L&R SOZIALFORSCHUNG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Aktive Arbeitsmarktpolitik für KünstlerInnen – Ansätze und Realisierungsempfehlungen

Walter Reiter, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ

Europäischer Sozialfonds in Österreich

www.lrsocialresearch.at

L&R SOZIALFORSCHUNG
Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1 tel +43 (1) 595 40 40 - 0

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt

MedieninhaberIn:
L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, April 2013

www.lrsocialresearch.at

Inhalt

1 Executive Summary **2**

1.1 Zielstellung dieser Studie 2
1.2 Ausgangssituation 2
1.3 Elemente arbeitsmarktpolitischer Förderung Kunstschaffender 3
1.4 Empfehlung für Pilotprojekt-Konzeption 4

2 Einleitung **5**

3 Zur arbeitsmarktpolitischen Situation Kunstschaffender in Österreich **5**

4 Positionen von Kunstschaffenden **10**

5 Interministerielle Arbeitsgruppen – der IMAG-Prozess **11**

6 Elemente der arbeitsmarktpolitischen Förderung Kunstschaffender – (inter)nationale Erfahrungen und Ansätze **17**

6.1 Überlegungen zur grundsätzlichen Zielausrichtung 17
Fokus am „Wirtschaftssektor" Kunst – EU-europäischer Diskurs 17
Fokus am „Arbeitsfeld" Kunst – Zielgruppe KünstlerInnen 18
Definition der Zielgruppe „KünstlerInnen"? 18
6.2 Instrumente 21
Beratung 21
Qualifizierung 23
Beschäftigung 25
Vermittlung und Vernetzung 26
Mentoring 28
Unterstützung bei Gründungen 29
Finanzierungsmodelle für Kunstschaffen 30

7 Empfehlungen zur Konzeption eines operativen Konsensmodells zur arbeitsmarktpolitischen Unterstützung von KünstlerInnen **32**

7.1 Ausgangsüberlegungen 32
7.2 Zielgruppen 34
7.3 Inhaltliche Zielausrichtung und Umsetzungsinstrumente des Programms 35
7.4 Finanzierung 35
7.5 Einbettung, PartnerInnen, Träger 36
7.6 Empfehlungen zur Implementation des Programmes 36
7.7 Eckpunkte einer Kommunikationsstrategie 37
Information und Kommunikation in der Aufbauphase 37
Kommunikationsarbeit im Regelbetrieb 39

8 Anhang **40**

8.1 FACTSHEETS ausgewählter Projekte 40
Übersicht der ausgewählten Projekte 52
8.2 Schlagwortverzeichnis 54
8.3 Literatur- und Quellenverzeichnis 55

1 Executive Summary

1.1 Zielstellung dieser Studie

Das den Auftrag für diese Studie gebende BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz plant die Umsetzung einer arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahme für Kunstschaffende. Zur Konzeption einer solchen Maßnahme sollte vorab aufgearbeitet werden, welches die vorrangigen Themen und Problemfelder im aktuellen Diskurs um die soziale Lage der KünstlerInnen sind, welche Maßnahmen umgesetzt werden, und welche Erfahrungen mit der arbeitsmarktpolitischen Förderung dieser Zielgruppe im In- und Ausland bestehen.

In den Diskussionsprozess der letzten Jahre war eine große Zahl von AkteurInnen involviert, sodass der Stand der Diskussion und der diesbezüglichen Aktivitäten nicht leicht überschaubar ist. Die vorliegende Studie will hier einen Überblick über die vorrangig diskutierten Themen in Bezug auf die arbeitsmarktpolitische Situation der KünstlerInnen schaffen. Darüber hinaus wurden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Kunstschaffende im In- und Ausland ausfindig gemacht und deren Ansätze, Zugänge und Instrumente werden analysiert, um diese in weiterer Folge in Hinblick auf eine Übertragbarkeit diskutieren zu können. Auf diese Weise soll es gelingen, ein von den Kunstschaffenden und ihren Vertretungen mitgetragenes, größeres Unterstützungsprogramm des BMASK zu entwickeln und den Einsatz entsprechender budgetärer Mittel entsprechend abzusichern. Zielsetzung der vorliegenden Studie war also eine

- Bestandsaufnahme des österreichischen und internationalen Diskussionsstandes
- Vergleichende Analyse unterschiedlicher Ansätze, Projekte und Erfahrungen in Hinblick auf Anknüpfungspunkte für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Zielgruppe
- Empfehlung für die Konzeption eines Pilotprojektes zur Unterstützung von KünstlerInnen.

1.2 Ausgangssituation

Der Diskurs zur sozialen Lage von Kunstschaffenden in Österreich ist in den letzten Jahren relativ intensiv geführt worden. Ein Impuls dazu war die im Jahr 2008 durchgeführte **Grundlagenstudie**, welche die Lebensrealitäten von KünstlerInnen unterschiedlicher Sparten aufzeigte. Die Ergebnisse zeigten etwa durch einen sehr geringen Anteil an Standardarbeitsverhältnissen und vielfach kurzfristige, flexible und wenig planbare Engagements und Zeitverträge oder Nebenbeschäftigung in kunst- bzw. kulturfernen Jobs. Aus diesen Beschäftigungsrealitäten ergeben sich – subjektiv sehr belastende – Problemkonstellationen vor allem im Bereich der Sozialversicherung, aber auch viele juristische Fragestellungen, etwa bezüglich Urheberrecht, Steuerrecht, Aufenthaltsrecht, etc. Eine Schlussfolgerung aus diesen Befunden war, dass eine maßgebliche Verbesserung der sozialen Lage der Kunstschaffenden nicht vom BM für Kunst und Kultur alleine bewerkstelligt werden, sondern die Kooperation verschiedener politischer Ressorts verlange. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2009 in Form der interministeriellen Arbeitsgruppe (**IMAG**) der Diskussionsprozess breit angelegt. ExpertInnen aus verschiedenen Ministerien sowie aus unterschiedlichen Institutionen (Interessensverbände, SozialpartnerInnen, Verwertungsgesellschaften, VertreterInnen von Kunsteinrichtungen und Ausbildungsstätten, etc.) erörterten die spezifischen Situationen und Verbesserungsmöglichkeiten. Daraus entstanden in den letzten Jahren einige punktuelle Maßnahmen und einzelne Arbeitsgruppen sind nach wie vor aktiv.

Die Beschäftigungssituation und soziale Lage der KünstlerInnen ist auch auf EU-europäischer Ebene ein wesentliches Thema. In diesem Diskurs liegt das Augenmerk stark auf marktbezogenen Fragestellungen, vor allem der ‚Erweiterung des Marktes' und damit der Ausschöpfung des Potenzials der Kultur- und Kreativwirtschaft in der EU, was im Kontext von Wachstum

und Beschäftigung und somit den Zielsetzungen von Europa 2020 zu sehen ist; strukturelle Arbeitsbedingungen und Bedarfe der Beschäftigten werden in diesem Diskurs kaum sichtbar.

1.3 Elemente arbeitsmarktpolitischer Förderung Kunstschaffender

Eine allgemein gültige, einheitliche Definition von „KünstlerIn" ist mittels formaler Kriterien wie Ausbildungen, Mitgliedschaften oder Beschäftigungsmerkmalen aufgrund der höchst heterogene Ausbildungs- und Arbeitsrealitäten nicht möglich. Die Recherche nationaler und internationalen Projekte zur arbeitsmarktpolitischen Förderung Kunstschaffender zeigt ganz unterschiedliche Herangehensweisen und Zugangskriterien. Insgesamt kommt hierbei eine große Vielfalt an einzelnen Instrumenten zum Einsatz. Je nach Ausrichtung und Rahmenbedingungen werden spezifische Einzelmaßnahmen gesetzt, oder auch verschiedene Instrumente unter dem Dach einer umfassend angelegten Strategie realisiert. Idealtypisch können die folgenden Instrumente als wesentliche ‚Bausteine' einer arbeitsmarktpolitischen Förderung von Kunstschaffenden identifiziert werden.

- **Beratung.** Beratungselemente sind in den meisten der in der Studie dargestellten Unterstützungsmaßnahmen in mehr oder weniger großem Umfang enthalten. Das Spektrum reicht von der Bereitstellung allgemeiner sowie spezifischer Informationen – sparten- und fachspezifisch wie zb. Urheberrecht, unternehmerisch wie zb. Marketing oder allgemein wie zb. vertrags- oder sozialversicherungsrechtliche Informationen – bis zu stark individualisierte Coaching-Ansätzen, bei denen die Beratung auf eine Abklärung der individuellen Situation und einer ganz bedarfs- und ressourcenorientierten Unterstützung der TeilnehmerInnen abzielt.
- **Qualifizierung.** Als Qualifizierungsangebote werden ebenfalls sehr unterschiedliche Unterstützungsinstrumente bezeichnet, reichend von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen über berufliche Orientierungsunterstützungen bis hin zu unterstützenden Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, wie etwa Bewerbungstrainings – die Grenze zur Beratung / Coaching ist hier fließend.
- **Beschäftigung.** Beschäftigungsmaßnahmen bringen für die TeilnehmerInnen wesentliche sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen mit sich, was gerade vor dem Hintergrund diskontinuierlicher und wenig planbarer Erwerbsverläufe als wertvoll erachtet wird. So fungieren Projekte als Träger von Anstellungen für KünstlerInnen in ‚projektlosen' Zeiten, oder es werden wie in anderen arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsprojekten befristete Arbeitsplätze mit dem Ziel der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt gefördert.
- **Vermittlung und Vernetzung.** Die Unterstützung der Vernetzung von Kunst- und Kulturschaffenden mit potentiellen AuftraggeberInnen/KlientInnen (aus dem Kunst- und Kulturbereich oder auch aus der Wirtschaft) ist ein Element vieler Projekte für KünstlerInnen. Die Arbeitsmarktverwaltungen in Deutschland und Österreich setzen darüber hinaus mit eigenen Angeboten für KünstlerInnen auch stark auf konkrete Arbeitsvermittlung.
- **Mentoring.** Das Instrument des Mentorings – der engen Kooperation von mehr und von weniger ‚etablierten' Personen – kommt in vielen Kontexten zur Anwendung, so auch im Kunst- und Kulturbereich. Zielgruppe sind hier zumeist junge Kunstschaffende oder auch Frauen.
- **Unterstützung bei Gründungen.** GründerInnenprogrammen helfen JungunternehmerInnen beim Start in die Selbstständigkeit. Das ist auch für viele Kunstschaffende – die überwiegend als Selbstständige tätig sind – eine gute Unterstützung. Diese Maßnahmen zielen allerdings etwas deutlicher auf den stärker marktorientierten Kreativsektor wie bspw. Grafik, Mode und Design, etc.
- **Finanzierungsmodelle für Kunstschaffen.** Eine direkte finanzielle Förderung von Kunstschaffenden wird eher selten umgesetzt. Hier kann aber auch ein Blick auf alternative Finan-

zierungsmodelle für Kunstschaffen geworfen werden, was indirekt zur Einkommenssicherung für KünstlerInnen beiträgt.

1.4 Empfehlung für Pilotprojekt-Konzeption

Vor dem Hintergrund der beabsichtigten Implementierung einer Maßnahme für Kunstschaffende wurden in der vorliegenden Studie Empfehlungen für die Konzeption eines Pilotprojektes erarbeitet. Aus mehreren Gründen wurde dabei auf ein spezifisches, erfolgreich bestehendes österreichisches Projekt aufgebaut: das **gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Kultur schafft Arbeit"** in der Steiermark.

In diesem GBP werden Transitarbeitsplätze im kulturellen Bereich und der freien Szene gefördert. Die teilnehmenden KünstlerInnen erlangen durch die Beschäftigung (sozialversicherungsrechtlich wichtige) Anstellungszeiten und erfahren durch die sozialpädagogische Betreuung eine Stabilisierung in ihrer oft von prekären Beschäftigungen gekennzeichneten Erwerbsbiographie. Auf der anderen Seite wird den Kulturinitiativen durch die Förderung der Beschäftigung ein Schritt in Richtung Professionalisierung ermöglicht. Und in Richtung der Kunst- und Kulturförderung versucht das Projekt das politische Bewusstsein zu schärfen indem die faire Bezahlung im Bereich von Kunst und Kultur thematisiert wird.

Eine neue, ausgeweitete Maßnahme könnte das Konzept von Kultur schafft Arbeit – also die Struktur als GBP, die Zielsetzungen, die Zielgruppen, die Kooperation mit dem AMS, die Vernetzungsstrukturen auf Ebene der Kulturinitiativen, etc. – übernehmen und auf eine größere Maßstabsebene übertragen. So ginge es um die Schaffung (befristeter) Anstellungen mit fairer Bezahlung (nach BAGS-KV) von Personen in Kulturinitiativen. Hauptzielgruppe – wenn auch nicht ausschließliche Zielgruppe – wären wie oben beschrieben Kunst- und Kulturschaffende. Für eine solche Übertragung dieses bestehenden Ansatzes sprechen unserer Einschätzung nach mehrere Argumente.

- Aus konzeptionell-strategischen Sicht kann eine Einbettung einer entsprechenden Maßnahme in die Kernziele des österreichischen Reformprogramms – sowohl auf Ebene der Beschäftigung als auf Ebene der Armutsbekämpfung – angeführt werden.
- Aus technischer Sicht hat dieses Projekt den Vorteil, dass GBPs ein bewährtes und etabliertes Instrument der österreichischen Arbeitsmarktpolitik sind und ein Pilotprojekt so relativ leicht an das bestehende institutionelle Gefüge der Arbeitsmarktförderung angebunden werden kann.
- In inhaltlicher Hinsicht bestätigt die jahrelange Umsetzung in der Steiermark die gute Passfähigkeit dieser Maßnahme für die Zielgruppe der Kunst- und Kulturschaffenden. Genutzt werden könnte der bestehende Erfahrungshintergrund sowie die österreichweite und tragfähige Vernetzungsstruktur über die IG Kultur, was ein derartiges Projekt insgesamt relativ risikoarm macht.
- Schließlich kann ein solches Projekt auch als langfristiger Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigungssituation des regionalen Kunst- und Kultursektors und damit als regionaler Mehrwert gesehen werden.

2 Einleitung

Die im Jahr 2008 durchgeführte Studie „Zur sozialen Lage der KünstlerInnen in Österreich" analysierte detailliert die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Kunstschaffenden und zeigte auf, dass für einen großen Teil der KünstlerInnen die materielle Situation schwierig ist. Auf dieser empirischen Grundlage wurde eine Reihe von interministeriellen Arbeitsgruppen gegründet, die sich mit unterschiedlichen Aspekten dieser Problematik beschäftig(t)en. Auch die jeweiligen Vertretungsorganisationen der KünstlerInnen weisen seit vielen Jahren auf die Problematik hin und haben zahlreiche Forderungen und Handlungsoptionen zu diesem Thema entwickelt.

Beim Entwurf eines arbeitsmarktpolitischen Pilotprojekts in Österreich sind daher **mehrere Bereiche im Sinne von Ausgangslagen** in den Blick zu nehmen und werden in den nachfolgenden Kapiteln im Überblick dargestellt.

- Arbeitsmarktpolitische Situation von Kunstschaffenden in Österreich – in einer umfassenden Studie wurden 2008 die zentralen Themen und Problemfelder erhoben. Diese Befunde bilden eine wesentliche Grundlage für den seither stattgefundenen Diskurs (siehe Kapitel 3).
- Positionen von Kunstschaffenden – die Interessensvertretungen von Kunstschaffenden machen die spezifischen Situationen ihrer Mitglieder deutlich, nehmen Positionen ein und formulieren Anliegen und Forderungen an die Politik (siehe Kapitel 4).
- Interministerielle Arbeitsgruppen (IMAG-Prozess) – seit 2009 kooperieren auf Initiative des bm:ukk verschiedene Ministerien, um u.a. die Beschäftigungs- und Arbeitssituation von Kunstschaffenden in Österreich zu verbessern (siehe Kapitel 5).
- Elemente der arbeitsmarktpolitischen Förderung Kunstschaffender – (inter)nationale Projekterfahrungen: Eine Recherche nationaler und internationaler Projekte zur arbeitsmarktpolitischen Förderung Kunstschaffender gibt einen Überblick über Ansätze und Modelle. Die Darstellung in Kapitel 6 folgt dabei der inhaltlichen Unterscheidung von Ansätzen der Beratung, Qualifizierung, Beschäftigung, etc. Im Anhang (Kapitel 8.1) findet sich eine überblickende Darstellung ausgewählter Projekte.

Methodisch basiert diese Studie auf einer vor allem internetbasierten Recherche nationaler und internationaler Modelle sowie 18 telefonischen und face-to-face Gesprächen mit in- und ausländischen ExpertInnen der Verwaltung und Projektumsetzung. Darauf beruht die Analyse der unterschiedlichen Förderansätze sowie in der Folge die Empfehlungen zur Konzeption eines arbeitsmarktpolitischen Modells für Kunstschaffende (s. Kapitel 7).

3 Zur arbeitsmarktpolitischen Situation Kunstschaffender in Österreich

Die Lebens- und Arbeitssituationen von Kunstschaffenden in Österreich wurden im Rahmen einer umfassenden Studie 2008 beschrieben. Die unter Kunstschaffenden der Sparten Musik, Literatur, Bildende Kunst, Darstellende Kunst und Film erhobenen empirischen Daten beleuchten ausführlich die Themenbereiche Beschäftigung, Einkommen und soziale Absicherung, sowie die private Lebenssituation, die Nutzung von Förderungen, Aus- und Weiterbildung, Mobilität und Vernetzung (s. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008).

Vor einer Analyse der konkreten Beschäftigungssituation sind zunächst die Befunde zur **künstlerischen Arbeitsrealität** zu erwähnen. Wesentlich ist nämlich, dass drei Viertel der Kunstschaffenden neben den eigentlichen künstlerischen Arbeiten (die ihrerseits häufig auf mehrere Sparten verteilt sind, also als interdisziplinäres Arbeiten verstanden werden sollten) auch anderen Tätigkeiten nachgehen. Diese Tätigkeiten sind zum Teil in einem kunstnahen Bereich angesiedelt (insbesondere beispielsweise Lehr- und Vermittlungstätigkeiten im künstlerischen Umfeld), zum Teil sind sie auch als kunstfern zu bezeichnen (also ohne jeglichen künstlerischen Zusammenhang). Knapp 60% der KünstlerInnen üben demnach (auch) kunstnahe, rund 40% (auch) kunstferne Tätigkeiten aus – und dies tun sie im Wesentlichen zur finanziellen Absicherung ihrer Lebenssituation.

Die **Einkommen,** die aus künstlerischer Tätigkeit lukriert werden, sind nämlich gering und für einen Großteil der KünstlerInnen auch sehr unregelmäßig und schwer planbar. Im Mittel betrug das jährliche Einkommen aus künstlerischer Arbeit 4.500 Euro netto[1], tendenziell verdienten Filmschaffende und Darstellende KünstlerInnen – die etwas häufiger in unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind – etwas höhere Einkommen aus ihrer künstlerischen Arbeit. Konkret stammten die künstlerischen Einkommen – der hohen Selbstständigenquote entsprechend – überwiegend aus dem Verkauf von Leistungen und Werken. Der Anteil von Preisen, Prämien, Stipendien und Einzelpersonenförderungen variierte zwischen den Sparten, fiel insgesamt aber relativ niedrig aus. Doch auch wenn man das Einkommen aus anderen Tätigkeiten (kunstnah und/oder -fern) einbezieht, bleibt das gesamte persönliche Einkommen der Kunstschaffenden deutlich unter dem anderer Berufsgruppen: Das mittlere Äquivalenzeinkommen[2] der Kunstschaffenden lag mit rund 1.000 Euro pro Monat nur knapp über der Armutsgefährdungsgrenze (893 Euro monatlich), und deutlich unter dem mittleren Äquivalenzeinkommen der österreichischen Gesamtbevölkerung (monatlich 1.488 Euro, Vergleichszahlen jeweils aus dem Jahr 2006). Unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze lebten 37% der Kunstschaffenden – dieser Anteil betrug zum Zeitpunkt der Studie in der Gesamtbevölkerung 13% und unter allen Erwerbstätigen 7%.

Die konkrete künstlerische Arbeit bewegt sich in einem breiten Spektrum von **Beschäftigungsverhältnissen** – von der klassischen unselbstständigen Anstellung bis zur gewerblichen Tätigkeit, von geringfügigen Anstellungen bis zu Kurz- und Kürzestanstellungen, von Auftragsarbeiten auf Honorarbasis bis zur unentlohnten freischaffenden Tätigkeit oder Tätigkeiten gegen Aufwandsentschädigungen. Die erstgenannte klassische unselbstständige Anstellung spielt dabei eine marginale Rolle – laut Studienergebnissen von 2008 hatten zwischen 50% (Darstellende Kunst[3]) und 97% (Literatur, ähnlich auch Bildende Kunst) der Kunstschaffenden keinerlei unselbstständige künstlerische Anstellungen im Lauf eines Kalenderjahres. In der künstlerischen Arbeit dominiert also deutlich die selbstständige Tätigkeit. Die angesprochenen kunstnahen und kunstfernen Tätigkeiten hingegen sind etwas häufiger auch im Anstellungsbereich angesiedelt, sodass in Summe die Arbeitsrealität von etwa der Hälfte der Kunstschaffenden dadurch gekennzeichnet ist, im Laufe eines Jahres sowohl selbstständige als auch unselbstständige Beschäftigungen auszuüben.

---

1 Im Kalenderjahr 2006 oder 2007

2 Das Äquivalenzeinkommen berücksichtigt die Haushaltsgröße und beschreibt damit den ‚Lebensstandard' der Haushaltsmitglieder.

3 Der Darstellende Bereich stellt im Vergleich zu den anderen Kunstsparten insofern eine Ausnahme dar, als die gesetzlichen Rahmenbedingungen wie das erst jüngst novellierte Schauspielergesetz (s. auch Kapitel 5) oder der Kollektivvertrag für Filmschaffende eigentlich in weiten Teilen unselbstständige Beschäftigungen vorschreiben – im Gegensatz etwa zu Feldern wie der Literatur oder der Bildenden Kunst. Insofern ist der Anteil von 50% darstellender Kunstschaffenden, die gänzlich ohne unselbstständige Anstellung künstlerisch tätig waren, als hoch anzusehen.

Mehrfachbeschäftigungen und vielfältige Beschäftigungsverhältnisse im Kunstbereich sowie in den kunstnahen und -fernen Tätigkeiten führen in der Folge häufig zu komplexen **sozialversicherungsrechtlichen Konstellationen** und zur parallelen Pflichtversicherung in verschiedenen Versicherungssystemen. Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung haben die befragten Kunstschaffenden aller Spartenschwerpunkte als den zentralen persönlichen Belastungsfaktor erlebt. Zu nennen sind hier etwa Versicherungslücken, die laut Befragungsergebnissen am häufigsten in der Pensionsversicherung bestanden – was nicht zuletzt hinsichtlich der sukzessiven Ausweitung des Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Pensionsberechnung problematisch ist. Die Absicherung gegen Arbeitslosigkeit nach dem ALVG war in allen Sparten aufgrund der hohen Selbstständigenquote, aber auch wegen der Parallelität verschiedener Beschäftigungen schwierig. Besonders fehlte den Befragten auch die Möglichkeit einer leistbaren Absicherung gegen Verdienstausfall bei Krankheit und Unfall. Bezüglich der gesamten sozialversicherungsrechtlichen Situation wurden seit dem Erscheinen der Studie im Rahmen interministerieller Kooperationen mehrere Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen vorgenommen, mit dem Ziel, künftig besser auf die Arbeitsrealitäten von Kunstschaffenden einzugehen (s. im Detail Kapitel 5).

Ein wesentlicher Akteur im sozialversicherungsrechtlichen Kontext ist für Kunstschaffende der im Jahr 2001 eingerichtete **KünstlerInnen-Sozialversicherungsfonds (KSVF)**. Aufgabe dieses Fonds ist seither die Leistung von Zuschüssen zu den Pensionsversicherungsbeiträgen selbstständiger – das heißt bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft in der Pensionsversicherung pflichtversicherten – Kunstschaffender. Seit 2008 werden Zuschüsse auch zu den Kranken- und Unfallversicherungsbeiträgen gegeben. Die Kriterien der Anspruchsberechtigung sind gesetzlich geregelt und setzen den Nachweis des KünstlerInnenstatus voraus. Dafür sind Einkommensober- und -untergrenzen aus künstlerischer Arbeit definiert.[4] Vor allem Letzteres führte und führt zu Kritik von Seiten der Kunstschaffenden und ihrer Interessensvertretungen, auch wenn 2008 diesbezügliche Lockerungen vorgenommen wurden.[5] Gespeist wird der Fonds auf Grundlage des Kunstförderungsbeitragsgesetzes durch Abgaben von gewerblichen BetreiberInnen von Kabelrundfunkanlagen und von HerstellerInnen und ImporteurInnen (GroßhändlerInnen) sowie VermieterInnen von Satellitenreceivern und -decodern. Die letzten Jahre überstiegen dabei die Einnahmen die Ausgaben bei weitem, sodass das Fondsvermögen – so eine aktuell bearbeitete Novelle – durch eine zeitlich befristete Reduktion der Beiträge verringert werden soll. Genutzt wird die Unterstützungsleistung des KSVF übrigens überwiegend von Bildenden KünstlerInnen, von den in der Studie befragten Kunstschaffenden aller Sparten hat damals insgesamt gut ein Viertel bereits zumindest einmal einen Zuschuss durch den KSFV erhalten.

Die Beschäftigungsformen im Kunstsektor gelten in der einschlägigen Literatur als Muster sich verbreitender Modelle der künftigen Arbeitswelt. Demnach entsprächen Arbeitsorganisation und Beschäftigung weder der lohnabhängigen noch der klassischen selbstständig-unternehmerischen Tätigkeit. Sie zeichnen sich etwa aus durch

- einen geringen Anteil an Standardarbeitsverhältnissen (unselbstständige Beschäftigung),
- kurzfristige Engagements und Zeitverträge,
- Werkverträge, freiberufliche Arbeit und geringfügige Beschäftigung,

---

4 Die erforderliche jährliche Mindestgrenze beträgt das 12-fache der monatlichen ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2012: jährlich € 4.515,12), die jährliche Höchstgrenze das 60-fache (2012: € 22.575,60), und erhöht sich ggf. bei Vorliegen von bei Sorgepflichten für Kinder (s. KSVF Geschäftsbericht 2011 sowie www.ksvf.at)

5 In den ersten Jahren bestand eine hohe Zahl von Rückzahlungsforderungen aufgrund der Unterschreitung der Mindestgrenze (vgl. Mazal 2007). Mit der Novelle 2008 wurde Einkommensbemessung adaptiert, um soziale Härtefälle zu verringern (vgl. http://www.ksvf.at/form/Novelle_zum_K_SVFG.pdf, 19.11.2012). Die Einkommensuntergrenze für die Gewährung unterstützender Zuschüsse bleibt aber weiterhin ein Kritikpunkt (s. Kulturrat 2012:8).

- Projektarbeit mit hohen Flexibilitätsanforderungen,
- Nebenbeschäftigung in kunst- bzw. kulturfernen Jobs,
- Entrepreneurship und „Schein-Selbstständigkeit"
- Patch-Work-Karrieren usw.

Derartige Tendenzen einer zunehmenden Atypisierung und Prekarisierung bei abnehmender Bedeutung stabiler und längerfristiger Beschäftigungsverhältnisse betreffen zwar nicht nur Kunstschaffende, diese aber in hohem Ausmaß. Viele damit verbundene neue Unsicherheiten spielen also auch in anderen Beschäftigungssegmenten eine wichtiger werdende Rolle – wie etwa hohe Selbstständigkeitsraten, Mehrfachbeschäftigungen und wenig planbare Erwerbsverläufe.

Der sich an die vorgestellte Studie anschließende **Diskussionsprozess** stand daher stets vor dem Dilemma, einerseits Verbesserungen für die Gruppe der Kunstschaffenden erreichen zu wollen, andererseits vor tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsgesellschaft zu stehen, die nicht alleinig durch Maßnahmen für die Teilgruppe der KünstlerInnen bearbeitet werden können. Die vom bm:ukk geleistete Moderation dieses Diskurses setzte daher von Anfang an auf einen interdisziplinären, konkret auch einen interministeriellen Ansatz.

Dieser Prozess begann bei der im Juni 2009 abgehaltenen **Konferenz** mit dem Titel „Prekäre Perspektiven? Zur sozialen Lage von Kreativen", an der neben VertreterInnen von Interessensgemeinschaften zahlreiche weitere ExpertInnen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern und politischen Ressorts teilnahmen. Die zuständige Bundesministerin Claudia Schmied formulierte im Einladungstext zur Konferenz die Notwendigkeit einer „breiten Diskussion" und eines „gesamtgesellschaftlichen Dialogs". Im Rahmen der Konferenz wurde in **fünf Workshops** zu verschiedenen Themenfeldern gearbeitet, die im Folgenden kurz vorgestellt werden. Dieser Diskussionsprozess fand in weiterer Folge in einer interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten seine Fortsetzung (s. Kapitel 5).

- **Workshop 1: Künstlerische Arbeit und Sozialversicherungssysteme**

Als wesentliches Problem wurden die sozialversicherungsrechtliche entweder-oder Kategorisierung von selbstständiger oder unselbstständiger Beschäftigung (und die damit verbundenen unterschiedlichen Zuständigkeiten verschiedener Versicherungsträger) sowie Lösungen möglicher Misch-Versicherungen diskutiert. Die Förderung unselbstständiger Beschäftigung könne auch durch die Entwicklung neuer Anstellungsmodelle forciert werden (z.B. IG Netz / Betriebsbüro, siehe FN 23), verstärkt sei auch die Unterstützung von Anstellungsträgern bei den Versicherungsbeiträgen zu überlegen. Die Ruhendmeldung selbstständiger künstlerischer Tätigkeit sowie die gebündelte Information in sozialversicherungsrechtlichen Anliegen wurden im Rahmen des IMAG-Prozesses rasch weiter verfolgt (s. Kapitel 5).

- **Workshop 2: Arbeits- und Einkommenslosigkeit**

Als strukturelle Reaktionen auf gemischte Beschäftigungsverhältnisse (d.h. selbstständig / unselbstständig, parallel oder temporär wechselnd) wurde vorgeschlagen, je spezifische Modelle für Berufsgruppen zu entwickeln. Wesentlich war den TeilnehmerInnen des Workshops, die Anwartschaft auf das Arbeitslosengeld neu zu regeln, die Zuverdienstgrenze auf ein existenzsicherndes Niveau anzuheben und auf den Zeitraum des AMS-Bezugs hin zu berechnen (anstelle des Kalenderjahres). Auch spartenspezifische Steuermodelle für KünstlerInnen (bspw. Einnahmen aus dem Verkauf eines Werks auf längere Zeit streuen) seien anzudenken. Generell sei vermehrt auf die Abschaffung von „Scheinselbstständigkeit", vor allem im Theaterbereich zu achten. Als strukturbildende Maßnahme wurde vorgeschlagen, das AMS-Modell Team 4 KünstlerInnenservice (siehe dazu näher auch weiter unten) auf ganz Österreich und auf eine unbefristete Betreuungsdauer auszuweiten.

- **Workshop 3: Kunst im Kontext – Wertschöpfung und öffentliche Förderung**

In seinem gesellschaftlichen und politischen Kontext wurde in dieser Gruppe eine Novellierung / Reform des Urheberrechts als vordringlichste – weil vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen (google, youtube,...) extrem dynamische – Thematik identifiziert. Auch Steuerpolitik beziehungsweise Sonderregelungen (wie für SportlerInnen, etc.) wurden als Rahmenbedingung der Wertschöpfung diskutiert. In Bezug auf Kunstförderung wurde der Verbesserung der Abstimmung von Projektförderung, Strukturförderung und KünstlerInnenförderung, der Überschneidung mit Wirtschaftsförderung (Stichwort Filmförderung) sowie der Frage der Punktgenauigkeit von Ku nachgegangen, also welche angelagerten Branchen und Bereiche hierbei mitgefördert würden (Stichwort Kunstversicherungen).

- **Workshop 4: Frauen in der Kunst**

Ein Großteil der Forderungen aus diesem Workshop bezog sich auf Transparenz im Kunst- und Kulturbereich (Nachvollziehbarkeit der Verfahrensstandards, Offenlegung der Gehälter bei geförderten Institutionen, Bindung von Subventionen an Geschlechterbalance,...) und auf die Notwendigkeit der Bereitstellung von Ressourcen für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting (beispielsweise Monitoring von Gender-Maßnahmen, Gender Schulungen, mediale Plattformen für Gender Thematiken im Kunstbereich). Übergeordnetes Ziel sollte jedenfalls ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen bestimmenden (informellen und formellen) Gremien sein, bspw. Besetzung künstlerischer Betriebsbüros, Intendanzen, Kulturhauptstadtjahr, usw..

- **Workshop 5: Mobilität von KünstlerInnen**

In diesem Workshop ging es um die Anerkennung der Notwendigkeit der Internationalisierung und der Mobilität in der Kunst – diese sei wesentlicher Bestandteil des Rollenbilds der Kunstschaffenden und zentraler europäischer Wert sowie grundlegend für die Entwicklung von Kreativität, Innovation und künstlerischer Produktion. Dementsprechend gelte es, Mobilitätsbarrieren abzubauen (etwa beim Prozedere bei internationalen Veranstaltungen, bei Visa-Erteilungen oder bei Aufenthaltsbewilligungsverfahren, was stark in Zusammenhang mit der gesamteuropäischen Migrationspolitik zu sehen sei), generell die Artists-in-Residence-Aktivitäten zu erhöhen und bei den outgoing-schemes auch die Eurozentriertheit zu überwinden.

4 Positionen von Kunstschaffenden

Interessensvertretungen im Kunst- und Kulturbereich fordern angesichts der zuvor skizzierten Beschäftigungssituation und sozialen Lage von KünstlerInnen seit vielen Jahren eine Verbesserung der Arbeits- und Einkommenssituation und eine Anpassung bestehender rechtlicher Maßnahmen an die realen Arbeitssituationen. In zahlreichen Analysen, Forderungs- und Maßnahmenkatalogen, Positionspapieren etc. werden Problemfelder aufgezeigt, Forderungen formuliert und Handlungsvorschläge benannt (siehe v.a. http://kulturrat.at/agenda/ams/; Kulturrat 2012).

Diese Positionen und Forderungen adressieren verschiedenste inhaltliche Bereiche und teils unterschiedliche Ebenen und werden im Folgenden lediglich punktuell mit dem Fokus auf arbeitsmarktpolitischen Fragen im engeren Sinne angesprochen, so dass damit kein Anspruch auf Vollständigkeit verbunden wird. Andere Aspekte, wie beispielsweise sozialversicherungsrechtliche Fragen, Kunstförderung, Gender, Diversity oder Mobilität stehen freilich in einem engen Zusammenhang zu arbeitsmarktpolitischen Fragen. So sind – um eine Beispiel aus dem darstellenden Bereich anzuführen – Anstellungen in Theaterunternehmen zwar laut Theaterarbeitsgesetz 2011 (vormals Schauspielergesetz) vorzunehmen, die gegebenen Förderhöhen reichen jedoch in vielen Fällen nicht aus, um dieser Anforderung auch tatsächlich nachzukommen und auch konnte – so die Kritik aus dem Bereich der freien Theater – nicht eindeutig geklärt werden, wer überhaupt aller als Theaterunternehmen gilt (für nähere Informationen und Ausführungen zu Forderungen vgl. die entsprechenden gesammelten Quellen auf http://kulturrat.at/agenda/ams/).

Adäquate Definition von Arbeitslosigkeit – Seitens Kunstschaffender wird die derzeitige Definition von Arbeitslosigkeit bzw. konkreter die Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit grundlegend kritisch hinterfragt. Das ALVG geht weitgehend von Annahme gegeneinander abgrenzbarer Arbeitsformen aus. Die Praxis vieler KünstlerInnen ist jedoch durch eine mehr oder minder starke Parallelität von (un)selbstständigen Arbeitsverhältnissen mit unterschiedlicher Dauer geprägt. Auch die Einführung der freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbstständige im Jahr 2009 hat hier zu keiner merklichen Verbesserung geführt. Die derzeitige Situation hat zur Folge, dass verschiedenartige Arbeitsverhältnisse schwer miteinander zu vereinbaren sind bzw. es durch eine entsprechende Kombination zu einem Ausschluss aus dem Arbeitslosengeld-Bezug kommen kann. Kombinierbarkeit oder Kompatibilität verschiedenartiger Arbeitsverhältnisse stellt daher eine, wenn nicht ‚die', zentrale Forderung dar.

Adäquate Ausgestaltung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AlVG) – An die grundsätzliche Definitionsfrage anschließend werden verschiedenste Aspekte des AlVG kritisch hinterfragt. Dies reicht von der Frage der Zugangsbedingungen (konkret: Verkürzung der Anwartschaftszeiten bei Berufen, in denen befristete Arbeitsverhältnis besonders häufig auftreten) über die Forderungen nach einer Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und einer grundsätzlichen Streichung von Sanktionen bis hin zu einer Flexibilisierung der Zuverdienstgrenzen bei geringen Arbeitslosengeldbezügen.

Adäquate Existenzsicherung durch AlVG-Leistungen – Neben der Forderung nach erleichterten Rahmenbedingungen für einen Zuverdienst während eines AlVG-Bezuges, somit der Implementierung eines Anreizmodells für mehr Erwerbsarbeit, wird eine grundsätzliche Erhöhung der Leistungsniveaus von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe auf ein existenzsicherndes Niveau gefordert. Dem angeschlossen wird ein grundlegender gesellschaftlicher Diskurswechsel hin zu einem bedingungslosen Grundeinkommen für alle postuliert.

Adäquate Beratung und Betreuung arbeitsloser Kunstschaffender – Erwerbslose Kunstschaffende stellen partiell eine spezifisch adressierte Zielgruppe im Bereich des Arbeitsmarktservice dar. Mit dem ‚Team 4 KünstlerInnenservice' besteht im Auftrag des AMS Wien eine externe Beratungs- und Betreuungseinrichtung, die fach- und spartenspezifische Unterstützung für KünstlerInnen aus den Bereichen Bühne, Musik, Konzert, Film, Artistik und bildende Kunst bietet. Dieses Angebot schließt KundInnen des AMS Wien oder AMS Niederösterreich ein, wird also lediglich in zwei Bundesländern umgesetzt. Die bundesweite Umsetzung eines entsprechenden Angebotes wird seitens der Kunstschaffenden gefordert. Ebenso besteht der Wunsch nach einer Umwandlung und Ausbau des externen Projektes in eine eigene (interne) Geschäftsstelle des AMS. Als Vorbild wird in den ExpertInnengesprächen die ZAV-Künstlervermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland genannt.

Hinsichtlich des Zugangs bzw. Verbleibs in der Betreuung durch Team 4 werden eine Aufhebung der Begrenzung der Betreuungsdauer von einem Jahr und Erleichterungen für den Verbleib eingefordert. Derzeit gilt, dass wer im betreffenden Jahr nicht mindestens 62 Tage in Folge zusammenhängend angestellt war oder in drei aufeinanderfolgenden Monaten künstlerische Tätigkeiten über der Geringfügigkeitsgrenze innehatte, die weitere Betreuung durch Team 4 verliert. Eine Rahmenbedingung – so die Kritik der Kunstschaffenden –, die auf Grund der gegebenen teils kurzfristigen Beschäftigungsdauern, für viele Personen schwer erreichbar ist.

Adäquate Kurs- und Weiterbildungsangebote – Kursmaßnahmen für Erwerbslose, so die Forderung der Kunstschaffenden, sollen den Prinzipien der Freiwilligkeit und Bedürfnisgerechtigkeit folgen. Verpflichtende Kursmaßnahmen werden abgelehnt, dies unter anderem auch, da durch solche Maßnahme vielfach kurzfristige Jobangebote nicht angenommen werden könnten. Das Team 4 bietet derzeit unter anderem auch Qualifizierung und berufsspezifische Weiterbildung an. Aktuell werden Kursangebote in den Bereichen Projektmanagement und Selbstmanagement, Berufsorientierung und Job-Coaching angeboten.

5 Interministerielle Arbeitsgruppen – der IMAG-Prozess

Wie die Studie und die fachlichen Diskussionen im Rahmen der anschließenden Fachkonferenz gezeigt haben, sind die Kunstschaffenden in sehr verschiedenen Lebensbereichen mit Verhältnissen konfrontiert, die ihre Arbeits- und Einkommenssituation und damit ihre gesamte Lebenssituation erschweren. Neben einer unmittelbaren Kunst- oder KünstlerInnenförderung geht es vielfach vor allem um die Sicherstellung einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung, aber auch um viele juristische Belange, etwa in den Bereichen Urheberrecht, Steuerrecht, Aufenthaltsrecht, etc.

Eine maßgebliche Verbesserung der sozialen Lage der österreichischen Kunstschaffenden kann also – so eine Schlussfolgerung – nicht vom Ministerium für Kunst und Kultur alleine bewerkstelligt werden. Vielmehr müssen **andere politische Ressorts** und EntscheidungsträgerInnen überprüfen, inwiefern ihre Modelle und Regelungen gerade für Kunstschaffende und deren Lebensrealitäten benachteiligend und ausschließend wirken. Zum anderen müsse – so eine weitere Schlussfolgerung – die Problematik einer allgemein zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, das heißt einer größer werdenden Statusverunsicherung auch in der gesellschaftlichen Mitte, in einem breiteren Kontext diskutiert werden, da nicht allein Kunstschaffende davon betroffen sind, sondern weite Teile der „Kreativen" und der

„WissenarbeiterInnen". Diese weitreichende Problematik könne man auch nicht allein bei den beziehungsweise für die KünstlerInnen lösen.

Von Seiten des bm:ukk wurde daher im Jahr 2009 ein breiter **Diskussionsprozess** initiiert. Die ins Leben gerufene interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) aus VertreterInnen von insgesamt neun unterschiedlichen Bundesministerien identifizierte in einem Sondierungsprozess zunächst die vorrangig zu bearbeiteten Themenfelder. Zur Vertiefung wurden spezifische Unter-Arbeitsgruppen eingerichtet, an denen VertreterInnen der jeweils betroffenen Ministerien, sowie in Summe gut 40 Institutionen (Interessensverbände, SozialpartnerInnen, Verwertungsgesellschaften, VertreterInnen von Kunsteinrichtungen und Ausbildungsstätten, etc.) teilnahmen. Ziel und Absicht dieses gesamten IMAG-Prozesses war es, die soziale Lage der Kunstschaffenden ressortübergreifend zu erörtern und gezielte Verbesserungsmöglichkeiten – unter Einbeziehung der entscheidungsmächtigen AkteurInnen – zu entwickeln. Dieses Herangehen galt nach Einschätzung der InitiatorInnen auch auf europäischer Ebene als einmalig. [6] Von Seiten der Interessensvertretungen hingegen wird der Prozess als behäbig charakterisiert und das Fehlen grundlegender Veränderungen kritisiert.[7]

Die verschiedenen Arbeitsgruppen kamen seit ihrem Bestehen unterschiedlich voran und brachten verschieden konkrete Maßnahmen hervor. Die Arbeit der IMAG wurde und wird als offene **prozessuale Arbeitsform** verstanden, sie ist als permanenter Prozess auf die gesamte Legislaturperiode hin angelegt. Daher gab es keine für alle Gruppen gültigen Arbeitspläne oder Dokumentationsformen, sodass zum aktuellen Zeitpunkt kein strukturierter Überblick über den Tätigkeitsstand der einzelnen Gruppen besteht. Nach Angaben der zuständigen Sektion des bm:ukk ist auch kein Endpunkt der einzelnen Arbeitsgruppen oder der IMAG im gesamten vorgesehen, da viele Forderungen weiterhin offen sind und entsprechende notwendige Veränderungen auch weiterhin betrieben werden. In Zukunft soll dies allerdings weniger in der großen Form der interministeriellen Arbeitsgruppe vonstatten gehen, sondern mehr auf einer konkreten, noch stärker umsetzungsorientierten Ebene.

Als ein wesentlicher **Erfolg des IMAG-Prozesses** wird von beteiligten MinisteriumsvertreterInnen jedenfalls der Umstand angesehen, dass neue Kontakte zwischen Ressorts und tragfähige interministerielle **Kooperationsteams** entstanden sind. Vor allem ist aber auch wesentlich, dass verschiedene Ressorts und zahlreiche EntscheidungsträgerInnen für die Thematik der zunehmenden Prekarisierung weiter Bevölkerungsschichten im Allgemeinen sowie der Kunstschaffenden im Speziellen **sensibilisiert** wurden. Dass der Großteil der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen von prototypischen Beschäftigungsverhältnissen – entweder selbstständige oder unselbstständige Beschäftigung – ausgeht, dieses Modell aber einen – größer werdenden – Teil der aktuellen Arbeitsrealitäten ausschließt, sollte in der Wahrnehmung aller Ressorts ankommen, nicht zuletzt da deren Entscheidungen die Arbeits- und Lebensrealitäten der Betroffenen maßgeblich beeinflussen. Das bm:ukk zielte also auf die Mitverantwortung der diversen Ressorts an der Gestaltung von Rahmenbedingungen für die Zielgruppe der Kunstschaffenden und in der Folge auch für andere Gruppen prekär Beschäftigter. Mitunter kam es in diesem Zusammenhang auch zu erstmaligen systematischen Erhebungen möglicher Problemkonstellationen (Int.3).

Im Folgenden wird ein Überblick über die Themen und Ergebnisse der genannten acht interministeriellen Arbeitsgruppen gegeben, wobei vor allem auf die arbeitsmarktpolitisch relevanten Faktoren geachtet wird. Diesbezüglich sind primär die folgenden zwei vom BMASK geleiteten Arbeitsgruppen zu nennen:

---

[6] Quelle: Anfragebeantwortung des bm:ukk vom 30.4.2010 (Schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4781/J-NR/2010 betreffend interministerielle Arbeitsgruppen, eingebracht von Abg. Mag. Dr. Wolfgang Zinggl und KollegInnen vom 3.3.2010)

[7] s. Kulturrat Österreich (2012), s. http://kulturrat.at/agenda/imag/42monate_IMAG_kulturrat.pdf (7.12.2012)

- **Sozialversicherung für Kunst-, Kultur- und Medienschaffende**, sowie
- **Arbeitslosenversicherung und Arbeitsrealität.**

Diese beiden Arbeitsgruppen bearbeiteten sozialversicherungsrechtliche Problembereiche wie etwa die parallele Pflichtversicherung aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen, die Frage der Absicherung im Alter und bei Einkommenslosigkeit / Verdienstausfall (Krankheit, Unfall) sowie generell der Komplexität der Versicherungssysteme aus Sicht der Kunstschaffenden. Zwei wesentliche Ergebnisse wurden hierbei erzielt und unter dem Titel des KünstlerInnensozialversicherungs-Strukturgesetz (KSVSG) mit 1.1.2011 in Kraft gesetzt.

- Servicezentrum für Kunstschaffende. Seit Anfang 2011 sind in den Landesstellen der SVA (Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft) zentrale Anlaufstellen für alle sozialversicherungsrechtlichen Fragen für selbstständig und unselbstständig tätige KünstlerInnen eingerichtet. Im Sinne eines One-Stop-Shops beziehungsweise eines Case-Management-Ansatzes werden die KünstlerInnen informiert, beraten und auch bei SV-bezogenen Einreichungen unterstützt, wobei die Interessensvertretungen der Kunstschaffenden hierbei eine hinreichende Spezialisierung und Expertise vermissen (vgl. Kulturrat 2012:6). Die geltenden gesetzlichen Regelungen sowie die Zuständigkeiten und Aufgaben der Versicherungsträger inklusive Arbeitsmarktservice (AMS) und KSVF blieben mit dieser Einführung unverändert, es handelt sich also um eine reine Serviceleistung spezifisch für Kunstschaffende.

  Aus Sicht der SVA umfasst das Spektrum ihrer Informations- und Beratungsthemen[8]: Bestehende Versicherungsverhältnisse und deren Rechtswirkungen (Versicherungsträger, auf welcher gesetzlicher Grundlage); Anspruchsvoraussetzungen für Leistungen aus der Sozialversicherung (z.B. Pensionen, Wochengeld, Krankengeld etc.); Meldeverfahren (z.B. Meldepflicht und -verfahren bei selbstständiger bzw. unselbstständiger Tätigkeit) und allgemeine Fragen des Verfahrens vor den Versicherungsträgern und dem Künstler-Sozialversicherungsfonds (KSVF). Des Weiteren werden in den Servicezentren auch verschiedene auf die Sozialversicherung bezogene Anträge entgegen genommen und ggf. an andere zuständige Versicherungsträger weitergeleitet (z.B. Pensionsanträge, oder Anträge nach dem Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetz, z.B. auf Gewährung von Beitragszuschüssen).

- Ruhendstellung der selbstständigen künstlerischen Tätigkeit. Kunstschaffende, die als neue Selbstständige nach dem GSVG pflichtversichert sind, können seit 2011 ihre Tätigkeit ruhend melden, wenn und solange sie diese Tätigkeit tatsächlich nicht ausüben. Diese Möglichkeit soll die Kompatibilität der allgemeinen Sozialversicherung mit der Arbeitslosenversicherung verbessern, denn zuvor war der Bezug von AMS-Transfers bei gleichzeitig bestehender Versicherung als Selbstständige/r nicht möglich. Das Ruhen führt nun zur Ausnahme von der GSVG-Pflichtversicherung.

  Voraussetzung für diese Art der Ruhendmeldung ist die „KünstlerInneneigenschaft" der selbstständigen Tätigkeit, was über § 2 des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes (K-SVFG) definiert ist.[9] Die Ruhendmeldung ist beim Künstler-Sozialversicherungsfonds (KSVF) zu melden, dem die Beurteilung der Tätigkeit als künstlerische Tätigkeit obliegt. Während der Ausnahme von der GSVG-Pensionsversicherung ist nun der Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe möglich, sofern die anderen Voraussetzungen für die-

---

8 Quelle: http://esv-sva.sozvers.at/portal27/portal/svaportal/channel_content/cmsWindow?p_tabid=4&p_menuid=7444&action=2 (27.11.2012)

9 Die Interessensvertretungen der Kunstschaffenden halten eine Ausweitung der Möglichkeit zur Ruhendmeldung auf alle Neuen Selbstständigen für eine sinnvolle Vereinfachung (bei Kunstschaffenden Uneindeutigkeiten im Fall kunstnaher selbstständiger Einkommen und generell im Sinne breiterer Gruppen prekär Beschäftigter zwischen Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit (s. Kulturrat 2012).

se Leistungen vorliegen. Die Wiederaufnahme der selbstständigen künstlerischen Tätigkeit ist wiederum dem KSVF zu melden und führt zum neuerlichen Beginn der GSVG-Pflichtversicherung.

In diesem Bereich wird nach Auskunft des BMASK auch weiterhin an Verbesserungen gearbeitet, etwa an einer Vereinfachung des Verfahrens der Ruhendstellung und besseren Hilfestellungen durch die Behörden. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit fiel bislang nämlich relativ gering aus.[10]

Die weiteren Arbeitsgruppen haben nur indirekten arbeitsmarktpolitischen Bezug und werden daher im Überblick dargestellt.

- **Feministische Kulturpolitik**

Themen dieser Arbeitsgruppe unter der Federführung des BKA/Frauenangelegenheiten und Gleichstellung waren u.a. der Frauenanteil an diversen Förderungen (insbesondere bei der Förderung von Institutionen und die Frage möglicher Indikatoren), die Besetzung von Gremien oder die Frage, ob es diskriminierende Altersgrenzen bei Stipendien etc. gibt. Diesbezüglich wurde der Kunstsektion des BMUKK aber ein hoch entwickeltes Bewusstsein attestiert, zumal hier schon mit diversen Maßnahmen auf ein geschlechterparitätisches Vorgehen geachtet wurde (z.B. bei Förderungen, Awards, Gremienbesetzung, etc.). Als sichtbare Maßnahme wurde im Jahr 2011 ein Künstlerinnen-Mentoring initiiert.[11] Der Tenor dieser Arbeitsgruppe entwickelte sich in der Folge dahingehend, dass frauenspezifische Fragen nicht an sich das Hauptproblem seien, sondern es vielmehr um geschlechts- beziehungsweise frauenspezifische Aspekte anderer Arbeitsgruppen gehen müsse, z.B. bezüglich der Sozialversicherung, des Urheberrechts etc. Die eigenstände Arbeitsgruppe wurde daraufhin aufgelöst.

- **Schauspielgesetz**

Für Kunstschaffende im darstellenden Bereich stellte das bislang gültige Schauspielergesetz aus dem Jahr 1922 eine problematische weil in vielerlei Hinsicht nicht mehr den Anforderungen eines modernen Bühnenbetriebs angemessene rechtliche Schwierigkeit dar. Ziel der Arbeitsgruppe ebenfalls unter der Leitung des BMASK war die umfassende Überarbeitung und Neuregelung des Arbeitsrechtes im Bereich Bühne und Film. In der Folge trat – ebenfalls mit Jänner 2011 – das Theaterarbeitsgesetz (TAG) trat in Kraft. Es stellt eine Modernisierung und Anpassung des Bühnenarbeitsrechts an die zwischenzeitigen Entwicklungen der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und der Theaterpraxis dar, setzt die europarechtlichen Vorgaben um und ist eine wesentliche Rechtsbereinigung. Mit dem TAG sind alle im Rahmen von Bühnenarbeitsverhältnissen künstlerisch tätigen Personen unabhängig vom Ausmaß ihrer Beschäftigung erfasst.[12] Damit war die Arbeit der Arbeitsgruppe vorerst an ein Ende gekommen, von Seiten der künstlerischen Interessensvertretungen werden dabei die grundsätzliche Ausrichtung an der Arbeitsrealität eines ganzjährigen Theaterbetriebes mit einem festen Ensemble (und damit an einer sehr begrenzten Zahl von Häusern) kritisiert und weitere Adaptionen gewünscht.[13]

---

[10] Im Jahr 2011 haben rund 150 Kunstschaffende diese Regelung genützt (s. Kulturrat 2012).

[11] s. http://www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/2011/20111123b.xml (10.12.2012); Die konkrete Umsetzung dieser Idee wurde von Seiten der Interessensvertretungen der Kunstschaffenden allerdings dahingehend kritisiert, als es ohne Bezahlung der weiblichen Mentorinnen umgesetzt wurde, also ohne Honorierung dieser Tätigkeiten (s. Kulturrat 2012).

[12] Quelle: http://www.bmask.gv.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Theaterarbeitsrecht/ (27.11.2012)

[13] Stellungnahme der IGFT zum Entwurf der Gesetzesänderung zum Schauspielergesetz s. http://www.freietheater.at/?page=kulturpolitik&detail=122686&jahr=2010 (29.11.2012) sowie Kulturrat 2012

Kunstförderung

Kunstförderung wurde ebenfalls zum Thema einer interministeriellen Arbeitsgruppe, unter der Leitung des Ministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. Aus Sicht der KunstschaffendenvertreterInnen stellt sich die Förderlandschaft stark ungleichgewichtig dar – gegenüber der Subvention großer Einrichtungen und der Verwaltung kulturellen Erbes sind die Förderbudgets für zeitgenössische Kunst und die Freie Szene unverhältnismäßig klein, so dass in letzterem Bereich Projekte mit Förderhöhen ausgestattet werden, die eine branchenübliche Entlohnung gar nicht zulassen. Auch wird die geringe Transparenz des Förderwesens (Einreichkriterien, Begründungen der Förderentscheidung) problematisiert, da aus Sicht der AntragstellerInnen hier in der Folge kaum Planungen möglich sind (vgl. Kulturrat 2012:17f). An diesen Mechanismen wird deutlich, inwiefern die Förderpolitik im Speziellen und die Kunst- und Kulturpolitik im Allgemeinen zentrale Rahmenbedingungen für den künstlerischen Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsbedingungen Kunstschaffender determinieren und damit arbeitsmarktpolitisch wirksam sind. Der Kulturrat fordert dazu ein grundlegendes Umdenken in der Kunstförderung zu einer perspektivischen Veränderung der Förderlandschaft.[14]

Steuern

Steuerliche Problemfelder der KünstlerInnen betreffen beispielsweise unklare und eingeschränkte Abschreibemöglichkeiten für Neue Selbstständige, verschwimmende Grenzen zwischen beruflicher und privater Nutzung, starke Variabilität des Einkommens, komplizierte Sachverhalte bezüglich der Abzugssteuer oder Fragen von Kunstsponsoring und Spenden insb. für kleine Kulturbetriebe. Die praktische Verhandlung möglicher Verbesserungen erfolgte unter Einbeziehung von SteuerberaterInnen und -expertInnen. Der IMAG-Prozess brachte einige Verbesserungen (Hinaufsetzen der Grenzwerte bei der Abzugssteuer, Klarstellung in Bezug auf die Steuerbefreiung von Preisen und Stipendien) sowie eine Informationsaufbereitung seitens des BMF (bezüglich Sponsoringerlass und Absetzmöglichkeiten).[15]

Mobilität von Kunst-, Kultur- und Medienschaffenden

Fremden- und beschäftigungsrechtliche Bestimmungen, Visa-Genehmigungen und -Prozedere, die Abschaffung der "Niederlassungsbewilligung KünstlerIn" (2006) und die Bestimmungen bezüglich der Beschäftigungsbewilligung für Kunstschaffende umreißen das Themenfeld dieser Gruppe. Ziel ist die Verbesserung und Erleichterung der transnationalen Mobilität von Kunst-, Kultur- und Medienschaffenden. Ende 2012 wurde hierzu ein „Mobilitätsguide" erstellt, der ausländischen KünstlerInnen sowie österreichischen KulturveranstalterInnen bei der Orientierung im Bereich aufenthalts- und arbeitsrechtlicher Fragen helfen soll.[16] Generell stößt die Arbeit in diesem Themenkreis nach Einschätzung der Interessensvertretungen aber durch die weiterhin restriktive Handhabung von Fremdenrechtsagenden an ihre Grenzen und hat bislang keine nennenswerten Verbesserungen der Situation erbracht.[17]

UrheberInnenrecht

Eine Verbesserung der urheberInnenrechtlichen Rahmenbedingungen unter dem Vorsitz des BMJ ist nach wie vor im Gange. Konkrete Veränderungen seien in Arbeit, konkret etwa bezüglich FilmurheberInnenrechts. Die Liste der Themen umfasste zahlreiche Bereiche, etwa eine Kulturflatrate, (Un-)Abtretbarkeit der Vergütungsansprüche, Gesamtvertragsfähigkeit von Berufsverbänden, etc..

---

[14] s. http://www.kulturrat.at/agenda/imag/ (29.11.2012) sowie Kulturrat 2012

[15] Quellen: http://www.bmukk.gv.at/kunst/steuerrechts_news.xml; http://www.kulturrat.at/agenda/imag/steuern (29.11.2012)

[16] s. http://www.artistmobility.at/home.html (29.11.2012)

[17] Quellen: http://www.kulturrat.at/agenda/imag/mobilitaet, http://kulturrat.at/agenda/imag/gesetz/mobilitaet; http://www.igbildendekunst.at/politik/brennpunkte/imag/mobilitaetsbarrieren.htm (29.11.2012)

6 Elemente der arbeitsmarktpolitischen Förderung Kunstschaffender – (inter)nationale Erfahrungen und Ansätze

Nach einer ersten Kontextualisierung der grundsätzlich möglichen Ausrichtung und der Zielgruppen derartiger Förderungen in Kapitel 6.1 werden im folgenden Abschnitt verschiedene Instrumente vorgestellt. Grundlage dieser Darstellung sind bestehende oder abgeschlossene Projekte im In- und Ausland, die im Zuge von Internetrecherchen und Telefongesprächen ausfindig gemacht wurden. Diese Projekte wurden hinsichtlich der eingesetzten Instrumente analysiert, da verschiedene mögliche und erprobte Zugänge zur arbeitsmarktpolitischen Förderung Kunstschaffender identifiziert werden sollten (bspw. Beratung, Qualifizierung, etc.). Diese Instrumente werden anhand der praktischen Projekte erläutert. Da die meisten Projekte umfassende Zielsetzungen verfolgen, kommen zumeist mehrere Instrumente in einem Projekt zum Einsatz, so dass ein Projekt zur Veranschaulichung mitunter verschiedener Zugänge zitiert wird. Für einen Überblick über die einzelnen Projekte findet sich im Anhang in Kapitel 8.1 ein „Factsheet" zu jedem Projekt sowie eine zusammenfassende Projektübersicht.

6.1 Überlegungen zur grundsätzlichen Zielausrichtung

Fokus am „Wirtschaftssektor" Kunst – EU-europäischer Diskurs

Die relativ schwierige Beschäftigungssituation und soziale Lage vieler KünstlerInnen ist kein alleinig österreichisches, sondern ein internationales Phänomen. Auch auf EU-europäischer Ebene ist die Stellung der KünstlerInnen immer wieder Thema. In einer vom European Institute for Comparative Cultural Research im Auftrag des Europäischen Parlament 2006 durchgeführten Studie wird beispielsweise das Spannungsfeld zwischen florierenden Märkten im Kultur- und Kreativbereich und prekären sozialen Verhältnissen von Kunstschaffenden adressiert: „Atypische (projektbasierte) Beschäftigung und Gelegenheitsarbeit, unregelmäßiges Einkommen, dessen Höhe nicht vorhersehbar ist, unbezahlte Recherche- und Entwicklungsphasen, beschleunigter physischer Verschleiß und ein hohes Maß an Mobilität sind einige der wichtigsten Merkmale, denen die bestehenden Rechts-, Sozialversicherungs- und Steuerstrukturen nicht Rechnung tragen" (European Institute for Comparative Cultural Research 2006:5).

Auch die Europäische Kommission bezeichnet in ihrer jüngsten Mitteilung (September 2012, COM(2012) 537 final) den Kultur- und Kreativsektor[18] als eine „eine weitgehend ungenutzte Ressource für die Strategie ‚Europa 2020'". Sie argumentiert, dass der „Beitrag, den die Kultur- und Kreativwirtschaft zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in der EU leisten kann, noch immer nicht in vollem Umfang anerkannt wird". Dies ungeachtet der wirtschaftlichen Leistung des Sektors, der in der Europäischen Union schon jetzt bis zu 4,5% des BIP erwirtschaftet und bis zu 8,5 Millionen Menschen beschäftigt. Der Fokus richtet sich hier, so wie im derzeitigen Entwurf zum Förderprogramm Kreatives Europa (2014-2020), auf

[18] Inkludiert der Definition der Europäische Union folgend die Sektoren: Architektur, Archive und Bibliotheken, Kunsthandwerk, audiovisueller Bereich (einschließlich Film, Fernsehen, Videospiele und Multimedia), Kulturerbe, Design (einschließlich Modedesign), Festivals, Musik, darstellende und bildende Kunst, Verlagswesen und Radio.

eine ‚Erweiterung des Marktes' – die Arbeitsbedingungen und soziale Situation der einzelnen Beschäftigten in diesem Markt stehen weniger im Mittelpunkt. Vielmehr wird die Frage gestellt, wie das Potenzial der Kultur- und Kreativwirtschaft in der EU voll ausgeschöpft werden kann, um Wachstum und Beschäftigung zu steigern und somit zu den Zielsetzungen von Europa 2020 beizutragen.

Eine alleinige Fokussierung des Kunst- und Kulturbereichs auf Marktbedingungen wird in den geführten ExpertInneninterviews teils scharf kritisiert, etwa wenn der Hinweis auf „turbokapitalistische Zeiten" (Int. 1) erfolgt, wo es primär um Wirtschaftlichkeit, Umwegrentabilitäten, Profite und Mehrwert geht. Vielmehr müsse auch das Bewusstsein für Kunst als Eigenwert an sich, die Anerkennung künstlerischer Arbeit als Arbeit, die unabhängig von ökonomischen Verwertbarkeiten von hoher gesellschaftlicher Bedeutung ist, gestärkt werden.

Fokus am „Arbeitsfeld" Kunst – Zielgruppe KünstlerInnen

So finden sich also zwei grundlegend unterschiedliche Fokussierungen: die einen Zugänge blicken vorrangig auf die sektorspezifischen Rahmenbedingungen und Leistungen von Kunst und Kultur, die anderen stellen die Beschäftigungssituation und soziale Lage von Kunst- und Kulturschaffenden ins Zentrum. Beide Bereiche – Sektor und Beschäftigungsverhältnisse – sind wesentlich miteinander verbunden und überlagern einander zum großen Teil, wenn auch nicht gänzlich: Denn weder ist der Kultur- und Kreativsektor (Kulturinitiativen oder Unternehmen) der ausschließliche ArbeitgeberInnenbereich für Kunst- und Kulturschaffende, noch ist er Arbeitgeberbereich ausschließlich für Kunst- und Kulturschaffende. Sektor und Beschäftigung sollten daher integriert betrachtet werden, und eine Stärkung des einen führt zu einer Stärkung des anderen und umgekehrt. Für eine konkrete arbeitsmarktpolitische Maßnahme empfiehlt sich aber eine gewisse Offenheit, sowohl in Richtung Sektor als auch in Richtung Zielgruppe.

Wesentlich erscheint zunächst auch eine begriffliche Klärung der Teilgruppen in diesem Umfeld. So sind zum einen die im öffentlichen Diskurs zur Anwendung gelangenden Begrifflichkeiten – "*Kunstschaffende/KünstlerInnen" und "Kulturschaffende*" – oft wenig trennscharf. Als Differenzierung bietet sich eine Abgrenzung über ‚künstlerisches Tun' an. KünstlerInnen oder Kunstschaffende als AdressatInnen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme wären demnach alle jene, die professionell Kunst schaffen. Kulturschaffende können als jene Personen verstanden werden, die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass Kunst umsetzbar und wahrnehmbar wird. In der Studie zur sozialen Lage der KünstlerInnen in Österreich (Schelepa et al. 2008) wurde versucht, diese beiden Bereiche über die konzeptionelle Unterscheidung von ‚künstlerischer Arbeit' und ‚kunstnaher Arbeit' zu fassen. Letzteres sind Bereiche, in denen es nicht unmittelbar um künstlerisches Schaffen an sich geht, die aber eng mit dem Kunstbereich verbunden sind. Dieses vielschichtige Betätigungsfeld „kunstnaher Tätigkeiten" wie beispielsweise Lehrtätigkeiten im Kunstbereich, journalistische Arbeit im Kunstbereich, Kunstmanagement, Kunstvermittlung etc. ermöglicht häufig stabile Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse und stellt aufgrund der Nähe zum Kunstbereich im engeren Sinne ein attraktives Betätigungsfeld dar. Rund ein Drittel der Kunstschaffenden ist auch in kunstnahen Tätigkeiten wie beispielsweise in Lehrtätigkeiten und organisatorischen Arbeiten (Ausstellungsorganisationen, Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen etc.) aktiv.

Definition der Zielgruppe „KünstlerInnen"?

Die im Zusammenhang mit Zugangskriterien zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zentrale Frage nach einer **Definition**, wer als **KünstlerIn/Kunstschaffende/r** gelten soll, ist we-

sentlich schwieriger zu beantworten als die Frage nach anderen Berufsgruppen. Gerade die Gruppe der Kunstschaffenden zeichnet sich stark durch Freiheit, Selbstständigkeit und Individualität aus, so dass sich Gemeinsamkeiten nicht unbedingt unmittelbar darstellen. Das professionelle künstlerische Tun ist beispielsweise von keiner bestimmten Ausbildung abhängig, wie das in anderen Berufsgruppen der Fall ist – in einigen Feldern wie etwa der Literatur bestehen gar keine formalen Ausbildungswege, und abgesehen von einigen wenigen renommierten Kulturstätten sind formale Abschlüsse kaum eine unabdingbare Voraussetzung für künstlerische Aktivität. Das Kunstschaffen ist in seiner Ausübung auch an keine spezifische Organisation und keine Mitgliedschaft gebunden, sondern erschließt sich vielmehr naturgemäß immer neue Räume und Öffentlichkeiten. Auch findet künstlerische Tätigkeit nicht in definierten Beschäftigungssituationen statt, sie kann haupt- oder nebenberuflich ausgeübt werden, in selbstständigen oder unselbstständigen Konstellationen, sie kann mit Einkommen verbunden sein, muss es aber nicht, da oftmals erst das fertige Werk ökonomisch umgesetzt werden kann (bspw. Bild, Text). Schließlich können die Arbeitsbedingungen bereits innerhalb einzelner Sparten höchst verschieden sein (bspw. jene einer unselbstständig beschäftigter Orchestermusikerin und einem selbstständigen Songwriter ohne Plattenvertrag), vor allem aber stellen sich die Produktions- und Vermarktungsbedingungen zwischen den Kunstsparten grundlegend verschieden dar (bspw. langfristige selbstständige und einkommenslose Arbeit einer Autorin an einem Buchtext gegenüber der gesetzlich vorgeschriebenen, oftmals tageweise Anstellung eines Filmschauspielers für einen Werbespot). Eine einheitliche Definition von „KünstlerIn" ist jedenfalls mittels formaler Kriterien wie Ausbildungen, Mitgliedschaften oder Beschäftigungsmerkmalen in der Folge nicht möglich.

Wie lösen die verschiedenen Institutionen, die Angebote für Kunstschaffende setzen, diese Schwierigkeit? Je nach Zielsetzung finden sich in der Praxis sehr unterschiedliche **Zugangskriterien** (s. auch die Übersichten zu verschiedenen Maßnahmen und deren jeweilige Zielgruppendefinitionen in Kapitel 8.1) und oftmals Einschränkungen auf einzelne Kunstsparten. Die Zugangskriterien sind dabei unterschiedlich detailliert ausformuliert, teilweise basieren sie auf den genannten Kriterien (wie spezifische Ausbildungsabschlüsse), teilweise legen sie formale arbeitsmarktpolitische Kriterien zugrunde (wie Langzeitarbeitslosigkeit), teilweise ist der Nachweis der Beschäftigung in einem bestimmten Tätigkeitsfeld nötig und teilweise kommen auch gar keine formalen Kriterien zur Anwendung.

Stehen beispielsweise Fragen der Existenzsicherung respektive der Bezuschussung von Einkommen oder Sozialversicherungsbeiträgen im Fokus, ist – neben der Frage der künstlerischen Tätigkeit – das Einkommen der AdressatInnen ein relevanter Indikator.

So formen beispielsweise beim **KünstlerInnen-Sozialversicherungsfonds** Unter- und Obergrenzen des jährlichen Einkommens aus künstlerischer Tätigkeit ein wesentliches Kriterium der Bezugsberechtigung.[19] Daneben stellt der KSVF nicht auf formale Kriterien ab, der Abschluß einer künstlerischen Hochschulausbildung alleine genügt nicht als Nachweis des Status als Kunstschaffende/r. Als KünstlerIn gilt, 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 „auf Grund seiner/ihrer künstlerischen Befähigung im Rahmen einer künstlerischen Tätigkeit Werke der Kunst schafft" und ein gewisses Einkommen aus dieser Tätigkeit lukriert. Die Überprüfung Tätigkeiten als „Werke der Kunst" erfolgt durch fachkompetente Kurien.

---

[19] Seit dem Jahr 2001 besteht für Künstler/innen, die als ‚Neue Selbstständige' tätig sind, die Möglichkeit, Zuschüsse zur Pensionsversicherung seitens des KünstlerInnen-Sozialversicherungsfonds zu erhalten. Das jährliche Mindesteinkommen aus künstlerischer Arbeit betrug zuletzt rund 4.500 EUR, die Obergrenze rund 22.600 EUR jährlich. Näheres s. www.ksvf.at

Das niederländische Model **WWIK** – Wet Werk en Inkommen Kunstenaars (in Kraft von 2005 bis Ende 2011; s. Kunstenaars&CO; Haak/Schneider 2012), welches ein Programm zur Existenzsicherung von KünstlerInnen war, legte ebenfalls Einkommensgrenzen fest. Zugangsberechtigt waren zum einen junge Kunstschaffende: In den ersten zwölf Monaten nach Ausbildungsabschluss an einer staatlich anerkannten Institution erhielten KünstlerInnen den monetären Zuschuss ohne weitere Voraussetzungen. Etablierte KünstlerInnen mussten für die Antragstellung ein Mindesteinkommen von 1.200.- Euro aus künstlerischen oder anderen Tätigkeiten in den vorangegangenen zwölf Monaten nachweisen und als professionelle KünstlerInnen anerkannt werden. Der Antrag war in den lokalen Sozialämtern zu stellen, welche auch die Einkommensüberprüfungen durchführten und für die Auszahlungen zuständig waren. Die Organisation Kunstenaars & Co überprüfte den KünstlerInnenstatus.

Im Fall von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im engeren Sinne kommen meist andere als die eben beschriebenen Zugangskriterien zur Anwendung.

Team 4, die externe Beratungs- und Betreuungseinrichtung für KünstlerInnen, betreut beispielsweise KundInnen des AMS Wien oder AMS Niederösterreich. Im Hinblick auf den KünstlerInnenstatus gelten jene Personen als Zielgruppe, welche eine künstlerische Ausbildung im darstellenden, filmschaffenden, bühnentechnischen Bereich oder im Bereich der bildenden Kunst absolviert haben und/oder in den Bereichen Bühne, Musik, Konzert, Film, Artistik, bildende Kunst künstlerisch erwerbstätig sind.

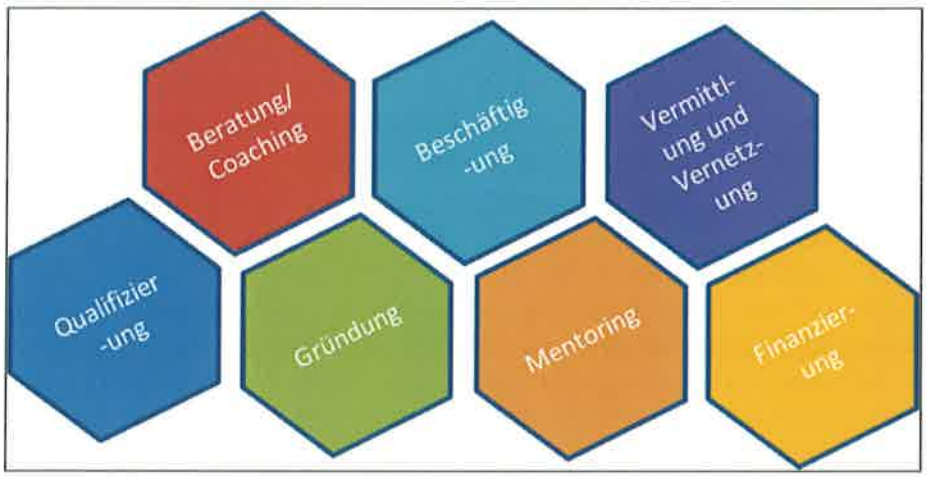
Das deutsche ‚Pedant' zu Team 4 – die **ZAV-Künstlervermittlung der Bundesagentur für Arbeit** (http://zav.arbeitsagentur.de) – sieht im Vergleich zu Team 4 keine Vormerkung bei der Bundesagentur für Arbeit vor. Grundsätzlich gilt eine abgeschlossene künstlerische Ausbildung als Voraussetzung, von der allerdings, im Falle einer Eignung, abgesehen werden kann. Diese Eignung wird im Rahmen von Feststellungsverfahren überprüft, d.h. die jeweilige individuelle Eignung für den Beruf wird über Lebensläufe, Zeugnisse wie insbesondere auch über Vorsprechen, -spielen, -singen, -tanzen überprüft. Im Bereich Musical sind beispielsweise von den KandidatInnen zwei vorbereitete Sing-, Tanz- oder Sprechrollen gefordert, davon ein Monolog, der als Übergang vom Lied vorgetragen wird, und ein Lied mit tänzerischer Umsetzung. Die erste wählt die BewerberIn aus und die zweite wird von den ZAV-Vermittlungsfachkräften vorgegeben. Die ZAV entscheidet somit u.a. aufgrund von Auditions bzw. Castings, ob sie für BewerberInnen vermittlungsaktiv werden. Solche Auditions bzw. Castings werden von den ZAV-MitarbeiterInnen auch in anderen Ländern, u.a. in Österreich, durchgeführt, was seitens des interviewten ZAV-Experten durchaus auch – aus einer österreichischen Perspektive – kritisch gesehen wird, da es zu einer Abwanderung talentierter KünstlerInnen führe (Int. 2). Im Gegensatz zu Team 4 ist die Zielgruppe allerdings enger, die ZAV-Künstlervermittlung richtet sich an darstellende KünstlerInnen und Personen in künstlerisch-technischen Berufen rund um Bühne und Kamera.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte orientieren sich je nach ihren Aktionsschwerpunkten an unterschiedlichen Indikatoren. Die **KUNST.FABRIK Cottbus** beispielsweise, ein teils aus ESF-Mitteln kofinanziertes Projekt in Brandenburg (Laufzeit 2005 bis 2012), adressierte arbeitssuchende Personen, Beschäftigte mit Qualifikationsbedarf oder freiberuflich tätige KünstlerInnen aus verschiedenen Sparten. Das steirische gemeinnützige Beschäftigungsprojekt (GBP) **„Kultur schafft Arbeit"** hat hingegen Kunstschaffende nicht als explizite Zielgruppe. Der KünstlerInnenstatus wird nicht als Voraussetzung zur Teilnahme überprüft sondern ergibt sich aus den Jobprofilen der gemeldeten freien Stellen von den rund 80 Kulturinitiativen, welche Mitglied in der GBP-Trägerstruktur sind. Die Zuweisung der Arbeitssuchenden zum GBP erfolgt über das AMS, „Kultur schafft Arbeit" führt ein Auswahlverfahren durch.

6.2 Instrumente

Die Ergebnisse der Recherche zu nationalen und internationalen Projekten zur arbeitsmarktpolitischen Förderung Kunstschaffender zeigt eine große Vielfalt an Instrumenten. Teils werden spezifische Einzelmaßnahmen gesetzt, teils werden verschiedene Instrumente unter dem Dach einer umfassend angelegten Strategie realisiert. Idealtypisch können die in Abbildung 1 dargestellten Instrumente als wesentliche ‚Bausteine' einer arbeitsmarktpolitischen Förderung von Kunstschaffenden identifiziert werden. In der Praxis sind diese Instrumente freilich nicht unbedingt trennscharf, sondern gehen oftmals ineinander über – wenn etwa eine Beratung (auch) auf Vermittlung abzielt oder eine Qualifizierung (auch) auf Vernetzung, etc.. Nachfolgend werden solche ‚Bausteine' skizziert und anhand einiger ausgewählter Maßnahmen/Projekte exemplarisch skizziert. Systematische Projektbeschreibungen finden sich im Anhang, Kapitel 8.1. Die Auswahl dieser Maßnahmen erfolgte dabei nach Maßgabe ihres unmittelbaren Arbeitsmarktbezugs beziehungsweise des arbeitsmarktpolitischen Hintergrunds sowie unserer Einschätzung der Anschlussfähigkeit des Ansatzes. Keinesfalls erhebt diese Sammlung einen Anspruch auf Vollständigkeit.

Abbildung 1: Instrumente arbeitsmarktpolitischer Förderung von KünstlerInnen



Quelle: eigene Darstellung

Beratung

Ein großer Teil der Projekte für Kunstschaffende umfasst Beratungselemente, und das mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung. Die Abgrenzung zu anderen Instrumenten ist, wie zuvor erwähnt, nicht immer ganz einfach und erscheint im konkreten Projektkontext oft auch nicht zentral (s. beispielsweise SMartBE, s.u). Häufig geht es um eine individuelle Beratung mehr im Sinne eines Coachings, oftmals ist auch der Übergang zu Qualifizierungen fließend.

Als eigene Schiene sind zunächst die Beratungs- und Informationsangebote der **Interessensvertretungen der Kunst- und Kulturschaffenden** verschiedener Sparten zu erwähnen. Bei arbeitsmarktbezogenen und fachlichen Fragen fungieren sie oftmals als erste Anlaufstelle und bieten ihren Mitgliedern arbeits-, sozialversicherungs- oder steuerrechtliche sowie fach- bzw. spartenspezifische Beratungen.[20]

[20] Ein großer Teil der Interessensvertretungen der Kunstschaffenden ist im Kulturrat Österreich organisiert, http://www.kulturrat.at/, der Dachverband der Kulturinitiativen ist die IG Kultur http://www.igkultur.at/

Das **Team 4 KünstlerInnenservice** ist eine externe Beratungs- und Betreuungseinrichtung des AMS.[21] Schwerpunkt ist hier die individuelle und persönliche Beratung und Betreuung mit dem Ziel, die Arbeitsuche der KundInnen zu unterstützen. Besonderes Augenmerk wird auf Erhalt bzw. Ausbau der Vermittelbarkeit gelegt. Ein Instrument der Beratung ist daher die ausführliche Analyse der Ausbildung und Berufserfahrung, die in vielen Fällen Qualifizierungsbedürfnisse sichtbar macht. Umfassende Informationen über inhaltlich entsprechende Schulungsangebote bzw. die Ermöglichung der Teilnahme an solchen führen zur Erweiterung der Einsatzpotentiale und damit zur Steigerung der Vermittelbarkeit. Für die Bewältigung der o.g. Aufgaben hat die Summe der komplexen, langjährigen Berufserfahrungen der BeraterInnen von Team 4 einen ganz besonderen Stellenwert.

Der belgische Verein **SMartBe** hat sich zu einem umfassenden Angebotskomplex entwickelt, in dem Beratung eine zentrale Rolle spielt. SMartBE agiert als eine dritte Kraft zwischen seinen Mitgliedern – den Kunstschaffenden – und deren AuftraggeberInnen. Das Ziel ist die Herstellung von mehr sozialer Sicherheit im kreativen Arbeitsfeld, indem durch die VermittlerInnen-Rolle mehr Transparenz entsteht und Kunstschaffende von der Abwicklung rechtlicher Belange entlastet werden (s. Projektbeschreibung). Die Beratungselemente von SMartBE setzen auf unterschiedlichen Ebenen an. Ein vielseitiges Team von BeraterInnen an jedem Standort stellt vor allem rechtliches Wissen zur Verfügung, etwa bei Fragen um den individuellen sozialen und steuerlichen Status der Mitglieder, um behördliche Verfahren und Verwaltungsprozederes, zur Arbeitslosigkeit, etc. Das besondere Angebot von SMartBe ist aber das Tool Vertragsmanagement-Tool, mittels dessen die Mitglieder (die Kunstschaffenden) all ihre Verträge abwickeln können. SMartBe stellt hierzu eine professionelle Begleitung, einen Support zur Verfügung, der all die damit verbundenen Themenfelder (Vertragserstellung, Rechnungslegung, Behördenmeldungen, juristische Fragen, etc.) umfasst.

Die Idee und der Zugang von SMartBE findet Anklang in zahlreichen europäischen Ländern. Zu einer konkreten Implementierung kam es bislang in Frankreich (SMartFR), die Initiative **SMartEU** versucht den Gedanken jedoch weiter zu tragen und auch in anderen Ländern anschlussfähig zu machen.[22] Auf österreichischer Seite ist hierbei die Interessensgemeinschaft der Freien Theater (IGFT) als Partnerin von SMartEU aktiv. Die von der IGFT bereits seit mehreren Jahren entwickelten Modelle gehen dabei auch stärker in den Bereich der *Beschäftigung*, wie etwa das Konzept des „Freien Betriebsbüros", das Anstellungen im freien Theaterbereich ermöglichen sollte.[23]

Als weiteres Beispiel für ein umfassendes Beratungskonzept kann die **KUNST.FABRIK Cottbus** genannt werden. Dieses (mittlerweile allerdings wieder eingestellte) Projekt zielte auf eine Vernetzung von Personen aus Kunst, Kultur und Wirtschaft und stellte den TeilnehmerInnen aus dem künstlerischen Bereich ein umfangreiches Beratungsangebot zur Verfügung. Mit dem Ziel der Professionalisierung der Geschäftstätigkeit ging es um ein prozessbegleitendes Coaching und individuelle Beratung im gesamten Teilnahmeprozess (Dauer im Mittel sechs Monate), mithilfe von individuellem Coaching/Persönlicher Betreuung, Hilfe und

---

21 s. http://www.team4.or.at/ich-ag-fuer-kuenstlerinnen

22 Frankreich s. http://www.smartfr.fr/; SMartEU unter http://www.smart-eu.org/

23 Das von Juliane Alton 2001 anlässlich der Einführung des KSVF entwickelte Alternativmodell eines „Freien Betriebsbüros" sah eine Struktur vor, in der nach dem Modell einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung SchauspielerInnen angestellt und jeweils für die Dauer eines Theaterprojekts an die freien Gruppen überlassen werden sollten. Dieses Betriebsbüro sollte die bürokratische Abwicklung und Lohnverrechnung übernehmen, die Gehälter sollten aus dem aufgestockten IG Netz (Bundesmittel) sowie den Projektfördermitteln abgedeckt werden, für die Dienstleistung des Betriebsbüros würde eine Pauschale von 1,5% der Projektmittel verrechnet werden. Unsicherheiten bestanden und bestehen bezüglich der Rechtsgrundlagen (Gemeinnützigkeit/Wettbewerbsverzerrung, Kettenvertragsregelungen/Beschäftigung in den Stehzeiten), der Finanzierung (Beteiligung der Länder) und des Zugangs (Zielgruppen). (vgl. gift April/Juni 2009, http://www.freietheater.at/?page=service&subpage=gift&detail=37480&id_text=7 (4.12.2012)

Beratung beim Aufbau und Entwicklung des persönlichen Erfolgskonzeptes, bis zur Unterstützung bei der Herstellung von Kontakten im Rahmen der Vernetzungstätigkeiten.

Das Konzept eines individuellen Coachings stellt auch das Projekt **Focus1** ins Zentrum seiner Aktivitäten. Dieses Projekt ist kein Angebot speziell für Kunstschaffende, sondern adressiert Selbstständige aller Branchen mit mindestens zweijähriger Selbstständigkeit, vor allem sind dies Ein-Personen-Unternehmen, Neue Selbstständige und freie DienstnehmerInnen. In dieser offen gehaltenen Zielgruppe finden sich nach Erfahrung der Projektverantwortlichen rund 10% Kunstschaffende. Kernelement ist die Betreuung durch ‚NavigatorInnen', die zunächst die individuellen Problemfelder der TeilnehmerInnen erheben und dann eine passende Weitervermittlung in ExpertInnenberatung oder in Weiterbildungen veranlassen – die inhaltlichen Schwerpunkte liegen dabei auf wirtschaftlichen Fragen wie Marketing, Umsatzsteigerung, Nachhaltigkeit des Unternehmens, etc.. Die NavigatorInnen stehen den TeilnehmerInnen als begleitende Beratung dabei längerfristig zur Verfügung.

Im Rahmen künstlerischer (Erst-)Ausbildung an österreichischen Universitäten und Akademien spielen arbeitsmarktbezogene Informationen oder auch Trainings bislang keine wesentliche Rolle. Die Studierendenvertretung der **HochschülerInnenschaft (ÖH)** fokussiert mit ihrer Beratung weniger auf Arbeitsmarkt-/Beschäftigungsfragen denn auf Studienangelegenheiten und in der Bundesvertretung konnte im Zuge unserer Recherchen keine Ansprechperson für die Frage der Arbeitsmarktberatung für Kunstschaffende benannt werden.[24] Die Beratungsangebote der ÖH sind stark auf eine Beratung der Studierenden vor Ort ausgelegt – inwieweit in der Folge die einzelnen HochschülerInnenschaften der sieben künstlerischen Hochschulen und der zahlreichen Fachhochschulen mit Studiengängen im gestalterischen/ künstlerischen Bereich sich dieses Themas annehmen, kann im Rahmen dieser Studie nicht sichtbar gemacht werden.[25] Gewiss finden sich in diesem Bereich auch Lehrende, die sich in dieser Richtung engagieren und ihren Studierenden entsprechendes Wissen vermitteln, von einer strukturierten Implementierung dieser Agenden in den Studienplan künstlerischer Ausbildungen kann jedoch unserer Recherche nach nicht gesprochen werden.

Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen können ein breites Bündel an Umsetzungsinstrumenten beinhalten, reichend von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen über berufliche Orientierungsunterstützungen bis hin zu unterstützenden Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, wie etwa Bewerbungstrainings. Ähnlich wie bei Beratungsangeboten spielen auch hier die Interessensvertretungen der Kunst- und Kulturschaffenden eine wichtige Rolle, die laufend Workshops und Trainings zu unterschiedlichen Schwerpunkten anbieten.

Generell, so zeigen die Rechercheergebnisse, steht die inhaltliche Orientierung von Qualifikationsangeboten oftmals in einer starken Linie mit den EU-europäischen Überlegungen und Zielorientierungen betreffend des Kultur- und Kreativsektors (siehe Kapitel 6.1). Die Stärkung des kreativen Potentials durch die Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten und der Unternehmen im Kulturbereich soll neue Beschäftigungsfelder eröffnen und damit positiv zu Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum beitragen. So domi-

---

[24] s. http://www.oeh.ac.at/#/organisation/beratung/ bzw. http://www.oeh.ac.at/#/organisation/referate/

[25] Universität für angewandte Kunst Wien, Akademie der bildenden Künste Wien, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Universität Mozarteum Salzburg; FHs für Design und Gestaltung (zb. FH Joanneum, FH Salzburg, FH Oberösterreich, FH Vorarlberg, FH St. Pölten, s. http://www.fachhochschulen.ac.at/de/studienangebot?topic=art)

nieren oft Schlagworte wie Kompetenzentwicklung, Wirtschaftlichkeit oder Marketing die Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Bereich.

Dies gilt natürlich vor allem in jenen Fällen, in denen auch EU-Mittel zum Einsatz kommen. So fördert beispielsweise das Land Brandenburg in der derzeitigen ESF-Periode die **Kompetenzentwicklung in Kunst und Kultur** und richtet sich dabei an arbeitslose Personen, Beschäftigte mit Qualifikationsbedarf sowie freiberuflich tätige KünstlerInnen, Beschäftigte und GeschäftsführerInnen von Vereinen, Stiftungen und Unternehmen aus den Bereichen Kunst, Kultur und Kulturwirtschaft sowie GründerInnen im Kulturbereich, um die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit im Kulturbereich zu verbessern. Entsprechend der „Richtlinie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) zur Förderung von Kunst und Kultur aus dem Europäischen Sozialfonds" (Januar 2011)[26] geht es um Projekte, die u.a.:

- das wirtschaftliche Handeln, die Effizienz oder die Wettbewerbsfähigkeit von KünstlerInnen, Kultureinrichtungen und Unternehmen im Kulturbereich erhöhen und damit positive Wirkungen auf die Arbeitsplatzsituation zeitigen.
- die Entwicklung vernetzter kunst- und kulturtouristischer Dienstleistungen fördern und damit sowohl die touristischen Potenziale der Regionen stärken als auch der regionalen Verankerung künstlerisch/kultureller Potenziale dienen.
- die Bildungsbeteiligung von Beschäftigten im Kulturbereich durch berufliche Qualifizierung (z. B. durch berufliche Weiterbildung im Kulturmanagement, Marketing etc.) verbessern und zur Erhöhung der Verbleibs- und Aufstiegschancen des/der Einzelnen beitragen.

In Hessen wird seit dem Jahr 2005, gefördert durch den Europäischen Fonds für Regionalentwicklung, **Kulturcoaching** für Kunstschaffende aller Sparten und Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft angeboten.[27] Das Coaching beinhaltet einen „Einführungs-Check", der den Status der TeilnehmerInnen untersucht und Optimierungspotenziale auslotet. Gemeinsam mit ExpertInnen wird an der Verbesserung des Ist-Zustandes gearbeitet. Weiters werden in Workshops betriebswirtschaftliche und marketingrelevante Grundlagen (bspw. betriebswirtschaftliche Planung, Fundraising, Sponsoring, öffentliche Kulturförderung, Zeit- und Selbstmanagement) vermittelt.

Ähnlich stellt sich das inhaltliche Trainingsangebot bei **SMartBE** dar. Die Kursangebote reichen von der Abklärung von Gründungsideen über Projektmanagement und persönliche sowie digitale Kommunikationstrainings bis hin zu rechtlichen Aspekten.

Ein Coachingansatz, der stark auf bestehende Kompetenzen, eine Erweiterung der Wahrnehmung künstlerischer Tätigkeitsfelder und damit der individuell wahrgenommenen Handlungsspielräume setzt („Berufsfelderweiterung"), wird in der Steiermark in den beiden Projekten der Ausbildung zur **KunsttrainerIn** („Kunst im Kontext") oder auch einem **Portfolioprojekt** („Portolano") umgesetzt. Dabei geht es in unterschiedlichen Settings um das Ausloten hilfreicher Zusatzqualifikationen, die es den teilnehmenden Kunstschaffenden ermöglichen sollen, in anderen, mehr oder weniger kunstnahen Tätigkeitsfeldern als KünstlerInnen aktiv zu werden – etwa im Rahmen von Projekten der Basisbildung, Arbeit mit Jugendlichen, in Altenheimen, etc.

Weiters organisiert beispielsweise auch **Team 4** Kurse, die der Qualifizierung und berufsspezifischen Weiterbildung von Kunstschaffenden dienen. Dabei handelt es sich um mehrwöchige Angebote, die vor dem Hintergrund oftmals prekärer Beschäftigung, betriebswirtschaftliches Know How, vertrags-, arbeits- und steuerrechtliches Wissen, Projekt- und

---

[26] s. detailliert: http://www.lasa-brandenburg.de/Kompetenzentwicklung-in-Kunst-und-Kultur.979.0.html

[27] s. http://www.rkw-hessen.de/kulturcoaching.html

Selbstmanagement etc. stärken sollen aber auch Angebote setzen, die der Auslotung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten dienen. Durch die Teilnahme an Kursen wie Karriere/Jobcoaching und Berufsorientierung für KünstlerInnen sollen Kunstschaffende auch beim Aufbau eines zweiten beruflichen Standbeines bzw. einer neuen Existenzgrundlage unterstützt werden.

Ein fachlich weitgehendes, allerdings auch sehr hochschwelliges und künstlerisch anspruchsvolles Herangehen an Weiterbildung und Qualifizierung hat die **Teateralliansen** in Schweden. Diese Einrichtung zur vorübergehenden Beschäftigung von (sonst in öffentlich geförderten Häusern beschäftigten) professionellen SchauspielerInnen versteht sich als Theaterwerkstatt nach dem Vorbild des amerikanischen Actors Studio.[28] Hier arbeiten die KünstlerInnen abseits kommerzieller Rollen und auch abseits von konkreten Produktionen zusammen, um ihre schauspielerischen Fähigkeiten in einer experimentellen Umgebung weiterzuentwickeln – in einem offenen Setting gegenseitigen Vorspielens, Reflektierens und Kritisierens.

Beschäftigung

Als ein über die Jahre erfolgreich bestehendes Beschäftigungsprojekt kann **Kultur schafft Arbeit** in der Steiermark gelten. Die verwaltungsrechtliche Grundlage hierfür bildet das Modell des gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts, das, definitionsgemäß, Produkte/Dienstleistungen anbietet, an „denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht" (Bundesrichtlinie gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP), 2011). Als ArbeitgeberInnen fungieren regionale Kulturinitiativen wie Kulturzentren, Veranstaltungshäuser, Bühnen, Produktions- und Präsentationsorte, Kunstwerkstätten, Galerien, Museen, etc. Diese sind im Rahmen des GBP PartnerInnen beziehungsweise Mitglieder des Projektträgers, eines Kulturvereins in Graz (Kultur in Graz, KiG) und melden diesem ihre Bedarfe an Arbeitskräften (beispielsweise im organisatorischen, administrativen, technischen Bereich, bis hin zur inhaltlichen Projektarbeit). Über das AMS werden Personen – nach einem Auswahlverfahren beim Trägerverein KiG – auf diese Transitarbeitsplätze zugewiesen. Die Zielgruppe von GBPs ist die Gruppe „arbeitsmarktferner Personen", ohne dabei den beruflichen Hintergrund einzuschränken. Je nach Jobprofil können somit entsprechend vorgemerkte Personen mit jeglichem beruflichen Hintergrund an dem GBP teilnehmen – es ist also kein Beschäftigungsprojekt ausschließlich für Kunstschaffende. In der Praxis erweisen sich diese Arbeitsplätze aber gerade für Kunstschaffende von besonderer Relevanz, und diese Zielgruppe wird von Seiten der AMS-BeraterInnen auch vorrangig darauf hingewiesen. Die (zeitlich befristete[29]) unselbstständige Beschäftigung hat für diese Gruppe zwei wesentliche Vorteile: Zum einen kommt das Arbeitsumfeld einer Kulturinitiative dieser Zielgruppe sehr entgegen, bietet also oftmals die Möglichkeit, relevante Kontakte und Netzwerke aufzubauen oder zu erweitern sowie in der Tätigkeit nützliche Skills zu erwerben (die Bedeutung kunstnaher Beschäftigung kam auch in den empirischen Daten der Studie zur sozialen Lage der Kunstschaffenden zum Ausdruck, vgl. Schelepa et al 2008). Zum anderen bedeutet die unselbstständige Beschäftigung gerade in den von kurz- und kürzestfristigen Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichneten Erwerbsbiographien oftmals eine gewisse Stabilisierung und hilft beim Erwerb von sozialversicherungsrechtlich wichtigen Anwartschaftszeiten. Die positiven Erfahrungen der jahrelangen Projektpraxis (hohe Vermittlungsquoten, vergleichsweise geringe

[28] s. http://theactorsstudio.org/

[29] Die Verweildauer wird durch die Richtlinie für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte des AMS vorgegeben. Aktuell beträgt sie acht Monate.

Projektkosten) schlagen das Modell zu einer Übertragung auf größeren Maßstab vor (s. Kapitel 7).

Ein anderes österreichisches Projekt – die **Volkshilfe Media Production (VMP)** – stellt ebenfalls befristete Arbeitsplätze für Kunstschaffende, konkret Filmschaffende, zur Verfügung.[30] Da die verschiedensten Filmschaffenden (Kameraleute, Regisseure, Cutter, Producer, ...) jedoch fast ausnahmslos als Neue Selbstständige tätig sind, ist die Einhaltung von Vermittlungsquoten wie im Fall von SÖBs oder GBPs hier nicht möglich. Das Projekt agiert daher auf Basis anderer, für die spezifischen TeilnehmerInnen passender arbeitsmarktpolitischer Instrumente (Eingliederungsbeihilfe, Implacementstiftung), sowie zwangsläufig nicht mit dem primären Ziel der Vermittlung in eine unselbstständige Tätigkeit. Um dabei in diesem Arbeitsmarktsegment nicht selbst zu einer Konkurrenz für freie Filmschaffende zu werden, hat sich die VMP auf den Nischenbereich von Produktionen im Bereich Kunst, Kultur, Soziales, Nachhaltigkeit und Volksbildung im Allgemeinen spezialisiert und kooperiert mit PartnerInnen wie etwa den Volkshochschulen, Infoscreen (U-Bahnen) und neuerdings ORF III.

Ähnlich wie „Kultur schafft Arbeit", welches auf den Erhalt von sozialversicherungsrechtlichen, professionellen und gewerkschaftlichen Ansprüchen in Zeiten ohne fixer Beschäftigung zielt, versucht das Beschäftigungsmodell der schwedischen **Teateralliansen** – spezifisch für den Bereich der Darstellenden Kunst – Kontinuität in der Beschäftigung zu erreichen. Dabei handelt es sich um die Zusammenarbeit der entsprechenden Gewerkschaftssektion sowie des Verbundes der staatlich geförderten ArbeitgeberInnen im Darstellenden Bereich, unter Beteiligung des Employment Security Council[31]. Die Zielgruppe besteht dabei aus jenen SchauspielerInnen, die keine fest angestellten Ensemblemitglieder sind, die aber ein bestimmtes Zeitausmaß auf staatlich geförderten Bühnen oder Theaterhäusern tätig waren, in diesem Sinn also als Freelancer aktiv sind. In den Zeiten ohne Beschäftigung haben sie bei der Teateralliansen die Möglichkeit einer Anstellung, die mit qualifizierter Weiterbildung verbunden ist. Dieses Modell wird als kostengünstiger und professionell weit wertvoller als der Verbleib im Status der Arbeitslosigkeit erachtet. Allerdings ist die Zielgruppe – wie beschrieben – sehr eng gefasst, und zielt lediglich auf das Segment relativ gut etablierter Kunstschaffender im Darstellenden Bereich.

Ein Modell mit einer breiteren Zielgruppe, allerdings ebenfalls fokussiert auf den Darstellenden Bereich, stellt das von der österreichischen Interessensgemeinschaft Freie Theaterarbeit erarbeitete **Konzept eines „Freien Betriebsbüros"** dar. Dieses stellt sich gewissermaßen als Mischung aus SMartBE und der Teateralliansen dar und sollte – wie ersteres – die gesamte bürokratische Vertragsabwicklung zwischen dem/der SchauspielerIn und dem/der DienstgeberIn (freies Theater) übernehmen, dabei aber – wie letzeres – selbst als Anstellungsträger fungieren und SchauspielerInnen an den/die DienstgeberIn überlassen (s. auch Fußnote 23).

Vermittlung und Vernetzung

Die Unterstützung der Vernetzung von Kunst- und Kulturschaffenden mit potentiellen AuftraggeberInnen/KlientInnen (aus dem Kunst- und Kulturbereich oder auch aus der Wirtschaft) ist ein Element vieler Projekte für KünstlerInnen. In einem so stark projektbezogenen Arbeits-

---

30 s. www.volkshilfemediaproduction.at/

31 Spezifische Einrichtung der schwedischen Arbeitsmarktpolitik, als sektoraler Zusammenschluss von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen, für Informationen zum schwedischen System vgl. beispielsweise The Swedish Confederation of Professional Employees (o.J.): The Swedish Model, http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/Tryckt%20material/Den_svenska_modellen_EN.pdf

feld mit ständig wechselnden AuftraggeberInnen und KooperationspartnerInnen ist die Eingebundenheit in Netzwerke und die Pflege von Kontakten ein wichtiger Bestandteil beruflicher Etablierung (vgl. Schelepa et al. 2008:45ff). Eine gezielte Förderung von Vernetzungsaktivitäten ist daher mitunter auch explizite Forderung von Interessensvertretungen.[32]

Bei den im Kontext von Projekten angebotenen Vermittlungs- und Vernetzungsangeboten variiert der Grad der Formalisierung. So sind auf der einen Seite jene Projekte zu sehen, bei denen eine Vermittlung in stark formalisierter Weise im Vordergrund steht. Dazu zählt zunächst das **Team 4** KünstlerInnenservice, das in enger Kooperation mit dem AMS (Wien und Niederösterreich) Kunstschaffende bei der Arbeitssuche und Auftragsakquisition durch das zur Verfügung stellen von Infos über Bewerbungsmöglichkeiten unterstützt und das Castings und Auditions für Agenturen und ArbeitgeberInnen organisiert und durchführt. Das entsprechende deutsche Projekt **ZAV** versteht sich noch wesentlich stärker als Agentur und stellt allein auf seiner Website über 15.000 KünstlerInnen-Profile im verschiedenen Kategorien der Darstellenden Kunst (Schauspiel, Film/Fernsehen, Oper/Operette, Chor, Musical, Orchester/MusikerInnen, Tanz, Show, Models, KomparsInnen, VisagistInnen) zur Verfügung, die gesamte Vermittlungskartei ist noch umfangreicher. Im Gegensatz zu privaten Künstleragenturen ist das Angebot der ZAV als Dienst der Bundesagentur für Arbeit für die Mitglieder kostenfrei.

Weniger formalisiert und unmittelbarer ist die Herstellung von Kontakten in spezifischen social networks. So beinhaltet beispielsweise das Unterstützungsangebot des belgischen Projekts **SMartBE** (Mittlerfunktion bei der Abwicklung von Verträgen zwischen den Vertragsparteien KünstlerInnen – AuftraggeberInnen) eine online Plattform im Sinne eines virtuellen Marktplatzes („Agora"), die als social network funktioniert. Die Mitglieder können Profile erstellen und sich selbst und ihre Arbeiten und präsentieren, können werben und Stellen- oder Arbeitsangebote posten, Nachrichten kommunizieren und ProjektpartnerInnen oder AuftraggeberInnen suchen.

Im Musikbereich fallen jüngst zwei Veranstaltungen unter dem Titel „**Speed Dating**" in Österreich auf. Zum einen führte das **bm:ukk** im Herbst 2012 ein Pilotprojekt für den Förderungsbereich durch und lud österreichische Komponistinnen, VeranstalterInnen, EnsembleleiterInnen und MusikverlagsrepräsentantInnen zu einem „Speed Dating" ein. Dabei konnten die von Fachgremien nominierten geladenen weiblichen Komponistinnen ausgewählte Werke präsentieren. Diese Netzwerk-Inititative will über den unmittelbaren Kontakt ein persönliches Kennenlernen ermöglichen und die Wahrnehmung des Schaffens zeitgenössischer Komponistinnen stärken. Ergänzend erstellte das bm:kk gemeinsam mit dem mica (Music Information Center Austria) einen Informationsfolder über die Komponistinnen. Längerfristig soll diese Vernetzungsaktivität zu einer Erhöhung des Aufführungsanteils österreichischer Komponistinnen im Konzertbetrieb und im Repertoire der Orchester und Ensembles führen.[33] Etwa zeitgleich veranstaltete auch die Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien im Rahmen des International Film Music Symposiums (**FIMU**) erstmals ein Speed-Dating, wo JungkomponistInnen auf ExpertInnen der Filmbranche und junge RegiseurInnen und ProduzentInnen auf etablierte FilmkomponistInnen trafen.

Ein wieder anderes, noch offeneres Setting für Vernetzungsaktivitäten wurde im Rahmen der **Kunstfabrik Cottbus** umgesetzt. Unter dem Titel Business-Markt-Tage fanden hier vierteljährlich moderierte Themen- und TeilnehmerInnenpräsentationen statt. Mit dem Ziel der

---

[32] Hier auch im Kontext der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, da im Kunstbereich – wie auch in anderen Feldern, beispielsweise der Wissenschaft – Netzwerke sehr häufig männerdominiert sind (s. Gemeinsame Forderungen kulturschaffender Frauen in Österreich, 2006)

[33] s. http://www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/2012/20121016.xml (4.12.2012) sowie Newsletter Kunst | Kultur des bm:ukk 2/12 und 3/12.

Entwicklung von geschäftlichen Kontakten und Kooperationen wurden diese Events von KünstlerInnen der Kunstfabrik in Kooperation mit VertreterInnen aus Kunst, Kultur, Wirtschaft und Verwaltung umgesetzt. In gemeinsamer Arbeit wurde dazu das Veranstaltungskonzept und die Zielgruppen festgelegt und die Veranstaltung geplant und durchgeführt. Die Gäste erhielten dabei einen konkreten Einblick in das Projekt und konnten sich im Rahmen der Präsentationen Anregungen holen, um Kunst und Kultur in ihren eigenen Bereichen sinnvoll einzusetzen. Die Anbahnung von Kontakten und das Führen von Gesprächen in einem gänzlich informellen Rahmen waren ein wesentlicher Bestandteil dieser Events.

Auch die Wirtschaftsförderagentur der Stadt Wien **Departure** räumt Vernetzungsaktivitäten – neben ihren unmittelbaren Förderaktivitäten – relativ großen Raum ein. Diese verstehen sich als „Strukturverbesserungsmaßnahmen" für die jeweiligen Kreativszenen, reflektieren also ebenfalls auf die zentrale Bedeutung von formellen und informellen Netzwerken für die berufliche Etablierung, hier allerdings explizit auch mit Blick auf die Stärkung Wiens als Kreativstandort. Die Veranstaltungen bieten Raum zur Präsentation von (geförderten) Projekten und/oder laden die jeweilige Fachcommunity zum informellen „get-together" ein (exemplarisch: Veranstaltungen im Rahmen des sound:frame-Festivals for audiovisual expressions, Veranstaltungen im Rahmen der VIENNA ART WEEK und der VIENNA DESIGN WEEK oder parallel zur großen Messe zeitgenössischer Kunst – der VIENNAFAIR – findet das Projekt curated by_vienna zur Förderung der systematischen Zusammenarbeit zwischen Wiener Galerien und international renommierten KuratorInnen statt).

Mentoring

Zur Förderung von Kunstschaffenden werden vielfach auch Mentoring-Ansätze umgesetzt. Dieses, in vielerlei Kontexten zur Anwendung gelangende Instrument (bspw. MigrantInnen, Führungskräfte), erscheint für den Kunst- und Kreativbereich nicht zuletzt deswegen interessant, da es sich hier um dezentrales und vielfältiges Feld handelt mit ebenso vielfältigen Strukturen, Prozessen und nicht zuletzt auch Fördermechanismen.

Mentoring wird im Kunst- und Kreativbereich häufig auf spezifische Zielgruppen hin angewendet, nämlich auf solche, deren Etablierung sich vergleichsweise schwierig gestaltet oder die am Beginn ihres Etablierungsprozesses stehen. Zielgruppe sind somit oft junge Kunstschaffende, seien dies Studierende an Kunsthochschulen oder sonstige ‚BerufseinsteigerInnen'. Zugleich werden häufig Frauen adressiert, die nach wie vor Benachteiligungen im Kunstbereich erleben. In verschiedenen Projekten werden diese beiden Zielgruppen gemeinsam adressiert, so beispielsweise im ‚**Mentoring für Bildende Künstlerinnen**'. Dieses Mentoring Projekt in Rheinland-Pfalz wird seit dem Jahr 2003 für junge, weibliche Bildende Kunstschaffende realisiert und setzt sich aus unterschiedlichen Elementen zusammen[34]:

- Tandem – eine erfahrene Künstlerin arbeitet über einen bestimmten Zeitraum als Mentorin mit einer jüngeren Kollegin zusammen. Die Mentorinnen sollen Feedback zu den Arbeiten geben, Tipps zum eigenen Auftreten vermitteln, mittelfristige Pläne besprechen und bei Themen wie Bewerbungspraxis, Gestaltung von Präsentationsunterlagen, Verhandlungsführungen, etc. hilfreich zur Seite stehen.
- Peer Mentoring – Erfahrungsaustausch und Projektentwicklung unter Kolleginnen mit ähnlichem Erfahrungsstand.
- Mentoring-Netzwerk – (gemeinsame) Veranstaltungen und (Ausstellungs-)Tipps

[34] s. http://kunst-mentoring.de

- Das Kulturbüro Rheinland-Pfalz bietet begleitend Workshops an, organisiert Exkursionen zu relevanten Kunsteinrichtungen des Landes und erstellt ein Seminarprogramm, das sich an alle Bildenden Künstlerinnen und Künstler richtet.

In Österreich wird seit dem Jahr 2011, als ein Ergebnis der IMAGs, ein Mentoring-Programm des bm:ukk für weibliche Kunstschaffende umgesetzt – ‚**Mentoring von Künstlerinnen für Künstlerinnen**'.[35] Die Pilotphase im Jahr 2011 zeigte laut bm:ukk positive Ergebnisse. Die vereinbarten Ziele der einzelnen Mentoring-Tandems wie beispielsweise Positionierung der künstlerischen Arbeit, Projekt-Weiterentwicklung, Vernetzung im Kunstbetrieb, Öffentlichkeitsarbeit, Jobsuche etc. konnten laut Evaluierungsergebnissen großteils erreicht werden.

Unterstützung bei Gründungen

Kunstschaffende sind zum weit überwiegenden Teil selbstständig tätig (s. Schelepa et al. 2008). Als Neue Selbstständige sind sie zwar bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft versichert, betreiben aber kein gewerbliches Unternehmen und verstehen sich auch kaum als GründerInnen oder UnternehmerInnen. In dem Sinne sind Unternehmensgründungen kein vorrangiges Thema für Kunstschaffende.

Verstärkt findet sich das Gründungsthema erwartungsgemäß aber im Feld der **Kreativwirtschaft**, also stärker marktorientiert agierenden kreativen Selbstständigen. Unterstützungsangebote in diesem Kontext sind auf das Unternehmertum und eine Stärkung des Sektors bedacht, sie wollen marktfähige Unternehmen befördern, deren Produkte/ Dienstleistungen auf Kreativität beruhen, wie etwa im Bereich der Musikwirtschaft, Grafik, Mode und Design, Literatur- und Verlagswesen, dem audiovisuellen Bereich, etc.

In Österreich ist hier beispielsweise auf **departure – die Kreativagentur der Stadt Wien**[36] zu verweisen. departure ist Teil der Wirtschaftsagentur Wien, dem wirtschaftspolitischen Instrument der Stadt Wien. Deren Ziel besteht in der Stärkung der Wiener Unternehmen und deren Innovationskraft sowie der nachhaltigen Modernisierung des Wirtschaftsstandortes. In der eigenen Definition der Zielausrichtung ist departure damit auch „kein Förderer rein künstlerisch orientierter Vorhaben, sondern unterstützt im Sinne einer Verwertung (nicht im Sinne einer Kommerzialisierung) die Integration kulturell/kreativen Schaffens in das heimische Wirtschaftsgeschehen." In diesem kreativwirtschaftlichen Kontext werden jedenfalls neben UnternehmerInnen explizit auch GründerInnen unterstützt. Mit der Programmlinie *departure pioneer* werden Personen angesprochen, die eine kreative Idee zur Basis ihrer Unternehmensgründung machen wollen. Als Förderkriterien gelten ein innovatives und kreatives Gründungsvorhaben, die Machbarkeit des Geschäftskonzeptes, die Gründerpersönlichkeit und Pioniergeist, die Ernsthaftigkeit der unternehmerischen Ambition sowie Synergien und Imagegewinne für den Wirtschafts- und Kulturstandort Wien. Über maximal 2 Jahre hinweg können ähnlich wie bei anderen Gründerprogrammen folgende Aspekte gefördert werden, wobei die Maximalhöhe des Barzuschusses 25.000 EUR beträgt:

- Beratungskosten für die Konkretisierung und Ausarbeitung der Geschäftsidee: Kosten für Rechts- und Steuerberatung, Beratung im Marketing- und PR-Bereich u.v.m.
- Sachkosten für die Entwicklung von Prototypen, Musterkollektionen und ersten Pilotprojekten
- Andere Sachkosten wie Marketingausgaben für erste Kataloge, Websites, Messeauftritte
- Personalkosten (ab Unternehmensgründung)

---

[35] s. http://www.bmukk.gv.at/mentoring; siehe auch FN 11

[36] s. http://www.departure.at/

- Anteilige Investitionskosten der Gründungs- und Aufbauphase.

Auch in Deutschland bestehen Initiativen zur Stärkung des Wirtschaftssektors der Kreativwirtschaft. So wurde 2007 die Initiative Kultur- und Kreativwirtschaft der Bundesregierung ins Leben gerufen, in deren Rahmen ein **Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes**[37] eingerichtet wurde. Dessen Ziel ist es, die AkteurInnen der Branche wettbewerbsfähiger zu machen, die Erwerbschancen zu verbessern und mehr existenzsichernde Arbeitsplätze zu schaffen. Auf regionaler Ebene informiert das Kompetenzzentrum während regelmäßiger Sprechtage und in Orientierungsberatungen mit dem Ziel, Unternehmen, Selbstständigen und Freiberuflern den Weg in eine wirtschaftlich erfolgreiche Zukunft zu ebnen. Hierzu gehört etwa – auch mit Blick auf GründerInnen – die Klärung erster unternehmerischer Ideen, die Weiterentwicklung konkreter Geschäftsideen, die Vermittlung an geeignete, bestehende Unterstützungsangebote, das Aufzeigen von passenden Angeboten der etablierten Wirtschaftsförderung sowie Networking und Erfahrungsaustausch.

Ein anderer Bestandteil der angesprochenen Initiative Kultur- und Kreativwirtschaft ist der Wettbewerb „**Kultur- und Kreativpiloten Deutschland**"[38]. Über dieses Instrument werden ExistenzgründerInnen bundesweit miteinander in Kontakt gebracht und es soll anderen durch Best-Practice-Beispiele Mut zur Existenzgründung gemacht werden. In der Folge geht es auch darum, das Potenzial von Kreativen in der Öffentlichkeit sichtbarer machen. Im Zuge dieses Wettbewerbs erhalten alle TeilnehmerInnen von einer ExpertInnenjury Anregungen zur Professionalisierung ihrer Geschäftsidee. Jährlich 32 ausgewählte GründerInnen tragen dann für ein Jahr den Titel "Kultur- und Kreativpilot Deutschland" und profitieren von einem deutschlandweiten Netzwerk kreativer PionierInnen und Branchenfachleuten. Ergänzende Beratungsangebote (bedarfsorientierte Coachings, Workshops mit anderen TitelträgerInnen) unterstützen bei der Etablierung im kreativwirtschaftlichen Unternehmensfeld.

Abseits des kreativwirtschaftlichen Sektors und mehr im Feld der künstlerischen Selbstständigkeit sind Gründungsunterstützungen wie gesagt kaum ein Thema – da der Selbstständigkeitsstatus der Kunstschaffenden im Gegensatz zur gewerblichen Selbstständigkeit kaum formale Anforderungen stellt. Das Erlernen oder Vertiefen unternehmerischer Fertigkeiten steht Kunstschaffenden in Form verschiedenster Beratungs- und Qualifizierungsangebote **bspw. ihrer Interessensvertretungen** zur Verfügung. In unterschiedlichen Vermittlungssettings (Workshops, Kurse, ...) können sich Kunstschaffende dort diverse unternehmerische Skills aneignen (was in den beiden Abschnitten zu Qualifizierung und Beratung aufgegriffen wird). Mitunter nutzen KünstlerInnen auch Angebote, die für GründerInnen oder Selbstständige allgemein (d.h. ohne Branchenfokus) angeboten werden, wie etwa im Rahmen des Projekts **Focus1**.

Finanzierungsmodelle für Kunstschaffen

Ein vielfach zitiertes Modell finanzieller Absicherung war das niederländische Modell WWIK – Wet Werk en Inkommen Kunstenaars. Das mittlerweile allerdings beendete Projekt unterstützte junge Kunstschaffende (nach Ausbildungsabschluss) und auch etablierte Kunstschaffende mit einem geringen Einkommen längerfristig durch finanzielle Zuschüsse. Ein solcher konnte für vier Jahre innerhalb einer Zeitspanne von zehn Jahren in Anspruch genommen werden, dieser Zugang eröffnete den Kunstschaffenden also eine längerfristige Planungsperspektive. Der längerfristige Bezug war dabei einerseits an ein steigendes eigenes Ein-

---

[37] Zugeordnet dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; eingerichtet im RKW, dem Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V., s. http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/

[38] s. http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/projekte/kultur-und-kreativpiloten/

kommen gebunden – das jedoch nicht notwendigerweise aus der künstlerischen Arbeit lukriert werden musste – und andererseits an die Ausübung künstlerischer Tätigkeit, was regelmäßig überprüft wurde. Das Projekt wurde nach etwa sechs Jahren eingestellt, wobei als Gründe die Legitimationschwierigkeit der sozialpolitischen Bevorzugung einer bestimmten Teilgruppe genannt wurde.

Schließlich soll an dieser Stelle auch auf ‚neue' Finanzierungsmodelle hingewiesen werden. Im Kunst- und Kreativsektor werden Ansätze und Modelle diskutiert, die kleinen Projekten oder solchen Geschäftsideen, denen geringe Erfolgsaussichten beigemessen werden, eine Realisierungsbasis verschaffen. Ein hierzu u.a. diskutiertes Modell sind **Mikrokredite**, welche in vielen anderen Kontexten bereits mit Erfolg angewendet werden.

Neu, und teilweise spezifisch für den Kunst- und Kreativsektor, ist **Crowdfunding**. Die Crowdfunding-Plattform Startnext 2010 in Deutschland (www.startnext.de) und kickstarter in den USA (www.kickstarter.com) sind zwei Beispiele, die ausschließlich künstlerische und kreative Projekte unterstützen. Auch die schon mehrfach erwähnte Organisation SMartEU entwickelt im Moment eine Plattform für Crowdfunding.

Über diese Plattformen können InternetnutzerInnen Projekte im Vorfeld finanzieren. KünstlerInnen präsentieren ihre Projektideen und -skizzen auf der Internetplattform und definieren ein Fundingziel. Für eine bestimmte Zeitspanne wird dann ein Aufruf zum Spenden geschaltet, wobei hier auch andere Kanäle wie social networks, twitter, etc. eine wesentliche Rolle zur Verbreitung der Ideen spielen. Kann innerhalb dieser Frist das Fundingziel erreicht werden, werden die Spenden an den/die KünstlerInnen überwiesen. Erreicht das Projekt das Fundingziel nicht, verbleibt das Geld bei den SpenderInnen.

Die Erfolgsquote, d.h. Projekte mit realisiertem Fundingziel, liegt bei den beiden genannten Plattformen bei gut 40%. Auch Überfunding ist möglich, so hat beispielsweise das /slash Filmfestival Wien, eine Gemeinschaftsproduktion zwischen dem Verein zur Förderung des Fantastischen Films und dem Programmkino Filmcasino (http://slashfilmfestival.com), über Startnext 2010 um 2.500 Euro für diverse Produktionskosten geworben, am Ende durch 64 UnterstützerInnen 6.190 Euro an Spenden erzielt. Generell ist die Spanne der gesammelten Summen groß und reicht von mehreren tausenden Euro bis zu ein paar hundert Euro.

Mit Blick auf Kulturschaffende ist schließlich auf die die aktuelle **Kampagne** der IG Kultur zu verweisen. Unter dem Titel **„Fair Pay für Kulturarbeit"** soll politisches Bewusstsein für die gesellschaftliche Aufgabe und Verantwortung von Kulturinitiativen geschaffen werden. Damit verbunden ist die Forderung nach einer Umverteilung von Kulturbudgets hin zu den kleinen Initiativen, die in die Lage versetzt werden sollen, die KulturarbeiterInnen fair entlohnen zu können, um der „(Selbst-)Ausbeutung, die im freien, autonomen Kulturbereich Einzug gehalten hat", entgegenwirken zu können.[39] Teil der Kampagne ist ein von der Dachorganisation IG Kultur kooperativ entwickeltes **Gehaltsschema** für Beschäftigte in Kulturinitiativen, das Mindeststandards der Entlohnung festhält, die in der Folge auch in Förderansuchen von Kulturinitiativen von den FördergeberInnen anerkannt werden sollen.

[39] s. http://igkultur.at/projekte/fairpay

7 Empfehlungen zur Konzeption eines operativen Konsensmodells zur arbeitsmarktpolitischen Unterstützung von KünstlerInnen

7.1 Ausgangsüberlegungen

Die in Kapitel 6.2 dargestellten Ansätze und Instrumente verschiedener Projekte und Maßnahmen für Kunst- und Kulturschaffende zeigen grundsätzlich eine große Vielfalt möglicher Ansatzpunkte für die Entwicklung eines österreichischen Pilotprojekts im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Förderung dieser Zielgruppe auf. Es ist eine Vielzahl an Interventionsbereichen denkbar und abhängig von der verfügbaren Fördersumme ein mehr oder weniger weitreichendes Maßnahmenkonzept vorstellbar, reichend von einer punktuellen Einzelmaßnahme bis zu einem umfassenden Programmverbund.

Vor dem Hintergrund der strukturellen Diskrepanz der Zuständigkeit für den Sektor und die Zielgruppe (Kunst-/Kulturpolitik, Arbeitsmarktpolitik, s. auch Kapitel 6.1) erscheint uns der Aufbau eines Projektes, welches beide ‚Seiten' adressiert, als interessante Variante. Wir stützen uns dabei in den folgenden Empfehlungen auf ein etabliertes gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (GBP) im Land Steiermark „Kultur schafft Arbeit" (s. Projektbeschreibung im Anhang). Mit einem darauf aufbauenden Projekt kann generell sehr gut an den bestehenden Logiken der Arbeitsmarktförderung angeschlossen werden. Gegenüber Instrumenten aus dem Bereich der Qualifizierung bietet die unselbstständige Beschäftigung im Rahmen eines GBP – mit ihren sozialversicherungsrechtlichen Implikationen – für die TeilnehmerInnen eine subjektiv wichtige Sicherheit und stellt damit einen gewünschten Benefit für die Zielgruppe dar.

Für eine Übertragung dieses bestehenden Ansatzes sprechen mehrere Argumente.

Aus **konzeptionell-strategischer Sicht** kann eine Einbettung einer entsprechenden Maßnahme in die Kernziele des österreichischen Reformprogramms (s. Bundeskanzleramt 2012) – sowohl auf Ebene der Beschäftigung als auf Ebene der Armutsbekämpfung – angeführt werden, ebenso wie beispielsweise in die aktuell diskutierten Planungen für die kommende ESF Periode (s. bspw. Position of the Commission Services, 2012).

Die NRP-Zielsetzung, die Erwerbsbeteiligung armutsgefährdeter Gruppen im erwerbsfähigen Alter zu verbessern, trifft auf Seiten der Kunstschaffenden auf eine Gruppe, die überdurchschnittlich von Armutsgefährdung betroffen ist (37%, damit ca. dreimal so hoch wie in der österreichischen Gesamtbevölkerung und fünfmal so hoch wie unter Erwerbstätigen, s. Schelepa/Wetzel/Wohlfahrt 2008). Neben der erhöhten Erwerbsintegration ist auch die Frage der Qualität der Arbeit von zentraler Bedeutung. „Gute Arbeit", so die Ausführungen im österreichischen Reformprogramm, definiert sich u.a. über leistungsgerechte Entlohnung (s. Bundeskanzleramt 2012: 21). Eine KV-basierte Entlohnung ist ein wesentlicher Eckpunkt des steirischen Modellprojektes und will also nicht nur zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten beitragen, sondern auch einen Beitrag zu qualitätsvollen Arbeitsbedingungen im Kunst- und Kulturbereich leisten. Indem der Arbeitskräftebedarf von gemeinnützigen Kulturinitiativen adressiert wird, wäre ein entsprechendes Projekt auch im Sinne der Förderung der Sozialwirtschaft und von Sozialunternehmen zu sehen, eine der seitens der Kommission vorgeschlagenen ESF-Förderprioritäten im Rahmen des thematischen Schwerpunktes ‚Förderung der sozialen Eingliederung und Bekämpfung der Armut'.

Auch aus einer mehr **technischen Sicht** hat eine Ausweitung dieses Projekts ebenfalls Vorteile. Gemeinnützige **Beschäftigungsprojekte (GBP) sind ein bewährtes und etabliertes Instrument der österreichischen Arbeitsmarktpolitik.**[40] Die Anbindung an das bestehende institutionelle Gefüge der Arbeitsmarktförderung könnte auf Grundlage dieses Instruments daher relativ leicht bewerkstelligt werden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass von den Beteiligten am steirischen Projekt die zunehmende Engführung der Zielgruppe von GBPs auf gering qualifizierte Personen als wachsende Herausforderung beschrieben wird. Hier könnte das Modell GBP im gegenständlichen Kontext von Kunst und Kultur an gewisse Grenzen stoßen. Denn ein (vorgeschriebener) Überhang an Transitarbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen könnte bald an den Bedürfnissen sowohl der von dem skizzierten Projekt vorrangig adressierten Zielgruppe der Kunst- und Kulturschaffenden – die oftmals formal gut qualifiziert sind und qualifikationsadäquate Tätigkeiten ausüben sollen – wie auch der Kulturinitiativen, die die Transitarbeitsplätze zur Verfügung stellen sollen, vorbei gehen. In der Festlegung des Verhältnisses der geforderten höheren und geringeren Tätigkeitsniveaus bei den Transitarbeitsplätzen besteht eine gewisse Steuermöglichkeit auf Seiten des AMS.[41]

Die IG Kultur mit ihren Landesorganisationen verfügt über eine **bestehende tragfähige Vernetzungsstruktur** und könnte als Träger oder jedenfalls zentraler Partner in einer entsprechenden Maßnahme fungieren. Notwendige Kontakte müssten nicht erst im Zuge des vorgeschlagenen Projekts aufgebaut werden. Dies hätte den Vorteil, dass die operative Umsetzung ohne lange Vorlaufzeit und ohne einer entsprechend höheren Anlauffinanzierung vonstatten gehen könnte. Generell machen die langjährigen Erfahrungen in der Steiermark die Umsetzung im Vergleich zu gänzlich neuen Projektkonzepten **relativ risikoarm** – die Expertise der umsetzenden AkteurInnen (im Trägerverein KiG, im AMS Steiermark sowie im Land Steiermark) kann für die Ausweitung zu dem vorgeschlagenen Projekt 1:1 genutzt werden.

In **inhaltlicher Hinsicht** bestätigt die jahrelange Umsetzung in der Steiermark die gute **Passfähigkeit** dieser Maßnahme für die Zielgruppe der Kunst- und Kulturschaffenden. Gemäß den Zielvorgaben für GBPs erfolgt hier eine Förderung mehr oder minder schwer vermittelbarer Personengruppen. „Kultur schafft Arbeit" hat bislang prekär tätigen und armutsgefährdeten KünstlerInnen und (Kultur)ArbeiterInnen geholfen, fair bezahlte Arbeit in ihrem eigenen Feld und ihren Qualifikationen entsprechend zu erhalten und somit zur Verbesserung der individuellen – häufig diskontinuierlichen – Projektbiographien beizutragen. Das Element der sozialpädagogischen Begleitung im Rahmen von GBPs spielt hier nach Einschätzung der Projektbeteiligten eine wesentliche Rolle für die Stabilisierung der TeilnehmerInnen.

Auf der anderen Seite entsprechen die Kulturinitiativen, bei denen im Rahmen des GBPs Projektarbeitsplätze geschaffen werden, der Definition von gemeinnützigen Einrichtungen, die als GBP-Anstellungsträger fungieren. Sie stellen – nicht auf Gewinn ausgerichtet – Produkte und Dienstleistungen des allgemeinen öffentlichen Interesses zur Verfügung. Die Erfahrungen in der Steiermark zeigen, dass über Jahre das Bewusstsein auf Seiten der Kulturinitiativen für die kontinuierliche Beschäftigung von MitarbeiterInnen gestiegen ist und zahlreiche Arbeitsstellen nach Maßgabe der finanziellen Möglichkeiten der Kulturinitiativen neu geschaffen wurden. Die regionalen Kulturinitiativen haben davon profitiert, sich fair bezahlte MitarbeiterInnen leisten zu können und durch das GBP entstanden innovative Projektar-

---

[40] Vgl. bspw. Lutz/Mahringer (2007), Lutz (2006), Hausegger et al. (2010)

[41] Andere Instrumente, die in diesem Kontext vorstellbar sind und keine so zielgruppenspezifische Fokussierung haben (beispielsweise Stiftungen oder stiftungsähnliche Maßnahmen oder andere Instrumente aus dem Qualifizierungsbereich, vgl. Int.5) können jedoch auf keine derartige Erfahrung im Kunst- und Kulturbereich aufbauen.

beitsplätze, die dem Erschließen neuartiger, bedarfsorientierter Beschäftigungsmöglichkeiten dienen. Das Modell kann insgesamt also auch als langfristiger Beitrag zur **Entwicklung der Beschäftigungssituation des regionalen Kunst- und Kultursektors** und damit als **regionaler Mehrwert** gesehen werden: Die Aufwertung regional verankerten Kunst- und Kulturschaffens ist ihrerseits wiederum ganz im Sinne der auf europäischer Ebene diskutierten Koordination von Kultur- und Regionalentwicklung.[42]

Das vorgeschlagene Projekt ist somit primär ein arbeitsmarktpolitisches Projekt, in dem es arbeitsuchende Personen – vorrangig Kunstschaffende – auf ihrem Weg in Beschäftigung unterstützt und dabei auch Einfluss auf die Qualität der Arbeitsplätze ausübt, als diese gewissen Qualitätskriterien (Anstellungen mit KV-Bezahlung) entsprechen müssen. Gleichzeitig ist es eine Förderung im kunst- und kulturpolitischen Sinn, da die Entstehung von Arbeitsplätzen in diesem Sektor wesentlich zu seiner Professionalisierung und Aufwertung beitragen und so wiederum der Raum für zeitgenössische Kunst vergrößert wird. Damit kann schließlich auch ein gewisser wirtschafts- und regionalpolitischer Benefit argumentiert werden.

7.2 Zielgruppen

In der Umsetzungsform der Steiermark sind die Transitarbeitsplätze nicht grundsätzlich an spezifische künstlerische und/oder kulturarbeitsbezogene Qualifikationen gebunden, sondern diese sind für alle – künstlerische und nicht-künstlerische – Tätigkeiten offen, die im Kunst- und Kulturbereich nötig sind. Diese Offenheit erleichtert die gesellschaftspolitische Argumentation dieses Ansatzes. Wie die Erfahrungen in den Niederlanden mit dem Ende des Jahres 2011 ausgelaufenen WWIK gezeigt haben, kann die insuläre Förderung einer eng gefassten und gleichzeitig schwer formal abgrenzbaren gesellschaftlichen Gruppe durchaus Legitimationsprobleme zur Folge haben. Gleichzeitig zeigt die Praxis der Steiermark, dass einerseits das Interesse an und die Bereitschaft zu Arbeit in diesem Sektor gerade bei Kunst- und Kulturschaffenden besonders hoch sind und andererseits die Jobprofile oftmals (aber nicht zwangsläufig) Personen mit einschlägiger Erfahrung im Kunst- und Kulturschaffen adressieren. In diesem Sinn kommt die Maßnahme also dieser Zielgruppe deutlich entgegen – ohne dabei jedoch strikte Abgrenzungslinien gegenüber Arbeitssuchenden aus anderen beruflichen Kontexten ziehen zu müssen. Der in Kapitel 7.1 thematisierte möglicherweise notwendige Spagat zwischen der generellen Zielgruppenausrichtung der GBPs und der Qualifikationsstruktur im Bereich von Kunst und Kultur wäre in der Konzeption zu berücksichtigen.

Die steirische Konstruktion mit dem Verein KiG als Projektträger und der Mitgliedschaft der Kulturinitiativen – die die konkreten Transitarbeitsplätze zur Verfügung stellen – in diesem Verein eröffnet dem Projekt gewissermaßen eine zweite „Zielgruppe", nämlich eben jene der Kulturvereine. Ein wesentlicher Mehrwert von „Kultur schafft Arbeit" besteht in der Professionalisierung und Aufwertung dieser gesellschafts- und kulturpolitisch wichtigen Akteure durch die Ermöglichung von KV-basierter entlohnter Beschäftigung (anstelle der in der Praxis mitunter üblichen Ehrenamtlichkeit oder minimal entlohnten Tätigkeiten), und das auch in einem wichtigen regionalpolitischen Kontext.

---

[42] Kunst- und Kulturbranche als wichtiger Faktor zur Steigerung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität von Regionen (vgl. Mitteilung der Kommission: Die Kultur- und Kreativwirtschaft als Motor für Wachstum und Beschäftigung in der EU unterstützen COM(2012) 537 final, sowie die website: http://ec.europa.eu/culture/our-policy-development/culture-and-regional-development_de.htm) oder die Rolle von Kultur in der Ausrichtung der Strukturfonds beziehungsweise deren Aufwertung entsprechend ihrer wirtschaftlichen Bedeutung (vgl. Centre for Strategy and evaluation Services (CSES) (2010): Study on the Contribution of Culture to Local and Regional Development - Evidence from the Structural Funds, Sevenoaks.

7.3 Inhaltliche Zielausrichtung und Umsetzungsinstrumente des Programms

Die inhaltliche Ausrichtung des vorgeschlagenen Programms könnte die Zielsetzungen von „Kultur schafft Arbeit" im Wesentlichen übernehmen: Schaffung (befristeter) Anstellungen mit fairer Bezahlung (nach BAGS-KV) von Personen in Kulturinitiativen. Hauptzielgruppe – wenn auch nicht ausschließliche Zielgruppe – wären wie oben beschrieben Kunst- und Kulturschaffende.

Je nach budgetärer Größe des vorgesehenen Projekts wäre die **regionale Reichweite** des Projekts zu bestimmen. So wäre eine Umsetzung in allen oder in einzelnen Bundesländern anzudenken. Zu berücksichtigen sind dabei die länderspezifisch unterschiedlichen Förderrahmenbedingungen betreffend der GBPs[43], hier müssten ggf. spezifische Angleichungen vorgenommen werden. Möglich erscheint auch eine Abwicklung auf Ebene der Großregionen nach NUTS2 – also je ein Projektstandort in West-, Süd- und Ostösterreich – oder auch die Konstruktion einer eigenen Plattform zur vernetzten Abwicklung zwischen den LGSen und den einzelnen Projektträgern.[44] Ebenfalls je nach Umfang des vorgesehenen Projekts wäre eine **Erweiterung um Beratungs- und/oder Qualifizierungselemente** zu überlegen. Vor dem Hintergrund des Bedarfs einer Ausweitung künstlerInnen-spezifischer Vermittlungsinstitutionen (wie der Team 4 KünstlerInnenvermittlung) könnten die entsprechenden Dienstleistungen parallel ausgebaut werden. Vorstellbar wären aber auch unmittelbar in das Projekt integrierte Orientierungs-, Weiterbildungs- oder Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche. Konkret könnte beispielsweise ein Coachingmodul vorgeschalten oder begleitend angelegt werden, eventuell mit Einsatz einer Kompetenzprofil-Methodik (sichtbarmachen vorhandener Fähigkeiten, Reflexionsprozess zur Übertragbarkeit auf Transitarbeitsplatz und mögliche spätere Arbeitsfelder) oder mit der Zielrichtung der Berufsfelserweiterung. Auf Grundlage gezielter individueller (gecoachter) Bedarfsanalysen kann über Qualifizierungsbedarfe entschieden werden, und die Inhalte späterer Qualifizierungselemente könnten sich dann je nachdem stärker an unternehmerischem Know-How, an Kompetenzen zur Kunst- und Kulturvermittlung oder der künstlerischen Weiterentwicklung ausrichten. Auf diese Weise könnten parallel zur Beschäftigung und der damit verbundenen Kompetenzerweiterung auch verschiedene Qualifikationen der TeilnehmerInnen bedarfsspezifisch ausgebaut werden – für eine weitere unselbstständige Beschäftigung oder die (Wieder-)Aufnahme selbstständiger Tätigkeiten im künstlerischen oder kunstnahen Tätigkeitsfeld.

7.4 Finanzierung

Die Finanzierung von GBPs (zwei Drittel der Lohnkosten der TeilnehmerInnen sowie die Personalkosten der Projekt-Schlüsselkräfte) erfolgt seitens des AMS aus Mitteln des aktiven Budgets[45]. In der Steiermark werden die Projektkosten auf Basis des Territorialen Beschäfti-

---

43 Länderunterschiede können beispielsweise bezüglich der maximalen Verweildauer oder der genauen Zielgruppendefinitionen bestehen, etc.

44 Im Projekt „Kultur schafft Arbeit" in der Steiermark fungiert St:WUK, die Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH im Eigentum des Landes, als Anstellungsträger für die Transitarbeitskräfte verschiedener GBPs und übernimmt die gesamte Förderabwicklung und Lohnverrechnung.

45 s. BMASK (2011): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Dokumentation 1994-2011, Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken,Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien.

gungspakts durch das Land mitfinanziert[46]. Eine solche Beteiligung erscheint vor dem Hintergrund der erwartbaren positiven regionalen Effekte durchaus auch für das vorgeschlagene Projekt wünschenswert. Die Nutzung von EU-Mitteln für das Projekt sollte jedenfalls überprüft werden.

Das steirische Projekt hatte zuletzt insgesamt (AMS + Land) ein Budget von rund 220.000 EUR jährlich zur Verfügung. Damit wurden das gesamte Jahr über 7,3 vollzeitäquivalente Arbeitsplätze finanziert. Die Anzahl der dadurch jährlich begünstigten Personen liegt bei etwa 20 (zum Teil Teilzeitbeschäftigungen, Verweildauer max. 8 Monate). Dazu kommt die Beschäftigung einer Schlüsselkraft sowie eines/r Sozialpädagogen/in.

7.5 Einbettung, PartnerInnen, Träger

Bei der Konzeption dieses Projekts erscheint die Einbeziehung der **Erfahrungen aus der Steiermark** von zentralem Stellenwert. Die AkteurInnen des Trägervereins KiG sowie die mit dem GBP „Kultur schafft Arbeit" befassten Verantwortlichen von AMS und Land wären bereit, ihre inhaltlichen und technischen Erfahrungen bei einer Adaption des Projektkonzepts in einen größeren Rahmen zur Verfügung zu stellen[47].

Ein entscheidender Vorteil ist auch die mögliche Nutzung der bestehenden Vernetzungsstrukturen der **IG Kultur bzw. ihrer Länderorganisationen bzw. der durch sie vertretenen Kulturinitiativen**. Die Länderorganisationen jedenfalls können als MultiplikatorInnen und/oder wie in der Steiermark als Trägerorganisationen der Projektumsetzung fungieren. Über die genaue Konstruktion der Trägerschaft ist im Kontext der aktuellen Rahmenbedingungen gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte zu diskutieren. Dabei wären jedenfalls – allenfalls parallel – eine ausreichende Ausstattung mit dem arbeitsmarktpolitisch notwendigen Know-How sowie eine professionelle Kommunikationsarbeit sicherzustellen. Alternativ oder ergänzend könnte daher eine Unterstützung bei der organisatorischen Konzeption und Abwicklung durch einen Träger mit Erfahrung in der effektiven und effizienten Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Projekte angedacht werden.

Eine Einbeziehung des **bm:ukk** wäre ebenfalls zu empfehlen. Wie einleitend angesprochen besteht in Bezug auf die Zielgruppe der Kunst- und Kulturschaffenden zwangsläufig eine enge Verflechtung von Arbeitsmarkt- und Kunst-/Kulturpolitik und deren Zielsetzungen. Das vorgeschlagene Projekt setzt auf die Kooperation von Kulturinitiativen, die ihrerseits von Fördergeldern seitens der Kulturpolitik abhängig sind. Eine Verständigung der beiden Ministerien auf diese Initiative und eine Beteiligung des bm:ukk (beispielsweise mittels Zuschüssen für Sachkosten, die den Kulturinitiativen im Rahmen der Einrichtung von Transitarbeitsplätzen entstehen) wäre unterstützend.

7.6 Empfehlungen zur Implementation des Programmes

Die Implementierung einer entsprechenden Maßnahme sollte **zentralen Grundsätzen** Rechnung tragen. Dazu gehören die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vermeidung von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes. **Gender**

---

[46] U.a. für Maßnahmen zur Verbesserung der Integration arbeitsmarktferner Personen sowie für innovative Maßnahmen stehen in der Steiermark Fördermittel des ESF und Kofinanzierungsmittel des Paktes zur Verfügung, s. http://www.pakte.at/teps/pakt/6/current.

[47] ExpertInnen-Gespräche mit der inhaltlichen Projektleitung sowie VertreterInnen der LGS-Förderabteilung und der St.WUK.

Mainstreaming als leitendes Handlungsprinzip sollte auf allen Ebenen der Projektplanung, -implementierung sowie Monitoring und Evaluierung sichergestellt sein. Daneben sollten das Projektkonzept und seine Umsetzung generell den Ansprüchen der **Diversitätsgerechtigkeit** genügen. Der respektvolle und gleichberechtigte Umgang mit Menschen verschiedener ethnischer Herkunft, aber auch verschiedenen Alters, verschiedener sozialer Herkunft, verschiedenen künstlerischen Hintergrunds etc. ermöglicht eine bereichernde Vielfalt, die auch im Kunst- und Kulturfeld von großem Wert erscheint.

Zu einer strukturierten Begleitung des Projekts und einer systematischen Erfassung der Erfahrungen und Ergebnisse wird eine **begleitende Evaluierung** in der Pilotphase vorgeschlagen. Mittels einer solchen könnte zeitnahe Ergebnisse zu Wirkungen und Adaptierungsbedarfen generiert werden, was einen Beitrag zur Programmoptimierung darstellt.

7.7 Eckpunkte einer Kommunikationsstrategie

Um den Erfolg dieses neuen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangebotes sicherzustellen, bedarf es – unter anderem – auch einer abgestimmten Kommunikationsstrategie. Diese hat folgende Zielsetzungen:

- Die Gewinnung von Kulturinstitutionen als BeschäftigungsgeberInnen
- Die Einbindung und umfassende Information aller Institutionen, die mit der Abwicklung und Kontrolle des Förderprogramms befasst sind (vor allem AMS und allenfalls weitere zuweisende Stellen sowie die BeschäftigungsgeberInnen)
- Die Information der potentiell Begünstigten über die Bedingungen und Möglichkeiten der Teilnahme, großteils über die Information der relevanten Stakeholder des Feldes (Kulturbetriebe, Interessensvertretungen, Kreativwirtschaft, Ausbildungsstätten etc.)

Angesichts der Bedeutung einer zielgerichteten Kommunikation des Modellprojektes sollte der Projektträger vertraglich zu einer professionellen Konzeption und Durchführung verpflichtet werden, gegebenenfalls auch durch die Zusammenarbeit mit einer geeigneten Agentur, die Expertise im Bereich Kunst und Kultur sowie in der Zusammenarbeit mit KünstlerInnen und ihren Verbänden vorweisen kann.

Die Kommunikationsstrategie des Pilotprojektes wird zwei Phasen haben:

- Information und Kommunikation in der Aufbauphase
- Kommunikationsarbeit im Regelbetrieb

Information und Kommunikation in der Aufbauphase

In der Aufbauphase gilt es zunächst, durch gezielte und professionelle Kommunikationsarbeit die **relevanten politischen AkteurInnen** in die Präzisierung des Projekts einzubeziehen und ein grundsätzliches Verständnis für das Modellprojekt herzustellen. Ziel muss zuallererst die Klärung der strukturellen Rahmenbedingungen des Projekts und der Rollen der verschiedenen beteiligten AkteurInnen sein. Dabei muss es um Fragen der Projektsteuerung, der Trägerschaft/Trägerkonstruktion, der Finanzierungs- und Kooperationsstrukturen, etc. gehen. Die Aufbauphase soll auch dazu genutzt werden, die Vernetzung zwischen den beteiligten Institutionen zu sichern und die Zusammenarbeit abzustimmen. Dies bedeutet beispielsweise:

- Festlegung von Ansprechpersonen in den jeweiligen Institutionen
- Klärung des Einsatzes von zusätzlichen Ressourcen für die Projektentwicklung bei den verschiedenen AkteurInnen

- Festlegung des laufenden Informationsbedarfes und des Informationsflusses zwischen den beteiligten Einrichtungen

In einem nächsten Schritt wäre die konkret maßnahmenbezogene Kommunikation in Richtung der **Zielgruppe der Kulturinstitutionen als BeschäftigungsgeberInnen** in die Wege zu leiten. Diese Informationsaktivitäten in der Aufbauphase sollten bestehende Netzwerke wie die Ländereinrichtungen der IG Kultur im Sinne einer MultiplikatorInnen-Funktion nutzen und auf diesem Wege Kulturinstitutionen als BeschäftigungsgeberInnen gewinnen. Inhaltlich geht es daher um folgende Informationsschwerpunkte:

- Kommunikation der Chancen und Vorteile für die Institution durch die Teilnahme im Sinne einer Professionalisierung des Sektors
- Information über die konkrete Abwicklung der Beschäftigungsförderung: Voraussetzungen für die Projektteilnahme als BeschäftigungsgeberIn, mögliche Höhe und Dauer der Förderung, Prozedere vom Antrag bis zur Einrichtung von Transitarbeitsplätzen beziehungsweise bis zur Beschäftigungsaufnahme von Transitarbeitskräften, Formular- und Berichtswesen, erforderliche Nachweise vor und während des Förderungszeitraumes etc.
- Beratungsangebote: Unterstützungsangebote im Hinblick auf die Inanspruchnahme der Förderung, Abwicklungshilfe
- Kommunikationssystem: Abstimmung und Aufbau eines Kommunikationssystems mit den zuweisenden Institutionen über freie Stellen
- Projektträger und Auszahlungsstellen: Anschriften der Büros, die Anträge entgegennehmen; Öffnungszeiten, Möglichkeiten zur Beschwerde etc.
- Unterstützungserklärungen der Interessensvertretungen der Kunstschaffenden

Gleichzeitig ist auch die Kommunikation in Richtung der potentiell **begünstigten Zielgruppe der Kunst-/Kulturschaffenden** zu planen. Technisch obliegen die Information und schließlich auch die Zuweisung zu einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt dem AMS, da gewisse Voraussetzungen hinsichtlich des Arbeitsmarktstatus gegeben sein müssen. Hierbei müssen die Zielsetzungen des Projekts und die vorrangige Zielgruppe der Kunst- und Kulturschaffenden klar kommuniziert werden, eine Einbindung bestehender spezifischer Angebote für die Zielgruppe (resp. Team 4 KünstlerInnen-Service) erscheint wertvoll und notwendig. Darüber hinaus sollte die Information aber auch spezifisch im Sektor der Kunst- und Kulturschaffenden verankert werden. Dies geschieht zum Teil implizit bereits durch die Bemühungen zur Gewinnung von Kulturinstitutionen als BeschäftigungsgeberInnen, die ihrerseits eine MultiplikatorInnen-Funktion in Richtung der Kunst- und Kulturschaffenden inne haben: Sie können und sollen die Informationen über das Projekt an die unmittelbare Zielgruppe weitergeben. Daneben wären noch andere MultiplikatorInnen – insbesondere die Interessensvertretungen der Kunstschaffenden sowie die künstlerischen Ausbildungsstätten – einzubeziehen. Inhaltlich erscheint bei der Kommunikation in Richtung der begünstigten Zielgruppe vor allem die Darstellung der arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen für eine Projektteilnahme wesentlich, also die Notwendigkeit einer Meldung beim AMS beziehungsweise der notwendigen Vormerkdauer (lt. aktueller GBP-Richtlinie).

Primäre Zielgruppe der Kommunikationsstrategie sind damit jedenfalls die Kulturinstitutionen – einerseits um als PartnerInnen/BeschäftigungsgeberInnen gewonnen zu werden, andererseits um die Projektinformation an Kunst- und Kulturschaffende weiterzutragen. Um diese Informationen kommunizieren zu können, wird folgende Medienarbeit erforderlich sein:

- Erstellung von Informationsbroschüren für die verschiedenen Zielgruppen mit detaillierten Angaben über alle Aspekte der Förderung

- Konzeption und Durchführung von Informationsveranstaltungen für verschiedene Zielgruppen
- Texte für digitale Medien, Homepage, Blogs, Newsletter

Kommunikationsarbeit im Regelbetrieb

Um die professionelle Kommunikation nach der Aufbauphase auch im Regelbetrieb des Förderungsprogrammes sicherzustellen, sind folgende Implementationsschritte zu empfehlen:

- die organisatorische und personelle Verankerung in der Trägerorganisation und den sonstigen beteiligten Einrichtungen
- regelmäßiger Austausch und Feedback
- laufende Aktualisierungen der Informationsmedien.

8 Anhang

8.1 FACTSHEETS ausgewählter Projekte

Kultur schafft Arbeit (AT)	
ZIELAUSRICHTUNG	Kultur schafft Arbeit ist ein gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt (GBP) mit Transitarbeitsplätzen im kulturellen Bereich / freie Szene. Primäres Ziel ist die Schaffung (befristeter) Anstellungen mit fairer Bezahlung (BAGS-KV) von Kunst- und Kulturschaffenden in Kulturinitiativen. ■ Die TeilnehmerInnen (Kunst- und Kulturschaffende, Transitarbeitskräfte) erlangen (sozialversicherungsrechtlich wichtige) Anstellungszeiten und erfahren durch die sozialpädagogische Betreuung eine Stabilisierung in ihrer oft von prekären Beschäftigungen gekennzeichneten Erwerbsbiographie. ■ Den Kulturinitiativen wird ein Schritt in Richtung Professionalisierung ermöglicht. ■ In Richtung der Kunst- und Kulturförderung ist dem Projekt die Schärfung des politischen Bewußtseins ein Anliegen: Kunst und Kultur sind gesellschaftlich wichtige Arbeitsleistungen, die fair bezahlt werden sollen. Die Förderung von Kulturinitiativen muss Anstellungen erlauben und vorsehen (s. auch andere Aktivitäten der IG Kultur wie Gehaltstabelle und fair-pay-Kampagne).
ZIELGRUPPE	■ als TeilnehmerInnen gem. GBP-Richtlinie: arbeitsmarktferne Personen Personen mit AMS-Meldung, die Zuweisung zum Projekt erfolgt über das AMS; es bestehen keine formalen fachlichen Voraussetzungen, entscheidend ist das Jobprofil der zu besetzenden offenen Stelle. ■ als PartnerInnen und damit als DienstgeberInnen: Kulturinitiativen mit Bedarf nach Arbeitskräften.
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE, -ELEMENTE	**Projektstruktur.** Der Verein „Kultur in Graz" (KiG) ist der Projektträger (im Rahmen der steirischen Konstruktion der Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH St:WUK) und betreut die TeilnehmerInnen (Transitarbeitskräfte) inhaltlich und sozialpädagogisch. Angestellt sind sowohl die Transitarbeitskräfte als auch die Schlüsselkräfte (Anzahl gem. GBP-Richtlinie) bei der St:WUK. Die Kulturinitiativen, die Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, fungieren ihrerseits als PartnerInnen von KiG und schließen hierzu eine Vereinbarung, in der sämtliche arbeitsrechtlichen Belange (ArbeitgeberInnen-Pflichten) geregelt sind. **Zugang zum Projekt**. Die Zuweisung von TeilnehmerInnen erfolgt über das AMS. Arbeitslos gemeldete Kunst- und Kulturschaffende, die dem jeweiligen Jobprofil der freien Plätze entsprechen, werden vorrangig zugewiesen. Das Auswahlverfahren übernimmt KiG. Künstlerische Befähigungen sind keine Voraussetzung, die meisten TeilnehmerInnen weisen diese aber bei der Bewerbung nach. **Inhalte/Berufe**: Die Jobprofile sind je nach Bedarf der Kulturinitiativen unterschiedlich und reichen von Veranstaltungsorganisation und Öffentlichkeitsarbeit über Technik und Administration bis zu inhaltlicher Projektgestaltung und -management. Durch die Schlüsselkräfte werden grundlegende Kompetenzen für den Kultursektor vermittelt (rechtliche Grundlagen im Bereich Urheberrecht, Vereinsrecht, Arbeitsrecht oder Software-Basiskenntnisse), die Arbeitsanleitung für die konkrete Tätigkeit erfolgt

Kultur schafft Arbeit (AT)	
	vor Ort am jeweiligen Arbeitsplatz (mit Unterstützung und Beratung durch die Schlüsselkräfte).
TEILNAHMEDAUER	Verweildauer gem. je aktueller GBP-Richtlinie, derzeit 8 Monate
ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	Das Projekt besteht seit 13 Jahren und gilt den Fördergebern AMS und Land Steiermark mit Vermittlungsquoten zwischen 30% und 65% als erfolgreiches Beschäftigungsprojekt. Ein beträchtlicher Teil der Transitarbeitskräfte wird – so finanziell möglich – von der jeweiligen Kulturinitiative übernommen, so dass auch zahlreiche neue Arbeitsplätze entstehen. Für KünstlerInnen und Kulturschaffende besteht eine große Nähe zu Kulturinitiativen, in diesem Bereich zu arbeiten kommt dieser Gruppe in Bezug auf die Inhalte sowie das soziale Umfeld stark entgegen. Die unselbstständige Beschäftigung hilft wiederum, Sicherheiten zu erlangen und so die Diskontinuitäten künstlerischer Arbeit besser zu bewältigen. Die Erfahrung zeigt, dass für die TeilnehmerInnen die für sie interessante Tätigkeit im Vordergrund steht sowie die Möglichkeit, sich neue, relevante Fähigkeiten anzueignen und neue Kontakte im Kunst- und Kulturfeld auszubauen. Kulturinitiativen lernen, dass die fair entlohnte und kontinuierliche Beschäftigung von MitarbeiterInnen einen Mehrwert gegenüber der oft üblichen Praxis der projektbezogenen und honorarbasierten Beschäftigung wechselnder Personen hat.
LAUFZEIT	Gründung 1999, laufender Betrieb
FINANZIERUNG	Gem. GBP-Richtlinie werden die Personalkosten pauschal pro Transitarbeitsplatz gefördert: 66,7% durch AMS (teilweise auch ESF), gem. des steirischen TEP-Abkommens wird der Rest vom Land Steiermark getragen. Jährlich werden aktuell etwa 7 vollzeitäquivalente Transitarbeitsplätze gefördert, davon profitieren rund 20 TeilnehmerInnen. Grundlage für die Entlohnung der Transitarbeitskräfte ist der BAGS-KV. Das Projektbudget beträgt aktuell etwa 220.000 EUR jährlich. Sachkosten müssen von den Kulturinitiativen selbst getragen werden, verlangen also eine gewisse funktionierende Infrastruktur im Hintergrund. Eine diesbezügliche Adaptierung der GBP-Richtlinie wäre aus Sicht des Projekts wünschenswert.
TRÄGER	St:wuk (Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH) in Kooperation mit dem Verein Kultur in Graz (KiG)
Weitere Informationen	http://kig.mur.at/; http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/11395684/74836541/

SMartBe (BE)	
ZIELAUSRICHTUNG	■ Abwicklung von Verträgen zwischen den Vertragsparteien KünstlerInnen – KlientIn/AuftraggeberInnen, wobei es sich (auf der Grundlage der Belgischen Sozialgesetzgebung) um Angestellten-gleichgestellte Arbeitsverträge handelt. ■ SMartBe selbst stellt nicht an und übernimmt auch keine direkte Vermittlungsfunktion, sondern fungiert lediglich als Mittler
ZIELGRUPPE	Seit 2011 Fokussierung auf Kreativberufe; die KünstlerInnen werden Mitglieder bei SMartBe. ■ Künstlerisches und kreatives Handwerk ■ Technisches Kunsthandwerk ■ Kunstverwandte Berufe (Produktion, Distribution, etc.). ■ Berufe, die große Ähnlichkeiten mit Kreativ-Berufen haben (Journalismus, Kommunikation, Übersetzung, Kulturvermittlung, Web, Ausbildung im Kunstbereich und Eventveranstaltung). Früher war die Zielgruppe weiter gefasst und umfasste beispielsweise auch Teile des technischer Berufe (Computerwartung) oder des Gesundheitsbereichs (Wellness, Mani-/Pediküre, Massage, Psychologie, etc.). Die Fokussierung auf Kreativberufe wurde 2011 zur Schärfung der Aufgabe und zur Verbesserung der Dienstleistungen einstimmig durch die Generalversammlung beschlossen.
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE	**Vertragsmanagement und Versicherung sowie entsprechender Support** Die Kernarbeit von SMartBe besteht darin, mithilfe eines speziell entwickelten Online-Tools Verträge abzuwickeln, zeitgerecht die damit verbundenen sozialrechtlich wie arbeitsrechtlich notwendigen Meldungen an die entsprechenden Behörden zu machen und die Abwicklung der Geldflüsse zu übernehmen. Eine transparente Online-Architektur ermöglicht den KünstlerInnen jederzeit Einsicht in den Stand des Vorgangs. In Richtung der AuftraggeberInnen legt SMartBE die Rechnungen und fordert ggf. ausstehende Gelder ein, auf Seiten der KlientInnen wird die zeitgerechte Auszahlung garantiert (auch wenn entsprechende Fördergelder, Sponsorgelder, Unterstützungen etc. noch nicht eingegangen sind), abgesichert sogar mit einer Ausfallshaftung (aus dem angesparten Fondsvolumen von SmartBe). Die Abwicklung der Geldflüsse im Auftrag der KünstlerInnen beinhaltet die Verbuchung von Einkommen (zb Honorare, Copyright-Gelder, ...) und auch die Veranlassung von Ausgaben (zb Honorare für PartnerInnen, gesetzliche Abgaben,...). Für seinen Service berechnet SMartBe von seinen Mitgliedern (KünstlerInnen) 6,5 % der Gesamtvertragssumme. Mittlerweile können die Mitglieder auch ihre nicht-künstlerischen Arbeitsverhältnisse über SMartBe abwickeln (systemintern andere sozial- und steuerrechtliche Verortung). **Weitere SMartBe-Tools** ■ Beratung – neben der persönlichen Beratung zu arbeitsrechtlichen, sozialen und steuerlichen Fragen und individuellem Support bei der Vertragsabwicklung über SMartBE werden auch allgemeine Veranstaltungen – Informationssessions – zu unterschiedlichen Themen abgehalten, beispielsweise etwa zu Copyright. ■ Qualifizierung – das Kursangebot bietet schwerpunktmäßig Themen im Umfeld von Selbstständigkeit (Projektmanagement), aber auch

SMartBe (BE)	
	Kommunikationstrainings oder Networking. ■ Vernetzung – AGORA, der virtuelle Marktplatz ist ein soziales Netzwerk der Mitglieder von SMartBe, auch zur Suche von ProjektpartnerInnen, Werbung, Stellenangebote, Nachrichten, etc. ■ Technikpool – Vermietung von Musik-, Sound-, Lichtanlagen, Transportfahrzeugen, Räumlichkeiten, etc. ■ Finanzielle Unterstützungen durch Stipendien sowie Mikrokredite – als Mischform zwischen Leasing und Kredit für Personen Zugang zu Bankkrediten, aber relativ hohen Zinsen. ■ Forschung, Publikationen zur kulturpolitischen Situation in Europa ■ Kunstsammlung – Aufbau einer Sammlung von Kunstwerken, Verleih an Museen und Ausstellungen
TEILNAHMEDAUER	Mitgliedschaft unbefristet
ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	Mitgliederzahl in Belgien beträgt mittlerweile 40.000 Kunstschaffende, die für über ebensoviele AuftraggeberInnen arbeiten. Das abgewickelte Auftragsvolumen überschritt 2011 die Marke von 100 Mio.EUR. SMartBe schafft bei Kunstschaffenden ein stärkeres Bewusstsein über ihre Rechte in Arbeitsverhältnissen.
LAUFZEIT	Gründung 1998; Ausweitung des Konzepts und Übertragung in andere Länder (Implementierung in Frankreich vor 2 Jahren), Bemühungen auch in anderen europäischen Ländern über die Plattform SMartEU: in SE, UK, DE, Iberische Halbinsel; In Österreich ist die IG Freie Theaterarbeit Partner von SMartEU und betreibt engagiert die Entwicklung eines österreichischen Modells.
FINANZIERUNG	SMartBE trägt sich selbst
TRÄGER	Stiftung SMartBe (gemeinnütziger Verein)
Weitere Informationen	http://www.smartbe.be/fr/

WWIK – Wet Werk en Inkommen Kunstenaars (NL)	
ZIELAUSRICHTUNG	Programm zur Existenzsicherung von KünstlerInnen durch finanzielle Unterstützung und begleitende Angebote
ZIELGRUPPE	Kunstschaffende, mit geringen Einkommen
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE, -ELEMENTE	■ Erstbezug: ■ Junge Kunstschaffende: In den ersten zwölf Monaten nach Ausbildungsabschluss an einer staatlich anerkannten Institution Gewährung Zuschuss ohne weitere Voraussetzungen. ■ Etablierte KünstlerInnen: Mindesteinkommen von 1.200.- Euro in den vorangegangenen zwölf Monaten und Anerkennung als professioneller KünstlerInnen.. ■ Weiterbezug: Bruttoeinkommen KünstlerInnen unterlag einer Progressionspflicht, d.h. Einkommen aus künstlerischen oder sonstigen Arbeiten musste in Folgejahren steigen, um weiterhin Bezugsberechtigt zu sein (2.800 Euro brutto nach dem ersten Jahr bis 6.000 Euro brutto nach drei Jahren). Maximale Zuverdienstgrenze bei 125% des garantierten Mindesteinkommens. Bei Überschreiten der Grenze Pflicht zur Zurückzahlung der Differenz. ■ Höhe des maximalen Bezugs (2011): ■ € 643.79 netto, pro Monat für Alleinstehende ■ € 906.56 netto, pro Monat für Alleinerziehende ■ € 1,037.94 netto, pro Monat für Paare ■ Jährliche Überprüfung künstlerischer Aktivitäten: Anzahl Auftritte, Kunstverkäufe etc. relevant; keine Qualitätsüberprüfung ■ Begleitende Beratungs- und Kursangebote (bspw. betriebswirtschaftliche Informationen, Beratung zur Selbstständigkeit, Vermittlung zu Mikrokrediten) ■ Durchführung von Pilotprojekten, in denen KünstlerInnen in anderen Arbeitszusammenhängen aktiv wurden (bspw. Stadtteilentwicklung, Jugendprojekte) ■ Keine Verpflichtung zur Arbeitssuche während Bezug
TEILNAHMEDAUER	Inanspruchnahme maximal für 4 Jahre innerhalb eines Zeitraums von 10 Jahren
ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	■ Evaluierung mit positiven Ergebnissen: ■ 80% der KünstlerInnen, die von der Regelung Gebrauch machten und nachher weiterhin als KünstlerInnen aktiv waren, haben eine positive Berufsentwicklung innerhalb und/oder außerhalb des künstlerischen Bereichs. ■ 94% der KünstlerInnen, die ihren Bezug im Jahr 2007 beendeten, haben ein halbes bis anderthalb Jahre später keine Sozialhilfe bezogen ■ Jährliche Zunahme an BezieherInnen (2007: 2.300 – 2011: 3.200) ■ Gründe für Abschaffung: ■ Ablehnung der sozialpolitischen Bevorzugung einer bestimmten Gruppe ■ Kritik seitens Kunstschaffender auf Grund restriktiver Vorgangsweisen (Kontrolle künstlerische Tätigkeit, Verpflichtung zum betriebswirtschaftlichen know how Ausbau,...)

WWIK – Wet Werk en Inkommen Kunstenaars (NL)	
LAUFZEIT	2005 bis 2011
FINANZIE-RUNG/KOSTEN	■ Kosten: Sozialleistungen – (in Abhängigkeit der BezieherInnenzahlen) gut 20 Mio. Euro pro Jahr ■ Umsetzungskosten: ca. 5 Mio. Euro pro Jahr
TRÄGER	■ Lokale Sozialämter: Annahme Antragstellung und Einkommensprüfungen ■ Organisation Kunstenaars & Co: Überprüfung KünstlerInnenstatus und jährliche Überprüfung künstlerischer Aktivitäten ■ Social Welfare Department: Genehmigung Antrag

ZAV-Künstlervermittlung der Bundesagentur für Arbeit (DE)	
ZIELAUSRICHTUNG	Vermittlung von KünstlerInnen
ZIELGRUPPE	Darstellende KünstlerInnen und Personen aus künstlerisch-technischen Berufen (Bühne, Fernsehen, Film, Unterhaltung und Werbung)
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE	■ Zugangskriterien: Absolvierte künstlerische Ausbildung – davon kann abgesehen werden, wenn die künstlerische Eignung im Rahmen einer Audition, eines Castings nachgewiesen wird. Die Aufnahme in die Kartei und die Vermittlung ist kostenfrei beziehungsweise werden die Dienste der ZAV über die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung durch die Agentur für Arbeit finanziert. ■ Aufnahme von KünstlerInnen auch von außerhalb Deutschland ■ Beratung der Kunstschaffenden (bspw. Bewerbung, Arbeitsmarktpraxis und Rahmenbedingungen) ■ ArbeitgeberInnenberatung ■ Schwerpunkt Nachwuchsförderung (bspw. wird für AbgängerInnen von Schauspielklassen jährlich ein „Schauspielkatalog" erstellt, wo sich die AbsolventInnen präsentierten und welcher an IntendantInnen und Theater weitergereicht wird) ■ Vermittlung von Kunstschaffenden, st. 2007 Schwerpunkt auf Vermittlung in abhängige Beschäftigungsverhältnisse, die ZAV kann aber auch auf Angebote zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit hinweisen ■ Online-Datenbank mit Profilen von über 15.000 KünstlerInnen
TEILNAHMEDAUER	Keine Beschränkung

ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	■ Statistische Eckdaten:
	  ■ Bestand Arbeitssuchende: pro Jahr rd. 50.000, zuletzt (2011): 47.679, entspricht 0,9% Gesamtbestand
	  ■ Bestand Arbeitslose: pro Jahr rd. 25.000, zuletzt (2011): 24.690, entspricht 0,8% Gesamtbestand
	  ■ Frauenanteil 2011: rd. 40%
	  ■ Anteil Jüngere (15 bis 25 Jahre): 6%, mittleres Alter (25 bis 50 Jahre): 73%, Ältere (50 bis 65 Jahre): 21%
	■ Integration, d.h. Abgang in entgeltliche abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit mehrheitlich unter 7 Tagen – 2011: insg. 58.487 Integrationen, davon 94% mit einer Dauer von unter 7 Tagen
	■ Stärke für KundInnen: gezielte Vorauswahl der KünstlerInnen durch ZAV-Fachkräfte, unentgeltliche Tätigkeit, flächendeckendes Angebot
	■ hohe KundInnenenzufriedenheit; sowohl von KünstlerInnen als auch AuftraggeberInnen

LAUFZEIT	st. 1960

FINANZIERUNG	■ Budget 2010:
	  ■ Vermittlungsbudget: gut 190.000 Euro
	  ■ Budget für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung: gut 52.000 Euro
	  ■ PR- und Öffentlichkeitsarbeit: rd. 136.500 Euro

TRÄGER	Bundesagentur für Arbeit, bundesweite Tätigkeit an 7 Standorten
Weitere Informationen	http://zav.arbeitsagentur.de/kv/Home/Homepage.html__nnn=true

KUNST.FABRIK Cottbus (DE)	
ZIELAUSRICHTUNG	■ Schaffung einer interdisziplinären Kommunikationsplattform zur Anbahnung von Kontakten und Allianzen zwischen und innerhalb Kunst und Wirtschaft, eines Kommunikationsforums für Beschäftigte in Kunst, Kultur und Wirtschaft, auch als Anziehungspunkt für Kunst- und Kulturinteressierte. ■ Berufliche Perspektiven von TeilnehmerInnen in der Kreativwirtschaft zu sichern bzw. erheblich zu verbessern und ihr unternehmerisches/berufliches Potenzial für die Erschließung neuer Produkte, Absatzwege, Märkte und Kooperationsformen einzusetzen. ■ Vorbereitung und Realisierung einer Existenzgründung in der Kreativwirtschaft.
ZIELGRUPPE	■ Arbeitssuchende Personen, Beschäftigte mit Qualifikationsbedarf oder freiberuflich tätige KünstlerInnen aus div. Sparten ■ Beschäftigte und GeschäftsführerInnen von Vereinen, Unternehmen aus Industrie, Handwerk, etc. die künstlerisch-kulturelle Kompetenzen nutzen wollen, um ihre Produkte und Dienstleistungen marktfähiger zu gestalten und somit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE, -ELEMENTE	■ Projektkurse: learning by doing, Kooperationen zu Wirtschaft/Verwaltung ■ Workshops: Wissensvermittlung/individuelle Beratung, Kompetenzentwicklung ■ Business-Markt-Tage: moderierte Themen- und TeilnehmerInnenpräsentationen in Kooperation mit VertreterInnen aus Kunst, Kultur, Wirtschaft und Verwaltung mit dem Ziel der Entwicklung von geschäftlichen Kontakten und Kooperationen ■ Prozessbegleitendes Coaching & individuelle Beratung: Begleitung und Optimierung des gesamten Prozesses, individuelles Coaching/Persönliche Betreuung, Kontakte zu potenziellen PartnerInnen aus Kunst, Kultur, Wirtschaft und Verwaltung, Hilfe und Beratung bei Aufbau und Entwicklung des persönlichen Erfolgskonzeptes ■ Matchingprozesse: Austausch von Erfahrungen, Anregungen, Ideen und Informationen zwischen ProjektteilnehmerInnen und MitarbeiterInnen des Projektmanagements Individuelle Abstimmung der Maßnahmen mit jedem/r TeilnehmerIn.
TEILNAHMEDAUER	Durchschnittlich 6 Monate
ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	2005-2009: Teilnahme von über 150 arbeitslosen und freien KünstlerInnen und Kreativen; über 50 regionale Unternehmen nutzten die Ideen der KünstlerInnen zur Verbesserung ihrer Marktfähigkeit
LAUFZEIT	2005 bis 2012
FINANZIERUNG	ab 2009: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und Mittel des Europäischen Sozialfonds
TRÄGER	IBP Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbh, Cottbus
Weitere Informationen	http://www.kunstfabrik-online.de/

Teateralliansen – Theaterbund (SE)	
ZIELAUSRICHTUNG	■ Abbau von Ungleichheiten zwischen Festanstellungen und freiberufliche Beschäftigung ■ Teateralliansen (TA) fungiert als Anstellungsträger im Sinne einer Zwischenanstellung zwischen anderen Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel der Aufrechterhaltung von sozialrechtlichen, professionellen und gewerkschaftlichen Ansprüchen.
ZIELGRUPPE	■ Professionelle und gut qualifizierte SchauspielerInnen, die 12 von 36 Monaten in öffentlichen Theatern oder öffentlich geförderten Theatergruppen/-häusern beschäftigt waren.
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE	TA fungiert als Anstellungsträger zwischen Anstellungen bei Theatern/Gruppen, macht aber keine eigenen Produktionen und verleiht die Mitglieder auch nicht. TA arbeitet nach dem Vorbild des Actors Studio (Schauspielwerkstatt in New York und Hollywood: gemeinnützige Organisation, wo bereits ausgebildete Schauspieler zusammen arbeiten, um ihre schauspielerischen Fähigkeiten abseits kommerzieller Rollen in einer experimentellen Umgebung weiterzuentwickeln). ■ Die Anstellung bei TA zählt als vollwertige Beschäftigung und bringt damit sozialversicherungsrechtliche, professionelle und gewerkschaftliche Vorteile. ■ TA betreibt eine Schauspieler-Agentur, und profitiert von einem großen Netzwerk mit Theater- und FilmproduzentInnen ■ Während der Anstellung bei TA nehmen die SchauspielerInnen auch an längerfristigen Weiterbildungen teil. ■ Das Gehalt während der Beschäftigung bei TA liegt in der Höhe zwischen dem regulären Arbeitslosengeld und dem marktüblichen professionellen Gehalt. ■ Für AbgängerInnen von Schauspielschulen besteht die Möglichkeit der Mitgliedschaft in einem eigenen Status, mit dem Ziel der Begleitung beim Einstieg in das Berufsleben.
TEILNAHMEDAUER	Mitglieder verfügen über ein Zeitkonto bei TA, dessen Dauer sich nach ihrer Berufserfahrung richtet.
ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	Die Idee entstand aus der Benachteiligung von Kunstschaffenden, die nicht dauerhaft an einem Haus angestellt sind sondern als Freelancer – an unterschiedlichen, öffentlich geförderten Häusern – tätig sind. Diese Arbeitsform wird sowohl aus künstlerischer wie auch kulturpolitischer Sicht gewünscht. Die Gewährleistung sozialer Sicherheit und Kontinuität – was im Normalfall über soziale Transfers aus der Arbeitslosen geschieht – erfolgt mit der TA über ein kostengünstigeres und für die Betroffenen produktiveres Instrument. Allerdings wird nur ein sehr kleiner Teil der als Freelancer tätigen SchauspielerInnen – jener der erfahrensten/etabliertesten –mit der TA erfasst: Aktuell befinden sich 135 erfahrene sowie 54 junge SchauspielerInnen im Verzeichnis der TA. Aber der Ansatz zeigt eine neue Herangehensweise an Fragen der sozialen Sicherheit für freie Kunstschaffende. Die Erfahrungen wurden auf den Tanzbereich übertragen und 2006 wurde die Dansalliansen gegründet – um Freelance TänzerInnen vorübergehend zu beschäftigen.

Teateralliansen – Theaterbund (SE)	
LAUFZEIT	Gründung 1999 als Testlauf, Implementierung ab 2001.
FINANZIERUNG	Jährliches Budget von 2,4 Millionen Euro
TRÄGER	Gewerkschaft für Darstellende Kunst und Film (Teaterforbundet), Vereinigung von ArbeitgeberInnen im Darstellenden/Performativen Bereich (Svensk Scenkonst / Swedish Performing Arts Association) sowie die schwedische Arbeitsmarktverwaltung (Trygghetsrådet TRS / Employment Security Council)
Weitere Informationen	http://www.teateralliansen.se/

Kunst im Kontext – Ausbildung zum/r KunsttrainerIn (AT)	
ZIELAUSRICHTUNG	■ Erweiterung des Berufsfeldes im Sinn des Erschließens neuer Einsatzmöglichkeiten der künstlerischen und anderen Fähigkeiten (Flexibilisierung von Arbeitsperspektiven), ■ durch konstruktive Auseinandersetzung mit Diskontinuität beruflicher künstlerischer Biographie (individuelle Persönlichkeitsbildung) und, ■ Aneignung erweiterter Qualifikationen, die ein „zweites Standbein" künstlerischer Arbeit in anderen Tätigkeitsfeldern unterstützen.
ZIELGRUPPE	KünstlerInnen, die ■ an einer Weiterentwicklung und Ausweitung ihrer beruflichen Möglichkeiten interessiert sind ■ eine abgeschlossene künstlerische Ausbildung haben und/oder regelmäßig Leistungen im künstlerischen Bereich erbringen/erbracht haben
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE, -ELEMENTE	■ Kennenlernen von Ansätzen, Hintergründen und theoretischen Zugängen anhand von gelungenen Projekten des Einsatzes von Kunst im Dritten Sektor; künstlerische Arbeit kann sozial-integrative Funktion haben, lebensbegleitendes Lernen fördern, gesundheitsfördernd wirken, der Psychohygiene dienen, ... ■ Kombination von Selbsterfahrung und Methodentraining zur Reflexion eigener Kompetenzen (bspw. Moderation von Gruppenprozessen, Verständnis psychodynamischer Momente künstlerischer Arbeit, Steuerung von Kommunikationsprozessen, ...) ■ Auseinandersetzung mit definierten Zielgruppen im sozialen Feld (Erwerb von Feldkenntnissen, Anbindung der eigenen künstlerischen Arbeit an die Bedürfnisse der Zielgruppe, Gespräche mit FeldexpertInnen...) ■ Kennenlernen Formen partizipativer künstlerischer Arbeit, Ansätze der eigenen Sparte für die Arbeit im sozialen Feld ■ Praktische Umsetzungen: Erarbeitung Workshopkonzept für eine Zielgruppe, Arbeit an Projekt (Methodik und Didaktik, Zieldefinition,...), Praktikum ■ Reflexion und Supervision während Praktikum ■ Abschluss und Auswertung der Arbeit
TEILNAHMEDAUER	32 Wochen á 30 Stunden; Kursteil - begleitetes Praktikum - Abschluss.
ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	Die Erfahrungen verweisen auf gute Vermittlungserfolge in langfristiger Perspektive: von den TeilnehmerInnen 2006 ist gut ein Drittel bis heute durchgehend in Beschäftigung.
LAUFZEIT	2006-2007; im Anschluss entwickelten sich zahlreiche konkrete Umsetzungsprojekte (z.b. mit Jugendlichen und älteren Menschen)
FINANZIERUNG	Projektentwicklung und erste Umsetzungen im Rahmen des Leonardo-Projekts Transmission (ca. 70% Leonardo, Eigenmittel aus nationaler Kofinanzierung und unterschiedlichen anderen Quellen); Nachfolgende Umsetzung AMS-finanziert über das Instrument der individuellen Qualifizierung
TRÄGER	uniT Verein für Kultur an der KF-Uni Graz
Weitere Informationen	Fr. Edith Draxl, http://www.uni-t.org/

Volkshilfe Media Production (VMP) (AT)	
ZIELAUSRICHTUNG	■ Schaffung von befristeten Arbeitsplätzen für arbeitslose ProfessionistInnen in der der Film- und Medienbranche
ZIELGRUPPE	■ KundInnen des AMS; Zugangsvoraussetzungen je nach amp. Instrument, zb. Langzeitarbeitslosigkeit. ■ Keine formalen inhaltlich-fachlichen Voraussetzungen; eine Fokussierung auf ältere Arbeitslose ist geplant.
UMSETZUNGS-INSTRUMENTE, -ELEMENTE	■ Befristete unselbstständige Beschäftigung in einem Kreativ-Medienbetrieb (Ideenfindung und -ausarbeitung, Film- und Tonaufnahmen, Schnitt, Nachbearbeitung) ■ auf Basis individuell unterschiedlicher amp. Förderinstrumente (Eingliederungsbeihilfe, Implacementstiftung, ...). ■ Erbringung filmischer Dienstleistungen für den Nischenbereich Kunst, Kultur, Soziales, Nachhaltigkeit und Volksbildung, umgesetzt in Kooperation mit bspw. Infoscreen, digilights, Verband der Wiener Volkshochschulen, respACT, ORF III, etc.
TEILNAHMEDAUER	Abhängig vom jeweiligen Förderinstrument, etwa 6-12 Monate
ERFAHRUNGEN / EMPFEHLUNGEN / EFFEKTE	**Spezifisches Arbeitsmarktsegment.** Film wird heute von Unternehmen und Vereinen auf verschiedenste Arten verwendet – auf der Website, auf einem Youtube-Channel, als Beitrag für Presse-Plattformen, als Videobotschaft für KundInnen, als Imagefilm, etc. Der Markt für diese Dienstleistungen wächst, allerdings nicht in Form unselbstständiger Beschäftigung – Filmschaffende sind am Arbeitsmarkt so gut wie ausschließlich als Neue Selbstständige aktiv. Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Beschäftigungsförderung ist jedoch zumeist von Vermittlungsquoten in unselbstständige Beschäftigung abhängig. Modelle wie SÖB oder GBP kommen hier daher nicht in Frage. Damit fehlt dem Projekt etwa auch das wertvolle Element der Schlüsselkräfte zur sozialpädagogischen Betreuung der TeilnehmerInnen und zur Unterstützung des Outplacements. Die Anbindung des Projekts an das amp. Instrumentarium erfolgt daher individuell. Wünschenswert wäre außerdem ein Ausbau der Möglichkeiten der weiteren Unterstützung der TeilnehmerInnen nach Projektteilnahme, im Status der Neuen Selbstständigkeit - konkret durch Infrastrukturleistungen wie Arbeitsplätze, Bürodienstleistungen, Buchhaltung, Auftragsmarketing, etc. Zeitgleich bestanden beim VMP bislang zwischen 1 und 5 befristeten Arbeitsplätzen. Eine jährliche Budgetsumme kann aufgrund der unterschiedlichen genutzten Beschäftigungsmodelle nicht angegeben werden.
LAUFZEIT	Gründung 2010, laufend
FINANZIERUNG	Abhängig vom konkreten Instrument. Vorerst 100% Förderung der Arbeitsplätze durch AMS und/oder waff. Längerfristig wird ein größer werdender Eigenerwirtschaftungsanteil erwartet.
TRÄGER	VMP ist ein Kreativ-Medienbetrieb, gegründet als Kooperation zwischen Volkshilfe Beschäftigung und Junger Volkshilfe
Weitere Informationen	http://www.volkshilfemediaproduction.at

Übersicht der ausgewählten Projekte

Projekttitel	Träger	Hauptziel, Schwerpunkt	Zielgruppe/n	Eingesetzte Instrumente	Status, Erfahrungen
Kultur schafft Arbeit (AT)	St:wuk (Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH) in Kooperation mit dem Verein Kultur in Graz (KiG) und AMS	gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt (GBP) mit Transitarbeitsplätzen im kulturellen Bereich / freie Szene	■ arbeitsmarktferne Personen, Personen mit AMS-Meldung; ■ Kulturinitiativen mit Bedarf nach Arbeitskräften	Beschäftigung, Vermittlung	Laufende Umsetzung seit 16 Jahren, viel Umsetzungsexpertise vorhanden
SMartBE (BE)	Stiftung SMartBe (gemeinnütziger Verein)	Vertragsmanagement und technische Dienstleistungen: Abwicklung von Verträgen zwischen den Vertragsparteien KünstlerInnen – KlientIn/ AuftraggeberInnen	Personen im künstlerischen/ kreativen Handwerk, technischen Kunsthandwerk, in kunstverwandten Berufen und Berufen, die große Ähnlichkeiten mit Kreativ-Berufen haben	Beratung, Qualifizierung, Vernetzung; erg. Finanzierungsmodelle	Laufende Umsetzung seit 1998, Etablierung mit 40.000 Mitgliedern; Übertragung des Konzepts auf andere Staaten, europaweite Initiative SMartEU
WWIK – Wet Werk en Inkommen Kunstenaars (NL)	Lokale Sozialämter, Organisation Kunstenaars & Co, Social Welfare Department	Existenzsicherung von KünstlerInnen durch finanzielle Unterstützung und begleitende Angebote	Kunstschaffende mit geringen Einkommen	Finanzierungsmodell; erg. Beratung und Qualifizierung	Laufzeit 2005-2011 Einstellung aufgrund verschiedener Kritikpunkte
ZAV-Künstlervermittlung der Bundesagentur für Arbeit (DE)	Bundesagentur für Arbeit	Vermittlung von KünstlerInnen	Darstellende KünstlerInnen und Personen aus künstlerisch-technischen Berufen (Bühne, Fernsehen, Film, Unterhaltung und Werbung)	Vermittlung; erg. Beratung	Laufende Tätigkeit seit 1960 als eigene Abteilung der Arbeitsmarktverwaltung
KUNST.FABRIK Cottbus (DE)	IBP Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbh, Cottbus	Interdisziplinäre Kommunikationsplattform, Erweiterung beruflicher Perspektiven, Vorbereitung und Realisierung einer Existenzgründung	■ KünstlerInnen div. Sparten ■ Beschäftigte und GeschäftsführerInnen von Vereinen, Unternehmen aus Industrie, Handwerk	Vernetzung, Beratung; erg. Qualifizierung, Gründungsunterstützung	Projektlaufzeit 2005-2012
Teateralliansen – Theaterbund (SE)	Gewerkschaft, Vereinigung von ArbeitgeberInnen, Arbeitsmarktverwaltung	Anstellungsträger im Sinne einer Zwischenanstellung zwischen anderen Beschäftigungsverhältnissen	Professionelle und gut qualifizierte SchauspielerInnen	Qualifizierung, Beschäftigung; erg. Vernetzung	Laufende Umsetzung seit 2001. Übertragung des Konzepts auf den Tanzbereich

Kunst im Kontext – Ausbildung zum/r KunsttrainerIn (AT)	uniT Verein für Kultur an der KF-Uni Graz, in Kooperation mit AMS	Erweiterung des Berufsfeldes durch Erschließen neuer Einsatzmöglichkeiten der künstlerischen und anderen Fähigkeiten	KünstlerInnen mit künstlerischer Ausbildung oder Tätigkeit im künstlerischen Bereich	Qualifizierung; erg. Beratung, Vermittlung	Projektlaufzeit 2006-2007, konkrete Umsetzungsprojekte im Anschluss
Volkshilfe Media Production (VMP) (AT)	Volkshilfe Beschäftigung und Junge Volkshilfe	befristete Arbeitsplätze für arbeitslose ProfessionistInnen in der der Film- und Medienbranche	KundInnen des AMS, Zugangsvoraussetzungen je nach genutztem amp. Instrument	Beschäftigung; erg. Beratung	Laufende Umsetzung seit 2010

8.2 Schlagwortverzeichnis

Arbeitslosigkeit, Arbeitslosenversicherungsgesetz	S.7, S.8, S.10, S.14f
Beratung	S.35f, S.21ff, S.35
Beschäftigung	S.6f, S.25f
Crowdfunding	S.31
Departure (Fördereinrichtung der Stadt Wien)	S.28, S.29
Fair Pay für Kulturarbeit (Kampagne AT)	S.31
Finanzierung	S.30f
Focus1 (Projekt AT)	S.23, S.30
Freies Betriebsbüro (Projektskizze AT)	S.22(FN), S.26,
Gründung	S.29f
IMAG Interministerielle Arbeitsgruppe (AT)	S.8, S.11f, S.29
Kompetenzentwicklung in Kunst u. Kultur (Projekt AT)	S.24
Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft (Projekt DE)	S.30
Kultur schafft Arbeit (Projekt AT)	S.20, S.25, S.32ff, S.40f
Kultur- und Kreativpiloten Deutschland (Projekt DE)	S.30
Kulturcoaching (Projekt AT)	S.24
Kunst im Kontext (Projekt AT)	S.24
KUNST.FABRIK Cottbus (Projekt DE)	S.20, S.22f, S.27f, S.47
Kunstförderung	S.9, S.16
KünstlerInnenSozialversicherungsFonds (KSVF)	S:7, S.14, S.19
KunsttrainerIn (Projekt AT)	S.24
Mentoring	S.15, S.28f
Mentoring für Bildende Künstlerinnen (Projekt DE)	S.28
Mentoring von Künstlerinnen für Künstlerinnen (Projekt AT)	S.29
Mikrokredite	S.31
Mobilität	S.9, S.16
Portfolioprojekt (Projekt AT)	S.24
Qualifizierung	S.11, S.23ff, S.35, S.42, S.44, S.47
Ruhendstellung der selbstständigen künstlerischen Tätigkeit	S.14
Schauspielgesetz	S.15
Servicezentrum für Kunstschaffende der SVA	S.14
SMartBe (Projekt BE)	S:22, S.24, S.27, S.42f
Sozialversicherung	S.7, S.8, S.14f
Speed Dating (ProjektAT)	S.27
Team 4 (PartnerInnenorganisationen des AMS)	S.11, S.20, S.22, S.24, S.27
Teateralliansen (Projekt SE)	S.25, S.26, S.48
Vermittlung	S.20, S.26ff
Volkshilfe Media Production (Projekt AT)	S.26, S.51f
WWIK (Projekt NL)	S:20f, S.30, S.34, S.44f
ZAV (Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit)	S.11, S.20, S.27, S.46f

8.3 Literatur- und Quellenverzeichnis

Altenburg, Marc et al. (2012): Urban Creative Poles: Die Kultur- und Kreativwirtschaft in Cottbus. Analyse und Bewertung 2012, Cottbus.

Arbeitspapier Kulturrat Österreich (Juli 2009): Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitslosenversicherung

Christl, Clemens (2012): Arbeitslosengeld und Arbeiten? Zwischenresümee nach vier Jahren intensiver Arbeit an Verbesserungen (durch den Kulturrat Österreich)., in: Kulturrisse 01/2012

Dachverband der Filmschaffenden und die IG Freie Theaterarbeit (März 2009): Petition zur umgehenden Änderung der Bundesrichtlinie „Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen" des AMS und Berücksichtigung der Realitäten künstlerischer Arbeit in der ALVG Novelle.

Deutscher Bundestag (2012): Antwort der Bundesregierung: auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Agnes Krumwiede, Brigitte Pothmer, Tabea Rößner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Effektivität der Künstlervermittlung der Bundesagentur für Arbeit, Drucksache 17/9239, 26.04.2012

European Institute for Comparative Cultural Research (2006): Die Situation der Künstler in Europa, Europäischen Parlament, Ausschuß für Kultur und Bildung des Europäischen Parlaments, Bonn.

Gemeinsame Forderungen kulturschaffender Frauen in Österreich, 2006, Oktober

Haak, Carroll/Schneider, Hilmar (2012): Zur sozialen Absicherung von selbständigen Künstlern – Eine Bestandsaufnahme, Hg. Friedrich-Ebert Stiftung.

Hausegger, Trude / Hager, Isabella / Reidl, Christine / Reiter, Andrea (2010): Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, Wien.

IJdens, Teunis/de Laat-van Amelsfoort, Daniëlle/Quanjel, Marcel (2010): Evaluatie van de Wet werk en inkomen kunstenaars (Wwik).

Kulturrat (2010): Maßnahmenkatalog Kulturrat Österreich zur Verbesserung der Arbeitslosenversicherung (kommentierte Fassung, Stand Mai 2010)

Kulturrat (2010): Selbstständig, Unselbstständig, Erwerbslos. Infobroschüre für KünstlerInnen und andere prekär Tätige, www.kulturrat.at

Kulturrat (2012): 42 Monate Interministerielle Arbeitsgruppen (IMAG). Eine Bilanz, Wien.

Künstler-Sozialversicherungsfonds (2012): Geschäftsbericht 2011, Wien.

Kunstenaars&CO (o.J.): The Law on Work and Income for Artists: some basic information.

Landeshauptstadt Stuttgart, Wirtschaftsförderung (2010): Crowdfunding, Mikrofinanzierung, Flattr & Co. Ein Überblick über neuartige Finanzierungsformen für Kreativprojekte, Stuttgart.

Lutz, Hedwig (2006): Transitarbeitsplätze als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Evaluierung der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds, in: WIFO Monatsberichte 8/2006, Wien.

Lutz, Hedwig / Mahringer, Helmut (2007): Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich, Wien.

Mazal, Wolfgang (2007): Untersuchung zur Evaluierung des Künstler-Sozialversicherungsfonds, Wien.

Ministry of Social Affairs and Employment (2011): The State of Affairs of Dutch Social Security, Den Haag.

Position of the Commission Services on the development of Partnership Agreement and programmes in AUSTRIA for the period 2014-2020, Ref. Ares(2012)1283900 - 30/10/2012

Ratzenböck, Veronika / Kopf, Xenia / Lungstraß, Anja (2011): Der Kreativ-Motor für regionale Entwicklung. Kunst- und Kulturprojekte und die EU-Strukturförderung in Österreich, Wien.

Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra/Wohlfahrt, Gerhard (2008): Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich, Studie im Auftrag des bmukk, Wien.

The Law on Work and Income for Artists: some basic information (übermittelt Dezember 2012, Cultuur-Ondernemen)

Ausgewählte Internetquellen

http://ec.europa.eu/social

http://igkultur.at/

http://kig.mur.at/

http://www.verwaltung.steiermark.at/

http://kunst-mentoring.de

http://theactorsstudio.org/

http://www.artistmobility.at/home.html

http://www.bmask.gv.at

http://www.bmukk.gv.at

http://www.cbs.nl

http://www.departure.at/

http://www.eerstekamer.nl/

http://www.freietheater.at/

http://www.igbildendekunst.at/

http://www.ksvf.at/

http://www.kulturrat.at

http://www.kunstfabrik-online.de/

http://www.lasa-brandenburg.de/

http://www.norden.org/en/nordic-council

http://www.rkw-hessen.de/kulturcoaching.html

http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/

http://www.smart-eu.org/

http://www.smartfr.fr/

http://www.team4.or.at

http://zav.arbeitsagentur.de

www.kickstarter.com

www.startnext.de

www.volkshilfemediaproduction.at/

http://www.cultuur-ondernemen.nl/en/