

Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität

Betzelt, Sigrid

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Betzelt, S. (2006). *Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität*. (ZeS-Arbeitspapier, 3/2006). Bremen: Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-109220>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Sigrid Betzelt

**Flexible Wissensarbeit:
AlleindienstleisterInnen zwischen
Privileg und Prekarität.**

ZeS-Arbeitspapier Nr. 3/2006

Zentrum für Sozialpolitik
Universität Bremen
Parkallee 39
D-28209 Bremen
eMail: sbetzelt@zes.uni-bremen.de

Das Papier präsentiert zentrale Ergebnisse des DFG-Projekts „Neue Formen von Selbständigkeit in Kulturberufen“. Dr. Sigrid Betzelt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat“ des Zentrums für Sozialpolitik der Universität Bremen. Dank für wertvolle inhaltliche und formale Anmerkungen zum Manuskript gebührt Prof. Dr. Karin Gottschall, Dr. Susanne Pernicka und Dipl. Soz. Gisela Hegemann-Mahltig. *Korrigierte Fassung der ersten Druckauflage (29.05.2006).*

Herausgeber:
Zentrum für Sozialpolitik
Universität Bremen
- Barkhof -, Parkallee 39
28209 Bremen
Tel.: 0421/218-4362
Fax: 0421/218-7540
e-mail: srose@zes.uni-bremen.de
<http://www.zes.uni-bremen.de>
ZeS-Arbeitspapiere
ISSN 1436-7203

Zusammenfassung / Summary

Flexible Wissensarbeit in Form hoch qualifizierter selbständiger Beschäftigung stellt in der Bundesrepublik einen relativ neuen Erwerbstypus dar, der im Dienstleistungssektor auf Expansionskurs ist. Der Beitrag stellt zentrale Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im exemplarischen Feld ausgewählter Kulturberufe vor, die als Trendsetter für die neuere selbständige Erwerbsform des „Alleindienstleisters“ gelten können. Gezeigt wird, dass nicht nur deren objektive Erwerbsstrukturen von bekannten Mustern abweichen, da sie – bei vergleichsweise schwacher Geschlechtersegregation – den hoch Qualifizierten nur relativ bescheidene Einkommen unter risikoreichen Erwerbsbedingungen bieten. Besonderheiten zeigen sich auch in den individuellen subjektiven Orientierungen und Handlungsstrategien. Diese subjektiven Faktoren, so das Kernargument dieses Beitrags, ermöglichen erst das „Funktionieren“ des flexiblen Erwerbsmodells. Auf der Basis starker intrinsischer Motivationen und eines dominant wertrationalen Berufsverständnisses entwickeln die individuellen Akteure in reflexiver Weise Handlungsmuster im Umgang mit den marktradikalen Bedingungen, die eine mehr oder minder gelungene Balance zwischen individuellen Freiheitsgraden und marktlichen Restriktionen ermöglichen. Dabei ergeben sich für Männer wie Frauen überwiegend kontinuierliche, wenngleich komplexe Erwerbsbiographien jenseits herkömmlicher Karrierepfade. Diese qualitativ gewonnenen empirischen Befunde werden im Hinblick auf theoretische Konzepte der Arbeits-, Berufs- und Professionssoziologie sowie der sozialen Ungleichheit diskutiert. Abschließend wird aufgezeigt, dass das Erwerbsmuster flexibler Wissensarbeit besonders aufgrund der fragilen individuellen und kollektiven Risikostrategien durchaus institutionellen Handlungsbedarf aufwirft.

Flexible knowledge-based work of highly-skilled self-employed workers is a comparatively new employment pattern in Germany that is expanding in the services sector. The paper presents the main results of an empirical study in the exemplary field of cultural professions which can be seen as trendsetters for this type of single person self-employment. The findings show that not only the ‘objective’ employment structures deviate from known patterns as they are – with only weak gender-segregations – characterized by low incomes for highly-skilled professionals and risky market conditions without state-regulation. Also the ‘subjective’ individual orientations and occupational strategies are of special quality. It is particularly these ‘subjective’ factors, so the argument of this paper, that make this specific employment model work. On the grounds of strong intrinsic motivations and primarily value rational professional orientations, the individual actors develop action patterns that more or less allow to balance individual freedom and restrictions of the market. These strong individual resources typically lead to continuous though complex work histories beyond traditional career paths. These results of ‘qualitative’ research are discussed with regard to theoretical concepts of the sociology of work, professions, and social inequality. At the end it is shown that due to the fragile individual and collective risk strategies the pattern of flexible knowledge-based work implies several needs for institutional action.

Inhalt

1	Einleitung.....	5
2	Kulturberufe als Trendsetter neuer Erwerbsformen	10
2.1	Beschäftigungsentwicklung und Sozialstruktur	10
	Entwicklung der Beschäftigung.....	10
	Einkommenssituation der selbständigen Kulturberufe: Datenproblematik....	12
	Ergebnisse der Einkommensanalysen	16
	Arbeitszeiten der selbständigen Kulturberufe	20
	Private Haushalts- und Lebensformen.....	22
2.2	Institutionelle Rahmung und kollektive Akteure.....	26
	Marktdominanz statt Regulation	26
	Kollektive Akteure: Innovativ und in Grenzen erfolgreich.....	29
2.3	Fazit: Individualisierte Erwerbsstrukturen mit flexiblen Bindungen	33
3	Subjektive Dimensionen des neuen Erwerbsmusters	34
3.1	Beruflichkeit als Basis individueller Marktbehauptung	35
	Typen von Berufsverständnis: Primär wertrational.....	35
	Berufsverständnis und Markt: Subjektive Wahrnehmung und Strategien	39
	Diskussion der Ergebnisse im Licht theoretischer Konzepte	45
3.2	Selbständigkeit als Chance und Risiko.....	47
3.3	Privatsphäre als Ressource des Risikoausgleichs	52
4	Zur Nachhaltigkeit „flexibler Wissensarbeit“	56
4.1	Individuelle Berufsverläufe: Kontinuität durch Wandel	56
4.2	Flexible Wissensarbeit zwischen „neuen“ und „alten“ Mustern sozialer Ungleichheit.....	62
5	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	66
6	Literatur	71
7	Anhang.....	84

1 Einleitung

Der Beitrag beschäftigt sich mit einer Facette des Strukturwandels von Erwerbsarbeit, die allgemein als Ausdruck der *Flexibilisierung* von Arbeit verstanden wird. Dabei stehen nicht die vielfältigen Veränderungen innerhalb abhängiger Beschäftigungsverhältnisse im Mittelpunkt, sondern der Blick wird auf neuere *selbständige Erwerbsformen* gerichtet, die in der Bundesrepublik wie auch in anderen westlichen Ländern seit längerem an Bedeutung gewonnen haben. Besonders seit den 1990er Jahren ist eine Ausweitung (semi-)selbständiger Beschäftigung zu verzeichnen in Form von Einpersonen- oder Alleinselbständigkeit (d. h. ohne MitarbeiterInnen), Sub-Unternehmertum, Franchising, oder freiberuflicher Arbeit auf Honorarbasis unterschiedlicher Vertragsgestaltung, die generell auf eine „Verflüssigung“ der Übergänge zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung verweist (vgl. Dietrich 1999, 1998). Aus diesem in mehrfacher Hinsicht sehr heterogenen Spektrum (vgl. Betzelt/Fachinger 2004a) wird eine besonders expansive Gruppe thematisiert, die wegen ihrer spezifischen Erwerbssituation und Beschäftigungsstruktur ein interessantes Untersuchungsfeld darstellt: Es geht um hoch qualifizierte Alleinselbständige in wissensintensiven Dienstleistungsfeldern, deren Zunahme in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre in besonderem Maß zur „Renaissance“ beruflicher Selbständigkeit beigetragen hat (vgl. Leicht/Philipp 2005; Bögenhold/Fachinger 2004).¹

Zwar lassen sich selbst die hoch qualifizierten, das heißt akademisch gebildeten „AlleindienstleisterInnen“ im Hinblick auf ihre Zusammensetzung, die wirtschaftlichen Schwerpunkte und die Arbeitsbedingungen nicht über einen Kamm scheren.² Dennoch zeichnet sich diese Gruppe typischerweise dadurch aus, dass sie außer einem Computerarbeitsplatz in der Regel kaum über Betriebsvermögen, sondern nur über das Humankapital ihrer Arbeitskraft verfügt. Diese AlleindienstleisterInnen agieren damit in der Regel ohne betrieblichen Rahmen und arbeiten teilweise in den eigenen vier Wänden, mit tendenziell „entgrenzten“, großteils langen Arbeitszeiten, und müssen sich in gesetzlich oder kollektiv meist nur schwach regulierten Märkten behaupten. Die erzielten Einkommen unterliegen damit unmittelbar den Marktschwankungen und bewegen sich – trotz des hohen Qualifikationsniveaus – häufig eher am unteren Ende der Einkommensskala, wobei die Verteilung je

¹ Im internationalen Vergleich ist bereits seit etwa 1980 ein mehr oder minder starker Anstieg von Einpersonenselbständigen zu verzeichnen. Die sektorale Verteilung und qualifikatorische Zusammensetzung der Selbständigen unterscheidet sich jedoch zum Teil erheblich von der deutschen Situation; so dominieren z.B. in Großbritannien gering Qualifizierte unter den Einpersonenselbständigen (vgl. Gottschall/Kroos 2006; Luber 2003; Luber/Leicht 2000).

² Solo-Selbständige mit einem Hochschulabschluss verteilen sich auf so unterschiedliche Betätigungsfelder wie Marketing, Vertrieb und Unternehmensberatung, Internetdienste, publizistische und künstlerische Leistungen, Gesundheits- und Heilberufe sowie den Bildungsbereich (vgl. Leicht/Philipp 2005; Bögenhold/Fachinger 2004). – Mit dem Begriff AlleindienstleisterIn sind Einpersonenselbständige im Dienstleistungssektor gemeint.

nach Betätigungsfeld schwankt.³ Die dennoch seit Jahren steigende Attraktivität der Alleinselfständigkeit für hoch Qualifizierte ist – abgesehen vom unbestrittenen push-Faktor eines überlasteten Arbeitsmarkts – auf der subjektiven Ebene in den individuellen Autonomiegewinnen zu sehen, die mit dieser Erwerbsform typischerweise verbunden sind.

Frauen haben am Zuwachs von Mikrounternehmern insgesamt und darunter den hoch Qualifizierten einen besonders großen Anteil, worin sich ihre insgesamt gestiegene Erwerbs- und Bildungsbeteiligung ausdrückt (vgl. Betzelt/Fachinger 2004a). Im Ergebnis lag im Jahr 2000 der Frauenanteil an allen Solo-Selbständigen mit 32,8% weit über ihrem Anteil an Selbständigen mit Beschäftigten (22,5%). Ihr Anteil an den hoch qualifizierten, nicht verkammerten „sonstigen Freien Berufen“ lag im selben Jahr sogar bei 41,2%.⁴ Das trotzdem weiterhin bestehende „gender gap“ in der beruflichen Selbständigkeit sowie der überproportionale Frauenanteil an Einpersonenselbständigen – rund 60% aller selbständigen Frauen sind „Solistinnen“ – ist durch verschiedene Einflussfaktoren bedingt. Hier macht sich vor allem die geschlechtsspezifische berufliche Segregation bemerkbar, die für eine selbständige Existenz von Frauen ungünstigere Gelegenheitsstrukturen schafft und eine Konzentration auf den Dienstleistungssektor bewirkt (vgl. Fehrenbach 2003).

Alle diese Charakteristika machen hoch qualifizierte AlleindienstleisterInnen für eine erwerbssoziologische Untersuchung besonders interessant, weil sie *erstens* von den dominanten Erwerbstypen des verberuflichten Arbeitnehmers im Normalarbeitsverhältnis, des klassischen Professionellen sowie des „Normalunternehmers“ in zentralen Dimensionen abweichen (vgl. Kapitel 2), und *zweitens*, weil – so die hier vertretene These – diese spezifisch flexibilisierte Erwerbform moderner kapitalistischer Gesellschaften nur aufgrund bestimmter subjektiver Orientierungen und Normen „funktioniert“ (vgl. Kapitel 3 und 4). Zu untersuchen ist daher das genaue Zusammenspiel objektiver Erwerbsstrukturen, subjektiver Orientierungen und individueller Handlungsstrategien dieser Gruppe. Ausgelotet werden sollen dabei besonders die Chancen- und Risikopotenziale dieses flexiblen Erwerbsmusters anhand des exemplarischen Berufsfeldes der so genannten *sekundären Kulturberufe*⁵, aus denen unter inhaltlichen Gesichtspunkten vier publizistisch-gestalterische Einzelberufe ausgewählt wurden: *JournalistInnen, literarische ÜbersetzerInnen, LektorInnen und DesignerInnen*.

³ Die Erfassung von Selbständigeneinkommen ist aufgrund der unzureichenden Datenlage generell ein methodisch sehr schwieriges Feld, worauf in Kapitel 2.1 genauer eingegangen wird. Annäherungsweise gibt der Mikrozensus Aufschluss über die nach Selbstauskunft der Befragten erzielten monatlichen Nettoeinkommen. Danach verdienten beispielsweise etwa die Hälfte (48,3%) der zu 53% akademisch qualifizierten Einpersonenselbständigen im Bereich Medien und Bildung im Jahr 2000 unter 2.200 DM (also rd. 1.100 Euro) monatlich; im Bereich der zu 72% akademisch qualifizierten wissensintensiven unternehmensorientierten Dienste lag dieser Anteil noch bei 25,1% (vgl. Leicht/Philipp 2005: 150).

⁴ Zu der statistischen Kategorie der „Sonstigen Freien Berufe“ zählt eine Vielzahl in der Regel akademischer Berufe der in Fußnote 2 genannten Wirtschaftszweige unternehmensbezogener und privater Dienstleistungen (vgl. Betzelt/Fachinger 2004a: 319, auf Basis von Mikrozensus-Daten).

⁵ Im Gegensatz zu den „primären“ Kulturberufen, die vorrangig mit freier künstlerischer Produktion befasst sind, liegt der Schwerpunkt der sog. sekundären Kulturberufe in stärker marktbezogenen und kulturvermittelnden Tätigkeiten.

Ein Blick auf die einschlägigen wissenschaftlichen Diskurse, die sich seit einigen Jahren verstärkt auch in Deutschland mit dem flexiblen Erwerbsmuster von Einpersonenselbständigkeit beschäftigen, offenbart nach wie vor Forschungslücken bzw. Ungenauigkeiten.⁶

In der deutschen *Arbeits- und Erwerbssoziologie* werden flexibilisierte, „postfordistische“ Arbeitsformen primär als Folge verschärfter Verwertungsbedingungen der Arbeitskraft und betrieblicher Rationalisierungsstrategien diskutiert. Auf der Folie des in der Bundesrepublik der Nachkriegsära hauptsächlich für Männer dominanten Normalarbeitsverhältnisses werden die Abweichungen flexibilisierter Erwerbsarbeit von den Standards lebenslang kontinuierlicher, abhängiger, sozial umfassend abgesicherter Vollzeitarbeit analysiert und ihre arbeitspolitischen Implikationen beleuchtet. In dieser Perspektive erscheinen die Erwerbstätigen in erster Linie als Opfer fremdbestimmter Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Selbst wenn ein Wandel in der Verausgabung von Arbeitskraft mit einer Zunahme von Selbstgestaltung einhergeht, wird die darin enthaltene Ambivalenz, wie im Diskurs zur Subjektivierung von Arbeit (Kratzer 2003; Moldaschl/Voß 2002; Moldaschl/Sauer 2000; Minssen 2000) oder in der These vom Arbeitskraftunternehmer (Voß/Pongratz 1998), vor allem als eine „fremdbestimmte Selbstbestimmung“ und ein Übergreifen marktlicher Imperative auf die ganze Person oder Lebensführung interpretiert. Betont werden in der sozialpolitischen Arbeitsforschung gemeinhin die Prekaritätsrisiken der neuen Arbeitsformen, wobei als normativer Standard das Normalarbeitsverhältnis zum Maßstab genommen wird (vgl. z.B. Dörre 2005; Krämer/Speidel 2004). Die in den modernen Arbeitsformen enthaltenen individuellen Gestaltungsspielräume und die ihnen zu Grunde liegenden subjektiven arbeitsinhaltenlichen und normativen Wertorientierungen werden höchst kritisch beurteilt und meist einseitig als „Selbsttäuschung“ und „ideelle Subsumtion“ der Arbeitskraft unter das Marktregime interpretiert (Moldaschl 2001) – eine Sichtweise mit einem gewissen paternalistischen Beigeschmack. Den individuellen Akteuren dieser flexiblen Erwerbsmuster wird damit tendenziell ein adäquates Reflexions- und Handlungsvermögen abgesprochen. Wie anhand empirischer Befunde zu zeigen sein wird, greifen solche einseitig ökonomistischen Interpretationen jedenfalls für die hoch qualifizierten flexiblen „WissensarbeiterInnen“ zu kurz, da sie der Akteursperspektive zu wenig Raum lassen. Dass mit der alleinselbständigen Erwerbsform gleichwohl nicht zu unterschätzende und gesellschaftlich zu bearbeitende Risiken verbunden sind, wird dabei keineswegs ausgeblendet.

Für die Gruppe flexibler „WissensarbeiterInnen“ stellt grundsätzlich auch die *Professionssoziologie* einen relevanten theoretischen Bezugsrahmen dar. Allerdings wurden hoch qualifizierte Einpersonenselbständige in Dienstleistungsfeldern jenseits der verkammerten Freien Berufe bislang nur wenig untersucht. Auf einige interessante Ansätze und Studien der Professions- wie auch der thematisch „breiteren“ *Berufssoziologie* wird im Licht der empirischen Ergebnisse zu den Kulturberufen im Kapitel 3 näher eingegangen.

⁶ An dieser Stelle folgt kein umfassender Literaturüberblick, sondern lediglich eine knappe Skizze der in die Untersuchung einbezogenen wissenschaftlichen Diskurse mit exemplarischen Literaturverweisen. Weitere Nachweise, insbesondere auf die (angloamerikanische) Debatte zum Medien- und Kultursektor, finden sich in Betzelt/Gottschall 2004; Betzelt/Gottschall 2005a.

Die *Wirtschaftsforschung* hat sich dem Phänomen der „neuen Selbständigen“ seit längerem angenommen und diskutiert die Befunde hauptsächlich im Hinblick auf die ökonomischen Ursachen und Einflussfaktoren auf die unerwartete Renaissance beruflicher Selbständigkeit. Die international kontrovers geführte Debatte bewegt sich dabei seit rund zwanzig Jahren zwischen den Erklärungsmustern einer „Ökonomie der Not“ und einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ (Bögenhold 1985; Bögenhold/Staber 1990). Besonders die Wirkungsrichtung der steigenden Arbeitslosigkeit auf die Selbständigenquoten ist dabei umstritten – wirkt sie als „push“- oder „pull“-Faktor auf den Zustrom in nichtabhängige Beschäftigung (vgl. z.B. Bögenhold 2004; Bögenhold et al. 2001; Arum/Müller 2004)? Angesichts der großen Heterogenität von Selbständigen hinsichtlich Marktbedingungen und individueller Merkmale ist diese Frage kaum allgemeingültig zu beantworten. Mit den individuellen Motiven, Ressourcen und Handlungsbedingungen von ExistenzgründerInnen beschäftigt sich in erster Linie die Gründungsforschung, wobei jedoch die unternehmerisch ausgerichteten, gewerblichen Betriebsgründungen im Vordergrund stehen, während freiberufliche Einpersonenselbständige ohne Expansionsbestrebungen weniger intensiv untersucht werden (vgl. Leicht/Lauxen-Ulbrich 2005; Welter 2005; Leicht/Welter 2003). Ebenso sind qualitative Studien zu den subjektiven Dimensionen der Erwerbsform kaum Gegenstand. Eine kontroverse Debatte der Gründungs- und Selbständigenforschung besteht ferner über die Frage, inwieweit die berufliche Selbständigkeit für *Frauen* bessere Erwerbsbedingungen und insbesondere günstigere Optionen zur Vereinbarkeit mit familialen Anforderungen als die abhängige Beschäftigung bietet, was als Erwartungshaltung von Frauen gründungsmotivierend wirken kann, oder ob die selbständige Existenz umgekehrt eher schlechtere Bedingungen hierfür aufweist (vgl. z.B. Hughes 2003; Langowitz/Morgan 2003; Taniguchi 2002; McManus 2001; Lombard 2001; Caputo/Dolinsky 1998). Diese Frage war unter anderem auch Gegenstand der hier vorgelegten Studie und kann – dies sei vorweg genommen – für die untersuchten Berufsgruppen mit gewissen Einschränkungen und Ambivalenzen im Sinne besserer Optionen für eine gelingende *work-life balance* beantwortet werden (vgl. Kapitel 3.3 und 4.2).

Angesichts des hier nur äußerst knapp skizzierten und nur auf Deutschland bezogenen Forschungsstandes sind mit Blick auf flexibilisierte Erwerbsverhältnisse also Erkenntnislücken zu konstatieren, die besonders die normativen Orientierungen und Handlungsmuster Alleinselfständiger unter „marktradikalen“ Bedingungen und die daraus resultierenden individuellen wie gesellschaftlichen Konsequenzen betreffen. Für das Feld der *Kulturberufe* offenbarten sich in der Studie darüber hinaus allerdings auch gravierende Lücken im Hinblick auf *sozialstrukturelle Daten*. So liefert die amtliche Statistik (Mikrozensus, Beschäftigtenstatistik) aufgrund der im Dienstleistungsbereich insgesamt wenig trennscharfen Klassifikation der Berufe keine differenzierten Zahlen selbst zu grundlegenden Strukturmerkmalen abhängiger und selbständiger Beschäftigung in den Kulturberufen nach Geschlecht oder dem Umfang von Arbeitszeiten. Im Hinblick auf die Einkommenssituation Selbständiger insgesamt wie auch der Kulturberufe bestehen besonders gravierende Lücken. Auch die einschlägigen Panelstudien wie das SOEP können keine differenzierten Daten über die Kulturberufe liefern, da diese nicht in ausreichender Größenordnung vertreten sind. Selbst die

großen Berufsverbände haben keine Transparenz über die Struktur ihrer Mitgliedschaft.⁷ Erst in jüngerer Zeit gibt es erste Ansätze von Seiten der Politik, diese äußerst unzureichende Informationslage über ein seit vielen Jahren expandierendes Wirtschafts- und Arbeitsmarktsegment zu beheben (vgl. Söndermann 2004, Enquete-Kommission 2005), die jedoch bei weitem noch nicht ausreichend sind. Diese unbefriedigende Situation machte es zunächst erforderlich, die sozialstrukturellen Umrisse der ausgewählten Kulturberufe mithilfe des vorhandenen Datenmaterials sowie durch eigene Erhebungen zu erfassen. Die vorliegende Studie beinhaltet deshalb einen relativ umfangreichen Teil zur Beschäftigungsentwicklung und Sozialstruktur der Kulturberufe (Kapitel 2.1).

Vor dem Hintergrund der Analyse von Erwerbs- und Marktstrukturen im Berufsfeld Kultur und Medien standen jedoch die *beruflichen Orientierungen, Marktbehauptungsstrategien und Erwerbsverläufe* von Freelancern im Mittelpunkt des vorwiegend qualitativ ausgerichteten Forschungsprojekts.⁸ Der Beitrag präsentiert abschließend die zentralen Ergebnisse, die bislang nur ausschnittsweise und im laufenden Forschungsprozess mit jeweils unterschiedlicher Schwerpunktsetzung publiziert wurden.⁹

Die zentralen *Fragestellungen* des Projekts lauteten: Entwickelt sich in den modernen, selbständigen Arbeitsformen ein neuer Typus von Professionalität oder überwiegen eher prekäre, instabile berufliche Existenzen? Mit welchem beruflichen Selbstverständnis gehen die FreiberuflerInnen an ihre Arbeit und wie gelingt ihnen die Marktbehauptung? Erhalten

⁷ Dieser Befund unzureichender sozialstruktureller Daten betrifft grundsätzlich alle vier untersuchten Kulturberufe (Journalisten, Lektoren, Übersetzer, Designer). Für die größte Berufsgruppe der Journalisten ist die Datenbasis vergleichsweise am besten, doch auch hier fehlen bislang zuverlässige Nachweise z.B. hinsichtlich der nach Geschlecht differenzierenden Verteilung von Arbeitszeiten und Einkommen.

⁸ Das Projekt „*Neue Formen von Selbständigkeit in Kulturberufen*“ wurde im DFG-Schwerpunktprogramm „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ gefördert (Laufzeit 2001-2004) und von der Autorin unter der Leitung von Prof. Dr. Karin Gottschall durchgeführt. Die empirische Basis liefern neben Sekundäranalysen amtlicher Statistik und verfügbarer Branchenstudien mehrere eigene Erhebungen: Durchgeführt wurden schriftliche *Verbandsbefragungen* zur Mitgliederstruktur und 19 *Experten-gespräche* mit VertreterInnen von Berufsorganisationen und Institutionen der sozialen Sicherung; *schriftliche Befragungen* von 306 Berufsangehörigen zur Sozialstruktur; 42 biographische *Leitfaden-Interviews* und *teilstandardisierte Erhebungen von Berufsverläufen* typischer BerufsvertreterInnen, die auf Basis der zuvor erhobenen Sozialstrukturdaten und eines theoriegeleiteten Samplingverfahrens ausgewählt wurden. Die *regionale Verteilung* der schriftlichen und mündlichen Befragungen von BerufsvertreterInnen konzentrierte sich in der Gruppe der JournalistInnen und DesignerInnen auf die Medienstandorte Berlin, Hamburg, Köln und München. Die Gruppe der LektorInnen und ÜbersetzerInnen wurde überregional über ein Internet-Portal befragt, die Interviews fanden ebenfalls überregional statt. Die Rekrutierung erfolgte insgesamt über die jeweils größten Berufsverbände, was gewisse Selektionseffekte mit sich bringen kann.

⁹ Zur erwerbssoziologischen Verortung der Kulturberufe vgl. Gottschall/Betzelt 2001, 2003; zur geschlechterdifferenzierten Analyse der Lebensführung, professionellen Marktbehauptung und Berufsbiographien vgl. Betzelt 2003a, 2003b; Betzelt/Gottschall 2006; zur Diskussion der Ergebnisse im Flexibilisierungsdiskurs vgl. Betzelt/Gottschall 2005a; mit Schwerpunkt auf ländervergleichende Aspekte und kollektive Strukturen in den Kulturberufen vgl. Betzelt/Gottschall 2004; zur Debatte um neue selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung vgl. Betzelt 2004a; Betzelt/Fachinger 2004a, 2004b; im Ländervergleich und mit Schwerpunkt auf die Künstlersozialversicherung vgl. Betzelt 2002; Betzelt/Schnell 2003. Kurze Überblicke über zentrale Ergebnisse geben Betzelt 2004b; Betzelt/Gottschall 2005b. Theoretische Vorarbeiten und erste Analysen besonders zum Journalismus beinhalten Gottschall 1999; Gottschall/Schnell 2000.

sie Unterstützung durch Berufsverbände und Gewerkschaften? Und nicht zuletzt: Sind die Arbeits- und Lebensformen der Alleinselbständigen vielleicht weniger durch traditionelle Geschlechterrollen geprägt als im angestellten Normalarbeitsverhältnis? Wie nachhaltig ist dieses Erwerbsmuster im Sinne beruflicher Kontinuität – individuell und gesellschaftlich gesehen? Im Ergebnis bietet sich ein differenziertes und ambivalentes Bild von Chancen- und Risikopotenzialen neuer selbständiger Arbeit, das sowohl auf individuelle „Gewinne“ infolge bemerkenswerter Leistungen als auch auf erhebliche Risiken und gesellschaftlichen Unterstützungsbedarf verweist.

Das Papier ist folgendermaßen aufgebaut: Zunächst geht es im *zweiten* Kapitel um die strukturellen Merkmale des neuartigen Erwerbsmusters „flexibler Wissensarbeit“ im exemplarischen Feld der Kulturberufe. Diese Darstellung beinhaltet sowohl die Beschäftigungsentwicklung und Sozialstruktur der AlleindienstleisterInnen als auch die institutionelle Rahmung und das Umfeld der kollektiven Akteure. Das *dritte* Kapitel wendet sich dann den subjektiven Dimensionen des neuen Erwerbsmusters zu. Dargestellt und theoretisch diskutiert werden die anhand des empirischen Materials typisierten normativen beruflichen Orientierungen und individuell entwickelten Strategien der Marktbehauptung wie auch die subjektive Rezeption von Chancen und Risiken der selbständigen Erwerbsform. Die Bedeutung der Privatsphäre der Alleinselbständigen und die spezifischen Verknüpfungen mit ihrer Erwerbsform sowie die privaten Geschlechterarrangements sind ebenfalls Bestandteil der Analyse. Im *vierten* Kapitel wird die Frage der Nachhaltigkeit des soweit charakterisierten neuen Erwerbsmusters gestellt und im Hinblick auf die individuellen Berufsverläufe sowie die sich zeigenden sozialen Risiken und ihre Folgen für die Frage nach sozialer Ungleichheit diskutiert. Das *Schlusskapitel* resümiert nochmals zentrale Befunde und die sich daraus ergebenden gesellschaftlichen Regulierungsbedarfe sowie weitere Forschungsperspektiven.

2 Kulturberufe als Trendsetter neuer Erwerbsformen

2.1 Beschäftigungsentwicklung und Sozialstruktur

Entwicklung der Beschäftigung

Der Kultur- und Mediensektor war in der Bundesrepublik wie in den meisten OECD-Ländern eine der expansivsten Wachstumsbranchen der neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts und erfuhr seither gravierende Umwälzungen in den technologischen und marktlichen Produktions- und Verwertungsbedingungen.¹⁰ Vor diesem Hintergrund entwickelte sich in diesem Zeitraum die Beschäftigung in den Kulturberufen prototypisch für einen neuen Trend auf den Arbeits- und Dienstleistungsmärkten: Kennzeichnend ist *erstens*, dass sich der Beschäftigungszuwachs in diesem Zeitraum kaum in abhängiger Be-

¹⁰ Zur wachsenden internationalen Bedeutung der Kulturindustrie in den 1990er Jahren, Strukturveränderungen und Beschäftigungsentwicklung vergleiche die Darstellung in Betzelt/Gottschall 2004 bzw. die Originaldaten in Söndermann 2004; Krätke 2002; European Commission 2001; UNESCO 2000.

schäftigung, sondern vor allem in der *Alleinselbständigkeit* ohne weitere Beschäftigte niedergeschlagen hat. Dies gilt zwar auch für andere wissensbasierte Dienstleistungsfelder (vgl. Betzelt/Fachinger 2004a), doch die Kulturberufe können in der Bundesrepublik als Vorreiter gelten. Selbständige Erwerbsformen haben hier bereits eine längere Tradition und individuelle Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsstatus sind z.B. unter JournalistInnen seit langem übliche Praxis (vgl. Gottschall 1999).

Neueste Belege für dieses erste Kennzeichen des Beschäftigungstrends in den Kulturberufen bietet die von Söndermann (2004) vorgelegte Analyse auf der Basis unterschiedlicher statistischer Datenquellen, denen jeweils verschiedene Erfassungs- und Klassifikationskonzepte des Phänomens „Kulturberufe“ zugrunde liegen.¹¹ So erfasst der Mikrozensus als umfassendste Datenquelle¹² die Erwerbstätigen nach der amtlichen Klassifikation der Berufe (Statistisches Bundesamt 1992), wobei zu den Kulturberufen üblicherweise die Berufsgruppen der publizistischen und mit diesen verwandten Berufe (Berufskennziffer – BKZ – 82), Künstler und ihnen zugeordnete Berufe (BKZ 83), künstlerische Lehrberufe (BKZ 875) sowie künstlerisch tätige Geisteswissenschaftler (BKZ 882) gezählt werden. In Söndermanns Analysen wurde aus Gründen besserer europäischer Vergleichbarkeit ferner die Gruppe der Architekten (BKZ 609) aufgenommen.¹³ Die Daten des Mikrozensus (MZ) beruhen auf der Selbstzuordnung der Befragten, wobei die Erwerbstätigkeit im Hauptberuf mit einer Mindestarbeitszeit von einer Stunde pro Woche erfragt wird. Es ergeben sich aus diesem relativ breiten Erwerbskonzept höhere Fallzahlen als in anderen Datenquellen, z.B. nach zu versteuerndem Einkommen. Dies vorausgeschickt, zeigt die Analyse auf Basis des MZ folgende Trends:

Während die Gesamterwerbstätigenzahl in der Bundesrepublik zwischen 1995 und 2003 stagnierte, stieg die Zahl der Erwerbstätigen in den Kulturberufen in diesem Zeitraum um insgesamt 31% und erreichte in 2003 die Zahl von 780.000 Personen (vgl. Tabelle A1, Abbildung A1, im Anhang).¹⁴ Die Wachstumsrate der *Selbständigen* in den Kulturberufen stieg im gleichen Zeitraum überproportional um 51% auf 318.000 Personen (vgl. Abbildung A2, Tabelle A2 im Anhang). Damit wächst die Zahl der Selbständigen in den Kulturberufen mehr als viermal so schnell wie die Selbständigenzahl in der Gesamtwirtschaft. Im Jahr 2003 waren mehr als zwei von fünf Erwerbstätigen in der Kulturbranche selbständig (41%), in der Gesamtwirtschaft dagegen nur jede/r zehnte. Und mehr als acht von zehn

¹¹ Mit der Komplexität des Phänomens Kulturberufe im Hinblick auf ihre statistische Erfassung und berufliche Klassifikation beschäftigen sich ferner die Arbeiten von Stooß 1999 und Dostal 2001; vgl. auch die arbeitsmarkttheoretische Analyse der Kulturberufe von Haak/Schmid 1999.

¹² Der Mikrozensus beruht auf einer jährlichen Befragung einer 1%-Stichprobe der bundesdeutschen Haushalte.

¹³ Im Sinne europäischer Harmonisierung mag diese Erweiterung gerechtfertigt sein. Für eine tiefergehende erwerbs- oder berufssoziologische Analyse sollte aber berücksichtigt werden, dass die Gruppe der Architekten in der Bundesrepublik im Unterschied zu allen anderen Kulturberufen ein verkammerter Beruf mit entsprechenden Regulierungen und sozialen Sicherungssystemen darstellt. Aus diesem Grund werden die Architekten soziologisch im Allgemeinen den klassischen Professionen zugerechnet (ähnlich Ärzten, Anwälten, Apothekern), vgl. z.B. Lane et al. 2003.

¹⁴ Zum Vergleich: In der deutschen Automobilindustrie waren 2003 rund 620.000 Erwerbstätige beschäftigt (vgl. Söndermann 2004: 5).

selbständigen KulturberuflerInnen (84%) sind als „AlleindienstleisterInnen“, also ohne Beschäftigte tätig, während dies in der Gesamtwirtschaft nur für rund die Hälfte der Selbständigen gilt.¹⁵

Das *zweite* wichtige Merkmal der Beschäftigung in Kulturberufen liegt – entsprechend der nachgefragten wissensintensiven Dienstleistungen – in ihrem überdurchschnittlich *hohen Qualifikationsniveau*. Seit den 1990er Jahren haben sich die Kulturberufe deutlich akademisiert. Eigene Analysen des Mikrozensus auf der Basis von Sonderauswertungen zeigen, dass rund die Hälfte der Erwerbstätigen in den untersuchten sekundären Kulturberufen (PublizistInnen, DesignerInnen, DolmetscherInnen/ÜbersetzerInnen) einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss besitzen.¹⁶ In den eigenen schriftlichen Befragungen der Selbständigen in diesen Berufsgruppen ergaben sich sogar Raten von rund 80% AkademikerInnen, wobei die Qualifikationsprofile sehr vielfältig sind.

Ein *drittes* Wesensmerkmal besteht darin, dass zu diesem Professionalisierungstrend der Kulturberufe der wachsende Zustrom hoch qualifizierter *Frauen* besonders beigetragen hat, die häufiger als Männer einen Hochschulabschluss vorweisen können (Brinkmann/Wiesand 2001). Die Frauenanteile liegen heute (2003) unter den PublizistInnen und DesignerInnen bei 43% bzw. 44% und damit auf dem Niveau der Kulturberufe insgesamt. Im traditionell feminisierten Berufsfeld der ÜbersetzerInnen liegt der Anteil bei 67%, und bei den (selbständigen) LektorInnen schätzungsweise bei rund 80% (vgl. Tabelle A3 im Anhang).¹⁷ Damit ergibt sich in den Kulturberufen für Deutschland ein historisch eher untypisches Muster von gleichzeitiger *Feminisierung und Akademisierung* (vgl. Wetterer 1995). Von daher bietet die Beschäftigungsentwicklung in diesem Berufsfeld einen geeigneten Hintergrund für die Frage nach den Implikationen flexibler Arbeits- und Lebensformen hoch Qualifizierter für das Geschlechterverhältnis.

Einkommenssituation der selbständigen Kulturberufe: Datenproblematik

Die Kulturberufe zeichnen sich also durch einen starken Wachstumstrend aus, der besonders von hoch qualifizierten Alleinselbständigen und einem Zustrom weiblicher Erwerbstä-

¹⁵ Die angebots- und nachfrageseitigen Veränderungen der Arbeitsmarktsituation, die zu dieser Expansion von Alleinselbständigkeit in der Kulturindustrie führten, sind kein Gegenstand dieser Arbeit. Als Stichworte zu nennen sind der Nachfrageschub nach Arbeitskräften aufgrund der Privatisierung des Rundfunks, der technologischen Entwicklung (IT, neue Medien) und der Internationalisierung der Märkte, sowie die Steigerung (hoch qualifizierten) Arbeitsangebots infolge von Bildungsexpansion, steigender Frauenerwerbsbeteiligung und normativen „Wertewandels“ mit steigenden Gestaltungsansprüchen seitens der Arbeitskräfte. Zur arbeitssoziologischen Analyse der Medien- und IT-industrie vgl. Mayer-Ahuja/Wolf 2005; siehe auch Betzelt/Gottschall 2004.

¹⁶ Quelle: Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes. Der Akademikeranteil an allen Erwerbstätigen lag 1999 bei rund 13%.

¹⁷ Daten zu PublizistInnen, DesignerInnen, ÜbersetzerInnen sowie zu Kulturberufen insgesamt: Mikrozensus 2003 (aus: Söndermann 2004); Daten zu LektorInnen: eigene Befragungen selbständiger LektorInnen sowie des Verbands Freier Lektorinnen und Lektoren e.V. (VfLL) in 2002/2003. In der amtlichen Klassifikation der Berufe (1992) werden die LektorInnen unter die Berufsgruppe der Publizisten subsumiert. Zur Entwicklung der Frauenanteile in den untersuchten Berufsgruppen in den 1990er Jahren vgl. Tabelle A3 im Anhang.

tiger getragen wurde. Wie hat sich diese positive Beschäftigungsentwicklung nun auf die *Einkommenssituation*, insbesondere der selbständigen Kulturberufe, niedergeschlagen? Diese Frage ist angesichts der verfügbaren Daten zwar nicht einfach zu beantworten, doch die Analyse verschiedener Quellen zeigt insgesamt übereinstimmende Trends: Danach ist für das Erwerbsmuster hoch qualifizierter AlleindienstleisterInnen in Kulturberufen mehrheitlich ein *niedriges und überdies stark schwankendes Einkommen* charakteristisch. Dies ist ein zentraler Befund hinsichtlich der Erwerbsstrukturen, der für die weitere Interpretation der Forschungsergebnisse auf der Subjektebene sehr relevant ist. Aufgrund dieser inhaltlichen Bedeutung und wegen der *schwierigen Datenlage* wird daher im Folgenden auf die Analysen zur Einkommenssituation der Kulturberufe genauer eingegangen.

Zunächst sind die verfügbaren Quellen der amtlichen Statistik zur Einkommensanalyse Selbständiger insgesamt und der Kulturberufe im Besonderen nicht nur im Hinblick auf ihren Erkenntniswert, sondern auch auf ihre Lücken und Unzulänglichkeiten zu charakterisieren.¹⁸ Im Anschluss daran werden die Befunde der Einkommensanalysen im Einzelnen dargelegt, die sich aus diesen Quellen, Branchenstudien und eigenen Erhebungen ergeben.

Die derzeitige Datenlage zur Einkommens- und Vermögensverteilung in der Bundesrepublik ist im europäischen Vergleich nach wie vor generell als unzureichend zu bezeichnen, weil Einkommen und Vermögen bestimmter Gruppen sowie bestimmte Einkunftsarten nicht präzise erfasst werden oder die Daten der Wissenschaft nicht zeitnah zur Verfügung stehen. Die präzise Einkommensverteilung selbständig Erwerbstätiger ist hierbei ein besonders schwieriges Kapitel (vgl. Fachinger et al. 2004: 153ff). Die Gründe hierfür liegen einerseits in der spezifischen Erwerbssituation Selbständiger begründet¹⁹, was zu regelmäßigen Über- und Unterschätzungen der Selbständigeneinkommen in Befragungen führt. Andererseits beruhen die verfügbaren amtlichen Statistiken entweder auf relativ unzuverlässigen Selbstauskünften der Selbständigen oder auf unterschiedlichen Einkommensbegriffen, was die Vergleichbarkeit von verschiedenen Datenquellen erschwert. Im Hinblick auf differenzierte Einkommensanalysen bestehen Grenzen der Vergleichbarkeit zudem in den jeweils unterschiedlichen erfassten Personenkreisen.²⁰

Die *Einkommensteuerstatistik* (EStSt) als relativ verlässliche Quelle liefert die einzigen verfügbaren, nach Berufsgruppen differenzierten Daten²¹ der der Einkommensteuer unterliegenden freiberuflich Erwerbstätigen. Nicht erfasst werden damit sehr niedrige Einkom-

¹⁸ Bezug genommen wird nur auf amtliche Statistiken, nicht auf sozialwissenschaftliche Studien.

¹⁹ Die Erwerbssituation Selbständiger ist gekennzeichnet durch a) große Schwankungen der Gewinnsituation, die sich aus der jährlichen Differenz von Aufwand und Ertrag ergibt, und b) Gestaltungsspielräume bei der Gewinnermittlung.

²⁰ Dies gilt zum einen wegen der nicht deckungsgleichen Klassifikation nach Wirtschaftszweigen oder Berufsklassen, zum anderen wegen des Bezugs auf unterschiedliche Untersuchungseinheiten (private Haushalte, Einzelpersonen, Steuer- oder Sozialversicherungspflichtige etc.).

²¹ Die *Einkommens- und Verbrauchsstichprobe* (EVS) als weitere Datenquelle liefert keine beruflich gegliederten Daten und beruht zudem ebenfalls auf Selbstauskünften der Befragten. Der aktuellste verfügbare Datensatz bezieht sich auf das Jahr 1998. Grundsätzliche Einschränkungen der Repräsentativität ergeben sich darüber hinaus aus der Abschneidegrenze der erfassten höheren Einkommen, auch wenn dies für die Kulturberufe wohl keinerlei Bedeutung hätte (1993 lag die Grenze bei einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von 35.000 DM).

men unterhalb der Steuerpflicht, u.a. BezieherInnen von Sozialtransfers. Erfassungseinheiten sind Individualpersonen, wodurch sich keine Aussagen über die Einkommenssituation in den Selbständigen-Haushalten treffen lassen. Nutzungsbeschränkungen der EStSt ergeben sich daraus, dass die Daten nicht zeitnah zur Verfügung stehen, sondern erst mit einigen Jahren Verzögerung. So war zum Zeitpunkt der Untersuchung nur die EStSt des Bezugsjahres 1992 verfügbar. Erst seit März 2004 liegen der Öffentlichkeit die Daten der EStSt 1998 vor, die jedoch in die Analyse nicht mehr einbezogen werden konnten. Trotz der mit dieser mangelnden Aktualität verbundenen massiven Einschränkungen der Datenqualität ist allerdings festzustellen, dass aufgrund der geringen Realzuwächse der Einkommen in den Kulturberufen in den neunziger Jahren die Werte der EStSt 1992 überraschenderweise mit aktuelleren Werten anderer Quellen in etwa übereinstimmen (siehe unten).

Gravierende Einschränkungen der Gültigkeit von Einkommensdaten bestehen im Hinblick auf den *Mikrozensus* (MZ) als umfangreichster, repräsentativer Stichprobe in der Bundesrepublik: *Erstens* wird hier nicht nach dem Erwerbseinkommen gefragt, sondern nach dem gesamten Nettoeinkommen von Personen und Haushalten, was zu groben Ungenauigkeiten führt, da z.B. auch Transfereinkommen einbezogen werden. *Zweitens* beruht der MZ bis einschließlich des Jahres 2004 auf dem Berichtswochenkonzept,²² d. h. es wird das in der Berichtswoche (meist im April) subjektiv geschätzte Monatseinkommen ermittelt, nicht jedoch das real erzielte Einkommen einer vergangenen Periode. Gerade bei Selbständigen unterliegen solche Vorabschätzungen allerdings großen Unsicherheiten. Saisonale oder konjunkturelle Schwankungen im Jahresverlauf werden zudem nicht erfasst. *Drittens* werden im MZ nicht exakte Beträge erhoben, sondern die Befragten ordnen sich Einkommensklassen zu, was zu Unschärfen und eingeschränkter Nutzbarkeit der Daten führt.²³ Und *viertens* ist die Untersuchungseinheit des MZ der private Haushalt, was zwar gegenüber Individualdaten umfassendere Informationen liefert, aber erfassungstechnisch zu Ungenauigkeiten und Fehlern führen kann, wenn Angaben stellvertretend für ein bei der Befragung nicht anwesendes Haushaltsmitglied gemacht werden. Trotz dieser Einschränkungen der Datenqualität hinsichtlich der Einkommensangaben (besonders Selbständiger) bezieht auch die vorliegende Arbeit den MZ in die Analyse ein, wobei die Daten durch andere Quellen zumindest ansatzweise und soweit möglich validiert werden.

Für die Analyse der Kulturberufe steht mit den Daten der *Künstlersozialversicherung* als Pflichtversicherung selbständiger KünstlerInnen und PublizistInnen²⁴ eine weitere wichtige Informationsquelle zur Verfügung. Sie erfasst die der Künstlersozialkasse (KSK) gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Einkommen der Versicherten, die auf der individuellen Vorausschätzung des im kommenden Kalenderjahr erwarteten Verdienstes beruhen, wobei diese Angaben mit dem real erzielten Einkommen ex post abgeglichen werden müssen.²⁵

²² Ab dem Jahr 2005 wird die MZ-Befragung quartalsweise durchgeführt, womit erstmals Daten für das ganze laufende Kalenderjahr zur Verfügung stehen.

²³ Beispielsweise lassen sich deshalb keine arithmetischen Mittelwerte der angegebenen Einkommen innerhalb einer Untersuchungsgruppe errechnen.

²⁴ Zur KSK vgl. Kapitel 2.

²⁵ Dies wird bislang nur stichprobenweise überprüft, wobei in den letzten Jahren die Prüfungen verstärkt wurden. Künftig könnte allerdings ein Abgleich der tatsächlich erzielten Einkommen durch entspre-

Diese Erfassungsmethode führt zwar in einer unbekanntem Zahl von Fällen zu Über- wie auch Unterschätzungen der realen Einkommen. Dabei dürften allerdings (bewusste) Überschätzungen zumindest für Niedrigverdienende plausibler sein – sie sichern sich mit Überschreiten der KSK-Mindesteinkommensgrenze einen preisgünstigen Krankenversicherungsschutz²⁶ – als Unterschätzungen, mit denen sich zwar Sozialversicherungsbeiträge „sparen“ lassen, die aber mit entsprechend niedrigeren Rentenanwartschaften „erkauft“ werden. Nach Expertenmeinungen dürften sich die Schätzfehler über die Gesamtheit aller Versicherten zumindest teilweise kompensieren.²⁷ Ein Abgleich der KSK-Einkommensdaten mit der Einkommensteuerstatistik (1992) zeigt zudem eine sehr ähnliche Verteilung,²⁸ so dass beide Datenquellen durchaus als relativ valide gelten können. Für die Analyse ergeben sich dennoch Einschränkungen der Nutzbarkeit durch die *Begrenzung auf den Personenkreis* der KSK-Versicherten. Nicht erfasst werden Personen, die zwar im Feld Kultur und Medien selbständig tätig sind, von der KSK aber nicht anerkannt werden (besonders neuere Medien- und Kulturberufe) bzw. jene Personen, die sich selbst nicht als versicherungspflichtig melden. Bei einem Vergleich der Anzahl selbständiger Kulturberufler im Mikrozensus (2003: 318.000) mit der KSK-Versichertenzahl (Stand 01.01.2005: 145.489)²⁹ zeigt sich, dass dieser nicht versicherte Personenkreis erheblich ist, selbst wenn man das breite Erfassungskonzept des MZ in Rechnung stellt. Hinsichtlich der erzielten Einkommen der nicht versicherungspflichtigen bzw. nicht versicherten selbständigen Kulturberufler ist jedoch zu vermuten, dass diese nicht grundlegend von denen der Versicherten abweichen – bewegen sie sich doch in weitgehend den selben Märkten.

Zur Vollständigkeit sei noch die *Umsatzsteuerstatistik* (UStSt) erwähnt, die zwar zur Betrachtung von Selbständigeneinkommen manchmal herangezogen wird, für Einkommensanalysen allerdings eine wenig brauchbare Datenquelle darstellt. Denn *erstens* erfasst sie nur steuerpflichtige Selbständige oberhalb eines Mindestumsatzes von 16.620 Euro im vorausgegangenen Jahr (Betrag Stand 2002). Damit wird – nach Vergleich mit anderen Datenquellen – jedoch das Gros der selbständigen Kulturberufe von der UStSt gar nicht erfasst: Nur 118.700 Selbständige in kulturnahen Branchen unterlagen in 2002 der Umsatzsteuer, dies entspricht 37% der im Mikrozensus aufgeführten selbständigen Kulturberufe.³⁰ Werden nur diejenigen USt-pflichtigen Selbständigen einbezogen, die in etwa den KSK-

chende Einkommensnachweise gefordert werden. Dies wurde jedenfalls in einem Bundestagsantrag von SPD und GRÜNEN vom 16.03.2005 vorgeschlagen (vgl. Deutscher Bundestag 2005).

²⁶ Die Mindesteinkommensgrenze nach § 3 Abs. 1 KSVG liegt derzeit bei 3.900 Euro im Jahr; diese Grenze darf innerhalb von sechs Jahren allerdings zweimal unterschritten werden ohne dass dies zum Ausschluss führt. KSK-Versicherte müssen nur den hälftigen Sozialversicherungsbeitrag leisten, nicht versicherungspflichtige Selbständige dagegen den vollen Beitrag. Vgl. Kapitel 2.2.

²⁷ Vgl. Initiative für die Reform des Urhebervertragsrechts 2000; Bundesministerium 2002; Bundesregierung 2000.

²⁸ Vgl. Initiative für die Reform des Urhebervertragsrechts 2000: 43-45.

²⁹ Quelle: www.kuenstlersozialkasse.de, Zugriff am 26.04.2005.

³⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt 2004a, nach Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003. In die Berechnung wurden in etwa die selben Gruppen einbezogen wie beim Mikrozensus soweit dies angesichts der nicht deckungsgleichen Klassifikationen von Berufen und Wirtschaftszweigen möglich ist.

Katalogberufen entsprechen,³¹ so beläuft sich deren Zahl nur auf etwa die Hälfte (53%) der im Jahr 2002 KSK-Versicherten. *Zweitens* erlaubt die UStSt keine Aussagen zum persönlich verfügbaren Einkommen, weil sie nur die steuerpflichtigen Umsätze erhebt, d. h. inklusive aller Betriebsausgaben. Selbst bei Saldierung der auf vereinnahmte Vergütungen fälligen Umsatzsteuer mit der in den Betriebsausgaben enthaltenen Umsatzsteuer (Vorsteuer) ist nicht das tatsächlich verfügbare Einkommen zu ermitteln, da auf einige Ausgabenarten (z.B. Miete, Versicherungen) keine Vorsteuer anfällt. So verwundert es kaum, dass ein Vergleich der Umsatzdaten der selbständigen Kulturberufe nach UStSt mit den Daten der EStSt (1992) grobe Verzerrungen ergibt.³² Aus diesen beiden Gründen kann die UStSt keine gültigen Daten zur Einkommenssituation selbständiger Kulturberufe liefern. Allerdings: Die relativ geringe Zahl der selbständigen Kulturberufe, deren Umsatz den USt-pflichtigen Schwellenwert übersteigt, liefert einen Hinweis darauf, dass das persönlich verfügbare Erwerbseinkommen dieser Gruppe großteils unter 16.620 Euro im Jahr liegt. Dies bestätigt wiederum in der Tendenz die Ergebnisse anderer Datenquellen.

Ergebnisse der Einkommensanalysen

Die unterschiedlichen verfügbaren amtlichen Statistiken zur Einkommenssituation selbständiger Kulturberufe ergeben trotz ihrer verschiedenartigen Genese und der beschriebenen Erkenntnisgrenzen ein relativ einheitliches Bild:

Nach den Daten der *Künstlersozialkasse* (KSK) liegt das versicherungspflichtige Durchschnittseinkommen aller rund 145.500 aktiv Versicherten bei **11.091 Euro** im Jahr (Stand 01.01.2005).³³

Ähnliche Durchschnittswerte liefert die *Einkommensteuerstatistik* (EStSt) für das Jahr 1992.³⁴ Danach lag das durchschnittliche Bruttoeinkommen der Steuerpflichtigen, die als freien Beruf „Künstler“ angaben, bei 20.334 DM oder umgerechnet rund 10.400 Euro.³⁵ Beim Vergleich dieser beiden Durchschnittswerte (KSK und EStSt) fällt der äußerst geringe Zuwachs im Zeitraum von 12 Jahren auf. Bei Berücksichtigung der inflationsbedingten Geldentwertung ist sogar ein realer Einkommensrückgang in den 1990er Jahren zu verzeichnen, der durch die verschärfte Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt bedingt sein dürfte.

³¹ Das bedeutet konkret, dass die Zahl der Selbständigen in Architekturbüros und der Erwachsenenbildung abgezogen wurde. Eine exakte Übereinstimmung der beruflichen Klassifikation der KSK mit der Klassifikation der Wirtschaftszweige lässt sich allerdings nicht erzielen, es ergeben sich daher gewisse Ungenauigkeiten bei diesem Vergleich.

³² Vergleichsanalysen der Daten der UStSt mit Daten der EStSt (1992) ergeben eine Verzerrung des in der EStSt erfassten „Künstler“ durch die UStSt um 61-83%, je nach angenommenen Umsatzrenditen. D. h. die UStSt erfasst nur zwischen 17-39% der der EStSt unterliegenden „Künstler“ (vgl. Initiative für die Reform des Urhebervertragsrechts 2000: 40-43).

³³ Nähere Angaben vgl. die Statistiken der KSK, www.kuenstlersozialkasse.de. Auf Einkommensdifferenzen nach Alter, Geschlecht und Sparte wird weiter unten eingegangen.

³⁴ Neuere Daten waren zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht verfügbar, siehe Abschnitt zur Datenlage.

³⁵ Einbezogen wurden positive und negative Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit. Quelle: Bundesregierung 2000: 25-26.

Eigene Auswertungen des *Mikrozensus* für Alleinselbständige in Kulturberufen ergeben folgende Resultate.³⁶ Die Einkommensdaten aus der subjektiven Einschätzung der eigenen Situation erscheinen gegenüber den Daten aus der KSK und EStSt geringfügig erhöht, auch wenn keine direkte Vergleichbarkeit herzustellen ist.³⁷ Sowohl der Modalwert als auch der Medianwert der Selbsteinstufung im Jahr 2000 liegt in der Einkommensklasse von monatlich 2.500 bis unter 3.000 DM (netto).³⁸ Das bedeutet, dass die Hälfte der Befragten im Berichtsmonat ihr persönliches Einkommen maximal bis zu dieser Einkommensstufe einschätzte. Diese mittlere Höhe entspräche in etwa einem Jahreseinkommen von 33.000 DM oder umgerechnet rund **16.900 Euro**. Von den rund 62.000 befragten Personen, die diese Angaben machte, schätzte die Hälfte (d. h. 25% aller Befragten) ihr persönliches Einkommen auf höchstens 1.800 DM monatlich (19.200 DM oder rund 9.800 Euro p.a.). Zu beachten ist bei diesen Zahlen, dass es sich um das geschätzte *Gesamteinkommen* und nicht das *Erwerbseinkommen* handelt, d. h. andere Einkommensquellen, z.B. aus privaten oder öffentlichen Transfers, Vermietungen o.a. sind in diesen Werten ebenfalls enthalten. Auch diese Daten verweisen trotz der beschriebenen Erkenntnisgrenzen auf relativ niedrige Verdienste alleinselbständiger Kulturberufe.

Zum Vergleich: Das durchschnittlichen Bruttoeinkommen aller hauptberuflich Selbständigen lag laut Einkommensteuerstatistik (1992) bei 78.195 DM (rd. 39.000 Euro) pro Jahr. Die Gruppe der selbständigen „Künstler“ lag am unteren Rand der Einkommensskala (27.453 DM), die der Ärzte am obersten Rand (171.102 DM).³⁹

Bezogen sich die bisherigen Darstellungen auf Durchschnittswerte eines hohen Aggregationsniveaus, so bieten stärker disaggregierte Analysen des Kultur- und Mediensektors nach einzelnen Berufssparten und Branchensegmenten ein differenzierteres Bild von nicht nur mehrheitlich niedrigen Einkommen, sondern auch einer gewissen *sozialen Polarisierung* der Verdienste. Danach gelingt es einer kleinen „Elite“ von FreiberuflerInnen, ein Einkommen weit über dem Branchendurchschnitt zu erzielen. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings die direkte Abhängigkeit der Einkommen von der starken Volatilität der Auftragslage entsprechend wenig beeinflussbarer Marktbedingungen (vgl. Abschnitt 2.2). Für die Berufsgruppe der *JournalistInnen* existieren einige jüngere Studien. Diese *Branchenstudien* weisen die niedrigsten Verdienste in den Printmedien aus, die höchsten dagegen im privaten Fernsehen, Radio und den digitalen Medien (vgl. Rehberg et al. 2002; Oberst-Hundt 2002; Satzer 2001; Grass 1998). Im letztgenannten, relativ gut bezahlten Segment bewegte sich das Einkommensspektrum der FreiberuflerInnen im Jahr 2001 zwischen 450 Euro und über 5.000 Euro monatlichem Bruttoverdienst (Satzer 2001: 21). Dagegen verteil-

³⁶ Ausgewertet wurden die Daten für selbständige Haushaltsbezugspersonen ohne Beschäftigte in den Berufsgruppen 82 (Publizisten und verwandte Berufe) und 83 (Künstler und verwandte Berufe) für das Jahr 2000. Die Extraktion und Zusammenstellung der Daten lieferte Anna Frankus.

³⁷ Da der Mikrozensus nur Einkommensklassen erfasst, kann kein arithmetischer Mittelwert errechnet werden.

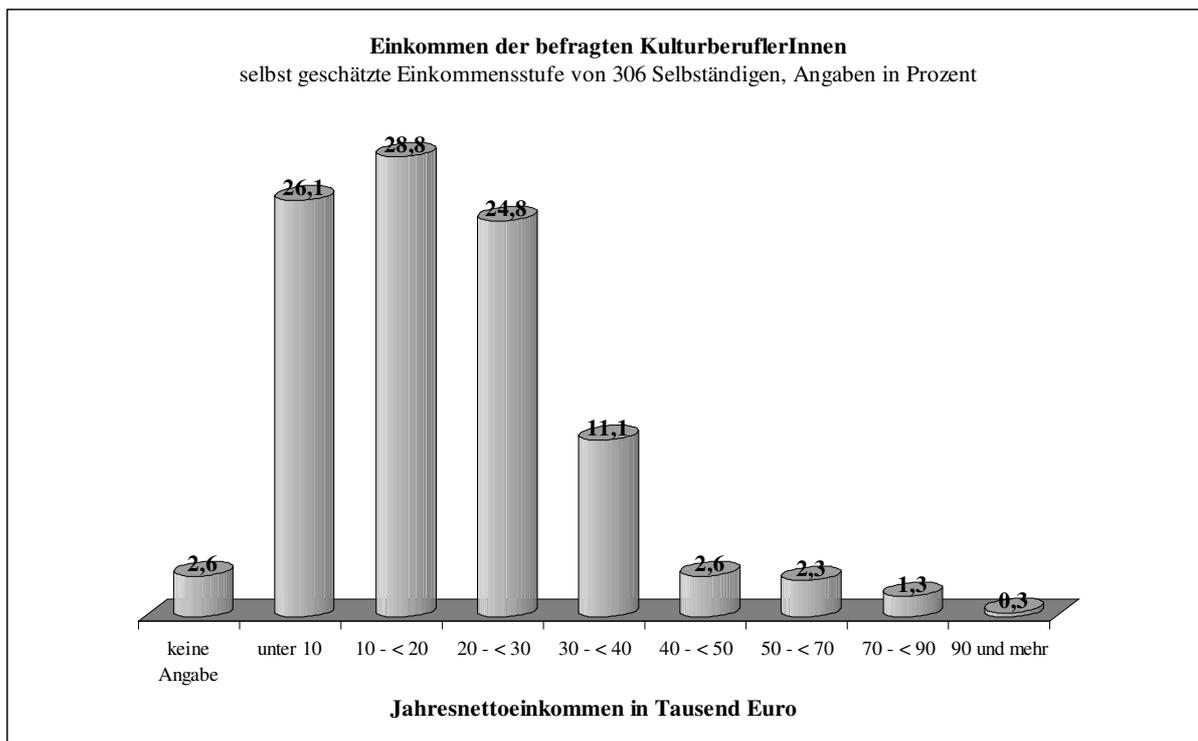
³⁸ Der Modalwert gibt den am häufigsten genannten Wert an, der Median- oder Zentralwert den Wert, unter- und oberhalb dessen sich jeweils die Hälfte der Befragten einstuft.

³⁹ Quelle: Fachinger et al. 2004: 160; einbezogen wurden hier nur positive Einkünfte. Nach den Analysen liegen die Selbständigeneinkommen häufig unter den Einkommen abhängig Beschäftigter.

ten sich die monatlichen Bruttoverdienste freier Print-JournalistInnen nach deren eigenen Angaben im Jahr 1998 zu knapp 30% auf bis zu 1.000 Euro, 15% zwischen 1.000 und 1.500 Euro, knapp 20% zwischen 1.500 und 2.500 Euro, und weitere knapp 10% 2.500 bis 4.000 Euro; nur 5% erzielten „Spitzeneinkünfte“ über 4.000 Euro (Grass 1998: 74) – nach gesamtwirtschaftlichem Maßstab noch immer bescheidene Dimensionen.⁴⁰

Eigene schriftliche Befragungen eines Samples von 306 FreiberuflerInnen der vier untersuchten Berufsgruppen zur Sozialstruktur im Jahr 2003 kamen zu insgesamt sehr ähnlichen Ergebnissen (vgl. Schaubild 1). Deutlich zeigt sich einerseits die linksschiefe Verteilung der Einkommen, die auf mehrheitlich niedrige Verdienste verweist, andererseits die breite Streuung der Erlöse bis hin zu Spitzenverdiensten Einzelner. Bei der Interpretation der Daten sollte allerdings berücksichtigt werden, dass es sich um eine nicht repräsentative Erhebung und nur um ungenaue Annäherungswerte handelt, die auf subjektiven Selbsteinschätzungen der Befragten beruhen und nicht auf belastbaren Grundlagen.

Schaubild 1: Einkommen der befragten KulturberuflerInnen



Quelle: Eigene Darstellung; Ergebnis schriftlicher Befragungen selbständiger JournalistInnen, DesignerInnen, ÜbersetzerInnen, LektorInnen im Jahr 2003 (N=306); Frage nach persönlichem Nettoeinkommen (nach Steuern und Sozialversicherung) des Vorjahres.

Dabei zeigen sich Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Berufen (Tabelle 1):

⁴⁰ Branchenstudien liegen auch für die Bereiche Literaturübersetzer und Lektorat vor. Sie kommen jenseits aller Differenzierungen entlang von Sparten und Datenquellen zu ähnlich niedrigen Verdienstspannen (vgl. www.mediafon.net; Nies/Rehberg 2004). Neuere Daten liegen auch zur Gruppe bildender KünstlerInnen vor (Hummel 2005), die jedoch hier nicht herangezogen wurden.

Tabelle 1: Durchschnittliche Nettojahreseinkommen in Euro nach Beruf, Selbsteinschätzung von 306 Befragten, in Zeilenprozenten (2003); häufigste Werte schattiert

Beruf (alle selbstständig)	k.A.	< 10.000	10.000 < 20.000	20.000 < 30.000	30.000 < 40.000	40.000 < 50.000	50.000 u. mehr	
JournalistInnen (n=114)	1	17	28	25	17	3	9	100%
DesignerInnen (n=49)	6	29	29	22	6	4	4	100%
ÜbersetzerInnen (n=62)	2	27	50	13	6	2	0	100%
LektorInnen (n=81)	5	36	14	34	10	1	0	100%

Im Vergleich der vier Berufsgruppen wird deutlich, dass die selbständigen JournalistInnen die größten Anteile mittlerer und höherer Verdienste aufweisen, wobei eine Polarisierung von Niedrigst- und Höchstverdiensten zu beobachten ist. Auch die Einkommen der DesignerInnen sind breit gestreut, allerdings mit klarem Übergewicht der niedrigen und mittleren Einkommen. Die Einkommen der befragten ÜbersetzerInnen sind relativ homogen auf niedrigem Niveau, knapp 80% dieser Gruppe verdient maximal bis zu 20.000 Euro jährlich. Die Einkommen der LektorInnen streuen wiederum relativ breit, mit dem höchsten Anteil an Niedrigsteinkommen unter 10.000 Euro aller Befragten (36%), aber auch etwa einem Drittel mittlerer Verdienste und immerhin einer kleinen Gruppe relativ hoher Erlöse. Diese Unterschiede zwischen den vier Berufsgruppen dürfen wegen der geringen Fallzahlen zwar nicht überbewertet werden, besitzen aber gegenüber verfügbaren Vergleichsdaten eine gewisse Plausibilität.

Die nach allen Datenquellen überwiegend niedrigen Einkommen der KünstlerInnen und PublizistInnen wurden im Zuge der Auseinandersetzungen um ein neues Urhebervertragsrecht und Beratungen der vom Deutschen Bundestag eingesetzten Enquête-Kommission „Kultur in Deutschland“ inzwischen auch im politischen Raum zur Kenntnis genommen (vgl. Enquête-Kommission 2005). Während die erste Novelle des Urhebervertragsrechts (2002) nach langer Auseinandersetzung die Position der KünstlerInnen und PublizistInnen gestärkt hat, wodurch verbesserte Honorarrahmen in den einzelnen Sparten ausgehandelt werden konnten, weisen allerdings die jüngsten Regierungsentwürfe auf eine Stärkung der Medien- bzw. Computerindustrie zu Lasten der UrheberInnen hin.⁴¹

Festzuhalten ist in jedem Fall, dass die Marktposition der kulturberuflichen AlleindienstleisterInnen gegenüber den Verwertungsunternehmen der globalisierten Kultur- und Medienindustrie schwach ist, weshalb weiterhin von eher bescheidenen Verdienstmöglichkeiten der meisten FreiberuflerInnen dieses Berufsfeldes auszugehen ist. Die Kombination von

⁴¹ Nach dem Entwurf soll vor allem die Vergütung der UrheberInnen für (erlaubte) Privatkopien reduziert werden, die nach Schätzung von ver.di Einnahmeverluste bei den Urhebern und ausübenden Künstlern im zweistelligen Millionenbereich zur Folge haben könnte. Nähere Informationen wie die Stellungnahmen der Urheberverbände über die Website der Initiative Urheberrecht: <http://www.urheber.info>. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung von März 2006 ist zu finden unter <http://www.bmj.de/media/archive/1174.pdf>.

hohen Qualifikationen und mehrheitlich niedrigen Einkommen weicht damit von bekannten Erwerbsmustern ab und ist ein wesentliches Merkmal eines möglicherweise neuen Musters von Beruflichkeit (vgl. Gottschall/Betzelt 2003).

Arbeitszeiten der selbständigen Kulturberufe

Wie sehen nun die Arbeitszeiten der selbständigen Kulturberufe aus? Resultieren die beobachteten niedrigen Einkommen vielleicht aus weit verbreiteter Teilzeittätigkeit? Diese Frage kann für die Mehrheit der FreiberuflerInnen im Feld Kultur und Medien verneint werden, obgleich Teilzeit-Selbständigkeit durchaus nicht selten ist. Die Arbeitszeitmuster sind zwar heterogen, so arbeitet nach der Branchenstudie von Rehberg et al. (2002) etwa ein Drittel der Freelancer im Mediensektor weniger als 40 Wochenstunden. Für mehr als ein Drittel sind aber Wochenarbeitszeiten über 50 Stunden normal. Daten des Mikrozensus für die Gruppe der abhängig und selbständig beschäftigten PublizistInnen (BKZ 821) ergaben ähnliche Werte.⁴² Danach arbeitete 1999 nach eigenen Angaben ein knappes Fünftel bis zu 31 Stunden, rund ein Fünftel im Bereich der Normalarbeitszeit zwischen 32 und 40 Stunden. Mehr als ein Viertel gab genau 40 Wochenstunden an, während ein Drittel der Befragten länger arbeitete.

Dass sich lange Arbeitszeiten nicht unbedingt in entsprechend hohen Erlösen niederschlagen, zeigt eine Sonderauswertung des Mikrozensus: PublizistInnen (abhängig und selbständig) mit Arbeitszeiten über 40 Wochenstunden im Jahr 1999 schätzten mehrheitlich (52%) ihr monatliches Nettoeinkommen auf weniger als 4.000 DM; knapp ein Drittel gab ein Einkommen zwischen 4.000 und 6.000 DM an, nur rund 14% taxierten den Verdienst auf mehr als 6.000 DM. Eine Analyse der Stundenlöhne von selbständigen Künstlern – also abweichend von der hier untersuchten Gruppe sekundärer Kulturberufe – im Jahr 2000 auf Basis von Mikrozensus-Daten ergab einen kärglichen Betrag von 14,70 DM pro Stunde, unter und oberhalb dessen sich die Verdienste jeweils der Hälfte der KünstlerInnen bewegen (Haak 2005: 7). Im arithmetischen Mittel lagen die Stundenlöhne bei 24,90 DM, was wiederum auf die breite Einkommensstreuung verweist. Insgesamt ist für Selbständigeneinkommen allgemein ein schwächerer Zusammenhang von Arbeitszeiten und Einkommen zu beobachten als bei abhängig Beschäftigten (Fachinger et al. 2004: 157), was auf die fehlende gesetzliche und tarifliche Regulierung und die größere Marktabhängigkeit zurückzuführen sein dürfte.

Wesentliches Merkmal der Arbeitszeiten – und Einkommen – von FreiberuflerInnen ist deren unmittelbare Abhängigkeit von der momentanen Auftragslage, die aufgrund der flexibilisierten Produktionsprozesse je nach Marktsegment mehr oder minder großen *Schwankungen* unterliegt. Es kann daher zu „feast and famine cycles“ (Leadbeater/Oakley 1999: 27) kommen, d. h. Phasen starker Auslastung mit mehreren gleichzeitigen Projekten,

⁴² Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 1999. Eine getrennte Auswertung der Arbeitszeiten nur für Selbständige war aufgrund der zu niedrigen Fallzahlen nicht möglich bzw. hätte zu viele Zellen ohne Besetzungszahlen erbracht.

die wiederum von Flautenzeiten ohne einen Auftrag abgelöst werden. Dieser nachfragebedingte Auslastungsgrad lässt sich nur begrenzt individuell steuern.

Was sagen die gewonnenen Befunde zu Einkommen und Arbeitszeiten nun im Hinblick auf das „*Geschlecht der Arbeit*“ in den Kulturberufen? Insgesamt lässt sich sagen, dass die selbständigen Kulturberufe zwar keineswegs ein Hort der Geschlechteregalität sind, da sich auch in diesem Feld der Erwerbssphäre bekannte Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern finden. Allerdings fällt die Geschlechtersegregation zumindest nach den verfügbaren Daten in den untersuchten Kulturberufen relativ schwach aus und scheint nicht die primäre Linie sozialer Differenzierung darzustellen.

Im Hinblick auf die erzielten *Einkommen* zeigen sich je nach betrachteter Datenquelle unterschiedlich große Disparitäten zwischen Frauen und Männern. So zeigen die Zahlen der *Künstlersozialkasse*, dass die versicherten Männer im Durchschnitt ein Viertel mehr als die Frauen verdienen. Allerdings fallen die durchschnittlichen Einkommensdifferenzen nach Lebensalter und Sparte noch deutlicher aus als die Geschlechterunterschiede: KSK-Versicherte über 60 Jahre verdienen 42% mehr als BerufsanfängerInnen unter 30 Jahren; Selbständige in der Sparte „Wort“ verdienen im Schnitt 28% mehr als KollegInnen in der „Musik“ bzw. 23% mehr als in der „Bildenden Kunst“.

Auswertungen des *Mikrozensus* (2000) ergeben ebenfalls etwas geringere Verdienste alleinselbständiger Künstlerinnen und Publizistinnen als bei den männlichen Kollegen. Der Medianwert der angegebenen monatlichen Nettoeinkommen liegt für Frauen wie Männer in der Einkommensklasse 2.500 bis unter 3.000 DM. Unterschiede ergeben sich insofern, als Frauen häufiger als Männer in den unteren Klassen und etwas seltener in den höchsten Einkommensstufen vertreten sind.⁴³ Generell aber weisen die Verteilungskurven für beide Geschlechter einen ähnlich linksschiefen Verlauf auf.

Branchenstudien für die deutsche Medienindustrie kommen ebenfalls zu geringeren Verdiensten weiblicher Freiberufler. Rehberg et al. (2002: 87) errechneten für das Jahr 1997, dass Frauen trotz durchweg höherer formaler Qualifikation im Schnitt nur 90% des Nettostundenverdienstes von Männern erzielten, wobei die Disparitäten je nach Sparte unterschiedlich groß ausfielen. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft erzielten im Jahr 2001 abhängig beschäftigte Frauen rund 80% des relativen Lohns von Männern (Allmendinger/Hinz 2004: 9).⁴⁴

In den *eigenen Erhebungen* zeigten sich relativ geringe Abweichungen in den Einkommen der befragten Frauen und Männer: In den höchsten Einkommensklassen (> 40.000 Euro p.a.) fanden sich 5% der Frauen und 8% der Männer. Den beiden niedrigsten Klassen (< 20.000 Euro) ordneten sich 58% der Frauen und 50% der Männer zu, in den beiden mitt-

⁴³ So gaben Frauen am häufigsten die Einkommensstufe 1.400 bis unter 1.800 DM an, bei Männern lag der häufigste Wert dagegen in der mittleren Klasse (2.500 b.u. 3.000 DM). In den höchsten Stufen ab 6.000 DM fanden sich 9,5% der Frauen und 14,5% der Männer. Quelle: Eigene Auswertungen des MZ 2000.

⁴⁴ Bei Berücksichtigung von Bildung und Erfahrung lag der relative Anteil von Frauenlöhnen immer noch bei 84,2% (Allmendinger/Hinz 2004: 9).

leren Einkommensstufen (20.000 bis unter 30.000 Euro) lag der Unterschied bei nur zwei Prozentpunkten (35% bzw. 37%).

Auch im Hinblick auf die *Arbeitszeiten* ergeben die Analysen heterogene, relativ wenig geschlechtersegregierte Muster. Teilzeitselbständigkeit ist bei beiden Geschlechtern zu finden; laut Mikrozensus (1999) arbeiten immerhin 40% der männlichen Publizisten (abhängig und selbständig) weniger als 31 Wochenstunden und damit erheblich mehr Männer als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Insgesamt dominieren für beide Geschlechter Vollzeitarbeitszeiten: Mehr als zwei Fünftel der Publizistinnen hat eine 40-Stundenwoche, und knapp ein Drittel arbeitet sogar länger. Auch diese Werte liegen erheblich über dem gesellschaftlichen Durchschnitt.⁴⁵

Abschließend ist damit festzuhalten: Trotz beobachteter geschlechtsspezifischer Differenzen insbesondere beim Einkommen deuten die Befunde zu Einkommen, Arbeitszeiten und Qualifikationen auf eine im Vergleich zu allen Erwerbstätigen relativ geringe Geschlechtersegregation der Erwerbsmuster in den Kulturberufen hin. Geschlecht stellt zwar nach wie vor einen Ungleichheitsfaktor dar. Die quantitativen Daten wie auch die qualitativen Ergebnisse aus den geführten Interviews deuten aber darauf hin, dass stärker als das Geschlecht Faktoren wie das Branchensegment und die Region sowie das Lebensalter und die Dauer der Berufserfahrung bedeutsam sind. So erzielen Jüngere und Berufseinsteiger/Neu-Selbständige tendenziell niedrigere Einkommen. Andererseits zeigen Analysen, dass langjährige Berufserfahrung noch keine hinreichende Bedingung für ein höheres Einkommen ist.⁴⁶ Im Regionalvergleich waren die Einkommen der Befragten in Berlin geringer als in Hamburg, Köln und München, was auf die besonders angespannte Arbeitsmarktsituation in der Hauptstadt zurückzuführen ist.

Private Haushalts- und Lebensformen

Neben der Analyse der Erwerbsstrukturen in den Kulturberufen bezog sich eine weitere wichtige Untersuchungsfragestellung auf die *Verknüpfung von Erwerbs- und Privatsphäre* der kulturberuflichen AlleindienstleisterInnen. Inwiefern wirken sich die größeren Unsicherheiten, aber auch Gestaltungsmöglichkeiten in der selbständigen Erwerbstätigkeit möglicherweise auf die *privaten Haushalts- und Lebensformen* der hoch qualifizierten Alleinselbständigen aus? Und lassen sich dabei Unterschiede zwischen Frauen und Männern beobachten? Bestätigt sich das seit dem „new economy hype“ Ende der 1990er Jahre vielfach kolportierte Bild der völlig ungebundenen, allzeit flexibel und mobil auf den Märkten frei flottierenden „Arbeitsmonaden“ – oder stellt sich die Lebens- und Arbeitssituation der „neuen Selbständigen“ nicht deutlich differenzierter und weniger spektakulär dar? Diese Fragen sollen zunächst anhand quantitativer Befunde zu den privaten Haushalts- und Lebensformen (vorläufig) beantwortet werden, bevor im dritten Kapitel auf Basis der Inter-

⁴⁵ Quelle: Eigene Auswertungen des Mikrozensus (1999) auf der Basis von Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes. Zahlen für die Gruppe der Publizisten (BKZ 821).

⁴⁶ Zum Beispiel verfügen in der Gruppe der schriftlich befragten LektorInnen zwei Drittel der „Besserverdienenden“ über mehr als 5 Jahre Berufserfahrung, doch zugleich sind zwei Fünftel der Geringverdienenden ebenfalls länger als 5 Jahre im Geschäft.

viewergebnisse der Fokus auf die privaten Lebensführungsmuster und die Geschlechterarrangements gerichtet wird.

Untersuchungen zu den privaten Haushaltsformen Selbständiger liegen bislang hauptsächlich auf hochaggregiertem Niveau vor. Auswertungen von *Mikrozensusdaten* zeigen, dass sich die Haushaltstypen von Einpersonenselbständigen nur wenig von jenen abhängig Beschäftigter unterscheiden. Vielmehr leben Solo-Selbständige in etwa ebenso häufig als Singles, in Partnerschaften sowie mit und ohne Kinder wie die Nichtselbständigen (vgl. Leicht/Lauxen-Ulbrich 2002; siehe *Tabelle 1*). Damit scheint die Erwerbsform allein keinen hinreichenden Differenzierungsfaktor für die private Lebensform darzustellen – das Bild der neuselbständigen „Arbeitsmonaden“ wäre damit zu korrigieren. Allerdings ist die Gruppe der Einpersonenselbständigen sehr heterogen zusammengesetzt, sowohl hinsichtlich individueller Merkmale wie Qualifikation und Beruf als auch im Hinblick auf Tätigkeitsfelder, Marktbedingungen und erzielte Einkommen, so dass ein differenzierterer Blick auf homogenere Subpopulationen genaueren Aufschluss über mögliche Zusammenhänge spezifischer Erwerbsbedingungen und privater Lebensformen verspricht.

In der Tat liefern branchen- und berufsspezifische Untersuchungen von den Aggregatsdaten abweichende Befunde: So deuten einige *Branchenstudien im Mediensektor* für die Bundesrepublik wie im internationalen Vergleich darauf hin, dass unter den FreiberuflerInnen in diesem Feld kinderlose Haushalte überwiegen und insbesondere Mütter seltener zu finden sind als im Durchschnitt der Erwerbstätigen (vgl. Brasse 2003; Gill 2002; Batt et al. 2001; Grass 1998).⁴⁷ Einen Hinweis in diese Richtung liefern auch die eigenen Sozialstrukturerhebungen, nach denen die befragten selbständigen Kulturberufe seltener in Partnerschaften mit Kindern leben als Solo-Selbständige insgesamt oder Angestellte. Dies gilt besonders für selbständige Frauen in den Kulturberufen. *Tabelle 2* liefert einen Überblick über die verschiedenen Verteilungen der Haushaltstypen in den untersuchten Kulturberufen sowie der im Mikrozensus befragten Solo-Selbständigen und abhängig Beschäftigten.⁴⁸

⁴⁷ Allerdings handelt es sich teilweise um kleinere Fallstudien, die eher explorativen Charakter haben (Gill 2002; Batt et al. 2001). Die Studie von Grass (1998) kann für die freiberuflichen Mitglieder im Deutschen Journalistenverband als repräsentativ gelten. Die Studie von Brasse (2003) basiert ebenfalls auf einer größeren Fallzahl von FreiberuflerInnen in privatrechtlichen audiovisuellen und elektronischen Medien, angebunden an das gewerkschaftliche Beratungsangebot für Freie „connexx-av“ der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

⁴⁸ Eine detailliertere Übersicht der Verteilung innerhalb der untersuchten Kulturberufe bietet Tabelle A4 im Anhang. Danach finden sich besonders wenige Partnerschaften mit Kindern bei den Designerinnen, während in dieser Berufsgruppe allgemein die Partnerschaften ohne Kinder deutlich überwiegen. Über die Ursachen dieser spezifischen Unterschiede lässt sich jedoch angesichts der kleinen Fallzahlen nur spekulieren.

Tabelle 2: Lebensformen nach Erwerbsstatus und Berufsfeld

(Zeilenprozent)		Alleinlebend ohne Kinder	Partnerschaft ohne Kinder	Partner- schaft mit Kin- dern	Alleinlebend mit Kindern
Frauen	Solo-Selbst. in Kulturberufen*	22	47	22	6
	Solo-Selbständige insg.**	22	39	33	6
	Abhängig Beschäftigte**	19	42	34	5
Männer	Solo-Selbst. in Kulturberufen*	15	50	33	1
	Solo-Selbständige insg.**	22	42	35	1
	Abhängig Beschäftigte**	18	41	40	1

* Eigene schriftliche Befragung (2003) von JournalistInnen, DesignerInnen, ÜbersetzerInnen, LektorInnen (N=306, davon 187 Frauen, 119 Männer). Summe der Zeilenprozent unter 100% wegen fehlender Antworten (missings n=7). Nur Kinder unter 18 J. berücksichtigt.

** Mikrozensus 1997 (anonymisierte Substichprobe), Daten entnommen aus Leicht/Lauxen-Ulbrich 2002: 22. Solo-Selbständige insg. ohne ExistenzgründerInnen. Nur Kinder unter 18 J. berücksichtigt.

Zunächst ist zu beobachten, dass die Unterschiede zwischen den Haushaltstypen der drei Erwerbsgruppen nicht sehr stark ausfallen – die Mehrheit lebt jeweils in Partnerschaften ohne Kinder, und je rund ein Fünftel lebt allein. Außerdem finden sich mehr Gemeinsamkeiten zwischen abhängig Beschäftigten und Solo-Selbständigen insgesamt als zwischen letzteren und der Gruppe der Kulturberufe, was aufgrund der besonderen Merkmale dieser hoch qualifizierten Beschäftigten nicht verwunderlich erscheint. In zweierlei Hinsicht weichen die Werte zwischen den im Mikrozensus erfassten Solo-Selbständigen und den befragten Kulturberuflern besonders ab: Frauen in den untersuchten Kulturberufen leben häufiger in Partnerschaften ohne Kinder als in solchen mit Kindern. Diese Lebensform war nur bei gut einem Fünftel dieser Befragten zu finden, gegenüber einem Drittel bei den Vergleichsgruppen. Bei den Männern in Kulturberufen fällt vor allem der geringere Anteil von Singles auf, dagegen zeigt sich ein Übergewicht von Partnerschaften ohne Kinder. Auch die männlichen Kulturberufler leben seltener in Lebensgemeinschaften mit Kindern, wobei die Differenz zur Gesamtheit der Einpersonenselbständigen moderat ausfällt. Wie sind diese Befunde zu interpretieren?

Vorab ist einzuschränken, dass die quantitativen Daten keine gesicherten Aussagen zur Erklärung der unterschiedlichen Verteilung der Lebensformen zulassen. Die beobachteten Unterschiede lassen sich nicht aus plausibel erscheinenden Variablen wie dem Lebensalter der Befragten oder der Einkommenshöhe ableiten. Vielmehr entspricht die Altersverteilung der untersuchten Kulturberufe in etwa der Struktur in der Gesamtgruppe der Solo-Selbständigen.⁴⁹ Die angegebenen Einkommen der Kulturberufe liegen – bei aller Vorsicht hinsicht-

⁴⁹ Der Altersdurchschnitt aller Solo-Selbständigen liegt bei 45 J. für Frauen, bei 46 J. für Männer (Leicht/Lauxen-Ulbrich 2002: 21; Mikrozensus 1997). Der Durchschnitt der befragten Kulturberufe liegt zwischen 41 und 46 Jahren (ÜbersetzerInnen 46 J., LektorInnen, JournalistInnen, DesignerInnen 41 J.) und ist damit etwas niedriger. Hinsichtlich der Streuung über die Altersklassen ergeben sich zwischen beiden Gruppen nur relativ geringe Abweichungen.

lich der nur eingeschränkten Vergleichbarkeit der Datenquellen⁵⁰ – sogar etwas oberhalb der im Mikrozensus geschätzten Verdienste aller Alleinselbständigen. Die Hypothese, dass sich die gering verdienenden Kulturberufe somit Kinder aus finanziellen Gründen weniger „leisten“ könnten als andere Solo-Selbständige, lässt sich deshalb zumindest auf dieser Datenbasis nicht erhärten.⁵¹

Hinweise auf mögliche Erklärungsmuster für die beobachteten relativ geringen Anteile von Partnerschaften mit Kindern bei (besonders weiblichen) selbständigen Kulturberufen können dagegen vorliegende qualitative Daten geben. So zeigen die zitierten Branchenstudien besonders im Sektor der neuen elektronischen Medien hohe Anforderungen zeitlicher Verfügbarkeit und Flexibilität der projektförmig organisierten freiberuflichen Arbeit in diesem Feld, die mit einer hauptverantwortlichen Sorgeverantwortung für Kinder nur schwer vereinbar seien (Gill 2002; Batt et al. 2001; vgl. auch Haak 2005). Die eigenen Befunde aus den Interviews mit den Freien in „alten“ und „neuen“ Medien- und Kulturberufen, auf die im Kapitel 3 genauer eingegangen wird, stützen diese Aussage allerdings nur bedingt: Danach bewerten die FreiberuflerInnen mit betreuungsbedürftigen Kindern – trotz gewisser durch die größere zeitliche Flexibilität bedingter Zielkonflikte zwischen beruflichen und privaten Bedarfen – die Selbständigkeit unterm Strich durchweg positiv im Sinne einer besseren familiären Vereinbarkeit im Vergleich zu einer abhängigen Beschäftigung.⁵² Gleichwohl kann die auch in unserer Studie vorgefundene hohe Anforderung an das berufliche Engagement – wie auch die damit einhergehende starke subjektive Erwerbsorientierung – möglicherweise als Selektionskriterium wirken, das sorgeverantwortliche Eltern und besonders Mütter teilweise exkludiert und von daher den geringeren Mütteranteil im Sample eventuell erklärt. Im Interviewmaterial fanden sich außerdem immerhin zwei Fälle, in denen sich die mit einer ungesicherten selbständigen Existenz verbundenen hohen individuellen Risiken hemmend auf eine Familiengründung auswirkten. Fertilitätsentscheidungen können also durch die Erwerbsrisiken der Selbständigkeit (negativ) beeinflusst werden ohne zwangsläufig mit der Einkommenshöhe zu korrelieren, wobei dabei sicherlich weitere Faktoren wie die konkrete Partnerkonstellation und die individuelle Risikotoleranz eine wichtige Rolle spielen.

Die Frage nach den Wirkungen der spezifischen Erwerbssituation Alleinselbständiger auf ihre privaten Lebensformen kann nach den vorliegenden Befunden also nicht eindeutig

⁵⁰ Eine exakte Vergleichbarkeit ist wegen der Unterschiede beim Erfassungszeitpunkt (Mikrozensus 1997 in Leicht/Lauxen-Ulbrich 2002, der eigenen Erhebung Kulturberufe in 2003), dem Bezugszeitraum und der Definition der erfragten Einkommen (Monatsnetto aller Einkommensarten im MZ, Jahresnetto des Erwerbseinkommens bei Kulturberufen) und Einkommensstufen nicht gegeben. Beide Datenquellen können allerdings ohnehin nur sehr ungefähre Anhaltspunkte für die tatsächlich erzielten Selbständigeneinkommen bieten (vgl. Abschnitt zur Datenlage am Anfang dieses Kapitels).

⁵¹ Henninger (2004) kommt für die Gruppe solo-selbständiger Softwareentwickler zum Ergebnis, dass die männlichen Befragten überproportional häufig in Partnerschaften mit Kindern leben, und führt dies auf die im Vergleich zu den Kulturberufen höheren Einkommen zurück. Diese Hypothese erscheint zwar zunächst plausibel. Angesichts der dieser These zugrunde liegenden schmalen empirischen Basis (15 männliche Softwareentwickler) und der o.g. gegenläufigen Befunde auf Basis des Mikrozensus ist jedoch Vorsicht geboten.

⁵² Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Rehberg et al. (2002) für die von ihnen untersuchte Gruppe von selbständigen Frauen im deutschen Mediensektor.

beantwortet werden. Fundamentale Differenzen zwischen den Haushaltstypen Solo-Selbständiger und Nichtselbständiger lassen sich nicht entdecken, insofern ist das vielfach kolportierte Bild vom Singledasein als dominanter Lebensform der neuen Freelancer zu korrigieren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass keinerlei Wirkungszusammenhänge zwischen Erwerbs- und Lebensform bestünden. Die Empirie zeigt, dass die berufliche Solo-Selbständigkeit hoch Qualifizierter besonders für das sorgeverantwortliche Zusammenleben mit Kindern einerseits erweiterte Handlungsmöglichkeiten aufgrund zeitlicher Flexibilität und potenziell hoher Selbstbestimmungsgrade bieten kann, aber andererseits Restriktionen mit sich bringt aufgrund der hohen materiellen Risiken, mehrheitlich relativ niedriger Einkommen, und zugleich hoher beruflicher Anforderungen. Wie sich dieser Mix aus Chancen und Grenzen für selbständige Frauen und Männer individuell ausgestalten lässt, hängt von vielen Faktoren ab, nicht zuletzt von ihrer individuellen Ressourcenausstattung und den privaten Arrangements, die Gegenstand des dritten Kapitels dieser Arbeit sind.

Als *Zwischenfazit* ist festzuhalten: In Kulturberufen wie in anderen wissensintensiven Dienstleistungsfeldern hat in den letzten rund fünfzehn Jahren eine expansive Beschäftigungsentwicklung stattgefunden, die sich durch den Trend zur Alleinselbständigkeit sowie durch Akademisierung und Feminisierung der Beschäftigten auszeichnet. Wesentliches Spezifikum der Erwerbsstrukturen von AlleindienstleisterInnen in Kulturberufen ist die Kombination hoher Qualifikationen mit relativ niedrigen Einkommen, und zwar für Frauen wie Männer gleichermaßen. Damit haben sich in den Kulturberufen Erwerbsstrukturen herausgebildet, die in der Bundesrepublik ein Novum darstellen. Im Hinblick auf die privaten Haushaltsformen der FreiberuflerInnen zeigten sich anhand quantitativer Befunde zunächst keine fundamentalen Differenzen zu abhängig Beschäftigten; mithilfe qualitativer Daten wurde aber auf spezifische Chancen- und Risikokonstellationen der Erwerbssituation als AlleindienstleisterIn hingewiesen, die sehr wohl noch näher zu untersuchende Rückwirkungen auf die privaten Lebensformen haben. Im folgenden Abschnitt wird die These neuartiger Erwerbsstrukturen in wissensbasierten Dienstleistungsfeldern durch die nähere Analyse der institutionellen Rahmung der Alleinselbständigkeit sowie der kollektiven Akteure im Berufsfeld Kultur dargelegt.

2.2 Institutionelle Rahmung und kollektive Akteure

Marktdominanz statt Regulation

Eine soziologisch umfassende Analyse neuartiger Erwerbsformen muss über die beschäftigungsstrukturelle Bestandsaufnahme hinaus deren institutionelle Rahmung durch rechtliche und sozialstaatliche Regulierungen betrachten, die die Erwerbsrealität in sozialhistorisch gewachsener, nationalspezifischer Weise prägen. Als Vergleichsfolie ist für diese Analyse der neueren alleinselbständigen Erwerbsform nicht allein der im bundesdeutschen Wohlfahrtskapitalismus dominante Typus des „verberuflichten Arbeitnehmers“ im so genannten Normalarbeitsverhältnis relevant, der arbeitssoziologisch üblicherweise im Mittelpunkt steht. Vielmehr müssen auch andere Erwerbstypen vergleichend herangezogen werden, die eine gewisse Nähe zur Einpersonenselbständigkeit aufweisen, insbesondere die klassischen Professionen, aber auch die Semi-Professionen sowie der Typus des traditionellen Selbst-

ständigen.⁵³ Bei einem regulationsanalytischen Vergleich dieser Typen schälen sich klare Unterschiede zur Erwerbsform wissensbasierter Alleinselbständigkeit heraus, die sich in den erwerbsbezogenen Dimensionen des Zugangs zum Beruf, der Qualifikations- und Qualitätsstandards, der Einkommens- und Marktposition und der sozialen Absicherung sowie in spezifischen Verknüpfungen von Erwerbsarbeit und privater Lebensform zeigen. Diese vergleichende Analyse der im bundesdeutschen System dominanten Erwerbstypen wurde bereits an anderer Stelle ausführlich dargelegt (vgl. Gottschall/Betzelt 2003). Eine entsprechende Übersicht findet sich im Anhang (Tabelle A5). In diesem Beitrag sollen nur die wesentlichen regulatorischen Charakteristika des neuen Erwerbstypus dargestellt werden.

Der Typus des „Alleindienstleisters“⁵⁴ ist generell nicht in korporatistische Strukturen eingebunden und genießt nicht die für das deutsche Erwerbssystem typische wohlfahrtsstaatliche Rahmung marktlicher Risiken. AlleindienstleisterInnen nehmen vielmehr eine intermediäre Position zwischen den dominanten Erwerbstypen der staatlich privilegierten klassischen Professionen einerseits und den abhängig beschäftigten verberuflichten Arbeitnehmern andererseits ein: Im Gegensatz zu letzteren sind beispielsweise JournalistInnen nicht vollständig in betriebliche Kontrollhierarchien eingebunden und genießen den Vorzug relativ selbstbestimmter Arbeitszeiten (Gottschall 1999). Diese größere professionelle Autonomie ist allerdings nicht wie bei Ärzten und Anwälten durch institutionalisierte Marktmonopole für die Erbringung von Dienstleistungen gesichert.⁵⁵ Vielmehr handelt es sich z.B. bei künstlerischen und publizistischen Tätigkeiten um *offene, nicht zertifizierte Berufe* mit nichtstandardisierten Ausbildungsgängen, die mit anderen Berufsgruppen um dieselben Märkte konkurrieren. Zugang zu den Kulturberufen erhalten AbsolventInnen verschiedenster Aus- und Weiterbildungsgänge an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen, aber auch an privatwirtschaftlich organisierten Einrichtungen bspw. der Verlags- oder Designindustrie. Weder für die Ausbildungsinhalte, noch für berufliche Qualifikationen existieren einheitliche Standards, geschweige denn gesetzliche Festlegungen (Stoß 1999). Die vielfältigen, nicht verkammerten Berufsorganisationen der Kulturberufler verfügen nur über *geringe Regulationsmacht* und können höchstens unverbindliche Rahmenrichtlinien über Preis-Leistungsverhältnisse entwickeln (siehe folgenden Abschnitt). Stattdessen muss die individuelle Marktposition der AlleindienstleisterInnen immer wieder von neuem in den relevanten Netzwerken geschaffen werden. Die Steuerungsmedien hierbei sind Kommunikation, Vertrauen und „Ruf“ (vgl. Haak/Schmid 1999). Diese Struktur der Aushandlung in Netzwerkstrukturen macht die Arbeitsmärkte für Kulturberufe einerseits offener und flexib-

⁵³ Als klassische *Professionen* werden die verkammerten Freien Berufe wie Ärzte, Anwälte und Notare, Apotheker und Architekten bezeichnet. Der Begriff *Semi-Professionen* ist definitorisch nicht exakt umrissen, er meint hier die traditionell „weiblichen“ Berufe im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitswesen sowie z.T. die technisch-administrativen Assistenzberufe. Zu den *traditionellen Selbständigen* sind das Handwerk, die gewerblichen Selbständigen und die Landwirte zu zählen.

⁵⁴ Der Begriff des Alleindienstleisters ist im Vergleich zu den anderen, klar umrissenen Erwerbstypen im Grunde noch nicht trennscharf genug, wird hier jedoch als vorläufiger Arbeitsbegriff verwendet.

⁵⁵ Von institutionalisierten Monopolstrukturen ist bei den klassischen Professionen trotz des auch hier stattfindenden Wandels sozialpolitischer und marktlicher Rahmenbedingungen nach wie vor zu sprechen. Zu den neueren Entwicklungen innerhalb der Professionen im deutsch-britischen Vergleich siehe Lane et al. 2003.

ler, andererseits aber auch risikoreicher als institutionell regulierte Märkte von Arbeit und Dienstleistungen.

Für die Marktbehauptung der AlleindienstleisterInnen ist daher ihr individuelles *soziales und kulturelles Kapital* von entscheidender Bedeutung. Hierin liegt die schärfste Trennlinie zwischen traditionellen und „neuen“ Selbständigen, denn letztere verfügen über kein nennenswertes betriebliches Sachkapital, sondern sind vielmehr allein auf ihr „Humankapital“ angewiesen (vgl. auch Haak 2005).⁵⁶ Dabei ist ihre einmal erreichte Marktposition biographisch nicht stabil, sondern muss immer wieder neu errungen werden und hängt unmittelbar von volatilen Nachfragestrukturen ab. AlleindienstleisterInnen unterliegen damit erhöhten Erwerbsrisiken, sind zugleich aber nicht regulär in die Systeme *sozialer Sicherung* einbezogen. Die Gruppe der künstlerisch-publizistischen Kernberufe ist zwar gegenüber anderen Selbständigengruppen privilegiert durch das innovative Sondersystem der *Künstlersozialversicherung*, das gegen einen hälftigen Beitrag eine Pflichtabsicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten-, und Pflegeversicherung bietet; die Künstlersozialkasse (KSK) erfasst allerdings nur einen Teil der Kulturberufe, beinhaltet keine Sicherung gegen Arbeitslosigkeit und gewährleistet (wegen der großteils niedrigen, schwankenden versicherten Einkommen) nur ein niedriges Niveau der Alterssicherung (vgl. Betzelt/Schnell 2003; Bundesministerium 2002). Für die Mehrheit der Selbständigen existiert keinerlei obligatorische Einbindung in Sozialversicherungssysteme, weshalb sowohl die kollektive als auch individuelle Vorsorge gegen soziale Risiken als unzureichend zu bezeichnen ist (vgl. Betzelt 2004a; Betzelt/Fachinger 2004a, 2004b).⁵⁷

Hinsichtlich der *Arrangements von Erwerbsarbeit und privaten Lebensformen* ist im bundesdeutschen konservativen Wohlfahrtsstaatstypus sowohl beim Idealtypus der klassischen Professionen wie beim verberuflichten Arbeitnehmer und dem traditionellen Selbständigen das Muster des männlichen Ernährermodells ein wesentliches Strukturmerkmal der sozialen Verfassung dieser Erwerbstypen.⁵⁸ Dagegen hat sich die Arbeitshypothese empirisch bestätigt, dass beim Erwerbstypus der AlleindienstleisterIn eine Abkehr von diesem traditionellen Geschlechterarrangement zugunsten pluralerer Muster, insbesondere zugunsten von Zweiverdiener-Partnerschaften stattgefunden hat (siehe Kapitel 3).

⁵⁶ Ein weiteres Abgrenzungskriterium von traditionellen Selbständigen liegt in der bei AlleindienstleisterInnen fehlenden Beschäftigung bezahlter Arbeitskräfte. Im Übrigen weist von den traditionellen Selbständigen das Handwerk noch die größte Nähe zu den „neuen“ hoch qualifizierten Alleinselbständigen im Hinblick auf die persönliche Bindung an Arbeitsinhalte und -ethos auf – trotz der zahlreichen Unterschiede im Qualifikationsniveau, der Arbeitsorganisation und nicht zuletzt der Regulation von Arbeit. Dagegen liegen die grundlegenden Unterschiede zwischen modernen AlleindienstleisterInnen und den Idealtypen des gewerblichen Selbständigen oder des Unternehmers Schumpeterscher Prägung in deren Streben nach Gewinnmaximierung und Expansion (vgl. Leicht/Philipp 1999).

⁵⁷ Diese Sicherungslücken betreffen im Übrigen zunehmend auch akute Gefährdungen der Arbeitskraft bei Krankheit, da immer mehr Selbständige aus finanziellen Gründen nicht (mehr) krankenversichert sind (vgl. Greß et al. 2005).

⁵⁸ Allerdings ist die geschlechtsspezifische Strukturierung dieser Erwerbstypen und die hiermit verknüpfte Arbeitsmarktsegregation im Zuge verschiedener gesellschaftlicher Prozesse – zuvorderst die steigende Erwerbs- und Bildungsbeteiligung von Frauen sowie die Tertiarisierung der Ökonomie – mittlerweile aufgeweicht, wenn auch nicht obsolet.

Kollektive Akteure: Innovativ und in Grenzen erfolgreich

Die marktlich dominierten, kaum institutionell regulierten Rahmenbedingungen hoch qualifizierter AlleindienstleisterInnen spiegeln sich in den kollektiven Organisationsstrukturen im Feld der Kulturberufe wider. Wie die durchgeführten Verbandsbefragungen⁵⁹ und Sekundäranalysen zeigen, existiert im publizistisch-künstlerischen Bereich eine Vielzahl unterschiedlicher beruflicher Organisationen, die kaum in korporatistische Arrangements eingebunden sind, sondern um dieselbe Klientel konkurrieren müssen. Große *Diversität* besteht auch hinsichtlich verbandsinterner Strukturen und Zusammensetzung der Mitgliedschaft (vgl. Betzelt/Gottschall 2004). Trotz dieser Vielfalt der kollektiven Akteure im Berufsfeld Kultur besteht das zentrale gemeinsame Kennzeichen in der *Hybridität* von sowohl fachverbandlicher als auch gewerkschaftlicher Ausrichtung der meisten Organisationen. Diese doppelte Orientierung ist keineswegs zufällig, sondern entspricht dem *Zwittercharakter flexibler Wissensarbeit*: Diese zeichnet sich einerseits durch eine starke *fachlich-inhaltliche Prägung* aus, d. h. die subjektive Bindung an (gleichwohl kaum standardisierte) berufliche Normen und kreative Ideale (vgl. Kapitel 3), andererseits durch eine der Stellung von Arbeitnehmern ähnliche *schwache individuelle Marktposition* der Alleinselbständigen gegenüber ihren zumeist wirtschaftlich potenten Auftraggebern. Diese spezifische Kombination von stark ausgeprägter Beruflichkeit und wirtschaftlich schwacher alleinselbständiger Erwerbsform unter „marktradikalen“ Bedingungen⁶⁰ stellt die kollektiven Akteure vor die Herausforderung, die sich daraus ergebenden mehrdimensionalen Bedarfe ihrer Klientel gleichermaßen zu befriedigen. Jene Organisationen, die im Rekrutierungswettbewerb um Mitglieder erfolgreich sind, haben als Antwort auf diese Herausforderung eine Doppelstrategie entwickelt: Zum einen bieten sie auf der Basis fachlich-inhaltlicher Normen spezialisierte, professionelle *Dienstleistungen* zur Unterstützung der individuellen Marktbehauptung ihrer Mitglieder (Rechts- und Honorarberatung, berufliche Vernetzung, Weiterbildung) und eine der Dynamik des Feldes angemessene moderne Kommunikationsstruktur. Zum anderen nutzen sie eher traditionelle Formen kollektiver Interessenvertretung (Honorarspiegel, Lobbyismus, Tarifvereinbarungen).

Diese Strategie scheint sich zu bewähren: Die meisten untersuchten Berufsorganisationen erfreuen sich kontinuierlich wachsender Mitgliederzahlen.⁶¹ Dabei fällt auf, dass diese ex-

⁵⁹ Vgl. Fußnote 8. Befragt wurden die zahlenmäßig stärksten Verbände und Gewerkschaften der vier untersuchten Berufe (JournalistInnen, ÜbersetzerInnen, LektorInnen, DesignerInnen).

⁶⁰ Mit „marktradikal“ sind hier besonders die Arbeitsmarktveränderungen im Zuge von Privatisierungen und Konzentrationstendenzen in der Medien- und Kulturindustrie seit den 1990er Jahren gemeint.

⁶¹ Dies ergaben die durchgeführten Verbandsbefragungen. Eine annähernd valide Abschätzung des Organisationsgrades in den jeweiligen Berufsfeldern ist jedoch schwierig, weil keine hinreichend genauen berufsbezogenen Zahlen über Alleinselbständige vorliegen. In Relation der Mitgliederzahlen der Berufsverbände/Gewerkschaften zu den verfügbaren Erwerbstätigenzahlen ist der Organisationsgrad unter JournalistInnen am höchsten, empirisch fundierte Schätzungen liegen zwischen ca. 47% (eigene Verbandsbefragung von DJV und ver.di Anfang 2001, in Relation zu Mikrozensus-Zahlen selbständiger PublizistInnen in 1999) und rund 65% (Nies/Pedersini 2003: Verbandsbefragung 2002, in Relation zu Mikrozensus-Zahlen selbständiger PublizistInnen in 2002). Der Organisationsgrad von DesignerInnen ist nach eigenen Erhebungen mit ca. 6% am niedrigsten, die Relation unter den ÜbersetzerInnen liegt bei ca. 21%. Im Hinblick auf die statistisch nicht einzeln erfasste Gruppe der LektorInnen kann keine

pandierenden Organisationen in ihrer Mitgliederstruktur die veränderte Demographie der Kulturberufe (mehr Frauen, Jüngere, hoch Qualifizierte) widerspiegeln. Dagegen leiden jene kulturberuflichen Verbände unter Mitgliederschwund, die die marktlichen Entwicklungen nicht ausreichend aufgegriffen haben und sich durch traditionell männlich dominierte, ehrenamtlich getragene und wenig professionalisierte interne Strukturen auszeichnen. Insgesamt verweisen die Befunde darauf, dass entgegen der Annahme eines rein individualistischen Erwerbsmusters von „Arbeitskraftunternehmern“ in den zunehmend liberalisierten Märkten der (deutschen) Kultur- und Medienindustrie durchaus ein reger Bedarf an kollektiver Organisation besteht – wenn auch in neuen Formen (vgl. auch Rehberg/Stöger 2004; Martens 2004; Müller-Jentsch 2005; Pernicka 2006). So verweisen die Befunde im Berufsfeld Kultur und Medien einerseits darauf, dass die kollektiven Akteure primär an der beruflichen Identität und den vorhandenen normativen Orientierungen der hoch qualifizierten AlleindienstleisterInnen ansetzen müssen, und nicht vorrangig an ihrer selbständigen Erwerbsform.⁶² Andererseits wurde auch deutlich, dass die Berufsorganisationen das Interesse der AlleindienstleisterInnen an spezifischen Dienstleistungsangeboten zur Unterstützung ihrer individuellen Marktbehauptung bedienen müssen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Pernicka (2006) in ihrer aufschlussreichen Studie über gewerkschaftliches Engagement wirtschaftlich abhängiger Selbständiger in Österreich. Sie identifiziert vorrangig zweckrationale Motive für einen Gewerkschaftsbeitritt dieser individualistisch orientierten Beschäftigtengruppe, der an das Interesse an maßgeschneiderten Dienstleistungen wie z.B. Rechtsberatung gebunden sei.

Der aus arbeitspolitischer Perspektive positive Befund einer Nachfrage (hoch qualifizierter) AlleindienstleisterInnen nach Organisation ist mit Blick auf die im Feld der Kulturberufe existierenden genuin *gewerkschaftlichen* Angebote, d. h. jene der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, besonders erklärungsbedürftig, weil er im Widerspruch zum säkularen Mitgliederschwund der Gewerkschaften und den allgemein konstatierten Problemen gewerkschaftlicher Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen steht. Aus diesem Grund wird an dieser Stelle auf die Hintergründe und Entwicklungen der *gewerkschaftlichen Organisation von AlleindienstleisterInnen* genauer eingegangen (vgl. auch Betzelt/Gottschall 2004). Dies geschieht auch deshalb, weil sich die wissenschaftliche Debatte bislang hauptsächlich mit der Organisation neuer Gruppen *abhängig* Beschäftigter befasst hat, insbesondere in der „new economy“ vor und nach dem „hype“ (vgl. Boes 2004; Glißmann 2000, 1999; Glißmann/Peters 2001; Kluge 2001; Martens 2003; Trautwein-Kalms 1995). Allerdings stellt(e) die wachsende Gruppe der „*neuen Selbständigen*“ die Gewerkschaften vor ganz besondere Herausforderungen. Die Arbeitnehmerorganisationen taten sich lange Zeit schwer mit dieser neuen Beschäftigtengruppe und stellten sie anfangs unter den Generalverdacht der unfreiwilligen Scheinselbständigkeit und des Lohndumpings. Demgemäß zielten gewerkschaftliche Strategien zunächst ausschließlich auf eine gesetzliche Re-Regulierung und die Reintegration der „Scheinselbständigen“ in betriebliche Belegschaften, um den Trend zur Verlagerung unternehmerischer Risiken auf die Beschäftigten mittels

Aussage getroffen werden; der noch junge, einzige bestehende Berufsverband (Verband Freier Lektorinnen und Lektoren VfLL) weist jedoch kontinuierlich wachsende Mitgliederzahlen auf.

⁶² Zu diesem Ergebnis kam auch die Begleitforschung von mediafon (Rehberg/Stöger 2004: 176).

Outsourcing zu stoppen. Diese Strategien erwiesen sich allerdings aus verschiedenen Gründen nur als sehr begrenzt erfolgreich⁶³, insbesondere wegen der eindimensional negativen Sichtweise des Phänomens der neuen Selbständigkeit in den Gewerkschaften. Seit einigen Jahren allerdings vollzieht sich ein Wandel hin zu stärkerer Differenzierung, der in die Entwicklung spezifischer gewerkschaftlicher Angebote für Selbständige mündete, anstatt primär auf eine Änderung ihres Erwerbsstatus abzielen.

Die zentralen Impulse für diesen Sinneswandel und die konkrete Entwicklung innovativer Angebote kamen aus einem Teil der Gewerkschaften, der bereits auf langjährige Erfahrung mit der Interessenvertretung von FreiberuflerInnen zurückblicken kann – der IG Medien (vgl. Mirschel 2000; Rehberg/Stöger 2004). Mit dem Zusammenschluss der IG Druck und Papier und der Rundfunk- und Fernsehunion (RFFU) im Jahr 1989 zur IG Medien waren die im Rundfunksektor traditionell auch freiberuflich beschäftigten JournalistInnen stärker ins gewerkschaftliche Blickfeld gerückt. Zudem führten die marktlichen Veränderungen seit Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre⁶⁴ zum kontinuierlichen Zuwachs an freiberuflichen bzw. selbständig tätigen Medienschaffenden. Von daher stieß die zunächst von engagierten freien JournalistInnen ehrenamtlich getragene gewerkschaftliche „Freien-Arbeit“, vor allem in Form von gezielter Beratung und Unterstützung bei Honorar- und (arbeits-)rechtlichen Fragen, an ihre Grenzen und erforderte eine professionalisierte Basis – die allerdings nicht in traditionellen gewerkschaftlichen Gleisen erfolgen konnte. Vor diesem Hintergrund wurden in der IG Medien verschiedene auf die Zielgruppe der Alleinselbständigen in der Medienindustrie zugeschnittene Modellprojekte initiiert, die diese Lücke füllen sollten.⁶⁵

Mit Gründung der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Jahr 2001 gingen die Projekte der kleinsten der fünf Gründungsgewerkschaften (IG Medien) in die Regie von ver.di über. Trotz der aus der Fusion erwachsenden Abstimmungsprobleme und vorhandener Skepsis, ob sich die Interessen der relativ kleinen Gruppe von Alleinselbständigen gegen die zahlenmäßig übermächtige traditionelle Klientel behaupten lassen, ist nach den ersten Jahren in dieser Hinsicht eine positive Bilanz zu ziehen. So wurde zum einen ein hauptamtlich geführtes „Freien-Referat“ für die Belange aller Alleinselbständigen im breitgefächerten ver.di-Einzugsbereich eingerichtet, das die verschiedenen Aktivitäten koordiniert und vorantreibt. Zum anderen konnten die Modellprojekte mediafon und connexx.av

⁶³ In der politisch-parlamentarischen Arena konnten die Gewerkschaften keine nachhaltige restriktive Regulation von „Scheinselbständigkeit“ durchsetzen. Zu stark waren die Widerstände von Wirtschaftsverbänden, aber auch von Selbständigengruppen, die sich gegen diese Vereinnahmung wehrten und wirtschaftliche Nachteile durch eine schärfere gesetzliche Regelung befürchteten (vgl. Reindl 2000; Rehberg/Stöger 2004; Schulze Buschoff 2005).

⁶⁴ Maßgeblich waren besonders der Aufbau des privaten Rundfunks und das verstärkte Arbeitsmarktangebot von HochschulabsolventInnen sowie betriebliche Rationalisierung in den Verlagen (Outsourcing).

⁶⁵ Zu nennen sind als die beiden zentralen Projekte das in der Modellphase vom BMBF geförderte Beratungsnetzwerk mediafon (www.mediafon.net; vgl. Rehberg/Stöger 2004; Kesselring/Vogl 2002) und das auf Beschäftigte im Privatfernseh- und Hörfunksektor zugeschnittene Projekt connexx.av (www.connexx-av.de; vgl. Sater 2001; Brasse 2003), beide unter dem Dach der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Darüber hinaus wurden von IG Metall und DGB für die Interessenvertretung von (freiberuflich) Beschäftigten der IT-Branche weitere Initiativen und Projekte ins Leben gerufen (vgl. Vanselow/Schröder 2000; Martens 2003, 2004).

erkennbare *Erfolge* vorweisen und wurden nach Ablauf der Pilotphase in das reguläre Angebot übernommen. Die Gewerkschaften konnten durch die Projektarbeit nicht nur wertvolles Wissen über die wachsende Klientel und ihre Bedarfe erwerben, Imagegewinne bei den neuen Zielgruppen verbuchen und sich als lohnende Ansprechpartner für die Belange von Alleinselbständigen positionieren. Durch die Projektarbeit gelingt es auch tatsächlich – in noch bescheidenem Umfang – das organisationseigene Fernziel der Rekrutierung neuer Gewerkschaftsmitglieder unter den flexibel Beschäftigten zu realisieren.⁶⁶ Voraussetzung dieser Erfolge war der *Bruch mit traditionellen Gewerkschaftsprinzipien* in verschiedener Hinsicht: *a)* Die Projekte arbeiten sehr eigenständig und sind nur begrenzt in formale bürokratische Organisationsstrukturen eingebunden. Sie verfolgen klar definierte Ziele, verfügen über eigene Ressourcen und Zuständigkeiten und einen hohen Grad an Handlungsautonomie. *b)* Die Projekte nutzen neue Arbeits- und Kommunikationsformen wie IT-gestützte Vernetzung, statt fester regional gegliederter Standorte.⁶⁷ *c)* Als besonders zentral für den Erfolg erwies sich, dass die Projektarbeit durch professionelle ExpertInnen mit Branchen- und Berufserfahrung getragen wird, und nicht durch hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre. *d)* Die Arbeit der Projekte zielt primär auf die individuelle Beratung von „Einzelkämpfern“ zur Unterstützung ihrer Marktbehauptung, woraus sich indirekt regulative Impulse z.B. gegen Honorardumping und für ein selbstbewussteres Auftreten gegenüber Auftraggebern ergeben (können). Gemäß der oben skizzierten Doppelstrategie werden daneben auch traditionelle Formen kollektiver Interessenvertretung verfolgt⁶⁸, die jedoch nicht im Vordergrund stehen. *e)* Die Stärkung der individuellen Marktbehauptung von AlleindienstleisterInnen wird erreicht durch spezifische, bedarfsorientierte Dienstleistungsangebote wie Beratung zu rechtlichen, steuerlichen und Honorarfragen, die sich durch eine starke Kundenorientierung auszeichnen, insbesondere eine sehr gute Erreichbarkeit und rasche Beantwortung von Kundenanfragen mithilfe moderner Technologien. *f)* Die Angebote sind nicht wie üblich auf Gewerkschaftsmitglieder beschränkt, sondern stehen prinzipiell auch Nichtmitgliedern offen, wobei diese teilweise einen entsprechenden Kostenbeitrag für in Anspruch genommene Dienste entrichten müssen.⁶⁹

Der Aufbau solcher neuartiger Organisationsstrukturen ist Teil einer allgemeineren, europaweit zu beobachtenden Gewerkschaftsstrategie, die aufgrund des sozioökonomischen Strukturwandels heterogener werdenden Beschäftigtengruppen, besonders im Bereich privatwirtschaftlicher Dienstleistungen, an sich zu binden (vgl. Dølvik/Waddington 2004; Per-

⁶⁶ Die wissenschaftliche Begleitforschung des Beratungsnetzwerks mediafon ermittelte bereits für das Jahr 2001, d. h. nach zwei Jahren des Bestehens, einen Zuwachs von 15% Gewerkschaftsbeitritten in Folge einer mediafon-Beratung (Rehberg/Stöger 2004: 159). Das Projekt connexx.av konnte nach zwei Jahren (2001) etwa 1.500 neue Mitglieder rekrutieren, wie ein Expertengespräch ergab (vgl. Betzelt/Gottschall 2004: 271). In ver.di sind mittlerweile insgesamt rund 30.000 Alleinselbständige aus verschiedenen Branchen organisiert, mehrheitlich jedoch aus der Medienindustrie.

⁶⁷ Das Projekt connexx.av arbeitet in vernetzten Strukturen, bietet aber gleichwohl mehrere regionale Standorte (www.connexx-av.de).

⁶⁸ Beispielsweise die Durchsetzung erweiterter Kompetenzen von Betriebsräten auf freiberufliche MitarbeiterInnen, der Abschluss von Tarifverträgen für „arbeitnehmerähnliche“ JournalistInnen.

⁶⁹ So ist seit Ablauf der öffentlich geförderten Modellprojektphase (2005) beim Beratungsnetz mediafon der Erstkontakt auch für Nichtmitglieder weiterhin kostenfrei, während für ein zustande kommendes Beratungsgespräch ein zeitlich gestaffeltes Honorar erhoben wird (www.mediafon.net).

nicka et al. 2005). Die Entwicklung spezialisierter, professionell erbrachter Angebote für individuelle Beschäftigte bestimmter Branchensegmente und Berufsgruppen in einem offenen, gleichwohl von gewerkschaftlichen Werten wie Solidarität geprägten Umfeld ist hierbei offenbar ein erfolgversprechender Weg.⁷⁰ Dass die Bindung an kollektive Akteure wie die Gewerkschaften aufgrund der weniger traditionellen Orientierungen postfordistischer Beschäftigtengruppen vermutlich weniger unhinterfragt und von weniger langfristiger Dauer als früher ist (vgl. Pernicka 2006), könnte sich als Ansporn für die Beweglichkeit der Organisationen erweisen.

Dieses optimistische Fazit bedarf allerdings einer wichtigen Einschränkung: Zwar dienen die neuen gewerkschaftlichen Strategien der Stärkung der individuellen Marktbehauptung von AlleindienstleisterInnen und minimieren die „Rekrutierungslücke“ der Gewerkschaften. Doch als *weniger erfolgreich* erweisen sich unter den verschärften Marktbedingungen einer weitgehend privatisierten Medienlandschaft die *traditionellen Formen* kollektiver Interessenvertretung. So werden erkämpfte tarifliche Standards brüchig und sind für abhängig wie für freiberuflich Beschäftigte immer weniger durchsetzbar (vgl. Betzelt/Gottschall 2004). Die unverbindlichen Honorarempfehlungen von Berufsverbänden sind unter heutigen Wettbewerbsbedingungen kaum noch von praktischer Relevanz; dies zeigten die Interviews mit den AlleindienstleisterInnen. Insofern ist zu konstatieren, dass zwar von Seiten der Beschäftigten selbst deutliche Bedarfe an Interessenvertretung formuliert werden, diese aber von den relativ schwachen kollektiven Akteuren nur unzureichend erfüllt werden können.

Ein weiteres Manko der auf individuelle Marktbehauptung zielenden verbandlichen Strategien liegt darin, dass die erhöhten *sozialen Risiken* der selbständigen Erwerbsform von den meisten Berufsverbänden der individuellen privaten Vorsorge überlassen und nicht zum Aktionsfeld kollektiver Strategien gemacht werden. Wie in den Expertengesprächen mit VerbandsvertreterInnen deutlich wurde, dominiert in den Verbänden ein *meritokratisch geprägtes Professionsideal*, in dem die unzureichende Absicherung von Risiken wie Krankheit, Altersvorsorge oder Auftragsmangel zur Normalität des Berufes zählen und nur individuell mithilfe privater Ressourcen zu bearbeiten sind. Dies trifft allerdings nicht für die Gewerkschaft ver.di zu, die die lückenhafte soziale Absicherung Selbständiger auf die Agenda ihrer Organisation gesetzt und zum Inhalt politischer Strategien gemacht hat (vgl. z.B. Betzelt 2004a). Insofern ist der Gewerkschaft gegenüber stärker berufsständisch ausgerichteten Organisationen ein Vorsprung an politischer Weitsicht zu bescheinigen.

2.3 Fazit: Individualisierte Erwerbsstrukturen mit flexiblen Bindungen

Die Befunde deuten im Vergleich zu den im bundesdeutschen System dominanten Erwerbstypen auf individualisierte Erwerbsstrukturen der wissensbasierten AlleindienstleisterInnen mit *grosso modo* bescheidenen materiellen Gratifikationen hin. Die mangelnde Regulation dieses expansiven Erwerbstypus macht die AlleindienstleisterInnen unmittelbar abhängig von den Marktbedingungen. Gleichwohl bestehen jedoch Bindungen zu kollektiven Akteu-

⁷⁰ Inwieweit durch diese Ansätze notwendige allgemeinere Strukturreformen in den Gewerkschaften vorangetrieben werden, muss dagegen noch offen bleiben (vgl. Martens 2004).

ren, denen es ansatzweise gelingt, diese neuen Beschäftigtengruppen durch entsprechend angepasste Organisationsstrukturen und Dienstleistungen an sich zu binden.

Die Erwerbssphäre wie auch die privaten Lebensformen der untersuchten hoch qualifizierten AlleindienstleisterInnen sind nach vorliegenden Befunden weniger nach Geschlecht segregiert als andere Erwerbstypen. Welche Wechselwirkungen zwischen den spezifischen flexiblen Erwerbsbedingungen und der Privatsphäre bestehen, wird im Folgenden anhand des qualitativen Interviewmaterials untersucht (Kapitel 3.3).

3 Subjektive Dimensionen des neuen Erwerbsmusters

Die folgende Darstellung basiert auf den in 2003 und 2004 durchgeführten 42 biographischen Leitfadeninterviews mit typischen VertreterInnen der vier untersuchten Berufe.⁷¹ Die zentralen Interviewthemen waren Arbeitspraxis und -bedingungen, das subjektive Verständnis beruflichen Handelns, die individuellen Handlungsstrategien im Umgang mit marktlichen und sozialen Risiken, die alltägliche Lebensführung zwischen Berufs- und Privatsphäre und nicht zuletzt die retrospektive Sicht auf den Berufs- und Lebensverlauf.⁷² Dabei wurde die biographische Perspektive methodisch gestützt durch ein zeitlich den Interviews vorgeschaltetes teilstandardisiertes Erhebungsinstrument, in dem die wesentlichen biographischen Stationen erhoben wurden.⁷³ Die qualitativ-inhaltsanalytische Auswertung der Interviews (vgl. Meyring 1997) erfolgte schrittweise von gründlichen Einzelfallanalysen bis zu vergleichenden Analysen entlang der Untersuchungsfragestellungen auf Basis expliziter theoretischer Vorannahmen.⁷⁴ Im Hinblick auf das subjektive Verständnis beruflichen Handelns unter gegebenen Marktbedingungen sowie die entsprechenden individuellen Marktbehauptungsstrategien wurden empirisch begründete Typen gebildet (vgl. Kelle 1997; Kluge 1999). Ebenso wurden die empirisch beobachteten Geschlechterarrangements typisiert. Die Ergebnisse der Interviews werden im Folgenden präsentiert und unter Bezugnahme auf arbeits- und professionssoziologische Ansätze diskutiert, wobei in diesem Kapitel die Aspekte Beruflichkeit (3.1), selbständige Erwerbsform (3.2) und die Verknüpfung von Berufs- und Privatsphäre (3.3) behandelt werden, während sich Kapitel 4 schwerpunktmäßig den Berufsverläufen zuwendet.

⁷¹ Die InterviewpartnerInnen wurden im Verfahren des theoriegeleiteten Sampling (Kluge/Kelle 2001) auf Basis der zuvor schriftlich erhobenen Sozialstrukturdaten und nach dem Prinzip der maximalen Kontrastierung möglichst typischer Fälle über die jeweils dominanten Berufsverbände gewonnen. Samplingkriterien waren Beruf, Region, Geschlecht, Alter, Haushaltsform, Berufserfahrung und Dauer der Selbständigkeit, Qualifikationsprofil und Einkommen. Die Interviews fanden vorwiegend in den Medienmetropolen Hamburg, Berlin, München und Köln sowie in Leipzig statt.

⁷² Die Entwicklung des Leitfadens folgte dem Verfahren des problemzentrierten Interviews (Witzel 1982).

⁷³ Das Erhebungsinstrument lehnte sich an die von Born/Krüger u.a. entwickelte so genannte Kalendermethode an (vgl. Bird et al. 2000) und ist im Anhang zu finden (Tabelle A6).

⁷⁴ In die Endauswertung gelangten nicht alle 42 Interviews, sondern 33 Gespräche: Nicht vollständig verwertet wurden die vier durchgeführten Pretest-Interviews sowie weitere fünf Interviews, die sich aus verschiedenen Gründen als teilweise oder gänzlich nicht verwertbar erwiesen (z.B. weil der Erwerbsstatus dieser Befragten nicht als selbständig klassifiziert werden konnte). Die folgende Darstellung bezieht sich ausschließlich auf die 33 vollständig ausgewerteten Fälle.

3.1 Beruflichkeit als Basis individueller Marktbehauptung

Wie stellen sich die zuvor dargestellten individualisierten und für das Gros materiell wenig lukrativen Erwerbsbedingungen im subjektiven Berufsverständnis der AlleindienstleisterInnen dar? Wo liegen die Motivationen und Identifikationen, die die Berufsausübung dennoch lohnenswert erscheinen lassen? Auf Basis welcher Ressourcen und in welcher Weise agieren die KulturberuflerInnen in diesem wenig regulierten, „marktradikalen“ Feld?

Im Hinblick auf die individuellen Ressourcen ist zunächst festzuhalten, dass die befragten KulturberuflerInnen generell über sehr hohe berufliche Qualifikationen, in der Regel zumindest ein Hochschulstudium, und mehrheitlich über langjährige Berufserfahrung verfügen.⁷⁵ Dies verweist auf *hohes kulturelles Kapital* als Basis für die Ausbildung eines beruflichen Selbstverständnisses. Zu den Ressourcen, über die die meisten Befragten verfügen, zählen dabei nicht nur ihre berufsfachlichen Wissensbestände und die entwickelten spezifischen Kompetenzprofile, sondern auch bestimmte überfachliche Schlüsselkompetenzen für die Bewältigung der marktlichen Anforderungen wie z.B. im Umgang mit Kunden. Nur vor diesem Hintergrund werden die Befunde zu Berufsidentität und marktlichen Handlungsstrategien verständlich.

Typen von Berufsverständnis: Primär wertrational

Aus dem Interviewmaterial konnten in einem induktiven Verfahren *drei Typen* von Berufsverständnis extrahiert werden, denen alle Fälle zuzuordnen waren (vgl. Übersicht in *Tabelle 3*). Die Typisierung erfolgte entlang der Kriterien der primären Motivation beruflichen Handelns, der Bezugspunkte des Selbstverständnisses und der Berufsidentität. Von den drei Typen war einer am weitesten verbreitet und insofern besonders charakteristisch. Wir haben dieses Selbstverständnis mit „*Beruf als Berufung*“ bezeichnet. Idealtypisch zeichnet sich dieser dominante Typ durch eine hohe intrinsische Motivation beruflichen Handelns aus. Der Beruf dient typischerweise in erster Linie der kreativen Selbstverwirklichung, erst in zweiter oder dritter Linie dem Gelderwerb. Dementsprechend ist die Identifikation mit dem Beruf sehr hoch, so dass er tendenziell die gesamte Lebensführung dominiert. Charakteristisch ist eine Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatperson – Aussagen wie „*der Beruf ist mein Hobby*“ oder „*Designer ist man mit Leib und Seele*“ machen dies deutlich. Typisch ist auch die Aussage einer Medizjournalistin „*Ich glaube, dass ich süchtig nach Schreiben bin. Ich würde heute überhaupt nicht mehr leben können ohne zu schreiben.*“ (J5w, 7)⁷⁶ Offenkundig ist darüber hinaus eine gewisse Orientierung an gesellschaftli-

⁷⁵ Fast alle Interviewten absolvierten ein mit Diplom/Magister oder sogar Promotion abgeschlossenes Hochschulstudium geistes- oder naturwissenschaftlicher Fachrichtungen (Universität oder Fachhochschule), und durchliefen darüber hinaus häufig Zusatzaus- oder Weiterbildungen wie ein journalistisches Aufbaustudium, ein Volontariat, oder eine Spezialausbildung im Ausland (besonders DesignerInnen und ÜbersetzerInnen). Einige absolvierten vor oder nach ihrem Studium zudem auch eine duale Berufsausbildung. Vier der Befragten durchliefen einen bzw. mehrere Hochschulstudiengänge, die sie jedoch nicht zum Abschluss brachten.

⁷⁶ Die Kürzel geben die Berufsgruppe (J für JournalistInnen, D für DesignerInnen, Ü für ÜbersetzerInnen, L für LektorInnen), die Nummer des Interviews sowie das Geschlecht der Befragten (weiblich, männlich) an, nach dem Komma folgt die Seitenzahl des Transkripts.

chen Zielen des Gemeinwohls: Besonders JournalistInnen, aber auch ÜbersetzerInnen und wenige DesignerInnen formulierten übergeordnete Ansprüche an ihr berufliches Handeln wie z.B. Aufklärung über gesellschaftliche Missstände, oder auch die Förderung des Verständnisses fremdsprachiger Literatur. Bezug genommen wird auf hohe berufsethische und fachliche Standards, wobei sich diese auf eine explizite wissenschaftliche Basis gründen bzw. den Anspruch künstlerischer Innovation beinhalten. Der konkrete Nutzen der Dienstleistung für den Auftraggeber ist im Selbstverständnis dieses Typs eher nachrangig bzw. wird in der hohen Qualität der eigenen Produkte gesehen. Eine sich selbst als „Herzblutdesignerin“ bezeichnende Befragte drückt dies so aus: „*Also ich versuche meinen Anspruch schon durchzusetzen. Also ich muss dahinter stehen können. Ich habe auch schon gesagt, nein das mache ich nicht.*“ (D1w, 21)

Tabelle 3: Empirisch vorgefundene Typen beruflichen Selbstverständnisses

Typ 1: „Beruf als Berufung“	Typ 2: „Handwerkliches Selbstverständnis“	Typ 3: „Instrumentelles Selbstverständnis“
<ul style="list-style-type: none"> • <i>hohe intrinsische Motivation: Tätigkeit als inneres Bedürfnis, auch unabhängig von materieller Honorierung („Schreiben als Sucht“), kreative Selbstverwirklichung als oberste Priorität</i> • <i>hohe Identifikation mit Beruf, Beruf dominant in alltägl. Lebensführung, Entgrenzung von Berufs-/Privatperson</i> • <i>Gemeinwohlorientierung: Bezug auf Gesellschaft (z.B. gesells. Aufklärung, Förderung von Kunst/Kultur), kann aber nachrangig zu intrinsischen Werten sein</i> • <i>hohe fachliche und ethische Standards: wissenschaftliche Fundierung, künstlerische Innovation; handwerkliche Kompetenzen dienen als selbstverständliche Basis</i> • <i>Nutzen für Kunde ist eher nachrangig bzw. ergibt sich aus hoher Qualität</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivation aus Herstellung hoher Gebrauchswerte: Nutzen schaffen für Endkunde (Leser, Betrachter), bewusste Abgrenzung von künstlerischer Selbstverwirklichung o.a. Berufsidealen</i> • <i>Identifikation mit Beruf, aber Grenzziehung zwischen Berufs-/ Privatperson</i> • <i>„bescheidenes“ Selbstbild: Abgrenzung zu Berufsidealen; teils Selbstverständnis als KleinunternehmerIn</i> • <i>Dienstleistungsorientierung: gutes Produkt für zufriedenen Auftraggeber</i> • <i>handwerkliche Standards stehen im Vordergrund, ethische Standards nachrangig, geringe Gemeinwohlorientierung</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivation ist vorrangig Einkommenserzielung</i> • <i>geringe Identifikation mit Tätigkeit (teils als Routine empfunden) und Produkten (Eingriffe unerheblich)</i> • <i>Selbstverständnis als Dienstleister, der sich vorrangig an Anforderungen der Auftraggeber orientiert</i> • <i>Erfüllung handwerklicher Standards als Mittel zum Zweck der Einkommenserzielung</i> • <i>keine beobachtbaren ethischen Standards</i>
Zuordnung der Interviews (vgl. Fußnote 76):		
J5w, J6w, J8w, J10w, J12w, J15m, J16w, J17m, D1w, D3m, D4w, D6m, D9w, Ü2w, Ü3w, Ü4m, Ü6w, Ü7m (18 Fälle)	J7m, D2w, D7m, D10w, D11w, L1w, L2w, L4w, L5w, L6w, Ü1m, Ü5w (12 Fälle)	J9m, J13w, D5m (3 Fälle)

Quelle: Eigene Darstellung.

Dieser hoch identifizierte Typus von Berufsverständnis ist bei der breiten Mehrheit der interviewten AlleindienstleisterInnen mehr oder minder stark ausgeprägt vorzufinden, d. h. in graduellen Abstufungen beispielsweise des Übergreifens des Berufs auf die ganze Person und den gesamten Lebenszusammenhang.

Gegenüber dem charakteristischen, beruflich hoch identifizierten Typus unterscheiden sich die beiden anderen vorgefundenen Typen in mehrfacher Hinsicht: So zeichnet sich *Typ 2* durch ein eher bodenständiges, stärker „*handwerklich*“ als künstlerisch-berufsethisch geprägtes Selbstverständnis aus, von dem sich diese Befragten teils bewusst abgrenzen. Das Selbstbild ist in gewisser Weise „bescheidener“ als bei *Typ 1*, gestrebt wird weniger nach hehren Berufsidealen als danach, als DienstleisterInnen durch qualitativ gute Produkte Auftraggeber und Endkunden zufriedenzustellen. Neben der Schaffung qualitativ hochwertiger *Gebrauchswerte* steht damit zugleich auch die Verwertbarkeit für den Auftraggeber stärker im Vordergrund – typischerweise verstehen sich diese KulturberuflerInnen als DienstleisterInnen. Eine Textildesignerin drückt dies so aus: „*Ich bin ja kein freier Künstler, der danach trachtet, sich selbst zu verwirklichen, das ist ja was anderes. Meine Aufgabe ist ja im Grunde genommen, für ein bestimmtes Gebiet (...) für eine bestimmte Zielgruppe etwas zu machen, was da passt. (...) In dem Rahmen versuche ich natürlich das so schön wie möglich zu machen, dass ich mich dafür auch begeistern kann. Aber eben immer in diesem Rahmen*“ (D11w, 12-13).

Die berufliche Identifikation umfasst hier nicht die ganze Person, sondern ist auf die Erwerbssphäre begrenzt. Im Vordergrund stehen „handwerklich“-fachliche Qualitätsstandards, während auf wissenschaftliche Fundierung, künstlerische Innovation oder berufsethische Normen wenig Bezug genommen wird. Eine Lektorin definiert ihre Qualitätsansprüche so: „*Es heißt eben, dass der Text sozusagen wirklich für diese Zielgruppe, je nachdem, gut lesbar und fehlerfrei und auch in einem guten Deutsch geschrieben ist*“ (L2w, 24).

Im Gegensatz zu diesen beiden primär – im Sinne Webers ([1922]1972) – *wertrationalen* Typen von Berufsverständnis herrscht bei dem nur von wenigen Fällen besetzten *Typ 3* eine *instrumentelle*, primär also *zweckrational* ausgerichtete Berufsidentität vor.⁷⁷ Der Beruf dient hier vorrangig der Einkommenserzielung. Die fachinhaltliche Identifikation mit dem Beruf ist relativ gering, teils werden die Tätigkeiten als wenig interessante Routine empfunden und – anders als bei *Typ 1* und *2* – Eingriffe in die eigenen Produkte von Seiten der

⁷⁷ Es handelt sich bei den empirisch beobachteten Typen selbstverständlich nicht um Idealtypen in „Reinform“, sondern um Mischformen, die jeweils auch Elemente anderer Handlungstypen beinhalten. Das heißt, es finden sich bei VertreterInnen des beruflich hoch identifizierten Typs 1 auch zweckrationale, z.B. auf Einkommenserzielung ausgerichtete Handlungsmotive, die für das berufliche Handeln jedoch deutlich im Hintergrund stehen (siehe hierzu auch den nachfolgenden Abschnitt zu Marktbehauptungsstrategien). Ebenso sind bei den Befragten des instrumentellen Typs auch gewisse Wertorientierungen zu beobachten, die von den Interviewten im Zweifelsfall jedoch als weniger handlungsleitend beschrieben wurden. Anhand der Interviews konnten selbstredend nur die subjektiven Aussagen hinsichtlich des Handelns in bestimmten zurückliegenden oder potenziell zukünftigen Situationen untersucht werden, nicht aber das tatsächliche Handeln selbst. – Die beiden anderen von Weber beschriebenen Handlungstypen, der traditionale und der emotionale Typ, haben für das berufliche Handeln der Befragten offenbar keine tragende Bedeutung, was angesichts der untersuchten ‚modernen‘ Beschäftigtengruppe nicht anders zu erwarten ist.

Auftraggeber als völlig unerheblich betrachtet, solange die Bezahlung „stimmt“. Der berufsfachliche Kern besteht in der Erfüllung handwerklicher (Mindest-)Standards, die lediglich als Mittel zum Zweck der Einkommenserzielung dienen. So lautet das Motto eines Webdesigners schlicht: „*Also ich versuche einfach, ganz wirtschaftlich zu denken: maximaler Gewinn und wenigstmöglicher Aufwand*“ (D5m, 12).

Die Verteilung der Fälle auf die drei skizzierten Typen zeigt keine signifikanten Geschlechterdifferenzen, und nur gewisse, aber nicht abschließend belegbare berufsspezifische Häufungstendenzen. Vielmehr finden sich in den beiden dominanten Typen 1 und 2 Angehörige aller vier untersuchten Berufe. Gewisse Unterschiede zeigen sich insofern, als die Gruppe der JournalistInnen hauptsächlich dem hoch identifizierten Typ 1 zuzuordnen ist, während sich die anderen Berufsangehörigen gleichmäßiger auf Typ 1 und 2 verteilen.⁷⁸ Diese Konzentration der JournalistInnen im Typ „Beruf als Berufung“ ist im Grunde wenig erstaunlich, da es sich beim Journalismus gegenüber den anderen untersuchten Gruppen sicherlich um den nach funktionalistischen Kriterien am weitesten „professionalisierten“ Beruf handelt. So verfügt er über ein ausgeprägtes Berufsethos und einen expliziten Gesellschaftsbezug, worauf sich BerufsvertreterInnen beziehen können (vgl. Aldridge/Evetts 2003; Scholl/Weischenberg 1998; Requate 1995; Weischenberg et al. 1994).

Eine gewisse Ausnahme bilden die befragten LektorInnen, die ausschließlich Typ 2 zuzuordnen waren; sie stellen mit fünf Fällen allerdings die kleinste Berufsgruppe. Die hier beobachtete primär „handwerklich-dienstleisterische“ Prägung lässt sich insofern durchaus sinnvoll interpretieren, als dieses subjektive Selbstverständnis zur objektiven Seite der geschilderten Arbeitsinhalte und der Stellung von LektorInnen im kulturwirtschaftlichen Verwertungsprozess passt. LektorInnen sind in der Wertungskette zwischen den „eigentlichen“ Kreativen – den AutorInnen – und den verwertenden Verlagen angesiedelt, von daher hat ihre Tätigkeit einen stärker kulturvermittelnden Charakter als dies bei den drei anderen Berufen mit ihren höheren Anteilen eigener schöpferischer Leistung der Fall ist. Angesichts der kleinen Fallzahl ist allerdings Vorsicht geboten hinsichtlich einer endgültigen Interpretation.⁷⁹

In der Gruppe des „instrumentellen“ Typs 3 sind nur zwei JournalistInnen und ein Designer vertreten, was allerdings angesichts dieser kleinen Fallzahl ebenfalls nicht berufsspezifisch überinterpretiert werden sollte.

⁷⁸ Eine Differenzierung zwischen den Berufsgruppen innerhalb des Typ 1 betrifft das Element der *Gemeinwohlorientierung*, die primär bei den JournalistInnen und ÜbersetzerInnen zu finden ist. Nur für einen Designer lässt sich dies in gewisser Weise konstatieren (Förderung von Kunst und Kultur). Die Gemeinwohlorientierung der JournalistInnen bezieht sich hauptsächlich auf gesellschaftliche Aufklärung und unabhängige Information, um Handlungs- oder Einstellungsänderungen bei den EndnutzerInnen im Sinne des Gemeinwohls zu bewirken. Für die dem Typ 1 zugeordneten ÜbersetzerInnen besteht der gesellschaftliche Bezug in der Förderung des Verständnisses fremdsprachiger Literatur und Kultur.

⁷⁹ Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass einige der befragten LektorInnen nebenbei auch Übersetzungs- und Autorentätigkeiten ausüben, was neben materiellen Erwägungen auch dem Bedürfnis nach kreativen Eigenleistungen entspricht.

Auf Basis dieser Befunde lässt sich die Frage nach den individuellen Motiven für den Verbleib in einem materiell zumeist wenig lukrativen Berufsfeld großteils beantworten: Die *berufliche Motivation* der befragten AlleindienstleisterInnen ist mehrheitlich sehr hoch, das berufliche Handeln erscheint primär *wertrational* orientiert – sei es nun am Selbstwert der individuellen Selbstverwirklichung im „Traumberuf“, an berufsethischen Werten oder an der Schaffung qualitativ hochstehender Gebrauchswerte für die Kunden. Für die Mehrheit (Typ 1) hat der Beruf eine dominante Stellung in der alltäglichen Lebensführung und ist untrennbar mit der eigenen Person verknüpft. An das eigene Handeln werden mehrheitlich hohe fachliche und ethische Ansprüche gestellt, zumindest sollen aber zielgruppenadäquat optimale Produkte geschaffen werden.

Berufsverständnis und Markt: Subjektive Wahrnehmung und Strategien

Doch wie sieht es mit der Realisierung dieser relativ hohen subjektiven Ansprüche in einem marktradikalen, wenig regulierten Umfeld aus? Finden wir in der Selbstwahrnehmung der untersuchten so genannten sekundären Kulturberufe den gemeinhin kolportierten Gegensatz von „Kunst und Kommerz“? Welche individuellen Handlungsstrategien sind im Umgang mit möglichen Konflikten zu beobachten? Welche Kompromisse werden gemacht, und zu Lasten wovon?

Auch im Hinblick auf die *subjektive Sicht der Marktbedingungen* und die *Handlungsstrategien* lässt das Interviewmaterial bestimmte Muster erkennen. Es bietet sich ein differenziertes Bild, ob und in welcher Schärfe eine Spannung zwischen individuellen beruflichen Ansprüchen und den Marktanforderungen wahrgenommen und wie damit individuell umgegangen wird. In einem wiederum induktiven Verfahren wurde versucht, eine Typologie hinsichtlich des subjektiven Verständnisses von Beruflichkeit und Marktbedingungen zu entwickeln, der die entsprechenden individuellen Marktbehauptungsstrategien zugeordnet werden konnten (vgl. *Tabelle 4*).

Es dominiert dabei der „*Typus A*“, dem die breite Mehrheit der Befragten und insbesondere die VertreterInnen des hoch identifizierten Berufstyps („Beruf als Berufung“) zuzuordnen waren.⁸⁰ Sie sehen ihr Berufsverständnis im *Konflikt* zu den (sich zusehends verschärfenden) Marktbedingungen, wobei diese Diskrepanz unterschiedlich stark wahrgenommen wird – von völlig unverträglich bis balancierbar (Subtypen A1-A3). Die hierbei wiederum eindeutig dominante Form der Konfliktbewältigung lässt sich als „*Standbein-Spielbein-Variante*“ bezeichnen (A1). Die meisten der hoch identifizierten AlleindienstleisterInnen machen die Erfahrung, dass ihre fachlich-ethischen Ambitionen und kreativen Impulse mit einer ausreichenden Einkommenssicherung im Kernberuf nicht vereinbar sind.⁸¹ Sie spalten

⁸⁰ Zu diesem Typus konnten 18 Fälle zugeordnet werden. Diese Fallgruppe ist nicht ganz identisch mit dem hoch identifizierten Berufstypus 1, sondern umfasst auch einzelne Fälle des „handwerklichen“ Berufstyps 2. Die Reihenfolge der Darstellung der verschiedenen Typen im Text folgt zum einen den zahlenmäßigen Häufigkeiten der Fälle, zum anderen dem Prinzip der Kontrastierung.

⁸¹ Besonders die befragten JournalistInnen beklagten oft, dass sie ihre beruflichen Sorgfaltspflichten (ausreichende Recherche, Prüfung von Quellen u.ä.) mittlerweile nur noch auf eigene Kosten erfüllen könnten, weil die von den Auftraggebern zugestandene Zeit und die Honorarhöhe hierfür nicht ausreichten.

daher ihre berufliche Tätigkeit auf: Das „Spielbein“ entspricht dabei der eigentlichen Kernberufstätigkeit, in der danach gestrebt wird, die individuellen fachlich-ethischen Ansprüche zu realisieren, obwohl die materielle Honorierung nicht existenzsichernd ist. *„Ich mache das mit so einer Mischkalkulation, ich mach Sachen, wo ich denke, das weiß ich, dass das grandios unterbezahlt ist. Finde ich aber wichtig, mache ich dann in dem Fall und dann eben andere Sachen (...) Industrie- und Handelskammer, die haben Kohle ohne Ende, die sollen mal ein bisschen was bezahlen“* (J6w, 25). Daher werden als „Standbein“ zur Einkommenssicherung Aufträge übernommen, die zwar den eigenen berufsfachlichen Vorstellungen weniger entsprechen, aber besser honoriert sind – *„das eine ist die Pflicht, das andere ist die Kür“*, wie eine Journalistin meint (J5w, 6). Dies sind bei den JournalistInnen typischerweise Tätigkeiten im Bereich Public Relations, bei DesignerInnen oder ÜbersetzerInnen Aufträge mit Routinecharakter und geringem kreativen Anteil. Die Identifikation mit diesen Berufsanteilen ist im Allgemeinen deutlich geringer, hier kommen nur die handwerklich-technischen Regeln zur Geltung, während weitergehende berufsinhaltliche Maßstäbe zurücktreten müssen.

Neben dieser von den meisten Befragten angewendeten Art der „Mischkalkulation“, in der ungeliebte „Brotjobs“ die Kernberufstätigkeit quasi subventionieren, waren noch andere berufliche Strategien zu beobachten. So versuchen insbesondere einige der DesignerInnen, ihre eigenen Vorstellungen und Qualitätsansprüche mit jenen ihrer Auftraggeber *auszuhandeln* (Typ A3), nehmen dies aber durchaus – von Fall zu Fall mehr oder minder krass – als konfliktvoll wahr.⁸² Die Strategie besteht darin, z.B. die eigenen Gestaltungskonzepte möglichst professionell zu präsentieren und die Kundenseite durch Überzeugungskraft dafür zu gewinnen, um so beide Seiten zufrieden zu stellen. Die Verantwortung für diesen Aushandlungsprozess wird bei sich selbst gesehen – es zählt die hervorragende Qualität der eigenen Ideen und die Fähigkeit, diese dem Kunden argumentativ möglichst nahe zu bringen. Ein recht erfolgreicher Designer meint: *„Letztendlich, wenn man das nicht gut begründen kann, wird das von den Kunden, die wir da haben, nicht akzeptiert oder auch nicht, ja vielleicht auch nicht verstanden. Also es ist ja auch wichtig, dass da so eine Akzeptanz da ist für die Art der Arbeit, die auch immer ein gewisses Geld kostet“* (D2m, 6).

Allerdings ist man dabei auch zu Kompromissen bereit, wenn die Kunden deutlich abweichende Vorstellungen z.B. von ihrem Firmensignet haben. Die Identifikation der professionellen GestalterInnen mit solchen Kompromissprodukten ist dann allerdings deutlich geringer. Das kann im Extrem soweit führen, dass DesignerInnen nicht bereit sind, für ein solches Produkt, mit dem sie selbst nicht zufrieden sind, ihren Namen zu geben. Dies wird auch als Akt des Selbstschutzes gesehen, um besonders unter FachkollegInnen nicht mit nach professionellen Maßstäben minderer Qualität identifiziert zu werden und damit den eigenen Ruf nicht zu gefährden. Gleichwohl zählen solche kompromisshaften Ergebnisse im Verständnis dieser FreiberuflerInnen zum normalen Geschäft. Das Berufsverständnis dieser Gruppe ist teilweise als hoch identifiziert, teils als eher „handwerklich“ einzustufen.

⁸² Vier Fälle wurden diesem Typus des „Aushandelns“ (A3) zugeordnet.

Tabelle 4: Verständnis von Beruflichkeit und Marktbedingungen, Marktbehauptungsstrategien

Typus A: „Konflikt“ Konflikt zwischen Berufsfachlichkeit und Marktbedingungen			Typus B: „Kongruenz“ Kongruenz zwischen Berufsfachlichkeit und Marktbedingungen
A 1: „Standbein – Spielbein“	A 2: „Reine Lehre“	A 3: „Aushandeln“	„DienstleisterIn für den Markt“
<ul style="list-style-type: none"> Fachlich-ethische Ansprüche und Einkommenssicherung sind im Kernberuf nicht miteinander vereinbar. Daher Aufteilung des Berufs in „Spielbein“ (Kernberuf) und „Standbein“ (Zweittätigkeiten) zur Einkommenssicherung. Realisierung fachl.-eth. Ansprüche in Kernberuf, nur handwerkli. Standards in Zweittätigkeit. Hohe Identifikation mit „Kernprodukten“, geringe Identifikation m. Zweittätigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> Berufsverständnis lässt keine Kompromisse zu hinsichtlich eigener Ansprüche. Im Zweifel Verzicht auf Einkommen statt Kompromiss. Hohe Produktidentifikation. 	<ul style="list-style-type: none"> Eigene Ansprüche müssen mit Auftraggeber ausgehandelt werden. Realisierung hängt von eigener Überzeugungskraft ab. Kompromisse sind teils notwendig. Identifikation m. Kompromissprodukten gering. 	<ul style="list-style-type: none"> Marktanforderungen und fachliche Ansprüche werden nicht als Gegensätze wahrgenommen. Fachlichkeit erhält erst Wert durch Vermarktbarkeit. Selbstverständnis als DienstleisterIn. Keine starke Produktidentifikation.
Marktbehauptungsstrategien:			
„Mischkalkulation“: <ul style="list-style-type: none"> Zweigleisigkeit berufl. Tätigkeiten zwischen Broterwerb und Erfüllung Abgestufte Qualitätsstandards Rationalisierung der Arbeit	Berufsfremde Nebentätigkeit zur Existenzsicherung	Professionalisierung der Vermarktung (Produktpräsentation, Akquise)	Diversifizierung der Auftraggeberstruktur
Aufbau und Pflege von Netzwerkstrukturen; Verbetrieblichung (Bürogemeinschaften)			

Quelle: Eigene Darstellung.

Für manche der Befragten geht es dagegen schon zu weit, mit dem aus Profi-Sicht laienhaften Kunden bzw. rein am Markterfolg interessierten Auftraggeber überhaupt über das eigene Produktkonzept zu diskutieren. Diese kleine, sich elitär gerierende, beruflich hoch identifizierte Minderheit vertritt für sich quasi die „Reine Lehre“ (Typ A 2) und duldet keine Kompromisse.⁸³ Wird die eigene Idee, die immer beansprucht jenseits des *mainstreams* zu liegen, vom Kunden nicht goutiert, der „immer halt so die 0815-Lösung“ will (D6m, 15), so wird im Zweifelsfall der Auftrag gar nicht erst angenommen und damit auf Einkommen verzichtet: „Wenn mir schlecht wird von dem Entwurf (des Kunden, S.B.), von der Sache,

⁸³ Diesen Typus der „Reinen Lehre“ beobachteten wir bei drei Fällen.

die da vorliegt, da weiß ich schon ganz genau, den Kunden werde ich nicht zufrieden stellen können, also lass ich das lieber“ (D6m, 15). Von dieser Minderheit wird am klarsten der Gegensatz von „Kunst und Kommerz“ gelebt. Der Markt wird generell als feindlich gegenüber den eigenen künstlerisch-kreativen Ansprüchen erlebt, und die Identifikation mit den Produkten geht so weit, dass keinerlei Eingriffe seitens der Auftraggeber geduldet werden. Der Preis für diese radikale Haltung ist allerdings, dass alle drei Befragten dieses Typs nicht von ihrem Beruf leben können. Zur Existenzsicherung werden entweder zeitweise berufsfremde Nebentätigkeiten z.B. im Call-Center ausgeübt, oder es muss auf Nichterwerbseinkommen wie Mieteinnahmen aus dem elterlichen Erbe zurückgegriffen werden.⁸⁴ Mit dieser „Lösung“ sind die Befragten zwar keineswegs glücklich, doch ein anderer Ausweg jenseits beruflicher Selbstverleugnung wird nicht gesehen. Teilweise drängte sich hier der Eindruck auf, dass bestimmte „soft skills“ im Umgang mit Kunden in geringerem Maß zur Verfügung stehen als bei anderen Befragten.⁸⁵

Doch nicht alle Interviewten sehen überhaupt einen Konflikt zwischen ihrem beruflichen Selbstverständnis und den gegebenen Marktbedingungen (*Typus B*). Eine Minderheitsgruppe von DesignerInnen, JournalistInnen und einer Lektorin sieht sich schlicht als *Dienstleisterin für den Markt*, ohne dass hieraus Widersprüche zum eigenen, in der Regel „handwerklich“ geprägten oder gar „instrumentellen“ Berufsverständnis erwachsen.⁸⁶ Hier wird die Auffassung vertreten, die eigene Fachlichkeit erhalte ihren tatsächlichen Wert erst durch die Vermarktbarkeit der eigenen Produkte – „ein gutes Design nützt einem nichts, wenn man nicht im Stande ist, es zu verkaufen“ (D10w, 20). Die Identifikation mit den Werken ist eher gering, betont wird vielmehr ihre kurzlebige Warenförmigkeit. Im Selbstverständnis dieser Gruppe gilt das Motto „der Kunde ist König“, und die eigene Aufgabe als DienstleisterIn wird darin gesehen, diesen durch handwerklich gute Arbeit zufrieden zu stellen. Die marktliche Seite ihrer Tätigkeit fügt sich damit für diesen Typus von AlleindienstleisterInnen bruchlos in ihr berufliches Selbstverständnis ein, während dies für die meisten anderen KulturberuflerInnen nicht der Fall ist. Typischerweise strebt diese Gruppe eine möglichst breite Diversifizierung ihrer Auftraggeber an, um zu große Abhängigkeiten von einzelnen Kunden zu vermeiden. Das heißt, auch diese AlleindienstleisterInnen zielen auf eine gewisse „Autonomie“, allerdings weniger im berufsfachlich-kreativen Bereich als vielmehr in den Marktbeziehungen. Die bei einigen Befragten dieses Typs durchaus vorhandenen künstlerischen Ambitionen werden stattdessen außerhalb der Erwerbstätigkeit als

⁸⁴ Eine solche kausale Verknüpfung zwischen Selbstverständnis und erzieltm Einkommen herzustellen, ist zwar nicht unproblematisch angesichts individuell kaum kontrollierbarer Marktbedingungen und beobachteter objektiver Einflussfaktoren auf das Einkommen (wie Region, Branchensegment, berufsbio-graphische Position oder Arbeitszeit). Allerdings wurde dieser Zusammenhang auch von den Befragten dieses Typs selbst so gesehen. Es darf daraus jedoch nicht der Umkehrschluss gezogen werden, dass die VertreterInnen der anderen Marktbehauptungsstrategien generell höhere Einkommen erzielten. Vielmehr zeigten sich bei allen anderen Typen keine eindeutigen Muster von erzielter Einkommensposition und Marktbehauptungsstrategien – vertreten waren vielmehr jeweils alle Einkommensklassen.

⁸⁵ So konnte der Designer dieses Typus im Interview die besondere Qualität seiner Dienstleistung weniger klar explizieren als dies anderen Befragten gelang. Ein solches Manko an kommunikativer Kompetenz ist jedoch gerade in diesem hochkommunikativen Berufsfeld ein erheblicher Wettbewerbsnachteil.

⁸⁶ Diesem Typus wurden acht Fälle zugeordnet.

Hobby gepflegt, und diese Trennung wird allem Anschein nach als befriedigend empfunden.

Alle vorgefundenen Strategien dienen dazu, die subjektiven Voraussetzungen und Orientierungen mit den nur begrenzt beeinflussbaren Marktbedingungen auszubalancieren. Interessant ist besonders der Befund, dass der vielzitierte unversöhnliche Gegensatz von „Kreativität“ und „Markt“ zwar auch in den untersuchten Fällen als großes Spannungsfeld aufscheint, die befragten KulturberuflerInnen allerdings durchaus individuell erfolgreiche und zum Teil subjektiv befriedigende Wege der Balance finden. Nicht zu vergessen ist allerdings die Tatsache, dass eine Vielzahl von Befragten die Erfahrung macht, allein auf der Basis ihrer fachlichen Kompetenz und der Erfüllung bestimmter beruflicher und ethischer Standards ihre Existenz nicht sichern zu können. Diese Erfahrung scheint eher die Regel als die Ausnahme zu sein. Festzustellen ist aber, dass die meisten Befragten daraus nicht die in einer Marktgesellschaft naheliegende Konsequenz ziehen und sich zu bloßen „Erfüllungshelfern“ der Auftraggeberseite machen, sondern aufgrund ihrer meist hohen beruflichen Identifikation individuell nach Lösungswegen suchen, wie unter gegebenen Bedingungen eine subjektiv noch vertretbare, weil mit dem beruflichen Selbstbild kohärente, Balance herzustellen ist. Diese Balanceleistungen sind allerdings oftmals nur mit hohem zeitlichem Engagement, effizienter Rationalisierung der Arbeit und auf Basis hohen kulturellen Kapitals zu bewältigen. Es liegt auf der Hand, dass dabei immer die *Gefahr der Selbstaussbeutung* besteht, die von den AlleindienstleisterInnen durchaus reflektiert wird. Je nach Ressourcenausstattung gelingt diese Gratwanderung mehr oder minder gut (vgl. hierzu auch Egbringhoff 2004, 2005). Diese Problematik steht in engem Zusammenhang mit der selbständigen Erwerbsform und wird im folgenden Abschnitt (3.2) näher diskutiert.

In der Verteilung der BerufsvertreterInnen auf die verschiedenen Handlungsmuster zeigten sich zwar gewisse berufsspezifische Differenzen, die möglicherweise auf die jeweils unterschiedliche Markt- und Auftraggeberstruktur verweisen, aufgrund des kleinen Samples allerdings nicht hinreichend belegt sind.⁸⁷ Dagegen waren Geschlechterdifferenzen kaum zu beobachten.

Die bisherige Darstellung bezog sich ausschließlich auf die individuellen Marktbehauptungsstrategien der AlleindienstleisterInnen. Doch wie sieht es mit *kollektiven Strategien* aus? Welcher Stellenwert kommt Berufsverbänden und Gewerkschaften im subjektiven Verständnis der Interviewten zu? Stimmen die „subjektiven“ Befunde mit den in Kapitel 2 konstatierten Teilerfolgen bei der Rekrutierung der neuen selbständigen Erwerbsgruppen überein? Zunächst ist daran zu erinnern, dass alle Interviewten über die im Feld jeweils dominanten Berufsorganisationen rekrutiert wurden, d. h. alle Befragten sind qua Auswahl Mitglied eines Fachverbands oder der Gewerkschaften. Im Interview wurde nach der praktischen Relevanz ihrer Mitgliedschaft für die Berufsausübung gefragt sowie eventuellen positiven wie negativen Erfahrungen. Dabei zeigte sich, dass den meisten Interviewten die

⁸⁷ So sahen die meisten befragten DesignerInnen mehr Möglichkeiten, ihre beruflichen Vorstellungen mit den Anforderungen des Marktes in Einklang zu bringen, als die PublizistInnen, was auf die heterogenere Auftraggeberstruktur und die intransparenteren Marktbedingungen von DesignerInnen zurückgeführt werden könnte.

Mitgliedschaft in Verband und/oder Gewerkschaft für bestimmte Leistungen wichtig ist, sich aber die aktive Nutzung auf wenige Angebote beschränkt. Hier ist die Rechtsberatung der klare Favorit, während beispielsweise die Weiterbildungsangebote bislang nur von relativ wenigen genutzt wurden.⁸⁸ Nur eine Minderheit nimmt regelmäßig an Treffen oder Veranstaltungen teil. Außerdem äußerten sich nicht alle zufrieden mit den in Anspruch genommenen Leistungen: In einigen Fällen wurde von negativen Erfahrungen mit der Rechtsberatung berichtet. Weiterbildungsangebote wurden von manchen als zu teuer kritisiert und von Geringverdienenden kaum genutzt. Weder Berufsverbände noch Gewerkschaften werden als wirkliche Interessenvertretung Selbständiger betrachtet – für die individuelle Marktbehauptung bleibe man schließlich allein verantwortlich. Honorarempfehlungen der Verbände sind zwar bekannt, werden aber übereinstimmend als praktisch wenig relevant eingestuft, da dieser Honorarlevel als am Markt nicht durchsetzbar erfahren wurde. Einigen waren spezielle Angebote von *ver.di* für Selbständige (z.B. mediafon) nicht bekannt, einzelnen erschienen sie als unattraktiv. Gleichwohl berichteten einige Befragte durchaus von positiven Erfahrungen mit konkreter gewerkschaftlicher Unterstützung, z.B. in Konfliktfällen mit Auftraggebern. Diese im Großen und Ganzen weder enthusiastischen noch vernichtenden Urteile der AlleindienstleisterInnen über die kollektiven Akteure im Feld unterstreichen den Befund, dass diese moderne Beschäftigtengruppe zwar durchaus ein Bedürfnis nach Organisation hat, die Angebote jedoch maßgeschneidert und allgemein bekannt sein müssen, um aktiv genutzt zu werden. Die Schwäche der Organisationen hinsichtlich ihrer mangelnden marktregulativen Macht ist den Einzelnen möglicherweise sogar stärker bewusst als den Funktionären selbst.

Jenseits von Berufsorganisationen schaffen sich AlleindienstleisterInnen auch selbst Strukturen, die typischerweise *netzwerkartig* gestaltet sind und *informellen* Charakter haben. Diese Netzwerke wurden für den Medien- und Kulturbereich bereits verschiedentlich untersucht (vgl. Behringer/Jurczyk 1995; Haak/Schmid 1999; Gold/Fraser 2002; Henninger 2004) und können als funktionale Äquivalente für die fehlenden Strukturen eines Betriebs und eines regulierten Arbeits- bzw. Dienstleistungsmarktes interpretiert werden. Im Allgemeinen handelt es sich um nicht formalisierte, informelle persönliche Netzwerke, die auf Vertrauen und Reziprozität basieren (vgl. Carnoy et al. 1997; Baumann 2002). Die individuelle Reputation muss dabei kontinuierlich gesichert werden. Auch in unseren Befunden erwiesen sich *professionelle Netzwerke* mit anderen Selbständigen der gleichen oder benachbarter Berufszweige als bedeutsam für die berufliche und marktbezogene Kommunikation. Sie wurden zudem gerade von BerufsanfängerInnen für ihre professionelle Identitätsbildung als wichtig eingeschätzt. Diese informellen Beziehungsnetze können auch mit Organisationen im Berufsfeld verknüpft sein.⁸⁹

⁸⁸ Für JournalistInnen ist darüber hinaus die Mitgliedschaft im Deutschen Journalistenverband allein deshalb existentiell, um einen Presseausweis zu erhalten.

⁸⁹ Darüber hinaus existiert der Typus des *Kundennetzwerks*, der allerdings kein Netz im eigentlichen Sinn darstellt, sondern bei dem es sich um ein „self-centered network“ dyadischer Beziehungen zwischen FreiberuflerIn und Kunden handelt, ohne dass diese wiederum miteinander verknüpft sein müssen. Aufbau und Aufrechterhaltung eines solchen Kundennetzwerks erfordert kontinuierliche persönliche Kontaktpflege und ein spezifisches Portfolio fachkompetenter Leistungsangebote, wie von den Befragten eingehend geschildert wurde.

Zu beobachten ist darüber hinaus, dass mehrere Befragte die Gründung einer *Bürogemeinschaft* entweder anstreben oder dies bereits realisiert haben. Die Motivation hierzu liegt einerseits in der Aufhebung der sozialen Isolation im „home office“, andererseits darin, die Marktschwankungen (Auftragsvolumen) kollektiv besser ausgleichen zu können. Im Allgemeinen berichteten die Befragten von positiven Erfahrungen mit dieser stärker betrieblichen Arbeitsform. Sofern damit auch eine Verbetrieblichung im Sinne kollektiver Auftragsakquise und Vermarktung verbunden ist, wie dies in wenigen Fällen zu beobachten war, bedeutet dies allerdings auch einen Verlust an individuellen Freiräumen der Selbstbestimmung. Gleichwohl dürften gut organisierte Bürogemeinschaften aufgrund ihrer Synergieeffekte entschiedene Marktvorteile bieten gegenüber allein operierenden FreiberuflerInnen, zumindest unterhalb von Spitzenpositionen.

Diskussion der Ergebnisse im Licht theoretischer Konzepte

Inwiefern sind nun diese Befunde zu beruflichen Orientierungen und Marktbehauptungsstrategien der Kulturberufe an theoretische Konzepte zu Profession, Beruf(lichkeit) und Geschlecht anschlussfähig bzw. welche Konzepte erweisen sich als erklärungskräftig? Für die Analyse der Untersuchungsgruppe haben sich *professionstheoretische* Konzepte insgesamt als wenig weiterführend erwiesen, dies gilt sowohl für die traditionell funktionalistischen Interpretationen der Professionen (z.B. Parsons 1968), als auch für macht- und konflikttheoretische Perspektiven (z.B. Larson 1977), einschließlich ihrer kritisch-feministischen Erweiterungen (z.B. Wetterer 1995; Heintz et al. 1997). Denn wie gezeigt wurde, unterscheiden sich einerseits die institutionellen und marktlichen Rahmenbedingungen der kulturberuflichen AlleindienstleisterInnen gravierend von jenen der klassischen Professionen. Ein „collective mobility project“, durch das sich eindeutige Definitions- und Marktmacht und soziale Schließung herstellen ließe, ist diesen Erwerbsgruppen aus verschiedenen Gründen eben nicht gelungen. Ebenso weicht die aufgezeigte geringere männliche Prägung von Erwerbs- und Privatsphäre vom Idealtyp des Professionellen deutlich ab. Andererseits weisen die hohen formalen Qualifikationen der Kulturberufe, ihre starke subjektive Bindung an berufliche und ethische Normen sowie die hohe berufliche Identifikation durchaus eine Nähe zum Idealtyp der Profession auf.

Auch neuere Interpretationen des Wandels von Professionen in einem ökonomisierten, zunehmend organisationalen Umfeld⁹⁰ mit stärkerer „Kundenorientierung“ (z.B. Abbott 1988; Hanlon 1998; Freidson 2001; Evetts 2003) passen für die kulturberuflichen AlleindienstleisterInnen nicht recht, weil sich deren marktliche und arbeitspraktische Kontexte wie auch die subjektiven Orientierungen und Handlungsstrategien zu sehr von anderen professionellen Feldern unterscheiden. Festzuhalten ist, dass sich die Professionssoziologie nach wie vor in erster Linie auf den Wandel im Bereich der Gesundheitsberufe konzentriert (vgl. Blättel-Mink/Kuhlmann 2003). Des Weiteren greift auch die Debatte um „Professionalismus“ als disziplinärer Mechanismus der erweiterten Selbstkontrolle der Beschäftigten aus der Distanz, eingesetzt als neues betriebliches Herrschaftsinstrument des Managements

⁹⁰ Mit zunehmend organisationalem Umfeld ist besonders die gewachsene Bedeutung von Unternehmensorganisationen in verschiedenen Feldern der klassischen Freien Berufe gemeint.

(vgl. Fournier 1999), für unsere Untersuchungsgruppe zu kurz. Denn erstens beruht das berufliche Selbstverständnis hier typischerweise auf starken *intrinsischen* Motivationen und subjektiven Orientierungen, die nicht erst in betrieblichen Kontexten entstehen, sondern meist schon vor oder während langjähriger, primär fachlich statt marktlich ausgerichteter Ausbildungswege. Zweitens dient das Festhalten der KulturberuflerInnen an beruflichen Normen und eigenen Vorstellungen wie eine Dienstleistung zu erfolgen hat, nicht primär dem Kundeninteresse, sondern vielmehr zur individuellen *Abgrenzung* gegenüber Markt- bzw. Kundenanforderungen. So wurde der Begriff „Professionalität“ von den Befragten im Sinne von *Selbstbehauptung* verwendet, und zwar sowohl gegenüber überbordenden Kundenwünschen als auch im Sinne des Ausweises eigener Expertise als Versuch einer Schließung „nach unten“ gegenüber weniger qualifizierten Marktkonkurrenten. Damit fungiert Beruflichkeit in dieser modernen Beschäftigtengruppe also offenbar – ganz im Einklang mit dem ursprünglichen Berufskonzept – als traditionelles „Bollwerk“ gegenüber den Gesetzen der Ökonomie. Allerdings mit einer fundamentalen Differenz: Den AlleindienstleisterInnen fehlen die institutionellen Säulen, um dieses Bollwerk wirklich tragfähig zu machen. Sie sind vielmehr darauf angewiesen, den Spagat zwischen „Beruf“ und „Markt“ individuell zu meistern, optimalerweise auf der Basis spezifischer Kompetenzen. Der hohe Grad der „*Subjektivierung*“⁹¹ der Arbeit von KulturberuflerInnen im Verein mit ihrer schwachen, individualisierten Marktposition richtet sich freilich leicht gegen die AlleindienstleisterInnen selbst, wenn die Grenze zur Selbstausbeutung überschritten wird. Gleichwohl sind die eigenen Befunde gegen bereits einleitend als ökonomistisch verkürzt kritisierte Ansätze abzugrenzen, die den individuellen Akteuren kaum eigene Reflexions- und Handlungspotenziale zugestehen (vgl. z.B. Moldaschl 2001; Voß/Pongratz 1998). Vielmehr ist festzustellen, dass es bestimmten Erwerbsgruppen mit einer guten Ausstattung an kulturellem und sozialem Kapital sehr wohl gelingt, sich unter flexibilisierten Marktbedingungen (selbst-)kritisch und reflexiv handelnd zu behaupten und sich von Marktzwängen abzugrenzen, um eigene subjektive Ansprüche an berufliches Handeln zu realisieren. Das dabei zumeist entwickelte hohe Maß an subjektiver Zufriedenheit mit der beruflichen Situation trotz materiell eher bescheidener Erlöse ist als Merkmal eines neuen Erwerbsmusters zu interpretieren, dessen Nachhaltigkeit im Sinne biographischer Kontinuität und inhärenter sozialer Risiken freilich kritisch zu hinterfragen bleibt (vgl. folgende Kapitel).

Empirische Anknüpfungspunkte für eine weitere Differenzierung des Subjektivierungsdiskurses bietet hier die Perspektive auf neue Dienstleistungsfelder und berufliche Arbeitspraxen unter marktlich radikalisierten Bedingungen (vgl. z.B. Schnell 2003; Koppetsch 2004). Auch Koppetsch betont zunächst die Gefahr der ökonomischen Ausbeutbarkeit des „auf Kreativität gestützte(n) Arbeitsethos“ (2004: 11) in ihrer erhellenden Studie über die Werberberufe. Sie vertritt die These, dass im „neuen Kapitalismus“ Kreativsein als neues Persönlichkeitsideal im untersuchten Berufsfeld aufgewertet wurde und damit zur Entstehung eines neuen Berufsethos beigetragen hat, das die postfordistische projektförmige Be-

⁹¹ Mit Subjektivierung der Arbeit wird in der arbeitssoziologischen Debatte die marktliche Verwertung des ganzen Menschen, d. h. auch der subjektiven Anteile der Beschäftigten bezeichnet, wie z.B. psychisch-emotionale Leistungspotenziale (vgl. Moldaschl/Voß 2002; Kratzer 2003) oder in diesem Fall die intrinsischen Motivationen der Kulturberufe.

triebs- und Arbeitsorganisation unterstützt (Koppetsch 2004: 3). Während Koppetsch für das Feld der Werbeberufe damit eine *Kongruenz* zwischen kreativem Arbeitsethos und den Marktgesetzmäßigkeiten konstatiert, konnten wir eine solche Gleichgerichtetheit zwischen subjektiven Normen und marktlichen Anforderungen für die untersuchten sekundären Kulturberufe nicht ohne weiteres vorfinden. Vielmehr beinhalten die professionellen Ansprüche der befragten Kulturberufe „subjektiven Eigensinn“ und Widerstandspotenziale gegen die Zumutungen des Marktes. Möglicherweise sind diese Unterschiede darin begründet, dass die sekundären Kulturberufe stärkere berufsfachliche und -ethische als künstlerische Kerne beinhalten und nicht so sehr auf „Kreativität“ als zentralen Wert ausgerichtet sind. Während Koppetsch zwar feststellt, dass es „zu kurz gegriffen“ sei, „das Kreativitätsethos allein als Herrschaftsideologie zu begreifen, da es auch eine sachliche, eine professionelle Grundlage besitzt“ (Koppetsch 2004: 11), wäre nach unseren Befunden also eher zu konstatieren, dass die in die Arbeitssubjekte inkorporierten normativen Bindungen marktlichen Imperativen sogar zuwider laufen.

Als *Schlussfolgerung* ist festzustellen, dass das *Berufskonzept* offenbar für die Analyse neuer Erwerbsmuster und moderner, wissensbasierter Tätigkeiten einen großen Erkenntniswert besitzt, weil es „elastischer“ auf neuere Wissensberufe anwendbar ist als die engeren professionstheoretischen Konzepte (vgl. auch Kurtz 2005, 2003). Gleichwohl ist festzuhalten, dass auch professionstypische normative subjektive Orientierungen in den modernen wissensbasierten, aber nicht mit dem entsprechenden institutionellen Rüstzeug ausgestatteten Berufen, vorzufinden sind. In Bezug auf die marktliche Verwertungsseite erweist sich eine solche hybride Form von Beruflichkeit als ambivalent: Die subjektiven „normativen“ Anteile können sowohl als individuelle „Widerstandsform“ gegen die totale Vermarktlichung wirken als auch im Einklang mit Marktgesetzmäßigkeiten stehen. Wie sich die Wirkungszusammenhänge jeweils gestalten, ist offenbar sowohl feldabhängig, besonders hinsichtlich der berufsfachlichen Konturierung eines Tätigkeitsfeldes, als auch beeinflusst von den individuellen Ressourcen der FreiberuflerInnen.

Diese Befunde sind relativ gut anschlussfähig an das arbeitssoziologische Konzept des „*individuellen Berufs*“ (Voß 2001), der sich durch hochgradige *Reflexivität*, eine *relativierte Fachlichkeit* und stärkere *Ökonomisierung* beruflichen Handelns auszeichnet. Für die von uns untersuchten Berufe stellt sich dies in spezifischer Weise dar: Die Fachlichkeit wird hier im beruflichen Handeln nicht generell relativiert, es handelt sich typischerweise vielmehr um eine Segmentierung der Fachlichkeit in einen „Kernberuf“ und in andere berufliche Tätigkeiten auf geringerem Niveau. Eine Ökonomisierung beruflichen Handelns liegt bereits in der vermarktlichten Erwerbsform der Alleinselbständigkeit vor. Wie gezeigt wurde, findet die Vermarktlichung allerdings nicht ungebrochen statt, sondern wird gefiltert durch individuelle Balancelösungen auf der Basis hoher Qualifikationen, Handlungskompetenzen und spezifischer Wertorientierungen.

3.2 Selbständigkeit als Chance und Risiko

Bisher stand die arbeitsinhaltliche Seite der Berufsausübung im Mittelpunkt der Betrachtung der subjektiven Dimensionen des flexiblen Erwerbsmusters von AlleindienstleisterInnen. Doch charakteristischerweise ist die konstatierte hohe Bedeutung von Beruflichkeit

eng mit der *selbständigen Erwerbsform* verknüpft: Die Erfüllung der beruflichen Normen und individuellen Ansprüche an die Arbeit trotz marktlicher Restriktionen gelingt nur aufgrund der Handlungsspielräume als Selbständige. So bildet die Selbständigkeit ein zweites wichtiges Bindeglied zum Verbleib im Berufsfeld. Denn die Zufriedenheit mit der Selbständigkeit ist allgemein hoch, selbst wenn sie ursprünglich nicht ganz freiwillig, z.B. aus der Arbeitslosigkeit, aufgenommen wurde.

Zunächst zu den individuellen *Hintergründen und Motiven* der Selbständigkeit. Die breite Mehrheit der Interviewten betrachtet ihre selbständige Erwerbsform als *freiwillig* gewählt. Als Gründungsmotive werden in erster Linie positive Erwartungen im Hinblick auf arbeitsinhaltliche Autonomie, kreative Selbstverwirklichung, Abwechslung in der Arbeit, persönliche Weiterentwicklung, zeitliche und räumliche Selbstbestimmung bzw. Flexibilität genannt. In zweiter Hinsicht wird auf tatsächliche oder antizipierte negative Erfahrungen als Angestellte rekurriert; als Vorzug der Selbständigkeit wird somit das Fehlen von betrieblichen Hierarchien und Konflikten mit KollegInnen hervorgehoben. Vereinzelt wurde – von Männern wie von Frauen – die angenommene bessere Vereinbarkeit der selbständigen Erwerbstätigkeit mit der Kinderbetreuung als Gründungsmotiv benannt. Für einen anderen Teil der Befragten bot der Schritt in die Selbständigkeit einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit und wird von daher als *nicht ganz freiwillig* gesehen.⁹² Doch selbst in diesen Fällen wurde der Ausweg der Selbständigkeit oftmals nicht als bloße Notlösung mangels Alternativen wahrgenommen, sondern auch als Chance auf mehr Autonomie.

Im Hinblick auf die Gründungsmotive und die biographischen Hintergründe der Selbständigkeit ließen sich keine geschlechtsspezifischen Differenzen beobachten. Die Befunde deuten auf eine Verschränkung von „*push*“ und „*pull*“-Motiven bei der Existenzgründung hin wie sie auch in anderen qualitativ ausgerichteten Fallstudien über Selbständige beobachtet wurden (vgl. z.B. Granger et al. 1995).

Hinsichtlich der *aktuellen Bewertung der Selbständigkeit* lassen sich die untersuchten Fälle in drei unterschiedlich stark besetzte Gruppen einteilen: a) eindeutig oder überwiegend positive Bewertung der Selbständigkeit, b) ambivalente Bewertung, und c) überwiegend negative Bewertung.

Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten bewertet ihre Selbständigkeit *eindeutig oder überwiegend positiv*. In der individuellen Bilanzierung werden dieselben Vorzüge der Erwerbsform genannt, die auch für die Gründung eine Rolle spielten, also arbeitsinhaltliche Autonomie, kreative Selbstverwirklichung, Abwechslung in der Arbeit, persönliche Weiterentwicklung, zeitliche und räumliche Selbstbestimmung und ähnliches. Insofern haben sich die positiven Erwartungen offenbar im Großen und Ganzen erfüllt. Es werden aber von den insgesamt mit ihrer Erwerbsform Zufriedenen auch *Nachteile* benannt, die allerdings in der subjektiven Gesamtgewichtung untergeordnet sind. Am häufigsten wird die soziale Isolation aufgrund des häuslichen Arbeitsplatzes als nachteilig empfunden – es fehlt der

⁹² Die Erwerbslosigkeit hatte unterschiedliche Gründe (Kündigung des Arbeitgebers, eigene Kündigung, Insolvenz des Betriebs). In keinem der untersuchten Fälle drängte der frühere Arbeitgeber auf die Selbständigkeit.

tägliche unmittelbare persönliche Kontakt mit KollegInnen. Aus diesem Grund streben mehrere Befragte künftig die Gründung einer Bürogemeinschaft mit FachkollegInnen an bzw. realisierten dieses Ziel bereits. Ferner wird die größere zeitliche Flexibilität teilweise als durchaus ambivalent bewertet: Zwar werden die Vorzüge größerer zeitlicher Selbstbestimmung für die familiäre Vereinbarkeit gesehen, doch besonders Frauen berichten von Konflikten in der Partnerschaft, weil sie ihren größeren zeitlichen Spielraum als Selbständige gegen Erwartungen der angestellt erwerbstätigen Partner hinsichtlich der Übernahme von mehr häuslicher Verantwortung verteidigen müssen. Berichtet wurde auch von Rollenkonflikten zwischen der Mutter-/Vaterrolle und der Rolle als Selbständige/r: Die Konkurrenz um Aufmerksamkeit seitens anwesender Kinder und termingerecht zu erfüllender Aufträge wird besonders von Müttern als belastend empfunden. Materielle Aspekte wie der Zwang zu permanenter Selbstvermarktung und ein zu geringes oder unsicheres Einkommen hatten in der Gruppe der „Zufriedenen“ dagegen einen eher untergeordneten Stellenwert.

Bei einer Minderheit der Befragten fällt die Bewertung ihrer Selbständigkeit insgesamt *ambivalent* aus; zwar werden auch hier etwa die selben Vorteile wie bei den „Zufriedenen“ benannt, doch wiegt die Kehrseite für diese Interviewten in etwa ebenso schwer. Hierbei dominieren eindeutig materielle Aspekte wie mangelnde Auslastung, zu niedriges oder unsicheres Einkommen sowie der permanente Druck zur Selbstvermarktung.

Nur sehr wenige Interviewte bewerten ihren selbständigen Erwerbsstatus insgesamt *negativ* und wären heute lieber angestellt tätig. Als einzigen Vorteil sehen sie die größeren zeitlichen und inhaltlichen Freiräume; als dominierende Schattenseite werden dagegen materielle Gründe genannt, aber auch Aspekte wie die fehlende Möglichkeit eines innerbetrieblichen Aufstiegs und der Übernahme von Leitungsverantwortung. Diese positiven Optionen der angestellten Erwerbsform werden nur in dieser Gruppe thematisiert.

Es stellt sich nun die Frage nach *Zusammenhängen* zwischen diesen unterschiedlichen Bewertungen der Erwerbsform und bestimmten anderen Merkmalen, insbesondere der Einkommensposition und dem Geschlecht der Befragten. Eindeutige *Geschlechterdifferenzen* lassen sich bei der subjektiven Gesamtbewertung der Selbständigkeit nicht feststellen. Zwar finden sich Frauen etwas häufiger in der „ambivalenten“ Gruppe als Männer⁹³, doch bei näherer Betrachtung liegen dem kaum geschlechtsspezifisch zu bewertende Motive zugrunde, so ein nicht existenzsicherndes Einkommen⁹⁴, die unfreiwillige Aufnahme der Selbständigkeit oder ein mit wachsendem Lebensalter zunehmend als belastend empfundener Druck der Selbstvermarktung. Ähnliche Aussagen finden sich auch bei den befragten Männern der „ambivalenten“ oder „negativen“ Einstellung zu ihrer Selbständigkeit. Die bei Frauen bzw. Müttern häufiger als bei Männern (Vätern) anzutreffende ambivalente Bewertung der zeitlichen Flexibilität schlägt dagegen nicht auf deren subjektive Bilanzierung der selbständigen Erwerbsform durch. Vielmehr sind alle diese Frauen in der Gruppe der „Zufriedenen“ zu finden.

⁹³ Dagegen fanden sich etwas mehr Männer als Frauen in der „negativ“ bewertenden Gruppe.

⁹⁴ Die Einkommensverteilung in unserem Interviewsample wies nur geringe Geschlechterungleichheiten auf.

Hinsichtlich des erzielten *Einkommens* und der Bewertung der Selbständigkeit waren dagegen durchaus positive Relationen zu finden, wenn auch keineswegs einheitliche Muster. Die Daten deuten einerseits zwar darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit einer positiven Bewertung tendenziell mit höherem Einkommen steigt. Befragte mit niedrigem Einkommen bewerten ihren Selbständigenstatus relativ häufiger ambivalent oder kritisch als Befragte mit mittlerem oder höherem Einkommen. Interessanter als diese im Erwerbsleben „normalerweise“ zu erwartenden Befunde sind allerdings die *Abweichungen* von diesem Muster: So korrespondiert bei nicht wenigen Befragten ein niedriges oder kaum existenzsicherndes Einkommen mit einer überwiegend positiven Einstellung zur Selbständigkeit. Für diese FreiberuflerInnen überwiegen offenbar in der subjektiven Bewertung die immateriellen Vorzüge des Erwerbsstatus wie die Hierarchiefreiheit und die empfundene größere inhaltliche und zeitliche Selbstbestimmung gegenüber den bescheidenen materiellen Gratifikationen.⁹⁵ Eine Lektorin drückt das sehr plastisch aus: „*Also der große Vorteil ist wirklich die Freiheit und überwiegt wirklich um Längen den Nachteil der Unsicherheit. (...) dass ich was mache, was ich für mich selber sinnvoll erachte (...) das gibt so viel Befriedigung, dass das, es bringt mir nichts 'nen Haufen Kohle zu verdienen und dafür ein Magengeschwür mir einzuhandeln, weil ich mit nem unfähigen Chef oder unerträglichen Arbeitsbedingungen handeln muss, da hab ich nichts von.*“ (L4w, 36).

Allerdings ist eine solche Einstellung nicht unbedingt von Dauer, worauf in den Interviews explizit hingewiesen wurde. Einige der „ambivalenten“ Geringverdienenden waren sich keineswegs sicher, ob sie bei gleichbleibend schlechter Marktlage längerfristig noch selbständig arbeiten wollen. Weitere Hinweise auf *Instabilitäten* des selbständigen Erwerbsstatus finden sich auch insofern, als einige Interviewte bereits mehrfache Wechsel des Status vorgenommen haben (siehe auch Kapitel 4).⁹⁶

Neben dem Einkommen kann auch das *Lebensalter* bzw. die *Position im Erwerbsverlauf* eine Rolle spielen hinsichtlich einer eher positiven oder kritischen Bewertung des Erwerbsstatus. So ist die jüngste Altersgruppe (bis 36 Jahre) relativ häufiger in der Gruppe der ambivalent oder negativ Eingestellten zu finden als andere Altersgruppen, was sich mit der schwierigen Phase des Berufseintritts unter extrem ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen erklären lässt.

Im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer *sozialen Absicherung als Selbständige* gegen Alter, Krankheit und Berufsunfähigkeit zeigt sich ein uneindeutiges Bild: Ein Teil der Befragten nimmt diese Risiken durchaus wahr und sieht sich dagegen nur als unzureichend abgesichert, was als großer Nachteil der Selbständigkeit betrachtet wird.⁹⁷ Dies gilt für die Alterssicherung, es bestehen aber auch Ängste hinsichtlich länger dauernder Krankheit oder

⁹⁵ Umgekehrt finden sich mehrere Befragte, die trotz ihres relativ hohen oder mittleren Einkommens eher unzufrieden oder zwiespältig zu ihrer Erwerbsform stehen. Ausschlaggebend sind hier unfreiwillige Wechsel in die Selbständigkeit oder abnehmende Belastbarkeit aufgrund des fortgeschrittenen Alters.

⁹⁶ Befunde zur zunehmenden Instabilität selbständiger Erwerbsformen sind auch in quantitativen Längsschnittstudien zu finden (vgl. Schulze Buschoff/Schmidt 2006; Uhly 2002).

⁹⁷ Vgl. auch die Ergebnisse der mediafon-Befragung, nach der die Mehrheit die sozialen Risiken als größtes Manko der Selbständigkeit betrachtet (Rehberg/Stöger 2004).

Berufsunfähigkeit. Um den Umfang ihrer Absicherung zu verbessern, fehlen allerdings in der Regel die notwendigen finanziellen Mittel. Etwa ebenso viele Befragte äußerten sich allerdings angesichts der allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als eher zufrieden mit ihrer eigenen Situation. Diese Einschätzung beruht teilweise auf einer positiven Beurteilung der eigenen Einflussmöglichkeiten auf die materielle Lage, die im Vergleich zu Arbeitnehmern als größer eingeschätzt werden – statt gekündigt zu werden, könnten mehr Aufträge akquiriert werden. Teils beruht die Zufriedenheit auf einer bewussten „Genügsamkeit“, indem als Referenzmaßstab für die eigene soziale Lage etwa die Situation in Entwicklungsländern herangezogen wird. Vor allem aber werden in dieser Gruppe die spezifischen Institutionen der sozialen Absicherung im Kultur- und Medienbereich⁹⁸ als Privilegierung gegenüber anderen Selbständigen anerkannt und von manchen sogar ihr Stellenwert als entscheidender Anreiz für die Existenzgründung betont. Generell ist bei vielen „Zufriedenen“ allerdings zu konstatieren, dass die sozialen Risiken offensichtlich unterschätzt werden und eine weitgehende Unkenntnis über den geringen tatsächlichen Umfang der Absicherung besteht. So wurde insgesamt in fast allen Fällen deutlich, dass Einkommensausfälle wegen Auftragsflauten oder Krankheit aus eigenen privaten Rücklagen oder durch private Unterstützung finanziert werden müssen, was jedoch bei geringem bzw. schwankendem Einkommen meist nicht möglich ist. Das Angewiesensein auf (phasenweise) private finanzielle Unterstützung wird jedoch allgemein als sehr belastend empfunden und von einigen Befragten als größter Nachteil der Selbständigkeit bewertet. Höchst ungewiss ist, inwieweit der Umfang an Altersvorsorge der Befragten aus gesetzlichen, berufsständischen und/oder privaten Sicherungsformen wirklich existenzsichernd ist, was individuell allerdings allgemein nur schwer verlässlich abzuschätzen ist. Entsprechende Sicherungslücken insbesondere bei „kleinen“ Selbständigen wurden auf quantitativ umfassender empirischer Basis beobachtet (vgl. Fachinger et al. 2004; Betzelt/Fachinger 2004a, 2004b).

Insgesamt ist ein *hoher Grad an Reflexivität* der untersuchten Gruppen festzustellen (vgl. auch Hoff 2003). Dabei überwiegen für die meisten AlleindienstleisterInnen subjektiv die Vorzüge einer relativ großen zeitlichen, räumlichen und arbeitsinhaltlichen Selbstbestimmung gegenüber der als nachteilig empfundenen materiellen Unsicherheit. Das gleichwohl immer gegebene *Risiko von Selbstaussbeutung* ist den meisten AlleindienstleisterInnen durchaus bewusst. Es wird zwar reflektiert, aber als der Selbständigkeit prinzipiell inhärent akzeptiert. Wo genau der schmale Grat zur Selbstaussbeutung überschritten wird, ist in der Selbst- und Fremdwahrnehmung möglicherweise unterschiedlich zu bewerten. Hinzu kommt, dass die eigene Situation im Vergleich zu einem beobachteten Verlust an Sicherheit im Angestelltenstatus positiver bewertet wird, da sie mehr Handlungsspielräume eröffnet. Inwieweit diese angesichts kaum kontrollierbarer Marktbedingungen subjektiv überschätzt werden, muss dahingestellt bleiben.

⁹⁸ Zu nennen sind die Pensionskassen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, das Presseversorgungswerk und die Künstlersozialversicherung.

3.3 Privatsphäre als Ressource des Risikoausgleichs

Die systematische Einbeziehung der privaten Beziehungen der AlleindienstleisterInnen in die Untersuchung erfolgte unter zwei Hauptfragestellungen: Einerseits sollte der Hypothese nachgegangen werden, dass sich angesichts der relativ schwach geschlechtersegregierten Erwerbssphäre in den Kulturberufen auch in der Privatsphäre dieser Gruppe weniger traditionelle Geschlechterarrangements jenseits des männlichen Ernährersmodells finden lassen. Diese Hypothese ließ sich durch die qualitativen Erhebungen in der Tendenz bestätigen, mit gleichwohl wichtigen Differenzierungen. Andererseits stellte sich die Frage, welche Einflüsse die flexible, materiell ungesicherte Erwerbssituation der Solo-Selbständigen auf die Privatsphäre hat, und insbesondere ob sich die These einer weitgehenden „Entgrenzung“ von Arbeit und Privatleben in dieser Gruppe tatsächlich bestätigt, wie dies für Beschäftigte der „new economy“ häufig postuliert wurde.⁹⁹ Diese Annahme erwies sich dagegen nach unseren Erkenntnissen als zu pauschal; dafür fanden wir jedoch andere spezifische Konstellationen und Zusammenhänge zwischen Erwerbssituation und Privatsphäre. Zu den Ergebnissen im Einzelnen:

Im Hinblick auf die privaten Lebensformen ist zunächst vorauszuschicken, dass die große Mehrheit der Interviewten in einer Partnerschaft lebt, wobei nicht immer ein gemeinsamer Haushalt geteilt wird. Weniger als die Hälfte der Befragten lebt zudem mit einem oder mehreren Kindern im Haushalt, mit ausgeglichenen Relationen von Müttern und Vätern. Diese Verteilung auf Haushaltsformen entspricht als Ergebnis des Samplingverfahrens in etwa den zuvor erhobenen Sozialstrukturdaten. Lediglich FreiberuflerInnen mit Kindern sind im Interview-Sample zu größeren Anteilen vertreten, um durch die Überquotierung eine ausreichende Fallzahl für die Untersuchungsfragestellung zu erhalten.

Die *partnerschaftlichen Arrangements* der interviewten Frauen und Männer sind vielfältig und bewegen sich bis auf wenige Ausnahmen jenseits des traditionellen männlichen Ernährersmodells mit weiblichem Zuverdienst. Für die Analyse der vorgefundenen Geschlechterarrangements wurde auf die Typologisierung von Rüling et al. 2004 zurückgegriffen (vgl. zuletzt Rüling/Kassner 2006), wobei dies nicht Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit war, sondern im Wesentlichen im thematisch benachbarten Forschungsprojekt von Annette Henninger untersucht wurde (vgl. Henninger 2004, Henninger/Gottschall 2005).¹⁰⁰ An dieser Stelle werden daher nur die zentralen Befunde dargestellt. Es überwiegen insgesamt *egalitäre* Geschlechterarrangements, in denen meist beide PartnerInnen den Schwerpunkt

⁹⁹ Zur aktuellen „Entgrenzungs“-Diskussion vgl. besonders die Beiträge in Mayer-Ahuja/Wolf 2005; Gottschall/Voß 2003. Zu unterschiedlichen Mustern der Lebensführung bei Einpersonenselbständigen vgl. Egbringhoff 2004; Manske 2004.

¹⁰⁰ Es handelte sich um das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Forschungsnetzwerk „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ geförderte Teilprojekt „Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements“, das von Dr. Annette Henninger unter der Leitung von Prof. Karin Gottschall am Zentrum für Sozialpolitik durchgeführt wurde (2002-2005). Das Untersuchungsfeld dieses Projekts überschneidet sich hinsichtlich zweier Berufe (JournalistInnen, DesignerInnen) mit jenen des DFG-Projekts (zusätzlich wurden Softwareentwickler befragt), weshalb die teils gemeinsam durchgeführten Leitfaden-Interviews in den beiden identischen Gruppen von beiden Projekten verwertet werden konnten. Die Analyse der Geschlechterarrangements in den zwei weiteren Berufen der ÜbersetzerInnen und LektorInnen orientierte sich wesentlich an den im Nachbarprojekt gewonnenen Typisierungen.

auf den Beruf legen (erwerbszentriert) oder, seltener, eine ausbalancierte Kombination aus Beruf und Privatleben praktizieren. Als Spezialfall des erwerbszentrierten Modells sind ferner mehrere Fälle zu finden, in denen die Partnerschaft als *Produktionsgemeinschaft* fungiert, wenn der/die PartnerIn ebenfalls selbständig im gleichen Berufsfeld arbeitet – diese Konstellation fanden wir unter einigen JournalistInnen, DesignerInnen und ÜbersetzerInnen vor. Im Gegensatz zu den strukturell egalitären kinderlosen Partnerschaften konnten wir bei Paaren mit Kindern allerdings vorwiegend *spezialisierte Arrangements* beobachten, in denen eine PartnerIn Teilzeit arbeitet und die Sorgearbeit übernimmt, während die andere Person Vollzeit erwerbstätig ist. Dieser Befund vorwiegend arbeitsteiliger Arrangements von Paaren mit Kindern ist angesichts des subjektiv eher egalitär normierten Berufsfelds mit den zeitlichen Restriktionen zu erklären, die das nach wie vor am Ernährermodell orientierte institutionelle Setting der Bundesrepublik für berufstätige Eltern allgemein aufwerfen (vgl. Gottschall/Henninger 2005). Gleichwohl zeigen die Befunde, dass auch innerhalb dieser institutionell bedingten Grenzen neue Geschlechterarrangements möglich sind. So stießen wir auf mehrere Fälle einer *umgekehrten Rollenverteilung*, in der die Frauen stärker beruflich engagiert sind und höhere Einkommen erzielen, während ihre männlichen Partner den Part des teilzeiterwerbstätigen Sorgeverantwortlichen übernehmen. Dagegen fanden sich nur wenige Fälle eines traditionellen Geschlechterarrangements, in denen die interviewte Freiberuflerin teilzeiterwerbstätig ist und primär für die gemeinsamen Kinder sorgt, während der Partner als Haupternährer vollzeiterwerbstätig ist.

Bestätigen diese Befunde zunächst also eine gewisse Vorreiterfunktion der kulturberuflichen AlleindienstleisterInnen im Hinblick auf geschlechterdemokratische Verhältnisse und deuten eher auf geringe Vereinbarkeitsprobleme hin, so relativiert sich dieses Bild bei näherer Betrachtung. Denn erstens bestätigen die Interviews Ergebnisse anderer Forschungen zu „dual career couples“ (vgl. Behnke/Meuser 2005; Solga/Wimbauer 2005; Blossfeld/Drobnic 2001; Crompton/Birkelund 2000), in denen bei Paaren mit Erwerbszentrierung und Karriereorientierung beider PartnerInnen gleichwohl eine stärkere Verantwortung der Frauen für häuslich-familiäre Belange beobachtet wurde. Dies gilt in unserem Sample sogar für einen Fall mit rollentauschbasiertem Arrangement, in dem die Frau die „Ernährerrolle“ übernommen hat: „*Mein Mann übernimmt hier im Haushalt bestimmte Aufgaben, und der Bereich dessen, was er übernimmt, ist kontinuierlich gewachsen. Aber das Sehen von Aufgaben oder das Sehen dessen, dass Aufgaben da sind, das obliegt wohl mehr mir. (...) Ich sage ihm dann halt oder schreibe ihm notfalls eine Liste, wen er alles anzurufen hat*“ (J5w, 33). Das Management des „ganzen Lebens“ scheint auch unter den „PionierInnen“ nach wie vor eher von den Frauen übernommen zu werden.

Zum zweiten sind die Einflüsse der flexiblen Erwerbsbedingungen der AlleindienstleisterInnen auf die Privatsphäre als höchst *ambivalent und vielschichtig* einzuschätzen – Licht- und Schattenseiten liegen nah beisammen. Im Hinblick auf familiäre Vereinbarkeit bewerteten diejenigen Befragten, die Elternverantwortung tragen, ihre Selbständigkeit durchweg positiv im Vergleich zu einer abhängigen Beschäftigung (vgl. auch Rehberg et al. 2002). Die große zeitliche und räumliche Flexibilität der alleinselbständigen, nicht betriebsförmigen Arbeitsweise wird von ihnen nicht primär als Belastung empfunden, sondern als ein erweiterter Handlungsspielraum, um private und berufliche Bedarfe auszutarieren. Eine

selbständige Journalistin vergleicht ihre Situation mit der ihres Mannes, der als Arzt im Krankenhaus arbeitet: „Aber ich sehe unterm Strich durch meine Selbständigkeit, dass ich auch trotzdem mehr Reserven habe oder doch mehr Möglichkeiten habe als er. (...) Und ich habe einen vielfältigeren Alltag“ (J12w, 38). Diese größeren zeitlichen Möglichkeiten spielten in manchen Fällen sogar eine Rolle für die Entscheidung zur Selbständigkeit: „Und mit so ein Aspekt, warum ich mich selbständig gemacht habe, war ja auch anfangs, dass ich dann mehr Zeit für meine Tochter haben wollte“ (D 11w, 23).

Dennoch wurden auch gewisse Ambivalenzen deutlich. So bewerteten besonders Frauen, die die Hauptsorgeverantwortung für Kinder trugen, häufiger als andere Befragte die zeitliche Flexibilität nicht nur als Vorteil: Berichtet wurde von manchen selbständigen Müttern, dass ihre (angestellt erwerbstätigen) Partner von ihnen erwarteten, dass sie ihre größere zeitliche Flexibilität für familiäre Belange einsetzen und damit ihr berufliches Engagement fallweise zurückstellen. Dies bringt öfter Rollen- und Partnerschaftskonflikte mit sich, weshalb diese Frauen ihre größere zeitliche Flexibilität als zweiseitig empfinden. Dagegen waren die teilzeiterwerbstätigen selbständigen Väter deutlich zufriedener mit ihrer Situation. Sie fühlten sich einerseits von der Ernährerrolle entlastet, was sie als großen Freiraum bewerteten, während sie andererseits ihre häusliche Situation gleichzeitiger beruflicher und erzieherischer Anforderungen im Vergleich zu den interviewten selbständigen Müttern als weniger schwierig beschrieben und lockerer mit Aufmerksamkeitskonkurrenzen umgehen konnten. Im Übrigen wird, wie bereits angemerkt, natürlich auch der (Arbeits-)Alltag von Selbständigen mit Kindern durch die „familialen Anliegerinstitutionen“ (Born et al. 1996) Schule bzw. Kinderbetreuungseinrichtungen zeitlich strukturiert. So verlangt der Arbeitsalltag selbständiger Mütter und Väter ein hohes Maß an Organisation und Management, und bringt oftmals hohe zeitliche Belastungen mit sich, weil die späten Abendstunden als Arbeitszeitpuffer genutzt werden müssen. Zur Aufrechterhaltung dieses Arrangements ist zudem ein gut organisiertes Netzwerk aus privaten und bezahlten Betreuungspersonen notwendig, die auch in Notfällen einspringen können.

Als weiteres zentrales Ergebnis wurde in den Interviews deutlich, dass den privaten Beziehungen der AlleindienstleisterInnen eine *besondere Funktion für das Risikomanagement* zukommt. Besonders die LebenspartnerInnen – ob Frauen oder Männer – fungieren sowohl für zeitliche als auch finanzielle Engpässe als „Puffer“ ihrer freiberuflichen PartnerInnen und damit als privater Ausgleich der unkalkulierbaren Marktrisiken. Auftragsspitzen unter Termindruck, die in Nacht- und Wochenendschichten abgearbeitet werden müssen, bedürfen der kurzfristigen, meist ungeplanten Entlastung bei der Reproduktion der Arbeitskraft bzw. bei der Versorgung des Nachwuchses. Umgekehrt fällt in Flautezeiten ein Einkommen für den Haushalt phasenweise vollständig aus und muss durch das – möglichst aus einer festen abhängigen Beschäftigung erzielte – Partnereinkommen zumindest vorübergehend und teilweise substituiert werden; manchmal springen in einem solchen Fall auch die Eltern ein, insbesondere bei den befragten „Singles“. Beides – phasenweise extreme Arbeitsbelastungen wie auch ihr Gegenteil – gehören zum Alltag von Alleinselbständigen und lassen sich individuell nur sehr begrenzt steuern, z.B. durch eine möglichst breite und „gesunde“ Basis von Kundenbeziehungen. Die Interviews zeigen, dass die meisten Betroffenen diese Risiken zwar als Belastung empfinden, aber selbstverständlich davon ausgehen, dass

sie durch das private Umfeld aufgefangen werden. Allerdings birgt dies auch Konfliktpotential für die privaten Beziehungen. Mehrere InterviewpartnerInnen berichteten davon, dass überlange, nicht kalkulierbare Arbeitszeiten, kurze Auftragsfristen und niedrige, unsichere Einkommen ihre Partnerschaften bedrohen bzw. die Gründung einer Familie verhindert hätten. Während manche Männer dabei die Unerreichbarkeit eines Familienernährerlohns in ihrem Beruf problematisierten, kritisierten Frauen stärker das Fehlen einer Balance zwischen Beruf und Privatleben und in einigen Fällen verstärkte Konflikte über die häusliche Arbeitsteilung mit ihren männlichen Partnern (vgl. Gottschall/Henninger 2005). Als materiell besonders prekär stellt sich die Situation dar, wenn in einer Partnerschaft beide Partner freiberuflich tätig sind, ein verlässliches Einkommen daher gänzlich fehlt, und zudem noch Kinder zu versorgen sind. So wirtschaftet ein befragtes Übersetzerpaar mit zwei Kindern trotz hohen zeitlichen Einsatzes und relativ guter Marktposition stets am Existenzminimum. Gerade in diesem besonders schlecht honorierten Kulturberuf ist ein solches Arrangement einer partnerschaftlichen „Produktionsgemeinschaft“ durchaus nicht selten; mit Kindern ist dieses Muster allerdings nur unter extremen materiellen Einschränkungen lebbar.

Auch in den Expertengesprächen mit VertreterInnen von Berufsorganisationen bestätigte sich, dass die beschriebene Art des individuellen Risikomanagements als selbstverständlicher Bestandteil der Freiberuflichkeit betrachtet und im Allgemeinen nicht problematisiert wird (vgl. Kapitel 2.2). Diese quasi „vormoderne“, allein auf die Privatsphäre bezogene Form des Ausgleichs von Marktrisiken ist für diese doch höchst „moderne“ Beschäftigtengruppe ein durchaus bemerkenswertes, gesellschaftlich wie individuell allerdings fragwürdiges Phänomen.

Während für das Risikomanagement also ganz spezifische, ambivalente Verschränkungen von Erwerbs- und Privatsphäre zu konstatieren sind, zeigt sich im Hinblick auf die *alltägliche Lebensführung* der AlleindienstleisterInnen, dass nur in den wenigsten Fällen tatsächlich eine völlige „Entgrenzung“ zwischen beiden Sphären zu beobachten ist.¹⁰¹ Vielmehr findet eine Strukturierung des Verhältnisses von Erwerbs- und Nichterwerbssphäre sowohl durch eigene, bewusste Grenzziehung der AlleindienstleisterInnen statt als auch wiederum durch die LebenspartnerInnen, die teilweise als „boundary control“ (Perlow 1998; Perrons 2004) fungieren – und damit eine weitere wichtige Funktion für das Erwerbsmuster spielen.¹⁰² Insgesamt sind vielfältige individuelle Strategien der *aktiven Grenzziehung* zwischen Beruf und Privatsphäre zu beobachten, die in unterschiedliche Typen von Lebensführung

¹⁰¹ Eine solche Entgrenzung von Beruf und Privatleben war hauptsächlich bei manchen hoch identifizierten FreiberuflerInnen zu beobachten, die mit ihren im gleichen Berufsfeld tätigen PartnerInnen eine Art Produktionsgemeinschaft eingegangen sind, oder bei einigen der FreiberuflerInnen, die sich in einer sehr schlechten Marktposition befinden und auf praktisch jeden Auftrag angewiesen sind.

¹⁰² Die interviewten Singles beklagten teilweise explizit das Fehlen einer PartnerIn als Möglichkeit des Risikoausgleichs und der Unterstützung ihrer Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen, teilweise fühlten sie sich aber auch von möglichen häuslichen Konflikten entlastet, die durch die Unwägbarkeiten ihrer Erwerbssituation entstehen könnten. In finanzieller Hinsicht nahmen bei mehreren allein lebenden FreiberuflerInnen die Eltern die Rolle des „Ausfallbürgen“ ein.

münden, wie bereits an anderer Stelle näher ausgeführt wurde (vgl. Henninger 2004; Henninger/Gottschall 2005).¹⁰³

Als *Schlussfolgerung* ist festzuhalten, dass die Licht- und Schattenseiten der alleinselbständigen Erwerbssituation ausgeprägte individuelle Kompetenzen von Selbstorganisation wie auch ein unterstützendes soziales Umfeld erfordern, um die zweifellos vorhandenen Spielräume der Freiberuflichkeit für eine Erweiterung der Handlungsoptionen und damit auch für eine bessere „work-life balance“ effektiv nutzen zu können. Das mehrfache Verwiesensein auf private Ressourcen als spezifische Risikostrategie der AlleindienstleisterInnen passt in gewisser Weise zu diesem individualisierten Erwerbsmuster, auch wenn diese „vormoderne“, nicht wohlfahrtsstaatlich gerahmte Form des Risikomanagements für diese relativ junge Beschäftigtengruppe anachronistisch anmutet. Hier tun sich Ähnlichkeiten mit den „alten“ Selbständigen auf, die aufgrund der bei AlleindienstleisterInnen typischerweise geringeren Ressourcenausstattung allerdings zu unterschiedlichen sozialen Folgen führen dürften. Dabei wirken vermutlich traditionelle Faktoren sozialer Ungleichheit wie die familiäre Herkunft fort, auch wenn hierzu keine systematischen Befunde vorliegen (vgl. Kapitel 4.2). Ambivalenzen und Uneindeutigkeiten zeigten sich auch im Hinblick auf Geschlecht. Einerseits bestätigten sich die Annahmen stärker egalitär ausgerichteter, pluraler Geschlechterarrangements. Andererseits sind – wenig erstaunlich – auch die privaten Beziehungen der AlleindienstleisterInnen keineswegs frei von geschlechtshierarchischen Rollenzuschreibungen und -konflikten. Die zweifellos auch für Frauen gegebenen potenziellen Handlungsspielräume als Selbständige müssen aktiv nutzbar gemacht werden, wozu es entsprechender individueller Ressourcen und privater Unterstützung bedarf.

4 Zur Nachhaltigkeit „flexibler Wissensarbeit“

4.1 Individuelle Berufsverläufe: Kontinuität durch Wandel

Für eine Bewertung des neuartigen flexiblen Erwerbs- und Berufsmusters ist neben der bislang hauptsächlich verfolgten Querschnittsperspektive auf den Lebens- und Berufsalltag auch die Längsschnittsicht auf den Lebens(ver)lauf von großer Bedeutung. Hier stellt sich vor allem die Frage, inwiefern die vorgefundenen individualisierten Risikostrategien und Formen subjektiver Bindung an Normen dauerhaft tragfähig sind, d. h. eine nachhaltige berufliche Existenzsicherung ermöglichen.¹⁰⁴ Die erwerbsbiographische Untersuchung gründet sich dabei hauptsächlich auf Erkenntnisse der institutionentheoretischen, geschlechterdifferenzierenden Lebenslaufforschung (vgl. insbesondere Krüger/Born 1991; Krüger 1995; Born et al. 1996; Hoff et al. 2000; Leisering et al. 2001; Behringer et al.

¹⁰³ Als typische Beispiele für aktive Grenzziehungen zwischen Beruf und Privatleben seien an dieser Stelle nur genannt: die räumliche Trennung durch die Verlegung der Arbeit in extra Büroräume (z.T. innerhalb einer Bürogemeinschaft); die Einführung von Geschäftszeiten gegenüber Kunden; das bewusste Schaffen zeitlicher Freiräume für außerberufliche Tätigkeiten, die sich oft an den üblichen Zeitrhythmen des Erwerbslebens orientieren (z.B. sonntags). Weitere Befunde zu Lebensführungsmustern unter „entgrenzten“ Erwerbsbedingungen vgl. Mayer-Ahuja/Wolf 2005; Hoff et al. 2005; Egbringhoff 2004.

¹⁰⁴ Zur Verwendung des Begriffs der Nachhaltigkeit in diesem Zusammenhang vgl. Egbringhoff 2005.

2004). Die folgenden empirischen Aussagen zu den Berufsverläufen der AlleindienstleisterInnen stützen sich auf eine retrospektive teilstandardisierte Erhebung, die im Zusammenhang mit den biographischen Interviews durchgeführt wurde. Das von uns entwickelte Erhebungsinstrument war an das Verfahren der sog. „Kalendermethode“ angelehnt (vgl. Bird et al. 2000).¹⁰⁵ Bei der Auswertung stießen wir im Hinblick auf die beobachteten Berufsverläufe der AlleindienstleisterInnen auf Muster, wie sie auch im thematisch benachbarten Forschungsprojekt von Ernst E. Hoff u.a. identifiziert wurden.¹⁰⁶ Die dort entwickelte, sehr differenzierte Typologie für die Professionen Medizin und Psychologie konnte in Teilen auf unsere Fälle übertragen werden, obwohl sich die untersuchten Gruppen wie auch der Stichprobenumfang unterscheiden. So befragten wir ausschließlich selbständig Erwerbstätige der vier ausgewählten Kulturberufe, während das PROFIL-Projekt abhängig und freiberuflich Beschäftigte untersuchte. Abweichend sind selbstverständlich auch die jeweiligen Berufsprofile hinsichtlich der Arbeitsinhalte, Arbeitspraxis und -organisation sowie der Marktsituation und staatlichen Regulierung. In methodischer Hinsicht stützt sich das PROFIL-Projekt bei der durchgeführten quantitativen wie qualitativen Erhebung auf eine erheblich größere Stichprobe als das Kulturberufe-Projekt.¹⁰⁷ Insofern können die dort erhobenen Ergebnisse als breit abgesichert gelten und als Vergleichsfolie für die Befunde zu den Kulturberufen dienen. Die Unterschiede in den Untersuchungsgruppen und der Stichprobengröße schlagen sich folgerichtig in den Ergebnissen nieder. So fanden sich in der kleineren, und zumindest im Erwerbsstatus homogeneren Gruppe der Kulturberufe nur drei der im PROFIL-Projekt entwickelten bis zu neun Berufsverlaufsmuster wieder.

Die Ergebnisse zu den Erwerbsbiographien der selbständigen KulturberuflerInnen zeigen nicht nur Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis, sondern auch von den Karrierepfaden klassischer Professionen. Angesichts der schwierigen Erwerbsbedingungen und mangels vorgezeichneter Laufbahnen wäre es naheliegend, diskontinuierliche, brüchige Verläufe zu erwarten, wie dies beispielsweise bei den von Hoff u.a. untersuchten PsychologInnen überwiegend der Fall war. Die eigenen Befunde ergaben jedoch eher das Gegenteil: Die Berufsbiographien der befragten Freelancer im Kultur- und Mediensektor sind überwiegend durch *relativ große Kontinuität* gekennzeichnet.¹⁰⁸ Dabei besteht die Konstanz der heute als

¹⁰⁵ Das Erhebungsinstrument in Form einer „Lebenslauftabelle“ ist im Anhang zu finden (Tabelle A6). Die InterviewpartnerInnen füllten diese Tabelle mithilfe eines Beispiels vor dem Gespräch eigenständig aus und schickten sie an uns zurück. Auf diese Weise konnten wir uns bereits vor dem Interview einen Überblick über wichtige Stationen im Erwerbsverlauf wie im Privatleben verschaffen. Im persönlichen Gespräch konnten diese dann näher thematisiert und mögliche Nachfragen geklärt werden. Alle Befragten waren ohne weiteres bereit und in der Lage die relativ komplexe Tabelle auszufüllen, was auf ihre insgesamt hohe Motivation zur Mitarbeit und ihre hohen Bildungsgrade zurückzuführen sein dürfte.

¹⁰⁶ Es handelt sich um das ebenfalls im DFG-Schwerpunktprogramm „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ geförderte Projekt „PROFIL – Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“ im Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der Freien Universität Berlin (vgl. u.a. Hoff et al. 2000; Dettmer et al. 2003; Grote/Hoff 2004).

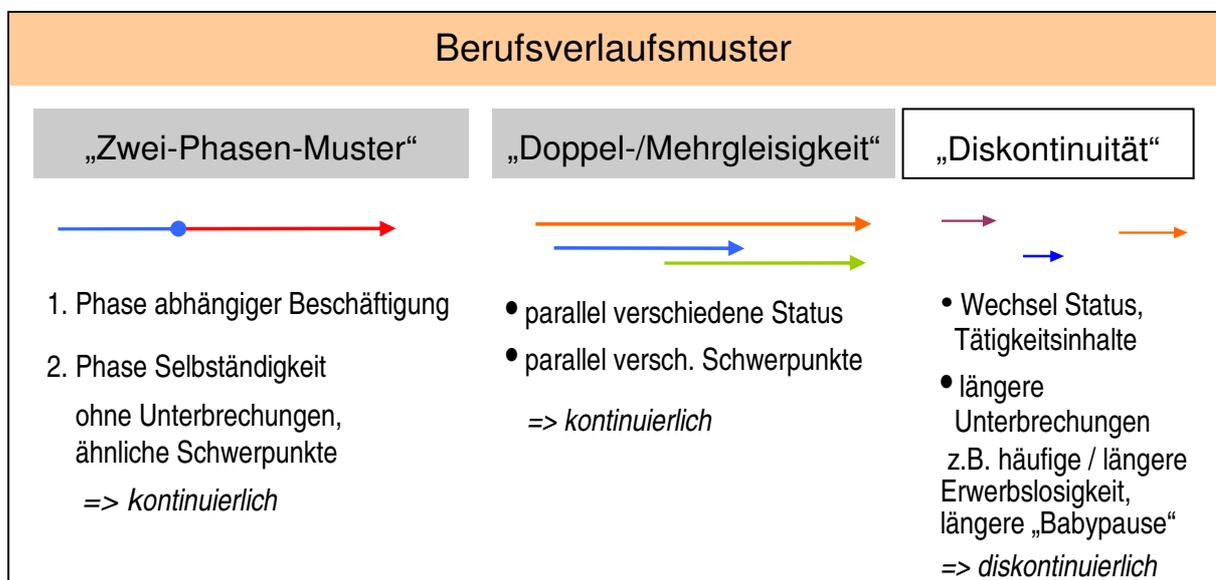
¹⁰⁷ Die schriftliche Befragung umfasste annähernd 1000 Professionsangehörige der Medizin und Psychologie. Die qualitativen Interviews wurden mit rund 100 prototypischen VertreterInnen dieser Stichprobe geführt (vgl. Grote/Hoff 2004).

¹⁰⁸ Kontinuität bzw. Diskontinuität wurden in den Dimensionen Erwerbsstatus, Tätigkeitsschwerpunkte, Arbeitszeiten sowie Erwerbsunterbrechungen untersucht. Darüber hinaus wurde das (vorläufige) Ergeb-

Freelancer Tätigen jedoch selten in einer früheren langjährigen Zugehörigkeit zu einem Betrieb oder einer fortwährend exakt gleichen Tätigkeit. Vielmehr zeichnen sich zwei dominante Muster von Berufsverläufen ab, die durch ein hohes Maß an *Komplexität und Selbststeuerung* charakterisiert sind.¹⁰⁹

Beobachtet wurde erstens das *Zwei-Phasen-Muster*, in dem typischerweise eine längere Phase abhängiger Beschäftigung durch den Wechsel in die dann kontinuierlich fortgeführte Selbständigkeit abgelöst wird. Über den Statuswechsel hinweg bleiben die Tätigkeitsschwerpunkte im Wesentlichen konstant. Das zweite dominante Muster ist deutlich komplexer und kann, in Anlehnung an Hoff et al. (2000), mit dem Begriff *Doppel- oder Mehrgleisigkeit* bezeichnet werden. VertreterInnen dieses Typs arbeiten parallel über mehrere Jahre hinweg freiberuflich und zugleich angestellt mit jeweils unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten, die sich über die Jahre auch verschieben können. Statt asynchroner Tätigkeits- oder Statuswechsel werden also verschiedene berufliche Schwerpunkte synchron verfolgt. Solche mehrgleisigen Phasen münden in unserem Sample meist in eine langjährige ausschließliche Selbständigkeit. Beide kontinuierlichen Berufsverlaufsmuster waren für Frauen und Männer gleichermaßen dominant. Deutlich seltener und – erstaunlicherweise – ebenfalls nicht geschlechtsspezifisch verteilt waren *diskontinuierliche* Verläufe zu beobachten, die primär durch längere Erwerbsunterbrechungen wie Arbeitslosigkeitsphasen, mehrfache Status- und Tätigkeitswechsel und andere biographische Brüche gekennzeichnet sind. In der folgenden Übersicht sind alle drei vorgefundenen Berufsverlaufsmuster dargestellt:

Schaubild 2: Berufsverlaufsmuster der AlleindienstleisterInnen in Kulturberufen



Quelle: Eigene Darstellung.

nis einer Erwerbsbiographie analysiert, d. h. inwiefern es sich um berufliche Aufstiege, Abstiege oder Stagnation handelt. Letzteres konnte allerdings mangels vorgegebener betrieblicher Karrierestationen nur anhand eher „weicher“ Indikatoren wie dem erzielten Einkommen, der Marktposition, erhaltenen Auszeichnungen und der subjektiven Zufriedenheit untersucht werden.

¹⁰⁹ Zu ähnlichen Ergebnissen kam auch eine Studie über MikrounternehmerInnen in der IT-Industrie (vgl. Reichwald et al. 2004).

Beim Quervergleich der Interviews wurden darüber hinaus *berufsspezifische Unterschiede* deutlich: So dominiert bei den untersuchten JournalistInnen eher das kontinuierliche Zwei-Phasen-Muster, während sich die DesignerInnen eher durch Mehrgleisigkeit auszeichnen, und zwar sowohl hinsichtlich synchroner abhängiger und freiberuflicher Beschäftigung als auch unterschiedlicher Tätigkeitsinhalte wie z.B. Fotodesign, Typographie, Multimediadesign. Dieses Muster gehört offenbar zur Normalität des Design-Berufs dazu, wie von den Berufsangehörigen und den VerbandsvertreterInnen betont wurde, und ist vermutlich auch durch den raschen technologischen Wandel in diesem Feld (mit) bedingt. Auch die Berufsverläufe der befragten LektorInnen und ÜbersetzerInnen waren insofern durch Mehrgleisigkeit geprägt, als sie häufig parallel verschiedene Tätigkeitsschwerpunkte verfolgten – wie Übersetzen, Lektorieren, Redigieren und Schreiben –, häufig kombiniert mit einem Zwei-Phasen-Muster von zuerst abhängiger und anschließend freiberuflicher Beschäftigung. Bei den LektorInnen fiel zudem auf, dass sie vor der Etablierung als Selbständige häufiger diskontinuierliche Phasen mit (kürzerer) Arbeitslosigkeit und Tätigkeitswechseln durchliefen. In dieser Gruppe fanden sich außerdem auch zwei Berufswechslerinnen. Diese insgesamt größere Diskontinuität könnte der Tatsache geschuldet sein, dass es sich beim freiberuflichen Lektorat um einen noch sehr jungen Beruf handelt, der sich erst seit etwa Anfang der 1990er Jahre entwickelte und in dem deshalb ein kollektives Berufsprofil gänzlich fehlte. Dagegen waren die Verläufe der ÜbersetzerInnen kontinuierlicher, da weniger durch Unterbrechungen und Tätigkeitswechsel und stärker durch mehrgleisig verfolgte, inhaltlich verwandte Tätigkeitsschwerpunkte geprägt. In dieser Gruppe fiel zudem eine gewisse Nähe zum Wissenschaftsbetrieb auf, in dem mehrere Befragte für einige Zeit (befristet angestellt) tätig waren, bevor sie hauptberuflich selbständig arbeiteten. Diese hier nur knapp skizzierten Unterschiede in den erwerbsbiographischen Verläufen lassen sich demnach zwar durch die Berufstypik und spezifische Arbeitsmarktlagen sinnvoll begründen. Um hierzu belastbare verallgemeinerbare Aussagen machen zu können, bedürfte es allerdings einer deutlich größeren Stichprobe, insofern sind die dargestellten Befunde eher als explorativ zu begreifen.

Um die zentralen Ergebnisse plastischer darzustellen, werden die beiden dominanten Berufsverlaufsmuster im Folgenden mit typischen Fallbeispielen illustriert:

a) Kontinuierliches Zwei-Phasen Muster:

Die Journalistin B., 44 Jahre alt, absolvierte ein fünfjähriges Journalistikstudium und arbeitete anschließend drei Jahre lang Vollzeit angestellt als Redakteurin bei einer Fachzeitschrift. Um sich beruflich weiter zu entwickeln, machte sie sich selbständig. Sie ist in dieser Erwerbsform und mit ihrem Arbeitsschwerpunkt Medienjournalismus seit 17 Jahren tätig. Verändert hat sich nur ihr Spektrum an Auftraggebern, da sie inzwischen nicht nur für Printmedien, sondern auch für den Hörfunk arbeitet. Nach zwei Jahren Selbständigkeit bekam sie mit ihrem Mann eine Tochter und reduzierte daraufhin ihre Arbeitszeit von bislang über 40 Wochenstunden auf zwischen 30 und 40 Stunden. Als die Tochter zehn Jahre alt war, kehrte sie zur ‚langen Vollzeit‘ zurück. (Interview J6w)

b) *Muster der Mehrgleisigkeit:*

Der Designer C., 47 Jahre alt, studierte insgesamt acht Jahre lang Designpädagogik sowie Grafikdesign, ohne dies abzuschließen, dazwischen machte er zwei Jahre lang Praktika am Theater. Während dieser langen Ausbildungsphase arbeitete er freiberuflich als Grafiker und setzte dies auch danach noch jahrelang fort. Gleichzeitig war er (nach dem Studium) fünf Jahre lang angestellt in einer Werbeagentur tätig. Seit über neun Jahren ist er selbständig, zunächst allein, dann gründete er mit drei anderen Designern eine Partnergesellschaft. Neben den gemeinsamen Aufträgen mit seinen freiberuflichen Partnern übernimmt er gelegentlich kleinere Aufträge unter seinem eigenen Label. Seine Tätigkeitsschwerpunkte und Arbeitsinhalte verschoben sich immer wieder; so wechselte er von der Typographie zum Multimediadesign. Die längste Zeit war er über 40 Wochenstunden erwerbstätig. Privat lebte er meist in Partnerschaften; er hat keine Kinder. (Interview D3m)

Wie in diesem Beispiel folgt auf längere mehrgleisige Phasen von zugleich abhängiger und selbständiger Beschäftigung in unserem Sample typischerweise eine Phase kontinuierlicher Selbständigkeit, wobei sich Arbeitsinhalte im Zeitverlauf durchaus verschieben können.

Zwar lassen die Befunde aufgrund der kleinen Fallzahlen wie gesagt nur begrenzt verallgemeinerbare Aussagen zu. Gleichwohl ist die mehrheitlich relativ große erwerbsbiographische Kontinuität aus den Erwerbsstrukturen plausibel zu erklären: Zum einen bietet das offene, nicht klar abgegrenzte Feld der Kulturberufe gute Möglichkeiten für Mehrgleisigkeit und Wechsel von Tätigkeitsschwerpunkten, was Diskontinuitäten in Form von Berufswechseln verringert. Auf der Subjektebene bietet das reflexive Berufsverständnis vielseitige *Entwicklungspotenziale innerhalb des „individuellen Berufs“*, die eine Anpassung an veränderte Märkte erlauben. Zum anderen ermöglicht und verlangt die *selbständige Erwerbsform* ein gewisses Maß an Kontinuität, die mit längeren Erwerbsunterbrechungen unvereinbar ist. Die Standardursache diskontinuierlicher weiblicher Erwerbsbiographien – Mutterschaft und Sorgeverantwortung für Kinder und andere Haushaltsangehörige – wirkt sich nach unseren Befunden für Alleinselbständige weniger segregierend auf den Berufsverlauf aus. Statt einer längeren „Kinderpause“ reduzieren die selbständigen, sorgeverantwortlichen Mütter und Väter höchstens für einige Monate ihre Arbeitszeit oder arbeiten sogar in vollem Umfang weiter.¹¹⁰ Die größere zeitliche und örtliche Flexibilität selbständiger Arbeit bietet offenbar bessere Optionen zum dauerhaften Verbleib im Beruf, als dies typischerweise in der abhängigen, betriebsgebundenen Beschäftigung der Fall ist (vgl. Abschnitt 3.3). Allerdings entspringt diese Erwerbskontinuität auch der existenziellen Notwendigkeit, „am Ball zu bleiben“ und wichtige Kontakte zu Auftraggebern aufrechtzuerhalten, um die eigene Marktposition nicht zu gefährden. Institutionelle Sicherungen wie z.B. ein betrieblich organisierter Wiedereinstieg nach einem Erziehungsurlaub stehen den Selbständigen nicht zur Verfügung. Die Marktbehauptung über Netzwerkstrukturen erfordert permanenten aktiven Einsatz, insofern ist deren Tragfähigkeit eher als labil einzuschätzen.

¹¹⁰ Dieser Befund weicht deutlich von den Ergebnissen des PROFIL-Projekts ab, wonach besonders Frauen in der Gruppe der PsychologInnen familienbedingt häufiger diskontinuierliche Verläufe aufwiesen. Über Erklärungen dieser Unterschiede kann momentan nur spekuliert werden.

Der „individuelle Beruf“ und die Bedingung selbständiger Marktbehauptung ermöglichen und erfordern also berufliche Kontinuität und erweisen sich als relativ stabile Orientierungsmarken. Angesichts der prekären Erwerbsbedingungen fragt sich nun, inwieweit die Berufsverläufe auch als „*erfolgreich*“ zu kennzeichnen sind. Die Analyse anhand kontextbezogener Erfolgskriterien wie Erwerbseinkommen, Auftraggeberstruktur, fachliche Auszeichnungen und subjektive Zufriedenheit zeigt, dass auch VertreterInnen von wenig geradlinigen Verläufen häufig einen beruflichen Aufstieg für sich verbuchen können. Nach allgemeinen gesellschaftlichen Maßstäben bewegen sich zwar die materiellen Gratifikationen üblicherweise auf einem bescheidenen Niveau, doch „Erfolg“ wird subjektiv eher an immateriellen Qualitäten wie erreichter Autonomie und Authentizität gemessen (vgl. Pink 2001) oder auch an der gelungenen Integration von Berufs- und Privatsphäre (vgl. Dettmer et al. 2003). Zur Illustration im Folgenden ein typisches Beispiel für einen keineswegs geradlinigen, aber gleichwohl als erfolgreich zu bezeichnenden Berufsverlauf:

Fallbeispiel für erfolgreichen, komplexen Berufsverlauf:

Die Designerin A., 46 Jahre alt, hatte nach ihrem Design-Studium vier Jahre lang eine diskontinuierliche Berufseinstiegsphase, mit Zeiten von Erwerbslosigkeit, einer ABM-Stelle und kurzer Angestelltentätigkeit. Gemeinsam mit einer Partnerin machte sie sich dann zum ersten Mal selbständig in ihrem bevorzugten Arbeitsfeld Fotodesign. Da die Einnahmen daraus nicht existenzsichernd waren, musste sie parallel berufsfremde Jobs annehmen. Künstlerisch hatte sie mit mehreren Foto-Ausstellungen Erfolg. Nach fünf Jahren trennte sie sich von ihrer Geschäftspartnerin, beendete ihre erste Selbständigkeit mangels ausreichender Einnahmen und arbeitete für sechs Jahre angestellt als Designerin. Parallel übernahm sie weiterhin freiberuflich Aufträge. Nach dem Konkurs ihres Arbeitgebers machte sie sich, gemeinsam mit einer Kollegin, zum zweiten Mal selbständig, dieses Mal jedoch in der lukrativeren Sparte Grafikdesign. Diese Existenzgründung erwies sich als sehr erfolgreich: Sie erwirtschaftet heute ein mittleres Einkommen, die Bürogemeinschaft mit ihrer Partnerin beschäftigt inzwischen eine Angestellte. Die Auftraggeberstruktur ist stabil und besteht aus diversen großen Unternehmen, die Auslastung ist gut. Die Designerin ist sehr zufrieden mit ihrem Werdegang. Ihre künstlerischen Ambitionen in der Fotografie verfolgt sie nebenbei als Hobby ohne materielles Interesse. (Interview D11w)

Dies ist ein typisches Beispiel für komplexe, individuell aktiv gesteuerte Berufsverläufe hoch Qualifizierter, mit diskontinuierlichen Einstiegsphasen, mehreren Statuswechseln und Phasen von Mehrgleisigkeit, die letztlich zum Erfolg führen können.

Nun ist dieses relativ positive Ergebnis allerdings mit Vorsicht zu genießen. Denn die Befunde spiegeln zum einen vermutlich auch Effekte von Selbstselektion, die methodisch nur schwer auszuschließen sind. Zum anderen handelt es sich bei den beobachteten „gelungenen“ Berufskarrieren um hochgradig individualisierte Resultate von Selbstsozialisation. Mangels vorgegebener Karrieremuster müssen die AlleindienstleisterInnen selbständig „Biographiearbeit“ leisten, indem sie Gelegenheitsstrukturen aktiv nutzen. In der geringen Regulation des offenen Feldes liegen damit einerseits Chancen auf subjektiv befriedigende Karrieren, die andererseits jedoch das permanente Risiko von Prekarität beinhalten. Wie

diese Befunde in die Diskussion sozialer Ungleichheit flexibilisierter Beschäftigung einzuordnen sind, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts.

4.2 Flexible Wissensarbeit zwischen „neuen“ und „alten“ Mustern sozialer Ungleichheit

In der sozialpolitischen Debatte um die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen stehen gemeinhin die aus Beschäftigten- wie gesellschaftlicher Sicht negativen Folgen einer Prekarisierung im Vordergrund, die gesellschaftlichen Handlungsbedarf aufwerfen (vgl. Kronauer/Linne 2005; Klammer 2004; Klammer/Tillmann 2001). Für wenige Beschäftigtengruppen werden auch positive Folgen einer gestiegenen individuellen Autonomie konstatiert, so dass sich die (fach-)öffentliche Wahrnehmung oftmals in polare Gruppen von Verlierern und Gewinnern teilt. Dabei werden hoch qualifizierte „Wissensarbeiter“ in der Regel auf der Gewinnerseite verortet, denen die geringer qualifizierten „Tagelöhner“ einer neuen „Dienstleistungsklasse“ als Verlierer gegenüber stehen (Voß/Pongratz 1998; Drucker 1993); zahlreiche Übergangsformen werden konzidiert. Weiter differenzierende Analysen, die sich auf das Zonen-Modell von Robert Castel (2000) beziehen (z.B. Dörre 2005; Krämer/Speidel 2004), ordnen hoch qualifizierte Beschäftigte flexibler Erwerbsformen wie z.B. Freelancer im IT-Bereich der „Zone der Integration“ zu; sie bescheinigen ihnen als „unkonventionelle Selbstmanager“ trotz der Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ein hohes Maß finanzieller, sozialer und qualifikatorischer Ressourcen, die sie ebenfalls zu Gewinnern machen, da diese Erwerbstätigen sich oberhalb der „Schwelle der Berechenbarkeit“ (Bourdieu 2000: 92) ihrer Lebensplanung befänden. Nach Dörre (2005: 66) sind die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse dieser Gruppen deshalb nicht primär als prekär zu klassifizieren, auch wenn die individuellen psychisch-physischen Belastungen aus ihrer „abhängigen Selbständigkeit“ zu einer Gefährdung ihrer Berufs- und Reproduktionsfähigkeit führen könnten.

Die Befunde zu den AlleindienstleisterInnen in Kulturberufen weisen dagegen auf eine noch komplexere Gemengelage hin: Zunächst ist festzuhalten, dass die untersuchte Gruppe aufgrund ihrer hohen Qualifikationen und damit verbundenen Kompetenzen über erhebliche individuelle Ressourcen verfügt, womit sie sich in der Sozialstruktur in der Tat weit oberhalb des Durchschnitts befindet. Allerdings wurde ebenso deutlich, dass die materiellen Risiken von Prekarität und die subjektiven Gewinne an Autonomie auch innerhalb dieser Gruppe sehr nah beisammen liegen, obwohl sie hinsichtlich Erwerbsstatus und Qualifikationsniveau relativ homogen ist. Hier scheint nicht eine weitere Binnendifferenzierung zwischen VertreterInnen eines „high end“ und „low end“ angebracht, sondern vielmehr der Befund, dass sich „Gewinne und Verluste“ – oder Privilegien und Prekarität der Freiberuflichkeit – jenseits makrosozialer Schichtungen auch *für jedes Individuum* bilanzieren lassen. Wie die Bilanz jeweils ausfällt, hängt von der individuellen Ressourcenausstattung, subjektiven Orientierungen und externen Marktbedingungen ab. Dabei darf des Weiteren nicht von einer starren, einmal erreichten Positionierung ausgegangen werden. Vielmehr kann sich die Waagschale jederzeit zur einen oder anderen Seite neigen, ohne dass dies individuell für die eigene Zukunft berechenbar wäre – dafür sind die Marktbedingungen der AlleindienstleisterInnen zu unkalkulierbar und nur schwer individuell steuerbar.

Damit sind die Erwerbsbedingungen dieser Gruppe als durchaus *materiell prekär* zu bezeichnen hinsichtlich aktuell erzielter Einkommen, die zumindest für einen Teil unterhalb des gesellschaftlichen Durchschnitts und möglicherweise sogar in der Zone „prekären Wohlstands“¹¹¹ liegen. Darüber hinaus gilt dies aber auch für die Zukunft hinsichtlich sozialer Armutsrisiken bei längerer Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Auftragslosigkeit und im Alter, für die mehrheitlich nur eine unzureichende individuelle wie soziale Risikovorsorge getroffen ist. Insofern lassen sich die hoch qualifizierten AlleindienstleisterInnen auch der „Zone der Verwundbarkeit“ (vgl. Castel 2000: 360) zurechnen. Jenseits unmittelbarer materieller Prekarität bestehen außerdem Risiken hinsichtlich der *physisch-psychischen* Dimension, wenn die eigene Arbeitskraft nicht nachhaltig bewirtschaftet wird (vgl. Egbringhoff 2005), sondern auf Dauer der Grad der Selbstausbeutung erreicht wird, was zum burn-out führen kann. So weisen neuere Untersuchungen auf erhebliche gesundheitliche Belastungen von „neuen“ Selbständigen hin (vgl. Ertel/Pröll 2004).

Betrachtet man allerdings die *subjektiven Dimensionen* des untersuchten flexiblen Erwerbsmusters, so stellt man fest, dass die entsprechenden Erwerbsorientierungen deutlich von anderen Gruppen abweichen, die in den Zonen der „Verwundbarkeit“ oder der Prekarität verortet werden. So ist für die meisten untersuchten Fälle der Kulturberufler das Normalarbeitsverhältnis keineswegs ein erstrebenswerter Maßstab für die eigene Erwerbs- und Arbeitssituation. Zentrale Merkmale der subjektiven Sichtweisen prekär Beschäftigter wie Sinnverluste, soziale Isolation, Statusunsicherheit, Anerkennungs- und Planungsdefizite sowie eine Schwächung sozialer Netze (vgl. Dörre 2005) sind hier mitnichten zu finden. Denn da es sich ja hier um eine hinsichtlich ihres Humankapitals ressourcenstarke Gruppe handelt, verfügt sie über eine ausgeprägte Reflexionsfähigkeit, beherrscht auf dieser Basis das Selbstmanagement im Allgemeinen sehr gut, und schöpft große Befriedigung aus ihrer allgemein hohen beruflichen Wertorientierung und den unzweifelhaften Autonomiegewinnen der Selbständigkeit.¹¹² Aufgrund ihrer typischerweise stark ausgeprägten kommunikativen Fähigkeiten ist zudem ihre Einbindung in soziale Netzwerke groß.

Auch in der *prozessuralen* Dimension von *Erwerbsbiographien* (vgl. Vogel 2004) kann die Untersuchungsgruppe nicht umstandslos als prekär bezeichnet werden, da zumindest in unserer Stichprobe kontinuierliche, wenn auch komplexe Verläufe dominieren. Beobachtet wurden zwar durchaus Perioden prekärer Einkommen sowie zum Teil diskontinuierliche

¹¹¹ Der Begriff ist mittlerweile eine offizielle Kategorie bei der Darstellung der Einkommenschichtung im Datenreport des Statistischen Bundesamtes (2004b: 629). Als Bereich prekären Wohlstands wird dabei ein äquivalenzgewichtetes monatliches Haushaltsnettoeinkommen von 50-75% des Bundesdurchschnitts definiert. Dieser Durchschnittswert lag nach SOEP-Daten im Jahr 2002 bei 1.177 Euro (Statistisches Bundesamt 2004b: 624f), wobei sich nach Ost- und Westdeutschland erhebliche Differenzen ergeben. Da in der vorliegenden Studie nicht die Haushaltseinkommen, sondern das persönliche Einkommen erhoben wurde, kann allerdings keine exakte Zuordnung zu dieser statistischen Kategorie vorgenommen werden. Zur Herkunft des Begriffs prekärer Wohlstand vgl. Vogel (2004: 176f).

¹¹² Die Erwerbsorientierungen der Untersuchungsgruppe entsprechen somit weitgehend dem von Pongratz (2004: 34) beschriebenen Typus „Autonomiegewinn“, dem ebenfalls ausschließlich Selbständige zugeordnet wurden. Dieser unterscheidet sich von den Orientierungen der von Pongratz u.a. untersuchten abhängig Beschäftigten in „entgrenzten“ Arbeitsformen besonders im dominierenden Wunsch nach beruflicher Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung.

Berufseinstiegsphasen und insgesamt risikoreiche Erwerbsbedingungen. Doch aufgrund intrinsischer Motivationen und eines reflexiven Berufsverständnisses gelingt es den meisten befragten AlleindienstleisterInnen, im Umgang mit diesen Bedingungen aktiv-reflexive Strategien zu entwickeln, um subjektive Orientierungen und marktliche Gegebenheiten in einer lebhaften Balance zu halten. Diese aktiven bzw. re-aktiven Strategien münden in Laufbahnmuster, die man mit Corsten (2004: 54-55) als „*reflexive Biographisierung*“ bezeichnen könnte, die eine individuelle Korrektur von erwerbsbedingten Fehlentwicklungen beinhalten. Insofern es sich bei der untersuchten Gruppe zumindest teilweise um ein gleichgerichtetes Korrespondieren flexibler Erwerbsbedingungen mit individuellen Motiven zu künftsoffener Entwicklungsmöglichkeiten handelt, ist auch das Muster der „biographischen Individualisierung“ (ebenda) anzutreffen. Festzuhalten ist damit, dass sich selbst in flexibilisierten Erwerbsformen relativ homogener Gruppen gleichzeitig unterschiedliche individuelle Strategien und biographische Muster herausbilden können, die zu jeweils verschiedenen, nicht aber zwangsläufig „prekären“ gesellschaftlichen Inklusionsmodi führen.¹¹³

Wie sind die vorgelegten Befunde im Hinblick auf *Determinanten und Reproduktion sozialer Ungleichheit* einzuschätzen? Die Ergebnisse stützen zweifellos Analysen sozialer Ungleichheit in der „Wissensgesellschaft“, die den *Bildungsgraden* sowie sozialen und kommunikativen Fähigkeiten eine herausragende Bedeutung für die soziale Positionierung zuerkennen (vgl. Steinbicker 2001). Erst auf dieser Grundlage ist die individuelle Marktbehauptung der AlleindienstleisterInnen überhaupt möglich. Allerdings sind diese Anzeichen einer meritokratisch bestimmten sozialen Schichtung nur ein Teil der Wahrheit. Denn zum einen ist nach Bourdieu (1994) die Ausbildung sozialen und kulturellen Kapitals bereits ein Ergebnis reproduzierter Ungleichheit – die gehobenen Mittelschichten sind hier typischerweise im Vorteil. Zum anderen deuten die Ergebnisse auch darauf hin, dass familiäre *Herkunft* und sozial homogene private Bindungen auch für die Ausstattung mit ökonomischem Kapital eine nicht unbedeutende Rolle für das Erwerbsmuster flexibler Wissensarbeit spielen. Denn wie gezeigt wurde, sind sowohl herkunftsbedingte finanzielle Rücklagen als auch die von privaten PartnerInnen eingebrachten ökonomischen Ressourcen zentral für das Funktionieren eines Erwerbsmusters, das keine institutionellen Absicherungen für die Wechselfälle des Lebens kennt. Dieser Befund muss in einem weiteren Kontext gesehen werden: So spielen finanzielle Ressourcen der (Herkunfts-) Familie für die „traditionellen“ Selbständigen erwiesenermaßen schon immer eine signifikante Rolle für die Wahrscheinlichkeit der Gründung eines Betriebs und auch für dessen Überlebenswahrscheinlichkeit (vgl. Luber 2003 m. w. N.). Bei der hier untersuchten neueren Gruppe der AlleindienstleisterInnen, die über kein nennenswertes Betriebskapital verfügen und außerhalb prestigeträchtiger traditioneller Freier Berufe arbeiten, ist es allerdings sehr fraglich, ob sie im selben Maß auf finanzielles Vermögen der Herkunftsfamilie zurückgreifen können.¹¹⁴ Die

¹¹³ Näheres zu den Wechselbeziehungen zwischen Lebenslaufmustern und arbeitsgesellschaftlichen Inklusionsmodi vgl. Corsten 2004.

¹¹⁴ Dieses Argument hebt auf die empirisch durchgängig beobachtete, geschlechtsspezifisch unterschiedlich gelagerte, Statusvererbung traditioneller Selbständiger und der klassischen Professionen ab (vgl. Luber 2003: 82-87 m.w.N.). Das eigene empirische Material bietet keine systematischen Daten zum familiären (finanziellen) Hintergrund der Befragten.

Mängel (deutscher) wohlfahrtsstaatlicher Sicherung gegen die Erwerbsrisiken der Selbständigkeit treffen diese Gruppe daher vermutlich stärker als die traditionellen Selbständigen – und lassen herkunftsbedingte soziale Ungleichheiten auch hier ungebrochen fortwirken.

Spielen traditionelle, „alte“ Faktoren sozialer Ungleichheit wie Herkunft und Bildung für dieses „moderne“ Erwerbsmuster also offenbar durchaus eine Rolle, so ist auf vorliegender empirischer Basis im Hinblick auf einen in der Sozialstrukturforschung ehemals als „neu“ entdeckten Ungleichheitsfaktor kein ganz eindeutiges Resultat zu erzielen: Denn das *Geschlecht* scheint für diesen Erwerbstypus hoch qualifizierter AlleindienstleisterInnen – verglichen mit dem Typus klassischer Professionen oder des verberuflichten Arbeitnehmers – zumindest kein vorrangiges Merkmal sozialer Ungleichheit darzustellen (vgl. Betzelt/Gottschall 2006, 2004).¹¹⁵ Dies gilt trotz gewisser, jedoch relativ geringer Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern für die Erwerbssphäre, die weniger geschlechtshierarchisch erscheint als bei den traditionellen Freien Berufen oder abhängiger Beschäftigung. Eine geringe geschlechtsspezifische Strukturierung zeigte sich auch in den Erwerbsverläufen der AlleindienstleisterInnen, die sich für Frauen wie Männer überwiegend kontinuierlich, wenn auch jenseits üblicher Muster darstellten. Dasselbe gilt ebenso mit gewissen Einschränkungen auch für die Privatsphäre, die nach den qualitativen Befunden typischerweise durch relativ egalitäre Geschlechterarrangements geprägt ist. Dennoch ist aus verschiedenen Gründen *Skepsis* angebracht, ob das neuartige Berufsmuster tatsächlich „jenseits“ von Geschlecht funktioniert. Denn man könnte den Beschäftigungszuwachs hoch Qualifizierter in diese materiell oftmals prekäre Erwerbsform auch als „Feminisierung“ im bekannten Sinn einer Verbreiterung schlechter sozialer Bedingungen – auch auf Männer interpretieren (vgl. z.B. Dörre 2005). Zweifellos kommen die Stereotype „weiblicher Genügsamkeit“, das Sich-Bescheiden mit relativ niedrigen materiellen Gratifikationen, und die primär fachinhaltliche berufliche Identifikation von Frauen dem geforderten Arbeitsethos von Freiberuflern im Kultur- und Mediensektor sehr entgegen. Diese einseitige Sichtweise wird allerdings der Ambivalenz – und damit den Chancen und individuellen Gestaltungspotenzialen – dieser Erwerbsform nur sehr bedingt gerecht, wie die empirischen Ergebnisse zeigen. Gerade für Frauen mit dem entsprechenden qualifikatorischen Rüstzeug und privatem Rückhalt bietet sie einen durchaus attraktiven Ausweg aus starren betrieblichen Korsetts und eröffnet einigen Handlungsspielraum, nicht zuletzt für das leidige Vereinbarkeitsproblem. Auch in dieser Hinsicht wurden allerdings *Ambiguitäten* und partnerschaftliche *Konflikte* deutlich, die sich aus den hohen beruflichen Anforderungen des flexiblen Erwerbsmusters besonders in zeitlicher Hinsicht ergeben können. Im Hinblick auf eine „work-life balance“ sind deshalb gleichfalls starke individuelle Ressourcen erforderlich, um reflexive Balanceleistungen und individuelles „Grenzmanagement“ zu bewältigen. Dies mag zudem eine Erklärung für mögliche Exklusionstendenzen sein, auf die die leicht unterdurchschnittliche Anzahl von Frauen mit Kindern unter solo-selbständigen Kulturberuflern verweist. Es bleiben also gewisse geschlechtsspezifische Strukturierungen bestehen, die zudem auf Verschränkungen von „gender und class“ hindeuten: Denn der Befund rela-

¹¹⁵ Zur theoretischen Debatte über soziale Ungleichheit und Geschlecht vgl. Gottschall 2000; einen kurzen Überblick über verschiedene Arbeiten zum Thema gibt Scheele 2002.

tiv egalitärer Geschlechterarrangements und die beobachteten reflexiven Balanceleistungen sind spezifisch für die untersuchte Gruppe hoch Qualifizierter. Möglicherweise finden sich bei geringer qualifizierten Selbständigengruppen traditionellere Geschlechterarrangements, die für Frauen altbekannte Benachteiligungen beinhalten.

Der informelle Charakter der beruflichen Netzwerke von AlleindienstleisterInnen und ihre Relevanz für die Marktbehauptung liefern indes einen weiteren Grund zur Skepsis: Denn bekannterweise bieten *informelle Kommunikationsstrukturen* zugleich Raum für subtile Diskriminierung (vgl. Gill 2002; Batt et al. 2001), worauf sich auch in unserem Material vereinzelt Hinweise finden. Gerade die im Berufsfeld Kultur herrschenden meritokratischen, egalitären Diskurse, in denen von Frauen wie Männern Geschlecht als irrelevante Kategorie der Bewertung von Leistung abgelehnt wird, beinhalten hier „blinde Flecken“.¹¹⁶ Diese Wirkungszusammenhänge wären noch näher systematisch zu untersuchen, um der Frage nach der Relevanz von Geschlecht in solchen Erwerbsstrukturen weiter nachzugehen.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der Beitrag dieser Studie zu Erwerbssoziologie, Professions- und Geschlechterforschung liegt im Wesentlichen in der Erkenntnis, dass sich mit dem Typus des hoch qualifizierten Alleindienstleiters im Feld der sekundären Kulturberufe ein neues Muster von Beruflichkeit abzeichnet, das vom Idealtypus der klassischen Professionen wie vom Typus des verberuflichten Arbeitnehmers in verschiedenen Dimensionen abweicht. Dies zeigt sich im Hinblick auf objektive Strukturen dieses als *flexible Wissensarbeit* bezeichneten Erwerbstyps wie auch in Hinsicht auf zentrale subjektive Aspekte der Erwerbsarbeitspraxis und ein spezifisches Zusammenspiel zwischen Erwerbs- und Privatsphäre.

In Kulturberufen hat in den letzten rund fünfzehn Jahren eine *expansive Beschäftigungsentwicklung* stattgefunden, die sich durch den Trend zur Alleinselbständigkeit sowie durch *Akademisierung und Feminisierung* der Beschäftigten auszeichnet. Wesentliches Spezifikum der Erwerbsstrukturen von AlleindienstleisterInnen in Kulturberufen ist die Kombination hoher Qualifikationen mit relativ *niedrigen* und *schwankenden Einkommen*. Damit haben sich in den Kulturberufen Erwerbsstrukturen herausgebildet, die in der Bundesrepublik ein Novum darstellen. Dies gilt auch für die *institutionelle Rahmung* dieses Typs flexibler Wissensarbeit, die in Bezug auf Berufszugang, Qualifikationsstandards, Marktregulation und soziale Sicherung spezifische, kaum staatlich oder kollektiv regulierte Formen aufweist. Diese Offenheit resultiert in strukturell risikoreichen, da unmittelbar marktabhängigen Erwerbsbedingungen.

Eine erfolgreiche Marktbehauptung, vor allem unter den verschärften Bedingungen weitgehend liberalisierter Märkte, gelingt in erster Linie auf der Basis hoher formaler Bildungsqualifikationen und vor allem inkorporierten Kompetenzen und Orientierungen, einschließ-

¹¹⁶ Ein Beispiel für die Relevanz von Geschlechterkonstruktionen für das berufliche Handeln einer Alleindienstleisterin findet sich in Betzelt/Gottschall 2006.

lich hoher intrinsischer Motivation. Vorgefunden wurden verschiedene Typen von Berufsverständnis, die allerdings dominant *wertrational* zu beschreiben sind und für einen Großteil der Befragten die ganze Person und Lebensführung bestimmen, wenngleich von einer wirklichen „Entgrenzung“ der beiden Sphären kaum die Rede sein kann.

Die hohen berufsfachlichen und überfachlichen Qualifikationen befähigen die Erwerbstätigen, *individuelle Strategien im Umgang mit den Marktrisiken* zu entwickeln, reflexive Balanceleistungen zwischen beruflichen Standards, eigenen fachlich-künstlerischen Vorstellungen und den Markterfordernissen hervorzubringen und damit schließlich ein subjektiv kohärentes Berufsverständnis herauszubilden und aufrechtzuerhalten. Diese Befunde deuten auf Entwicklungen hin, wie sie mit dem arbeitssoziologischen Konzept des „individuellen Berufs“ (Voß 2001) beschrieben wurden, der sich durch hochgradige *Reflexivität*, eine *relativierte Fachlichkeit* und stärkere *Ökonomisierung* beruflichen Handelns auszeichnet. Andererseits ist entgegen Erwartungen einer völligen Individualisierung von „Arbeitskraftunternehmen“ (Voß/Pongratz 1998) festzustellen, dass *kollektive Risikomanagementstrategien* durchaus von Bedeutung sind, die allerdings vom Muster traditioneller gewerkschaftlicher und berufsverbandlicher Organisation abweichen. Die im Feld der untersuchten Kulturberufe teils neu entstandenen und gegen den allgemeinen Trend wachsenden Organisationen zeichnen sich vor allem durch professionelle Unterstützungs- und Dienstleistungsfunktionen und die Kombination beruflicher Bindung mit gewerkschaftlichen Strategien aus, die auf einen deutlichen Bedarf der flexiblen WissensarbeiterInnen treffen. Freilich sind die Organisationen in ihrer Effektivität als kollektive Interessenvertretung begrenzt, da sie bisher nicht über die Macht zur Durchsetzung verbindlicher Standards verfügen.

Entgegen der Annahme, „Wissensarbeiter“ zählten uneingeschränkt zu den Gewinnern flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse, erweist sich für den untersuchten flexiblen Erwerbstypus eine spezifische Mischung aus *materiellen Prekaritätsrisiken* und *subjektiven Autonomiegewinnen* als charakteristisch. In erwerbsbiographischer Hinsicht zeigten sich wider Erwarten überwiegend *kontinuierliche*, wenn auch komplexe Berufsverläufe. Auf der Basis intrinsischer Motivationen und eines reflexiven Berufsverständnisses entwickeln hoch qualifizierte AlleindienstleisterInnen im Umgang mit risikoreichen Bedingungen aktiv-reflexive Strategien, die zu jeweils verschiedenen, nicht aber zwangsläufig „prekären“ gesellschaftlichen Inklusionsmodi führen.

Im Hinblick auf die Reproduktion *sozialer Ungleichheit* wurden jenseits der im Feld dominanten meritokratischen Diskurse auch traditionelle Ungleichheitsfaktoren als relevant identifiziert. Der Hauptfaktor liegt in dem über Bildung erworbenen kulturellen und sozialen Kapital, doch auch die familiäre Herkunft scheint zumindest von gewisser Bedeutung, obwohl dies nicht systematisch untersucht wurde. Dagegen ergaben sich hinsichtlich der Kategorie *Geschlecht* uneinheitliche Befunde. Einerseits spricht trotz gewisser Einschränkungen vieles für eine relativ geringe geschlechtshierarchische Strukturierung sowohl der Erwerbs- als auch der Privatsphäre. Andererseits finden sich im Material auch Hinweise auf eher subtile Mechanismen und Ambivalenzen in beiden Sphären, die auf die fortgeltende Relevanz von Geschlechterstereotypen verweisen. Dies gilt auch hinsichtlich der sich im

flexiblen Erwerbsmuster bietenden Optionen und Restriktionen für eine gelingende „work-life balance“.

Perspektivisch stellt sich die Frage, wie *nachhaltig* das Erwerbsmuster des hoch qualifizierten Alleindienstleisters angesichts verschärften Wettbewerbs in *gesellschaftlicher Hinsicht* sein kann und inwieweit die relativ fragilen individuellen und kollektiven Risikomanagementstrukturen dauerhaft tragfähig sind. Im Hinblick auf den Kultur- und Mediensektor zeigt sich bisher, dass Auftraggeber und Konsumenten in hohem Maße von den intrinsisch motivierten professionellen Leistungen der AlleindienstleisterInnen für eine vergleichsweise bescheidene Honorierung profitieren. Möglicherweise bleiben künftig bei wachsendem Konkurrenzdruck die Qualität der Dienstleistungen und berufsethische Standards doch stärker als bisher auf der Strecke. Gegentendenzen im Sinn einer Behauptung von Professionalität könnten in einer weiteren Verbetrieblichung liegen, wie sie bereits ansatzweise in Form von Bürogemeinschaften zu beobachten ist, um Marktschwankungen kollektiv auszugleichen und sozialer Isolation zu begegnen.

Dessen ungeachtet bleibt freilich *gesellschaftlicher Handlungsbedarf* zu konstatieren bezüglich der institutionellen Absicherung von sozialen Risiken (Krankheit, Auftragslosigkeit, Alter), da hier individuellen Risikostrategien enge Grenzen gesetzt sind. Der mangels ausreichender materieller Reserven praktizierte Rückgriff auf familiäre Ressourcen ist jedenfalls nicht geeignet, die für große Selbständigengruppen insgesamt bestehenden Vorsorgeücken adäquat zu schließen. Die Nachfrage nach den Ergebnissen dieser Untersuchung über die Fachöffentlichkeit hinaus wie auch (Folge-)Aufträge zur Erforschung sozialpolitischer Sicherungsformen für Alleindienstleister (vgl. Betzelt 2004a; Fachinger/Frankus 2004) zeigen, dass der hier entstandene gesellschaftliche Handlungsbedarf zumindest in Teilen einer breiteren politischen Öffentlichkeit und besonders bei den Gewerkschaften gesehen wird. Zwar scheinen die derzeitigen gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse und der entsprechend dominante öffentliche Diskurs der „Eigenverantwortung“ nicht gerade für eine Ausweitung sozialer Vorsorge zu sprechen. Dass es bei zu offensichtlichen Mängelsituationen und unter bestimmten Konstellationen dennoch zu Verbesserungen kommen kann, zeigt die seit kurzem vorgenommene Öffnung der Arbeitslosenversicherung für Selbständige, die von den Medien allerdings kaum beachtet wurde.¹¹⁷ Dieser völlig unspektakulär eingeführte Einbezug Selbständiger gerade in diesen Sozialversicherungszweig ist sehr bemerkenswert, wurde er doch in sozialpolitischen Fachkreisen zumeist als für das deutsche Sicherungssystem nur schwerlich realisierbar betrachtet. Inwieweit und von welchen Gruppen diese Sicherungsform – auf freiwilliger Basis – nun tatsächlich in Anspruch genommen wird, sich als praktikabel, effizient und effektiv erweist, bleibt abzuwarten bzw. zu untersuchen. Zumindest ist damit ein erster Schritt in Richtung einer politischen Anerkennung des sozialen Schutzbedarfs einer wachsenden, bislang sozialpolitisch „vernachlässigten“ Erwerbstätigengruppe getan.

¹¹⁷ Seit 01.02.2006 besteht die Möglichkeit für alle Selbständigen, sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung weiter zu versichern, wenn sie irgendwann vor ihrer Existenzgründung mindestens 12 Monate lang Beiträge gezahlt haben (Näheres vgl. mediafon.net).

Die empirischen Befunde am Beispiel der Kulturberufe zeigen, dass die kollektive Absicherung von Risiken in dem für diesen Sektor etablierten speziellen sozialen Sicherungssystem der Künstlersozialversicherung auch als Anreiz wirkt, sich selbständig zu machen und die hohen Erwerbsrisiken auf sich zu nehmen. Gerade die Gruppe der „modernen“ flexiblen WissensarbeiterInnen ist durchaus bereit und in der Lage, die politisch permanent eingeforderte Eigenverantwortung beruflichen Handelns auf vielfältige, kreative Weise umzusetzen. Sie bedarf aber zumindest eines adäquaten Rahmens institutioneller Unterstützung, um sich in einer marktradikalen Umgebung zu behaupten. Dank des Drucks kollektiver Akteure im Feld ist es immerhin gelungen, politische Angriffe auf das erfolgreiche, aber für Staat wie Verwertungsunternehmen kostenträchtige Modell der KSK (vorläufig) abzuwehren (vgl. Enquête Kommission 2005). Bei der politischen Auseinandersetzung um das Urhebervertragsrecht konnten die Kreativen bzw. ihre Verbände ebenfalls Punktsiege erringen; hier sind allerdings gegenläufige Entwicklungen absehbar. Diese Erfolge verweisen nochmals auf eine gewisse Bedeutung der kollektiven Akteure in diesem stark „individualisierten“ Feld.

Institutionelle Handlungsbedarfe ergeben sich darüber hinaus hinsichtlich adäquater *Bildungs- und Weiterbildungsangebote* für das flexible Erwerbsmuster der Alleinselbständigkeit. Zwar verfügen hoch Qualifizierte über ein breites Arsenal an Fähigkeiten und Kompetenzen.¹¹⁸ Doch in den Interviews wurde auch deutlich, dass die Vorbereitung auf die Selbständigkeit während des Hochschulstudiums in der Regel als sehr unzureichend angesehen wurde. Insofern stellen die veränderten Arbeitsmarktbedingungen in Feldern, in denen die selbständige Berufsausübung inzwischen einen zentralen Arbeitsmarktzugang darstellt, neue Anforderungen an die entsprechenden Ausbildungs- bzw. Studiengänge. Diese sollten beispielsweise die Vermittlung kaufmännischen Basiswissens und bestimmter Marketingkompetenzen einschließen, die bislang in künstlerischen und geisteswissenschaftlichen Studiengängen meistens fehlt.¹¹⁹ Wenig hilfreich für die künftige Marktbehauptung erscheint hier außerdem die übliche ausschließliche Ausrichtung auf den künstlerischen Einzelkämpfer und das Konkurrenzprinzip, anstatt die Wichtigkeit professioneller Netzwerke für die selbständige Existenz zu betonen. Im Hinblick auf spezifische Angebote der Berufsverbände zur beruflichen Weiterbildung für Selbständige sind ebenfalls Defizite festzustellen. Insbesondere bedarf es erschwinglicher, praxisnaher Bildungsangebote zur „Selbstvermarktung“ für NeueinsteigerInnen.

Die vorliegenden Ergebnisse und ihre Diskussion anhand theoretischer Konzepte beziehen sich ausschließlich auf Deutschland. Betrachtet man die Ergebnisse im *Ländervergleich*, so findet sich einerseits durchaus eine *Konvergenz*: Erwerbstätigkeit im zunehmend globalisierten Mediensektor ist, wie angloamerikanische und europäisch vergleichende Studien zeigen, generell durch geringe Regulierung und ein gewisses De-Gendering gekennzeichnet. Mit Blick auf die Möglichkeiten von kollektivem und individuellem Risikomanage-

¹¹⁸ Insofern besteht sicherlich ein geringerer Bildungsbedarf als bei geringer qualifizierten Einpersonenselbständigen (vgl. hierzu Egbringhoff 2005).

¹¹⁹ Es gibt hier inzwischen erste Verbesserungsansätze, z.B. an der Hochschule für Künste in Bremen, die regelmäßig eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Professionalisierung in Kunst, Musik und Design“ anbietet (www.hfk-bremen.de).

ment zeigen sich andererseits weiterhin *Divergenzen*: Im deutschen sozialstaatlich eingeregten Arbeitsmarkt finden AlleindienstleisterInnen eher Möglichkeiten der kollektiven und institutionellen Regulierung von Marktbeziehungen wie auch individuellen Rückhalt durch existenzsichernde Partnereinkommen, als dies in den marktliberalen Ländern England und den USA der Fall ist (vgl. Gottschall/Kroos 2006).

Schließlich verweisen die nicht vollständig beantworteten Fragen und teils nur vorläufigen Aussagen dieser Untersuchung auf weitere *Forschungsdesiderate*. Die mühevoll und gleichwohl in ihren Erträgen unbefriedigende Erfassung der objektiven Erwerbsstrukturen und der damit verknüpften Haushaltsformen von AlleindienstleisterInnen im exemplarischen Feld der Kulturberufe verweist auf generelle Defizite der gesellschaftlichen Institutionen der Selbstbeobachtung. So zeigt das Beispiel der sekundären Kulturberufe und der globalisierten cultural industries, dass die amtlichen Klassifikationen von Berufen und Wirtschaftsbereichen dringend einer Reform bedürfen, wollen sie dem Anspruch halbwegs gerecht werden, die ökonomische und sozialstrukturelle Realität wissensbasierter Arbeit und Wertschöpfung abzubilden. Darüber hinaus erweist sich die nicht nur für hoch qualifizierte Dienstleistungsberufe bisher fehlende Verknüpfung von berufsspezifisch differenzierten Erwerbs- und Haushaltsdaten im Querschnitt wie im Längsschnitt als Problem, was Aussagen zum Wandel und Zusammenhang von beruflichen Karrieren und Lebensformen erschwert. Des Weiteren bleibt eine verbesserte Erfassung der Einkommen Selbständiger ein Desiderat, das angesichts der wachsenden Heterogenität dieser Erwerbsgruppe mit anscheinend großen Anteilen prekärer Verdienste zunehmend dringlicher wird. Die Beantwortung der Frage, ob es sich bei den identifizierten Erwerbsmustern tatsächlich um eine neue und institutionell wie individuell nachhaltige Form von Beruflichkeit handelt, die im Hinblick auf soziale Strukturierung und Qualität von Arbeit und Leben Chancen für Männer wie Frauen beinhaltet, bleibt damit in mehrfacher Hinsicht auf der Tagesordnung.

6 Literatur

- Abbott, Andrew, 1988: *The system of professions. An essay on the division of expert labor.* Chicago: University of Chicago Press.
- Aldridge, Meryl; Evetts, Julia, 2003: „Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism“, *British Journal of Sociology* 54: 547-564.
- Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas, 2004: *Geschlechtersegregation und Lohnungleichheit in Organisationen*, Vortrag beim 7. Kolloquium des DFG-Schwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“, 18./19.11.2004, Wissenschaftszentrum Berlin..
- Arum, Richard; Müller, Walter, 2004: „The Reemergence of Self-Employment: Comparative Findings and Empirical Propositions“, in: Walter Müller; Richard Arum (eds.): *The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality.* Princeton/Oxford, 426-454.
- Batt, Rosemary; Christopherson, Susan; Rightor, Ned; Van Jaarsveld, Danielle, 2001: *Net Working. Working Patterns and Workforce Policies for the New Media Industry.* Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Baumann, Arne, 2002: „Informal labour market governance: the case of the British and German media production industries“, *Work, Employment and Society* 16: 27-46.
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael, 2005: „Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren“, in: Solga/Wimbauer (Hg.): 123-139.
- Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hg.), 2004: *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens.* Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Behringer, Luise; Jurczyk, Karin, 1995: „Umgang mit Offenheit: Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen“, in: Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hg.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung.* Opladen: Leske+Budrich, 71-120.
- Betzelt, Sigrid, 2004a: *Konzeptstudie zur Optimierung der sozialen Sicherung Selbständiger. Gutachten im Auftrag des Projekts mediafon der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).* (download unter: www.zes.uni-bremen.de/~sbezelt/publikationen.htm).
- Betzelt, Sigrid, 2004b: „Frei flottierend auf dem Markt der Kultur. Welche Chancen und Risiken birgt die Selbständigkeit im Kultur- und Mediensektor?“, *politik und kultur, Zeitung des Deutschen Kulturrats*, o. Jg. (5): 21.
- Betzelt, Sigrid, 2003a: „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit und Leben? Exemplarische Befunde zu Alleindienstleistern in Kulturberufen“, in: Jutta Allmendinger (Hg.), *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002.* Opladen: Leske und Budrich, CD-Rom, 1-9.
- Betzelt, Sigrid, 2003b: „Professionalisierungsstrategien und Geschlechterarrangements in liberalisierten Dienstleistungsmärkten – Befunde aus der Kulturindustrie“, in: Ellen

- Kuhlmann; Sigrid Betzelt (Hg.), *Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte*. Baden-Baden: Nomos, 105-118.
- Betzelt, Sigrid, 2002: *Soziale Sicherung „neuer“ Selbständiger: Reformperspektiven im Spiegel europäischer Nachbarstaaten*. ZeS-Arbeitspapier Nr. 10/2002. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Betzelt, Sigrid; Fachinger, Uwe, 2004a: „Jenseits des „Normalunternehmers“: Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung“, *Zeitschrift für Sozialreform* 50: 312-343.
- Betzelt, Sigrid; Fachinger, Uwe, 2004b: „Selbständige – arm im Alter? Für eine Absicherung Selbständiger in der GRV“, *Wirtschaftsdienst* 84: 379-386.
- Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin, 2006: „Jenseits von Profession und Geschlecht? Erwerbsmuster in Kulturberufen“, in: Regine Gildemeister; Angelika Wetterer (Hg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot (i. E.).
- Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin, 2005a: „Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern“, in: Kronauer/ Linne (Hg.): 275-294.
- Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin, 2005b: „Frei zu sein bedarf es wenig? Chancen und Risiken der Selbständigkeit in Kulturberufen“, *Impulse aus der Forschung*, hrsg. von Universität Bremen, o. Jg. (1): 6-9.
- Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin, 2004: „Publishing and the New Media Professions as Forerunners of Pioneer Work and Life Patterns“, in: Janet Zollinger Giele; Elke Holst (eds.), *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. London: Elsevier, 257-280.
- Betzelt, Sigrid; Schnell, Christiane, 2003: „Die Integration „neuer“ Selbständiger in die Alterssicherung: Modelle, Erfahrungen und Probleme in Deutschland und vier europäischen Nachbarstaaten“, *Zeitschrift für Sozialreform* 49: 249-270.
- Bird, Katherine; Born, Claudia; Erzberger, Christian, 2000: *Ein Bild des eigenen Lebens zeichnen. Der Kalender als Visualisierungsinstrument zur Erfassung individueller Lebensverläufe*. Arbeitspapier Nr. 59, Sonderforschungsbereich 186 „Statuspassagen im Lebenslauf“. Bremen: Universität Bremen.
- Blättel-Mink, Birgit; Kuhlmann, Ellen (eds.), 2003: *Health Professions, Gender and Society. Shifting Relations in Times of Institutional and Social Change. Special Issue of International Journal of Sociology and Social Policy* 23 (4/5).
- Blossfeld, Hans-Peter; Drobnic, Sonja, 2001: *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Breadwinner to Dual Earner Families*. Oxford: Oxford University Press.
- Bögenhold, Dieter, 2004: „Entrepreneurship: multiple meanings and consequences“, in: *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management* 4: 3-10.
- Bögenhold, Dieter, 1985: *Die Selbständigen. Zur Soziologie dezentraler Produktion*. Frankfurt/New York: Campus.

-
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe, 2004: *Struktureller Wandel selbständiger Erwerbsarbeit: Analysen auf der Grundlage der Scientific Use Files der Mikrozensen*. ZeS-Arbeitspapier Nr. 3-2004. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe; Leicht, René, 2001: „Self-Employment and wealth creation“, *International Journal Entrepreneurship and Innovation Management* 2: 81-91.
- Bögenhold, Dieter; Staber, Udo, 1990: „Selbständigkeit als ein Reflex auf Arbeitslosigkeit?“, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 42: 265-279.
- Boes, Andreas, 2004: *Die wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells. IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem Ende des New Economy-Hypes*. Arbeitspapier Nr. 9 des Projekts ARB-IT2. München: Forschungsprojekt am ISF München.
- Born, Claudia; Krüger, Helga; Lorenz-Meyer, Dagmar, 1996: *Der unentdeckte Wandel: Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: edition sigma.
- Bourdieu, Pierre, 2000: *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Bourdieu, Pierre, 1994: *Die feinen Unterschiede*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Brasse, Claudia, 2003: *Junge Branche, alte Muster. Vom Arbeiten und Leben in den Neuen Medien. Daten und Analysen zur Arbeitssituation der Beschäftigten in der Multimediabranche. Ergebnisse der bundesweiten Umfrage von connexx.av*. Herausgegeben von Connexx.AV. Hannover: Connexx.AV.
- Brinkmann, Annette; Wiesand, Andreas (Hg.), 2001: *Frauen im Kultur- und Medienbetrieb III. Fakten zu Berufssituation und Qualifizierung*. Bonn: Zentrum für Kulturforschung.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.), 2002: *Künstlersozialversicherung: Zukunftssicher gemacht*. Berlin.
- Bundesregierung 2000: *Bericht der Bundesregierung über die soziale Lage der Künstlerinnen und Künstler in Deutschland*. Berlin: Deutsche Bundesregierung. 31.03.2000.
- Caputo, Richard K; Dolinsky, Arthur, 1998: „Women's Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members“, *Journal of Small Business Management* 36: 8-17.
- Carnoy, Martin; Castells, Manuel; Benner, Chris, 1997: „Labour markets and employment practices in the age of flexibility: a case study of silicon valley“, *International Labour Review* 136: 27-48.
- Castel, Robert, 2000: *Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Corsten, Michael, 2004: „Uneinheitliche Logiken des Wandels: Konsequenzen für Lebenslauf-Orientierungsmuster“, in: Behringer et al. (Hg.): 46-58.

- Crompton, Rosemary; Birkelund, Gunn E., 2000: „Employment and Caring in British and Norwegian Banking: An Exploration Through Individual Careers“, *Work, Employment and Society* 14: 331-352.
- Dettmer, Susanne; Hoff, Ernst-H.; Grote, Stefanie; Hohner, Hans-Uwe, 2003: „Berufsverläufe und Formen der Lebensgestaltung von Frauen und Männern“, in: Gottschall/Voß (Hg.): 307-331.
- Deutscher Bundestag, 2005: *Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen „Stärkung der Künstlersozialversicherung“*, BT-Drs. 15/5119 vom 16.03.05.
- Dietrich, Hans, 1999: „Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* 32: 85-101.
- Dietrich, Hans, 1998: *Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit*. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) Nr. 205, Nürnberg: IAB.
- Dølvik, Jon Erik; Waddington, Jeremy, 2004: „Organizing Marketized Services: Are Trade Unions up to the Job?“, *Economic and Industrial Democracy* 25: 9-40.
- Dostal, Werner, 2001: *Berufe im Wandel. Anforderungen an die Entwicklung von Berufen im Kultur- und Medienbereich aufgrund des Einsatzes neuer Technologien*. Studie für den Deutschen Kulturrat e.V. im Rahmen des Projektes Kulturelle Bildung in der Wissensgesellschaft unter besonderer Berücksichtigung der Künste. Nürnberg.
- Dörre, Klaus, 2005: „Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung“, in: Kronauer/Linne (Hg.): 53-71.
- Drucker, Peter F., 1993: *Post-Capitalist Society*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Egbringhoff, Julia, 2005: „Nachhaltige Lebensführung? Fähigkeit der Personen und Gestaltungsaufgabe einer subjektorientierten Arbeitskraftpolitik“, in: Kathrin Großmann; Ulrike Hahn; Jana Schröder (Hg.), *Im Prinzip Nachhaltigkeit. Akteurskonstellationen und Handlungsmöglichkeiten in interdisziplinärer Betrachtung*. München/Mering: Rainer Hampp, 14-41.
- Egbringhoff, Julia, 2004: „Welche Lebensführung erfordert der Typus des Arbeitskraftunternehmers?“, in: Hans J. Pongratz; Gerd Günter Voß (Hg.), *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: edition sigma, 255-279.
- Enquête-Kommission 2005: *Tätigkeitsbericht der Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“*. Abschlussbericht. (download unter: http://www.bundestag.de/parlament/kommissionen/archiv15/kultur_deutsch/bericht/taetigkeitsbericht_15wp.pdf, letzter Zugriff 10.01.2006).
- Ertel, Michael; Pröll, Ulrich, 2004: „Arbeitssituation und Gesundheit von „neuen Selbstständigen“ im Dienstleistungssektor“, *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 13: 3-15.

- European Commission (2001). *Exploitation and development of the job potential in the cultural sector*. Final report, European Commission, DG Employment and Social Affairs (Unit Empl/A.1) Manuskript.
- Evetts, Julia, 2003: „The Sociological Analysis of Professionalism. Occupational Change in the Modern World“, *International Sociology* 18: 395-415.
- Fachinger, Uwe; Oelschläger, Angelika; Schmähel, Winfried, 2004: *Alterssicherung von Selbständigen. Bestandsaufnahme und Reformoptionen*. Beiträge zur Sozial- und Verteilungspolitik, hrsg. von Prof. Dr. Winfried Schmähel, Bd. 2. Münster u.a.: Lit-Verlag.
- Fachinger, Uwe; Frankus, Anna, 2004: *Selbständige im Abseits. Eine Konzeptstudie zur Verbesserung der sozialen Absicherung von Honorarlehrkräften und anderen versicherungspflichtigen Selbständigen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Fehrenbach, Silke, 2003: „Charakteristika der von Frauen und Männern geführten Betriebe“, in: Leicht/Welter (Hg.): 156-174.
- Fournier, Valérie, 1999: „The appeal to ‚professionalism‘ as a disciplinary mechanism“, *Sociological Review* 47: 280-307.
- Freidson, Eliot, 2001: *Professionalism. The third logic*. Oxford: Polity Press.
- Gill, Rosalind, 2002: „Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Europe“, *Information, Communication and Society* 5: 70-89.
- Gleißmann, Wilfried, 2000: „Die neue Selbständigkeit in der Arbeit“, in: Christoph Hubig (Hg.), *Unterwegs zur Wissensgesellschaft: Grundlagen – Trends – Probleme*. Berlin: edition sigma, 135-150.
- Gleißmann, Wilfried, 1999: „Betriebliche Interessenvertretung und Neue Selbständigkeit in der Arbeit“, in: Werner Fricke (Hg.), *Jahrbuch Arbeit und Technik 1999/2000*. Bonn: Dietz, 54-69.
- Gleißmann, Wilfried; Peters, Klaus (Hg.), 2001: *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hamburg: VSA.
- Gold, Michael; Fraser, Janet, 2002: „Managing self-management: successful transitions to portfolio careers“, *Work, Employment and Society* 16: 579-597.
- Gottschall, Karin, 2000: *Soziale Ungleichheit und Geschlecht*. Opladen: Leske+Budrich.
- Gottschall, Karin, 1999: „Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung“, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51: 635-654.
- Gottschall, Karin; Betzelt, Sigrid, 2003: „Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen. Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen“, in: Gottschall/Voß (Hg.): 203-229.
- Gottschall, Karin; Betzelt, Sigrid, 2001: *Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung*. ZeS-Arbeitspapier Nr. 18-2001. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.

- Gottschall, Karin; Henninger, Annette, 2005: „Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: freiberuflich, aber nicht frei schwebend“, in: Mayer-Ahuja/Wolf (Hg.): 153-183.
- Gottschall, Karin; Kroos, Daniela, 2006: „Self-Employment in Comparative Perspective – General Trends and the Case of New Media“, in: Sylvia Walby; Heidi Gottfried; Karin Gottschall; Mari Osawa (eds.), *Gendering the New Economy. Theorizing the Trajectories of the G4*. London: Palgrave (i. E.).
- Gottschall, Karin; Schnell, Christiane, 2000: ‚Alleindienstleister‘ in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten“, *WSI-Mitteilungen* 53: 804-810.
- Gottschall, Karin; Voß, Gerd Günter, 2003 (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München u.a.: Rainer Hampp.
- Granger, Bill; Stanworth, John; Stanworth, Celia., 1995: „Self-Employment Career Dynamics: The Case of ‘Unemployment Push’ in UK Book Publishing“, *Work, Employment and Society* 9: 499-516.
- Grass, Bernd, 1998: „Arbeitsbedingungen freier Journalisten. Bericht zu einer Umfrage unter Mitgliedern des DJV“, *Journalist* 47: 65-80.
- Greß, Stefan; Walendzik, Anke; Wasem, Jürgen, 2005: *Nichtversicherte Personen im Krankenversicherungssystem der Bundesrepublik Deutschland – Bestandsaufnahme und Lösungsmöglichkeiten*. Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, Essen. (download unter: [www.sozialpolitik-aktuell.de/neu_eingestellt.shtml#November 2005](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/neu_eingestellt.shtml#November%202005); letzter Zugriff 14.11.2005).
- Grote, Stefanie; Hoff, Ernst-H., 2004: *Zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben: Subjektive Beschreibungen und Bewertungen. Forschungsbericht aus dem Projekt „PROFIL“*. Berlin: Freie Universität.
- Haak, Carroll, 2005: *Künstler zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit*. WZB-Discussion Paper SP I 2005-107. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Haak, Carroll; Schmid, Günther, 1999: *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer künftigen Arbeitswelt?* WZB-Arbeitspapier P99-506. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie.
- Hanlon, Gerard, 1998: „Professionalism as enterprise: Service class politics and the redefinition of professionalism“, *Sociology* 32: 43-63.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula; Ummel, Hannes, 1997: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt/New York: Campus.
- Henninger, Annette, 2004: „Freelancer in den Neuen Medien: Jenseits standardisierter Muster von Arbeit und Leben?“, in: Heike Kahlert; Claudia Kajatin (Hg.), *Geschlechterverhältnis im Informationszeitalter*. Frankfurt/New York: Campus, 164-181.
- Henninger, Annette; Gottschall, Karin, 2005: „Begrenzte Entgrenzung. Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben bei Freelancern in den alten und neuen Medien“, *Journal für Psychologie* 13: 5-20.

- Hoff, Ernst-H., 2003: „Kompetenz- und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung. Vom ‚Arbeitskraftunternehmer‘ zum ‚reflexiv handelnden Subjekt‘“, *Quem-Bulletin* 12: 1-7.
- Hoff, Ernst-H.; Grote, Stefanie; Dettmer, Susanne; Hohner, Hans-Uwe; Olos, Luiza, 2005: „Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen“, *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 49: 196-207.
- Hoff, Ernst-H.; Grote, Stefanie; Hohner, Hans-Uwe; Dettmer, Susanne, 2000: „Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in Medizin und Psychologie“, *Zeitschrift für Politische Psychologie* 8: 203-223.
- Hughes, Karen D., 2003: „Pushed or Pulled? Women’s Entry into Self-Employment and Small Business Ownership“, *Gender, Work and Organization* 10: 433-454.
- Hummel, Marlies, 2005: *Die wirtschaftliche und soziale Situation bildender Künstlerinnen und Künstler – Schwerpunkt: Die Lage der Künstlerinnen*. Ergebnisse der BBK-Umfrage 2004/2005. Königswinter: Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler.
- Initiative für die Reform des Urhebervertragsrechts, 2000: *Stellungnahme der Initiative für die Reform des Urhebervertragsrechts zum Vorschlag für einen Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern*. Berlin.
- Kelle, Udo, 1997: *Empirisch begründete Typenbildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Kesselring, Sven; Vogl, Gerlinde, 2002: „Parapolitik oder reflexive Politik? Ein empirisch-diagnostischer Beitrag zur Restrukturierung politischen Handelns am Beispiel der Dienstleistungsgesellschaft ver.di“, in: Jutta Allmendinger (Hg.), *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. Leipzig. Opladen: Leske+Budrich, CD-Rom, 1-6.
- Klammer, Ute, 2004: „Flexicurity in a life-course perspective“, *Transfer. European Review of Labour and Research* 10: 282-299.
- Klammer, Ute; Tillmann, Katja, 2001: *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- Kluge, Norbert, 2001: „‚Wilde Ehen‘? Mitbestimmungspraxis und -bedarf in der New Economy“, *Gewerkschaftliche Monatshefte* 52: 229-236.
- Kluge, Susann, 1999: *Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Kluge, Susann; Kelle, Udo, 2001: *Methodeninnovation in der Lebenslauforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung*. Weinheim u.a.O.: Juventa.

- Koppetsch, Cornelia, 2004: *Kreativsein als Subjektideal und Lebensentwurf. Zum Wandel beruflicher Integration im neuen Kapitalismus. Das Beispiel der Werbeberufe*. Vortrag auf dem 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 4.-8.10.2004 in München. (unveröffentlichtes Manuskript).
- Krämer, Klaus; Speidel, Frederic, 2004: „Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zum Wandel eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus“, in: Wilhelm Heitmeyer; Peter Imbusch (Hg.), *Integrationspotenziale in einer modernen Gesellschaft*. Wiesbaden: VSA, 367-390.
- Krätke, Stefan, 2002: „Global Media Cities in a Worldwide Urban Network“, *GAWC-Globalization and World Cities Study Group and Network. Research Bulletin 80* (download unter: <http://www.lboro.ac.uk/gawc/rb/rb80.html> letzter Zugriff 15.03.2002.).
- Kratzer, Nick, 2003: *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.
- Kronauer, Martin; Linne, Gudrun (Hg.), 2005: *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: edition sigma.
- Krüger, Helga, 1995: „Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen“, in: Regina Becker-Schmidt; Gudrun-Axeli Knapp (Hg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt/New York: Campus, 195-219.
- Krüger, Helga; Born, Claudia, 1991: „Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifika: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf“, in: Karl Ulrich Mayer; Jutta Allmendinger; Johannes Huinink (Hg.), *Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt/New York: Campus, 142-161.
- Kurtz, Thomas, 2005: *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Kurtz, Thomas, 2003: „Professionen und Wissensberufe. Sind Professionen Wissensberufe, sind alle Wissensberufe Professionen?“, *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 12: 5-15.
- Lane, Christel; Wilkinson, Frank; Littek, Wolfgang; Heisig, Ulrich; Browne, Jude; Burchell, Brendan; Mankelow, Roy; Potton, Margaret; Tutschner, Roland, 2003: *The Future of Professionalised Work. UK and Germany Compared*. Deutsch-Britische Stiftung für das Studium der Industriegesellschaft. London.
- Langowitz, Nan S.; Morgan, Claudia, 2003: „Women Entrepreneurs. Breaking Through the Glass Barrier“, in: John E. Butler (ed.), *New Perspectives on Women Entrepreneurs*. Greenwich, Connecticut: IAP-Information Age Publications, 101-119.
- Larson, Magali Sarfatti, 1977: *The rise of professionalism: A sociological analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Leadbeater, Charles; Oakley, Kate, 1999: *The Independents. Britain's new cultural entrepreneurs*. London: Demos.

-
- Leicht, René; Lauxen-Ulbrich, Maria, 2005: „Entwicklung und Determinanten von Frauen-selbständigkeit in Deutschland – Zum Einfluss von Beruf und Familie“, *Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship* 53: 133-149.
- Leicht, René; Lauxen-Ulbrich, Maria, 2002: *Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen*. Download-Paper Nr. 3. Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Leicht, René; Philipp, Ralf, 2005: „Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbständige zunehmend alleine?“, in: Welter (Hg.): 131-154.
- Leicht, René; Philipp, Ralf, 1999: Der Trend zum Ein-Personen-Unternehmen. Mehr Selbstbeschäftigte: Abschied vom „Normal-Unternehmer“? *Strukturbericht kurzinfo* Nr.5, Universität Mannheim.
- Leicht, René; Welter, Friederike (Hg.), 2003: *Schlussbericht Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland: Strukturen, Entwicklungen, Determinanten und Wachstumschancen, Potentiale und das institutionelle Umfeld*. Mannheim/Essen: Institut für Mittelstandsforschung (ifm); Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI). (download unter: <http://edok01.tib.uni-hannover.de/edoks/e01fb02/365959596.pdf> letzter Zugriff 16.03.2004) (erschieden als: Leicht, René; Welter, Friederike (Hg.), 2004: *Gründerinnen und selbständige Frauen – Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland*. Karlsruhe: v. Loeper).
- Leisering, Lutz; Müller, Rainer; Schumann, Karl F., 2001: „Institutionen und Lebensläufe im Wandel – die institutionentheoretische Forschungsperspektive“, in: Lutz Leisering; Rainer Müller; Karl F. Schumann, (Hg.), *Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen*. Weinheim/München: Juventa, 11-26.
- Lombard, Karen, 2001: „Female self-employment and demand for flexible, nonstandard work schedules“, *Economic Inquiry* 39: 214-237.
- Luber, Silvia, 2003: *Berufliche Selbständigkeit im Wandel*. Frankfurt/M. u.a.O.: Peter Lang.
- Luber, Silvia; Leicht, René, 2000: „Growing Self-employment in Western Europe: an Effect of Modernization?“, *International Review of Sociology* 10: 101-123.
- Manske, Alexandra, 2004: *Vom Umgang mit Instabilitäten: Wie NetWorker ihre soziale Lage bearbeiten*. Vortrag auf dem 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 4.-8.10.2004 in München. (unveröffentlichtes Manuskript).
- Martens, Helmut, 2004: „Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy. Empirische Befunde aus gewerkschaftlichen Modellprojekten“, *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 13: 166-172.
- Martens, Helmut, 2003: *Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy. Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen*. Beiträge aus der Forschung, Bd. 137. Dortmund: Sozialforschungsstelle.

- Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (Hg.), 2005: *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen: Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie*. Berlin: edition sigma.
- McManus, Patricia A., 2001: „Women's Participation in Self-Employment in Western Industrialized Nations“, *International Journal of Sociology* 31:70-97.
- Meyring, Philipp, 1997: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 6. Aufl., Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Minssen, Heiner (Hg.), 2000: *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: edition sigma.
- Mirschel, Veronika, 2000: „„Mikro-Unternehmen‘ als Gewerkschaftsklientel“, *WSI-Mitteilungen* 53: 829-830.
- Moldaschl, Manfred, 2001: „Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen“, in: Burkart Lutz (Hg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit*. Weinheim: Akademie-Verlag, 132-164.
- Moldaschl, Manfred; Voß, Gerd Günter (Hg.), 2002: *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Rainer Hampp.
- Moldaschl, Manfred; Sauer, Dieter, 2000: „Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft“, in: Minssen (Hg.): 205-224.
- Müller-Jentsch, Walther, 2005: „Künstler und Künstlergruppen. Soziologische Ansichten einer prekären Profession“, *Berliner Journal für Soziologie* 15: 159-177.
- Nies, Gerd; Rehberg, Frank, 2004: *Zur Honorar- und Einkommenssituation der Übersetzerinnen und Übersetzer. Studie erstellt im Auftrag des VdÜ*. München: IMU-Institut (download unter: www.literaturuebersetzer.de/download/IMU-Gutachten.pdf letzter Zugriff 04.08.2005).
- Nies, Gerd; Pedersini, Roberto, 2003: *Freelance Journalists in the European Media Industry. Report*. European Federation of Journalists (download unter: www.itj-europe.org/pdfs/finalreportfreelance%20pdf.pdf letzter Zugriff 20.04.2004).
- Oberst-Hundt, Christina, 2002: *Wer wir sind und wie wir arbeiten. Eine Umfrage unter den Beschäftigten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks*. Ver.di Fachgruppe Rundfunk, Film, Audiovisuelle Medien. Leverkusen: Moosdruck.
- Parsons, Talcott, 1968: „Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur“, in: Talcott Parsons (Hg.), *Beiträge zur soziologischen Theorie*. Neuwied: Lucherhand, 160-179.
- Perlow, Leslie A., 1998: „Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation“, *Administrative Science Quarterly* 43: 328-357.
- Pernicka, Susanne, 2006: „Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings“, *European Journal of Industrial Relations* 12: 123-140 (i.E.).
- Pernicka, Susanne; Aust, Andreas; Adam, Georg, 2005: „Abhängige Selbständigkeit: Quantitatives Ausmaß und gewerkschaftliche Interessenvertretung im europäischen Vergleich“, *SWS-Rundschau* 45: 331-353.

-
- Perrons, Diane, 2004: *Living and Working in the New Economy: New Opportunities but Old Social Divisions*. Paper presented at the seminar „Gender Mainstreaming, the New Economy and New Employment Forms“, University of Leeds, Sept. 3. 2004 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Pink, Daniel H., 2001: *Free Agent Nation. How America's New Independent Workers are Transforming the Way We Live*. New York, NY: Warner Books.
- Pongratz, Hans J., 2004: „Die Verunsicherung biographischer Perspektiven. Erwerbsbiographien zwischen Normalitätserwartungen und Flexibilisierungsdruck“, in: Behringer et al. (Hg.): 27-45.
- Rehberg, Frank; Stöger, Ursula, 2004: *Mediafon Beratungs- und Kooperationsnetzwerk für selbständige DienstleisterInnen im Medienbereich*. Abschlussbericht der Begleitforschung. IMU – Institut für Medienforschung und Urbanistik GmbH, München.
- Rehberg, Frank; Stöger, Ursula; Sträter, Detlef, 2002: *Frauen in der Medienwirtschaft: Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche*. BLM (Bayrische Landeszentrale für neue Medien) Schriftenreihe Bd. 69. München: Reinhard Fischer Verlag.
- Reichwald, Ralf; Baethge, Martin; Brakel, Oliver; Cramer, Jorun; Fischer, Barbara; Paul, Gerd, 2004: *Die neue Welt der Mikrounternehmer*. Wiesbaden: Gabler.
- Reindl, Josef, 2000: „Scheinselbständigkeit. Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs“, *Leviathan* 28: 413-433.
- Requate, Jörg, 1995: *Journalismus als Beruf*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Rüling, Anneli; Kassner, Karsten, 2006: *Halbe-halbe mit Kind(ern): Frauen und Männer auf dem Weg zu einer gelungenen Balance von Arbeit und Leben*. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Rüling, Anneli; Kassner, Karsten; Grottian, Peter, 2004: „Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen“, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 54 (19): 11-18.
- Satzer, Rolf, 2001: *Nicht nur Traumjobs – Vom Arbeiten und Verdienen in den Medien, Studie im Auftrag von connexx-av (ver.di)*, Dokumentation der Ergebnisse, Frankfurt/M: connexx-av.
- Scheele, Alexandra, 2002: „Wie kann die Vielfalt sozialer Ungleichheit theoretisch erfasst werden? Ein Literaturbericht zu sozialer Ungleichheit und Geschlecht“, *femina politica* 10: 141-149.
- Schnell, Christiane, 2003: „Veränderte Konstellationen von Wissen, Macht und Markt – die Kulturberufe in der Perspektive der neueren Professionssoziologie“, in: Ellen Kuhlmann; Sigrid Betzelt (Hg.), *Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor*. Baden-Baden: Nomos, 91-104.
- Scholl, Armin; Weischenberg, Siegfried, 1998: *Journalismus in der Gesellschaft. Theorie, Methodologie und Empirie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Schulze Buschoff, Karin, 2005: „Von der Scheinselbständigkeit zur Ich-AG – Neue sozialpolitische Weichenstellungen?“ *Zeitschrift für Sozialreform* 51: 64-93.
- Schulze Buschoff, Karin; Claudia Schmidt, 2006: „Die Status-Mobilität der Solo-Selbständigen und ihre soziale Absicherung im europäischen Vergleich“, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)* 38: 531-553.
- Söndermann, Michael, 2004: *Kulturberufe. Statistisches Kurzportrait zu den erwerbstätigen Künstlern, Publizisten, Designern, Architekten und verwandten Berufen im Kulturberufemarkt in Deutschland 1995-2003*, im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), Bonn.
- Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hg.), 2005: „Wenn zwei das Gleiche tun...“ – *Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Statistisches Bundesamt, 2004a: *Steuerpflichtige Unternehmen und deren Lieferungen und Leistungen nach wirtschaftlicher Gliederung. Umsatzsteuerstatistik 2002*. Wiesbaden (www.destatis.de).
- Statistisches Bundesamt, 2004b: *Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Statistisches Bundesamt, 1992: *Klassifizierung der Berufe. Personensystematik*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Steinbicker, Jochen, 2001: „Soziale Ungleichheit in der Informations- und Wissensgesellschaft“, *Berliner Journal für Soziologie* 11: 441-458.
- Stoß, Friedemann, 1999: „Arbeitsmarkt Kultur. Eingrenzung – Struktur – Entwicklung“, in: Deutscher Kulturrat (Hg.), *Weiterbildung in künstlerischen und kulturellen Berufen*. Bonn: Deutscher Kulturrat, 153-204.
- Taniguchi, Hiromi, 2002: „Determinants of Women's Entry into Self-Employment“, *Social Science Quarterly* 83: 875-893.
- Trautwein-Kalms, Gudrun, 1995: *Ein Kollektiv von Individualisten?* Berlin: edition sigma.
- Uhly, Alexandra, 2002: *Zur neuen Selbständigkeit. Eine segmentationstheoretische Analyse auf der Datenbasis des Sozio-ökonomischen Panels*. Frankfurt/M. u.a.O.: Peter Lang.
- Unesco Institute for Statistics, 2000: *International flows of selected cultural goods 1980-98. Report*. Paris: United Nations.
- Vanselow, Achim; Schröder, Olaf, 2000: „Gewerkschaftliche Unterstützung für ‚E-Lancer‘? Erfahrungen aus einem QUATRO-Projekt“, *WSI-Mitteilungen* 53: 830-831.
- Vogel, Berthold, 2004: „Neue Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat. Die politische Ordnung sozialer Verwundbarkeit und prekären Wohlstands“, *Zeitschrift für Sozialreform* 50: 174-188.
- Voß, Gerd Günter, 2001: „Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers“, in: Thomas Kurtz (Hg.), *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen: Leske und Budrich, 287-314.

- Voß, Gerd Günter; Pongratz, Hans J., 1998: „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131-158.
- Weber, Max, [1922] 1972: *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr.
- Weischenberg, Siegfried; Löffelholz, Martin; Scholl, Armin, 1994: „Journalismus in Deutschland. Merkmale und Einstellungen von Journalisten“, *Journalist* 43: 55-69.
- Welter, Friederike (Hg.), 2005: *Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Wetterer, Angelika (Hg.), 1995: *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt/New York: Campus.
- Witzel, Andreas, 1982: *Verfahren der qualitativen Sozialforschung: Überblick und Alternativen*. Frankfurt/New York: Campus.
- www.kuenstlersozialkasse.de: Homepage der Künstlersozialkasse.
- www.mediafon.net: Informationsplattform des Beratungsnetzes mediafon der Gewerkschaft ver.di

7 Anhang

Abbildung A1:

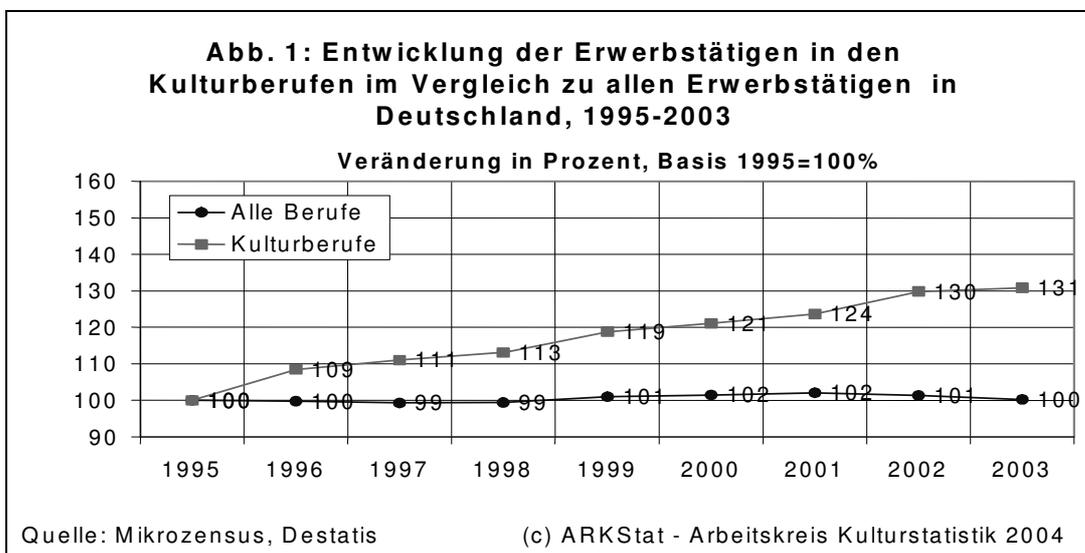


Tabelle A1:

Tab. 1: Entwicklung der Erwerbstätigen insgesamt in den Kulturberufen in Deutschland, 1995-2003 (Mikrozensus-Konzept)

BO-Nr.	Kulturberufegruppe	Erwerbstätige insgesamt (Selbstständige und abhängig Beschäftigte)									Veränderung in	
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	% (1)	% (2)
ALL	Erwerbstätige insg.	36.048	35.982	35.805	35.860	36.402	36.604	36.816	36.536	36.172	0,0%	0%
82	Publizist. Berufe	176	186	199	204	217	221	217	230	233	3,6%	32%
821	Publizisten	92	96	105	112	121	127	129	134	133	4,7%	45%
822	Dolmetscher, etc.	22	26	28	28	29	28	27	30	33	5,2%	50%
823	Bibliothekare, etc.	61	64	66	65	66	65	67	65	66	1,0%	8%
83	Künstl. Berufe, etc.	266	291	291	294	307	322	345	366	362	3,9%	36%
831	Musiker	42	41	44	47	45	42	43	49	50	2,2%	19%
832	Darstell. Künstler,	32	33	33	29	29	34	37	38	39	2,5%	22%
833	Bildende Künstler	25	26	26	26	28	29	32	33	32	3,1%	28%
834	Designer (ang. K.)	60	72	78	73	79	89	97	103	106	7,4%	77%
835	Künstl.-techn. Beruf	33	40	38	42	47	51	55	56	56	6,8%	70%
836	Raumgestalter, etc.	35	40	37	39	39	39	39	43	41	2,0%	17%
837	Fotografen, etc.	28	28	24	26	26	25	30	30	26	-0,9%	-7%
838	Artisten, etc.	7	6	7	7	9	9	8	10	9	3,2%	29%
875	Musiklehrer, etc.	35	39	39	41	43	45	43	45	44	2,9%	26%
882	Geisteswissensch.	16	17	18	17	17	18	18	18	24	5,2%	50%
609	Architekten, etc.	103	114	115	118	124	116	114	115	117	1,6%	14%
82-609	Kulturberufe insgesamt	596	647	662	674	708	722	737	774	780	3,4%	31%
%Anteil der Kulturberufe (3)		1,7%	1,8%	1,8%	1,9%	1,9%	2,0%	2,0%	2,1%	2,2%	-	-

Hinweise: Differenzen rundungsbedingt. (1) Durchschnittliche jährliche Veränderung in % in der Vergleichsperiode von 1995 bis 2003. (2) Veränderung insgesamt 2003 gegenüber 1995 in %, Basis: 1995 = 0%. (3) Anteil der Kulturberufe am Insgesamt. Keine Angaben für BO-Nr. 839 Schilderhersteller

Quelle: Mikrozensus, Destatis; eigene Berechnung ARKStat - Arbeitskreis Kulturstatistik 2004

Abdruck von Abbildung 1 und Tabelle 1 mit freundlicher Genehmigung von Michael Söndermann (ARKStat - Arbeitskreis Kulturstatistik), vgl. Söndermann 2004: 29.

Abbildung A2:

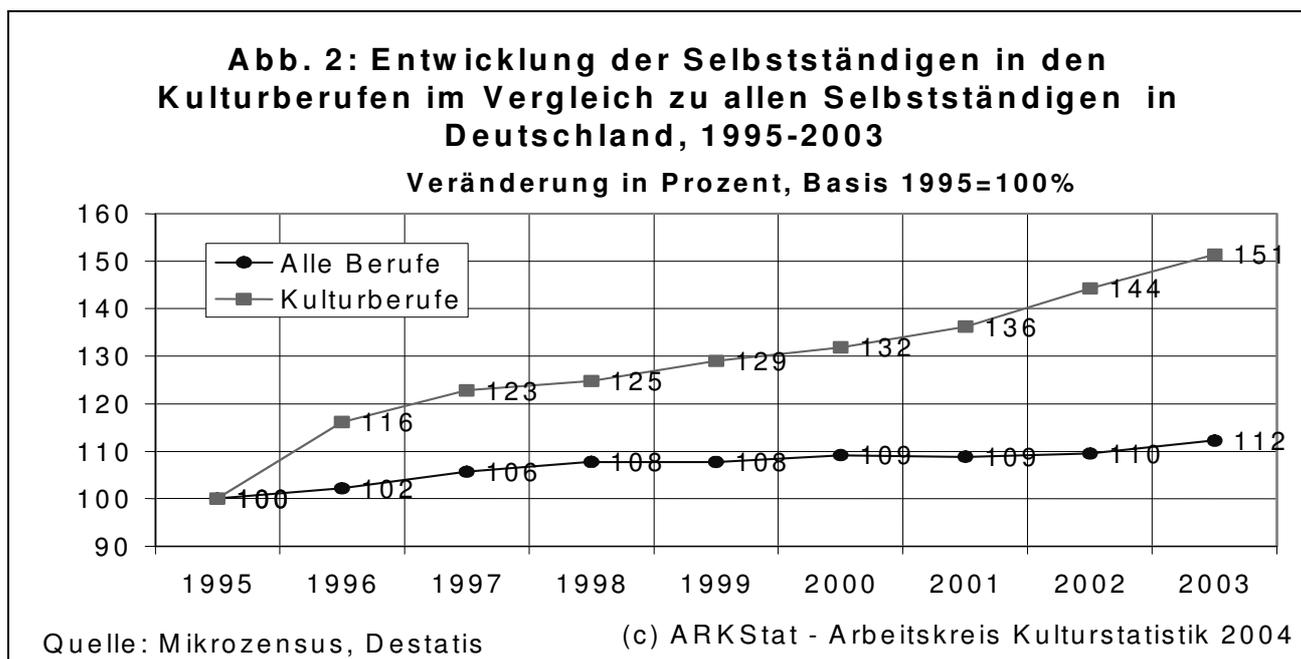


Tabelle A2:

Tab. 2: Entwicklung der Selbstständigen und abhängig Beschäftigten in den Kulturberufen in Deutschland, 1995 und 2003 (Mikrozensus-Konzept)

BO	Kulturberufegruppe	Selbstständige				Abhängig Beschäftigte			
		1995	2003	Veränderung		1995	2003	Veränderung	
		Anzahl in 1 000	Anzahl in 1 000	% (1)	% (2)	Anzahl in 1 000	Anzahl in 1 000	% (1)	% (2)
ALL	Erwerbstätige insg.	3.336	3.744	1,5%	12%	32.712	32.428	-0,1%	-1%
82	Publizistische Berufe	44	72	6,3%	64%	132	161	2,5%	22%
821	Publizisten	31	50	6,2%	61%	61	83	3,9%	36%
822	Dolmetscher, etc.	11	19	7,1%	73%	11	14	3,1%	27%
823	Bibliothekare, etc.	*	*	*	*	61	66	1,0%	8%
83	Künstl. Berufe, etc.	107	171	6,0%	60%	159	191	2,3%	20%
831	Musiker	16	24	5,2%	50%	26	26	0,0%	0%
832	Darstell. Künstler, etc.	11	18	6,3%	64%	21	21	0,0%	0%
833	Bildende Künstler	21	30	4,6%	43%	4	2	-8,3%	-50%
834	Designer (ang.Kunst)	27	55	9,3%	104%	33	51	5,6%	55%
835	Künstl.-techn. Berufe	9	15	6,6%	67%	24	41	6,9%	71%
836	Raumgestalter, etc.	8	13	6,3%	63%	27	28	0,5%	4%
837	Fotografen, etc.	13	12	-1,0%	-8%	15	14	-0,9%	-7%
838	Artisten, etc.	*	*	*	*	7	9	3,2%	29%
875	Musiklehrer, etc.	11	20	7,8%	82%	24	24	0,0%	0%
882	Geisteswissensch.	*	*	*	*	16	24	5,2%	50%
609	Architekten, etc.	48	55	1,7%	15%	55	62	1,5%	13%
82-609	Kulturberufe insgesamt	210	318	5,3%	51%	386	462	2,3%	20%
% - Anteil Kulturberufe (3)		6,3%	8,5%	-	-	1,2%	1,4%	-	-

Hinweise: Differenzen rundungsbedingt. (1) Durchschnittliche jährliche Veränderung in % in der Vergleichsperiode von 1995 bis 2003. (2) Veränderung insgesamt 2003 gegenüber 1995 in %, Basis: 1995 = 0%. (3) Anteil der Kulturberufe am Insgesamt. Keine Angaben für BO-Nr. 839 Schilderhersteller
Quelle: Mikrozensus, Destatis; eigene Berechnung ARKStat - Arbeitskreis Kulturstatistik 2004

Abdruck von Abbildung 2 und Tabelle 2 mit freundlicher Genehmigung von Michael Söndermann (ARKStat - Arbeitskreis Kulturstatistik), vgl. Söndermann 2004: 31.

Tabelle A3:

Tab. 3: Beschäftigungstrends in den Kulturberufen, 1993 - 2003								
	Anzahl Erwerbstätige		Frauenanteile an Erwerbstätigen		Selbständigkeit: abs. / % von gesamt		Anteil akademische Abschlüsse	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003	1993	1999
Publizisten (BKZ 821)	76.000	133.000	38,1	42,9	25.000 32,2	50.000 37,6	45,5	49,1
Dolmetscher/Übersetzer (BKZ 822)	20.000	33.000	65,4	66,7	8.000 40,8	19.000 57,6	39,8	47,2
Bildende Künstler (angewandte Kunst) (BKZ 834)	60.000	106.000	43,4	45,3	26.000 42,7	55.000 51,9	33,0	45,3

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen; absolute Zahlen gerundet. Berufsklassifikation 1992; Zahlen für 2003 aus Söndermann 2004.

Tabelle A4:

Lebensformen solo-selbständiger Kulturberufe nach Beruf und Geschlecht

(Zeilenprozente)		Alleinlebend ohne Kinder		Partnerschaft ohne Kinder		Partnerschaft mit Kindern		Alleinlebend mit Kindern	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen (N=48)	<i>JournalistInnen</i> (N=114)	9	19	25	52	11	23	3	6
Männer (N=66)	(k.A.: n=1)	13	20	33	50	19	29	--	--
Frauen (N=25)	<i>DesignerInnen</i> (N=49)	3	12	17	68	3	12	2	8
Männer (N=24)		2	8	15	63	7	29	--	--
Frauen (N=45)	<i>ÜbersetzerInnen</i> (N=62)	10	22	20	44	11	24	4	9
Männer (N=17)		2	12	9	53	5	29	1	0,6
Frauen (N=69)	<i>LektorInnen</i> (N=81)	19	28	25	36	17	25	2	3
Männer (N=12)	(k.A.: n=6)	1	8	3	25	8	67	--	--

Quelle: Eigene schriftliche Befragung (2003) von JournalistInnen, DesignerInnen, ÜbersetzerInnen, LektorInnen (N=306, davon 187 Frauen, 119 Männer). Summe der Zeilenprozente teils unter 100% wegen fehlender Antworten (missings n=7). Nur Kinder unter 18 J. berücksichtigt.

Tabelle A5:

Typen von Erwerbsarbeit und ihre Regulierung				
Regulations- modi	Klassische Professionen	'Alleindienstleister'	Semi-Professionen	Verberuflichte Arbeitnehmer
Dimensionen	Institutionalisierte Selbstregulation	<i>individuell:</i> Aushandlung in Netzwerkstrukturen kollektiv: hybrider Regulationstypus	institutionelle Regulation auf niedrigem Niveau	korporatistischer Regulationstypus (Normalarbeits- verhältnis)
Zugang zu Pro- fession / Beruf	Zugangskontrolle über staatlich regulierte Bildungsgänge u. Akkreditierung	Vielfältige, insbes. aka- demische Ausbildungs- gänge, z.T. an Privatschu- len	Vollzeitschulische Aus- bildungsgänge, unein- heitlich (Länder), geschlechtersegregiert	Zugang durch staatl. reguliertes duales Berufsbildungssystem
Qualifikations- und Qualitäts- standards	Selbstregulation durch Berufsverbände und Kammern	Freiwillige Vereinigungen mit geringer Regulations- macht	geringe staatl. Regulati- on von Standards, zweit- klassige Ausbildungen	Inkorporation von 'Beruflichkeit' in Arbeitsorganisation (Facharbeitsprinzip)
Einkommens- und Markt- position	Staatl. garantiertes Monopol zur Erbrin- gung von Leistungen Kontrolle von Preis u. Qualität	Konkurrenz mit anderen Berufsgruppen keine Monopolstruktur individuelles sozial- kulturelles Kapital	niedriges Lohnniveau (Zuverdienst) geringe gewerkschaftl. Organisierung kein Lebensberuf	Einkommen auf Basis von Tarifverträgen, Betriebszugehörigkeits- dauer, beruflicher Posi- tion
Soziale Sicherheit	Private Vorsorge auf Basis hoher Einkom- men	Spezielle Sozialversiche- rung (<i>Künstlersozialver- sicherung</i>) (KV, RV, PV)	geringes Sicherungsni- veau (z.B. Ausbildung nicht sv-pflichtig)	Soziales Sicherungs system (KV, AV, RV, PV)
Verknüpfung von Erwerbsarbeit und privater Lebensform	“ <u>Male breadwinner / female housewife</u> ” <i>dual career</i>	<i>Plurale Muster,</i> vorw. "dual-earner" / "dual-career"	“ <u>Male breadwinner / female housewife</u> ” (part-time)	“ <u>Male breadwinner / female housewife</u> ” (part-time)
Lebenslaufmuster	?	?	Männliche / weibliche Normal- biographie	Männliche / weibliche Normal- biographie

Quelle: eigene Darstellung; Erläuterung der Abkürzungen: KV=Krankenversicherung, RV=Rentenversicherung, PV=Pflegeversicherung, AV=Arbeitslosenversicherung, aus: Gottschall/Betzelt 2003: 209.

