

Manske, Alexandra

Article

Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Manske, Alexandra (2016) : Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 4, pp. 498-516,
<https://doi.org/10.1688/IndB-2016-04-Manske> ,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26475>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196056>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Alexandra Manske*

Zwischen den Welten:

Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen**

Zusammenfassung – Der vorliegende Beitrag untersucht Arbeitsverhältnisse der Kultur- und Kreativberufe. Es gibt einige empirische Anhaltspunkte, dass sich hier eine neue Stufe der Flexibilisierung von Arbeit vollzieht, die als Erwerbshybridisierung zu beschreiben ist. Die Frage ist, unter welchen beschäftigungs- und arbeitspolitischen Bedingungen und in welchen empirischen Formen sie auftritt sowie welche Arbeitswirklichkeiten sich damit verbinden. Argumentiert wird, dass die Aufteilung von Erwerbsformen nach sozialversicherungspflichtig versus selbständig nur mehr zu kurz greift und dass sich in den Kulturberufen hybride Arbeitsverhältnisse entwickeln, die sich als Grenzgänge zwischen Erwerbsformen und Arbeitsverhältnissen manifestieren. Exemplarisch diskutiert wird dieses Problem am Beispiel der Designbranche. Empirische Basis ist eine umfassende, qualitative Studie über künstlerisch-kreative Arbeit im arbeitengesellschaftlichen Strukturwandel, die eine Feldstudie von zwei Feldern der Designbranche umfasst: Kommunikations- und Modedesign. Deutlich wird an diesem Beispiel, dass sich das Phänomen der Erwerbshybridisierung korrespondierend mit der institutionellen Umwelt ausbildet, dass es daher zu strukturell differenzierten Grenzgängen kommt und dass damit Herausforderungen für die Interessenpolitik im Kulturbereich verbunden sind.

Between worlds: Hybrid employment in the cultural industries

Abstract – This article examines labour relations in the creative industries. There is some empirical evidence to suggest that a new level of work flexibility is emerging in the creative industries, which can be described as employment hybridisation. The question is which labour conditions and industrial relations lead to hybrid employment patterns and which work realities are connected with them. I will argue that in the cultural industries hybrid employment patterns evolve that occur as boundaries between self-employment and employed working conditions. This argument is illustrated with examples from the design industry. The empirical basis is a comprehensive, qualitative study of artistic and creative work, including a field study of two fields in the design industry: communications and fashion design. It is clear from this example that the phenomenon of employment hybridisation corresponds with the institutional environment. Thus, there are structurally differentiated border crossings. Finally, this poses a challenge for industrial relations in the cultural sector.

Key words: **cultural industries, self-employment, labour relations, precarious work, hybrid employment** (JEL: J49, J59, J81, Z11)

* Alexandra Manske, Jg. 1969, Vertretungsprofessorin für Arbeit, Organisation, Innovation an der Universität Hamburg, Welckerstr. 8, D – 20354 Hamburg.
E-Mail: Alexandra.Manske@wiso.uni-hamburg.de.

** Artikel eingegangen: 6.4.2016
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 27.9.2016.

1. Einleitung

Ist der „Trend zur Selbständigkeit gebrochen“ (Brenke 2015: 791), seitdem (solo-)selbständige Arbeit in Deutschland zurück geht? Zumindest für den Kultur- und Kreativbereich scheint diese Annahme etwas gewagt. Denn während offenbar die Notgründungen als Reaktion auf sozialrechtliche Re-Regulierungen abnehmen, ist ein entsprechend großer Einfluss von institutionellen Fördermaßnahmen auf selbständige Arbeit im Kultur- und Kreativbereich bislang nicht festzustellen (Söndermann 2014: 40). Diese Relation sagt jedoch noch nichts über die Dynamiken von selbständiger Arbeit in diesem Bereich der Arbeitswelt aus. Denn es gibt einige empirische Anhaltspunkte, dass sich im Kultur- und Kreativbereich eine neue Stufe der Flexibilisierung von Arbeit vollzieht (Manske 2015, 2016). Sie steht im Zusammenhang mit einer seit den 1990er Jahren zunehmend marktorientierten Steuerungslogik, die sich auf Ebene der Arbeitsverhältnisse in einer Projektifizierung, Prekarisierung und Ökonomisierung zeigt und exemplarisch an der Zunahme solo-selbständiger Arbeit deutlich wird. Dabei verdichten sich die Anzeichen, dass dahinter oftmals Pendlexistenzen stecken, die zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit schwanken und somit zu Grenzgänger_innen zwischen Erwerbsformen und Arbeitsverhältnissen werden (Fachinger 2014). Diese Entwicklung wird als Ausdruck einer Erwerbshybridisierung beschrieben (Bögenhold/Fachinger 2012).

Im Folgenden stellt sich die Frage, unter welchen beschäftigungs- und arbeitspolitischen Bedingungen es zu dieser Erwerbshybridisierung kommt, in welchen empirischen Formen sie auftritt und welche Arbeitswirklichkeiten sich damit verbinden. Exemplarisch herangezogen wird zu diesem Zweck die Designbranche, in der zwar der Selbständigen-Anteil deutlich schneller gewachsen ist als die vergleichbare Zahl der Selbständigen in der Gesamtwirtschaft. Stellenweise liegt er bei bis zu 70 Prozent (Söndermann 2012). Auch hier ist jedoch zu fragen, ob die empirischen Verhältnisse nicht deutlich heterogener sind und selbständige Arbeit vielmehr auch Grenzgänge zwischen verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsformen impliziert. Argumentiert wird, dass die Aufteilung von Erwerbsformen nach sozialversicherungspflichtig versus selbständig nur mehr zu kurz greift und dass sich in den Kulturberufen hybride Arbeitsverhältnisse manifestieren, die als Grenzgänge zwischen Erwerbsformen, Arbeitsverhältnissen, sowie zwischen Erwerbsfeldern auftreten. Damit wird gewissermaßen eine dritte Gruppe von Kulturberufler_innen in den Blick genommen, die sich dauerhaft weder in die eine oder andere Form einfügt, sondern deren strukturelle Grenzen verschiebt und sich daher als dauermobile Arbeitskraft präsentiert.

Die These wird in folgenden Schritten diskutiert. Zunächst wird die methodische Anlage der Studie skizziert, die diesem Beitrag zugrunde liegt (2.). Sodann wird der empirische Trend zur Erwerbshybridisierung im Kultur- und Kreativbereich geschildert (3.). Anschließend werden die beschäftigungs- und arbeitspolitischen Charakteristika der Designbranche vorgestellt und hybride Arbeitsverhältnisse empirisch illustriert (4.). Das Fazit resümiert die Befunde und benennt offene Fragen (5.).

2. Vorgehen und Methode

Die vorliegenden Ausführungen bilden den Ausschnitt einer Studie über künstlerisch-kreative Arbeit im arbeitsgesellschaftlichen Wandel, die die Autorin im Rahmen verschiedener Projektkontexte, gefördert von BMBF und HBS, im Zeitraum 2007-2014 durchgeführt hat (Manske 2016). Bestandteil dessen war eine qualitative, soziologische Feldanalyse der Designbranche in Anlehnung an Bourdieu (1997).

Die empirische Analyse zeigte, dass die Designbranche aus unterschiedlich ausdifferenzierten Subfeldern besteht (Söndermann 2009). Erforderlich wurde somit eine methodische Differenzierung, die sich in Fortführung sowie Erweiterung des Forschungsstandes auf freiberuflich Erwerbstätige in der Kommunikationsdesign- und Modebranche konzentriert. Die Dokumentenanalyse zeige auch, dass die verfügbaren Kulturwirtschaftsberichte sowie Berufsstatistiken nicht kongruent und die Berufs- und Tätigkeitsbegriffe nicht einheitlich definiert sind, sodass die Angaben stark interpretationsbedürftig sind.¹ Die Feldlogiken und -dynamiken ließen sich daher am aussagekräftigsten qualitativ erschließen. Verschiedene, methodische Verfahren kamen dabei zum Einsatz – Interviews mit Akteur_innen, Expertengespräche, Dokumentenanalysen, teilnehmende Feldbeobachtungen, sowie eine Intensivfallstudie zur Sozialordnung in einer Designagentur (Manske/Brunsen 2016). Es wurden 55 Akteur_inneninterviews und „authentische Gespräche“ (Przyborski/Wohlrab-Sahar 2010: 143) mit Beschäftigten aus Kultur- und Kreativberufen, vornehmlich mit solo-selbständigen (Mode- und Kommunikations-)Designer_innen erhoben, sowie 16 systematische Expert_innengespräche z.B. aus Berufsverbänden geführt. Die Auswertungsstrategie folge im Kern den Grundlagen der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) sowie in Anlehnung an die dokumentarische Methode (Bohnsack 2010). Valides Wissen über die spezifischen Strukturen und Bedingungen des Untersuchungsfeldes wurde so auf verschiedenen Wegen generiert.

Untersuchungsort war mit Berlin ein sozialräumlicher Zusammenhang, in dem sich der Kultur- und Kreativbereich wie in einem Brennglas beobachten lässt. Denn zum einen hat sich die Designbranche in den letzten Jahren von ihren ursprünglichen Knotenpunkten im Rhein-Main-Gebiet sowie Hamburg zunehmend nach Berlin verlagert (Thiel 2005). Zum anderen hat diese Stadt mit knapp 9 % der Erwerbstätigen den höchsten Anteil an Kulturbeschäftigten und in dieser Hinsicht folglich eine her-

¹ Der Monitoring-Bericht des BmWi subsumiert unter „Designwirtschaft“ sieben Subbranchen: Werbebranche, Grafik- und Kommunikationsdesign, Schmuck- und Industrie-, Produkt- und Modedesign, Interior Design und Innenarchitektur, Fotografie (Bertschek/Ohnemus/Erdsiek/Kimpeler/Rammer/Schulze Schleithoff/Shala 2014: 71). Söndermann (2012) folgt dem International Standard Classification of Occupations (ISCO) in der Version des Jahres 2008. Der Arbeitsmarkt Kultur (Schulz/Zimmermann/Hufnagel 2013) folgt der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 1992 (KldB 1992). In einer Sonderauswertung des Mikrozensus nach der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes (KldB 2010), wird dagegen von „technischen Mediengestaltern“ als Synonym für Kommunikationsdesigner_innen gesprochen (Liersch/Asef 2015: 16). Modearbeit verbirgt sich in diesem Bericht als Residualkategorie hinter der Berufsklassifikation 933 (Kunsth Handwerk und Bildende Kunst).

ausgehobene Bedeutung (Liersch/Asef 2015: 17). Um deren spezifische Standortbedingungen zu beschreiben, hat sich das Schlagwort von „arm, aber sexy“ eingebürgert (Manske/Merkel 2008) – angesprochen ist damit der hohe Anteil an selbständigen, unterdurchschnittlich verdienenden Kulturarbeiter_innen, die es vermehrt seit dem Mauerfall nach Berlin zieht (Manske 2016).

Der Artikel atmet ein Stück „Berliner Luft“, da neben überregionalen, strukturellen Entwicklungen von Kulturarbeit regional spezifische Branchenverhältnisse erläutert werden. Zugleich wird damit der historischen Tatsache Rechnung getragen, dass sich Künstler und Kreative vorzugsweise in Großstädten und insbesondere in Berlin ansiedeln (Mundelius 2009; Simmel 2006). Man könnte daher einwenden, dass die Aussagekraft der empirischen Befunde eingeschränkt ist. Zudem weisen auch beispielsweise Hamburg, Köln oder München spezifische Standortbedingungen auf, die gesondert zu untersuchen wären (vgl. Kreativwirtschaftsbericht Hamburg 2012: 128ff.). Dass dies aus Kapazitätsgründen nicht erfolgt ist, deutet sicherlich gewisse Grenzen unserer Untersuchung und weiteren Forschungsbedarf an. Allerdings ist der ökonomische Strukturwandel und der politische Status als Hauptstadt mit einer Privatisierung des städtischen Raums, mit einem starken Kostenauftrieb für private und gewerbliche Mieten, sowie schließlich mit einer Neuordnung des städtischen Möglichkeitsraums für Künstler und Kreative verbunden (Häußermann/Läpple/Siebel 2008: 279ff.; Holm 2011). So treten in Berlin inzwischen Phänomene hervor, die dessen Besonderheit ein Stück weit einebnen.

Bevor auf die Designbranche fokussiert wird, wird zunächst mit Sekundärdaten die These unterfüttert, dass sich im Kulturbereich ein hybrider Arbeitstypus herauskristallisiert, der durch Grenzgänge zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit geprägt ist.

3. Erwerbshybridisierungen

Der Kultur- und Kreativbereich zeichnet sich seit jeher durch flexible Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse sowie durch einen hohen Anteil selbständiger Arbeit aus (Haak/Schmid 2001). Anstelle von wohlfahrtsstaatlich regulierten Tätigkeits- und Arbeitsfeldern sowie institutionell geregelten Berufszugängen finden sich Erwerbsmuster, die gemessen an klassischen Normalitätsvorstellungen erwerbsbiografische Unsicherheit implizieren (Betzelt 2006).² Insbesondere diese Abweichungen von der sogenannten Normalarbeit sind es, die den Kultur- und Kreativbereich vor dem Hintergrund des Strukturwandels von Arbeit seit den 1990er Jahren als ein Modellfall für künftige Arbeits- und Erwerbsformen erscheinen ließen, insbesondere in Bezug auf die stark anwachsende Gruppe der Solo-Selbständigen (Dietrich 1998).

² Die Kulturberufe gehören zu den Freien Berufen. Freiberufler sind, sofern sie alleine arbeiten, definitionsgemäß Solo-Selbständige (Mai/Marder-Puch 2013: 483). Deshalb werden selbständige Kulturarbeiter_innen gemeinhin als „freiberuflich“ bezeichnet. Allerdings ist das nur bedingt richtig. Definiert man den professionellen Beruf als hochqualifiziert und ständisch eingeteilt, trifft erstes Kriterium weitgehend zu. Ständisch eingeteilt ist künstlerisch-kreative Arbeit jedoch in der Regel nicht (Müller-Jentsch 2012: 85).

Zunächst wurde im Vergleich zum tradierten Modell regulierter Industriearbeit konstatiert, dass die „neuen Selbständigen“ (Bögenhold/Leicht 2000) den Marktrisiken vergleichsweise unmittelbar ausgesetzt sind, da sie oftmals nicht nur ohne Betriebskapital agieren, sondern auch in einem semi-abhängigen Verhältnis zu ihren Auftraggebern stehen (Betzelt 2006). Deren Soziallage wurde schon früh als hybride Selbständigkeit gedeutet und von einem hybriden Regulationstypus gesprochen (Egbringhoff 2007; Gottschall/Betzelt 2003). Explizit um Grenzgänge zwischen Erwerbsformen und Arbeitsverhältnissen ging es dabei jedoch noch nicht. Im Zentrum der Betrachtungen standen vielfach Gründungsmotive zwischen einer Ökonomie der Not vs. Selbstverwirklichung (Bögenhold/Staber 1990) und die wohlfahrtsstaatliche Regulierung von selbständiger Arbeit im Kulturbereich. Dabei rieben sich die Diskussionen vorrangig an der Frage von Subjektivierungs-, Entgrenzungs- und Vermarktlichungsprozessen der Arbeitswelt (Gottschall/Voß 2003; Voß/Pongratz 1998; Sauer 2010).

Egbringhoff (2007) beispielsweise definiert hybride Muster von Selbständigkeit als „Selbständigkeit auf Zeit“ (ebd.: 345) und damit als eine formal abgegrenzte, zeitliche Abfolge von abhängiger und selbständiger Arbeit. Im Hinblick auf die wohlfahrtsstaatliche Regulierung konstatieren Gottschall/Betzelt (2003) einen „hybriden“ Regulationsmodus von freiberuflich Beschäftigten der Fernseh- und Medienbranche, die als „feste Freie“ angestellt und begrenzt in das Betriebsgeschehen integriert waren (Gottschall 1999). Auf kollektiver Ebene sei die hybride Regulierung von Arbeit statt durch traditionelle Interessenpolitik eher durch Berufsverbände mit geringer Regulationsmacht gekennzeichnet (Betzelt 2006: 87). Eine Entsprechung fand diese Diagnose im Diskussionskontext über „Industrielle Beziehungen“ (Müller-Jentsch 2007), wonach in „Gründerunternehmen der neuen Wissens- und Dienstleistungsökonomie“ (Schmierl 2001: 440) eine Abnahme traditioneller Interessenvertretung durch das Aufkommen projektbezogener, individueller und informeller Formen der Interessenartikulation und -vermittlung stattfindet. Konstatiert wurde ein Trend zur „Diversifizierung der Arbeits- und Organisationsformen“ (Heidenreich/Töpsch 1998: 14) und eine „Hybridisierung der industriellen Beziehungen“ (Schmierl 2006), nämlich eine Erosion traditioneller Interessenvertretung, Restrukturierungsbemühungen von Kollektivakteuren und grundlegend neue Formen der Interessenartikulation, die stärker marktorientiert als arbeitspolitisch ausgerichtet sind (Vogl 2008).

Im Kern haben diese Analysen gezeigt, dass sich die Dichotomie der industriegeellschaftlichen Arbeitswelt entlang des Antagonismus von Kapital vs. Arbeit bzw. Unternehmer vs. Arbeitnehmer durch den Formwandel von Selbständigkeit partiell in Auflösung befindet. Sie lieferten darüber hinaus die Erkenntnis, dass sich in dem stark expandierenden Bereich der künstlerisch-kreativen Arbeit eine spezifische Arbeitswirklichkeit etabliert hat, die sowohl die Arbeitsverhältnisse als auch die industriellen Beziehungen in Bewegung bringt und sich traditionellen Strukturmustern weitgehend entzieht (Manske/Schnell 2010).

Dass die Arbeits- und Sozialverhältnisse womöglich stärker flexibilisiert sind, als zunächst mit dem Fokus auf Solo-Selbständigkeit angenommen wurde, lassen jüngere Untersuchungen vermuten. Denn der marktgetriebene Wandlungsdruck auf den öffentlichen Kultur- und Medienbetrieb, die Umwandlung von Kulturinstitutionen in

GmbHs, sowie die Outsourcing- und Restrukturierungsprozesse von privatwirtschaftlich organisierten Kreativbranchen haben die Herausbildung einer projekteprägten Bewährungsordnung forciert, was mit einer Zunahme von selbständiger Arbeit, geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und „Projektkarrieren“ korrespondiert (Apitzsch 2010; Bertschek et al. 2016; Haak 2008; Koppetsch 2006; Loacker 2010; Raunig 2007). Hinzu kommt, dass sich der künstlerisch-kreative Arbeitsmarkt durch eine wachsende Verkopplung von öffentlichen und privatwirtschaftlich organisierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen auszeichnet, wie Ebert, Gnad, Nitt-Drießelmann, Sivers, Stiller, Wagner und Wedemeider (2012) am Beispiel der Verflechtung des öffentlichen und privaten Fernseh- und Rundfunkbetriebs untereinander sowie mit der Filmindustrie zeigen. Darin zeichnen sich wechselnde Beschäftigungsformen und rasche Stellungswechsel ab, etwa eine projektbestimmte Mitarbeit als Free Lancer bis hin zu auf Dauer angelegten, temporären Beschäftigungsverhältnissen, etwa als eine neue, lose Form von „festen Freien“ (mit kleineren Aufträgen nebenbei) oder Scheinselbstständige (ohne weitere Auftraggeber).³

Wenn vor diesem Hintergrund eine Erwerbshybridisierung konstatiert wird, dann werden hier damit in einem radikal etymologischen Sinne soziale Dinge, Sachverhalte oder Formen bezeichnet, die nicht eindeutig zu klassifizieren sind, weil sie aus einer praktischen Vermischung verschiedener Entitäten oder Fragmenten bestehen.⁴ Dies umfasst diskontinuierlich episodische sowie synchron kombinierte Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Ein solch hybrider Erwerbsstatus, der sowohl Erwerbsformen als auch –felder überbrückt, tritt sowohl in den klassischen Kunstdisziplinen, etwa im Bereich der Darstellenden Künste, dem Journalismus wie aber auch in überwiegend privatwirtschaftlich organisierten Kreativarbeitsmärkten auf (Bögenhold/Fachinger 2012; Keuchel 2009; Krause 2010). Heute existiert demnach „eine dritte Gruppe, die sowohl freiberuflich als auch über Zeitverträge (...) abhängig beschäftigt ist“ (Keuchel 2009: 1), und sich insofern „zwischen den Welten“ (ebd.: 2) bewegt. Besonders davon betroffen ist die steigende Anzahl jener mit labilem Erwerbsstatus, die zwar überwiegend selbständig, aber je nach Auftragslage abhängig beschäftigt arbeiten oder auf mehrere Einkommensquellen angewiesen sind – im Feld des Journalismus beispielsweise betrifft das mindestens 17 Prozent der Selbständigen (Bögenhold/Fachinger 2012: 11f.).⁵ Obgleich allgemein die Einkommen der Kultur-

³ Nach Euteneuer (2011) lässt sich zwischen „Freelancern“ und „Selbständigen“ dergestalt unterscheiden, dass Freelancer auf der Basis stabiler Beziehungen zu einem oder wenigen Arbeitgebern versuchen, ein passables Einkommen zu erzielen und daher überwiegend betriebsnah arbeiten. Selbständige dagegen suchen sich „berufliche Autonomiespielräume zur ›freien‹ Berufsausübung zu erarbeiten.“ (ebd.: 126).

⁴ Etymologisch entstammt der Begriff der Naturkunde und wurde von Plinius dem Älteren in seiner *Naturalis historia* eingeführt, um das tierische Resultat einer Überkreuzung von Haustieren zu etikettieren (Warren 1884).

⁵ Die Entgrenzung von Erwerbsformen ist nicht zuletzt für die soziale Absicherung von Kulturschaffenden problematisch, da das Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) seit seiner Installierung im Jahr 1981 von einem durchgehend selbständigen Erwerbsstatus ausgeht (Manske 2013).

berufe einer hohen Schwankungsbreite zwischen den einzelnen Teilsegmenten unterliegen, liegen sie insgesamt unter dem Durchschnitt des Verdienstes von Personen mit gleichem Bildungsniveau aus anderen Branchen (Schulz/Zimmermann/Hufnagel 2013). 37,5 Prozent aller Erwerbstätigen im Kultur- und Kreativbereich werden im Monitoring-Bericht des BmWi als geringfügige Erwerbstätige klassifiziert, sind demnach entweder auf Minijob-Basis beschäftigt oder bleiben mit ihrem selbständig erwirtschafteten Einkommen unterhalb der Umsatzsteuergrenze (Bertschek et al. 2016).

Es drängt sich daher die Annahme auf, dass die hier betrachteten Grenzgänge nicht individuell erwünscht sind, sondern vielmehr aus einer Ökonomie der Not resultieren, die durch materiell prekäre Soziallagen entsteht (vgl. Bögenhold/Fachinger 2012: 8f.). Sie stellen insofern gewissermaßen die soziale Praxis einer Erwerbshybridisierung dar. Auf der arbeitsorganisatorischen Ebene meint Hybridisierung indes eine Kombination aus unterschiedlichen arbeitsorganisatorischen Versatzstücken und eine sequenzielle oder zeitgleiche Mischung von verschiedenen Erwerbsformen (vgl. Eichmann/Schiffbänker 2008: 9). Beruhend auf der Einschätzung von Berufsfachverbänden ist davon auszugehen, dass etwa ein Drittel aller Akteur_innen im Kulturbereich einen hybriden Erwerbsstatus hat (Keuchel 2009; Krause 2010).

Damit wird die bisherige Aufteilung von Arbeitsverhältnissen in einerseits freiberuflich und andererseits sozialversicherungspflichtig empirisch ungenau, weil sie die Arbeitswirklichkeit im Kulturbereich nicht mehr realistisch abbildet. Vielmehr wird damit eine historische Stufe der sozialen, räumlichen, zeitlichen, aber auch inhaltlichen Flexibilisierung von Arbeit greifbar (Kratzer 2013: 187), die sich auf der Ebene der Organisation von Arbeit in synchronen oder episodischen Kombinationen von selbständiger und abhängiger Arbeit darstellt und daher Statuswechsel zwischen verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsformen impliziert (Fachinger 2014: 125). Diese hybriden Arbeitsverhältnisse sind zum einen von Mehrfachbeschäftigungen zu unterscheiden, da letztere ausschließlich auf der zeitgleichen Kombination verschiedener sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten beruhen (Hoier/Ritz/Strahl 2016: 6). Zum anderen sind sie nicht ohne weiteres identisch mit der Situation von Beschäftigten im Niedriglohnbereich, die auf Basis von Minijobs, befristeten (auch selbständigen) Tätigkeiten und Leiharbeitsverhältnissen keine dauerhafte und insofern statussichere Position auf dem Arbeitsmarkt erreichen (Grimm/Hirsland/Vogel 2013: 265). Während solche Karrieren „zwischen Zugang und Ausschluss vom Erwerbsleben“ schwanken (ebd.: 250) und ein Resultat veränderter arbeitsmarktrechtlicher Regularien sind (Knuth/Kaps 2014), reflektieren die hier betrachteten Grenzgänge zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit im Kulturbereich zwar keinen vergleichbaren Strukturbruch, sondern den prozessualen, marktgetriebenen Strukturwandel von Arbeit, der offenbar in den Kulturberufen eine neue Erwerbsgruppe hervorgebracht hat. Diese Gruppe schwankt nicht zwischen Zugang und Ausschluss vom Erwerbsleben; sie verschiebt deren strukturelle Grenzen.

4. Grenzgänge in der Designbranche

Bis hierhin wurde deutlich, dass die Erwerbsformen in den Kulturberufen nicht nur entweder selbständig oder abhängig beschäftigt organisiert sind, sondern dass eine dritte Gruppe von Erwerbstätigen existiert, die zwischen Erwerbsformen und Arbeits-

verhältnissen pendelt oder diese synchron ausführt. Nachfolgend werden am Beispiel der Designbranche die beschäftigungs- und interessenpolitischen Bedingungen genauer in den Blick genommen, unter denen sich solche Grenzgänge vollziehen. Unsere empirischen Untersuchungen zeigen weitergehend, dass Grenzgänge mit dem jeweiligen, institutionellen Umfeld korrespondieren und daher in unterschiedlichen Formen auftreten. So pendeln Kommunikationsdesigner_innen beispielsweise zu einem wesentlich höheren Anteil zwischen selbständiger und abhängiger Arbeit, sind vielfach als Freelancer und insofern als projektgeprägte Zulieferer tätig. Modedesigner_innen dagegen kombinieren, meist auf einem deutlich prekären Niveau, selbständige Arbeit in den verschiedensten Schattierungen und pendeln sehr viel weniger zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit, woraus strukturell unterschiedliche Grenzgänge resultieren. Diese differenzierten Grenzgänge in der Designbranche gilt es nun in groben Strichen zu skizzieren.

4.1 Arbeitsverhältnisse

Die Designbranche ist eines der stärksten Beschäftigungsfelder innerhalb der Kulturberufe. Die Anzahl ihrer Erwerbstätigen lag laut Monitoring-Bericht zu den wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft im Jahr 2014 bundesweit bei 137.959 Erwerbstätigen, davon 81.617 abhängig Beschäftigte. Zudem waren in 2014 bundesweit 65.392 Designer_innen (auch) auf Basis eines Mini-Jobs beschäftigt (Bertschek et al. 2016: 139). Seit 2009 sind die Erwerbstätigenzahlen um gut 12.500 Erwerbstätige angewachsen (ebd.: 145). Eine Sonderauswertung des Mikrozensus weist deutlich höhere Zahlen aus. Sie ergibt, dass der Beruf Technische Mediengestaltung (entspricht Kommunikationsdesign) im Jahr 2013 196.000 Erwerbstätige und Kunsthandwerk/Bildende Kunst (worunter Modedesign subsummiert wird) 55.000 Erwerbstätige aufweist (Liersch/Asef 2015: 17). Wenngleich die Angaben schwanken, wird übereinstimmend ein großes Wachstum der Erwerbstätigenzahlen konstatiert. Auswertungen zur Entwicklung der Versichertenanzahl in der Künstlersozialkasse (KSK) von Schulz (2016) zeigen beispielsweise, dass sich die Anzahl von in der KSK selbständig versicherten Designer_innen seit Mitte der 1990er Jahre mindestens verdreifacht hat (ebd.: 169).

Materielle vs. Immaterielle Arbeit

Die Kommunikationsdesignbranche hat sich als ein Residuum der Werbebranche entwickelt, ist inzwischen aber als eigenständiges Feld zu betrachten (Manske/Brunsen 2016). Es handelt sich um Tätigkeiten, die unter Anwendung von künstlerischen und technischen Mitteln Inhalte verschiedenster Art visuell gestalten, wie etwa die visuelle Gestaltung von z.B. Markenlogos, Internetauftritten oder Visitenkarten. Produkte dieser Wissensarbeit sind daher materieller wie immaterieller Natur.

Modearbeit, insbesondere der hier betrachtete Beginn der Wertschöpfungskette, nämlich das Modedesign wird berufsstatistisch dem Kunsthandwerk subsummiert (Liersch/Asef 2015). Deren Produkte materialisieren sich in Kleidungsstücken und entsprechenden Accessoires. Sie wird hier als Arbeitstätigkeit gefasst, die sowohl den Entwurf als auch die Herstellung von Bekleidung und Modeaccessoires beinhaltet und ein handwerklich oder maschinell gefertigtes Kleidungsstück bezeichnet, also etwa

Schuhe, Gürtel oder Handschuhe. Somit handelt es sich bei Modearbeit um Arbeitsprozesse, die in eine materiale Wertschöpfungskette eingebunden sind.

Feldzugang und Qualifikationsniveau

Die Designbranche ist nicht berufsständisch reguliert, die Barrieren für den Marktzugang sind daher niedrig. Das Bildungsniveau ist gemäß der internationalen ISCED-Klassifikation als mittel bis hoch zu klassifizieren (Liersch/Asef 2015: 22). Es spiegelt jedoch unterschiedliche Ausbildungs-Pfade am deutschen Arbeitsmarkt wider (Haase/ler/Gottschall 2015).

Kommunikationsdesigner_innen brauchen für den Brancheneinstieg lediglich „*einen Laptop, einen Internetanschluss und eine Idee.*“, wie es ein von uns befragter Experte formulierte. Dennoch weist die Mehrheit (55%) ein mittleres bis hohes Bildungsniveau (Abitur, berufsqualifizierender Abschluss oder Fachhochschulreife) auf (Liersch/Asef 2015: 22). Die Ausbildung von Diplom-Designer_innen findet in der Regel an Fachhochschulen sowie an einigen Universitäten und Kunsthochschulen statt (Schulz/Zimmermann/Hufnagel 2013: 75). Auffällig ist, dass Selbständige in der Regel höher qualifiziert sind als Angestellte, da etwa 15 Prozent von ihnen einen Universitätsabschluss haben, während der Anteil mit Universitätsabschluss bei angestellten Designer_innen bei knapp sechs Prozent liegt (BDG 2012: 29). Zugleich verfügen sieben Prozent aller selbständig arbeitenden und drei Prozent aller angestellten Designer_innen neben dem Schulabschluss über keine weitere Ausbildung (Schaffrina 2014: 6).

Dagegen existieren für Modedesigner_innen kaum professionell regulierte Berufs- und Karrierepfade. Deren Ausbildung findet meist an Modeschulen statt. Modeschulen sind nach dem Prinzip eines schulischen Ausbildungssystems organisiert. Sie unterliegen meist trägerspezifischen Regelungen, bieten keinen Qualifikationsschutz und sind häufig kostenpflichtig (Gottschall 2010: 681). Passend dazu erklärte eine von uns befragte Expertin eines Berufsverbands, dass selbst jene Modedesigner_innen, die renommierte Modeschulen besuchen, große Probleme mit dem Berufseinstieg hätten, auch weil teilweise sogar unbezahlte Praktika das Eintrittstor in die Welt der Modearbeit seien (vgl. auch Klün 2014: 86). Eine befragte Verbands-Expertin kommentiert die Lage wie folgt.

„Denn angestellte Designer - wo sollen die angestellt sein? Die Firmen können Sie an einer Hand abzählen. [...] Viele junge Kolleginnen, die gut ausgebildet sind und tolle Schulen mit großen Versprechungen besucht haben, haben alle heute große, große Schwierigkeiten. Diese machen oft noch gute Weiterbildungen und Aufbaustudiengänge. Trotzdem finden sie keine Anstellungen. Es werden immer nur unbezahlte Praktika angeboten. In der Modebranche ist es sehr schwer.“ (Experteneinschätzung).

Demgegenüber stehen hohe Investitionskosten des Markteinstiegs. Nach Experteneinschätzung benötigen Modedesigner_innen etwa 100.000 Euro Investitionskapital für eine professionelle Ausstattung mit Produktionsmitteln. Vor diesem Hintergrund starten viele Modedesignerinnen ihr Geschäft vom sprichwörtlichen Küchentisch aus.

Einkommensverhältnisse

Die Sonderauswertung des Mikrozensus von Liersch/Asef (2015) zeigt für das Feld Kommunikationsdesign, dass die monatlichen Netto-Einkommen von abhängig Beschäftigten im allgemeinen Durchschnitt liegen (ebd.: 30). Dagegen sind die Einkommen von selbständigen Kommunikationsdesigner_innen vielfach sehr niedrig (Söndermann 2012). So erzielen ca. 14 Prozent einen jährlichen Umsatz von weniger als 14.000 Euro, in der Brutto-Einkunftsspanne von 20.000 bis 40.000 Euro p.a. liegen 27 Prozent (BDG 2012: 73).

Zu den Einkommensverhältnissen in der kleinteiligen Modebranche liegen kaum aufgeschlüsselten Daten vor. Doch werden im Kunsthandwerk, dem die Modebranche statistisch angehört, besonders niedrige Einkommen erzielt. Demnach verfügte etwa die Hälfte der Beschäftigten (49%) über ein monatliches Einkommen von weniger als 1.100 Euro (Liersch/Asef 2015: 29). Zudem erzielt in Berlin etwa die Hälfte aller existierenden Modelabels einen Umsatz unter 17.500 Euro p.a. und ca. 40 Prozent aller selbständigen Modedesigner_innen gehen zusätzlich einem Mini-Job nach (Kulturwirtschaft Berlin 2008: 69).

Korrespondierend mit Söndermann (2012), wonach insbesondere selbständige Designer_innen geringe Einkommen erzielen, zeigt der Kultur- und Kreativwirtschaftsindex für Berlin und Brandenburg, dass 45% der befragten Modedesigner_innen und 30% der Kommunikationsdesigner_innen nicht von ihrem beruflichen Einkommen leben können (KKI 2011: 9). Im Zeitverlauf seit 2011 hat sich die bilanzierende Bewertung des persönlichen Einkommens in beiden Feldern sogar verschlechtert (KKI 2015: 16).

Arbeits- und Beschäftigungsformen

Die Arbeit von Kommunikationsdesigner_innen ist bedingt durch ihre historische Verbindung zur Werbebranche stärker in ein institutionalisiertes Gefüge eingewoben als Arbeitsverhältnisse in der Modebranche. Die Verzahnung zeigt sich etwa darin, dass selbständige Designer_innen häufig Zulieferer für größere Agenturen und Unternehmen sind. Sie agieren als unternehmensnahe Dienstleisterin für andere Wirtschaftsbranchen (z.B. Werbung, Modebranche, Verpackungs-, Autoindustrie, Maschinenbau) sowie als personennahe Dienstleisterin, die Endkunden in Eigenregie bedienen (Söndermann 2009: 105). Freiberuflich arbeitende Kommunikationsdesigner_innen sind somit oftmals als Sub-Unternehmer_innen mit der Agenturlandschaft vernetzt, arbeiten auf Projektbasis oder angestellt für Werbe- und Design-Agenturen. Daraus erklärt sich der vergleichsweise hohe Anteil von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen von bundesweit 57% (Söndermann 2012: 32). Dass es sich dabei nicht um dauerhafte Arbeitsverhältnisse handelt, deuten Erhebungen von Berufsverbänden an (Schaffrina 2014). Demnach machen sich Designer_innen mit zunehmender Berufserfahrung selbständig (vgl. auch KKI 2011).

Typisch ist ein Verlauf, wonach bereits während des FH-Studiums in einer Agentur auf Basis eines Mini-Jobs oder im Rahmen eines Praktikums gearbeitet wird, was sich oft als gleitender Übergang erweist, an den sich eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit oder die Position einer fest-freien Mitarbeit anschließt. So etwa im Fall der

befragten Frau S., die nach ihrem Studienabschluss zunächst einige Praktika absolvierte und seitdem im Wechsel selbständig und abhängig beschäftigt arbeitet. Von einem anderen Befragten wird dieser Erwerbsverlauf als „*Taufelskreislauf*“ im Hinblick auf mangelnde Arbeitsautonomie und geringe Einkommen beschrieben. So stieg auch Frau S. nach einem Jahr aus der Agentur aus und arbeitet seitdem selbständig in Eigenregie sowie als Freelancerin für ihre ehemalige und andere Agenturen. Diese freiberuflichen Aufträge sind für sie existenziell wichtig; zugleich halten sie sie in einem Gefühl von wirtschaftlicher und sozialer Abhängigkeit. Nach ihrer Selbstwahrnehmung befindet sie sich in einem anhaltenden Bewährungsprozess, da sie nur von Tag zu Tag planen kann: „*Das war der härteste Sommer meines Lebens*“. Diese und ähnliche Erfahrungen stehen hinter der statistischen Angabe, dass mehr als die Hälfte aller selbständigen Kommunikationsdesigner_innen in Berlin bereits länger als fünf Jahre auf eigene Rechnung arbeitet (KKI 2011: 8).

Dagegen sind in der Modebranche betriebsnahe Tätigkeiten nicht vergleichbar verbreitet. Freie Mitarbeit und projektbezogene Betriebszugehörigkeit existieren zwar auch hier, nehmen aber einen geringeren Stellenwert ein. Im Modefeld ist in der Regel das selbständig betriebene Modelabel das Projekt. Bundesweit sind mehr als 75 Prozent aller Erwerbstätigen in „Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- u.ä. Design“ freiberuflich tätig. 30 Prozent aller abhängig Beschäftigten in diesem Feld arbeiten zudem in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Söndermann 2012: 41ff.). Die Fluktuation ist relativ hoch. 32% aller selbständigen Modedesigner_innen in Berlin betreiben ihr Modelabel weniger als fünf Jahre (KKI 2011: 8). Das institutionell strukturierte Gegenbild zur Agenturlandschaft im Kommunikationsdesign stellen große Modelabels dar, aber auch etwa Bekleidungs-Boutiquen, Bekleidungsketten wie z.B. H&M oder Zara. Während projektbestimmte Arbeitsverhältnisse überwiegend auf saisonal bedingter Mitarbeit, z.B. im Kontext von Fashion Shows beruhen, jobben Modedesigner_innen oftmals in solchen Bekleidungsketten oder in kleineren Modeboutiquen auf Minijob-Basis. Anders als im Falle von Kommunikationsdesign sind diese Jobs oftmals unterhalb des Qualifikationsniveaus einer Modedesignerin angesiedelt. Verbreitet sind auch informelle Netzwerke, in denen sich Modedesigner_innen zusammenschließen und ihre eigenen Labels in einem Modestore verkaufen.

So bietet etwa eine befragte Hutdesignerin ihre Produkte in der Boutique einer anderen Designerin an. Als Gegenleistung übernimmt sie Verkaufsschichten und beteiligt sich an der Ladenmiete bzw. zahlt eine Provision an die Geschäftsbesitzerin. Dass diese wirtschaftliche Existenz häufig mit unsteten Verläufen verbunden ist, zeigt ein anderes Beispiel einer selbständigen Modedesignerin. Als ausgebildete Schneiderin ist Frau M. eine der vielen Quereinsteiger_innen, die unter ihrem eigenen Label in Berlin Modeprodukte produzieren und vertreiben. Seit mehr als zehn Jahren ist sie in verschiedenen Konstellationen als selbständige Modedesignerin tätig – in Kombinations- (Mode + Gastronomie) oder reinen Modeprojekten. Der Wechsel zwischen diesen verschiedenen Erwerbskonstellationen und –feldern scheint vorwiegend aus ökonomischen Gründen zu geschehen, da sie „*kein finanzielles Polster über Familie oder andere Geldgeber im Rücken*“ habe. Saisonware reduziert sie aus Kostengründen auf ein Minimum. Oft wisse sie am 10. des Monats nicht, ob sie am Ende genügend Geld haben werde, um ihre fixen Kosten zu decken. Um die Marktrisiken in einem kol-

lektiven Rahmen zu handhaben, ging Frau M. mit zwei Designerinnen aus ihrem beruflichen Netzwerk eine arbeitsteilige Kooperation ein. Die drei gründeten eine Ateliergemeinschaft und boten darin ihre je individuellen Labels zum Kauf an. Das Projekt zu dritt scheiterte jedoch. Nach einer beruflichen Auszeit, die sie zwischenzeitlich auf den Status einer Hartz IV-Bezieherin zurückwirft, führt sie nun eine kleine Ladenwerkstatt in einem gutbürgerlichen Außenbezirk von Berlin. Hier versucht sie als seriöse Modedesignerin für gehobene Ansprüche älterer Damen Fuß zu fassen.

4.2 Interessenpolitische Koalitionen

In arbeitspolitischer Hinsicht sind beide Felder schwach organisiert. Traditionelle Formen der Interessenvertretung stoßen hier an ihre Grenzen (vgl. Artus/Böhm/Lücking/Trinczek 2006). Das bedeutet aber nicht, dass es keine Berufsorganisationen gibt. Vielmehr haben sich intermediäre Interessenvertretungen entwickelt, die als hybride kollektive Akteure zu betrachten sind (Gottschall/Betzelt 2003). Sie überschreiten zum einen die traditionelle Arbeitsteilung von Gewerkschaften und Betriebsräten und eröffnen zum anderen neue arbeitspolitische Handlungsarenen. Diese hybriden interessenpolitischen Organisationsformen treten teils als explizite Berufsorganisation auf, firmieren teils aber auch eher vage als Netzwerke, die zwischen interessenpolitischer Vereinigung und marktorientierter Verbandsarbeit schwanken. Deren relativ offene Strukturen wurden von einem Vertreter eines Berufsverbands als Tor zu arbeitspolitischen „*Wild-West-Verhältnissen*“ beschrieben.

Im Folgenden wird ein Schlaglicht auf Berufsverbände sowie auf Formen der Interessenartikulation geworfen, die je spezifisch für eine Hybridisierung von Interessenpolitik stehen.

Berufsverbände

Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung für freiberufliche Designer_innen existiert mit Mediafon und connexx.av (ver.di) nur in Ansätzen. Sie arbeiten mit geringen personellen Ressourcen an der Beratung und Vernetzung der Medienschaffenden aus Neuen Medien, Rundfunk, Film-, AV- und Fernsehproduktion, besitzen also keine wirkungsvolle regulatorische Kraft im sozialpolitischen Sinne.

Als weitere, interessenpolitische Akteure treten vor allem die verschiedenen Berufsverbände auf. Die zwei größten sowie bundesweit angesiedelten sind die Allianz deutscher Designer e.V. (AGD) mit ca. 3.000 Mitgliedern und der Bund Deutscher Grafik-Designer (BDG) mit ca. 1.000 Mitgliedern. Der 1919 gegründete BDG vereint als Berufsverband Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter seinem Dach, ist also offen für angestellte wie selbständige Designer_innen.⁶ Die AGD berät seit 1976 selbständige Designer_innen in berufswirtschaftlichen, -rechtlichen und steuerlichen Fragen. Sie ist der größte Designerverband in Deutschland. Mittels des „Vergütungstarifvertrags für Designleistungen“ (VTV) versucht die AGD Preisstandards und Vergütungsregeln am Markt durchzusetzen. Der VTV wird seit 1979 zwischen der AGD und

⁶ Daneben existieren beispielsweise der Rat für Formgebung, die Arbeitsgemeinschaft Selbstständiger Industriedesigner (ASID), Deutscher Werkbund e.V., Verband deutscher Industriedesigner e.V. .

dem Selbstständige Design-Studios (SDSt) e.V. nach den Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes ausgehandelt. Da in diesem Arbeitgeberverband jedoch nur zehn Agenturen zusammengeschlossen sind, sind die rechtliche und regionale Reichweite des VTV und somit auch die arbeitspolitische Durchsetzungskraft dieses Tarifvertrags eingeschränkt. Die allgemeine Akzeptanz des VTV ist in der Branche nach Einschätzung unserer Gesprächspartner umstritten: Vielen selbständigen Designer_innen dient er als Kalkulationshilfe, obgleich nur etwa ein Drittel von ihnen Mitglied in einem Berufsverband sind (BDG 2012: 32). Der Vorsitzende des SDSt bezeichnet den VTV zwar als „Honorarempfehlung“. Allerdings lassen sich die Preise nur bedingt realisieren, da die Honorarempfehlungen des AGD überzogen seien, wie aus unseren Interviews deutlich wird. Auftraggeber fänden sie generell zu teuer, für Berufseinsteiger seien die Preise nicht zu erreichen und etablierte Designer fänden die Sätze „lächerlich“, kommentiert ein Verbandsvertreter der AGD.

Als übergeordnete Vereinigung agiert zudem die 2006 in Essen gegründete iDD (Initiative Deutscher Designverbände). Ihr Ziel ist eine verbandsübergreifende Zusammenführung verschiedener Disziplinen und eine politische Einflussnahme, um insbesondere urheberrechtliche Fragen öffentlichkeitswirksam zu thematisieren. Sieben der acht Mitglieder des iDD entstammen dem Subfeld Kommunikationsdesign. Der achte Verband ist der Verband deutscher Textil- und Modedesigner e.V.. Im Kern handelt es sich demnach bei der iDD um einen Interessenverband der Kommunikationsdesignbranche.

Temporäre Netzwerke versus Personalagenturen

Für selbständige Modedesigner_innen gibt es weder eine gewerkschaftliche Interessenvertretung noch eine vergleichbar differenzierte Verbandslandschaft. Als zentrale Interessenvertretung hat sich 1984 der Verband deutscher Modedesigner e.V. (VDMD) gegründet, der ca. 500 Mitglieder umfasst. Er kooperiert mit dem Verband Deutscher Industriedesigner und ist Mitglied in der Initiative Deutscher Designverbände (iDD). Selbstkritisch führt eine befragte Expertin an, dass der vergleichsweise traditionelle und auf Industriekontakte orientierte VDMD die Netzwerke der jungen Modeszene nicht hinreichend adressiere.

„Vielleicht hat das damit zu tun, dass unsere Verbände nicht schnell genug registriert haben, welcher Schwerpunkt sich hier eigentlich entwickelt hat.“ (Verbandsvertreterin).

Daneben existieren in Berlin temporäre, meist öffentlich geförderte Initiativen, die die lokale Vernetzung der jungen Modeszene untereinander fördern und/ oder professionelle Plattformen sowie Qualifizierungskurse anbieten. Zu nennen ist hier etwa der 2004 gegründete „designpool.berlin e.V.“. Die Initiative wurde zwischen 2005 und 2007 mit EFRE-Mitteln der Europäischen Union gefördert mit dem Ziel, die Modedesignszene zu beraten, zu vernetzen und zu professionalisieren. Heute existiert sie nicht mehr. Eine ähnliche Initiative ist „NEMONA“, ein Netzwerk für Mode und Nähen, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und vom Berliner Senat kofinanziert wird. NEMONA bietet und vermittelt Workshops und Beratungsleistungen sowohl zu betriebswirtschaftlichen als auch zu fachspezifischen Themen („*Wie konzipiere ich eine Kollektion?*“).

Diese Netzwerke sind, anders als der VDMD, für unsere Befragten ein wichtiger Anlaufpunkt, da sie ihnen in diesem diversifizierten Feld einen gewissen kollektiven Halt bieten, der an deren Arbeitswirklichkeit ansetzt. Eine Befragte beschreibt sie als wichtiges Moment der Interessenartikulation, aber vor allem als Netzwerk, um Fragen zu klären wie: „Wo bekomme ich was? Wie läuft das? Wo kann ich mich ausbilden lassen?“ (Modedesignerin). Bislang existieren solche Initiativen neben den Gewerkschaften, mithilfe öffentlicher Förderung und vorrangig nur temporär.

Ein weiteres Anzeichen für eine Hybridisierung von Interessenstrukturen sind Personalvermittlungsagenturen. Sie sind eine Art »Zwitterinstitutionen« zwischen Zeitarbeitsagentur und beruflichem Beratungsnetzwerk. So vermittelt etwa eine befragte Agentur Arbeitsverhältnisse in Design- und Werbeagenturen in mehreren, deutschen Städten. Bei erfolgreicher Jobvermittlung erhebt sie eine Provision in Höhe von zehn Prozent des Honorars. Zudem bietet sie eine „Potenzialanalyse“ für die weitere berufliche Entwicklung der „Kandidaten“ an. Die Agentur agiert folglich als eine intermediäre Vermittlungsinstanz und als vage interessengebundener Gatekeeper. Denn einerseits reklamiert sie arbeitnehmerähnliche Interessen zu vertreten, z.B. in Honorarfragen. Andererseits trägt sie Züge einer Zeitarbeitsagentur, da sie vorrangig zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse vermittelt, wenngleich sie nicht als Arbeitgeber auftritt. Personalvermittlungsagenturen werden von unseren Befragten zwiespältig bewertet. Während die einen eher auf individuelle Netzwerke vertrauen, etwa auch die fällige Provision skeptisch beurteilen und von dieser Art der Arbeitsvermittlung Abstand halten, sofern sie es sich ökonomisch leisten können, sind andere Mitglied in diversen Netzwerken und Verbänden, um sich alle Türen offen zu halten, „denn man weiß ja nie, ob sich das nicht eines Tages doch auszahlt“, so eine Befragte.

Im Vergleich zeigt sich, dass die Verbandslandschaft im Bereich Kommunikationsdesign vielfältiger ist als im Modefeld. Feldübergreifend ist zu konstatieren, dass selbständige Designer_innen nicht per se einer kollektiven Organisation abgeneigt sind (vgl. auch Pernicka/Reichel/Lücking 2010: 389). Dabei haben die wenigsten neuen Interessenverbände einen traditionell arbeitspolitischen Charakter, während die existierenden Netzwerke um Fragen der Marktetablierung kreisen. Sie verändern damit den Charakter interessenpolitischer Artikulationsformen und füllen zugleich partiell eine Lücke herkömmlicher Interessenvertretungsstrukturen auf. Allerdings erschwert die Ausrichtung auf unterschiedlichen Zielgruppen, die vielfach ehrenamtliche Organisation der Verbände sowie deren oftmals geringe Finanzkraft eine interessenpolitische Koalition.

5. Hybride Arbeitsverhältnisse – Herausforderung für Interessenpolitik

Seit den 1990er Jahren wird die Zunahme der solo-selbständigen Erwerbsform als Symptom eines weitreichenden Wandels der Arbeitswelt diskutiert. Der vorliegende Artikel ging dagegen der Frage nach, inwieweit sich in den Kulturberufen eine Erwerbshybridisierung manifestiert, die auch selbständige Arbeit in ein neues empirisches Licht taucht. Damit wurde auf ein wissenschaftlich noch weitgehend unerforschtes Phänomen fokussiert. Argumentiert wurde, dass eine neue Gruppe von Erwerbstätigen entstanden ist, in der sich eine voranschreitende Flexibilisierung und Heterogenisierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen widerspiegelt, die

nicht hinreichend als in sich geschlossene solo-selbständige Erwerbsform charakterisiert ist. Typisch für diese Erwerbsgruppe sind vielmehr dynamische Statuswechsel, infolgedessen die Akteur_innen zu Grenzgänger_innen zwischen Erwerbsformen und Arbeitsverhältnissen werden, die episodisch zwischen selbständiger und abhängig beschäftigter Arbeit schwanken und sich als Grenzgang von selbständiger Arbeit präsentieren. Dabei resultiert diese Form der Selbst-Mobilisierung offenbar aus einer spezifischen Ökonomie der Not, die nicht im herkömmlichen Sinne eine Notgründung meint, um der Arbeitslosigkeit zu entfliehen (vgl. Bögenhold/Staber 1990; Brenke 2015). Vielmehr werden offenbar aufgrund einer materiell prekären Lage hybride Arbeitsverhältnisse kultiviert, um das Feld nicht verlassen zu müssen und ihren gewählten Beruf weiter ausüben zu können.

Deutlich wurde, dass sich der Charakter von Grenzgängen in Wechselwirkung mit dem institutionellen Umfeld ausbildet. Im Vergleich der beiden untersuchten Subfelder der Designbranche zeigt sich, dass sich im Feld Kommunikationsdesign zwar selbständige und abhängige Arbeit die Waage halten. Jedoch ist damit kein über die Dauer fester Erwerbsstatus verbunden. Vielmehr wird mit steigender Berufserfahrung ein selbständiger Erwerbsstatus favorisiert, wobei etwa ein Drittel zwischen einem selbständigen und abhängigen Erwerbsstatus zu pendeln scheint und infolgedessen über die Zeit auf Basis eines instabilen Erwerbsstatus agiert. Weiter zeigt der Vergleich, dass die Arbeit von Kommunikationsdesigner_innen stärker in ein institutionalisiertes Gefüge eingewoben ist als Arbeitsverhältnisse in der Modebranche und dass sich daraus strukturell differenzierte Grenzgänge ergeben. Während Modearbeit überwiegend von selbständiger Arbeit geprägt ist, können Kommunikationsdesigner_innen qualifikationsadäquate abhängige Beschäftigungsverhältnisse mit Designagenturen eingehen – und viele tun das auch. Insbesondere zu Beginn der Berufskarriere arbeiten viele Kommunikationsdesigner_innen auf abhängiger Basis, das allerdings nicht immer im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses, sondern auf Praktikumsbasis oder als Minijob. Dagegen sind Arbeitsverhältnisse im Modefeld überwiegend selbständig und armutsgefährdend, abhängige Beschäftigungsverhältnisse oder freie Mitarbeiterverhältnisse sind marginal vorhanden. Selbständige Arbeit in den unterschiedlichsten Konstellationen ist hier die herausragend typische, erwerbswirtschaftliche Existenzform. Zudem ist Projektarbeit in der Modebranche überwiegend auf saisonal bedingte Mitarbeit beschränkt, oftmals unterhalb des Qualifikationsniveaus einer Modedesignerin. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass sich die Einkommensverhältnisse in Berlin im Zeitverlauf laut Kultur- und Kreativwirtschaftsindex zugespitzt haben (KKI 2015). Weitere Untersuchungen müssten daher die Reichweite der hier präsentierten, regionalspezifischen Ergebnisse klären. Möglicherweise sind die Verhältnisse in Berlin nach wie vor extremer als in anderen Regionen, wengleich sie längst nicht mehr so exotisch anmuten wie einige Jahre nach dem Mauerfall.

Durch die Hybridisierung von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsformen wird der traditionelle Begriff von Interessenpolitik einmal mehr herausgefordert. Der Strukturwandel der industriellen Beziehungen besteht hier vornehmlich darin, dass Berufsverbände zum zentralen interessenpolitischen Akteur geworden sind und dass insbesondere die marktorientierten Netzwerke auf subjektive Zustimmung stoßen. Folgt man

den Ergebnissen unserer Untersuchung, wird vonseiten der Gewerkschaften zu wenig getan, um Einzelkämpfer_innen zu erreichen. Als Konsequenz daraus organisieren sich viele Selbständige nicht primär in traditionellen Strukturen der Interessenvertretung, sondern investieren eher in eine milieuspezifische Netzwerkbildung und schließen sich Berufsverbänden an, sofern es das Budget zulässt. Die teilweise durchaus nicht neuen, aber angesichts einer raumgreifenden Entbetrieblichung bedeutsamer werdenden Organisationsformen verstehen sich mitunter zwar als professionelle Interessenvertretung. Doch sie kranken an der strukturellen Verfasstheit der Branche sowie am mangelnden Organisationsgrad, wie sich etwa an den tarifpolitischen Bemühungen der AGD zeigt. Die Mehrheit der neuen interessenpolitischen Akteure indes sieht sich nicht auf traditionellen Spuren der Interessenpolitik, obwohl sie teilweise einschlägige Forderungen erheben, z.B. im Hinblick auf Honorarfragen, wie etwa die als Zwitterinstitution zwischen Zeitarbeitsagentur und beruflichem Beratungsnetzwerk bezeichnete Personalvermittlungsagentur. Während die Berufsverbände bundesweit agieren, sind viele der marktorientierten Netzwerke regionalspezifisch aktiv. Hier müssten weitere Forschungen abklären, wie sich die Lage in anderen Städten darstellt.

Für gewerkschaftliche Organisationen besteht angesichts des Strukturwandels der industriellen Beziehungen im Kulturbereich die Herausforderung darin, von hergebrachten Vorstellungen der Partizipation und Solidarität abzulassen und einen Rahmen zu bestimmen, der angesichts zunehmend unsteter Erwerbsbiografien interessenpolitische Antworten auf die hyperflexiblen Arbeitsverhältnisse geben kann. Welche arbeits- und interessenpolitische Gestaltungskraft die verschiedenen Netzwerke künftig entfalten, ist zurückhaltend zu beurteilen. Nicht absehbar war außerdem, welche Richtung der berufsständische Organisationsbedarf der Erwerbstätigen nimmt. In diesem Zusammenhang wird die Frage zu beantworten sein, inwieweit bereichsübergreifende Allianzen zwischen den unterschiedlichen Koalitionen für die Durchsetzung interessenpolitischer Interessen erwünscht und möglich sind. Zwar würden solche Organisationsansätze die individualisierten Marktrisiken nicht unmittelbar sozialpolitisch oder arbeitsrechtlich einhegen, aber sie würden zumindest eine Brücke zwischen den diversen Arbeits- und Organisationsformen schlagen.

Literatur

- Apitzsch, B. (2010): Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe. Frankfurt/New York.
- Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.) (2006): Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/New York.
- BDG (2012): Honorar- und Gehaltsreport. Berufsverband der Deutschen Kommunikationsdesigner e. V. Berlin.
- Bertschek, I./Ohnemus, J./Erdsiek, D./Kimpeler, S./Rammer, C./Schulze Schleithoff, S./Shala, E. (2016): Monitoring zu ausgewählten wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft 2014. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi). Berlin.
- Betzelt, S. (2006): Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. ZeS-Arbeitspapier 3/2006, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Bögenhold, D./Fachinger, U. (2012): Hybridität journalistischer Kommunikationsarbeit: Dienstleister im Mediengeschäft und die Entstehung von Mehrfachbeschäftigungen. Discussion Paper 08, Institut für Gerontologie – Ökonomie und Demographischer Wandel. Vechta.
- Bögenhold, D./Leicht, R. (2000): Neue Selbständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. In: WSI-Mitteilungen 12: 779 -787.

- Bögenhold, D./Staber, U. (1990): Selbständigkeit als ein Reflex auf Arbeitslosigkeit? Mikrosoziologische Befunde einer international-komparativen Studie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 42 (2): 265-279.
- Bohnsack, R. (2010): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen & Farmington Hills.
- Bourdieu, P. (1997): Das literarische Feld. In: Bourdieu, P./Pinto, L. (Hg.): *Streifzüge durch das literarische Feld*. Konstanz: 33-147.
- Brenke, K. (2015): Selbständige Beschäftigung geht zurück. In: *DIW Wochenbericht* 36, 790-796.
- Dietrich, H. (1998): Erwerbsverhalten in der Grauzone von abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, BeitrAB 205. Nürnberg.
- Ebert, R./Gnad, F./Nitt-Drießelmann, D./Sivers, N./Stiller, S./Wagner, B./Wedemeider, J. (2012): Öffentlich geförderter, intermediärer und privater Kultursektor – Wirkungsketten, Interdependenzen, Potenziale. *Forschungsgutachten für den Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)*. Dortmund, Bonn, Hamburg
- Egbringhoff, J. (2007): *Ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen*. München und Mering.
- Eichmann, H./Schiffbänker, H. (Hg.) (2008): *Nachhaltige Arbeit in der Wiener Kreativwirtschaft?* Berlin/Wien.
- Euteneuer, M. (2011): *Unternehmerisches Handeln und romantischer Geist. Selbständigkeit in der Kulturwirtschaft*. Wiesbaden.
- Fachinger, U. (2014): Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes. In: Gather, C./ Biermann, I./Schürmann, L./Ulbricht, S./Zippran, H. (Hg.): *Die Vielfalt der Selbständigkeit*. Berlin: 111-134.
- Gottschall, K. (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51 (4): 635-654.
- Gottschall, K. (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: 671-698.
- Gottschall, K./Betzelt, S. (2003): Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen. Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen. In: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München und Mering: 203-230.
- Gottschall, K./Voß, G. G. (2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mering.
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1): 131-158.
- Sauer, D. (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G.G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: 545-568.
- Grimm, N./Hirsland, A./Vogel, B. (2013): Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik. In: *Soziale Welt* 3: 249-268.
- Haak, C./Schmid, G. (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle einer künftigen Arbeitswelt? In: *Leviathan* 2: 156-178.
- Haak, C. (2008): *Wirtschaftliche und soziale Risiken auf den Arbeitsmärkten von Künstlern*. Wiesbaden.
- Haaseler, S./Gottschall, K. (2015): Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany. In: *Journal of Vocational Education & Training*, 67 (1): 78-92.
- Häußermann, H./Läpple, D./Siebel, W. (2008): *Stadtpolitik*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Heidenreich, M./Töpsch, K. (1998): Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. In: *Industrielle Beziehungen* 5 (1): 13-44.
- Henninger, A./Gottschall, K. (2007): Freelancers in Germany's Old and New Media Industry. Beyond Standard Patterns of Work and Life? In: *Critical Sociology* 33 (1/2): 43-71.
- Hoier, A./Ritz, D./Strahl, J. (2016): *Beschäftigungsstatistik Mehrfachbeschäftigung, Methodenbericht der Statistik der BA*. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Holm, A. (2011): Gentrification in Berlin: Neue Investitionsstrategien und lokale Konflikte. In: Herrmann, H./ Keller, C./Neef, R./Ruhne, R. (Hg.): *Die Besonderheit des Städtischen. Entwicklungslinien der Stadt(soziologie)*. Wiesbaden: 213-234.

- Ittermann, P. (2009): Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand. Frankfurt/New York: Campus.
- Keuchel, S. (2009): Report Darstellende Künste. Ein erster Bericht zur Datenlage. In: kulturpolitische mitteilungen. Zeitschrift für Kulturpolitik der kulturpolitischen Gesellschaft 2: 28-29.
- KKI (2011): Kultur- und Kreativwirtschaftsindex Berlin-Brandenburg. Wirtschaftliche Stimmung und Standortbewertung, i.A. von IHK Berlin, IHK Potsdam.
- KKI (2015): Kultur- und Kreativwirtschaftsindex Berlin-Brandenburg. Wirtschaftliche Stimmung und Standortbewertung, i.A. von IHK Berlin, IHK Potsdam.
- Klün, F. (2014): Mehr Demut vor dem Handwerk. In: Stelzner, J. (Hg.): Fashion Berlin. Labels, Lifestyle, Looks. München/London/New York: 84-87.
- Knuth, M./Kaps, P. (2014): Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 3/2014: 173-181.
- Krämer, H. (2014): Die Praxis der Kreativität. Eine Ethnografie kreativer Arbeit. Bielefeld.
- Kratzer, N. (2013): Entgrenzung. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie. Berlin: 186-191.
- Krause, H. (2010): Wir nennen es Armut. In: Politik und Kultur, Zeitung des deutschen Kulturrats 2: 16.
- Kreativwirtschaftsbericht für Hamburg (2012). Hamburg: Hamburg Kreativ Gesellschaft mbH.
- Kulturwirtschaftsbericht Berlin (2008): Entwicklungen und Potenziale. Berlin: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen.
- Liersch, A./Asef, D. (2015): Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft. In: Statistisches Bundesamt: Sonderauswertung aus dem Mikrozensus. Wiesbaden.
- Loacker, B. (2010): kreativ prekär. Bielefeld.
- Mai, C.-M./Marder-Puch, K. (2013): Selbstständigkeit in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik, 7: 482-496.
- Manske, A. (2013): Kreative als aktivierte Wirtschaftsbürger. Zur wohlfahrtsstaatlichen Rahmung von künstlerisch-kreativer Arbeit. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 3: 259-276.
- Manske, A. (2015): Selbstständigkeit als Patchwork-Existenz. Neue Muster von Selbstständigkeit in den Kulturberufen. In: Sozialer Fortschritt 9/10: 241-246.
- Manske, A. (2016): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld.
- Manske, A./Brunsen, H. (2016): Informelle Beziehungen als Flexibilitätsressource auf Projektarbeitsmärkten. Zur Sozialordnung einer Designagentur. In: Dörre, K./Holst, H. (Hg.): Fragmentierte Belegschaften – Globale Perspektiven auf Leiharbeit, Werkverträge und Informalität. Frankfurt/M.: i.E..
- Manske, A./Merkel, J. (2008): Kreative in Berlin. Eine Untersuchung zum Thema "GeisteswissenschaftlerInnen in der Kultur- und Kreativwirtschaft". Discussion Paper SP III 2008-401. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Manske, A./Schnell, C. (2010): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: 699-729.
- Müller-Jentsch, W. (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden.
- Müller-Jentsch, W. (2012): Die Kunst in der Gesellschaft. Wiesbaden.
- Mundelius, M. (2009): Kultur- und Kreativberufler und deren Erwerbsrealitäten. Berlin im regionalen Vergleich. Endbericht Forschungsprojekt im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen. DIW Politikberatung kompakt. Nr. 48. Berlin.
- Pernicka, S./Reichel, A./Lücking, S. (2010): Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen. In: Industrielle Beziehungen, 17(4): 372-392.
- Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2010): Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. München.
- Schaffrina, A. (2014): Wie Designer arbeiten. Studie. <http://www.designtagebuch.de>, 6.7.2014.
- Schmierl, K. (2006): Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie – Zur Hybridisierung industrieller Beziehungen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/New York: 171-194.

- Schulz, G. (2016): Zahlen-Daten-Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb. In: Schulz, G./Ries, C./Zimmermann, O. (Hg.): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*. Berlin: 27-362.
- Schulz, G./Zimmermann, O./Hufnagel, R. (2013): *Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen*. Deutscher Kulturrat e.V. Berlin.
- Simmel, G. (2006/1903): *Die Großstädte und das Geistesleben*. Frankfurt/M..
- Söndermann, M./Backes, C./Arndt, O./Brünink, D. (2009): *Kultur- und Kreativwirtschaft: Ermittlung der gemeinsamen charakteristischen Definitionselemente der heterogenen Teilbereiche der "Kulturwirtschaft" zur Bestimmung ihrer Perspektiven aus volkswirtschaftlicher Sicht*. Endbericht. Köln, Bremen, Berlin.
- Söndermann, M. (2012): *Kultureller Beschäftigungsmarkt und Künstlerarbeitsmarkt. Kulturstatistische Analyse zum Anhang des Staatenberichts im Auftrag der Deutschen UNESCO-Kommission*. Arbeitskreis Kulturstatistik e.V., Redaktionsstand 26.3.2012. Bonn.
- Söndermann, M. (2014): *Der rasante Aufstieg der Kulturberufe*. In: *Kulturpolitische Mitteilungen* 145: 38-41.
- Steiner, L./Schneider, L. (2012): *The happy artist? An empirical application of the work-preference model*. DIW Berlin/SOEP, Paper 430/212.
- Strauss, A./Corbin, J. (1996): *Grundlagen qualitativer Forschung*. Weinheim.
- Thiel, J. (2005): *Creativity and Space: Labour and the Restructuring of the German Advertising Industry*. Aldershot.
- Vogl, G. (2008): *Selbständige Medienschaffende in der Netzwerkgesellschaft*. Boizenburg.
- Warren, Minton (1884): *On the Etymology of Hybrid (Lat. Hybrida)*. In: *The American Journal of Philology*, (5) 4: 501-502.