

**Auszug aus dem Grundlagenpapier - Langfassung,
Kapitel 31. "Vertiefende Erkenntnisse"**

31.1. Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnisse und soziale Lage

Insgesamt meinten 18 der Interviewpartner_innen, dass es besonders wert sei, über die Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnisse und soziale Lage von Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen zu diskutieren. Das nähere kulturelle Umfeld der befragten Personen wird dabei durch atypische Beschäftigungsformen wie freie Dienstverträge oder Werkverträge, teilweise auch vertragslose Arbeitsverhältnisse, dominiert: "In meinem Leben und meinem Umfeldes dominieren atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie freie Dienstverträge und so weiter. Ich kenne eigentlich kaum Leute, die ein geregeltes Arbeitsverhältnis haben. Selbst die, die angestellt sind, müssen zwangsläufig sehr variabel sein. Zum Beispiel an der Kunstuniversität: dort bist du mit einer Anstellung zeitlich oft sehr unregelmäßig."¹ Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und unentgeltliche Arbeitsleistungen sind die Regel, erst zusätzliche Jobs – beispielsweise Lehraufträge an einer Universität – ermöglichen es vielen Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen, sich ihren künstlerischen bzw. kulturellen Aktivitäten zu widmen: "Sehr viele haben dann noch einen Brotjob, der sie in der Regel an der künstlerischen Arbeit hindert."² Nur von wenigen Interviewpartner_innen werden Ausnahmen genannt, etwa gut dotierte Arbeitsverhältnisse im Bereich des Kulturmanagements oder Festanstellungen mit Zeitverträgen im Theaterbereich. Eine zusätzliche Problematik ergibt sich durch den ständigen Wechsel zwischen sicheren und unsicheren Phasen der Erwerbstätigkeit, insbesondere in jenen Bereichen, die durch Projektarbeit gekennzeichnet sind.

Vor allem das Wechseln von einem Projekt oder Job zum nächsten (Job-Hopping) und die dazwischen entstehenden Wartezeiten führen zu prekären Lebenssituationen, dazu auch das generell niedrige Lohnniveau: "[...] kann man sehen, dass die Arbeitsverhältnisse zunehmend prekär werden, auch zum Beispiel bei den Leuten, die im Theater angestellt sind. Der Druck wird immer weiter nach unten gezogen."³ Das Wort "prekär" ist neben "flexibel" auch jenes Wort, das von den Interviewpartner_innen am häufigsten für die Bezeichnung der eigenen Arbeitsbedingungen verwendet wird, wobei von einigen betont wird, dass dem gegenüber ein besonders hohes Maß an individueller Gestaltungsfreiheit steht. Andersgesagt: Die Nöte der materiellen Existenzsicherung werden durch eine Portion Idealismus gelindert oder wie in einem Interview formuliert: Die Arbeitsbedingungen bewegen sich "[...] zwischen A-

vantgarde und Katastrophe.“⁴ Besondere Probleme ergeben sich in Zeiten, in denen die Arbeitskraft nicht mehr hundertprozentig zur Verfügung steht, etwa bei Krankheit (z. B. Burn Out) oder im Alter, da zumeist eine langfristige finanzielle Absicherung fehlt und es aus verschiedenen Gründen nur schwer oder überhaupt nicht möglich ist, in Krankenstand oder beispielsweise auf Kur zu gehen.

Die geschilderten Verhältnisse werden dabei vor allem für den freien Kunst- und Kulturbereich als typisch angesehen. Hier existieren nur wenige Ausnahmen, etwa bei Kulturvereinen, die sich an das Lohn- und Gehaltsschema der GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten) angelehnt haben und besonderen Wert auf lebens- und familienfreundliche Arbeitsverhältnisse und -bedingungen legen. Im öffentlichen Bereich sind die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen nach Ansicht einzelner Interviewpartner_innen von der jeweiligen Einrichtung, Tätigkeit bzw. Einstufung abhängig.

1	Interview mit Wimmer 2011
2	Interview mit Meindl 2011
3	Interview mit Androsch 2011
4	Interview mit Brandmayr 2011

Ergebnisse zum Thema „Arbeitsbedingungen / Personelle Ressourcen“ aus dem KEP neu Stärken-Schwächen-Workshop (Oktober 2011)

Welche negativen Entwicklungen gab es im Bereich „Arbeitsbedingungen / Personelle Ressourcen“ in der Stadt Linz in den letzten 10 Jahren?

- Einsparungen im soziokulturellen Bereich (Stelleneinsparungen)
- zu wenig Vermittlungsarbeit (generell und personell und inhaltlich)
- Zuwenig Geld und Hilfen für neue Initiativen
- Verhältnis zwischen Hard- und Software: Investitionen (Bau); Personal- und Programmbudget und Kunstvermittlung für Marketingbudget
- Aufteilung der Ressourcen
- mangelnde Wertschätzung der freischaffenden KulturarbeiterInnen und Kunstschaffenden
- „EinzelkämpferInnen“ ohne Möglichkeit zur Anbindung (Individuum/Kleingruppen)
- fehlende Transparenz bei Auftragsvergabe und Förderungen

Welche positiven Entwicklungen gab es im Bereich „Arbeitsbedingungen / Personelle Ressourcen“ in der Stadt Linz in den letzten 10 Jahren?

- Koordination der Kulturträger Stadt und Land sind positiv
- Vernetzung / Identität
- Vernetzung der KünstlerInnen
- Zusammenarbeit Kulturinstitutionen (Stadt und Land verstärken und unterstützen; Öffnen der Großen für die Kleinen)
- Linz09 – KulturmitarbeiterInnen z.B. in Volkshäusern