



KOMPETENZZENTRUM
KULTUR- UND
KREATIVWIRTSCHAFT
DES BUNDES



Initiative
Kultur- & Kreativwirtschaft
der Bundesregierung

Dossier Arbeitsmärkte im Kultur- und Kreativsektor

Ausgewählte aktuelle Positionen

von

Michael Söndermann

Leiter

Büro für Kulturwirtschaftsforschung

Stand: **25.05.2018**

INHALT

1	Annäherung – Zur Entwicklung des Arbeitsmarktes.....	3
1.1	Atypische Beschäftigung.....	3
1.2	Selbständigkeit.....	4
1.3	Digitalisierung	6
1.4	Erstes Zwischenfazit.....	8
2	Arbeitsmarkt Kultur- und Kreativsektor	9
2.1	Vorläufiges Analysemodell der Erwerbsformen im Kultur- und Kreativsektor.....	9
2.2	Die Verteilung der Erwerbsformen im Kultur- und Kreativsektor	11
2.3	Die verschiedenen Erwerbsformen in ausgewählten Teilmärkten	13
2.4	Hybride Erwerbsformen	15
2.5	Crowdworker	16
2.6	Zweites Zwischenfazit.....	17
3	Ausblick.....	18
3.1	Der Kultur- und Kreativsektor als Seismograf für gesamtgesellschaftliche Entwicklung?	18
3.2	Der Kultur- und Kreativsektor als wirtschaftspolitische Herausforderung	19
4	Anhang.....	24
	Quellen und weiterführende Literatur	24

1 Annäherung – Zur Entwicklung des Arbeitsmarktes

Der Kultur- und Kreativsektor hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen – inzwischen finden in seinen privatwirtschaftlichen, öffentlichen und gemeinnützigen Segmenten über 3 Mio. Erwerbstätige Arbeit¹. Dabei ist der hohe Anteil an Teilzeitarbeit und Minijobs sowie von Solo-Selbständigen signifikant. Diese Beschäftigungsformen werden allgemein unter dem **Begriff der atypischen Beschäftigung** zusammengefasst. Hinzu kommt, dass die kultur- und kreativwirtschaftlichen Branchen überwiegend kleinteilig strukturiert sind.

Das Thema Arbeitsmarkt betrifft die gesamte Wirtschaft, mithin alle Branchen und alle Bereiche des Arbeitslebens. Deshalb soll zunächst der Frage nachgegangen werden, ob die oben angesprochene Rolle der atypischen Beschäftigung nur für die kultur- und kreativwirtschaftlichen Segmente des Arbeitsmarktes typisch ist oder ob sich derartige oder ähnliche Tendenzen auch in anderen Wirtschaftsbranchen nachweisen lassen. Auf dieser Basis wird schließlich zu analysieren sein, ob und wenn ja, welche besondere Rolle hier dem Kultur- und Kreativsektor zukommt.

In den Debatten zur Entwicklung des Arbeitsmarktes insgesamt ist seit Längerem von Strukturveränderungen und einem allgemeinen „Erwerbsformenwandel“ die Rede. Zwar dürfte das „**Normalarbeitsverhältnis**“ noch lange existieren, doch alle einschlägigen Untersuchungen weisen „darauf hin, dass die Rahmenbedingungen, unter denen Menschen heute in Deutschland arbeiten, vielfältiger geworden sind“².

1.1 Atypische Beschäftigung

Um diese zunehmende Heterogenität abzubilden, bedient man sich branchenübergreifend des schon angesprochenen Begriffs der atypischen Beschäftigung. Darunter fallen Erwerbsformen wie Teilzeit, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und Minijobs, ebenso Solo-Selbständigkeit oder Projektarbeit und Befristungen. Man ist sich weitgehend darüber einig, dass diese Entwicklung angesichts der Vielzahl der darauf einwirkenden Faktoren nicht pauschal beurteilt werden kann. Zugleich wird bei gewissen Unterschieden im Detail immer wieder die Notwendigkeit betont, die mit den sich verändernden Strukturen einhergehenden Präferenzen und Risiken neu zu regulieren. „Auf der einen Seite bieten atypische Arbeitsverhältnisse tatsächlich zusätzliche Erwerbschancen insbesondere im Dienstleistungssektor“, notiert dazu eine neuere Untersuchung der Bertelsmann Stiftung, „auf der anderen Seite zeichnen sie sich oft durch Abweichungen vom jeweiligen tarif-, unternehmens- oder

¹ Das UNESCO Institut für Statistik hat in seiner neuen „Cultural Employment Statistics“ eine Gesamtzahl von rund 3,1 Millionen Erwerbstätigen ermittelt, die innerhalb des Kultur- und Kreativsektors und in Kulturberufen in anderen Sektoren und Branchen in Deutschland tätig sind.

² Wingerter, Christian (Statistisches Bundesamt) (2012). „Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel“ in Wirtschaftsdienst des ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft, S. 208

betriebsüblichen Standard hinsichtlich Arbeitszeiten, Entlohnung oder Bestandssicherheit aus.“³ Exemplarisch konstatiert die Studie: „Die selbständige Erwerbstätigkeit neuen Typs ist derzeit kaum in die soziale Sicherung einbezogen“, obwohl sie „in Deutschland an Bedeutung gewonnen“ habe. Gründe hierfür seien erstens eine „gezielte Förderung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik“, zweitens der „Abbau von Zugangsbarrieren im Handwerk“, drittens die „zum Teil geringen Arbeitskosten bei einer Erwerbstätigkeit außerhalb der Sozialversicherung“ und viertens der fortgesetzte „Strukturwandel, der im Bereich der ‚kreativen Ökonomie‘, d. h. in Medien- und Kulturberufen, verstärkt selbständige Tätigkeiten mit projektbezogener und netzwerkartiger Organisation hervorbringt.“⁴

1.2 Selbständigkeit

Von einem neuen „**Selbständigensektor**“ ist bereits seit Mitte der 1990er Jahre die Rede. Die damaligen Betrachtungen schwanken in ihren Diagnosen zwischen der Gruppe der „Traditionalisten“, die der „neuen Selbständigkeit mit Regulativen“ zur Stabilisierung des Normalarbeitsverhältnisses begegnen wollen, und der Gruppe der „Modernisierer“, die auf die Förderung einer – im heutigen Sprachgebrauch – „kreativen Wirtschaft und Gesellschaft“ setzen. Eine zentrale Bedeutung wurde dabei der „Arena der Künstler und Publizisten“ beigemessen: „Hier scheint ein besonders großes Reservoir an neuen Selbständigen, Arbeitskraftunternehmern oder ... „free lancers“ zu sein, die mit den Technologien der Zukunft vertraut und risikobereit sind, unbekannte Märkte zu erobern und damit neue Arbeitsplätze zu schaffen“⁵.

Mit diesen Überlegungen ging auch die Frage einher, inwieweit „in einer von Wandel geprägten Welt“ klassische Berufsbilder noch tragfähig sind: „Sind Arbeitsmarkt, Arbeitsplätze, Qualifikationsprofile, Statusmuster, Ausbildungen, Weiterbildungen in Kategorien jenseits der Termini zu beschreiben, die gemeinhin ‚Beruf‘ genannt werden?“ fassen die Autoren einer Untersuchung des „Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (IAB)⁶ zusammen. Der „Berufswechsel“ sei „zum Alltag geworden“, an die Stelle des „Normalarbeitsverhältnisses“ trete längerfristig vielleicht ein „**Job**“, mit dem die „berufliche und personale Identität“, die mit der in einem Beruf „erlebten Selbstverwirklichung und Sinnerfüllung“ verbunden sei, zur Disposition gestellt werde.

Die damit verbundene abnehmende „Stabilität von Beschäftigung“ bei „gleichzeitig hohen Anforderungen an die Mobilität“ und sich häufig verändernden „Arbeitsaufgaben“ zögen „immer weniger identitätsstiftende Faktoren aus der Erwerbsarbeit“⁷ nach sich. Unter einem „Job“ wird „die

³ Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Thode, Eric (2016). „Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung“, Gütersloh, S. 6

⁴ aaO, S. 7

⁵ Haak, Carroll; Schmid, Günther (1999). „Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?“ WZB-discussion-paper P99-506, Berlin, S. 2

⁶ Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1998). „Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung“ MittAB Nr. 3/98, S. 438 ff (450)

⁷ aaO, S. 458

tätigkeitsorientierte, lediglich auf aktuelle Aufgaben hin bezogene Besetzung von Arbeitsplätzen“ verstanden⁸. Es fallen weitere Stichworte wie „offene Arbeitsverhältnisse“, „Transferqualität“, „Komplexität“, „Flexibilität“ oder der Verweis auf notwendige „Querschnittsqualifikationen“ bei Selbständigen und Freiberuflern. Für die „nachindustrielle Gesellschaft“ werden dazu „neue Lebensstile“ konstatiert, zugleich die Bedeutung von „Innovation“ und „Informationsarbeit“ angesprochen.

All diese „Veränderungen im Umfeld von Beruf und innerhalb der Berufe“ gelte es – so die Studie abschließend –, weiter „zu analysieren und zu bewerten. Dazu gehören die Akzeptanz der Mehrdimensionalität, die Ausweitung der Kategorien bei der Erfassung und Strukturierung auch neuer Berufsfelder und Berufe, die Kategorisierung und Clusterung der vielfältigen Informationen sowie die Bereitschaft, die Berufelandschaft aus verschiedenen Blickrichtungen wahrzunehmen.“⁹

Zehn Jahre später konstatiert das Statistische Bundesamt bereits, dass der „Beschäftigungszuwachs maßgeblich Folge steigender Zahl atypisch Beschäftigter“ ist. Zugleich nehme die Selbständigkeit „als Alternative zur abhängigen Beschäftigung“ zu, wobei die Existenzgründer eine gewisse Rolle spielen. Allerdings: „Zehn Jahre zuvor hatte die Gesamtzahl der Selbständigen noch gut eine halbe Million niedriger gelegen, der Anteil der Existenzgründer ohne Mitarbeiter war aber nahezu der gleiche.“ Übergreifend stehe die Teilzeitarbeit „mengenmäßig“ auf Platz 1. Zu berücksichtigen sei ferner, dass „Personen in einem Normalarbeitsverhältnis fast alle (99,1%) ihren Lebensunterhalt vorwiegend über ihre Erwerbstätigkeit finanzieren“, dagegen „haben bei den atypisch Beschäftigten auch andere Unterhaltsquellen eine herausgehobene Bedeutung.“ Unter ihnen könnten „theoretisch viele sein, die trotzdem auf staatliche Unterstützung angewiesen sind“¹⁰.

In der oben erwähnten Studie der Bertelsmann-Stiftung wird darauf verwiesen, dass atypische Beschäftigungen je nach Branche variieren. Während in der verarbeitenden Industrie das „Instrument der Zeitarbeit“ von großer Bedeutung ist, nutzen andere Wirtschaftszweige „stärker alternative Flexibilitätsmöglichkeiten wie befristete Arbeitsverträge, Minijobs, Teilzeitarbeit, freie Mitarbeit, Praktika oder selbständige Tätigkeiten“, wobei meist die Minijobs im Vordergrund stehen¹¹.

Im Bereich „hochqualifizierter Dienstleistungen wie IT, Medien und Kreativwirtschaft“ dominieren dagegen „übertragbare, professionsbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten, oft mit akademischem Hintergrund“. Auffällig sei, dass „Kündigungsschutz und Tarifverträge diesen Sektor (kaum) regulieren, der eher von projektbezogenen Tätigkeiten dominiert wird“. Als Ursachen dafür werden ein „höherer Anteil an Selbständigen und andere Formen atypischer Beschäftigung“ sowie ein „höheres Maß an externer Flexibilität und Lohnspreizung“ genannt. Passend dazu zeigt die Datenbank „Atypische Beschäftigung“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI)

⁸ aaO, S. 453

⁹ aaO, S. 458

¹⁰ Statistisches Bundesamt (Hg.) (2008). Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main, S. 21

¹¹ Eichhorst, Werner, et al. aaO, S.27 ff.

an, dass sich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung 2016 „auf dem höchsten Stand seit 13 Jahren“ befindet und eine Quote von „rund 39,6 Prozent“ erreicht hat¹².

So könnte der oben ins Spiel gebrachte „Job“ zu einem wesentlichen Faktor für das individuelle Einkommen geworden sein, egal, ob sich der Empfänger als Selbständiger oder als abhängig Beschäftigter begreift. Mit Zunahme der hybriden Erwerbsformen stellt sich neben Anderem deshalb auch die Frage, wie und wo vor diesem Hintergrund die notwendige gesellschaftliche Sinnstiftung stattfindet, wenn die Bedeutung des (erlernten) „Berufs“ dafür mindestens partiell abnimmt.

1.3 Digitalisierung

Mit dem Thema **Digitalisierung** sind weitere Fragen für den Arbeitsmarkt und seine Rahmenbedingungen aufgeworfen. Das betrifft sowohl die weitere Ausdifferenzierung der Normalarbeitsverhältnisse als auch die atypischen Segmente.

Dabei stößt man in mehrfacher Hinsicht schnell auf ein „empirisches Dilemma“, so das ifo Institut: „So prominent die Sorge auch ist, dass Algorithmen, Computer oder Roboter massenweise den Menschen in der Arbeitswelt ersetzen, lässt sich derzeit für diese Hypothese (noch) kaum empirische Rückendeckung erkennen.“¹³

Zugleich wird konstatiert: „Es liegt trotz aller Unsicherheit eine generelle Vermutung nahe: Im Zuge des digitalen Wandels werden sich die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten verändern und damit die Anforderungen, die an deren Kompetenzen gestellt werden. Die *individuellen* Beschäftigungs- und Verdienstperspektiven werden dann maßgeblich davon abhängen, in welchem Umfang die Kompetenzen bereits vorliegen und noch erworben werden können.“¹⁴

Dazu wird auf „vorläufige“ Befunde verwiesen, wonach „Jobs der Zukunft weniger körperlich anstrengend, dafür geistig anspruchsvoller, vielfältiger, aber auch komplexer werden. So steigen die Anforderungen aus der *Sicht der Betriebe* vor allem im Hinblick auf Prozess-Know-how, Interdisziplinäres Arbeiten und überfachliche Fähigkeiten.“¹⁵ Zu letzteren zählen u. a. „**soziale Kompetenzen**“ und „**Kreativität**“.

Für die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes erwartet das ifo Institut eher eine ausgeglichene Bilanz: „Um Aussagen zur Veränderung der Gesamtbeschäftigung ... treffen zu können, müssen

¹² Hans Böckler Stiftung (2017). Böckler Impuls 9/2017, S. 3

¹³ Stettes, Oliver (2017). „Digitalisierung der Arbeitswelt – es bleiben noch viele Fragen offen“ in ZUR DISKUSSION GESTELLT ifo Schnelldienst 7/2017 70. Jahrgang 13. April 2017, S. 4

¹⁴ aaO, S.4

¹⁵ Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2017). „Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit“ in Ifo Schnelldienst 7/2017 70. Jahrgang 13. April 2017, S. 8; siehe dazu auch Arntz, M. et al. (2016), „The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis“, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>

sowohl arbeitseinsparende als auch arbeitsschaffende Wirkungen berücksichtigt werden.“¹⁶
Letzteres werde in der öffentlichen Debatte vernachlässigt.

Ähnlich sieht es das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Es werde in Zukunft „viele unterschiedliche, teilweise auch dynamisch neu entstehende Formen der Erwerbstätigkeit und Arbeitswelt“ geben. Menschliche Arbeit werde „dabei angesichts der wachsenden Potenziale zur Automatisierung oder Verlagerung von Routinetätigkeiten noch mehr als in der Vergangenheit von im Kern spezifisch menschlichen Elementen wie Umgang mit Komplexität, Interaktion und Innovationsfähigkeit geprägt sein. Berufe und Tätigkeiten mit entsprechenden Profilen“ würden an Bedeutung gewinnen. Unternehmens- und industrienaher Dienstleistungen würden ebenso wachsen wie die Beschäftigung in den Bereichen Logistik, Bildung, Forschung und Entwicklung, Gesundheit, Pflege und Tourismus¹⁷.

Derlei beurteilt Bitkom, der führende Verband der deutschen IT-Branche, freilich eher skeptisch. Zwar nehme man die Digitalisierung allgemein durchaus als Chance wahr, bei vielen Unternehmen könne aber nur bedingt von einer „digitalen Strategie“ gesprochen werden. Der Verband hält dazu einen Verlust von bis zu 3,4 Millionen Stellen in den nächsten fünf Jahren, u. a. bei Banken und Versicherungen, in Folge der Digitalisierung für möglich¹⁸.

Nach seinen Erhebungen fühlt sich jedes vierte Unternehmen von der fortschreitenden Digitalisierung „in seiner Existenz“ bedroht, rund 30 % melden in diesem Bereich „Probleme“ an. Deshalb gelte es, „Menschen aus dem digitalen Abseits“ zu holen, dazu „Schulen und Verwaltung“ zu digitalisieren und „Berufe mit Zukunft“ hin zu einer „**Arbeit 4.0**“ zu erforschen, weiterzuentwickeln und zu fördern. Das Ergebnis seiner Erhebung sei, so der Verband, „repräsentativ für die Gesamtwirtschaft.“¹⁹

Nach einer Studie des IAB liegt das durch Digitalisierung zu erzielende „**Ersetzbarkeitspotenzial**“ in den sogenannten Fertigungsberufen des Produktionssektors bei über 70 Prozent, in den kreativen und sozialen Berufen dagegen bei weniger als 10 Prozent. Die entsprechenden Tätigkeiten seien absehbar (noch nicht) durch Roboter oder andere Formen der Automatisierung zu ersetzen²⁰.

Damit ist noch nichts über die Bedeutung der atypischen Beschäftigungen und die damit verbundenen individuellen Risiken in diesen Sektoren gesagt²¹. Unabhängig davon bleibt das Problem der zunehmenden „Einkommenspolarisierung“. Zu unterscheiden wäre hier zwischen „hochqualifizierten Dienstklassen“ als Nutznießer „neu anfallender Produktivitätsgewinne“ einerseits

¹⁶ aaO, S. 7

¹⁷ Eichhorst, Werner; Buhlmann, Florian (2015). „Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt“ IZA Standpunkte Nr. 77, Bonn Februar, S.16

¹⁸ Vgl. „Digitalisierung zerstört 3,4 Millionen Stellen“ in FAZ 02.02.2018, Nr. 28/ S. 15

¹⁹ Bitkom (2017). „Unternehmen wünschen sich Digital-Offensive der Politik“ 28.11.2017

<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Unternehmen-wuenschen-sich-Digital-Offensive-der-Politik.html>

²⁰ IAB (2015). Kurzbericht 24/2015

²¹ So etwa Apitzsch, Birgit; Shire, Karen A.; Heinrich, Steffen; Mottweiler, Hannelore; Tünste, Markus (2015). „Flexibilität und Beschäftigungswandel“ Weinheim, Basel,

und „Beschäftigten tertiärer Einfacharbeit“, denen eine entsprechende Zusatzvergütung verschlossen ist²², andererseits.

Schon heute reicht hier die Spanne vom Vollzeitangestellten bis hin zum Crowdworker, der per Click entlohnt wird. Entsprechend variiert die Tätigkeit von Selbständigen. Für die Vermutung, dass die Zahl der Mehrfachbeschäftigten oder auch der hybrid Erwerbstätigen wachsen wird, gibt es eine Reihe von Indizien.

Einen Überblick über die mit dem „**Ökosystem Digitalisierung**“ verbundenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse gibt eine Studie von Shareground (einer Abteilung der Telekom) und der Universität St. Gallen²³. Geradezu euphorisch ist hier von der Notwendigkeit die Rede, die Arbeitswelt neu zu vermessen und entsprechende Leitideen schon in das „Handeln im Heute“ zu integrieren. So sei etwa das Ergebnis wichtiger als die Präsenz am Arbeitsplatz, deshalb müsse insbesondere auf „Kreativität, nichtlineares Denken und Entrepreneurship“ geachtet werden. Das „zunehmende Innovationstempo“ erzwingt dazu ständig „die Transformation der bestehenden Geschäftsmodelle“.

Statt auf die mit dem eigenen Unternehmen „fest verbundene Workforce“ zu setzen, gelte bei Fachkräften ein „hiring on demand“. Die „Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ werde sich auflösen, die damit verbundenen „flexiblen Arbeits- und Kooperationsformen“ führten dazu, „dass Arbeitnehmer ständig mit einem Bein im Arbeitsmarkt stehen“. „Selfmanagement“ sei angesagt.

Und: „Crowd- und Clickworking-Arbeitsverhältnisse und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten integrieren auch soziale Gruppen in den Arbeitsmarkt, die für das klassische Normalarbeitsverhältnis nicht zur Verfügung stehen.“ Insgesamt erinnern die Prognosen an das Szenario eines ein Jahr zuvor erschienenen Romans, der die neue digitale Arbeitswelt zum Thema hat²⁴.

1.4 Erstes Zwischenfazit

Der dargestellte Überblick ermöglicht ein erstes **Zwischenfazit**. So muss davon ausgegangen werden, dass atypische Beschäftigungsformen und hybride Erwerbsformen nicht nur im Kultur- und Kreativsektor, sondern in größerem Umfang auch in anderen Segmenten des Arbeitsmarktes anzutreffen sind. Hinzu kommt, dass Kreativität und das damit verbundene nichtlineare Denken sowie soziale und kommunikative Kompetenzen offensichtlich zunehmend auch in anderen Wirtschaftszweigen eine Rolle spielen.

²² Staab, Philipp (2016). „Digitalisierung und soziale Ungleichheit: die Dienstleistungsgesellschaft am Scheideweg?“ in Heinz Bude, Philipp Staab (Hg.) „Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen“ Frankfurt/M. 2016, S. 211

²³ Telekom (2015). „Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft“ – das Fazit: „Die Digitalisierung wird Arbeit dramatisch verändern. Die Personalressorts in den Unternehmen müssen handeln“ (02.09.2015)

<https://www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/maschinen-werden-kuenftig-kollegen-sein-349222>

²⁴ Eggers, Dave (2014). „Der Circle“, Köln

2 Arbeitsmarkt Kultur- und Kreativsektor

Wenden wir uns also dem Arbeitsmarkt des **Kultur- und Kreativsektors** zu. Abweichend vom eingeführten Begriff der Kultur- und Kreativwirtschaft werden unter dieser Bezeichnung auch die Erwerbstätigen im öffentlichen Kulturbetrieb berücksichtigt. Auf Basis der amtlichen Statistiken liegt die Zahl der Erwerbstätigen dann bei rund 1,8 Millionen. Auf die Kultur- und Kreativwirtschaft entfallen rund 1,6 Millionen²⁵. Hinzu treten die Erwerbstätigen im öffentlichen Kulturbetrieb und die bisher nicht erfassten Mini-Selbständigen.

In Folgenden wird dieses (vorläufige) Analysemodell erstmals komprimiert dargestellt. Ergänzend werden ausgewählte empirische Befunde zur Verteilung der Erwerbsformen sowohl für den Kultur- und Kreativsektor insgesamt als auch für ausgewählte Teilmärkte vorgestellt. Ein Vergleich mit der Gesamtwirtschaft vervollständigt das Bild.

2.1 Vorläufiges Analysemodell der Erwerbsformen im Kultur- und Kreativsektor

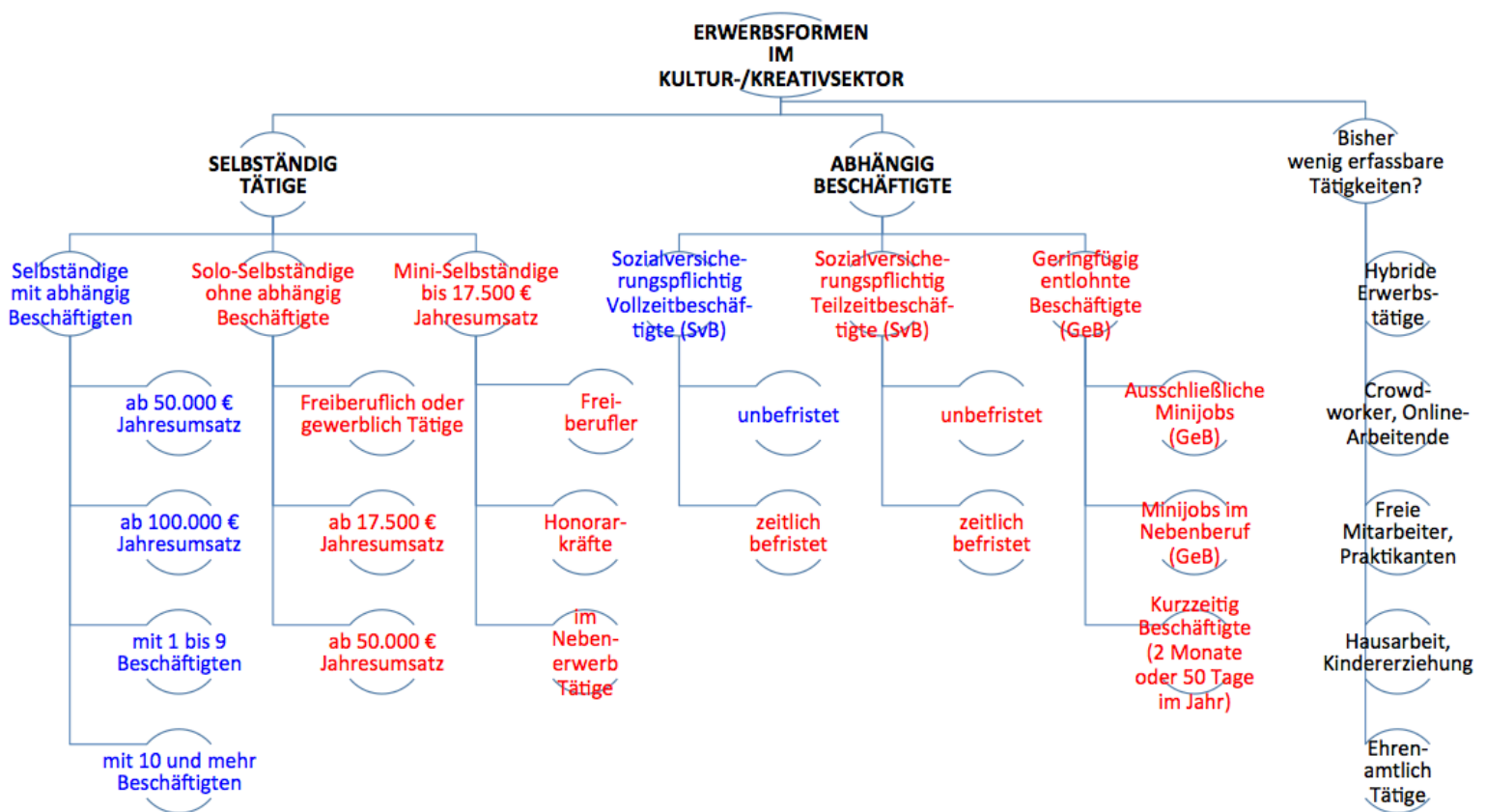
Bisher werden Analysen des Beschäftigungsmarktes in aller Regel vom „Normalarbeitsverhältnis“ dominiert, das in Vollzeit, ohne Befristung und mit den üblichen sozialen Leistungen versehen ausgeübt wird. Dem steht der klassische Unternehmer gegenüber, ein Selbständiger, der in einem kleinen oder großen Betrieb Beschäftigte anstellt. So genannte atypische Beschäftigungsformen, die nicht in dieses Raster passen wie beispielsweise Teilzeitarbeit, Minijobs oder Leiharbeit, führen in der herkömmlichen Arbeitsmarktforschung eher ein Schattendasein.

Letztere spielen allerdings im Kultur- und Kreativsektor eine entscheidende Rolle. Hier steht längst nicht mehr der Vollzeitbeschäftigte oder der Unternehmer im Mittelpunkt, vielmehr haben die atypischen Beschäftigungsformen erheblich an Bedeutung gewonnen. In einer Reihe von Arbeitsmärkten des Kultur- und Kreativsektors gibt es sogar kaum noch „normale“ Beschäftigungsformen. Eine realistische Bestandsaufnahme ist deshalb nur möglich, wenn man auch diese Beschäftigungsformen einbezieht und gleichrangig behandelt.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden ein neues (vorläufiges) Analysemodell vorgestellt, das dieser Entwicklung Rechnung trägt.

²⁵ BMWI (2018). Monitoring Kultur- und Kreativwirtschaft 2017, Langfassung, S. 16

Abb. 1: Modell des Arbeitsmarktes Kultur- und Kreativsektor nach Erwerbsformen



Hinweis: Rot markierte Tätigkeits-/Beschäftigungsformen werden dem Begriff der **atypischen Beschäftigung** zugeordnet, blau markierte dem Begriff des **Normalerwerbsverhältnisses**. Hybride Erwerbsformen, Crowdworker, ehrenamtlich Tätige u. ä. können derzeit noch nicht adäquat in der amtlichen Statistik erfasst werden.

Quelle: Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, 2018

Das Modell unterscheidet zunächst entsprechend der herkömmlichen Gliederung selbständig Tätige und abhängig Beschäftigte.

Um die besondere Vielfalt des Kultur- und Kreativsektors erfassen zu können, werden beide Segmente in jeweils drei Teilgruppen gegliedert. Dazu gehören in der Gruppe der selbständig Tätigen die Selbständigen mit abhängig Beschäftigten, die Solo-Selbständigen ohne abhängig Beschäftigte und die Mini-Selbständigen mit einem Jahresumsatz bis zu 17.500 Euro. Zu den abhängig Beschäftigten zählen die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und die geringfügig entlohnt Beschäftigten (Minijobs). Die aufgeführten Gruppen lassen sich mit Ausnahme der Mini-Selbständigen statistisch noch feiner erfassen, z. B. nach Umsatzgröße und der Zahl der Beschäftigten, nach unbefristeten/zeitlich befristeten Verträgen oder nach ausschließlichen/nebenberuflichen Tätigkeiten.

Die letzteren Gruppen werden in der Arbeitsmarkt- und Berufsstatistik bislang kaum oder gar nicht berücksichtigt und unter der Bezeichnung der marginalen Tätigkeiten zusammengefasst. Darunter fallen hybride Erwerbsformen wie die Crowdworker, die freien Mitarbeiter und Praktikanten, Tätigkeiten in der Kindererziehung und der Hausarbeit, ehrenamtliche Aktivitäten und Anderes.

In der Übersicht sind die „normalen“ Erwerbsformen – Normalarbeitsverhältnisse und Unternehmer – blau gekennzeichnet.

Die bisher als atypisch bezeichneten Erwerbsformen sind rot markiert. Hierunter fallen die Mini-Selbständigen mit einem Jahresumsatz unter 17.500 Euro, die Solo-Selbständigen ohne abhängig Beschäftigte, die sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und die geringfügig entlohnten Beschäftigten.

2.2 Die Verteilung der Erwerbsformen im Kultur- und Kreativsektor

Die folgende Abbildung verdeutlicht die prozentuale Verteilung der verschiedenen Erwerbsformen im Kultur- und Kreativsektor insgesamt.

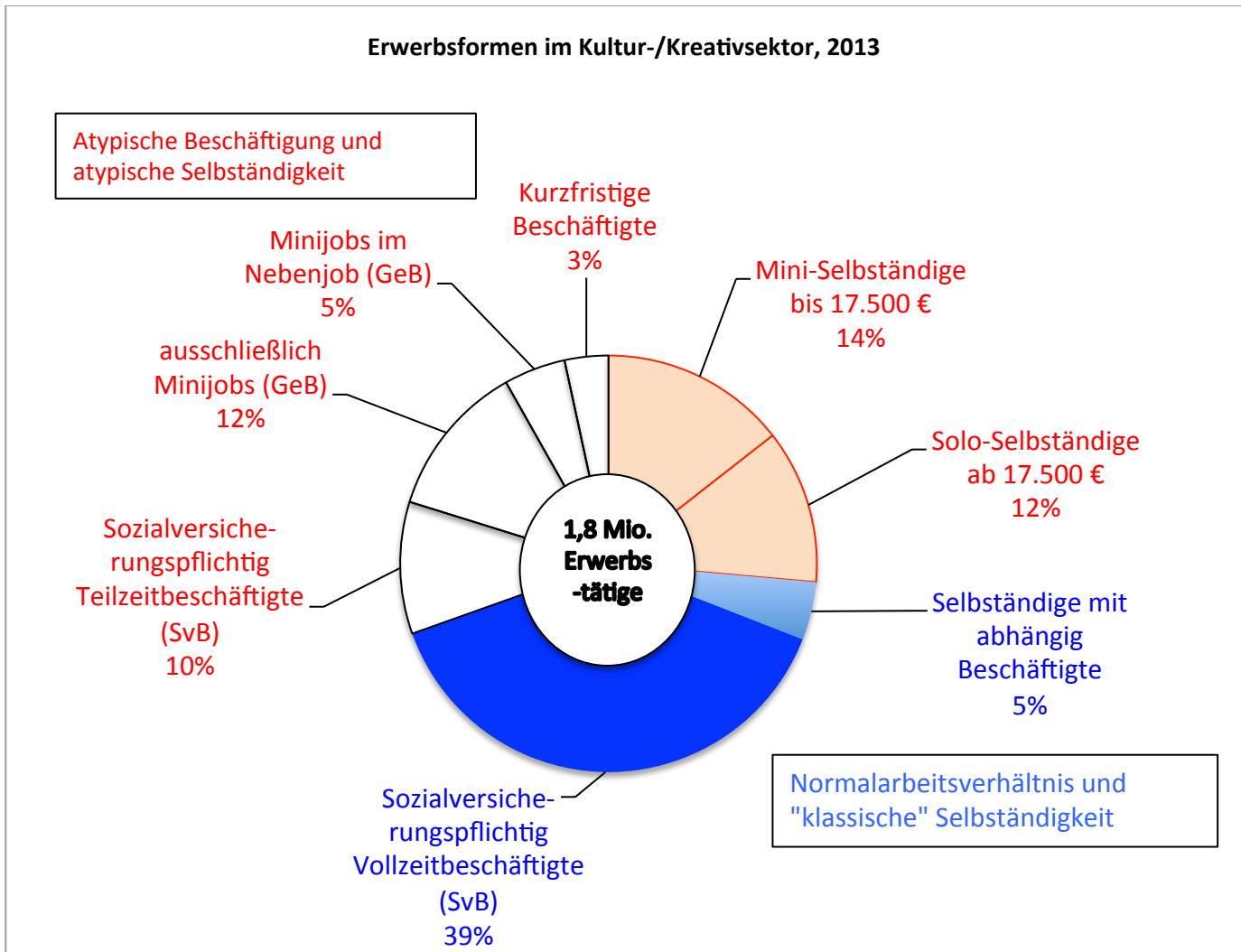
Normalarbeitsverhältnisse und klassische Selbständige machen gemeinsam rund 44 Prozent der rund 1,8 Millionen Erwerbstätigen aus. Die Anteile der sogenannten atypisch Beschäftigung und der sogenannten atypischen Selbständigkeit belaufen sich auf 56 Prozent.

Dabei stellen die Mini-Selbständigen mit 14 Prozent den größten Anteil. Ihnen folgen die Solo-Selbständigen und die „hauptberuflichen“ Minijobber mit 12 Prozent, gefolgt von den Teilzeitbeschäftigten mit 10 Prozent. Minijobs werden im Nebenjob von 5 Prozent wahrgenommen, der Anteil der kurzfristig Beschäftigten liegt bei 3 Prozent.

Die strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes hin zur atypischen Beschäftigung ist hier bereits zum größten Teil vollzogen.

Abb. 2: Verteilung der Erwerbsformen im Kultur- und Kreativsektor in Deutschland, 2013

Verschiedene Formen der abhängigen und selbständigen Erwerbstätigkeit



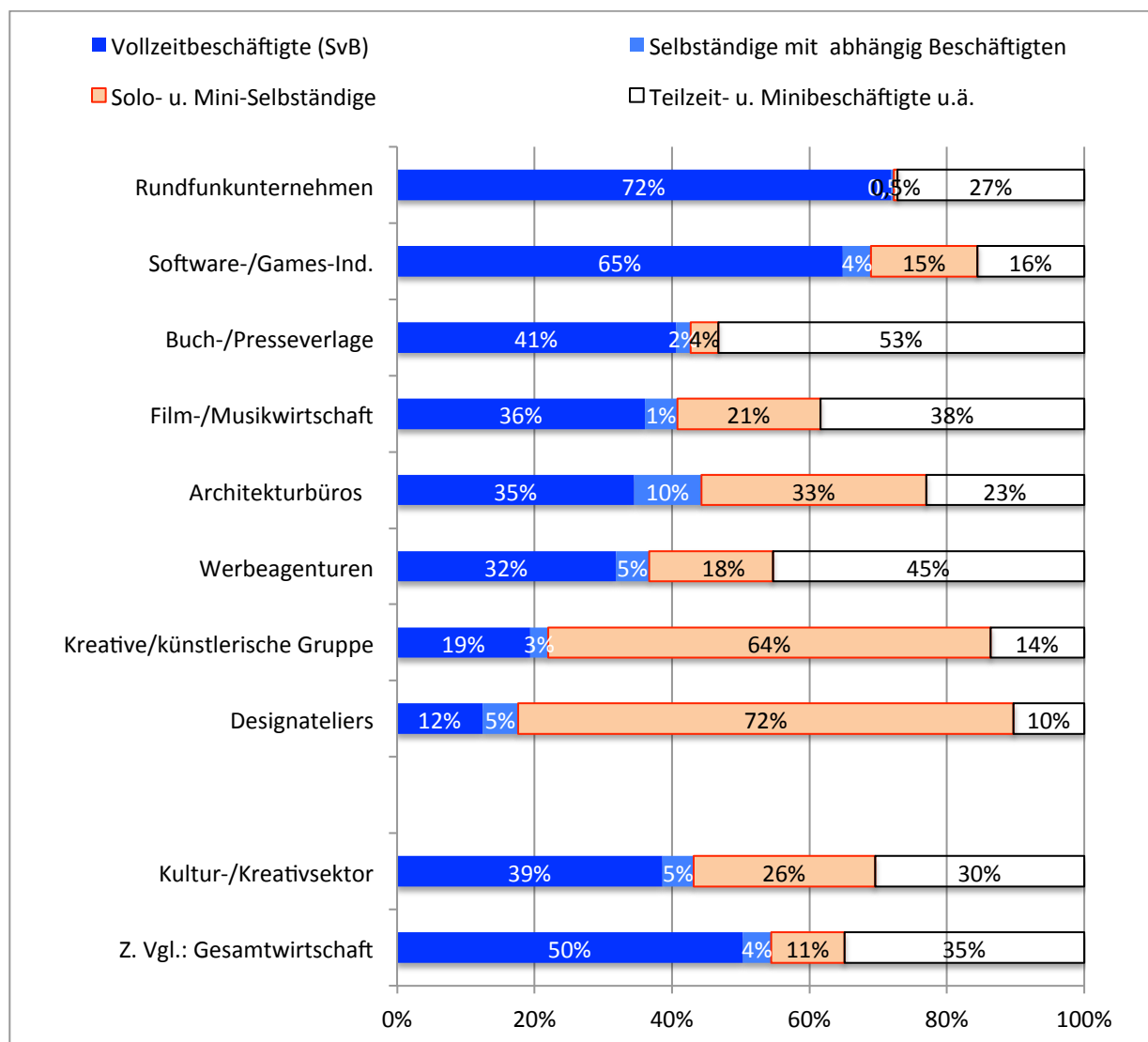
Hinweis: Blau markierte Tätigkeits-/Beschäftigungsformen entsprechen dem Normalerwerbsverhältnis; Selbständige bis/ab 17.500 € Jahresumsatz; SvB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; GeB = geringfügig entlohnte Beschäftigte mit bis zu 450 € im Monat; kurzfristig Beschäftigte bis 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr.

Quelle: Umsatzsteuerstatistik (Vor Anmeldung, Veranlagung), Unternehmensregister, Destatis; Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, 2018

2.3 Die verschiedenen Erwerbsformen in ausgewählten Teilmärkten

Bei einer differenzierten Betrachtung einzelner Teilmärkte oder Teilgruppen werden große Unterschiede bei der Verteilung der Normalarbeitsverhältnisse und der atypischen Beschäftigungen sichtbar.

Abb. 3: Verteilung der Erwerbsformen in ausgewählten Teilmärkten und Teilgruppen des Kultur- und Kreativsektors, 2013



Hinweis: Begriffe und Definitionen zu Erwerbsformen siehe Abb. 1 und 2. Fachliche Abgrenzung zu Teilmarkt/-gruppen nach NACE-/WZ-Nr. 60, 62.01, 58, 59, 71.11, /3.1; 90, 74.1

Quelle: Umsatzsteuerstatistik (Vor Anmeldung, Veranlagung), Unternehmensregister, Destatis; Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, 2018

Während in Rundfunkunternehmen die Beschäftigten noch zu 72 Prozent in Vollzeit arbeiten, ist es im Fall der Designateliere genau umgekehrt: hier liegt der Anteil der Solo- und Mini-Selbständigen bei eben diesen 72 Prozent. Ähnlich verhält es sich bei der Software-/Games-Industrie einerseits und der Gruppe der kreativen/künstlerischen Aktivitäten andererseits. Bei ersterer liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei 65 Prozent, bei letzteren erreicht der Anteil der Solo- und Mini-Selbständigen den gleichen prozentualen Anteil. Bei den Buch-/Presseverlagen und den Werbeagenturen stellen die Teilzeit- und Minibeschäftigten die größte Gruppe. In der Film-/Musikwirtschaft und bei den Architekturbüros ist die Verteilung der Erwerbsformen relativ ausgewogen.

Die hier erwähnten 8 Teilgruppen umfassen etwa 1,5 Millionen der insgesamt 1,8 Millionen Erwerbstätigen des Kultur- und Kreativsektors.

Einkommensverhältnisse

Wirtschaftspolitisch ebenfalls interessant ist ein Vergleich der Einkommen. Das obige Schaubild zeigt die Anteile der unterschiedlichen Erwerbsformen in den verschiedenen Teilgruppen oder -märkten. Im Folgenden werden die entsprechenden sehr unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten im Kultur- und Kreativsektor vorgestellt und Vergleichsgrößen benannt.

Die Vollzeitbeschäftigten (39 Prozent im Kultur- und Kreativsektor insgesamt) erzielen ein durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen von rund 3.700 Euro²⁶, die Selbständigen mit abhängig Beschäftigten (etwa 5 Prozent) erreichen einen entsprechenden Bruttoumsatz von 5.800 Euro.²⁷ In der Gruppe der Solo- und Mini-Selbständigen (26 Prozent) setzt ein Solo-Selbständiger monatlich durchschnittlich rund 2.600 Euro²⁸ um, ein Mini-Selbständiger kommt auf nur 430 Euro.²⁹

In der Gruppe der Teilzeit- und Minibeschäftigten (30 Prozent) schwanken die durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen zwischen 1.700 Euro (Teilzeit) und 450 Euro (Minijobs).

Im Folgenden werden die Einkünfte/Umsätze der jeweils dominierenden Erwerbsform vorgestellt.

Im Rundfunkbereich verdienen Vollzeitbeschäftigte (Anteil 72 Prozent) durchschnittlich 4.900 Euro monatlich. Der vergleichbare Wert in der Software-/Games-Industrie (Anteil 65 Prozent) liegt bei 4.600 Euro monatlich. Bei den Buch-/Presseverlagen erzielen die Teilzeit- und Minibeschäftigten (Anteil 53 Prozent) durchschnittlich 1.700 Euro bei den Teilzeitbeschäftigten im Monat und die Minijobber bis zu 450 Euro monatlich. Entsprechend gilt bei den Werbeagenturen (Anteil 45 Prozent bei Teilzeit und Minijobs) ebenfalls für die Minijobber ein Einkommen von bis zu 450 Euro monatlich, für die Teilzeitbeschäftigten eines von durchschnittlich 1.400 Euro im Monat. In der Gruppe

²⁶ Das angegebene durchschnittliche Bruttoeinkommen entspricht dem Medianwert für ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt im Jahr 2016, Quelle: Bundesagentur für Arbeit

²⁷ Der angegebene Durchschnittswert gilt für die Umsatzgrößenklasse von 50.000 bis 100.000 Euro. In der nächsthöheren Umsatzklasse ab 100.000 bis 250.000 Euro erzielt ein Selbständiger einen monatlichen Durchschnittsumsatz von 12.700 Euro, die weiteren Umsatzdurchschnitte sind nach oben offen. Quelle: Destatis

²⁸ Durchschnittswert für die Gruppe von 17.500 bis 50.000 Euro Jahresumsatz. Quelle: Destatis

²⁹ In der Umsatzklasse unter 17.500 Euro Jahresumsatz. Quelle: Destatis

creative/künstlerische Aktivitäten überwiegen die Solo- und Mini-Selbständigen (Anteil beider Gruppen zusammen: 64 Prozent). Die Mini-Selbständigen erreichen hier einen durchschnittlichen Bruttoumsatz von 490 Euro monatlich, die Solo-Selbständigen einen von 2.500 Euro. Bei den Designateliers liegen die entsprechenden Werte bei den Mini-Selbständigen bei monatlich 460 Euro und bei den Solo-Selbständigen bei 2.600 Euro (Anteil beider Gruppen zusammen: 72 Prozent).

Bei einem Vergleich des Kultur- und Kreativsektors mit der Gesamtwirtschaft zeigt sich im Übrigen, dass sich die Erwerbsstrukturen weitgehend angenähert haben. Nach der hier angewandten Berechnungsmethode arbeiten in der Gesamtwirtschaft 50 Prozent als Vollzeitbeschäftigte, 4 Prozent als Selbständige mit Beschäftigten, 11 Prozent als Solo- und Mini-Selbständige und 35 Prozent als Teilzeit- und Minibeschäftigte.

2.4 Hybride Erwerbsformen

Die den klassischen Statistiken zugrunde liegende Definition des Unternehmers ist kaum geeignet, große Teile der freiberuflichen Künstler und Kreativen entsprechend zu erfassen und einzuordnen.

Nebentätigkeiten – z. B. als Honorarkraft oder als freier Mitarbeiter – waren für Künstler und Kreative schon immer ein wesentliches Merkmal ihrer (beruflichen) Reproduktion. Dass diese nebeneinander ausgeübten Tätigkeiten zu einem strukturellen Problem werden können oder für viele Kreative und Künstler bereits geworden sind, zeigt sich in der zunehmend problematischen Behandlung nicht nur dieser Berufsgruppen durch die Finanzämter, die Bundesagentur für Arbeit, die Renten- und Krankenversicherung oder auch die Künstlersozialkasse.

Für die genannten Institutionen und Organisationen reicht die mögliche Zuordnung einzelner Künstler und Kreativer vom freien Mitarbeiter über den Freiberufler und Solo-Selbständigen oder Selbständigen mit Beschäftigten bis hin zu gewerblichen Tätigkeiten. Auch eine Einstufung als abhängig Beschäftigter in einer Voll- oder Kurzarbeitbeschäftigung ist in einigen Fällen nicht ausgeschlossen. Kurz, eine Eingruppierung sowohl als Unter- wie als Arbeitnehmer ist möglich. Die Verbindung mit der von den Betroffenen auch ausgeübten künstlerischen/kreativen Tätigkeit tritt dabei häufig in den Hintergrund.

Diese Unsicherheiten spiegeln die schon angesprochene, noch immer bestehende Ausrichtung der aktuellen Steuer- und Sozialsysteme auf das vertraute Normalarbeitsverhältnis, respektive den „klassischen“ Unternehmer wider. Dabei wird es zunehmend wichtiger, auf das nicht nur im Kultur- und Kreativsektor existente Modell der Mehrfachbeschäftigung oder der „Erwerbshybridisierung“ adäquat, das heißt durch eine Verbesserung der zugrunde liegenden strukturellen Vorgaben zu reagieren.

Die traditionellen Kategorisierungen unter Ausschluss der hybriden Erwerbsformen spiegeln sich im Übrigen auch in den bisher verfügbaren Basisstatistiken wieder und gelten für alle bisher dargestellten Befunde.

2.5 Crowdworker

Unabhängig davon, ob man das Phänomen Crowdfunding positiv oder negativ bewertet, zeigt sich auch in diesem Fall, dass sich die bisherige Trennung von Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung aufzulösen scheint.

Mit Crowdfunding ist die Art von Arbeit gemeint, die ohne die bislang übliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stattfindet. Sowohl die Erteilung eines Auftrags als auch dessen Abwicklung und die Bezahlung werden in der Regel digital und über Websites, dazu ohne persönlichen Kontakt vermittelt. Zur Charakterisierung dieser unverbindlich erscheinenden Arbeitsbeziehung hat das Oxford Internetinstitut der Universität Oxford den Begriff *GIG-Economy* geprägt. Ursprünglich bezeichnet ein Gig den Auftritt von Musikern an wechselnden Orten und/oder in wechselnden Formationen.

Die Bezeichnung findet sich in einer umfangreichen Untersuchung des Instituts, die unter dem Titel „Online Labour Index (OLI)“ veröffentlicht wurde und die sich als ergänzende Information zu existierenden Arbeitsmarktstatistiken versteht. Dazu hat das Institut einige der großen globalen englischsprachigen Websites ausgewertet, wie z. B. upwork.com, freelancer.com oder mturk.com. Die Arbeit auf den Plattformen wird klassifiziert in folgende berufliche Segmente:

- Softwareentwicklung und Technologie, z. B. Appentwicklung oder Data-Science
- Kreative Dienstleistungen und Multimedia, z. B. Videoproduktion oder Architektur
- Schreiben und Übersetzen, z. B. akademisches Schreiben oder Übersetzungen
- Bürotätigkeiten und Dateneingabe, z. B. Kundenservice oder Transkriptionen
- Verkauf und Marketing, z. B. Suchmaschinenoptimierung oder Werberveröffentlichungen
- Professionelle Dienstleistung, z. B. Rechtsanwaltservices oder Buchhaltung

Folgt man dieser beruflichen Gliederung des OLI, dann ist Crowdfunding in erheblichem Maße mit den Tätigkeiten von Kreativen und Kulturberufen verbunden. Zusätzlich kann die Softwareentwicklung in Teilen zu den kreativen Tätigkeiten gezählt werden, da neben einfachen GIGs auch anspruchsvolle Softwareprogrammarbeit geleistet wird, die – weit über handwerkliche softwaretechnische Fähigkeiten hinaus – in hohem Maße kreative und flexible Gestaltungsfähigkeiten benötigt.

Die Autoren der Studie kommen zu dem Schluss, dass diese neue Art der Beschäftigung zum einen Arbeitnehmer durchaus emanzipieren kann. Zum anderen sehen sie aber auch Risiken, wie fehlende Arbeitnehmerrechte und fehlende Möglichkeiten zu gemeinschaftlicher Organisation, etwa vergleichbar mit Gewerkschaften.

2.6 Zweites Zwischenfazit

Die vorgelegten Zahlen zeigen, dass der Arbeitsmarkt des Kultur- und Kreativsektors mit den klassischen Parametern „Normalarbeitsverhältnis“ und „Unternehmer“ nicht einmal hinreichend zu erfassen ist. Dass hier atypische Beschäftigungsverhältnisse und hybride Erwerbsformen dominieren, ist mehr als nur eine These. Um dieser (neuen) Vielfalt gerecht zu werden, bedarf es grundsätzlicherer Überlegungen im Hinblick auf die empirische Erfassung der realen Lage auf dem diskutierten Segment des Arbeitsmarktes. Außerdem wird deutlich, dass neue und andere unternehmens- und arbeitsmarktpolitische „Leitplanken“ benötigt werden, um die Rahmenbedingungen für die betroffenen Beschäftigten, Selbständigen, Unternehmer usw. längerfristig zu verbessern.

3 Ausblick

Allenthalben wird der Arbeitsmarkt unter dem Stichwort Arbeitsmarktbilanz behandelt. Welche Entwicklungen zeichnen sich ab? Wo werden Arbeitsplätze verschwinden, wo zukünftig Erwerbsmöglichkeiten vorhanden sein? Welche Art von Arbeit, welche Qualifikationen werden nachgefragt werden? Vor allem: Welche Marktregelungen fördern oder behindern neue Tätigkeitsformen?

3.1 Der Kultur- und Kreativsektor als Seismograf für gesamtgesellschaftliche Entwicklung?

Derzeit scheinen gerade künstlerische und kreative Berufe und Qualifikationen zunehmend positiv bewertet zu werden. Nicht nur wegen einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt soll die Bedeutung kultureller und kreativer Qualifikationen wachsen, denn „Creativity will save us from the Robots“ (Stuart Cunningham). Es geht vielmehr um die Gesellschaft als Ganzes, so etwa der Soziologe Andreas Reckwitz: „Wir leben nicht mehr im industriellen, sondern im kulturellen Kapitalismus.“³⁰

Auch in der deutschen Arbeitsmarktforschung wird neuerdings regelmäßig hervorgehoben, dass die kulturellen und kreativen Berufe gemeinsam mit den sozialen Berufen (vielleicht) die Bedeutung von Robotern und anderen Automatisierungen in der Arbeitswelt relativieren und mit zu einem ausgewogeneren gesellschaftlichen Leben beitragen könnten.

„Lange galt der Lebensentwurf des Künstlers eher als Gegenmodell zur arbeitnehmerischen Existenz“, erinnert Lisa Basten. „„Kreative‘ lebten etwa als Bohemien oder als armer Poet, eher am Rand der Gesellschaft. Heute ist die ‚kreative Arbeit‘ in die Mitte der Gesellschaft gerückt. Auch der normale Mittelständler, der aus gutem Hause kommt und an sozialer Absicherung und Familie interessiert ist, strebt darüber hinaus nach Kreativität.“³¹ Viele verknüpfen „mit den kreativen Berufen die Hoffnung, neue Beschäftigungen in wachsenden Wirtschaftsbereichen zu schaffen. Die Kultur- und Kreativbranchen gelten seitdem als Hoffnungsträger für die Wirtschaft der Zukunft.“³²

Ähnlich argumentiert Alexandra Manske, die in den „künstlerisch-kreativen Erwerbsfeldern“ eine „Art Seismograf für arbeitsgesellschaftliche Entwicklungstendenzen“ sieht: „Vielfach wird gar angenommen, dass dieser Bereich eine Schlüsselrolle im Wandel zu einer wissensgeprägten Dienstleistungsgesellschaft spielt.“³³

³⁰ Reckwitz, Andreas (2017). „Die Gesellschaft der Singularitäten“ Berlin, S. 8

³¹ Basten, Lisa (2016). „Der Mythos des kreativen Durchbeißen ist stärker als Interessenvertretung“ (24.10.2016) rights.info/artikel/lisa-basten-der-mythos-des-kreativen-durchbeissens-ist-staerker-als-interessenvertretung/28092

³² Basten, Lisa (2016) „Der Mythos vom Durchbeißen“ (29.12.2016) <http://dasnetz.online/der-mythos-vom-durchbeissen/>

³³ Manske, Alexandra (2015). „Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang“ Bielefeld, Dezember, S. 14

Der Deutsche Bundestag hat sich mehrfach mit dem Thema befasst und sich dabei für soziale Mindeststandards für Künstler und Kreative ausgesprochen³⁴. Ein Antrag der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“ mit der Überschrift „Soziale und wirtschaftliche Lage von Künstlerinnen, Künstlern und Kreativen verbessern, Kulturförderung gerecht gestalten“³⁵ wurde nach der Debatte in die Ausschüsse verwiesen. Behandelt wurden dabei u. a. die wirtschaftliche Lage von Kultur- und Kreativschaffenden, ihre soziale Absicherung und die Stärkung der von ihnen durchsetzbaren Rechte.

Die tradierten Begriffe der Normalarbeitsverhältnisse und der klassischen Selbständigkeit mit Beschäftigten müssen also – wie oben ausgeführt – u. a. für den Kultur- und Kreativsektor hinterfragt werden.

Dazu betonen die zitierten Studien ausdrücklich die zunehmende Bedeutung der bislang atypisch genannten Erwerbsformen für zahlreiche Wirtschaftsbranchen. Auf die Notwendigkeit einer kompetenten politischen Begleitung dieser sich verändernden Erwerbswelt wird ebenfalls hingewiesen. Aus einer sozialpolitischen Perspektive heraus verweisen sie auf mögliche soziale Verwerfungen und fordern, derlei negative Folgen für Gesellschaft und Wirtschaft zu mindern oder zu verhindern.

3.2 Der Kultur- und Kreativsektor als wirtschaftspolitische Herausforderung

Die Ausweitung des Arbeitsmarktes im Kultur- und Kreativsektor ist, wie oben beschrieben, insbesondere durch den Zuwachs von atypischer Tätigkeit und Beschäftigung entstanden und verfügt bereits heute über ein beachtliches Beschäftigungsvolumen³⁶. Dabei ist der Anteil der Selbständigen zwischen 1991 und 2015 um 153 Prozent gestiegen. Der Zuwachs der abhängig Beschäftigten – vom Vollzeit- bis zum kurzzeitig Beschäftigten – fiel mit 55 Prozent deutlich niedriger aus. Dennoch liegt selbst diese Entwicklungslinie weit über der Zuwachsrate in der Gesamtwirtschaft, sie stieg im Vergleichszeitraum lediglich um 10 Prozent.

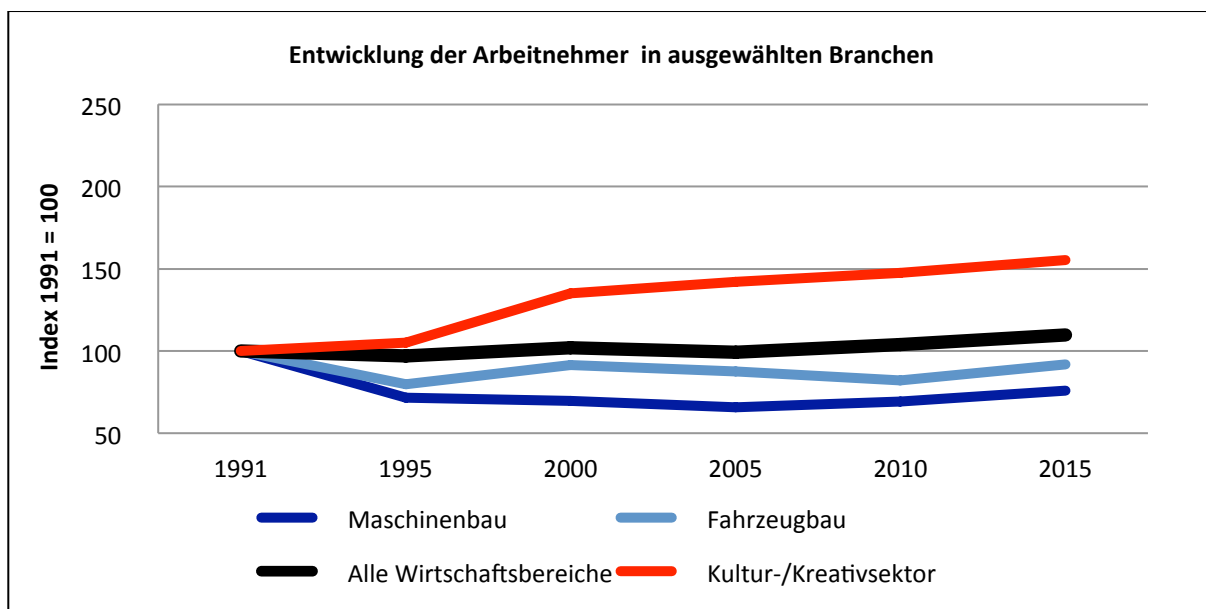
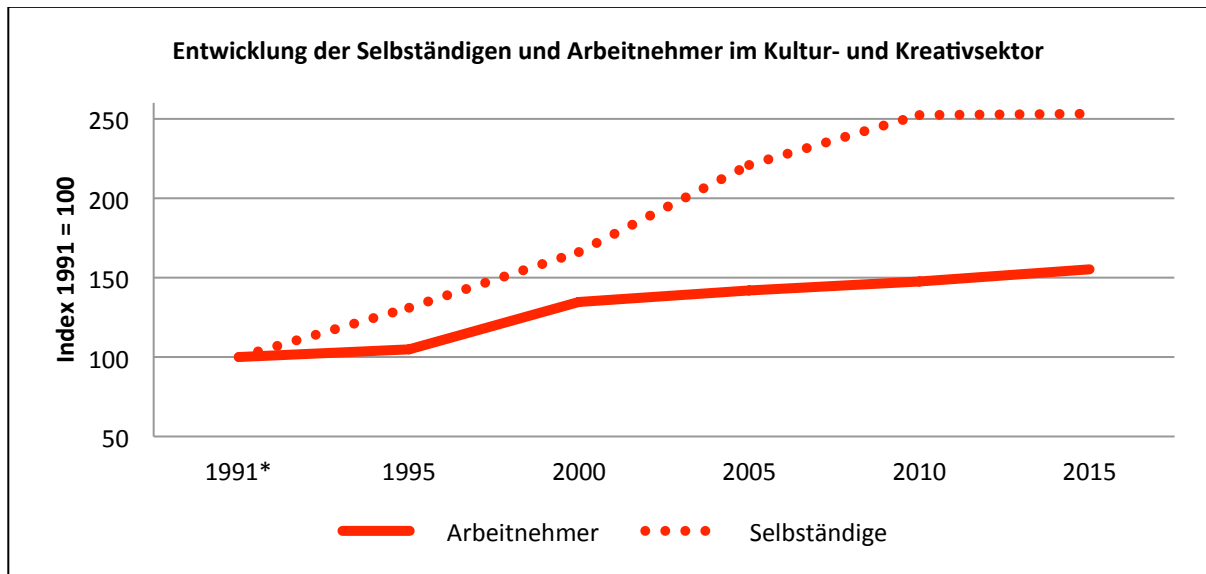
Für diese überdurchschnittlichen Zuwächse gibt es eine Reihe von Gründen. Zum einen ist der Marktzugang im Kultur- und Kreativsektor wenig reguliert, zum anderen überwiegen die atypischen Beschäftigungsverhältnisse – wie aufgezeigt, ist etwa das Nebeneinander verschiedener Teilzeittätigkeiten längst üblich. Hinzu tritt, dass in den Kreativbranchen schon früh eine Hinwendung zu projektorientierter Arbeit begann, die in anderen Wirtschaftsbranchen erst später einsetzte.

³⁴ Deutscher Bundestag (2017). Kultur und Medien/Ausschuss - 26.04.2017 (hib 274/2017) https://www.bundestag.de/presse/hib/2017_04/-/504460 ; Weinlein, Alexander (2017). „Plädoyer für soziale Mindeststandards. Sachverständige sprechen sich für bessere Bezahlung von Künstlern aus“ ([Das Parlament Nr. 18 / 02.05.2017](https://www.das-parlament.de/2017/18/kultur_und_bildung/-/504882)) https://www.das-parlament.de/2017/18/kultur_und_bildung/-/504882

³⁵ Deutscher Bundestag (2017). Drucksache 18/12373 18. Wahlperiode 17.05.2017

³⁶ Nimmt alle Kultur- und Kreativberufe außerhalb des Kultur- und Kreativsektors hinzu, z.B. Designer*innen in der Automobilindustrie, dann leben über 3 Millionen Menschen von Kunst, Kultur und Kreativität in Deutschland gemäß der neuen Statistik des UNESCO Institute for Statistics, Montreal

Abb. 4: Langfristige Entwicklung des Kultur- und Kreativsektors im Branchenvergleich 1991–2015



Hinweis: Selbständige und Arbeitnehmer umfassen alle Arten von Erwerbstätigkeit, vom Mini-Tätigen bis zum Vollzeitbeschäftigten gemäß des Definitionskonzepts der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. *Keine Angaben zum Jahr 1990 möglich.

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Detailergebnisse), Destatis; eigene Berechnungen Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung

Die geschilderte überragende Wachstumsdynamik des Kultur- und Kreativsektors wird in der ersten der beiden obigen Übersichten angezeigt. Das zweite Schaubild vergleicht dazu die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in verschiedenen Industriezweigen. Dabei wird die Bedeutung der kreativen Branchen gegenüber den klassischen Industrien noch einmal deutlich.

Die Zahl der „kreativen“ Arbeitnehmer*innen stieg zwischen 1991 und 2015 stärker an als die Zahl der Arbeitnehmer*innen in der Gesamtwirtschaft (alle Wirtschaftsbereiche). Erstere nahm um 55 Prozent, letztere lediglich um 10 Prozent zu. Die Arbeitsmärkte in den beiden klassischen Branchen Maschinenbau und Fahrzeugbau nahmen im gleichen Zeitraum sogar um 24 Prozent bzw. um 8 Prozent ab. Diesem Stellenabbau stehen allerdings für den gesamten Zeitverlauf regelmäßig weit überdurchschnittliche Zuwächse in der Bruttowertschöpfung gegenüber. Offensichtlich wurden diese durch eine Rationalisierung mittels neuer Technologien erreicht. Bei den verbliebenen Arbeitsplätzen handelt es sich zu mehr als 90 Prozent um Vollzeitarbeitsplätze. Nur 6 bis 10 Prozent der Arbeitnehmer*innen sind hier in Teilzeit oder als Minibeschäftigte tätig.

Wachstumsdynamik, Flexibilisierung und Schrumpfungprozesse

Die hier als Beispiele angeführten Arbeitsmärkte des Maschinen- und Fahrzeugbaus können derzeit noch als Arbeitsmärkte im herkömmlichen Sinne bezeichnet werden. Hier herrscht noch das Normalarbeitsverhältnis vor, atypische Arbeitsverhältnisse spielen nur eine untergeordnete Rolle. Wenn hier Arbeitsplätze abgebaut werden, trifft das die normalen Arbeitsverhältnisse.

Im Kultur- und Kreativsektor liegen die Verhältnisse anders. Wie oben erläutert, liegt hier der Anteil der Vollzeitbeschäftigten je nach Teilmarkt nur bei 20 bis 60 Prozent, die komplementären prozentualen Anteile entfallen auf Teilzeit- und Minibeschäftigung. Es spricht Vieles dafür, dass die wachsenden Beschäftigungszahlen im Kultur- und Kreativsektor durch die atypische Beschäftigung erreicht worden sind.

Die beschriebenen Zusammenhänge stellen eine wirtschaftspolitische Herausforderung dar. Es gilt, adäquate Rahmenbedingungen für alle im Kultur- und Kreativsektor wirtschaftlich Tätigen und Beschäftigten zu schaffen. Kurz, gefordert ist eine Wirtschaftspolitik mit einem ganzheitlichen Ansatz, die alle Erwerbstätigen einbezieht. Um nur einige Ansatzpunkte für eine wirtschaftspolitische Neuaufstellung zu nennen:

- Entgegen der bisherigen Regelungen müssen Mini-Selbständige und Solo-Selbständige als „Selbständige“ anerkannt werden, weil sie – unabhängig von der Höhe des Umsatzes – tatsächlich als Unternehmer*innen oder Produzent*innen tätig sind.
- Unternehmerische Aktivitäten von Kreativen und Künstler*innen werden unabhängig von ihrer Größe (Umsatz, Beschäftigte) als unternehmerische Initiativen mit dem Schwerpunkt der Herstellung/Erbringung von Kunst-, Kultur- und Kreativprodukten und/oder entsprechenden Dienstleistungen anerkannt.
- Oft entwickeln kleine und mittelständische Kultur- und Kreativunternehmen (KMU) innovative Produkte und Dienstleistungen immaterieller und nichttechnischer Art, die zunächst nur im regionalen Rahmen angeboten und nachgefragt werden. Damit werden deren kreative und wirtschaftliche Potentiale oft nicht ausgeschöpft. Eine entsprechende

Förderung würde nicht nur die Möglichkeiten am Markt erweitern, sondern auch zu einer Stabilisierung der KMU beitragen.

- Größere Kultur- und Kreativunternehmen sind für die regionale und lokale Kultur- und Kreativwirtschaft insgesamt von Bedeutung. Sie tragen hier als „Ankerunternehmen“ zur Steigerung der Nachfrage in den jeweiligen Teilmärkten bei. Dazu müssen sie sich aber auch im europäischen oder globalen Wettbewerb behaupten können. Hier sind entsprechende Förderprogramme – etwa günstige Bankkredite – sinnvoll.

Mit den hier vorgeschlagenen Maßnahmen würde sich der wirtschaftspolitische Blick nicht mehr nur auf die zehn oder zwanzig größten Unternehmen konzentrieren, sondern sämtliche Branchen des Kultur- und Kreativsektors mit den darin aktiven 10.000 bis 20.000 Klein- und Kleinstunternehmen (mit wenigen angestellten Beschäftigten) und Solo-Selbständigen „entdecken“ und damit zur Erschließung von bisher wenig beachtetem kreativen Potential beitragen. Verbunden wäre damit auch der Abschied von der These, Künstler*innen und die Kultur- und Kreativproduzent*innen seien wegen ihrer besonderen Produktionsbedingungen per se „wertschöpfungsschwach“.

Vielfalt und Realität in der Wirtschaftspolitik

Wenn über die aktuellen Umbrüche in der Wirtschaft wie in der Wirtschaftspolitik debattiert wird, fallen sofort Stichworte wie Digitalisierung und Globalisierung. Damit sind freilich nicht alle strukturellen Veränderungen der letzten Jahre ausreichend beschrieben. Mindestens ebenso wichtig sind die damit einhergehenden Fragmentierungs- und Individualisierungsprozesse in nahezu allen wirtschaftlichen Bereichen. Das führt zu einer neuen Vielfalt des Wirtschaftens, was Arbeitsverhältnisse und Unternehmertum betrifft. Begriffe wie „normal“ oder „nicht normal“ („atypisch“) eignen sich offensichtlich immer weniger zur Beschreibung dieser Realitäten. Am Beispiel des Kultur- und Kreativsektors wird eine Reihe von Kriterien deutlich, die bei der perspektivischen Gestaltung der heutigen Arbeitsmärkte im Übergang beachtet werden sollten.

Der Sektor benötigt sowohl gering als auch hoch qualifizierte Menschen. Künstler*innen und Kreative sind in einem hohen Maße intrinsisch motiviert: sie identifizieren sich mit ihren Produkten und agieren nicht nur wertschöpfungsorientiert. Charakteristisch für den kleinstrukturierten Markt ist die umfassende Bereitschaft und Fähigkeit zur Innovation – entlang kreativer Ideen werden kontinuierlich neue Produkte und Dienstleistungen entwickelt, was für enorme Flexibilität und Wandlungsfähigkeit ebenso spricht wie für große Freude am Experiment, verbunden mit einer gewissen Offenheit und Individualität aller Akteure.

Mit dieser „Arbeitsmarktbilanz“ verbinden sich insgesamt vielfache Herausforderungen nicht nur für die Wirtschaftspolitik. Es gilt, die prägenden Trends und Tendenzen kompetent zu begleiten, um der neuen Pluralität in Wirtschaft und Gesellschaft gerecht zu werden. Am Beispiel des oft

angesprochenen Wandels durch die fortschreitende Digitalisierung wird deutlich, dass die Beschäftigung mit den damit verbundenen Folgen sinnvoll nur als „Querschnittsaufgabe“ erfolgen kann, weil sie viele, wenn nicht alle Politikfelder – Wirtschaft, Arbeit, Soziales, Kultur, Bildung, Wissenschaft und Forschung usw. – betreffen.

4 Anhang

Quellen und weiterführende Literatur

- Allmendinger, Jutta (2017). „Das Land, in dem wir leben wollen“, Kapitel: „Erwerbsarbeit: Höchste Priorität“, München
- Apitzsch, Birgit; Shire, Karen A.; Heinrich, Steffen; Mottweiler, Hannelore; Tünte, Markus (2015). „Flexibilität und Beschäftigungswandel“ Weinheim, Basel,
- Arlt, Hans-Jürgen; Kempe, Martin; Osterberg, Sven (2017). „Die Zukunft der Arbeit als öffentliches Thema. Presseberichterstattung zwischen Mainstream und blinden Flecken.“ Otto Brenner Stiftung-Arbeitsheft 90; Frankfurt/Main
- Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2017). „Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit“ in Ifo Schnelldienst 7/2017 70. Jahrgang 13. April 2017
- Basten, Lisa (2016) „Der Mythos vom Durchbeißen“ (29.12.2016) <http://dasnetz.online/der-mythos-vom-durchbeissen/>
- Basten, Lisa (2016). „Der Mythos des kreativen Durchbeißens ist stärker als Interessenvertretung“ (24.10.2016) rights.info/artikel/lisa-basten-der-mythos-des-kreativen-durchbeissens-ist-staerker-als-interessenvertretung/28092
- Basten, Lisa (2016). „Wir Kreative! Das Selbstverständnis einer Branche“, Berlin
- Bitkom (2017). „Unternehmen wünschen sich Digital-Offensive der Politik“ 28.11.2017 <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Unternehmen-wuenschen-sich-Digital-Offensive-der-Politik.html>
- Blumenreich, Ulrike (Hg.) (2012). „Studium – Arbeitsmarkt – Kultur. Ergebnisse eines Forschungsprojektes“, Reihe Dokumentation Nr. 70 der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V., Bonn, Essen
- BMAS (2016). „Grünbuch. Arbeiten 4.0.“, Berlin
- BMAS (2017). „Weißbuch Arbeiten 4.0“, Berlin
- BMAS (2017). „Plattformbasierte Erwerbsarbeit: Stand der empirischen Forschung“, Forschungsbericht 498, Berlin
- BMWI (2018). „Monitoring Kultur- und Kreativwirtschaft 2017“, Langfassung
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2015). „Editorial“, in: Sozialer Fortschritt – 64/2015/Heft 9-10
- Bögenhold, Dieter; Klinglmair, Robert; Kandutsch, Florian (2017). „Solo-Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy,“ Foresight and STI Governance, vol. 11, no 4, pp. 23-32

- Brenke, Karl (2013). "Struktur und Einkommen der kreativ Tätigen in Berlin: Forschungsprojekt im Auftrag der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung des Landes Berlin," DIW Berlin: Politikberatung kompakt, pbk76
- Bührmann, Andrea (2012). „Unternehmertum jenseits des Normalunternehmertums: Für eine praxistheoretisch inspirierte Erforschung unternehmerischer Aktivitäten“, in: Berliner Journal für Soziologie 22/2012
- Bührmann, Andrea; Fachinger, Uwe; Welskop-Deffaa, Eva, M. (2018). „Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen“, Wiesbaden
- Bundesagentur für Arbeit (o.J.), „Beschäftigungsstatistik“, verschiedene Jahrgänge
- Destatis (o.J.). „Umsatzsteuerstatistik“, verschiedene Jahrgänge
- Destatis (o.J.). „Unternehmensregister“, verschiedene Jahrgänge
- Destatis (2017). „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung“, Detailergebnisse
- Deutscher Bundestag (2017). Drucksache 18/12373 18. Wahlperiode 17.05.2017
- Deutscher Bundestag (2017). Kultur und Medien/Ausschuss - 26.04.2017 (hib 274/2017) https://www.bundestag.de/presse/hib/2017_04/-/504460
- DIW/ECON (2015). „Zur anhaltend prägenden Rolle des Normalarbeitsverhältnisses auf dem deutschen Arbeitsmarkt“, Expertise für die IG BCE
- Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1998). „Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung“ MittAB Nr. 3/98, S. 438 ff (450)
- Eggers, Dave (2014). „Der Circle“, Köln
- Eichhorst, Werner; Buhlmann, Florian (2015). „Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt“ IZA Standpunkte Nr. 77, Bonn
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Thode, Eric (2016). „Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung“, Gütersloh
- FAZ (2018). Digitalisierung zerstört 3,4 Millionen Stellen“ in FAZ 02.02.2018, Nr. 28/ S. 15
- Fohrbeck, Karla; Wiesand, Johannes Andreas (1975). „Der Künstler-Report. Musikschaffende, Darsteller/Realisatoren, Bildende Künstler/Designer“, München-Wien
- Fohrbeck, Karla; Wiesand, Johannes Andreas, Woltereck, Frank (1976). „Arbeitnehmer oder Unternehmer? Zur Rechtssituation der Kulturberufe“, Berlin
- Haak, Carroll (2005). „Künstler zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit“ WZB-Discussion-Paper SP 2005-107, Berlin
- Haak, Carroll; Schmid, Günther (1999). „Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?“ WZB-Discussion-Paper P99-506 , Berlin
- Hans Böckler Stiftung (2017). Böckler Impuls 7/2017 „Crowdwork. Kreative im Hamsterrad“

- Hans Böckler Stiftung (2017). Böckler Impuls 9/2017 „Atypische Beschäftigung. Neuer Höchststand“
- IAB/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015). „Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar“, Kurzbericht 24/2015
- IAB/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018). „Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Weniger Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt“, Kurzbericht 4/2018
- Manske, Alexandra (2015). „Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang“ Bielefeld
- Manske, Alexandra (2015). „Selbständigkeit als Patchwork-Existenz. Neue Muster von Selbständigkeit in den Kulturberufen“, in: Sozialer Fortschritt – 64/2015/Heft 9-10, S.
- Mückenberger, Ulrich (2016). „Der Arbeitnehmerbegriff – eine strategische Orientierung für die Kommission „Arbeit der Zukunft““. Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“
- Mückenberger, Ulrich (1985). „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?“ In: Zeitschrift für Sozialreform, 1/1985
- Pongratz, Hans J. Bormann, Sarah (2017). „Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‘Crowdworking’ in Deutschland“, AIS-Studien, Jg. 10, H. 2, S. 158-181
- Pongratz, Hans J.; Abbenhardt, Lisa (2015). „Selbständigkeit, Unternehmertum oder Entrepreneurship? Differenzierungen der Felder unternehmerischen Handelns“, in: Sozialer Fortschritt – 64/2015/Heft 9-10
- Reckwitz, Andreas (2017). „Die Gesellschaft der Singularitäten“ Berlin
- Schmidt, Florian A. (2017). „Arbeitsmärkte in der Plattform-Ökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork,“ Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf; Hufnagel, Rainer (2013). „Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen“, Berlin
- Staab, Philipp (2016). „Digitalisierung und soziale Ungleichheit: die Dienstleistungsgesellschaft am Scheideweg?“ in Heinz Bude, Philipp Staab (Hg.) „Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen“ Frankfurt/M. 2016
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2008). Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main
- Stettes, Oliver (2017). „Digitalisierung der Arbeitswelt – es bleiben noch viele Fragen offen“ in ZUR DISKUSSION GESTELLT ifo Schnelldienst 7 / 2017 70. Jahrgang 13. April 2017
- Telekom (2015). „Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft“ – das Fazit: „Die Digitalisierung wird Arbeit dramatisch verändern. Die Personalressorts in den Unternehmen müssen handeln“ (02.09.2015). <https://www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/maschinen-werden-kuenftig-kollegen-sein-349222>
- UNESCO Institut für Statistik (2017). „Cultural Employment Statistics“, Montreal

- Vogl, Elisabeth (2018). „Crowdsourcing-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit. Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen“, Augsburg, München
- Weinlein, Alexander (2017). „Plädoyer für soziale Mindeststandards. Sachverständige sprechen sich für bessere Bezahlung von Künstlern aus“ (Das Parlament Nr. 18 / 02.05.2017) https://www.das-parlament.de/2017/18/kultur_und_bildung/-/504882
- Wingerter, Christian (Statistisches Bundesamt) (2012). „Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel“ in Wirtschaftsdienst des ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft