationen über konkrete Situationen der Ungleichheit.

Ganz allgemein beurteilt Koller (2009) die aufgeklärt gender-orientierte Haltung vieler Männer im Kunst- und Kulturbetrieb nicht zuletzt als eine Sensibilität gegenüber dem sozial Wünschbaren im Sinne einer fortschrittlichen Außenwirkung. Durch die extreme Schnelllebigkeit und Konkurrenz, die harten Bedingungen der Etablierung und die Schwierigkeit, über längere Zeit erfolgreich zu sein (Witzanys Ausführungen gehen hier weitgehend d'accord mit Menger 2006) würden genderspezifische Karrierepfade jedoch begünstigt: So könne es sein, dass Männer stärker dem „*alten Denkschema*“ anhängen, „*unbedingt ihre Karriere vorantreiben zu müssen*“, während Frauen leichter die Möglichkeit hätten, „*sich auf andere Dinge, private Dinge zu konzentrieren*“ (Witzany 2009).

### 19.2.3 Selbstdarstellung durch Signalisation von Sozialkapital

In ihrer Untersuchung zu Sozialkapital und Statuspassagen hat Betina Hollstein (2007) noch eine Art des indirekten Gatekeepings nachgewiesen. Am Beispiel von Danksagungen in wissenschaftlichen Publikationen erklärt sie, wie sich AutorInnen Sozialkapital signalisieren, indem sie sich als bestimmten Personen Nahestehende präsentieren. Wer einem/r in der Scientific Community angesehenem/r ProfessorIn für die langen und intensiven Diskussionen oder die aufmerksame und geduldige Unterstützung dankt, signalisiert damit ein kollegiales Naheverhältnis ebenso wie „den Aufwand wert“ befunden worden zu sein. Mit zunehmender Unübersichtlichkeit und Konkurrenz innerhalb der Scientific Community, so Hollstein, habe die Zahl der Danksagungen deutlich zugenommen.

Im Kunststudium ist das Studium in der Klasse eines/r bestimmten ProfessorIn üblich und wird von den AbsolventInnen auch angegeben. Insgesamt ist bei vielen Interviews auffällig, dass sehr viele Namen genannt werden: das soziale Kapital der Befragten wird damit häufig beim Namen und auch in Zusammenhang mit einer Institution genannt. Der Hauptgrund dafür wird Respekt und Anerkennung sein, die „Nebenwirkung“ ist das Signalisieren von ausgeprägtem Sozialkapital durch die Vernetzung mit potenziellen GatekeeperInnen.

#### 19.2.4 Etablierung im Netzwerk

Nicht nur beim Berufseinstieg, sondern auch im Verlauf der weiteren Entwicklung spielen Gatekeeper und das soziale Netzwerk eine bedeutsame Rolle für den Zugang zu weiteren Erwerbsmöglichkeiten. Zembylas (2004: 268) verweist auf die große Bedeutung der Integration der AkteurInnen in ihr jeweiliges Berufskollektiv (ihre Szene), in dem Aufträge und Engagements, „*in der Regel nach vier Kriterien vergeben werden: persönliche Kontakte, Bekanntheitsgrad, Reputation und Vertrauen.*“ Kunstschaffende erhalten Aufträge und Präsentationsmöglichkeiten vielfach auf informellem Wege als Folge früherer erfolgreicher Kooperationen, durch die Empfehlung von GatekeeperInnen oder über die Vermittlung von KollegInnen.

„[...] weil man natürlich in Kontakt ist mit den Leuten, die man schon kennt, oder man lernt neue Leute kennen, stellt sich vor, redet, ja, es ist – ähm – es ist keine Suche, also ich setz mich jetzt nicht hin mit dem Telefonbuch oder dem [Branchenjahrbuch] und geh durch, wer könnte mich interessieren, sondern das ergibt sich.“ (Interview C2, Abs. 20)

„Also zum einen sind das Kontakte, oder Bekanntschaften, die man hat, also, die immer wieder neue Aufträge einbringen. Zum Beispiel hab ich im [Theater] gespielt, die kennen mich jetzt [..., und] wissen „Mah, die [Name A3] macht Grafik, die [Name A3] macht Gesang und die [Name A3] macht Schauspiel.“ Und jetzt gibt es vom [Ministerium] eben ein Projekt an einer Linzer Schule [...], das betreue ich deshalb mit, weil der Leiter vom [Theater] und die künstlerische Leiterin vom Projekt mich eben von dort kennen, und ich kann sehr viele Bereiche von dem Projekt abdecken und krieg das dann, ohne dass ich da davon gewusst hätte oder mich dafür beworben hätte.“ (Interview A3, Abs. 23)

Das Wiederengagiertwerden und Weiterempfohlenwerden für *zukünftige, reaktualisierte Arbeitsverhältnisse* (Kuster/Tsianos 2007: 137) sind es schließlich auch, die über den Erfolg der eigenen Arbeit Auskunft geben. Damit müssen sich die Kunst- und Kulturschaffenden

immer wieder aufs Neue beweisen, ihren Status immer wieder aufs Neue absichern und immer wieder ihre Kontakte pflegen. Dieses Kontakt-Halten ist somit ein wesentlicher Teil der Arbeit.

“Weil du sonst, wenn du das nicht machst, dann bist du sonst innerhalb kürzester Zeit – dann kennen dich die Leute nicht mehr, weil es so viele gibt. Wenn du selber nicht tätig bist, ist es egal, wie gut du bist, du hast überhaupt keine Chance. Das geht so schnell. Es ist unglaublich.” (Interview A3, Abs. 46)

Zur Aufrechterhaltung des Netzes und zu einer „Öffentlichkeitsarbeit in eigener Sache“ bedienen sich die meisten befragten KünstlerInnen mit Ambition zur Selbständigkeit einer eigenen Homepage, welche sie regelmäßig aktualisieren und deren BesucherInnenfrequenz sie auch kontrollieren. Ein weiteres Mittel sind Newsletter. Der persönliche Kontakt nimmt eine zentrale Rolle ein:

“Aber persönlich immer wieder anwesend zu sein ist schon ein wichtiger Punkt. Nicht so sehr um nur Kontakt auszutauschen, sondern um wirklich auch, weiß ich nicht, als Figur fassbarer zu werden.” (Interview B2, Abs. 271)

Die untrennbare Verbindung von Arbeit und Persönlichkeit, die Subjektiviertheit der Arbeit kommt in diesem Zitat sehr schön zum Ausdruck. Für die Pflege der Kontakte und für die (Selbst-)Darstellung hat der Kunstmarkt seine eigenen ritualisierten Veranstaltungen (vgl. Alemann 1997: 221) Vernissagen und Premieren dienen der Präsentation wie der Repräsentation – und werden von den Kulturschaffenden durchaus als mühsam empfunden.

“Netzwerken. [lacht] Ich bin einfach zu faul dazu. Ich schaffe es ja nicht einmal, jede Premiere anzuschauen. Normalerweise müsste man seine Nase in jede Premiere in Linz, in jede Vernissage halten, damit man wirklich einfach auch sein Netzwerk vergrößert.” (Interview C2, Abs. 236)

Für KünstlerInnen mit Betreuungspflichten stellen derlei für die Ausübung des Berufs so wichtige Termine eine Anforderung dar, die oft nicht ausreichend erfüllt werden kann.

“Also es ist in dem Bereich total wichtig, sehen und gesehen zu werden. Was ich auch nicht immer erfüllen habe können. Wenn ich Kinder habe, kann ich nicht zu jeder Vernissage hatschen.” (Interview D3, Abs. 245)

Die große Abhängigkeit vom Netzwerk des Berufskollektivs, die personelle Entgrenzung von Freundeskreis und KollegInnen und die zeitliche Entgrenzung durch das Verschwinden von Freizeit- und Repräsentationsterminen verstärkt das Verschwinden der Grenzen von Arbeit und Privatleben

## 20 Die Erwerbsorientierung junger Kunst- und Kulturschaffender

Ein wichtiges Forschungsinteresse dieser Arbeit ist Charakterisierung des Erwerbstypus junger Kunst- und Kulturschaffender. Zu Beginn wurden zwei Verortungen vorgeschlagen:

- Kunst- und Kulturschaffende als AlleindienstleisterInnen
- Kunst- und Kulturschaffende als ArbeitskraftunternehmerInnen

Die AlleindienstleisterInnen-These von Gottschall/Betzelt (2007) stellt stärker auf den institutionellen Rahmen der Erwerbstätigkeit ab, die ArbeitskraftunternehmerInnen-These von Pongratz/Voß (2004) fokussiert auf das Ausmaß der Subjektivierung von Erwerbsarbeit. Die Subjektivierung der Arbeit wird Bröckling (2007) als die gouvernementale Entwicklung eines unternehmerischen Selbst beschrieben. Mit all diesen Konzepten kommt man den hier befragten Erwerbstätigen im Kunst- und Kulturbereich sehr nahe: Die meisten Befragten sind (auch) AlleindienstleisterInnen: Strittig ist diese Definition bei D3, die neben ihrer unselbständigen Haupterwerbstätigkeit nur unregelmäßig und sporadisch als Selbständige arbeitet, und bei der Orchestermusikerin A2, die jedoch auch bei anderen Orchester und Ensembles einspringt. Strittig ist sie auch bei B2 und C4, die hauptsächlich als Freischaffende KünstlerInnen arbeiten und nur in geringem Ausmaß kuratorische Tätigkeiten annehmen. Insofern ist die Anwendbarkeit eines Dienstleistungsbegriffes fragwürdig.

Alle Befragten sind in hohem Ausmaß UnternehmerInnen ihrer eigenen Arbeitskraft – was schon angesichts der vorherrschenden Erwerbsformen (Selbständigkeit, hybride Erwerbsformen) nicht überraschen sollte. Der Begriff der UnternehmerIn ist dabei im Sinne Schumpeters zu verstehen. Der Schumpeter'sche UnternehmerInnenbegriff ist dynamisch und stellt im Gegensatz zum statischen „Betriebswirt“ auf einen innovativen, kreativen Charakter ab. Im Vordergrund steht nicht das Gewinnstreben als extrinsischer Motivator, sondern schöpferische Initiation und Durchsetzung von Entwicklungen, die Überwindung von Schwierigkeiten und die Überzeugung von Interessensgruppen. Damit grenzen sie sich vom reinen Homo oeconomicus ab. UnternehmerInnen müssen für ihre Handlungen nicht zwangsweise über eigenes Kapital verfügen, sondern reihen sich als spezifische wirtschaftliche FunktionsträgerInnen neben ErfinderInnen, KapitalbesitzerInnen und ManagerInnen ein (vgl. Emes 2004: 135f). Damit ist das Konzept offen genug für die unterschiedlichen Logiken des wirtschaftlichen und künstlerischen Handelns.

Die Anwendung des ArbeitskraftunternehmerInnen-Typus von Pongratz/Voß (2004) auf Erwerbstätige im kulturellen Bereich ist lohnend. Die Erwerbstätigen befinden sich in mehr oder weniger ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnissen und müssen ihre Position laufend aktualisieren. Arbeit und Freizeit gehen fließend ineinander über, Berufs- und Privatleben finden zahlreiche Überschneidungen. Wie weit die von Pongratz/Voß (2004) formulierten Dimensionen zur Überprüfung der arbeitskraftunternehmerischen Erwerbsorientierung – Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung – reichen, wird in der Folge durchleuchtet.

Die Heterogenität der Erwerbssituationen macht eine Untersuchung der Erwerbsorientierung schwierig. Kunst- und Kulturschaffende arbeiten häufig in mehreren verschiedenen Erwerbszusammenhängen, denen sie mit unterschiedlichen Ansprüchen und Ambitionen entgegentreten. In ihrem freien Kunstschaffen legen sie andere Maßstäbe an und verfolgen andere Ziele als in angewandten Auftragsarbeiten oder in häufig so bezeichneten „Geld-Jobs“, die vor allem der kurz- oder mittelfristigen Absicherung dienen. Je nach Erwerbszusammenhang unterscheiden sich auch die Aspekte ihrer Erwerbsorientierung.

Um das Feld diesbezüglich zu ordnen, eignet sich eine Gliederung in drei Gruppen: (1) KünstlerInnen, (2) KulturarbeiterInnen und Kreative und (3) Mischtypen mit hybriden Erwerbszusammenhängen. Die Einteilung ergibt sich aus den verschiedenen Tätigkeits-schwerpunkten der Befragten.

**(1) KünstlerInnen:** Bei den dieser Gruppe zugeordneten Personen handelt es sich um KünstlerInnen, die ihren Lebensunterhalt im wesentlichen aus ihrer freien künstlerischen Tätigkeit und diese nicht beeinträchtigenden Aufträge oder Förderungen beziehen können. Sie haben ein sehr stark ausgeprägtes Selbstverständnis als KünstlerInnen und beanspruchen weitgehende Autonomie in Bezug auf ihr Schaffen. Ergänzend zu ihrem freien künstlerischen Schaffen nehmen sie fallweise angewandte künstlerische Aufträge oder kuratorische Tätigkeiten an, wenn diese in engem Zusammenhang mit dem künstlerischem Schaffen stehen. Alle Befragten in dieser Gruppe sind ausschließlich alleinselbständig tätig, sind also auch UnternehmerInnen ihrer selbst.

*VertreterInnen dieser Gruppe sind B2, C1, C4 und C2.<sup>29</sup>*

<sup>29</sup> Wobei der Interviewpartner C2 seine Tätigkeit im ausgeprägt arbeitsteiligen Prozess von Theaterproduktionen nicht in dem Maße „frei“ ausüben kann, wie dies die anderen drei tun. Dadurch und durch ergänzend ausgeübte kreativwirtschaftliche Dienstleistungen könnte er auch der Gruppe (3) Geteilte Berufsbilder zugerechnet werden.

**(2) KulturarbeiterInnen und Kreative:** Bei dieser Gruppe handelt es sich um Personen, die ihren Haupterwerb aus der Kulturarbeit, dem Kulturmanagement oder dienstleistungsorientierte Tätigkeiten im Bereich der Creative Industries ziehen. Sie sind darüber hinaus auch künstlerisch engagiert, dieses Engagement ist der Erwerbsarbeit jedoch klar untergeordnet. Ihr berufliches Selbstverständnis ziehen sie demgemäß auch in hohem Maße aus ihrer Erwerbstätigkeit. Alle Befragten in dieser Gruppe sind unselbständig (angestellt oder Freier Dienstvertrag) beschäftigt, üben jedoch darüber hinaus Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis aus oder verfolgen eigenständige künstlerische Projekte.

*VertreterInnen dieser Gruppe sind A4, C3, D1, D2 und D3.*

**(3) Geteilte Berufsbilder:** Bei dieser Gruppe handelt es sich um Personen mit einem starken Selbstverständnis als KünstlerInnen, die jedoch auch in größerem Umfang in anderen Bereichen – zumeist in kunst- und kulturnahen Dienstleistungen – tätig sind.

*VertreterInnen dieser Gruppe sind A1, B3, A3 und B1.*

*Als Ausnahme* in dieser Gliederung muss abermals die Orchestermusikerin A2 gelten. Sie erzielt ihren Lebensunterhalt ausschließlich als Künstlerin, ist jedoch in ihrer künstlerischen Autonomie eingeschränkt und kann nur bei Neben-Engagements, beispielsweise in Kammerensembles die Stückwahl beeinflussen. Sie ist hauptsächlich unselbständig erwerbstätig, die Organisation der Rahmenbedingungen übernimmt daher das Management des Orchesters. Tätigkeiten auf Honorarbasis erfüllen die Funktion eines Zuverdienstes und dienen der Erweiterung von Erfahrung und Renommee.

## 20.1 Erweiterte Selbst-Kontrolle

Ein wesentliches Merkmal des/der ArbeitskraftunternehmerIn ist die gegenüber anderen Erwerbstätigen-Typen erweiterte Selbst-Kontrolle der eigenen Leistungen. Dazu gehört die verstärkte *selbständige Planung, Steuerung und Kontrolle der eigenen Tätigkeiten* (Pongratz/Voß 2004: 24). Die Ausprägung der Leistungsorientierung als Teil der Erwerbsorientierung strukturieren Pongratz/Voß (2004: 75) nach den drei Subtypen Leistungserfüllung, Leistungssicherung und Leistungsoptimierung, von denen letztere für diese Untersuchung interessant sind.

**Abbildung 67: Typen der Leistungsorientierung**

← Souveränes Erfüllen der Anforderungen ..... konsequenter Optimierungsanspruch →	
<b>Leistungssicherung</b>	<b>Leistungsoptimierung</b>
Sachlich nüchterne Erfüllung professioneller Arbeitsstandards mit Betonung von Kompetenz, Erfahrung, Normtreue, Korrektheit	Verbindung von emotionaler Erlebnisqualität und Effizienzanspruch bei der Bewältigung neuer Herausforderungen, Bereitschaft zur Improvisation und hoher Leistungsverausgabung
→ ArbeitskraftunternehmerIn → → →	

Quelle: Eigene Darstellung nach Pongratz/Voß (2004: 75ff)

Alle interviewten Kunst- und Kulturschaffenden weisen die Merkmale von LeistungsoptimiererInnen auf. Die hohe Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und die in den meisten Fällen weitreichende Autonomie<sup>30</sup> bei der Konzeption, Planung und Umsetzung der Projekte trifft auf alle drei Gruppen – KünstlerInnen, KulturarbeiterInnen und Kreative sowie die Personen mit geteilten Berufsbildern – zu. Bei den Personen mit geteilten Berufsbildern ist sie teilweise in ihren dienstleistungsorientierten Tätigkeiten eingeschränkt.

Die weitreichende Selbst-Kontrolle und Optimierung der eigenen Leistungen ist einerseits Bedürfnis, andererseits ergibt es sich als Anforderung aus den Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit. Bedürfnis ist sie insofern, als das kreative Schaffen, die Möglichkeit eigene Interessen und Ansprüche zu verwirklichen sowie ideale Motive die zentralen, intrinsischen Motivatoren für das Berufsbild sind. Die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit erfordern jedoch auch erweiterte Selbst-Kontrolle. Viele InterviewpartnerInnen arbeiten

- projektbasiert in losen Netzwerkstrukturen ohne festgelegte Hierarchien,
- in dezentralen Betriebsstrukturen kleiner und/oder junger Unternehmen,
- in Organisationsstrukturen mit ehrenamtlichen AktivistInnen und freien MitarbeiterInnen,
- auf Werkvertragsbasis, wobei sie die Aufträge in der Regel auf Basis ihrer persönlichen Referenzen und des damit verbundenen Vertrauens erhalten,
- auf Basis selbstentwickelter Angebote, die sie alleine oder mit PartnerInnen umsetzen.

**20.1.1 Hohe intrinsische Motivation in fachlichen Aspekten**

Die Kunst- und Kulturschaffenden identifizieren sich sehr stark mit ihrer Tätigkeit, haben ausdrücklich Spaß an ihren Projekten und Produktionen und genießen es, sich neuen

<sup>30</sup> Der Grad der Autonomie bei den jeweiligen Tätigkeiten ist freilich unterschiedlich; für die Orchestermusikerin ist eine gewisse Autonomie lediglich bei den Nebentätigkeiten möglich.

Herausforderungen im Rahmen einer sinnstiftenden Tätigkeit widmen zu können. Sie fühlen sich sowohl für Fragen der Konzeption, des Ablaufes als auch für die Qualität der Ergebnisse in hohem Maße verantwortlich, unabhängig davon ob, sie in Teams oder alleine arbeiten.

“Naja, es [...] ist ja das Spannende das Aufeinandertreffen von sehr interessanten Personen, die halt mannigfaltige Zugänge haben zu ihrem Tun oder zur Reflexion dessen, was sie dann in ihren Werken ausdrücken wollen, oder in ihren Formaten.” (Interview D2, Abs. 17)

“Nein, wenn ich was mache, dann mach ich das mit 100 Prozent, und da möchte ich, dass die mit denen ich zusammenarbeite, das auch tun. Sonst interessiert es mich nicht.” (Interview B1, Abs. 177)

Die Qualität der Ergebnisse ist besonders bei den WerkvertragnehmerInnen auch eng mit der der Voraussetzung für weitere Engagements verknüpft. Insofern sind sie sowohl aufgrund der eigenen Ansprüche an die Arbeit als auch im Sinne einer Weiter- oder Wiederbeschäftigung daran interessiert, das Bestmögliche aus sich und ihrem Erwerbsumfeld herauszuholen.

Damit sie ihre Leistung in der selbst angestrebten Qualität erbringen können, reflektieren sie intensiv die eigene Leistung und setzen zu deren Verbesserung aktiv bei den eigenen Schwächen an. Unbezahlte Rechercharbeiten und/oder laufende Weiterbildung nicht selten auf eigene Kosten bzw. in der Freizeit werden von allen Befragten durchgeführt, die unselbständig oder regelmäßig auf Basis von Werkverträgen oder Freien Dienstverträgen beschäftigt sind. Die Musikerin A2 setzt sich beispielsweise über die Proben hinaus durch informelles Vorspielen der Kritik externer KollegInnen aus, um ihr Spiel zu verfeinern.

Das folgende Zitat weist exemplarisch das Gefühl einer starken Verpflichtung gegenüber den Projekten aus und damit verbunden die ausgeprägte Bereitschaft, unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, wenn es für die häufig selbst gesteckten Ziele nötig ist.

“Das ist nicht, weil ich das muss, sondern weil ich das auch will, weil ich es gut machen will. Und, dann ist es natürlich so, grade beim [Projekt], weil ich da gerade angefangen habe. Ich habe da nicht wirklich viel Erfahrung, dann denk ich mir, ich kann da nicht jede Stunde die ich recherchiere im Internet über irgendwas, weil das mein Unwissen ist, kann ich jetzt nicht alles verrechnen, weil sonst kommt am Ende gar kein Projekt [...] mehr heraus.” (Interview D1, Abs. 57)

In der von Pongratz/Voß (2004: 6ff) getroffenen Differenzierung in Typen der *Leistungsoptimierung*, *Leistungssicherung* und *Leistungserfüllung* sind 13 der 14 ausgewerteten InterviewpartnerInnen eindeutig und durchgängig LeistungsoptimiererInnen. Lediglich

die Personen A1 (geteiltes Berufsbild) ist in ihrem "Brotjob" eher dem *Typus Leistungssicherung* zuzuordnen. Im Zeitverlauf ist die Typisierung jedoch variabel: So betont die Befragte A1 über ein umfangreiches, mehrere Jahre dauerndes Projekt bei ihrem hauptsächlichen Auftraggeber, bei dem sie weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten hatte, ihre Ambition und Handlungsmacht. Gegenwärtig empfindet sie jedoch die Rahmenbedingungen der Erwerbssituation aufgrund ihres Status in der Belegschaft, der sie als Neue Selbständige eben nicht angehört, als sehr unbefriedigend.

"[...] wie ich damit umgehe, damit umgehen muss, weil anders kann ich ja nicht, ist versuchen, psychisch auf der Höhe zu bleiben und jeden Tag sich motivieren, dass man da überhaupt reingeht. Also das Emotionale hintenanstellen, also schauen, dass man seinen Job trotzdem gut macht." (Interview A1, Abs. 139)

Da die Verbindung mit ihrem Auftraggeber ihr jedoch ein einigermaßen kontinuierliches Einkommen sowie genügend Zeit für ihr Kind und ihr künstlerisches Schaffen bietet, setzt sie sich der Situation vorerst weiterhin aus. Um ihre Tätigkeit wieder in einer motivierenderen Arbeitssituation ausüben zu können, erwägt sie jedoch mittelfristig eine Änderung ihres Erwerbsstatus hin zu einem klareren unternehmerischen Profil als jenes einer Neue Selbständige in einem ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnis zu einem hauptsächlichen Auftraggeber.

### **20.1.2 Betriebswirtschaftliche Aspekte des Berufshandelns als Notwendigkeit**

Unter den Kunst- und Kulturschaffenden sind viele Alleinselbständige oder als Freie DienstnehmerInnen diesen sehr ähnliche Erwerbstätige. Daher zählt zu dem zu Leistenden nicht nur das kreative Schaffen, sondern auch die Organisation der eigenen betriebswirtschaftlichen Interessen. Dieser Bereich nimmt vor allem emotional einen wesentlich geringeren Stellenwert ein und wird tendenziell als Belastung oder Ablenkung vom künstlerischen oder kreativen Schaffen empfunden. Hier sehen die Kunst- und Kulturschaffenden auch ihre größten Defizite.

"Wenn du angestellt bist, dann organisiert jemand anderes für dich. Und wenn du Künstler bist, musst du wieder alles selbst machen. [...] Wenn du in der Wirtschaft selbstständig bist, dann bist halt eine Wirtschaftlerin. Dann weißt du, wie du dich organisieren musst, das hast du gelernt, oder das hast du studiert. Wenn du Künstler bist, dann hast du nur gelernt, wie man ein Bild malt, oder nur gelernt, wie man fotografiert." (Interview A3, Abs. 88)

“Es ist natürlich das Selbstständigsein als Künstler etwas ungewohntes. Ich bin kein Geschäftsmann und muss mich aber mit Sachen auseinandersetzen – und da hilft mir auch keiner – wie Finanzamt, wie Sozialversicherung etc. Da könnte es irgendwie ein Tutorium, oder irgendetwas in die Richtung dafür geben, aber gibt es nicht.” (Interview C2, Abs. 147)

Jene Kunstschaffenden, die durch einschlägige Erwerbstätigkeiten oder in Verbindung mit der Erwerbssituation der Familie Erfahrungen mit betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten gesammelt haben, betrachten die dadurch erworbenen Kenntnisse explizit als vorteilhaft: Sie sind dadurch in der Berufspraxis unabhängiger und stehen den administrativen Abläufen und bürokratischen Erfordernissen im Zusammenhang mit Förderanträgen, Projektkalkulationen oder Abrechnungen entspannter gegenüber als jene, denen diese Erfahrungen fehlen. Trotz der Probleme, die diese Bereiche gerade den BerufseinsteigerInnen bereiten, wird es als wichtiger Teil der Berufspraxis aufgefasst, die Handlungsmuster entsprechen bei diesem Aspekt der Erwerbsarbeit jedoch eher dem Typus Leistungssicherung.

“Das ist schon ein regulärer Job, und den muss man auch so betreiben. [...] Und diese Vermarktung beziehungsweise die Einreichungen, die Büroarbeit, das gehört halt einfach auch dazu.” (Interview C4, Abs. 207 und 209)

### **20.1.3 (Selbst-)Ausbeutung**

Gottschall/Betzelt (2005: 218) verweisen in ihrem Versuch einer Anwendung des ArbeitnehmerInnenkonzeptes auf Kulturschaffende auf die hohe intrinsische Motivation und die „professionelle Lust“, die die Erwerbstätigen ausbeutbar macht. Die am Beginn dieses Kapitels unterschiedenen drei Typen kennen diesbezüglich unterschiedliche Erfahrungen.

Für die KünstlerInnen besteht die Ausbeutung vor allem in der Selbstausbeutung während der Etablierungsphase. Das kontinuierliche Produzieren und die Schaffung eines Werkes sind die erste Voraussetzung für den Zugang zu Publizität, zu Stipendien und zu Vermarktungsinstanzen sowie zur Bildung eines „Marktwertes“. Wie bereits beschrieben, ist die Etablierungsphase für KünstlerInnen eine sehr komplexe Angelegenheit, in der sie unter sozial sehr unsicheren Bedingungen am Existenzminimum leben, um sich ohne Einschränkung durch andere Tätigkeiten möglichst vollständig auf das künstlerische Schaffen konzentrieren zu können.

“Aber das war einfach wirklich – das bewusste und kontinuierliche Produzieren, das bewusst sich nicht ablenken lassen, zum Beispiel wenn man auch diese kuratorischen Tätigkeiten übernimmt, dass man sagt, das ist ein Ding, aber meine künstlerische Tätigkeit, das ist das andere Ding. Dass

[...] sich zum Beispiel in der Werbung natürlich Möglichkeiten ergeben hätten, auch über Freunde, die dort arbeiten, oder so. [...] Und dass ich da wirklich immer ganz bewusst gesagt habe, eigentlich interessiert mich das nicht. Dass ich wirklich immer Abstriche gemacht habe, und mir denke, ich komme schon über die Runden, aber ich will mich auf mein Ding konzentrieren.” (Interview B2, Abs. 99)

“Dann ist es in erster Linie gerade am Anfang viel Selbstausschöpfung. Ganz klar, dass man eben das Ding durchzieht. Eben etwas zu schaffen, auf dem man aufbauen kann. Durch das man Referenzen hat.” (Interview B2, Abs. 189)

Für KulturarbeiterInnen und Kreative stellt sich Ausbeutung etwas anders dar und trägt einerseits deutliche Muster von Selbstausschöpfung, andererseits wird die Mehrleistung von den ArbeitgeberInnen bzw. den KollegInnen auch als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt. Die InterviewpartnerInnen in dieser Kategorie befinden sich in unselbständigen Dienstverhältnissen und arbeiten für Nonprofit-Organisationen, öffentliche Kulturinstitutionen oder Unternehmen. Auch sie sind bereit, für ihre Projekte wesentlich mehr zu leisten, als in ihrer regulären Dienstzeit möglich ist. Zum Ausdruck kommen dabei teils subjektiv empfundenen Notwendigkeiten

- von Mehrleistungen um die fachliche Qualität der Projektarbeit zu sichern oder zu heben,
- „bei sich selbst zu sparen“, um geringe Projektbudgets zu entlasten,
- für ProjektmitarbeiterInnen auch außerhalb der Arbeitszeit AnsprechpartnerIn zu sein,
- Arbeiten zu übernehmen, die nicht zu den vereinbarten Kompetenzen gehören und eigentlich höher entlohnt werden müssten,
- der fließende Übergang von Erwerbsarbeit zum „Ehrenamt“ (mit einem sanft-ironischen Unterton) in Zusammenhang mit Nonprofit-Einrichtungen und Großprojekten.

Diese (Selbst-)Ausbeutungspraktiken sind also Hinweise auf eine ausgeprägte Identifikation – eines „sich gleichsetzen“ – sowohl mit den Projekten als auch mit den Institutionen (was sich an anderen Stellen der Interviews auch bestätigt). Sie resultieren nicht aus einem Druck der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen, sondern sind als *doppelte Subjektivierung* Ausdruck einer *gouvernementalen Selbstregierung*. Isabell Lorey (2007: 126f) verweist in diesem Zusammenhang auf ein scheinbares Paradoxon aus Selbstdisziplinierung und Selbstermächtigung in Anlehnung an Foucault:

„Nur in dieser Ambivalenz findet die Regierbarkeit souveräner Subjekte statt. Denn gerade weil Techniken des Sich-selbst-Regierens aus der Gleichzeitigkeit von Unterwerfung und Ermächti-

gung entstehen, aus der Gleichzeitigkeit von Zwang und Freiheit, werden die Individuen nicht lediglich zu einem unterworfenen, sondern zu einem bestimmten modernen, ‚freien‘ Subjekt. Solchermaßen subjektiviert, (re)produziert dieses Subjekt die Bedingungen für Gouvernamentalität immer wieder aufs Neue mit“.

In dieser Hinsicht sind Kulturschaffende ArbeitskraftunternehmerInnen. Ihr berufliches Handeln ist Ergebnis dieser Ambivalenz, die den Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital – oder zwischen Arbeit- bzw. AuftragnehmerIn und Arbeit- bzw. AuftraggeberIn aufzulösen scheint. Pongratz/Voß (2004: 32) betonen jedoch, dass es sich nicht um ein Verschwinden des Widerspruches handelt, sondern lediglich um eine Umwandlung in einen strukturellen Widerspruch zwischen UnternehmerInnen verschiedener Art.

## 20.2 Erweiterte Selbst-Ökonomisierung

Ein weiteres wesentliches Merkmal des/der ArbeitskraftunternehmerIn ist die gegenüber anderen Erwerbstätigen-Typen erweiterte Selbst-Ökonomisierung der eigenen Fähigkeiten. Dazu gehört die “aktiv zweckgerichtete ‘Produktion’ und ‘Vermarktung’ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen”. Pongratz/Voß (2004) operationalisieren diesen Aspekt als berufsbiographische Orientierung.

**Abbildung 68: Typen der berufsbiographischen Orientierung**

← Erhaltung des Berufsstatus ..... Selbstgestaltung der Erwerbssituation →			
Statusarrangement	Karriereambition		Autonomiegewinn
Arrangement mit der gegenwärtigen Erwerbssituation ohne aktive Bemühung um Verbesserung	Laufbahnorientierung	Chancenoptimierung	Selbstverwirklichung durch umfassendes Einbringen der eigenen Fähigkeiten in die Tätigkeit, Anspruch auf Selbstbestimmung
	Entwicklungsambitionen innerhalb der gegenwärtigen Betriebsstrukturen	Entwicklungsambition über die gegenwärtigen Betriebsstrukturen hinaus	
→ ArbeitskraftunternehmerIn → → →			

Quelle: Eigene Darstellung nach Pongratz/Voß (2004: 89ff)

Pongratz/Voß (2004) haben für die von ihnen untersuchten Erwerbstätigen hinsichtlich der berufsbiographischen Orientierung und der Leistungsorientierung deutliche Unterschiede festgestellt. Während die Mehrheit der Befragten hinsichtlich ihrer Leistungsorientierung sich eindeutig als LeistungsoptimiererInnen ausweisen und damit diesbezüglich als ArbeitskraftunternehmerInnen auftreten, überwiegen bei der berufsbiographischen

Orientierung die an Sicherheit orientierten Handlungsmuster des/der verberuflichten ArbeitnehmerIn (Laufbahnorientierung, Statusarrangement).

Die Erwerbstätigen in Kulturberufen weichen von diesem Ergebnis ab und weisen sich mehrheitlich als ChancenoptimiererInnen bzw. an Autonomiegewinn orientiert aus und entsprechen damit deutlicher dem ArbeitskraftunternehmerInnen-Typus als die von Pongratz/Voß (2004) befragten Personen. Einer der Gründe dafür könnte sein, dass sie im Vergleich zu den von Günter Voß und Hans Pongratz Befragten in unsicheren Erwerbssituationen arbeiten, ihre Status schwankend sind und keine vorgezeichnete Laufbahnen existieren. Sie entsprechen damit den von Pongratz/Voß (2004: 31) theoretisch formulierten Ausprägungen des Typus ArbeitskraftunternehmerIn, der sich durch die „*Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen*“ in „*stets neuen Bewährungssituationen findet*“, „*in denen sich Aufstieg oder Abstieg, Erfolg oder Fehlschlag immer wieder von neuem entscheiden*“.

Unter Berücksichtigung der zu Beginn dieses Kapitels getroffenen Unterscheidung in KünstlerInnen, KulturarbeiterInnen und Kreative sowie Personen mit geteiltem Berufsbild sind unterschiedliche Ausprägungen der berufsbiographischen Orientierung feststellbar.

KünstlerInnen bewegen in einem Markt mit spezifischen Regeln und teilweise ausgeprägter Konkurrenz. Zur Untersuchung interessieren besonders folgende Fragen: Welche längerfristigen beruflichen Ziele verfolgen die Befragten und wie stützen sie diese durch ihre gegenwärtige Tätigkeit? Welche Maßnahmen setzen sie in diesem Zusammenhang? Zur Optimierung ihrer Chancen lassen sich prinzipiell zwei strategische Anknüpfungspunkte feststellen. Einerseits hat ihr künstlerischer Ansatz einen Einfluss auf ihre Marktposition, andererseits können sie ihre Chancen durch die Erweiterung und Steuerung ihrer Publizität erhöhen.

### **20.2.1 Marktchancen und künstlerischer Ansatz**

Künstlerische Produktion kann prinzipiell als Ware verstanden werden, die auf einem Markt gehandelt und von einem Publikum konsumiert wird, wobei die ökonomische Diktion für Kunstinteressierte eine etwas schalen Beigeschmack hat. Die Kulturökonomin Ingrid Gottschalk unterscheidet diesbezüglich zwei Sorten von KunstkonsumentInnen, nämlich SammlerInnen und RezipientInnen (Gottschalk 2006, 89f). Je nach Kunstgattung und KonsumentInnengattung bedarf es unterschiedlicher vermittelnder Instanzen wie

verschiedener Arten von Theater- oder Konzertbühnen, Galerien, Museen, Verlage, Gebietskörperschaften, etc. Diese vermittelnden Instanzen haben ebenso spezifische Interessen: Sie möchten ein bestimmtes Profil entwickeln und schärfen, müssen ihre Förderwürdigkeit nachweisen, sollen eine gewisse BesucherInnenfrequenz oder Auslastung erreichen, ihre Kosten decken oder sogar Gewinne erzielen. Öffentliche FördergeberInnen sind neben ihren gesetzlichen Förderverpflichtungen auch durch politische Interessen beeinflusst, wie die Attraktivierung des Standorts (vgl. Ermert 2002), die Befriedigung von Medien und WählerInnen, aber auch ideologische Überzeugungen. Das Kunst- und Kulturpublikum hat ebenfalls bestimmte Bedürfnisse: Es hat Interesse an intellektueller Auseinandersetzung bzw. sucht ästhetische, emotionale, sensorisch-dekorative oder unterhaltsame Erlebnisse (Gottschalk 2006: 93) oder möchte vielleicht auch einen bestimmten Status imaginieren (vgl. Veblen 1997).

Die Bereitschaft der befragten KünstlerInnen sowie der kunstschaftenden KulturarbeiterInnen und Personen mit geteilten Berufsbildern, sich der Marktnachfrage einseitig anzupassen oder gar den AbnehmerInnenkreis zu maximieren, ist eingeschränkt. Gegenüber den vermittelnden Instanzen gibt es eine gewisse Anpassungsbereitschaft im Bereich eines Entgegenkommens oder von Kompromissbereitschaft. SammlerInnen und RezipientInnen wird intellektuell und ästhetisch herausfordernd begegnet, oberflächliche Dekoration und vordergründige Emotionen werden abgelehnt. Um das Publikum dennoch zu erreichen, nehmen Vermittlungsstrategien eine wichtige Rolle ein. Diese dienen jedoch ebenfalls in erster Linie ideellen Überlegungen.

Die Frage der Marktgängigkeit beginnt bereits bei der Wahl der äußeren Form des Mediums. „Flachware“, also Bilder mit vor allem zweidimensionaler Ausdehnung sind einfacher präsentierbar und transportierbar und damit auch einfacher handelbar als mehrdimensionale Installationen. Sie stellen damit geringere räumliche und technische Anforderungen für die vermittelnden Instanzen, insbesondere für Galerien und den Kunsthandel dar, welche die Kunst ja nicht ausschließlich präsentieren, sondern auch verkaufen möchten und darüber hinaus nicht über das Raumangebot eines Museums verfügen.

“Das ist halt in der bildenden Kunst schwieriger, weil die nicht mehr so klassisch auf diese Handelswarenproduktion aus sind. Aber wenn man im Galeriebereich schaut, im kommerziellen, es ist nur Handelsware im Umlauf, es ist ja wirklich nur Flachware, es sind Bilder an der Wand, es ist einfach handelbar. Es ist eine bestimmte Form der Präsentation. [...] Man braucht dann natürlich

ein Produkt, das handelbar ist. Das ist natürlich in der Kunstlandschaft heutzutage mit diesen medial oft auch vermischten Dingen schwierig.” (Interview B2, Abs. 105, 107)

In der Kunst werden dennoch zunehmend unterschiedliche, nicht standardisiert handhabbare Formate wie multimediale Rauminstallationen produziert, denn künstlerisch relevant sind eben nicht die Marktgängigkeit, sondern Idee, Ästhetik und Sinn.

“Mir ist total bewusst, dass das, was ich mache, eigentlich überhaupt nicht verkäuflich ist. So Installationen sind, denk’ ich, denkbar schlecht für Sammler. Und Medien- und Videoarbeiten ebenfalls. Da funktioniert die Flachware immer noch am besten. Aber deswegen möchte ich jetzt nicht umschwenken und das machen. Das kann es nicht sein, das ist es auch nicht für mich.” (Interview C4, Abs. 110)

Partner für eine in solcher Art und Weise nicht oder kaum marktgängige Kunst sind daher häufig öffentliche Kultureinrichtungen oder Nonprofit-Organisationen, die als FördergeberInnen und Financiers auftreten. Dasselbe gilt für künstlerische Interventionen im öffentlichen Raum.

Ein weiterer häufig genannter Aspekt im Bezug auf die Marktgängigkeit künstlerischer Produktionen ist der Geschmack des Publikums. Besonders zum Ausdruck kommt dieses Thema bei den InterviewpartnerInnen mit geteiltem Berufsbild. Auf einer Skala zwischen ausgeprägt marktwirtschaftlicher und ausgeprägt künstlerischer Logik verorten sie sich mitunter mehrfach: durch Dienstleistungen im Spektrum der Creative Industries (Grafik-Design, Fotografie, Tontechnik), durch publikumsfreundliche künstlerische Tätigkeiten (alternative Bands, Kleinkunst, workshop-artige Projekte) sowie durch ambitionierte experimentelle Kunstprojekte. Auffällig ist auch, dass es sich dabei um Personen handelt, bei denen die zukünftige Entwicklung noch offen ist, sei es aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Ausbildung, aufgrund des Durchlaufens einer Statuspassage oder aufgrund einer als unbefriedigend empfundenen Erwerbssituation. Insofern ist auch noch offen, ob sie sich in Richtung der Creative Industries oder zu einer Existenz als KünstlerInnen bewegen. Diese Offenheit drückt sich in einer gewissen Widersprüchlichkeit oder Unsicherheit aus.

“Aber ich finde es berechtigt, weil sie [kommerziell orientierte AkteurInnen, Anm. KS] clever sind. [...] Also wenn man das kann, dann finde ich das wirklich, das finde ich berechtigt und legitim und bewundernswert, wenn man das kann. Also einen Schmarrn super verkaufen und viel Geld dafür kriegen [...]. Ja. Aber ich finde, für mich hat Kunst eine Seele und sollte irgendwie verändern und sollte irgendwen zu was bringen, im weitesten Sinn.” (Interview A3, Abs. 168)

“Die sind so, dass sie jetzt sagen können, sie können davon leben. Die machen nichts anderes als Musik. Aber mit Kompromissen. Also sie können nicht von dem leben, was sie halt so machen, sondern sie müssen Sachen spielen, wo sie auch nicht spielen wollen, nur damit es die Kohle gibt.” (Interview B1, Abs. 293)

Die Befragten stehen also vor der Entscheidung zwischen künstlerischer Verwirklichung und finanzieller und sozialer Absicherung. Als Kompromiss kommt dabei in Frage, sich temporär dem einen oder anderen zu widmen, also sich beispielsweise noch einige Jahre als KünstlerIn zu versuchen um dann später in eine sicherere und regelmäßige Erwerbssituation zu wechseln – oder auch umgekehrt.

### **20.2.2 Marktchancen und Publizität**

Kunst- und Kulturschaffende sind als in hohem Ausmaß Alleinselbständige sehr stark von ihren persönlichen Referenzen und von ihrem sozialen Kapital abhängig. Der Zugang zu Aufträgen und Präsentationsmöglichkeiten erfolgt – wie bereits dargestellt wurde – häufig über das soziale Netzwerk und über die Vermittlung von GatekeeperInnen. Die Pflege des sozialen Netzwerkes, die Anbindung an Informationskanäle und die Erweiterung des eigenen Bekanntheitsgrades sind daher wichtige Aspekte der Chancenoptimierung und Selbst-Vermarktung im Kunst- und Kulturbetrieb. Dem zuträgliche Handlungsstrategien sind bei vielen der Befragten erkennbar, womit die Kunst- und Kulturschaffenden hier sehr stark dem ArbeitskraftunternehmerInnen-Typus entsprechen.

Zu den genannten Handlungsstrategien und -mustern gehören

- die persönliche Präsenz bei Veranstaltungen in der Kunst- und Kulturszene,
- die informelle Pflege und Erweiterung des sozialen Netzwerkes über laufende, persönliche Kontakte im Rahmen eines Ineinanderfließens von Arbeitszeit und Freizeit,
- die Information potentieller InteressentInnen via Newsletter,
- der Aufbau und die Pflege einer Webpräsenz mit Referenzen und das Management der Verlinkungen
- die Kontrolle der eigenen Publizität (Berichte in Fach- und Breitenmedien, Entwicklung und Herkunft des Traffics im Zusammenhang mit der Webpräsenz)
- und hohe Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Verlässlichkeit und Qualität der eigenen Leistung als Grundlage für die Ausdehnung des „KundInnenkreises“ durch Empfehlungen.

Auf die Integration in eine spezialisierte Vertriebsgesellschaft kann derzeit nur der Interviewpartner B2 verweisen. Der Zugang wurde ihm bereits während des Studiums über die Vermittlung eines Hochschullehrers ermöglicht und spielt eine bedeutende Rolle für die Publizität des Künstlers. Die Vertriebsgesellschaft übernimmt für ihn die Katalogisierung seines Werkes, den Verleih, den Vertrieb und die Präsenz bei internationalen Festivals, Wettbewerben und Ausstellungen sowie das Rechtemanagement. Damit befreit sie den Künstler vom Management-Aufwand und ermöglicht ihm einen ungestörteren Schaffensprozess.

“Also da kann ich wirklich nur [Vertriebsgesellschaft] hoch schätzen und hoch loben, weil das ist auch nicht so eine selbstverständliche Organisation, es gibt nicht so viele weltweit oder in Europa, solche Institutionen, die wirklich auf dem sehr professionellen Niveau unterwegs sind. Das ist natürlich sehr hoch einzuschätzen und es ist auch zunehmend schwierig, in diese Vertretung zu kommen.” (Interview B2, Abs. 101)

So ist es auch B2, der einen verhältnismäßig geringen Aufwand hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit in eigener Sache betreibt, keine eigene Homepage hat und erst seit kurzem Newsletter versendet. Ebenfalls keinerlei Aufwand bereitet die Projektadministration und die Steuerung der Publizität für A2, die durch die Einbindung ins Orchester keine Öffentlichkeitsarbeit in betreiben muss.

Auch die anderen KünstlerInnen streben die Verbindung mit einer Galerie oder einer Vertriebsgesellschaft an, weil sie über diese PartnerInnenschaft einerseits die Ressourcen der Galerie – Kontakte zu Ausstellungshäusern, zu SammlerInnen, zu Fachmedien – nutzen können und andererseits administrative Aufgaben abgeben können (vgl. Alemann 1997).

“Und wenn du keine Galerie hast, wirst auch von so Ausstellungshäusern, ich sag jetzt einfach, anders behandelt, nicht gut oder schlecht, aber anders. Weil die Galerien fordern natürlich eine Versicherung, die Galerien fordern einen Transport, pipapo. Und das musst du dann alles nicht mehr machen, [...] du hast kein Risiko, weil das die Galerie übernimmt.” (Interview C1, Abs. 91)

Der Zugang zu einer Galerievertretung ist jedoch schwierig, wobei die KünstlerInnen die Linzer Galerieszene als sehr schwach entwickelt bezeichnen und sich daher eher nach Wien und Berlin orientieren. Voraussetzung für den Zugang zu einer Galerie ist das Werk, die Zugangsbedingungen sind jedoch höchst unterschiedlich und individuell: über Empfehlungen, Einreichungen, durch Kontaktaufnahme von Seiten der Galerie oder umgekehrt. Informationen über den Ablauf des „Rekrutierungsprozess“ werden wiederum über GatekeeperInnen oder Szenekontakte vermittelt.

Im Zusammenhang mit privaten, gewinnorientierten Galerien ist den KünstlerInnen durchaus bewusst, dass sie damit auch gewisse Risiken eingehen, auf bestimmte, erfolgreiche Werke festgelegt und damit in der Entwicklung eingeschränkt zu werden. Um dieses Risiko zu minimieren, bemüht sich beispielsweise C1 um den Aufbau eines Werkportfolios, bevor er mit Galerien in Kontakt zu treten bereit ist – obwohl er mit seiner ersten Serie von Arbeiten bereits gute Chancen auf eine Galerievertretung gehabt hätte.

“Deswegen hab ich am Anfang nie versucht, eine Galerie zu finden, weil mir schon wichtig war, so ein bisschen ein nachhaltiges – gibt's ein anderes Wort für Portfolio? (lacht) – eine nachhaltige Sammlung von Arbeiten zu haben, [...] Die letzten fünf Jahre hätte ich nur [die Serie fortführen] können. Und die Leute hätten sicher angebissen, aber das wollte ich nicht. Das war mir schon immer ein Anliegen. Und wenn halt junge Leute so verheizt werden, ist das schon irgendwie traurig. Weil die freut's natürlich schon, wenn die was verkaufen, aber andererseits bleibt nachher nichts mehr über.” (Interview C1, Abs. 278)

Das Werkportfolio soll der Galerie eine gewisse Auswahl ermöglichen und ihm selbst seinen künstlerischen Spielraum bewahren. Somit ist er bereit, in der Hoffnung auf eine nachhaltige künstlerische Entwicklung auf kurzfristige ökonomische Erfolge zu verzichten. Die Haltung eines behutsamen, geduldigen Werkaufbaus und eines Zulassens von Entwicklungen und Richtungsänderungen zu Lasten einer raschen kommerziellen Wirksamkeit findet sich auch bei den befragten anderen KünstlerInnen und auch bei Personen mit geteiltem Berufsbild, die sich langfristig eher in Richtung Kunst orientieren.

### **20.2.3 Genderspezifische Muster der Selbstökonomisierung in den Creative Industries und der Kulturarbeit**

Für die InterviewpartnerInnen, die hauptsächlich im Bereich der Kulturarbeit oder den Creative Industries tätig sind bzw. sich stark in diese Richtung entwickeln, finden sich hinsichtlich der Selbstökonomisierung eher heterogene, jedoch klar genderspezifische Muster.

Vor allem die Frauen in dieser Gruppe ziehen Sicherheit, Selbstbestimmtheit und langfristige Orientierung vor. Der Grund dafür liegt eindeutig in den familiären Verpflichtungen. Die Karriereorientierung ist schwächer ausgeprägt, wichtig sind eine gewisse Kontinuität und ausreichend Freiraum für eigene Projekte. Diese werden im Rahmen von ehrenamtlichen Tätigkeiten lanciert oder als ambitionierte Freizeitbeschäftigung betrieben. Entsprechend der Kategorisierung von Pongratz/Voß (2004: 101) streben sie nach Autonomiegewinn, gekennzeichnet durch den Wunsch „*sich mit möglichst vielen ihrer Fähigkeiten und*

*Interessen in die Arbeit [sowohl Brotberuf als auch Ehrenamt] einbringen zu können“.* Karriere und ökonomischer Profit sind sowohl kurz- als auch langfristig sekundär.

Ich würde auch gerne im interkulturellen Bereich was arbeiten oder [Medien-]Workshop mäßig was machen. Vielleicht wird das auch einmal mehr. Aber im Moment taugt mir die Arbeit bei [Kultureinrichtung] sehr und die wird mir glaub ich auch die nächsten fünf Jahre taugen und in fünf Jahren hab ich dann, glaub ich, so eine Professionalisierung, dass ich mir denke, da hab ich dann ziemlich viel mitgenommen.“ (Interview D3, Abs. 289)

Im Gegensatz dazu sind die männlichen InterviewpartnerInnen in der Kulturarbeit und den Creative Industries eindeutig der Kategorie Chancenoptimierung zuzurechnen. Die Erwerbstätigkeit steht gegenüber den künstlerischen Projekten in der Freizeit ganz klar im Vordergrund. Letztere werden jedoch mit einem professionellen Anspruch und längerfristigen Zielen (Aufbau von Vereinen, institutionelle Partnerschaften, regelmäßige Termine) betrieben – lediglich die Bedeutung des Ertrages schwankt mit der Größe des Projektes und dem investierten Einsatz.

“Ich sehe die Projekte, die ich nebenbei mache, durchaus auch als professionell. Also so richtige Larifari-Spaß-Geschichten macht man schon hin und wieder, das ist dann aber wirklich Gaudi. Aber diese Ausstellungsgeschichte hat jetzt für mich keinen unmittelbaren wirtschaftlichen Fokus, aber wenn es so stattfinden sollte, wie wir uns das denken, dann muss es auch irgendwo, also eine reine Umsetzung zu gar nichts, zum Nulllohn, interessiert mich eigentlich auch nicht.“ (Interview D2, Abs. 212)

Beruflich gibt es relativ klare Vorstellungen sowie mittel- und längerfristige Ziele und Strategien für deren Verfolgung. Derlei Ziele sind beispielsweise, noch eine Weile in einem unselbständigen Vertragsverhältnis zu bleiben, die so entstehenden Kontakte zu intensivieren und sich anschließend selbständig zu machen, oder im Ausland Erfahrungen zu sammeln um dann in Österreich bessere Karrierechancen zu haben. Hier zeigt sich deutlich die größere Unabhängigkeit von familiären Verpflichtungen der Männer, die daher kompromissloser ihre Karriere vorantreiben.

Unter den KünstlerInnen sind die gender-spezifischen Unterschiede bezüglich der berufsbiographischen Orientierung schwach. Die beiden in dieser Gruppe vertretenen Frauen äußern sich zwar positiv im Hinblick auf eine eigene Familie, dabei handelt es sich jedoch eher um langfristige Perspektiven. Mittelfristig steht die künstlerische Etablierung und die Verbesserung der beruflichen Position (Aufbau einer Galerievertretung und Teilnahmemöglichkeiten an internationalen Ausstellungen; Erweiterung der Referenzen und

Intensivierung der Beziehungen zu noch renommierteren Orchestern). Damit entsprechen sie wie ihre männlichen KollegInnen im Bezug auf die Selbst-Ökonomisierung dem Typus des/der ArbeitskraftunternehmerIn.

### 20.3 Erweiterte Selbst-Rationalisierung

Als drittes Merkmal des Typus ArbeitskraftunternehmerIn beschreiben Pongratz/Voß (2004) die erweiterte Selbst-Rationalisierung durch eine wachsende, bewusste „*Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf*“ und die „*Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung*“. Dazu formulieren sie vier Typen von Elastizitätsmustern von Arbeit und Privatleben, die darüber Auskunft geben, in welcher Weise und in welchem Ausmaß die Erwerbstätigen ihre Prioritäten setzen, Grenzen ziehen bzw. bereit sind, den Anforderungen entsprechen zu justieren.

**Abbildung 69: Elastizitätsmuster von Leben und Arbeit**

← Trennung von Arbeit und Freizeit ..... Vermischung von Arbeit und Freizeit →		
<b>Starre bzw. gleitende Segmentation</b>	<b>Integration</b>	<b>Entgrenzung</b>
Arbeit und Privatleben laufen ohne aufwendige Koordination parallel nebeneinander her.	Privatleben wird flexibel an die Erfordernisse der Arbeit angepasst: <i>hoher Koordinationsaufwand!</i>	Arbeit und Privatleben sind kaum noch zu unterscheiden.
→ ArbeitskraftunternehmerIn → → →		

Quelle: Eigene Darstellung nach Pongratz/Voß (2004: 108)

In der Folge sollen die Elastizitätsmuster der jungen Kunst- und Kulturschaffenden untersucht werden. Dabei werden neben den eigenen Ergebnissen auch quantitative Daten aus den Untersuchungen von Eichmann/Flecker/Reidl (2007), Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008) und Reidl/Steyer (2006) in die Untersuchung miteinbezogen.

#### 20.3.1 Entgrenzte Arbeit

Arbeit und Leben sind für Kulturschaffende eng miteinander verwoben. Der subjektivierte Charakter des kreativen Schaffensprozesses, der nicht verlässlich innerhalb der Grenzen eines Nine-to-five-Jobs passiert, führt fast zwangsläufig zu einer zeitlichen und räumlichen Entgrenzung der Erwerbsarbeit und zu oft weitreichenden Überschneidungen mit dem

Privaten: Die Wohnung wird zum Arbeitsplatz bzw. zu einem der Arbeitsplätze, Ideen entstehen im Privaten, (selbst entwickelte) Problemstellungen beschäftigen eine/n bis weit nach Feierabend.

“Weil ich sitze abends öfters beim Fernseher und denke noch immer, das [...] könnte ich jetzt in die und die Choreographie einbauen. Irgendwie hört das nie auf. (Interview A4, Abs. 78)

“Also für mich ist Arbeit fast das Gleiche wie Freizeit. Also die Arbeit selber macht so viel Spaß, dass ich sie fast immer mach’, in irgendeiner Form. Also es gibt fast nie Zeiten, wo ich einmal nix tue. Weil meine Arbeit mein Hobby ist und daher ist es dasselbe.” (Interview A3, Abs. 106)

Durch die Zusammenarbeit mit Gleichgesinnten, netzwerkartige Arbeitsorganisation, verbreitete Projektarbeit und die Chance/den Zwang, immer wieder eigene Projekte zu entwickeln oder den Anschluss an andere nicht zu verlieren, verschmelzen Arbeits- und Freundschaftsbeziehungen.

“Da es ja wie eine Familie funktioniert, die ganze Szene, und auch aufgrund einer hohen Auslastung, arbeitsmäßig – viel mit KollegInnen oder anderen KultuarbeiterInnen – ist natürlich das Privatleben auch stark mit diesen Leuten verknüpft, mehr oder weniger. Bei vielen Leuten zu 100 Prozent, bei mir wahrscheinlich zu 90 Prozent. Es ist unglaublich, sogar in der Beziehung.” (Interview D2, Abs. 335)

Diese dichte Verwebung von beruflichen und privaten Beziehungen hilft nicht zuletzt dabei, prekäre Erwerbssituationen zu bewältigen. So wird das ganze Leben und die ganze Persönlichkeit zur Ressource: *„Distinguierte Selbstkonzepte und Lebensmodelle à la Bohème fungieren geradezu als Kompensation für ökonomische Risiken, indem sie symbolisches Kapital abwerfen und Eintrittskarten in lokale Milieus zur Erlangung von Status, Zugehörigkeit und Jobs sind.“* (Eichmann/Flecker/Reidl 2007: 61)

Die fließenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben führen nicht nur zu Schwierigkeiten, genaue Angaben über die wöchentliche Arbeitszeit zu geben, sondern auch zu insgesamt deutlich längeren Arbeitszeiten. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008: 64ff) haben eine durchschnittliche Arbeitszeit der KünstlerInnen von über 52 Stunden pro Woche erhoben – im Vergleich zur durchschnittlichen Arbeitszeit aller Erwerbstätigen von 34,8 Stunden wöchentlich und dem erheblich geringeren Einkommen ein erstaunlich hoher Wert. 84 Prozent der Kunschtchaffenden arbeitet Vollzeit oder länger, ein Viertel über 60 Stunden pro Woche. Etwas weniger arbeiten Künstlerinnen mit Betreuungspflichten (Teilzeitquote 24

Prozent; bei Männern ist eine Rücknahme der Arbeitsintensität nur in sehr geringem Ausmaß feststellbar, was ebenfalls gegen ein de-gendering of work spricht) und ältere Kunstschafter über 65 Jahre (Teilzeitquote knapp 34 Prozent).

Es ist davon auszugehen, dass dieses hohe Arbeitsausmaß durch die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit einerseits begünstigt wird, andererseits dadurch auch wieder etwas relativiert werden muss. So können folgende Aussagen als zwei Seiten der Medaille interpretiert werden:

- Der Interviewpartner D2, früher in der privatwirtschaftlichen Medienbranche tätig, schätzt im Vergleich mit seinem heutigen Job im öffentlichkeitsnahen Kulturmanagement trotz überlanger Arbeitszeiten den niedrigeren wirtschaftlichen Druck und wesentlich mehr Gestaltungsspielraum beim Tagesablauf:

“[...] bevor ich mit der [Kulturinstitution] angefangen habe, hab ich jeden Tag zum Arbeiten begonnen um sieben in der Früh und bin vor elf nicht heimgekommen. Und war aber da nicht am Vormittag zwei Stunden mit einem Freund auf einen Kaffee und am Nachmittag noch telefoniert und am Abend dazwischen ein Bier trinken gegangen. Sondern da hab ich um sieben angefangen, hab am Nachmittag irgendwann einmal was zum Essen eingeschoben und hab da wirklich gearbeitet, durchgängig.” (Interview D2, Abs. 405)

- Die Interviewpartnerin A3 ist mit den Freiräumen, die ihre Arbeitssituation bietet, ebenfalls zufrieden. Sie trifft viele Menschen im Rahmen ihrer Erwerbssituationen, für die Pflege ausschließlich privater Freundschaftsbeziehungen fehlt ihr aber oft die Energie.

“[E]s gibt nicht wirklich so einen Freundeskreis, der nur ein Freundeskreis ist, wo man sich nur trifft zum Grillen. Es sind halt dann nur Leute, mit denen du in irgendeiner Weise zusammenarbeitest. Also [...] man hat immer so ein Arbeitsverhältnis miteinander. Ich hab [...] wenig Zeit für ganz verpflichtungsfreie Kaffeepläusche, hab auch meistens keine Lust, weil es mir dann zu stressig ist und zu viel. Ich hab meistens keine Zeit, keine Lust, keinen Bock mehr. Da bleib ich dann lieber bei meinem Freund daheim.” (Interview A3, Abs. 268)

Ähnlich wie Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008) für den Kunstschafter haben Reidl/Steyer (2006: 18f) für die Wiener Kreativwirtschaft sehr lange Arbeitszeiten erhoben. Die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit beträgt dort 49 Stunden, wobei Frauen etwas kürzere Arbeitszeiten aufweisen. Zur Bewältigung der Arbeitszeitanforderungen wird häufig auch nachts und an Wochenenden gearbeitet. Angestellte sind von Nacht- und Wochenendarbeit weniger betroffen als Selbständige.

Nur etwa ein Viertel der Erwerbstätigen in der Kreativwirtschaft kann sich auf eine

kontinuierliche Arbeitszeiten stützen, 38 Prozent haben unregelmäßige, aber gut planbare Arbeitszeiten und mehr als ein Drittel empfindet die Arbeitszeiten als unregelmäßig und schwer planbar (Reidl/Steyer 2006: 19). Auch im Kunstbetrieb unterliegen die Arbeitszeiten starken Schwankungen: Weniger als die Hälfte der Kunstschaffenden hat regelmäßige Arbeitszeiten, mehr als ein Drittel verfügt über unregelmäßige, aber gut planbare Arbeitszeiten. Der Rest, immerhin 17 Prozent, arbeitet in unregelmäßigen und schwer planbaren Arbeitszeiten (Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008: 64ff). Das ist als Hinweis deutbar, dass entgrenzte, subjektivierte und individualisierte Arbeitsbedingungen in Verbindung mit marktwirtschaftlicheren und stärker fremdbestimmten Bedingungen, wie sie in der Kreativwirtschaft herrschen, zu schwieriger handhabbaren Arbeitsbedingungen führen als im von größerer Autonomie geprägten Kunstsektor.

### **20.3.2 Genderspezifische Muster: Entgrenzung vs. Integration**

Für den Großteil der befragten Kunst- und Kulturschaffenden kann eine weitreichende Entgrenzung von Arbeit und Leben festgestellt werden. Zwischen Arbeit und Freizeit wird oft kaum unterschieden, der Grund liegt im Spaß an der Arbeit. Unterstützt wird diese Entgrenzung durch den hohen Deckungsgrad der beruflichen und privaten sozialen Netzen. Sollten dennoch Grenzen gezogen werden, etwa zur Erholung oder zum „Abschalten“, so wird diese häufig über Ortswechsel (ein paar Tage die Stadt verlassen, Urlaub machen) vollzogen. Weitere Strategien für eine rudimentäre Grenzziehung sind die regelmäßige Integration von Ausgleichspraktiken (Sport) in den Tagesablauf, bzw. die räumliche Trennung von Arbeitsort und Wohnraum. Ein eigenes Atelier zu haben, ist ein wichtiges Thema – sowohl für jene, die über diese Ressource verfügen als auch für jene, die sie anstreben. Dabei sind die Kunstschaffenden sehr anspruchslos, was Bausubstanz und sanitäre Ausstattung betrifft. Wichtig sind vielmehr die Höhe der Miete (angesichts der Einkommenssituation nicht verwunderlich) und eine gute Erreichbarkeit mit den zur Verfügung stehenden Verkehrsmitteln. Beim Finden eines Ateliers beweisen jene, die darüber verfügen, zum Teil über ein beträchtliches Maß an Kreativität, Beharrlichkeit und Bereitschaft zum Renovieren.

Die Haltung zur Entgrenzung ist unterschiedlich und lässt sich nicht nach bestimmten Gruppen – die Ausnahme bilden Frauen mit Kindern – unterscheiden. Überzeugte „EntgrenzerInnen“ mit einer tiefen Abneigung gegen segmentierte Zeitmodelle gibt es unter

den KünstlerInnen ebenso wie unter den Personen mit geteilten Berufsbildern. Ebenso gibt es in allen Bereichen Personen, die wenigstens rudimentäre zeitliche und räumliche Strukturen aufrecht zu erhalten versuchen.

Eine Gruppe weist jedoch eine weniger weit reichende Entgrenzung auf, sondern agiert in Bezug auf das Verhältnis von Arbeit und Privatleben eindeutig nach dem Muster der Integration. Das Privatleben wird dabei entsprechend den Bedürfnissen der Erwerbssituation flexibel angepasst bzw. die Arbeitssituation ins Privatleben eingebunden. Bei dieser Gruppe handelt es sich um die Mütter unter den Kunst- und Kulturschaffenden. Zum Ausdruck kommt in diesem Zusammenhang sehr deutlich der auch von Pongratz/Voß (2003: 108) genannte hohe Koordinationsaufwand: Genügend Zeit für die Kinder zu haben, hat einen hohen Stellenwert, die Betreuung, die Transfers der Kinder zu Schulen und Betreuungsorten nimmt viel Zeit in Anspruch und unterbricht den Workflow. Die Mütter tragen – unabhängig von der Lebensform – die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und müssen die Unterstützung durch die Großmütter und Väter organisieren bzw. deren Ausfälle kompensieren.

Unter den Befragten gibt es nur einen Vater mit Betreuungspflichten. Für ihn gilt in Bezug auf Arbeit und Privatleben mehrheitlich das Muster der Entgrenzung, in Bezug auf die zeitlich begrenzte Kinderbetreuung wird jedoch das Muster der gleitenden Segmentierung versucht. Als getrennt von den Kindern lebend übernimmt er die Betreuung zu fix vereinbarten Zeiten. Lassen sich Kollisionen dieser Zeiten mit beruflichen (Abend-)Terminen nicht vermeiden, muss Ersatz organisiert werden.

“[...] dass das einfach ein Problem ist, dass man relativ flexibel sein muss, was auch Abendtermine betrifft und ich hab sehr fixierte Kindertage unter der Woche und am Wochenende. Und sollte da was auftauchen, ein Termin [...], dann ist halt das zum Checken, dass die Kinder irgendwie betreut sind, also das ist oft relativ mühsam.” (Interview D2, Abs. 152)

Zum Ausdruck kommt jedoch ebenfalls die große Bedeutung der Vorbildwirkung in Sachen Verlässlichkeit und Kontinuität für die Kinder.

Die befragten Frauen ohne Kinder erwarten sich zwar durch mögliche Kinder Einschränkungen im Erwerbsleben, halten die Problemlagen jedoch für lösbar. Das Problembewusstsein ist diesbezüglich unterschiedlich ausgeprägt. Von einem *de-gendering of work* wird zwar nicht ausgegangen, jedoch mit der Offenheit und Flexibilität des beruflichen Umfeldes kalkuliert. Insgesamt wird dem Kunstbetrieb jedoch von Männern wie von Frauen kein „familienfreundliches“ Klima zugestanden. Soziale Unsicherheit, geringe Kontinuität,

Flexibilitätserfordernis und die Bedeutung von formellen und informellen Abendterminen sind denkbar ungünstige Rahmenbedingungen für die Erziehung von Kindern.

Welches Ausmaß die Entgrenzung von Leben und Arbeit annehmen kann, zeigt das Beispiel C2. Hierbei handelt es sich mit Sicherheit um einen Extremfall, der in einer Kunstsparte mit ausgeprägter Konkurrenz sehr engagiert seine Etablierung vorangetrieben hat und aufgrund verschiedener Engagements rund Hälfte des Jahres nicht in Linz ist.

“Wer macht das schon mit, diesen Rhythmus, dieses Leben. Also [...] gerade vor Premieren im Grunde genommen nur mehr zum Schlafen nach Hause zu kommen. Man isst ja schon nicht mal mehr zu Hause. Also Kühlschrank hab ich seit zwei Jahren keinen mehr. Weil für eine Tube Senf und eine Flasche Sekt behalte ich mir keinen Kühlschrank zuhause. [...] Weil, ich hab mir das irgendwann mal gedacht, das ist echt Energieverschwendung. Und damals hatte ich noch irgendwie einen Illford Schwarzweiß-Film im Kühlschrank, weil die soll man ja im Kühlschrank aufheben, aber seitdem ich digital fotografiere, brauch ich nicht mal mehr dafür einen Kühlschrank. [...] Aber andererseits hat man dann auch Phasen, wo man nichts zu tun hat, wo man den ganzen Tag zu Hause sein könnte. Also es ist einfach total beziehungsunfreundlich, generell.” (Interview C2, Abs. 274 und 276)

#### **20.4 ArbeitskraftunternehmerInnen im Kulturbetrieb: Ökonomisierung von Kultur oder Kulturalisierung von Ökonomie?**

Die vorangegangene Analyse zeigt, dass Kunst- und Kulturschaffende eine sehr hohe Deckung mit dem Typus ArbeitskraftunternehmerIn aufweisen. Selbst auf die (wenigen) sozial gut abgesicherten, unbefristet Beschäftigten wie die Musikerin A2 oder die Kulturarbeiterin D3 trifft dies zu. Diese Deckung zeigt sich bei allen drei von Pongratz/Voß (2004) entwickelten Kriterien für Erwerbsorientierung, der erweiterten Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung.

Dabei bewegt sich ihr UnternehmerInnentum zwischen zwei unterschiedlichen Handlungslogiken: jener der Kunst und jener der Wirtschaft. Als Kunstschaffende sind sie an ihrer künstlerischen Entwicklung, der Signifikanz ihrer Werke (vgl. Zembylas 2004: 272) und deren Wahrnehmung in der Kunstszene und in der Öffentlichkeit interessiert. Als KulturarbeiterInnen bemühen sie sich um eine Sensibilisierung gegenüber kulturellen und gesellschaftspolitischen Themen, betreiben Lobbyarbeit, schaffen Freiräume, bieten Service- und Weiterbildungsangebote und lancieren Projekte, Publikationen und Veranstaltungen. Der wirtschaftliche Profit nimmt eine untergeordnete Rolle ein. Dennoch können sich Kunst und

Kultur nicht völlig der marktwirtschaftlichen Logik entziehen: Als Kreative nehmen sie Aufträge aus der Wirtschaft an oder arbeiten in Unternehmen der Creative Industries. Als KünstlerInnen sind ihre Person und ihr Werk potenzielle Faktoren zur Image-Produktion von Unternehmen. Investoren interessieren sich für ihre Werke als Anlageobjekte und bedienen sich im Windschatten junger, kreativer PionierInnen an Gentrification-Prozessen. Regionale und kommunale Interessensgruppen finden in Kunst und Kultur die Heilsversprechungen zur Förderung des Wirtschaftsstandortes. Und nicht zuletzt sind öffentlich finanzierte Kulturinstitutionen selbst einem wachsenden ökonomischen Druck ausgesetzt.

Die Haltung der befragten Linzer Kunst- und Kulturschaffenden gegenüber der wirtschaftlichen Verwertung von Kunst und Kultur ist uneinheitlich und ambivalent. Kritisiert wird vor allem das Primat der Ökonomie: Kulturelles Schaffen befindet sich in einem Rückzugsgefecht gegenüber einer fortschreitenden Ökonomisierung, umgekehrt werde jedoch nicht erkannt, dass eine Kulturalisierung der Ökonomie ein lohnendes Ziel sein könne. Im Folgenden werden die zum Ausdruck gebrachten Problematiken in Bezug auf das Verhältnis von Kultur und Ökonomie kurz dargestellt.

#### **20.4.1 Machtgefälle zwischen ökonomischen und kulturellen AkteurInnen**

Die unterschiedliche Macht ökonomischer und kultureller AkteurInnen führt zu einseitigen Vereinnahmungstendenzen von Kunst- und Kulturschaffenden durch wirtschaftliche AkteurInnen. Von den Kunst- und Kulturschaffenden werden künstlerische und wirtschaftliche Ausbeutung in prekären Beschäftigungsverhältnisse beobachtet oder befürchtet: Kunst- und Kulturschaffende würden von Unternehmen nicht ernst genommen, ihre Leistung systematisch unterbewertet. Illustriert wird dies beispielsweise durch das Verhalten eines Unternehmens gegenüber einem Künstler, der zur Verwirklichung eines gemeinsamen Projektes eingeladen wurde, das schließlich doch nicht realisiert wurde:

“Der Künstler wird eingeladen, geht zu fünf Treffen und am Schluss sagt man, ‘Danke, das wird jetzt nichts.’ Der hat auch seine Arbeitszeit geleistet und das wird als selbstverständlich - das finde ich, ist sehr prekär, und das ist auch überall so. [...] Also für die ist das selbstverständlich, dass man Geld verdient, aber der Künstler soll viel gratis arbeiten.” (Interview B2, Abs. 211)

Hier kommen zweierlei Problematiken zum Ausdruck: Zunächst tritt der alleinselbständige Künstler, der sein ökonomisches Risiko als Person selbst trägt, den VertreterInnen einer Kapitalgesellschaft gegenüber, die dieses Risiko nicht tragen. Das Kostenrisiko der

Geschäftsanbahnung wiegt beim Alleinselbständigen relativ schwerer als beim Unternehmen, für welches ein gemeinsame Projekt womöglich nur eine Option zur Imagepflege darstellt und kein Bestandteil des Kerngeschäftes ist. Zum anderen kommt das Misstrauen zum Ausdruck, dass Unternehmen die künstlerische Arbeit nicht ernst nähmen und in der Möglichkeit zur „Selbstverwirklichung“ Lohn genug sähen. Ein solches Misstrauen kommt auch bei anderen InterviewpartnerInnen zum Ausdruck:

“Und dass gesagt wird, da hat man so wahnsinnige Chancen. Wobei ich das schon zweiseitig sehe. Weil du dich dann permanent auspowerst, weil du solche Ansprüche an dich stellst oder an dich gestellt werden. Weil die Arbeit macht ja eh Spaß. Das kannst du eh die ganze Zeit tun, da brauchst du eh nicht Freizeit auch noch, sondern das ist deine Freizeit. Sei froh dass du das arbeiten kannst. (lacht) So in die Richtung.” (Interview D3, Abs. 168)

Das Gefühl nicht als arbeitende Person wahrgenommen zu werden, steht auch im Zusammenhang mit einer gewissen sozialen Stigmatisierung, die vor allem die KünstlerInnen unter den Befragten zum Ausdruck bringen.

“Wenn du sagst du bist freischaffend, dann – hmp [ablehnendes Geräusch und Geste]. Und dann merkst schon richtig – wie die Leute so, puff, das geht so runter [deutet mit der Hand das sinkende Interesse an Kontakt an] – [...] also das Wort Sozialschmarotzer hörst oft, oder 'Tust ja eh nichts, stehst auf um zwölf und lauter so Blödheiten. Das das halt wirklich viel Arbeit ist, das sieht ja keiner. Und das ist in Österreich wirklich sehr ausgeprägt.” (Interview C1, Abs. 292)

Dass das Misstrauen gegenüber (noch nicht etablierten) KünstlerInnen ausgerechnet in der Kulturnation Österreich stärker ausgeprägt sei als anderswo, wird vor allem von jenen InterviewpartnerInnen moniert, die bereits Auslandserfahrung gesammelt haben. Möglicherweise äußert sich darin neben einer gewissen Kleinbürgerlichkeit auch die starke Orientierung am neokorporatistisch geprägten Normalarbeitsverhältnis mit seinen zeitlich, räumlich und hierarchisch klar geregelten Strukturen. Dass künstlerisch-kulturelle Arbeit in diesem Zusammenhang eine schwache Position einnimmt und sich in einen Rechtfertigungszwang getrieben sieht, beweist auch die Kampagne der Kupf (Kulturplattform Oberösterreich) „Kulturarbeit ist Arbeit“ von April bis Juni 2008. Es bedarf offenbar eines gewissen Bewusstwerdungsprozesses, um sich als berufsmäßige/r KünstlerIn (oder KulturarbeiterIn) zu definieren, wie das folgende Zitat zeigt.

“Es ist eher vom Bewusstsein her, dass man [...] sich einfach ins Bewusstsein ruft: Das ist mein *Beruf* [deutlich betont]. Und nicht irgendwas anderes [...]. Oder wie es halt auch bei Literaten ist, die Bibliothekare sind und in ihrer Freizeit auch noch Bücher schreiben. Sondern: Nein! Wenn, dann ist es das Ding und ich schau, dass ich mit dem das Geld verdiene. Das ist wirklich ein

Punkt, der halt auch über eine soziale Anerkennung dann passiert.” (Interview B2, Abs. 203)

Der Interviewpartner B2, der unter den Befragten zu den Bestetablierten zählt und sich durch eine konsequente und kompromisslose Werkorientierung auszeichnet, legt zunehmend Wert auf angemessene Honorare und Erträge, denn in einer von ökonomischen Sichtweisen dominierten Welt ist Geld auch die Leitwährung für soziale und kulturelle Anerkennung und Wertschätzung geworden.

#### **20.4.2 Interessenskonflikte und fehlende gemeinsame Sprache**

Werden Kunst und Kultur ökonomischen Verwertungslogiken unterworfen, befürchten die befragten Kunst und Kulturschaffenden klare Einbußen bei der künstlerischen Qualität. Die Anbiederung an den KonsumentInnen Geschmack zur Profitmaximierung ist zwar eine prinzipiell denkbare Strategie für die Befragten, dennoch zeigen sie wenig Neigung, diesen Weg einzuschlagen. Kunst und Kultur haben in ihrem Selbstverständnis nicht die Aufgabe, zu gefallen, zu unterhalten oder bequem zu sein: Wenn etwa Siegfried Kracauer (1977) in seinem Aufsatz „Kino“ die naive Verführbarkeit und Betäubbarkeit der Masse durch die Kulturindustrie am Beispiel der kleinen Ladenmädchen beschreibt, die sich abends im Kino industriell kalkulierten Gefühlen hingeben, dann bezwecken Kunst und Kulturarbeit eigentlich das Gegenteil.

“Was ich schon sehe, ist, dass Kultur sich schon wirtschaftlichen Überlegungen stellen muss und stellt. Allerdings [... hat es] teilweise schon Nachteile für künstlerische Entwicklungen. Weil wenn sich die Kulturarbeit danach richtet, [...] dass das dann eigentlich eine Populärkultur, also angepasste Kulturarbeit ist, die einfach darauf hinzielt, dass Leute bestmöglich unterhalten werden. [...] Aber der einzelne Künstler und so weiter, die Projekte, die von künstlerischem Wert sind, die richten sich nicht unbedingt nach dem Unterhaltungswert.” (Interview B3, Abs. 155)

So ist es nicht verwunderlich, dass die Kommerzialisierung von künstlerischen und kulturellen Produktionen zu Lasten ihrer Qualität von den Befragten mit sehr abwertenden Worten bedacht wird. Gerade in der Kultur- und Medienindustrie spüren sie die (vorausseilende) Bereitschaft zu einer Nivellierung der Qualität und des inhaltlichen Anspruches zugunsten eines „Unterhaltungsprogrammes“ für eine (mutmaßlich) größere BesucherInnenfrequenz und höhere Einschaltquoten.

“Um die Quote zu halten, wird das Niveau heruntergeschraubt, statt dass man immer ein wenig anzieht. Dass ich halt die Qualität steigern – deswegen verliere ich ja die Leute nicht. Wenn ich die Menschen auch fordere, quasi.” Interview B2, Abs. 51)

Dennoch wird auch Verständnis geäußert, wenn Kunst- und Kulturschaffende Kompromisse beim künstlerischen Innovationsgrad eingehen, um davon leben zu können. Am deutlichsten kommt das bei den MusikerInnen zum Ausdruck. Dennoch gibt es bei den MusikerInnen auch Bestrebungen, mit sehr innovativer, experimenteller Musik Fuß zu fassen. Strategien hierfür sind einerseits Kontakte zu internationalen Szenen herzustellen, andererseits aber auch Aufbauarbeit auf lokaler Ebene in Linz zu versuchen. Letztere ist einerseits an Förderungen gebunden, andererseits aber auch an die Verfügbarkeit von Aufführungsorten, die auch für ein kleines, sehr spezialisiertes Publikum offen stehen bzw. leistbar sind.

Im Allgemeinen besteht von Seiten der jungen Linzer Kunst- und Kulturschaffenden ein starkes Misstrauen gegenüber „der Wirtschaft“ aufgrund der Befürchtung einer einseitigen Vereinnahmung. Gleichzeitig kommt auch wechselseitiges Unverständnis zum Ausdruck. Einerseits spricht ein nicht geringer Teil der Befragten über mangelndes Verständnis und geringe Akzeptanz für betriebswirtschaftliche Überlegungen.

“Ich hab irre lang nicht wirklich wirtschaftlich denken können, also das Wirtschaftliche, so in Gewinn und Profit, das ist für mich eigentlich total etwas, was ich ablehne und was für mich fremd ist, irgendwie. Und dass ich nicht so versteh', dass man immer nur den Profit vor Augen haben kann. Aber ich hab's trotzdem gelernt in gewisser Weise, dass das halt in unserer Wirtschaftswelt das oberste ist.” (Interview D1, Abs. 141)

Andererseits kommt aber auch das vermutete fehlende künstlerisch-kulturelle Verständnis der Unternehmen zum Ausdruck, die damit das Potential kreativer Schaffensprozesse und ästhetisch innovativer Produkte verkennen würden. Damit würden auch die Bemühungen der Politik um die Förderung der Cultural Industries als „*eierlegende Wollmilchsau*“ (Interview D2, Abs. 246) ins Leere gehen. Für eine effektive Auseinandersetzung mit der Schnittstellen-Materie Cultural Industries brauche es eine gemeinsame oder für alle verständliche Sprache von Politik, Wirtschaft und Kunst und Kultur, so der Interviewpartner D2 (Abs. 248). Die Umwegrentabilität von künstlerisch-kulturellen Leistungen würde nicht nur auf kommunaler Ebene wirksam, sondern könne auch in Unternehmen selbst Positives bewirken, sind sich insbesondere jene Befragten einig, die bereits über längere Erfahrungen in den Creative Industries verfügen. Voraussetzung dafür sei aber auch eine Öffnung von Seiten der Betriebe und der Politik für mutige Konzepte und eine Abkehr vom Anspruch, die Rentabilität solcher Experimente möglichst unmittelbar messen zu können. Dafür wird jedoch fehlendes Verständnis und fehlender Mut moniert.

„[...] dass sich das eigentlich überhaupt nicht angeschaut wird, dass wir Unternehmen haben, die als Auftraggeber für diesen Bereich eigentlich keinen Horizont oder keinen Fokus haben [...]. Dass eigentlich diese Unternehmen – wir haben recht viele große und mittelständische Unternehmen in Oberösterreich, wo ein Großteil auch unternehmergeführt ist [...], und die sind ja wirklich – da gibt es internationale Studien darüber – die sind ja nicht unbedingt die innovativsten, was ihren Marktauftritt betrifft und so weiter, worum es eben in diesem Kreativwirtschaftsding geht.“ (Interview D2, Abs. 393)

Um das Bewusstsein für das Potential von Kultur für Unternehmen zu explorieren und zu erklären, müssten Pioniere auf diesem Gebiet, die es auch in Oberösterreich gibt, stärker ins Bild gerückt werden. D2 nennt dies den Bedarf nach „*Evangelisten*“, die als VermittlerInnen auftreten und die in der Lage sind, eine gemeinsame Sprache zu finden. Denn im Allgemeinen wäre der Boden für eine für beide Seiten fruchtbare Kooperation in Linz durchaus positiv, da es sowohl innovative Unternehmen, starke Industrien als auch eine lebhaft kulturelle Szene gibt.

Da gibt es sicher Chancen, [...] wenn es von der Wirtschaft Impulse gibt, die zum kulturellen Leben beitragen, das ist glaub ich auch ein Zeichen von einer Kultur, beziehungsweise allgemein von einer Gesellschaft, dass sie halt für das kulturelle Leben was macht und was unternimmt. Beziehungsweise, wenn ich jetzt das philosophisch sehe, es ist so wie ein geistiger Nährboden, [...] beziehungsweise es ist ein Zeichen auch von Lebensqualität, wenn auch für Kultur was gemacht wird. Beziehungsweise [...] wie das halt zum Beispiel bei der Ars Electronica ist, wo man halt allgemein sagt, dass es auch sicher so einen Erfolg hat, weil halt Linz ein Industriestandort ist und sich viel mit Technik beschäftigt. Und dann funktioniert das auch da so gut, dass Kunst und Wirtschaft sozusagen eine Partnerschaft eingehen.“ (Interview B3, Abs. 153)

## 21 Kunst- und Kulturarbeit in der Stadtregion Linz

Linz hat in den letzten Jahrzehnten zahlreiche Bemühungen unternommen, neben einem bedeutenden Industriestandort auch zur Kulturstadt zu werden. Diese Bemühungen finden ihren vorläufigen Höhepunkt im Europäischen Kulturhauptstadtjahr 2009. Von Seiten der befragten Linzer Kulturschaffenden werden die Bemühungen der Stadt mehrheitlich anerkannt, und Linz wird als guter Standort für künstlerisch-kulturelles Schaffen geschätzt.

### In Linz beginnt's

Gerade jene, die sich als KünstlerInnen etablieren, nennen Linz einen geeigneten Ausgangspunkt für ihr Schaffen. Rund um die Universitäten, Museen und Kulturzentren und daran angeschlossene Cafés und Bars sowie in der lebhaften Freie Szene entsteht ein diskursives und produktives Klima. Die Förderpolitik von Stadt, Land und Bund mit ihren verschiedenen Instrumenten (Stipendien, Atelierförderung, Preise und Förderankäufe) bzw. die Bemühungen um einen Ausbau der Institutionen (Musiktheater, Ars Electronica Center) werden von den KünstlerInnen einhellig als vergleichsweise positiv genannt. Zentrumsnahe Quartiere mit billigen Mietobjekten ermöglichen günstiges Wohnen und Arbeiten (freilich unter recht schlichten Bedingungen), die geographische Lage mit der guten Verkehrsinfrastruktur und die Nähe zu Wien spielen ebenfalls eine Rolle.

Dennoch signalisieren gerade die KünstlerInnen, dass Linz zwar ein guter Ausgangspunkt für sie sei, eventuell auch ein Ort zum Zurückkehren, jedoch nicht unbedingt eine dauerhafte Perspektive darstelle. Dazu sei die Kulturszene einfach zu klein und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten seien einfach Grenzen gesetzt. Insbesondere von den Bildenden KünstlerInnen wird die schwache Galerieszene als großes Manko genannt – andererseits bestehe weniger Gefahr, rasch auf dem dynamischen Kunstmarkt „verheizt“ zu werden.

### Vernetzung: nach innen dicht, nach außen noch zu dünn

Die Kulturszene in Linz ist im Vergleich zu den europäischen Kulturmetropolen natürlich sehr klein. Die Vernetzung ist dabei nach innen sehr dicht. Mehrfach wurde in den Interviews betont, dass hier jeder jeden kennt, dass man sich freundschaftlich verbunden sei und die Konkurrenz unter den AkteurInnen keinen verbissenen Charakter habe. Nach außen sei die Vernetzung aber noch zu gering. Gerade im Vergleich mit den Wiener Kunstuniversitäten und Akademien werden das Netzwerk der Kunstuniversitäten und die damit verbundenen Chancen als schwach bezeichnet. Hier könnten intensivere Bemühungen die Möglichkeiten für AbsolventInnen erhöhen und das Renommee der Institutionen stärken. So sieht der Interviewpartner C1 die Linzer AbsolventInnen als „Exoten“, die es schwerer hätten, beispielsweise in der Wiener Szene Fuß zu fassen. Gleichzeitig betont er aber auch den damit verbundenen Vorteil, sich etwas abseits des Kunstmarktes entwickeln zu können.

### Linz 09

Das Europäische Kulturhauptstadtjahr Linz 2009 wird von den KünstlerInnen ambivalent beurteilt. Einerseits honorieren sie die große Aufmerksamkeit für Kunst und Kultur, andererseits

bemängeln einige ein zu geringes Augenmerk auf die lokale Kulturszene und eine intransparente Auswahl der Projekte und organisatorische Mängel. Einhellig geteilt wird die Sorge um das Danach: Befürchtet werden knappere Budgets, ein Erschlaffen des Interesses und eine Art Vakuum, das sich erst langsam wieder füllt. Gerade die gegenwärtige Wirtschaftskrise mit einer steigenden Arbeitslosigkeit, knappen öffentlichen Budgets und sinkenden Etats für Werbung und Design erhöhen die Sorgen noch. Auch hier ist die Stadt Linz gut beraten, den Titel Europäische Kulturhauptstadt am 1. Jänner 2010 nicht einfach an die Städte Essen und Pécs abzugeben, sondern die Bemühungen um eine lebendige kulturelle und kreative Szene weiter zu tragen.

## **22 Resümee: KulturarbeitskraftunternehmerInnen als PionierInnen einer entgrenzten Erwerbsarbeit**

Durch die vorliegende Untersuchung konnte festgestellt werden, dass Kunst- und Kulturschaffende tatsächlich als PionierInnen der individualisierten, flexibilisierten und subjektivierten Erwerbsarbeit gelten können. Erwerbstätigkeit im Kunst- und Kulturbereich bedeutet die Chance auf eine sinnhafte, herausfordernde Tätigkeit mit hohem Potential zur Selbstverwirklichung und damit auf eine nicht entfremdete Arbeit. Auf der anderen Seite präsentiert sich der Kunst- und Kulturbetrieb trotz dichter persönlicher Vernetzung und amikaler Umgangsformen als ein Markt mit harter Konkurrenz um knappe Ressourcen wie Aufmerksamkeit, Fördergelder, Honorare, Zeit und Raum. Die meisten der befragten Kunst- und Kulturschaffenden agieren als individualisierte und entgrenzte Marktsubjekte mit individuellen Behauptungsstrategien, deren Erfolg sie oft nicht einmal durch enormen Einsatz über eine längere Periode garantieren können. Die wenigsten der Befragten geben an, mit ihrer Situation unglücklich zu sein, dennoch kann die Erwerbssituation der Hälfte der Befragten – vor allem der hauptsächlich selbständig Tätigen – als *prekär* bezeichnet werden. Im sozialwissenschaftlichen Diskurs wird er längst nicht mehr nur auf sozial schwache, ökonomisch ausgebeutete, gering qualifizierte Menschen in extrem unsicheren und bedrohten Lebens- und Arbeitsverhältnissen angewandt, sondern zunehmend und grundsätzlich auch auf andere Gruppen ausgedehnt (was durchaus zur Kritik einer Banalisierung des Prekaritätsbegriffes führt, siehe Castro Varela 2008: 30f). Bourdieu (1998) spricht explizit die Verbreitung prekärer Bedingungen im Kulturbereich, im Bildungswesen, im Journalismus und den Medien – und damit eigentlich im Herzen der bürgerlichen Gesellschaft – an. Reinprecht (2008: 21) diskutiert die

Logik der Prekarität, der Statusgewährung auf Widerruf, im Zusammenhang mit einer *komplexen Unsicherheit*. Darunter versteht er das gleichzeitige Auftreten dreier Dimensionen Ungesicherheit, Ungeschütztheit und Ungewissheit. Ungesicherheit meint die Instabilität der Lebenslage, Ungeschütztheit die Erfahrung der Marginalisierung und Stigmatisierung und Ungewissheit die fehlende Antizipierbarkeit von Erwartungen. Die drei Dimensionen beeinflussen sich freilich gegenseitig.

Betrachtet man die vorliegenden Ergebnisse aus den Interviews mit Linzer Kunst- und Kulturschaffenden, so weisen etwa die Hälfte der Befragten in ihrer Erwerbssituation prekäre Muster auf. Betroffen sind vor allem die Neuen Selbständigen und Personen, die sich in einer Statuspassage befinden.

*Ungesichert* sind sie aufgrund ihrer Position als Marktsubjekte, mit starker Abhängigkeit von der Nachfrage ihrer AuftraggeberInnen und der Konkurrenzsituation in ihrem Aktivitätsfeld. Im Verlauf der Arbeit wurde das subjektive Empfinden dieser Ungesicherheit mehrfach dokumentiert. C2 berichtet in diesem Zusammenhang eindrucksvoll von der raschen Veränderlichkeit der eigenen Situation am Beispiel eines Kollegen – wohl darüber im Klaren, dass ihm selbiges ebenso passieren könnte.

Ich hab sozusagen als Assistent von [Name] hier am Haus angefangen, ich schätze ihn irrsinnig [...]. Ein super, also wirklich ein guter Mann, ein richtig guter [Kulturschaffender]. [...] Und jetzt bin ich sozusagen sein Schüler, oder wie auch immer, wir hatten immer eine freundschaftliche Basis, hab auf einmal zehn Produktionen im Jahr und ihn will keiner mehr. (Interview C2, Abs. 198)

*Ungeschützt* sind sie aufgrund eines Erwerbsstatus, der mit den Grundsätzen des österreichischen Sozialsystem nur schwer d'accord geht. Durch die diskontinuierliche Erwerbs- und Einkommenssituation und die unregelmäßigen und geringen Einkünfte sind sie mehr schlecht als recht ins auf Stuserhalt abzielende Sozialversicherungssystem einbindbar. Alle Befragten sind zwar krankenversichert, eine freiwillige Einbindung in die Pensionsversicherung ist für die Hälfte der Befragten derzeit nicht leistbar, eine verpflichtende aufgrund der geringen Einkünfte noch nicht nötig. Die Einbindung in die Arbeitslosenversicherung ziehen die Befragten zum einen aufgrund der Kosten, zum anderen auch aufgrund der für ihre Erwerbssituation ungeeigneten Konstruktion nicht in Erwägung. Nicht zuletzt fühlen sich die Befragten aufgrund der mangelhaften Beratungssituation in Sozialversicherungsfragen marginalisiert.

Nicht zuletzt aus dieser ungesicherten und ungeschützten Situation ergibt sich für die Befragten eine enorme *Ungewissheit*. Zwar haben die meisten der in prekären Erwerbssituationen Befindlichen Ziele und Pläne für ihre Karriereentwicklung sowie mehr oder weniger konkrete Strategien. Dennoch garantiert nichts ihren langfristigen Erfolg. Ursula Witzany verweist im Expertinnen-Gespräch die Schwierigkeit einer längerfristigen Etablierung und Pierre Michel Menger (2006: 68) beschreibt die Unwägbarkeiten eines Marktes, der sich von NachwuchskünstlerInnen nährt, wobei „*die Talentspekulation zu nicht unbedingt dauerhaften Erfolgen und Reputationen führt*“.

Nun gelten der Kultursektor und die Creative Industries vielen StadtpolitikerInnen und RegionalentwicklerInnen als Hoffnungsträger der wirtschaftlichen Entwicklung in der Wissensgesellschaft und zur Attraktivierung des Wirtschaftsstandortes (u.a. Ermert 2002, Lange 2005, Mossig 2005). Das trifft auch für die Stadtregion Linz zu. Mit vier Universitäten und einer kleinen, aber lebhaften Kulturszene hat sich Linz zu einem guten Boden für junge Kunst- und Kulturschaffende etabliert, von denen einige die hier vorzufindenden Ressourcen als Sprungbrett für internationale Anerkennung nutzen können. Diese Potentiale sind jedenfalls noch ausbaufähig. Angesichtes der unsicheren Erwerbssituationen im Kunst- und Kulturbereich muss jedoch das Augenmerk sowohl in Linz als auch österreichweit auf die Verbesserung der finanziellen und sozialen Absicherung gelegt werden. Gerade weil Kunst- und Kultur zu den Kernbereichen einer lebendigen Demokratie gehören, sollten ihre AkteurInnen in das wohlfahrtsstaatliche System besser integriert sein.

# Teil IV:

## Resümee

VerfasserInnen: Martin Böhm und Katharina Siegl

---

### **23 Zusammenfassung: Entgrenzte Erwerbsarbeit als Herausforderung für Erwerbstätige, Kulturorganisationen und für den Wohlfahrtsstaat**

In der vorliegenden Arbeit wurde der Kulturarbeitsmarkt in der Stadtregion Linz unter dem Aspekt der flexiblen, entgrenzten Erwerbsarbeit untersucht. Dabei wurden zwei Perspektiven gewählt, jene der öffentlich geförderten bzw. subventionierten Kulturinstitutionen und jene der Erwerbstätigen im Kunst- und Kulturbereich. Nach der begrifflichen und räumlichen Eingrenzung des Kulturbetriebs in der Stadtregion Linz und einem kurzen Abriss über die kulturpolitische Entwicklung im Teil I konzentrierte sich Martin Böhm in dem von ihm verfassten Teil II auf die Perspektive der öffentlichen und freien Kulturorganisationen, also jener Organisationen, die zu einem Gutteil mit öffentlichen Geldern finanziert werden und damit verbunden auch eine gesellschaftlichen Aufgabe erfüllen. In Teil III beschäftigte sich Katharina Siegl mit der Erwerbssituation der jungen Kunst- und Kulturschaffenden als Erwerbstätige in einem individualisierten, subjektivierten und entgrenzten Erwerbssystem und untersuchte ihre Erwerbsorientierung entlang der ArbeitskraftunternehmerInnen-These von Hans Pongratz und Günter Voß.

#### **23.1 Herausforderungen von Kulturorganisationen im Kontext flexibler Erwerbsarbeit**

Öffentliche und freie Kulturorganisationen treten im Kulturbetrieb als Arbeit- und AuftraggeberInnen und VermittlerInnen künstlerisch-kultureller Leistungen in Erscheinung

und agieren häufig an der Schnittstelle von Kunst, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Das sich verändernde gesellschaftliche Umfeld, das mit Stichworten wie Ökonomisierung, schlanker Staat, Erlebnisgesellschaft, Wissensgesellschaft, Risikogesellschaft, etc. seit Jahrzehnten breit diskutiert wird, und dessen Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit, haben auch Einfluss auf die Kulturinstitutionen und Kulturorganisationen. Organisationales Lernen ist daher nicht nur für gewinnorientierte Unternehmen der Privatwirtschaft ein Thema, sondern ist auch ein Anspruch an Kulturinstitutionen der öffentlichen Hand. Für Kulturorganisationen des dritten Sektors ist das Modell nur bedingt brauchbar, da sie eine begrenzte Lernbereitschaft aufweisen. Diese Vermischung von Ehrenamt und Hauptamt ist bei den interviewten Kulturorganisationen durchaus verschieden zu bewerten. Während einige Kulturorganisationen wesentlich von ehrenamtlich Tätigen bestimmt werden, gibt es bei anderen Kulturorganisationen bereits eine größere Anzahl an MitarbeiterInnen, was sich rückwirkend auf die Lernbereitschaft der Organisationen auswirkt. Eine Stärkung der Rahmenbedingungen und eine Stabilisierung der Organisationen des dritten Sektors müsste forciert werden, um eine Betrachtung dieser Organisationen unter dem Modell der lernenden Organisation zu rechtfertigen. Im allgemeinen zeigt sich bei Kulturinstitutionen und Kulturorganisationen folgendes Bild: Eine begrenzte Stammebelegschaft wird ergänzt durch mehr oder weniger dauerhaft engagierte, spezialisierte ArbeitnehmerInnen, flexibel einsetzbare ExpertInnen und Hilfskräfte als AuftragnehmerInnen und insbesondere in der Freien Kulturszene auch ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Für Kulturorganisationen bedeutet dies eine Vermischung unterschiedlicher Erwerbsstatus, unterschiedlicher Vertragsverhältnisse sowie unterschiedlicher Rechte und Pflichten gegenüber den Erwerbstätigen. Damit verbunden sind aber auch eine Heterogenität der Bindungsverhältnisse, der Loyalität und des Commitments der Arbeit- und AuftragnehmerInnen an die Organisation und entsprechend komplexe Rahmenbedingungen für die Generierung und Speicherung von organisationsspezifischem Wissen. Für das organisationale Lernen im Hinblick auch auf den „exzellenten Kulturbetrieb“ stellt dies beträchtliche Herausforderungen dar.

### **23.2 Kunst- und Kulturschaffende als PionierInnen entgrenzter Erwerbsarbeit**

Als überdurchschnittlich hoch qualifizierte Erwerbstätige bewegen sich junge Kunst- und Kulturschaffende in einem Markt mit ausgeprägter Konkurrenz und hoher Bedeutung informeller Strukturen und damit des sozialen Kapitals der einzelnen AkteurInnen. Während

für die Kulturinstitutionen das breite Spektrum an unterschiedlichen Erwerbsformen einen größeren Gestaltungsspielraum bei der Personalpolitik und der Programmplanung ermöglicht (diesen benötigen sie zweifellos für die laufende Entwicklung neuer Aktivitäten und Angebote bei knappen Budgets), bedeuten sie für die Erwerbstätigen eine unsichere und wechselhafte sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Situation. Aufgrund der ausgeprägten Konkurrenz sind sie darüber hinaus bei der Durchsetzung dieser Rechte tendenziell im Nachteil. Dass der Kulturarbeitsmarkt dennoch vielen als attraktiv erscheint, liegt an der erwarteten Chance auf eine selbstbestimmte, anspruchsvolle und sinnvolle Tätigkeit. Dennoch verwundert es nicht, dass der Weg zu einem künstlerisch-kulturellen Beruf häufig über Umwege führt. Die Entscheidung für die *riskanten Freiheiten* (Beck/Beck-Gernsheim 2004) bedingt einen Verlust von Sicherheit und sozialer Absicherung. Um in den *labilen Organisationsstrukturen* (Menger 2006: 45) des Kunst- und Kulturbetriebs zu bestehen, bedarf es eines ausgeprägten Selbst-Managements. Dieses zu erlernen und zu trainieren stellt gerade für junge Kunst- und Kulturschaffende eine große Herausforderung dar, entsprechen doch betriebswirtschaftliche Handlungsorientierungen und Denkmuster oft wenig ihren Präferenzen und Überzeugungen. Dennoch entsprechen sie in hohem Maße dem von Pongratz/Voß (2004) formulierten Erwerbstypus *ArbeitskraftunternehmerIn*. Als UnternehmerInnen (im Schumpeter'schen Sinne) ihrer eigenen Arbeitskraft betätigen sie sich mit hohem Engagement schöpferisch, erweitern in der Projektarbeit ihre Kompetenzen und halten sich beruflich für verschiedene berufliche Optionen innerhalb und außerhalb ihres aktuellen fachlichen und räumlichen Handlungsfeldes bereit. Dass sie mit ihrer leistungsbereiten Haltung, ihrer Bereitschaft zur laufenden Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und ihrem bis weit ins Private reichenden Einsatz dennoch höchstens durchschnittliche, oft nicht einmal existenzsichernde Einkünfte erzielen und oft kaum in der Lage sind, eine nachhaltige soziale Absicherung zu erreichen, erstaunt auch in Kenntnis der Erklärungsmodelle (beispielhaft Menger 2006) – widerspricht es doch den landläufigen Vorstellungen, dass Fleiß seinen Preis erhalte und gute Bildung und Erwerbsarbeit zu sozialer Sicherheit führten.

### **23.3 Handlungserfordernisse für Politik, Kulturinstitutionen und Ausbildungsstätten**

Während individualisierte und flexibilisierte Erwerbsverhältnisse das dynamische Innovationspotential des Kulturbetriebs und der Creative Industries eher unterstützen und

gleichzeitig die Personalbudgets entlasten, bedeuten sie für den Wohlfahrtsstaat eine enorme Herausforderung. Gerade der konservativ-korporatistisch geprägte österreichische Wohlfahrtsstaat orientiert sich am Status-Erhalt der Versicherten. Doch diskontinuierliche Erwerbsbiographien stellen das Konzept eines Status in Frage: Der laufende Wechsel zwischen exzessiver Arbeit und Unterbeschäftigung, zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit, zwischen hohen Honoraren und Zeiten ohne Einkünften, den einige der Befragten seit Jahren vollziehen und wie dies auch in den Ergebnissen von Reidl/Steyer (2006), Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt (2008) und Eichmann/Flecker/Reidl (2007) zum Ausdruck kommt, bedeutet eigentlich das Gegenteil eines feststellbaren Status. Wenn nun dem Feld der Kunst- und Kulturarbeit tatsächlich eine wegweisende Funktion für die Zukunft einer individualisierten, subjektivierten und flexibilisierten Arbeit zukommt und damit diese komplexe Unsicherheit auch in anderen Bereichen zur Wirkung kommt, dann hat dies zweifellos Konsequenzen für den Wohlfahrtsstaat und die gesellschaftliche Solidarität zwischen Berufsgruppen ebenso wie zwischen Generationen.

Auf Basis der vorliegenden Untersuchung des Kunst- und Kulturmarktes in der Stadtregion Linz ergeben sich einige Ansätze zu einer Verbesserung sowohl für die Kulturinstitutionen als auch für die Erwerbstätigen im Sektor.

### **23.3.1 Handlungsoptionen für politische AkteurInnen auf Ebene der Gebietskörperschaften und der Interessensvertretungen**

Die Handlungsoptionen der Politik betreffen vor allem die Förderung von Strukturen und Rahmenbedingungen für eine lebhafte kulturelle Szene. Sowohl von Seiten der Kulturinstitutionen als auch von Seiten der Kulturschaffenden werden die Bemühungen um Kunst und Kultur in Linz mehrheitlich positiv bewertet. Dennoch ergeben sich aus der Analyse Verbesserungsbedarf bzw. Möglichkeiten, positive Anreize für eine weitere Förderung eines für Kunst und Kultur offenen gesellschaftlichen Klimas zu setzen.

#### Zur Verbesserung des Handlungsspielraumes der Kulturinstitutionen

- Verbesserung der Planungssicherheit durch eine Ausweitung der Budgetverträge je nach Größe der Institution, beispielsweise auf Fünf- bis Sieben-Jahres-Verträge. Sechsjahresverträge würden der Regierungsperiode auf Landes- und Gemeindeebene entsprechen (siehe hierzu auch die Empfehlungen von Leyerer/Mörth 2008).
- Regelmäßige Inflationsanpassungen von Kulturbudgets und Fördertöpfen zum Erhalt der

realen Leistungsvolumina.

- Förderung der Beschäftigungsentwicklung im Kunst- und Kulturbetriebes, etwa durch die Vergabe von Trainee-Stipendien in freien und öffentlichen Kulturinstitutionen.

#### Zur Verbesserung der sozialen Situation der Kunst- und Kulturschaffenden

- Anpassung der sozialen Sicherungsinstrumente an die Erfordernisse flexibler, individualisierter und diskontinuierlicher Erwerbsarbeit zur Absicherung der Risiken Alter, Armut und Arbeitslosigkeit durch einen Ausbau der universalistischen Elemente im Wohlfahrtsstaat.
- Verbesserung der Beratungsangebote für Neue Selbständige, Freie DienstnehmerInnen und Personen mit hybriden Erwerbssituationen insbesondere in Bezug auf Arbeits- und Sozialrecht. Davon würden insbesondere junge Kunst- und Kulturschaffende in und kurz nach der Bewältigung von Statuspassagen profitieren, die ihre Steuer- und Versicherungsangelegenheiten noch nicht an Steuerberatungskanzleien ausgelagert haben.

#### Zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Kunst- und Kulturschaffenden

- Weiterer Ausbau von Kunststipendien und Austauschprogrammen („Artist in Residence“-Programme wie LinzEXPORT und LinzIMPORT) unter Berücksichtigung der Gender Dimension bei Jurys, Gremien und KünstlerInnen.
- Förderung niederschwelligerer Präsentationsmöglichkeiten und Plattformen zur Erhöhung der Publizität junger Kunst- und Kulturschaffender unter professionellen Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung der Gender-Dimension.
- Ausweitung der Förderung für Atelierräumlichkeiten nicht nur für JungunternehmerInnen (mit Gewerbeschein), sondern auch für Neue Selbständige im Kulturbetrieb auch außerhalb repräsentativer „Kreativwirtschaftszentren“.

#### Zur Stärkung der Kulturvermittlung

- Förderung eines integrativen Kunst- und Kulturunterrichts an Schulen, beispielsweise durch interdisziplinäre Projekt-Wettbewerbe.
- Aufwertung der Kunst- und Kulturvermittlung, z.B. durch die Initiierung eines Preises für besonders gelungene Vermittlungsprogramme in verschiedenen Sparten (Hoch- und Breitenkultur, Freie Szene, zielgruppenspezifische Programme für bildungsferne Schichten, MigrantInnen, Jugendliche, Ältere).

- Initiative zur Stärkung des Bewusstseins der regionalen Wirtschaft (v.a. der Klein- und Mittelbetriebe) für das innovative Potential von Kunst, Kultur und Design.

### **23.3.2 Handlungsoptionen für die Kulturinstitutionen**

Den Kulturinstitutionen kommt besondere Bedeutung bei der Förderung junger Kunst- und Kulturschaffender zu. In der industriell geprägten Mittelstadt Linz haben die größeren Kulturinstitutionen das Potential, eine Sprungbrett-Funktion für nationale und internationale Publizität wahrzunehmen. In diesem Sinne erscheinen folgende Handlungen sinnvoll:

- Erweiterung der Bemühungen um Vernetzung und Kooperation zwischen höher- und niederschweligen Institutionen
- Erhöhung der Gendersensibilität von institutionellen GatekeeperInnen, insbesondere von KuratorInnen für eine möglichst äquivalente Präsentation von Künstlern und Künstlerinnen.
- Transparente Personalpolitik für die verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen (BeamtenInnen, Angestellte, Freie DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen) für eine möglichst präzise Begründung ihres Status aus sozial- und arbeitsrechtlicher Sicht. Umgehungsverträge sind im Kunst- und Kulturbetrieb keine Seltenheit – gerade die öffentlich finanzierten und getragenen Einrichtungen nehmen hier eine Vorbildfunktion im Umgang mit Beschäftigungsverhältnissen ein!
- Öffnung der Weiterbildungsangebote für alle Erwerbstätigen mit einem dauernden oder sich regelmäßig wiederholenden Arbeits- oder Auftragsverhältnis.

### **23.3.3 Handlungsoptionen für die Universitäten und Ausbildungsstätten**

Den Linzer Universitäten und Ausbildungsstätten für Kunst- und Kulturschaffende kommt eine besondere Bedeutung bei der Nachwuchsförderung zu. Gerade bei der Bewältigung von Statuspassagen wie dem Berufseinstieg haben Universitäten und Hochschullehrende durch ihre Vernetzung maßgeblichen Einfluss auf die ersten Schritte der AbsolventInnen in den jeweiligen Szenen. Es liegt auch an ihnen, die AbsolventInnen auf den Eintritt ins Erwerbsleben vorzubereiten, auf potenzielle Risiken hinzuweisen und entsprechende Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Es ist davon auszugehen, dass im zunehmenden Wettbewerb der Universitäten um Studierende auch Aspekte wie die Begleitung von Studierenden rund um den Studienabschluss eine wichtige Rolle für das Renommee einer Einrichtung hat. Zusätzlich kann über

---

derartige Maßnahmen die Bindung an die Universität gestärkt werden, mit zu erwartenden positiven Auswirkungen auf Alumni-Vereine und deren Förderaktivitäten. Folgende Optionen erscheinen in diesem Zusammenhang sinnvoll:

- Verstärkung der Vernetzung mit Kultureinrichtungen auf nationaler und internationaler Ebene, um das damit entstehende Sozialkapital für die AbsolventInnen nutzbar zu machen.
- Weitere Förderung von Austauschprogrammen für Studierende.
- Sensibilisierung für genderspezifische Ungleichbehandlungen durch die Lehrenden bei individuellen Förderaktivitäten und bei der informellen Vernetzung.
- Verbesserung der Vorbereitung der Studierenden auf den Eintritt ins Erwerbsleben durch Ausbau der Beratungsaktivitäten, Ausbau der praxisnaher Projekte in Kooperation mit externen PartnerInnen und Bereitstellung von Trainings im Bereich Projektmanagement, Förderpraxis und soziales Sicherheit.

# Anhang

---

## 24 Interviews

Interview mit Klemens Pils, ehem. Geschäftsführer KV Kapu am 22.10.2008.

Interview mit Harald Schmutzhard, ehem. Geschäftsführer Social Impact am 31.10.2008.

Interview mit Peter Assmann, Direktor der O.Ö. Landesmuseen am 04.11.2008.

Interview mit Werner Ponesch, Musikmanager Posthof Linz am 04. 11.2008.

Interview mit Olivia Schütz, Geschäftsführerin Stadtwerkstatt Linz am 05.11.2008.

Interview mit Christine Dollhofer, Direktorin „Crossing Europe“ Filmfestival am 06.11.2008.

Interview mit Peter Stangl, Geschäftsführer Theater Phönix am 07.11.2008.

Interview mit Gernot Barounig, Kaufmännischer Leiter Museen der Stadt Linz am 14.11.2008.

Interview mit Gerfried Stocker, Künstlerischer Leiter Ars Electronica Center Linz am 24.11.2008.

Interview mit Sandra Hochholzer, ehem. Geschäftsführerin Radio Fro am 25.11.2008.

Interview mit Siegbert Janko, Kulturdirektor der Stadt Linz am 26.11.2008.

Interview mit Ulrich Fuchs, stv. Intendant Linz 2009- Kulturhauptstadt Europas am 28.11.2008.

Interview mit Wolfgang Winkler, Vorstandsdirektor der LIVA am 04.12.2008.

Interview mit Wolfgang Steininger, Geschäftsführer Movimiento am 10.12.2008.

Interview mit Norbert Schweizer, ehm. Verwaltungsmanager Offenes Kulturhaus O.Ö. am 11.12.2008.

Interview mit Thomas Königstorfer, Kaufmännischer Leiter Landestheater Linz am 24.02.2009.

Interview mit Karina Koller, Leiterin der Koordinationsstelle für Gleichstellungsfragen der Kunstuniversität Linz, und Ursula Witzany, Geschäftsführerin des Alumni Forums der Kunstuniversität Linz, am 11.05.2009

*Die 15 problemzentrierten Interviews mit jungen Kunst- und Kulturschaffenden in der Stadtregion Linz wurden zwischen November 2008 und Mai 2009 geführt, 14 davon wurden in die Auswertung einbezogen. Die Daten wurden anonymisiert behandelt.*

## **24.1 Interviewleitfaden Teil II: Öffentlich finanzierte und getragene Kulturorganisationen als Kulturanbieter und Arbeitgeber**

### **1. Angaben zur Person und Einrichtung**

---

Zu Beginn des Gesprächs möchte ich Sie bitten, Angaben zur Ihrer Funktion/Tätigkeit und Einrichtung zu machen.

Über welchen beruflichen Werdegang kamen Sie zum Kulturarbeitsmarkt?  
Und wie zu dieser Position?

Welche Arbeitsverträge gibt es in Ihrer Einrichtung?

Wo dominieren welche Dienstverträge (z.B. administrative- und kuratorische Tätigkeiten, etc.)?

Welche sozialen Sicherungsmaßnahmen sehen Sie für Ihre MitarbeiterInnen vor?

Gibt es in Ihrer Institution spezielle Maßnahmen fernab von den allgemeinen sozialen Absicherungsmaßnahmen (aufgrund eines Anstellungsverhältnisses)?

### **2. Veränderungen des Arbeitsmarktes und deren regionale Auswirkungen - Strukturwandel des Arbeitsmarktes**

---

Gibt es Ihrer Meinung nach nationale und internationale Entwicklungen und Trends, die sich auf den Kulturarbeitsmarkt auswirken?

Wie verändern sich dadurch die Aufgaben und Ziele Ihrer Institution?

Welche Chancen und Risiken eröffnen sich dadurch für Kulturbetriebe Ihrer „Sparte“?

Wirken sich diese Entwicklungen auf den Handlungsspielraum der Leitungen oder der Anstellungsverhältnisse der Mitarbeiter aus?

Welche Schritte müssen/können kulturpolitischen EntscheidungsträgerInnen setzen, um Einrichtungen ihrer Sparte adäquat auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten?

Welche Schritte müssen/können diese Kultureinrichtung selbst setzen?

### **3. Markt und Staat – Budgetsituation – Der Staat als Kulturförderer**

---

Wie kann der einzelne Kulturbetrieb seine wirtschaftliche Zukunft sichern?

Welche Strategien ergeben sich für Kulturinstitutionen in Zeiten der enger werdenden Budgets für das Bestehen und Gewährleisten der Kulturproduktion?

---

Welche neuen Kooperationsformen sind für die Zukunft notwendig?

#### **4. Kulturarbeitsmarkt**

---

Welche Einstiegsvoraussetzungen erfordert Ihrer Meinung nach der Kulturarbeitsmarkt?

Welche Barrieren ergeben sich für Kulturinteressierte im Zugang zum kulturellen Arbeitsfeld?

Welche Rahmenbedingungen benötigt der Kulturarbeitsmarkt, um Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen?

#### **5. MitarbeiterInnen – Motivation und Entwicklung der MitarbeiterInnen**

---

Wie gelingt es Ihrer Institution MitarbeiterInnen optimal in die Organisation einzubinden und zu motivieren?

Sind Ihrer Meinung nach tarifgerechte Bezahlungen (bezogen auf Anstellungsverhältnisse) im kulturellen Sektor gefährdet?

Wenn ja, welche Möglichkeiten sehen Sie, um eine tarifgerechte Bezahlung ihrer MitarbeiterInnen zu gewährleisten?

#### **6. Publikum**

---

Wie können Modelle ausschauen, damit in zehn Jahren noch genügend Menschen Ihr kulturelles Angebot nützen?

Wie kann es Ihrer Meinung nach gelingen, das Publikum dauerhaft zu binden und sich gegenüber den Mitbewerbern zu positionieren?

#### **7. Abschlussfrage**

---

Welchen kulturellen Wunsch hätten Sie als Vertreter Ihrer Sparte an die politischen EntscheidungsträgerInnen auf Stadt- und Landesebene?

**Fragenkomplexe 2., 3., 5. und 6 vgl. Klein 2007: 60f.**

## 24.2 Interviewleitfaden Teil III – Problemzentrierte Interviews: Erwerbssituation und Erwerbsorientierung junger Kunst- und Kulturschaffender

### 1. Persönliche Angaben

---

Vor dem Beginn des eigentlichen Gesprächs bitte ich Sie um einige biographische Angaben:

<i>Geburtsjahr?</i>	<i>Wo aufgewachsen?</i>
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung?</i>	<i>Familienstand?</i>
<i>Derzeitiger Erwerbsstatus?</i>	<i>Mitgliedschaften in Vereinen/Initiativen?</i>
<i>Lebens- bzw. Arbeitsmittelpunkt?</i>	

### 2. Gegenwärtige Arbeitssituation und Werdegang

---

Sind Sie hauptsächlich im Kulturbereich tätig oder arbeiten Sie auch noch in einem anderen Beruf?

*In welchem Beschäftigungsverhältnis (selbständig, unselbständig) befinden Sie sich derzeit?*

*Wie passen die verschiedenen Tätigkeiten zusammen? Gibt es Synergien, Konflikte?*

*Welchen Stellenwert hat die kulturelle Tätigkeit neben anderen Tätigkeiten?*

Beschreiben Sie bitte Ihre gegenwärtige Erwerbstätigkeit im Kulturbereich. In welchem Erwerbsverhältnis(sen) befinden Sie sich derzeit und wie lange schon?

*Worum geht es bei Ihrer Tätigkeit(en)?*

*Was reizt Sie an Ihrer Arbeit bzw. was sind die Besonderheiten?*

*Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit(en) gekommen?*

Wie sind Sie zur Kunst- und Kulturarbeit gekommen bzw. wodurch entwickelte sich Ihre Prägnung für den Kunst- und Kulturbereich?

*Wo lagen die ersten Anknüpfungspunkte?*

*Gab es jemanden, der Sie besonders gefördert hat? In welcher Weise?*

*Welche Rolle hat die Ausbildung gespielt? Welche die Familie, welche der Freundeskreis?*

Beschreiben Sie bitte Ihren Einstieg ins (kulturelle) Berufsleben und den Verlauf Ihrer bisherigen Karriere.

*Wie sind Sie zu Ihrem ersten Auftrag/Ihrer ersten Anstellung gekommen?*

*Mit welchen Voraussetzungen bzw. Schwierigkeiten war Ihr Berufseinstieg verbunden?*

*Was waren die nächsten Schritte bzw. Stufen?*

*Gibt es in Ihrer beruflichen Entwicklung bestimmte Tendenzen oder Merkmale, die Sie als typisch oder auch untypisch empfinden?*

### 3. Wirtschaftliche Aspekte der Kulturarbeit

---

Könnten Sie bitte eine für Sie typische Arbeitswoche beschreiben?

*Wie verteilt sich das Stundenausmaß auf die kulturelle und andere Tätigkeiten?*

*Wieviel Zeit verwenden Sie im Bereich ihrer kulturellen Tätigkeit für kreative Tätigkeiten, wie viel für Administration, Koordination und Besprechungen, Reisen bzw. Transfers?*

*Wie regelmäßig sind Ihre Tätigkeiten: Gibt es starke Schwankungen in der Arbeitszeit?*

*Wie ist Ihre räumliche Arbeitssituation? Gibt es häufige Ortswechsel?*

Ergeben sich aus diesen Rahmenbedingungen (einer typischen Arbeitswoche) bestimmte Herausforderungen bzw. Schwierigkeiten für Sie?

*Wie bewältigen Sie diese Schwierigkeiten?*

*Müssen Sie öfters Kompromisse innerhalb ihrer kulturellen Arbeit eingehen, um diese Schwierigkeiten zu bewältigen und welche Aspekte sind von diesen Kompromissen betroffen?*

*Haben Sie das Gefühl, auf bestimmte Dinge außerhalb der kulturellen Tätigkeit verzichten zu müssen, um diese Herausforderungen zu bewältigen?*

Initiiieren Sie auch eigenständig kulturelle Projekte? Wenn ja, beschreiben Sie bitte ihr aktuelles oder letztes Projekt.

*Arbeiten Sie an dem Projekt überwiegend alleine oder in einem Team?*

*Haben Sie das Team selbst zusammengestellt? Wenn ja, wie kommen Sie zu den Leuten?*

*Welche Laufzeit hat so ein Projekt?*

*Welche Mobilitätsanforderungen sind mit den Projekten verbunden?*

*Welcher Ressourcenbedarf (Materialien, Räumlichkeiten, Medien, Finanzielles) ist mit dem Projekt verbunden? Wie organisieren Sie den Zugang zu diesen Ressourcen?*

Welche Herausforderungen sind für Sie mit der eigenständigen Projektabwicklung verbunden?

*Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit im Team?*

*Ist mit dem Projekt ein finanzielles Risiko (Vorfinanzierung, Einkommensausfall) verbunden? Wie bewältigen Sie dieses?*

*Welche Kompromisse sind Sie hinsichtlich der Herausforderungen und Risiken bei einem Projekt bereit einzugehen?*

*Haben Sie das Gefühl, auf bestimmte Dinge außerhalb des Projektes verzichten zu müssen, um diese Herausforderungen zu bewältigen?*

Welchen Stellenwert spielen ertragsorientierte bzw. kommerzielle Überlegungen bei Ihrer Arbeit auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht ertragsorientiert) bis 10 (sehr ertragsorientiert)?

*Wie stehen Sie allgemein zur wirtschaftlichen Verwertung Ihrer kulturellen Produktionen?*

Dem kulturellen Sektor wird nicht nur Linz eine wachsende ökonomische Bedeutung zugeschrieben: Was lösen Schlagworte wie „Creative Industries“ oder „Cultural Economy“ in Ihnen aus?

*Welche Chancen und welche Risiken sehen Sie damit einhergehen?*

*Welchen Einfluss hat diese Entwicklung auf Ihre Arbeit?*

#### **4. Rahmenbedingungen des kulturellen Schaffens in Linz**

---

Welche Plattformen (Einrichtungen, Netzwerke, Orte) haben für Sie persönlich die größte Bedeutung zur Veröffentlichung, Vermarktung bzw. Präsentation Ihres kulturellen Schaffens?

*Von wem wird diese Plattform noch genutzt?*

*Können Sie mir Information über das diesbezügliche Publikum (Anzahl, bestimmte Merkmale) geben?*

Wie gestaltet sich der Zugang zu solchen Plattformen für Sie bzw. für junge KünstlerInnen und Kulturschaffende?

*Mit welchen Anforderungen müssen junge Kulturschaffende rechnen, um Zugang zu diesen Plattformen zu erhalten?*

*Gibt es darüber hinaus irgendwelche Zugangshürden? Wenn ja, wie gestalten sich diese?*

Welche Rolle spielen die Öffentlichkeitsarbeit bei Ihrer kulturellen Arbeit? Welche Medien sind dabei für Sie besonders wichtig bzw. wie erreichen Sie Ihre Adressaten?

*Wie wichtig ist der/die Adressatin für Ihre Arbeit (arbeiten Sie Publikums- bzw. zielgruppenorientiert).*

*Wie gestaltet sich die Medienarbeit für Sie bzw. die für Sie relevanten Plattformen?*

*Sehen Sie Schwierigkeiten oder Probleme beim Zugang zu oder beim Umgang mit Medien?*

Welchen Stellenwert haben internationale Kontakte für Sie? Überlegen Sie manchmal, aus Linz wegzugehen und in einer anderen Stadt oder in einem anderen Land beruflich tätig zu sein? Welche Gründe gäbe es dafür?

Wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen für junge Künstlerinnen und Kulturschaffende in Linz? Was fällt Ihnen positiv auf, was eher negativ?

#### **5. Kompetenzen, Rüstzeug**

---

Welchen Anforderungen an Ihre persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sehen Sie sich in Ihrem Alltag als Kulturschaffende/r gegenüber?

*Wofür würden Sie sich als Experte/in bezeichnen?*

*Wo sehen Sie für sich Herausforderungen oder Defizite?*

Wir haben zu Beginn über Ihren Bildungs- und Karriereweg gesprochen. Wenn Sie jetzt zurückblicken, wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Ausbildung in Bezug auf Ihre jetzige Tätigkeit?

*Welche Kenntnisse beurteilen Sie als besonders brauchbar, worüber wären Sie im Nachhinein froh?*

Was sind Ihre wichtigsten Informationsquellen, AnsprechpartnerInnen oder Anlaufstellen, wenn Sie vor Informationsbedarf oder Problemen im Rahmen Ihrer kulturellen Tätigkeit stehen?

Welche Rolle spielt Weiterbildung für Ihre Tätigkeit?

*Sehen Sie für sich persönlich aktuell einen Weiterbildungsbedarf und wenn ja, welchen?*

*Wie gestaltet sich die Information bzw. der Zugang zu für Sie relevanten Bildungsangeboten?*

*An welche Institution würden Sie sich für eine Weiterbildung wenden?*

Wenn Sie einer jungen Kulturschaffenden einen Rat hinsichtlich ihrer Qualifizierung geben würden, wie würde der ausschauen?

## **6. Persönliche und soziale Aspekte des Lebens als Kulturschaffende/-r**

---

In welchem Verhältnis steht ihr Privatleben zum Kulturbetrieb?

*Wie gestaltet sich die Grenzziehung zwischen beruflich und privat?*

*Wird Ihr Privatleben durch Ihre Erwerbstätigkeit beeinträchtigt?*

*Mit welchen Herausforderungen bzw. Problemen sehen Sie sich diesbezüglich konfrontiert?*

Stichwort Soziale Absicherung: Wie sind Sie derzeit sozial abgesichert (Krankheit, Pension, Arbeitslosigkeit)?

*Welchen Stellenwert haben für Sie persönlich Fragestellungen zur sozialen Absicherung von Risiken wie Arbeitslosigkeit und Alter?*

*Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer sozialen Absicherung, bzw. welche Probleme sind für Sie damit verbunden?*

*Wenn Sie Fragen zur sozialen Absicherung haben, was sind diesbezüglich Ihre wichtigsten Informationsquellen?*

Wenn Sie an das Schlagwort „Nachhaltigkeit“ denken: Welche langfristigen Perspektiven hinsichtlich Einkommen, Qualifikation, soziale Absicherung, Vernetzung etc. sehen Sie durch Ihre Tätigkeit im Kulturbereich?

*Wo sehen Sie sich in den nächsten fünf Jahren?*

*Welchen Herausforderungen sehen Sie für die Erreichung dieser Perspektive? Welche Probleme könnten sich ergeben?*

## **7. Zum Abschluss**

---

Welche Veränderungen erwarten Sie in den nächsten Jahren im Kulturbereich?

*Welche Erwartungen haben Sie im Besonderen für die Stadtregion Linz?*

### **24.3 Interviewleitfaden Teil III – ExpertInneninterview: Gatekeeping unter Berücksichtigung der Gender-Dimension**

1. Der Kunst- und Kulturbetrieb gibt sich einerseits als fortschrittlich und gleichberechtigt (de-gendering of work), trägt aber andererseits deutliche Spuren einer Männerdomäne. Wo liegen die wichtigsten Gründe für diese Ungleichheit? Wie reagiert die UFG darauf?
2. Welche Programme zur Gendergerechtigkeit gibt es an der UFG? Welchen Einfluss haben diese auf die universitäre Lehre?
3. An Kunstuniversitäten ist das Betreuungsverhältnis relativ eng im Vergleich zu anderen Unis. Wie gestaltet sich die Rolle der Lehrenden gegenüber den Studierenden im Allgemeinen?
4. Gibt es beobachtbare Unterschiede zwischen StudentINNEN und StudentEN im Verhalten gegenüber Lehrenden bzw. sind Unterschiede bei der Art des Engagements und beim Auftreten bemerkbar?
5. Welche Informationen gibt es über die Förderpraxis von Lehrenden gegenüber Studierenden iSv. Empfehlungen an Dritte, Szenekontakte etc.? Spielt die Gender-Dimension dabei eine Rolle bzw. gibt es hier eine Sensibilität?
6. Stichwort Kooperation mit externen Einrichtungen, PartnerInnen, DrittmittelgeberInnen etc.: Wie werden diese Kooperationen in die Lehre eingebunden? Wie werden studentische Projekte vergeben?

## 25 Literaturverzeichnis

- ALEMANN, Heine von (1997): Galerien als Gatekeeper des Kunstmarkts. Institutionelle Aspekte zur Kunstvermittlung. In: GERHARDS, Jürgen (Hrsg.): Soziologie der Kunst. Produzenten, Vermittler und Rezipienten. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 211-240.
- ANHEINER, Helmut K. (1997): Hoffnungsträger Dritter Sektor? Die wirtschafts- und sozialpolitische Bedeutung des Non-Profit-Bereichs. Baltimore – Berlin.
- ARBEITERKAMMER (2009): Arbeitsverträge. Wien. Downloadbar unter: <http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P42.html> (22.2.2009)
- ARGYRIS, Chris/SCHÖN, Donald A. (1999): Die Lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. Klett-Cotta, Stuttgart.
- AUER, Eva/REITER, Walter/ WETZEL, Petra (2005): Der dritte Sektor als arbeitsmarktpolitischer Akteur – Status Quo und Herausforderungen in überregionaler Perspektive, L & R Sozialforschung, Wien. Downloadbar unter: [http://www.lrsocialresearch.at/files/Der\\_Dritte\\_Sektor.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/Der_Dritte_Sektor.pdf) (1.3.2009)
- bAIK Bundeskammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten (o.D.): Homepage der Bundeskammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten
- BADEL, Christoph (Hrsg., 1997): Handbuch der Nonprofit Organisation. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.
- BADEL, Christoph, ÖSTERLE, August (2001): Grundzüge der Sozialpolitik. Sozioökonomische Grundlagen, Allgemeiner Teil. 2. Auflage, Manz Verlag, Wien.
- BAECKER, Dirk (1994): Experiment Organisation. In: Lettre International, Nr. 24, Berlin, S. 22-26.
- BAETHGE, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt
- BIRKHÖLZER, Karl (2000): Das Dritte System als innovative Kraft: Versuch einer Funktionsbestimmung. NEST – Netzwerk für Soziale Unternehmen und Stadtteilökonomie, Berlin. Downloadbar unter: [http://www.soziale-oekonomie.de/anlagen/pdf/soz\\_oe.pdf](http://www.soziale-oekonomie.de/anlagen/pdf/soz_oe.pdf) (25.6.2008)
- BECK, Ulrich/BECK-GERNSHEIM Elisabeth (Hrsg., 2004): Riskante Freiheiten. Suhrkamp, Frankfurt/Main.
- BECK, Ulrich (Hrsg., 2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Suhrkamp, Frankfurt/Main.
- BECK, Ulrich (2000): Die Seele der Demokratie: Bezahlte Bürgerarbeit. In: BECK, Ulrich (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Edition Zweite Moderne, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, S. 416-447.

BECKER, Howard S. (1997): Kunst als kollektives Handeln. In: GERHARDS, Jürgen (Hrsg.): Soziologie der Kunst. Produzenten, Vermittler und Rezipienten. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 23-40.

BECKHARD, Richard (1969): Organizational development: Strategies and Models, Addison-Wesley, Reading/Mass. 1969.

BETZELT, Sigrid, GOTTSCHALL, Karin (2007): Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. In: KRONAUER, Martin, LINNE, Gudrun: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Forschung aus der Hans Böckler Stiftung, Edition Sigma, Berlin.

BELLEBAUM, Alfred (2001): Soziologische Grundbegriffe. 13. Auflage, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart.

BLIMLINGER, Eva/ZOGHOLY, Andre (2007): flexart. flexible@art, Kunstuniversität Linz, Linz.

BODE, Otto F. (2008): Kulturmanagement – Tätigkeit an der Schnittstelle von kulturellen Ansprüchen, betrieblicher Rationalität und politischer Regulierung. In: LEWINSKI-REUTER, Verena, LÜDDEMANN, Stefan (Hrsg.): Kulturmanagement der Zukunft. Perspektiven aus Theorie und Praxis. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

BONß, Wolfgang (2000): Was wird aus der Erwerbsgesellschaft? In: BECK, Ulrich (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Edition Zweite Moderne, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, S. 327-415.

BORNEWASSER, Manfred (2000): Die Rolle der Macht in der Beziehung von Person und Organisation. In: ORTMANN, Günther/SYDOW, Jörg/TÜRK, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation – Die Rückkehr der Gesellschaft. 2. Auflage, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 523-529.

BÖHM, Martin (2006): „Das Überflüssige ist das Übel des Notwendigen“. In: KUPF – ZEITUNG DER KULTURPLATTFORM OÖ., Nr. 118, September 2006, Linz, S. 14-15.

BOURDIEU, Pierre (2006): Die feinen Unterschiede. Suhrkamp, Frankfurt/Main.

BOURDIEU, Pierre (1999): Die Regeln der Kunst. Suhrkamp, Frankfurt/Main.

BOURDIEU, Pierre (1998): Prekarität ist überall. Vortrag während der »Recontres européennes contre la précarité«, Grenoble, 12.-13. Dezember 1997, aus dem Französischen übertragen von Andreas Pfeuffer. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, 96-102. Downloadbar auf: <http://www.prekarisierung.de/tolleseite/TEXTE/prekabourdieu.htm> (19.5.2009)

BRÖCKLING, Ulrich (Hrsg., 2000): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Suhrkamp, Frankfurt/Main.

BRÖCKLING, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Suhrkamp, Frankfurt/Main.

BRÖCKLING, Ulrich, KRASMANN, Ulrich, LEMKE, Thomas (Hrsg., 2004): Glossar der Gegenwart. Suhrkamp, Frankfurt/Main.

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH: Rechtsinformationssystem - Landesrecht Oberösterreich: <http://www.ris.bka.gv.at> (18.05.2009)

CAMPBELL, Donald (1969): „Variation and Selective Retention in Socio-Cultural Evolution“. In: General Systems, 16, 69-85.

CASTRO VARELA, Maria do Mar (2008): Prekarisierte Akademikerin – Undokumentierte Migrantin? In: Kurswechsel 1/2008, Sonderzahl Verlag, Wien, S. 24-33

CHWASZCZA, Christine (2001): Thomas Hobbes. In: MAIER, Hans/DENZER, Horst: Klassiker des politischen Denkens 1. Von Plato bis Hobbes. Verlag C.H.Beck, München, S.209-225.

CROSSING EUROPE: Festival. Downloadbar unter <http://www.crossingeurope.at/index.php?bereich=festival.htm&lang=de> (18.04.2009).

DEAL, Terence E./KENNEDY Allen A. (1982): Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Reading (Mass.).

DIEKMANN, Andreas (2004): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.

DOBUSCH, Franz/ SPÖ Linz-Stadt (Hg.) (2008): 20 gute Jahre für Linz, Gutenberg Werbering, Linz.

DOERFLER, Kordula (2007): Unfreiwillig im „Hotel Mama“. Berliner Zeitung, 25.12.2007. Downloadbar unter <http://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2007/1205/horizonte/0002/index.html> (19.5.2009)

DOSTAL, Werner (2003): Innovative Vorläufer. Empirische Ergebnisse zur Struktur und Situation von Kulturberufen. In: Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft (IFK)/ Institut für Bildung und Kultur (IBK) (Hg.): Kultur. Kunst. Arbeit – Perspektiven eines neuen Transfers. Klartext Verlag, Essen, S. 137-148.

DRUCKER, Peter (2001): Was ist Management? Das Beste aus 50 Jahren, München.

ECKARDT, Franz (2004): Soziologie der Stadt, Transcript Verlag, Bielefeld.

EGBRINGHOFF, Julia (2005): Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von „Arbeit“ und „Leben“ von Ein-Personen-Selbständigen. In: GOTTSCHALL, Karin/VOSS, Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Rainer Hamp Verlag, München und Mering, S. 149-184

EICHMANN, Hubert et al (2006): Kunst / Dienst / Leistung. Innenansichten zur Arbeit in den Wiener Creative Industries. Bericht 4 zum Forschungsprojekt „Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries“. Forba, Wien. Downloadbar unter <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/> (20.3.2008)

EICHMANN, Hubert, FLECKER, Jörg, REIDL, Sybille (2007): „Es ist ja ein freies Gewerbe ...“. Arbeiten in der Wiener Kreativwirtschaft. Bericht 7 zum Forschungsprojekt „Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries“. Forba, Wien. Downloadbar unter <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/> (20.3.2008)

EMES, Jutta (2004): Unternehmerngewinn in der Musikindustrie. Wertschöpfungspotenziale und Veränderungen der Branchenstruktur durch die Digitalisierung. Deutscher Universitäts-Verlag/GWV Fachverlage, Wiesbaden.

ENDRES, Helene (2006): Gründen Sie jetzt! In: Die Zeit Nr. 20, 11.5.2006. Downloadbar unter: <http://www.zeit.de/2006/20/C-Ich-AG> (15.2.2009)

ERD, Rainer (1997): Kunst als Arbeit. Organisationsprobleme eines Opernorchesters. In: GERHARDS, Jürgen (Hrsg.): Soziologie der Kunst. Produzenten, Vermittler und Rezipienten. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 143-170.

ERMERT, Karl (Hrsg., 2002): Kultur als Entwicklungsfaktor. Kulturförderung als Strukturpolitik? Wolfenbütteler Akademie-Texte, Bd. 6, Bundesakademie für kulturelle Bildung, Wolfenbüttel.

FINK, Marcel (2006): Unternehmensverbände. In: DACHS et al. (Hrsg.): Politik in Österreich. Das Handbuch. Manz, Wien, S.443-461

FIOL, C. M./ LYLES, M. A. (1985): „Organizational Learning“. In: Academy of Management Review, 10, 803-813.

FLECKER, Jörg (1998): Not-Wendigkeit? Zum Zusammenhang von flexiblen Unternehmensformen, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktregulierungen. In: ZILIAN, Hans-Georg/ FLECKER, Jörg (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin: Edition Sigma, 207 – 222.

FLICK, Uwe (2006): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.

FLORIDA, Richard (2006): The rise of the Creative Class and how it's transforming work, leisure, community and everyday life. Basic Books, New York

FLYVBERG, Bent (2006): Five Misunderstandings About Case-Study Research. Qualitative Inquiry, Volume 12 Number 2, April 2006.

FUCHS, Max (2007): Kulturpolitik. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

FÜRST, Dietrich (2002): Region als Folge und Faktor von Politik – Rahmenbedingungen der Regionalentwicklung. In: ERMERT, Karl (Hrsg.): Kultur als Entwicklungsfaktor. Kulturförderung als Standortpolitik? Wolfenbütteler Akademie-Texte, Band 6, S. 20-35

GASSLER, Helmut, REIDL, Sybille (2006): Kreativ gründen? Unternehmensgründungen in den Wiener Creative Industries. Bericht 5 zum Forschungsprojekt „Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries“. Forba, Wien. Downloadbar unter <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/> (20.3.2008)

- GOEHLER, Adrienne (2006): Verflüssigungen. Wege und Umwege vom Sozialstaat zur Kulturgesellschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- GÖSCHEL, Albrecht (1991): Die Ungleichzeitigkeit in der Kultur. Kohlhammer/Deutscher Gemeindeverlag, Stuttgart.
- GÖSCHEL, Albrecht (2002): Kommunale Identitätspolitik: Marktstrategie, kulturelle Bildung oder Heimat der Bürger? In: ERMERT, Karl (Hrsg.): Kultur als Entwicklungsfaktor. Kulturförderung als Standortpolitik? Wolfsbütteler Akademie-Texte, Band 6, S. 7-19.
- GOTTSCHALK, Ingrid (2006): Kulturökonomik. Probleme, Fragestellungen und Antworten. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- GOTTSCHALL, Karin (2003): Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements – Das Beispiel Alleinselbständiger im Bereich Kulturberufe/Neue Medien. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Downloadbar unter <http://www.noderesearch.at/dokumente/upload/0013/08EAP%20Diskussionspapier%208%20Gottschall.pdf>, (27.04.2009).
- GOTTSCHALL, Karin, BETZELT, Sigrid (2001): Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. ZeS–Arbeitspapier 18/2001. Zentrum für Sozialpolitik, Bremen.
- GOTTSCHALL, Karin, BETZELT, Sigrid (2005): Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen. Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen. In: GOTTSCHALL Karin, VOSS, G. Günter (Hg.): Entgrenzung von Leben und Arbeit. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Rainer Hampp Verlag, Mering. S. 203-230
- GOTTSCHALL, Karin, HENNINGER, Annette (2005): Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: freiberuflich aber nicht frei schwebend. MAYER-AHUJA, Nicole, WOLF, Harald (Hrsg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. edition sigma, Berlin. S. 153-184
- GSTÖTTNER, Erhard (2009a): Stadt Linz stellt AEC-Personal jetzt doch an. In: OÖ. NACHRICHTEN. Linz vom 30. Januar 2009, Downloadbar unter <http://www.nachrichten.at/oberoesterreich/art4,102419> (05.04.2009).
- GSTÖTTNER, Erhard (2009b): AEC: Mit weniger Personal mehr verdienen. In: OÖ. NACHRICHTEN. Linz vom 6. März 2009, Downloadbar unter <http://www.nachrichten.at/oberoesterreich/art4,119529> (05.04.2009).
- HEINRICHS, Werner (1997): Kulturpolitik und Kulturfinanzierung. Verlag C.H. Beck, München.
- HEINZE, Thomas (1995): Kulturmanagement. Zum Selbstverständnis einer neuen Disziplin. In ders.: Kultur und Wirtschaft. Perspektiven gemeinsamer Innovation. Westdeutscher Verlag, Opladen

HEINZE, Rolf G./STRÜNCK Christoph (2000): Die Verzinsung des sozialen Kapitals. Freiwilliges Engagement im Strukturwandel. In: BECK, Ulrich (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Edition Zweite Moderne, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.171-216.

HOFSTETTER, Alwine (2004): Politische und rechtliche Aspekte von Kunst und Kultur in Österreich, Schriften der Johannes Kepler Universität Linz, Reihe A: Rechtswissenschaften 28, Trauner Verlag, Linz.

HOLLERWEGER, Eva/ NACHBAGAUER, Andreas (2003): Künstlerische Dienstleistungen im Dritten Sektor, Teil 2 – Ausgangslage: Dritter Sektor in Österreich. Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der WU Wien. Downloadbar unter [http://www.equalartworks.at/upload/Studie\\_Teil2.pdf](http://www.equalartworks.at/upload/Studie_Teil2.pdf) (22.3.2008)

HOLLSTEIN, Betina (2007): Sozialkapital und Statuspassagen – Die Rolle von institutionellen Gatekeepern bei der Aktivierung von Netzwerkressourcen. In: LÜDICKE, Jörg, DIEWALD, Martin (Hrsg.): Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

IG ARCHITEKTUR (o.D.): Mission Statement. Wien. Downloadbar unter <http://www.ig-architektur.at/cms/index.php?idcat=21> (22.2.2009)

IG KULTUR ÖSTERREICH/ RAUNIG, Gerald (Hrsg., 1996): Relevanz und gesellschaftliche Funktionen freier Kulturarbeit, IG Kultur Österreich, Wien.

INSTITUT FÜR GESELLSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK (Hg.) (2006): flexible@art. Flexibilisierungs- und Prekarisierungstendenzen im Kunst- und Kulturfeld am Beispiel der Kunstuniversität Linz und deren AbsolventInnen, Endbericht im Rahmen der LVA Projektmanagement und Projektbegleitung Wintersemester 2005/06, Linz.

INSTITUT FÜR GESELLSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK (Hg.) (2008): Linz 2009 – Kulturhauptstadt Europas, Endbericht im Rahmen der LVA Projektmanagement und Projektbegleitung Wintersemester 2007/08, Linz.

JANKO, Siegbert (2004a): Linz – von der Stahlstadt zur Kulturstadt. In: SCHUSTER, Walter/ SCHIMBÖCK, Maximilian/ SCHWEIGER, Anneliese: Historisches Jahrbuch der Stadt Linz 2003/2004. Archiv der Stadt Linz, Linz.

JANKO, Siegbert (2004b): Kulturentwicklungsplan der Stadt Linz, Landeshauptstadt Linz, Kulturdirektion, Linz.

JONES, Alan M./ HENDRY, Chris (1992): The Learning Organization: A Review of Literature and Practice. Coventry, U. K.: Warwick Business School, University of Warwick.

KEUCHEL, Susanne (2006): Das (un-)bekannte Wesen – Analysen des Kulturpublikums. In: Kulturpolitische Gesellschaft e. V. (Hg.): publikum.macht.kultur. – Kulturpolitik zwischen Angebots- und Nachfrageorientierung. Band 21 der Texte zur Kulturpolitik von Norbert Sievers und Bernd Wagner, Edition Umbruch, Klartext Verlag, Essen, S. 54-65.

KLEEMANN Frank, MATUSCHEK Ingo, VOSS, G. Günter (2003) Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick über den Stand der Diskussion. In: MOLDASCHL, Manfred, VOSS G.

Günter: Subjektivierung von Arbeit. Rainer Hampp Verlag, München und Mering.

KLOPOTEK, Felix (2004): Projekt. In: BRÖCKLING, Ulrich/KRASMANN, Susanne/LEMKE, Thomas: Glossar der Gegenwart. Suhrkamp, Frankfurt/Main.

KLEIN, Armin (2005): Kulturpolitik. Eine Einführung. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

KLEIN, Armin (2005): Projektmanagement für Kulturmanager, 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden.

KLEIN, Armin (2006): Kulturmarketing muss sein! Aber welches? In: Kulturpolitische Gesellschaft e. V. (Hg.): publikum.macht.kultur. – Kulturpolitik zwischen Angebots- und Nachfrageorientierung. Band 21 der Texte zur Kulturpolitik von Norbert Sievers und Bernd Wagner, Edition Umbruch, Klartext Verlag, Essen, S. 70-78

KLEIN, Armin (2007): Der exzellente Kulturbetrieb. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

KNAPP, Marion (2005): Österreichische Kulturpolitik und das Bild der Kulturnation. Kontinuität und Diskontinuität in der Kulturpolitik des Bundes seit 1945. Band 4 der Reihe Politik und Demokratie von Helmut Kramer und Eva Kreisky. Peter Lang Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main.

KNAPPINGER, Ursula (2003): Linz. Eine kurze Geschichte der Stadt. Verlag Carl Ueberreuter, Wien.

KNOBLICH, Tobias J. (2008): Aktivierende Fragen für eine aktivierende Kulturpolitik – Ein Plädoyer für programmatische Erneuerung. In: Kulturpolitische Mitteilungen Nr. 22 (III/2008), S. 40-45.

KOTTHOFF, Hermann (2007): Impuls zur betrieblichen Sozialordnung angesichts flexibler Arbeitsstrukturen. In: BECKE, Guido/SENGHAAS-KNOBLOCH, Eva (Hrsg.): Flexible Arbeitsformen aus der Perspektive sozialer Nachhaltigkeit. artec-paper Nr. 141, artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit. Downloadbar unter [http://www.artec.uni-bremen.de/files/papers/paper\\_141.pdf](http://www.artec.uni-bremen.de/files/papers/paper_141.pdf) (24.09.2008), S. 50-58.

KRACAUER, Siegfried (1977): Kino. In: Ders.: Das Ornament der Masse. Essays. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 271-317.

KRINGS, Eva (1996): Das Ehrenamt im kulturellen Bereich. In: DEUTSCHER KULTURRAT (Hg.): Ehrenamt in der Kultur. Stand und Perspektiven ehrenamtlicher Arbeit im kulturellen Bereich. Deutscher Kulturrat, Bonn, S. 13-17.

KUMP, Andreas (2008): Es muss was geben – Die Anfänge der alternativen Musikszene in Linz, Verlag publication PN° 1 Bibliothek der Provinz, Weitra.

KÜNSTLER-SOZIALVERSICHERUNGSFONDS (o.D.): Der Weg vom Antrag zum Zuschuss. Downloadbar unter: [http://www.ksvf.at/pages/info\\_ku.htm#Allgemeines](http://www.ksvf.at/pages/info_ku.htm#Allgemeines) (21.3.2009)

KUNDA, Gideon (1992): Engineering Culture. Philadelphia: Temple University Press.

KUSTER, Brigitta/TSIANOS, Vassilis (2007): Experience Without Me, oder: Das verstörende Grinsen der Prekarität. In: RAUNIG, Gerald, WUGGENIG, Ulf (Hrsg.): Kritik der Kreativität, republicart 6, Turia+Kant, Wien, S. 145-166.

LAND OBERÖSTERREICH: OK Offenes Kulturhaus Oberösterreich. Downloadbar unter [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-5FA078EE/ooe/hs.xsl/22734\\_DEU\\_HTML.htm](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-5FA078EE/ooe/hs.xsl/22734_DEU_HTML.htm) (11.04.2009).

LAND OBERÖSTERREICH: Landeskulturbeirat. Downloadbar unter [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-59530335-E3B8032F/ooe/hs.xsl/22742\\_DEU\\_HTML.htm](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-59530335-E3B8032F/ooe/hs.xsl/22742_DEU_HTML.htm) (03.08.2008).

LANGHE, Bastian (2005): Sociospatial strategies of culturepreneurs. Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie, Jg 49 (2005), Heft 2, S. 81-89

LATNIAK, Erich (2007): Impuls zu Arbeitsqualität in flexiblen Arbeitsstrukturen. In: BECKE, Guido/SENGHAAS-KNOBLOCH (Hg.): Flexible Arbeitsformen aus der Perspektive sozialer Nachhaltigkeit. artec-paper Nr. 141, artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit. Downloadbar unter [http://www.artec.uni-bremen.de/files/papers/paper\\_141.pdf](http://www.artec.uni-bremen.de/files/papers/paper_141.pdf) (24.09.2008), S. 50-58.

LEAVITT, Barbara/ MARCH, James G. (1988): "Organizational Learning". In: Annual Review of Sociology, 14, 319-40.

LECHNER, David, PHILIPP, Thomas (2006): Kreativwirtschaft in der Stadtregion Linz. Downloadbar unter: [http://www.liqua.net/liqua/images/dokumente/krw\\_kreativwirtschaft\\_in\\_der\\_stadtregion\\_linz\\_studie.pdf](http://www.liqua.net/liqua/images/dokumente/krw_kreativwirtschaft_in_der_stadtregion_linz_studie.pdf) (20.5.2008)

LEHNER, Roland (1999): Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz – Auswertung der AbsolventInnenbefragung. Studie im Auftrag der Österreichischen Hochschülerschaft der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz. Linz, September 1999

LESLIE, Esther (2000): Mehr Wert für die Inhalte: Die Verwertung der Kultur heute. In: RAUNIG, Gerald/ WUGGENIG, Ulf (Hg.): Kritik der Kreativität. Verlag Turia + Kant, Wien. S. 56-66

LEWINSKI-REUTER, Verena, LÜDDEMANN, Stefan (Hrsg.; 2008): Kulturmanagement der Zukunft. Perspektiven aus Theorie und Praxis. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

LEYERER, Stefan/MÖRTH, Ingo (2009): Evaluierung ausgewählter Förderinstrumentarien des BMUKK im Kunstbereich. Kurzfassung zum Endbericht, erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), Linz. Downloadbar unter: [http://www.bmukk.gv.at/kunst/bm/evaluierung\\_kunst.xml](http://www.bmukk.gv.at/kunst/bm/evaluierung_kunst.xml) (20.5.2009)

LEWITZKY, Uwe (2005): Kunst für alle? Kunst im öffentlichen Raum zwischen Partizipation, Intervention und neuer Urbanität. Transcript Verlag, Bielefeld.

LINZ KULTUR: Kulturentwicklungsplan Linz. Downloadbar unter <http://www.linz.at/kultur/2299.asp> (03.08.2008).

LINZ KULTUR: Stadtkulturbeirat. Downloadbar unter <http://www.linz.at/kultur/stadtkulturbeiratlinz.asp> (03.08.2008).

LINZ KULTUR: Kulturelle Wegmarken, downloadbar unter <http://www.linz.at/kultur/977.asp> (12.08.2008).

LINZ POLITIK/VERWALTUNG: Organisationsstruktur. Downloadbar unter [http://www.linz.at/politik\\_verwaltung/6252.asp](http://www.linz.at/politik_verwaltung/6252.asp) (03.08.2008).

LINZ POLITIK/VERWALTUNG: Geschäftsgruppe IV – Kultur, Bildung, Sport. Downloadbar unter [http://www.linz.at/politik\\_verwaltung/34454.asp](http://www.linz.at/politik_verwaltung/34454.asp) (12.03.2009).

LOREY, Isabell (2007): Vom immanenten Widerspruch zur hegemonialen Funktion. Biopolitische Gouvernementalität und Selbst-Prekarisierung von KulturproduzentInnen. In: RAUNIG, Gerald, WUGGENIG, Ulf (Hrsg.): Kritik der Kreativität, republicart 6, Turia+Kant, Wien, S. 121-136.

MAGISTRAT LINZ(2006a): Geschäftseinteilung. Downloadbar unter [http://www.linz.at/images/GeschaeftseinteilungSTS\\_2006.pdf](http://www.linz.at/images/GeschaeftseinteilungSTS_2006.pdf) (03.08.2008).

MAGISTRAT LINZ (2006b): Linz in Zahlen 2006. Daten und Fakten, S. 19. Downloadbar unter [http://www.linz.at/zahlen/020\\_ueberblick/LIZ2006.PDF](http://www.linz.at/zahlen/020_ueberblick/LIZ2006.PDF) (12.03.2009).

MAGISTRAT LINZ (2008): Unternehmensgruppe Stadt Linz, S. 35, downloadbar unter [http://www.linz.at/images/LA\\_190\\_24\\_41\\_UnternehmensgruppeStadtLinz.pdf#xml=?cmd=pdfhits&DocId=1201&Index=d%3a%5cdaten%5cdt%2dsearch%5cwebserver%5clinz%5fde&HitCount=7&hits=37+1b7+3b8+4e3+b86+1126+1167+&hc=457&req=лива%26+](http://www.linz.at/images/LA_190_24_41_UnternehmensgruppeStadtLinz.pdf#xml=?cmd=pdfhits&DocId=1201&Index=d%3a%5cdaten%5cdt%2dsearch%5cwebserver%5clinz%5fde&HitCount=7&hits=37+1b7+3b8+4e3+b86+1126+1167+&hc=457&req=лива%26+) (12.02.2008).

MANDEL Birgit (2007): Die neuen Kulturunternehmer. Ihre Motive, Visionen und Erfolgsstrategien. Transkript Verlag, Bielefeld.

MANDEL, Irene/ DÖRFLINGER, Alette, GAVAC, Karin/ HÖLZL, Kerstin/ KRUPP, Caroline/ KONRAD, Heimo (2006): Zweiter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, KMU Forschung Austria/Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft (IKM), downloadbar unter [http://wko.at/kreativwirtschaftsbericht/kwb2\\_2006.pdf](http://wko.at/kreativwirtschaftsbericht/kwb2_2006.pdf) (15.11.2008).

MARCHART, Oliver (1999): Das Ende des Josephinismus, edition selene, Wien.

MAYER-AHUJA, Nicole, WOLF, Harald (Hrsg., 2005): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. edition sigma, Berlin.

MEAD, George Herbert (1992): Ästhetische Erfahrung. In: HENRICH, Dieter, ISER, Wolfgang (Hrsg.): Theorien der Kunst. Suhrkamp, Frankfurt am Main. S. 343-355

MENGER, Pierre-Michel (2006): Kunst und Brot. Die Metamorphosen des Arbeitnehmers. UVK, Konstanz.

MENGER, Pierre-Michel, SCHEIFFLELE, Peter (2007): Talent und Misere. Produktion und Inszenierung von sozialer Ungleichheit in der Kulturindustrie. In: RAUNIG, Gerald, WUGGENIG, Ulf (Hrsg.): Kritik der Kreativität, republicart 6, Turia+Kant, Wien, S. 181-189.

MIKL-HORKE Getraude (2007): Industrie- und Arbeitssoziologie. 6. Auflage, Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

MOKRE, Monika (2005): Kann und soll ein demokratischer Staat Kultur fördern? IN: ZEM-BYLAS, Tasos/TSCHMUCK, Peter (Hg.): Der Staat als kulturfördernde Instanz. Band 5 der Reihe Diskurs: Kultur – Wirtschaft – Politik vom Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienverlag, Innsbruck, S. 81-100.

MOKRE, Monika (2007): Gouvernekkreativität, oder: Die Creative Industries in Österreich. In: RAUNIG, Gerald, WUGGENIG, Ulf (Hrsg.): Kritik der Kreativität, republicart 6, Turia+Kant, Wien, S. 92-102.

MOLDASCHL, Manfred (2003): Von der Personalwirtschaftslehre zur Wirtschaftslehre der Person? In: MOLDASCHL, Manfred, THIEBEN, Friedrich: Neue Ökonomie der Arbeit. Metropolis Verlag, Marburg.

MOSSIG, Ivo (2005): Die Branchen der Kulturökonomie als Untersuchungsgegenstand der Wirtschaftsgeographie. Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie, Jg 49 (2005), Heft 2, S. 99-112

MOVIEMENTO: Movimiento und City Kino. Downloadbar unter <http://www.moviemento.at/> (28.03.2009).

MÖRTH, Ingo; unter Mitarbeit von MÖRTH, Christiane, & SCHMOLLMÜLLER, Andrea (1994): Linzer Kultur Regionen. Entwurf einer Broschüre, Linz, Institut für Soziologie (123 Blatt); online verfügbar über: <http://soziologie.soz.uni-linz.ac.at/sozthe/staff/moerthvitapubl.htm> (08.11.08).

MÖRTH, Ingo (2001): Grundlagen der Kultur- und Kunstsoziologie I. In (ders.): Basitexte 1: Grundlagen der Kultur- und Kunstsoziologie, Reader zur Vorlesung „Grundlagen der Kultur- und Mediensoziologie“, Linz. S. 1-42

MÜLLER, Stefan/GEBRICH, Katja (2004): Interkulturelles Marketing. Verlag Franz Vahlen, München.

NELSON, Richard/ WINTER, S. G. (1982): An Evolutionary Theory of Economic Change. Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press.

NEUBERGER, Oswald (2000): Individualisierung und Organisation. Die wechselseitige Erzeugung von Individuum und Organisation durch Verfahren. In: ORTMANN, Günther/SYDOW, Jörg/TÜRK, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation – Die Rückkehr der Gesellschaft. 2. Auflage, Westdeutscher Verlag. Wiesbaden, 487-522.

OBERÖSTERREICHISCHER LANDESRECHNUNGSHOF (2007): Initiativprüfung - Landesmuseen – Bericht, Oberösterreichischer Landesrechnungshof, downloadbar unter [http://www.lrh-ooe.at/\\_files/downloads/berichte/2007/IP\\_Landesmuseum\\_Bericht.pdf](http://www.lrh-ooe.at/_files/downloads/berichte/2007/IP_Landesmuseum_Bericht.pdf) (12.02.2008).

OÖ. NACHRICHTEN: Das AEC-Sparpaket im Überblick. Linz vom 6. März 2009, Downloadbar unter <http://www.nachrichten.at/oberoesterreich/art4,119533> (05.04.2009).

OÖ. NACHRICHTEN: „Warum weinen, wenn wir Projekte wie diese Ausstellung haben?“ Linz vom 17. März 2009, Downloadbar unter <http://www.nachrichten.at/nachrichten/kultur/art16,125839> (10.04.2009).

ORTMANN, Günther/SYDOW, Jörg/TÜRK, Klaus (2000): Organisation, Strukturation, Gesellschaft – Die Rückkehr der Gesellschaft in die Organisationstheorie. In ders.: Theorien der Organisation – Die Rückkehr der Gesellschaft. 2. Auflage, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 15-34.

PLATH, Hans-Eberhard (2000): Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft – Eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33, 4/2000, S. 583-590

PONGRATZ, Hans J. (2005): Die Heterogenität von Erwerbsorientierung in der Perspektive der Arbeitskraftunternehmer-These. In: GOTTSCHALL Karin, VOSS, G. Günter (Hg.): Entgrenzung von Leben und Arbeit. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Rainer Hampp Verlag, Mering.

PONGRATZ, Hans J./VOSS, G. Günter (2004): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen. Forschung aus der Hans Böckler Stiftung, Edition Sigma, Berlin.

PAPOUSCHEK, Ulrike, SCHIFFBÄNKER, Helene und REIDL, Sybille (2006): "Zur Gestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben in den 'Creative Industries'." Österreichische Zeitschrift für Soziologie 31, Wien, 82-95.

RADIO FRO: Über Fro/Kontakt. GesellschafterInnen. Downloadbar unter <http://www.fro.at/article.php?id=180> (02.04.2009).

RADIO FRO: Downloadbar unter <http://www.fro.at> (02.04.2009)

RASKY, Béla/PEREZ Wolf/M. Edith (1995): Kulturpolitik und Kulturadministration in Europa, 42 Einblicke, Schriftenreihe der Österreichischen Kulturdokumentation, Internationales Archiv für Kulturanalysen, Band 3, Wien.

RAUNIG, Gerald, WUGGENIG, Ulf (Hrsg., 2007), Kritik der Kreativität, Verlag Turia + Kant, Wien.

REIDL, Sybille et al (2006): Zwischen Unabhängigkeit und Zukunftsangst. Quantitative Ergebnisse zur Arbeit in den Wiener Creative Industries. Bericht 3 zum Forschungsprojekt „Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries“. Forba, Wien. Downloadbar unter <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/> (20.3.2008)

REINPRECHT, Christoph (2008): Prekarisierung und die Re-Feudalisierung sozialer Ungleichheit. In: Kurswechsel 1/2008, Sonderzahl Verlag, Wien, S. 24-33

REISCH, Peter (2004): Vereinsorganisation. In: RIEDL, René/GRÜNBERGER, Herbert (Hg.): Handbuch Vereinsmanagement – Der Verein in einem geänderten Umfeld. Linde Verlag, Wien.

RIFKIN, Jeremy (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Campus, Frankfurt/Main – New York.

RÖBKE, Thomas (1996): Ehrenamt im Generationswechsel. In: DEUTSCHER KULTURRAT (Hg.): Ehrenamt in der Kultur. Stand und Perspektiven ehrenamtlicher Arbeit im kulturellen Bereich. Deutscher Kulturrat, Bonn, S. 297-310.

RÜSEN, Jörn (2006): Strukturwandel der kulturellen Öffentlichkeit – Folgen für die Kulturpolitik. In: Kulturpolitische Gesellschaft e. V. (Hg.): publikum.macht.kultur. – Kulturpolitik zwischen Angebots- und Nachfrageorientierung. Band 21 der Texte zur Kulturpolitik von Norbert Sievers und Bernd Wagner, Edition Umbruch, Klartext Verlag, Essen, S. 35-44.

SCHEIN, Edgar (1992): Organizational Culture and Leadership. 2d. Ed. Jossey-Bass, San Francisco.

SCHEIN, Edgar (1995): Unternehmenskultur – Ein Handbuch für Führungskräfte, Campus Verlag, Frankfurt am Main/New York.

SCHELEPA Susanne, WETZEL, Petra, WOHLFAHRT, Gerhard (2008): Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich. L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien. Downloadbar unter: [http://www.bmukk.gv.at/kunst/bm/studie\\_soz\\_lage\\_kuenstler.xml](http://www.bmukk.gv.at/kunst/bm/studie_soz_lage_kuenstler.xml) (2.2.2009)

SCHIFFBÄNKER, Helene/ MAYERHOFER, Elisabeth (2003): Künstlerische Dienstleistungen im Dritten Sektor, Teil 1 – Ausgangslage: Kunst- Kultur - Beschäftigung. Johanneum Research Forschungsgesellschaft mbH. Downloadbar unter [http://www.equal-artworks.at/wp-content/uploads/2003/11/studie\\_teil1.pdf](http://www.equal-artworks.at/wp-content/uploads/2003/11/studie_teil1.pdf) (27.04.2009)

SCHEYTT, Oliver (2008): Kulturstaat Deutschland. Plädoyer für eine aktivierende Kulturpolitik. Transcript Verlag, Bielefeld.

SCHREYÖGG, Georg (1998): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. 2. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.

SCHULZE, Gerhard (2005): Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart Campus Verlag, Frankfurt/Main.

SCHWEIGER, Anneliese (2007): Kultur und Bildung. In: MAYERHOFER, Fritz/SCHUSTER, Walter (Hg.): Linz zwischen Wiederaufbau und Neuorientierung 1945 – 1984, Archiv der Stadt Linz, Linz.

SEIBEL, Wolfgang (1994): Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheiternde Organisationen im „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat. 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

SELZNICK, Philip (1957): Leadership in Administration. A sociological interpretation, Evanston.

SENGE, Peter M. et al. (2004): Das Fieldbook zur fünften Disziplin, Fünfte Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart.

SENNETT, Richard (1998): Der flexible Mensch – Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin Verlag, Berlin.

SIEGL Katharina, BAUMGARTNER Martin (2008): Ist das österreichische Sozialsystem in puncto Armutsbekämpfung fit für die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses? Kongressbeitrag für Momentum08 – Gerechtigkeit, 25.-27.9.2008 in Hallstatt. Downloadbar unter [http://momentum09.org/images/beitraege/track9/siegl%3Abaumgartner\\_beitrag.pdf](http://momentum09.org/images/beitraege/track9/siegl%3Abaumgartner_beitrag.pdf) (16.2.2009)

SIEVERS, Norbert, WAGNER, Bernd (Hrsg. für das Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft, 2006): Jahrbuch für Kulturpolitik 2006. Thema: Diskurs Kulturpolitik. Klartext, Essen.

SMUDITS, Alfred (1991): Kunstpolitik für die Kunst – Kulturpolitik für die Kultur, Herausforderungen des Strukturwandels der Kultur an die Kulturpolitik. In: Zukunfts- und Kulturwerkstätte (Hg.): Kultur, Kunst, Staat, Aufschwünge und Abgesänge zur Zukunft der Kulturförderung, Wien.

SOCIAL IMPACT: Über Social Impact/Selbstverständnis. Downloadbar unter <http://social-impact.at/Page1/> (13.03.2009)

SÖNDERMANN, Michael (1999): Kultur und europäische Beschäftigungspolitik. Am Beispiel Nordrhein-Westfalen: Trends in der Kultur und Medienwirtschaft. In: ÖSTERREICHISCHE KULTURDOKUMENTATION. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt/Kunstsektion (Hg.): Kultur als Kompetenz – Neue Technologien, Kultur & Beschäftigung. Wien, S. 52-62.

SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT (o.D.): Versicherungsschutz. Downloadbar unter: [http://esv-sva.sozvers.at/portal/index.html?ctrl.cmd=render&ctrl.window=svaportal\\_channel\\_content.cmsWindow&p\\_menuid=7244&p\\_tabid=4](http://esv-sva.sozvers.at/portal/index.html?ctrl.cmd=render&ctrl.window=svaportal_channel_content.cmsWindow&p_menuid=7244&p_tabid=4) (20.03.2009).

STADLBAUER, Magdalena (2009): Die Bedeutung der autonomen Kunst- und Kulturszene Linz, Diplomarbeit, Johannes Kepler Universität Linz, Linz.

STADTWERKSTATT LINZ: Unabhängige Kulturvereinigung seit 1979. Downloadbar unter <http://www.stwst.at/> (02.04.2009).

STATISTIK AUSTRIA (2007): Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2007, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung. Wien. Downloadbar unter [http://www.statistik.at/web\\_de/static/arbeitsmarktstatistik\\_-\\_jahresergebnisse\\_2007\\_schnellbericht\\_030570.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/arbeitsmarktstatistik_-_jahresergebnisse_2007_schnellbericht_030570.pdf) (1.5.2008)

STATISTIK AUSTRIA (2008a): Eheschließungen, Gesamtheiratsrate und mittleres Erstheiratsalter seit 1946. Wien 2008. Downloadbar unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/eheschliessungen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/eheschliessungen/index.html) (28.2.2009)

STATISTIK AUSTRIA (2008b): Erwerbstätige (Labor-Force-Konzept) in Kulturberufen und ausgewählten Wirtschaftsklassen 1997 bis 2007. Wien 2008. Downloadbar unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bildung\\_und\\_kultur/kultur/beschaeftigung\\_im\\_kulturellen\\_sektor/020665.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/kultur/beschaeftigung_im_kulturellen_sektor/020665.html) (2.3.2009)

STATISTIK AUSTRIA (2008c): EU-SILC 2006. Wien 2008.

STATISTIK AUSTRIA (2009): Statistisches Jahrbuch 2009. Downloadbar unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/services/stat\\_jahrbuch/index.html](http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html) (25.2.2009)

STEPAN, Paul (2003): Intro zur Kulturökonomie. In: Kurswechsel 4/2003: Bedeutung als Ware: Kultur und Ökonomie, Sonderzahl Verlag, Wien

SZIROTA, Herbert (1996): Organisationsentwicklung und Kulturinitiativen. In: IG KULTUR ÖSTERREICH/ RAUNIG, Gerald (Hrsg., 1996): Relevanz und gesellschaftliche Funktionen freier Kulturarbeit, IG Kultur Österreich, Wien, S. 171-184.

THURN, Hans Peter (1997): Kunst als Beruf. In: GERHARDS, Jürgen (Hg.): Soziologie der Kunst. Produzenten, Vermittler und Rezipienten. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 103-124.

TÜRCK, Klaus (2000): Organisation als Institution der kapitalistischen Gesellschaftsformation. In: ORTMANN, Günther/SYDOW, Jörg/TÜRCK, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation – Die Rückkehr der Gesellschaft. 2. Auflage, Westdeutscher Verlag. Wiesbaden, 124-176.

VAN MANANEN, John (1998): Tales of the Field. Chicago: University of Chicago Press.

WEBER, Max (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. J.C.B. Mohr, Tübingen.

WEBER-SCHÄFER, Peter (2001): Aristoteles. In: MAIER, Hans/DENZER, Horst: Klassiker des politischen Denkens 1. Von Plato bis Hobbes. Verlag C.H.Beck, München, S.33-52.

WEICK, Karl E. (1985): Der Prozess des Organisierens, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

WEHRSIG, Christof (2000): Organisation als Institution? In: ORTMANN, Günther/SYDOW, Jörg/TÜRCK, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation – Die Rückkehr der Gesellschaft. 2. Auflage, Westdeutscher Verlag. Wiesbaden, 177-180.

WIELAND, Josef (2000): Die neue Organisationsökonomik. Entwicklung und Probleme der Theoriebildung. In: ORTMANN, Günther/SYDOW, Jörg/TÜRCK, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation – Die Rückkehr der Gesellschaft. 2. Auflage, Westdeutscher Verlag. Wiesbaden, 35-66.

WIMMER, Michael (1987): Vom Werden und Vergehen sozialdemokratischer Kulturpolitik in Österreich seit 1970. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 1/1987.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2008): Welche Gewerbe gibt es? Downloadbar unter: [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID=421560&DstID=940](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=421560&DstID=940) (21.3.2009)

WÜLLENWEBER, Walter: Absurdes Theater. In: STERN vom 6.7.2006.

---

ZEMBYLAS, Tasos (2004): Kulturbetriebslehre. Grundlagen einer Inter-Disziplin. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

ZEMBYLAS, Tasos (2005): Fairness und Verfahrensstandards in der Kunst- und Kulturförderung. IN: ZEMBYLAS, Tasos/TSCHMUCK, Peter (Hg.): Der Staat als kulturfördernde Instanz. Band 5 der Reihe Diskurs: Kultur – Wirtschaft – Politik vom Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienverlag, Innsbruck, S. 13-41.

ZEMBYLAS, Tasos/MOKRE, Monika (2003): Sein oder Nichtsein. Vielfalts- und Partizipationsförderung als Leitziele einer künftigen Kulturpolitik. Kurswechsel, Heft 4/2003, S. 47-61.