

# **Ausschöpfung und Entwicklung des Arbeitsplatzpotenzials im kulturellen Sektor im Zeitalter der Digitalisierung**

## **SCHLUSSBERICHT - KURZFASSUNG**

im Auftrag der

Europäischen Kommission  
GD Beschäftigung und Soziales

vorgelegt von

**MKW Wirtschaftsforschung GmbH, München**

in Zusammenarbeit mit

**österreichische kulturdokumentation.  
internationales archiv für kulturanalysen, Wien**

**empirica Delasasse, Köln**

**INTERARTS, Barcelona**

**Economix Research & Consulting, München**

**WIMMEX AG, München**

Juni 2001



## Zusammensetzung des Forschungs-Teams

### **MKW Wirtschaftsforschungsgesellschaft mbH, München & Saarbrücken**

Der Forschungs- und Beratungsschwerpunkt von MKW liegt bei der Arbeitsmarktpolitik, Mobilität und Migration, Regionalwirtschaft, Tourismus, regionalen Entwicklungsstrategien und Machbarkeitsstudien. Das Team hat langjährige Erfahrung bei der Koordination und Organisation von komplexen EU-Projekten (wie z.B. EURES interalp und TransTirolia).

Kontakt: Dr. Jochen Reuter ([jochen.reuter@mkw-gmbh.de](mailto:jochen.reuter@mkw-gmbh.de))  
Joachim Geppert ([joachim.geppert@mkw-gmbh.de](mailto:joachim.geppert@mkw-gmbh.de))

in Zusammenarbeit mit

### **österreichische Kulturdokumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Wien**

Die Österreichische Kulturdokumentation ist ein außeruniversitäres non-profit Institut für angewandte Kulturforschung und –dokumentation, mit Schwerpunkt auf nationalen, europäischen und internationalen Entwicklungen der Kultur, Kulturpolitik und –forschung. Sie bietet Beratungs- und Informationsdienste an sowie Expertisen für Forschungsprojekte.

Kontakt: Veronika Ratzenböck ([office@kulturdokumentation.org](mailto:office@kulturdokumentation.org))

### **empirica Delasasse, Köln**

empirica Delasasse ist ein unabhängiges empirisches Forschungsinstitut mit den Tätigkeitsfeldern Regionalentwicklung, Standortanalyse, Information und Beratung zum Einheitlichen Europäischen Markt, sowie Projektentwicklung, -management, -monitoring und –evaluierung. Das Team verfügt über langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der Regionalanalyse und –prognose, insbesondere auf EU-Ebene.

Kontakt: Dr. Wolfgang Steinle ([wjsteinle@empirica-delasasse.de](mailto:wjsteinle@empirica-delasasse.de))

### **INTERARTS Foundation, Barcelona**

INTERARTS ist ein 1995 gegründetes Institut für Kulturforschung und -kooperation. Die Tätigkeitsschwerpunkte sind angewandte Forschung im Bereich städtischer und regionaler Kulturpolitik, internationale Kulturkooperation in und außerhalb von Europa, sowie spezifische Beratungs- und Trainingsdienstleistungen für kommunale Institutionen.

Kontakt: Eduard Delgado ([interarts@interarts.net](mailto:interarts@interarts.net))

### **Economix Research & Consulting, München**

Economix Research & Consulting bietet professionelle Dienste an im Bereich theoretische und empirische wirtschafts- und sozialpolitische Analysen, mit Schwerpunkt auf arbeitsmarkt- und sozialpolitische Themen im Überlappungsbereich von Wirtschafts-, Sozial und Rechtswissenschaft.

Kontakt: Kurt Vogler-Ludwig ([Vogler-Ludwig@economix.org](mailto:Vogler-Ludwig@economix.org))

### **WIMMEX AG, Munich**

WIMMEX (WorldWide Internet Multimedia Experts) untersucht, beobachtet und analysiert Marktentwicklungen im TIMES-Sektor (Telekommunikation, IT/Internet, Multimedia, E-commerce, Software/Security). WIMMEX verfügt sowohl über die größte Firmendatenbank des TIMES-Sektors als auch das größte Firmenpanel zur TIMES-Forschung weltweit .

Kontakt: Edgar Vetter ([edgar.vetter@wimmex.com](mailto:edgar.vetter@wimmex.com))

## Liste der Autoren

### Projektverantwortliche der Unternehmen

Dr. Jochen Reuter	MKW GmbH, München
Veronika Ratzenböck	Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Wien
Dr. Wolfgang Steinle	empirica Delasasse, Köln
Eduard Delgado	interarts, Barcelona
Kurt Vogler-Ludwig	Economix Research & Consulting, München
Edgar Vetter	WIMMEX AG, München

### Wissenschaftliche Mitarbeiter und Forscher

Frances Badia	interarts, Barcelona
Bellinger, Peter	empirica Delasasse, Köln
Ellmeier, Andrea	Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Wien
Hanemann, Brigitte	MKW GmbH, München
Hitzelsberger, Franz	MKW GmbH, München
Pascal y Ruíz, Jordi	interarts, Barcelona
Pinkse, Ruud	WIMMEX AG, München
Tschampa, Dorothee	empirica Delasasse, Köln



## SCHLUSSBERICHT - ZUSAMMENFASSUNG

### Der kulturelle Sektor in der EU – ein Überblick

- Bis vor kurzem waren im Wohlfahrtsstaat wirtschaftliche und Arbeitsmarktaspekte der Künste und des kulturellen Sektors von zweitrangiger Bedeutung. Kultur galt als Teil der Sozialpolitik und nicht als ein Bereich, den man unter „normalen“ ökonomischen Kriterien betrachten kann oder soll, da diese Kriterien als unvereinbar mit Kultur galten. In vielen europäischen Ländern verstand man Kunst und Kultur als eine Art öffentlicher Dienstleistung mit dem Zweck, das ästhetische Empfinden der Bürgerinnen und Bürger zu fördern.
- In den letzten zehn Jahren nahm die Zahl von wissenschaftlichen Arbeiten und politischen Programmen zum Themenkomplex „Kulturwirtschaft und Beschäftigung“ stark zu. Sowohl die gegenwärtige kulturtheoretische Diskussion als auch die Kulturpolitik sind durch zwei Prozesse gekennzeichnet, die voneinander unabhängig sind, sich jedoch wechselseitig beeinflussen im Hinblick auf die künftige Entwicklung: man spricht einerseits von der „Ökonomisierung“ der Kultur, andererseits von der „Kulturalisierung“ der Wirtschaft.
- In der Forschungsliteratur können drei sehr verschiedene Diskussionsebenen unterschieden werden, welche jeweils auf verschiedenen Betrachtungsweisen des Themengebiets beruhen: kulturkritische Studien; arbeitsmarktbezogene bzw. soziologische Studien; Studien im Auftrag von Akteuren und Interessensgruppen der Beschäftigungspolitik, welche das Thema „Beschäftigung im kulturellen Sektor“ betreffen bzw. den kulturellen Sektor als arbeitsplatzschaffenden Sektor.
- Im Vordergrund der neueren Literatur steht die thematische Verbindung der Aspekte Wirtschaft, Kultur und Arbeitsmarkt. Zur Zeit spielen arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte hierbei noch eine untergeordnete Rolle, die sich aber angesichts des deutlich gestiegenen Legimationsbedarfes von öffentlichen Budgets verändert.
- Es gibt EU-weit weder eine einheitliche Definition von „Kulturwirtschaft“ noch existiert eine einheitliche Statistik auf EU-Ebene, anhand derer die Beschäftigungsentwicklungen im Bereich Kultur empirisch abgebildet werden könnten. Die europäischen Staaten haben aufgrund historisch gewachsener Interpretationsmuster unterschiedliche Definitionen von *high and low culture*. Aufgrund der ungenügenden quantitativen Grundlagen überwiegen in der wissenschaftlichen Literatur Aussagen auf der Basis von nicht-empirischen Studien.
- Aufgrund der relativ jungen Entwicklung der kulturwirtschaftlichen Konzepte ist das Meinungsspektrum in der Literatur sehr heterogen, so dass von einem „mainstream“ noch keine Rede sein kann.

### Der kulturelle Sektor in der EU – Kennzahlen, Beschäftigungsvolumen und -trends

- Der kulturelle Sektor ist durch einen hohen Anteil an Freiberuflern und Kleinunternehmen geprägt. Derzeit entsteht eine neue Form von Unternehmern bzw. ein Berufsbild von „unternehmerischen Individuen“ bzw. „unternehmerischen *cultural workers*“, welche nicht in das bislang übliche Schema der Vollzeitberufe passen.
- Trotz der unbefriedigenden Datensituation war es im Rahmen dieser Studie möglich, eine praktikable statistische Abgrenzung des kulturellen Sektors vorzunehmen. Die wichtigsten quantitativen Merkmale des Kultursektors waren erfassbar und ergaben eine näherungsweise Lösung.
- Nach der weitesten Definition gibt es derzeit im kulturellen Sektor der EU 7,2 Millionen Beschäftigte. Diese Zahl ist wesentlich höher als in bisherigen Studien angenommen.
- Von 1995 bis 1999 gab es im kulturellen Sektor der EU ein jahresdurchschnittliches Beschäftigungswachstum von 2,1 %. Dieses Beschäftigungswachstum konzentrierte sich auf die inhaltlich anspruchsvollen Bereiche von Kunst und Kultur, während die Beschäftigung im industriell geprägten Bereich (z.B. Druckindustrie) stagnierte.

---

Innerhalb des kulturellen Sektors nahmen die Beschäftigungszahlen bei Kulturberufen von 1995 – 1999 mit 4,8 % pro Jahr stark zu, während bei nicht-kulturellen Beschäftigungen im kulturellen Sektor (Verwaltung etc.) eher eine Abnahme zu beobachten war.

- Für die Zukunft ist ein weiterer Beschäftigungszuwachs in den kreativen Beschäftigungen des kulturellen Sektors zu erwarten, da die Nachfrage nach kulturellen Produkten/Ideen und Dienstleistungen stark zunimmt, sowohl von Seiten privater Haushalte als auch von Unternehmen. Die Beschäftigung im Bereich Distribution wird ebenfalls zunehmen, jedoch nicht mit den selben Zuwachsraten wie bei der Entwicklung von kulturellen Gütern und Dienstleistungen. Die „Produzenten von Inhalten“ scheinen gefragter zu sein als Marketing- und Verkaufsfachleute.
- Generell wird die rasant zunehmende Digitalisierung kultureller Produkte dazu führen, dass „traditionelle“ kulturelle Medien wie z.B. Bücher an Bedeutung bzw. Marktanteilen verlieren, während neue Medien wie z.B. Internet Web-seiten in den Vordergrund treten, auch was ihre Beschäftigungsanteile betrifft.

### **Beschäftigung in der digital culture – Kennzahlen, Umfang, Trends, Anforderungen**

- Die *digital culture* ist das Ergebnis der Interaktion von „traditioneller“ Kultur (Inhalt), dem TIMES-Sektor (Technik) und den Services/Vertrieb. Der zunehmend gebrauchte Begriff TIMES-Sektor (Telekommunikation, Internet, Multimedia, E-commerce, Software und Sicherheit) wird in dieser Studie zur Abdeckung des gesamten audiovisuellen Sektors verwendet, d.h. des Multimedia-Sektors inklusive kulturwirtschaftlicher Branchen wie Fernsehen, Verlagswesen und der Musikindustrie.
- Der TIMES-Sektor in der EU ist von Kleinst-/Mikrounternehmen geprägt; lediglich 13,2 % der Unternehmen haben mehr als 50 Beschäftigte. Er ist weiter charakterisiert durch sehr hohe Beschäftigungsanteile von Freiberuflern, da 1,3 Freiberufler auf einen fest Angestellten kommen. Der Anteil der Frauen ist dagegen mit rund 30 % sehr gering. Noch geringer ist der Frauenanteil in kreativen Berufen und bei Existenzgründungen; nur 20 % der TIMES Firmen werden von Frauen gegründet.
- Die *digital culture* weist eine enorme Beschäftigungsdynamik auf, wobei Multimedia und Software die dynamischsten Teilbereiche darstellen. Diese sind zugleich die beiden Teilbereiche mit dem stärksten Bedarf an Kreativität und Inhalt, also mit den besten Beschäftigungsmöglichkeiten für *creative workers*.
- Derzeit existieren in der EU rund 1,5 Millionen Firmen aus den Bereichen Multimedia und Software, mit zusammen 12,4 Millionen Beschäftigten. Ausgehend von einem abnehmenden jährlichen Wachstum über die nächsten 10 Jahre von 10 Prozent in 2001 bis 3 Prozent in 2011 können wir mit 22 Millionen Beschäftigten im Jahr 2011 rechnen. Damit werden im nächsten Jahrzehnt schätzungsweise 9,6 Millionen neue Stellen im Bereich Multimedia und Software geschaffen.
- Doch es gibt bereits heute EU-weit starke Personalengpässe im TIMES-Sektor, der Mangel an qualifiziertem Personal stellt hier das Wachstumshemmnis Nummer eins dar.
- In der *digital culture* entstehen derzeit völlig neue Berufsbilder und Qualifizierungsinhalte, welche für *cultural workers* höchst interessant sind. Als Faustregel für diesen Sektor kann gelten, dass der gesamte technische Bereich, also Technologie, Infrastruktur, Hardware und Druck, relativ stagnieren oder sogar abnehmen wird (sowohl was die Stellenzahl als auch den Beitrag zur Wertschöpfung betrifft), während alle inhaltsorientierten Beschäftigungsgebiete weiterhin hohe Wachstumsraten aufweisen (Web-Design, Werbung, Verlage, Medien, Erziehung, Unterhaltung etc.)

### **Gute Praktiken für Training und Qualifizierung**

- Es gibt EU-weit bereits eine große Anzahl an guten Praktiken, die für die neuen Berufsbilder in der *digital culture* entsprechende Qualifizierungen anbieten. Angesichts des großen Qualifizierungsbedarfs sind sie jedoch noch längst nicht ausreichend.

### Schlussbericht - Zusammenfassung

---

- Gerade im Bereich der „traditionellen“ Kultur existieren zahlreiche hervorragende gute Praktiken auf dem Gebiet der Qualifizierung (z.B. LIPA, DSA), welche auf andere bestehende Qualifizierungseinrichtungen „ausstrahlen“ (Ölfleck-Effekt). In diesen innovativen Umgebungen werden laufend neue Qualifizierungsmittel entwickelt.
- Die herausragenden guten Praktiken sind in der Regel Public-Private-Partnerships. Die Beteiligung von Unternehmen hat sich bewährt, kann jedoch problematisch werden, wenn die Unternehmen ihre kurzfristigen Renditeanforderungen in den Vordergrund stellen.
- Obwohl gerade für grenzüberschreitende Initiativen beträchtliche EU-Fördermittel zur Verfügung stehen, sind im EU-Raum nur sehr wenige Qualifizierungsmaßnahmen mit einem grenzüberschreitenden Bezug zu finden.
- Die Laufzeit der meisten Projekte ist begrenzt. Auch sind die Projekte nur in geringem Ausmaß vernetzt durch Beziehungen zu Universitäten, Fachhochschulen etc.

### Mobilitätshemmnisse

- Die Arbeitskräftemobilität zwischen EU-Staaten ist sehr gering, sowohl auf transnationaler als auch auf grenzüberschreitender Ebene. Es gibt Hinweise darauf, dass die Mobilität der Arbeitskräfte im kulturellen Sektor etwas höher ist als in anderen Berufsgruppen, jedoch nicht signifikant höher, da die Gesamtzahl der mobilen Arbeitskräfte extrem niedrig ist.
- Zugleich bestehen für *cultural* und *multimedia workers* überdurchschnittlich hohe Mobilitätshindernisse, v.a. weil kein transparenter Arbeitsmarkt auf EU-Ebene vorhanden ist. Es fehlen europäische Informationsnetzwerke und „Marktplätze“ für offene Stellen und Stellensuchende, die den spezifischen Bedingungen des kulturellen Sektors wie auch der digitalen Wirtschaft entsprechen würden. Das gilt besonders für die Medienwirtschaft, da die neuen Berufsbilder, die gerade entstehen, von der öffentlichen Statistik und der Arbeitsverwaltung noch überhaupt nicht erfasst sind.
- Bei der Beseitigung von Mobilitätshemmnissen geht es primär um die Schaffung eines transparenten europäischen Arbeitsmarkts, der es den EU-Bürgern ermöglicht, ihr Grundrecht auf berufliche Freizügigkeit innerhalb der EU zu nutzen. Zur Umsetzung dieses Rechtsanspruchs müssen entsprechende Strukturen geschaffen werden.
- Vordringlich ist hierbei die Schaffung einer internet-gestützten „European Information Platform“, mit Hilfe derer es Arbeitskräften in der *digital culture* möglich wäre, umfassende Informationen über offene Stellen in anderen EU-Staaten zu erhalten. Eine Grundvoraussetzung hierfür ist eine zeitgemäße und EU-einheitliche Klassifizierung der Berufe in der *digital culture*.

### Gesamtbeurteilung

Die *digital culture* stellt einen Beschäftigungsmotor sowohl in der Vergangenheit als auch in der Zukunft dar, v.a. aufgrund der starken Nachfrage des TIMES-Sektors nach Kreativität und Inhalten. Gleichzeitig bestehen in diesem Sektor bereits heute dramatische Personalengpässe.

Die Politik muss daher ihre beschäftigungspolitischen Instrumente sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene besser auf diesen Bereich ausrichten. Es fehlen im Rahmen der europäischen Beschäftigungspolitik noch weitgehend spezifische Informations-, Kommunikations- und Förderinstrumente, v.a. im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Der Wirtschaftsbereich mit den besten Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven wird in der Förderpolitik weitgehend vernachlässigt, nicht hinreichend erfasst und betreut.



## Schlussbericht - Empfehlungen

Die Kulturwirtschaft und die digitale Wirtschaft wiesen in der jüngsten Vergangenheit ein deutliches Beschäftigungswachstum auf – sogar ein überdurchschnittlich hohes im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren.

Bei der digitalen Wirtschaft verwundert das nicht weiter, stellt sie doch DIE Boom-Branche der 90er Jahre dar. Doch auch die Kulturwirtschaft kann beeindruckende Zahlen vorweisen. Während die Gesamtbeschäftigung in der EU in der zweiten Hälfte der 90er Jahre um mäßige 1,2 Prozent wuchs, nahm die Beschäftigung in kulturellen Berufen mit der dreifachen Geschwindigkeit zu, nämlich um 3,8 Prozent jährlich.

Für die nahe Zukunft ist laut den Ergebnissen der vorliegenden Studie damit zu rechnen, dass in der digitalen Wirtschaft des TIMES-Sektors (Telecommunication, Internet, Multimedia, e-commerce, Software and Security) mehrere Millionen neue Stellen entstehen.

Diese beiden Erkenntnisse – starkes Beschäftigungswachstum in Vergangenheit und Zukunft – galt es bei der Entwicklung von Empfehlungen an die Politik zu berücksichtigen.

Es handelte sich hierbei um eine anspruchsvolle Aufgabe, da wir praktisch bei Null begannen. Was die Formulierung von Empfehlungen besonders erschwerte, war der Umstand, dass wir bei der Maßnahmenformulierung von der Kulturwirtschaft und der digitalen Wirtschaft als Sektoren der Beschäftigungspolitik ausgingen, d.h. Beschäftigungseffekte auf den ersten Arbeitsmarkt in den Vordergrund stellten. Damit definieren wir im folgenden jedoch Maßnahmen und Projektvorschläge für einen Politikbereich, den es noch gar nicht gibt, da die politische Entscheidung, ob Kultur und Kulturwirtschaft unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten als eigener Wirtschaftssektor "behandelt" wird, noch aussteht.

Demzufolge existiert derzeit auch keine Beschäftigungspolitik für den kulturellen Sektor. Hieraus ergibt sich zusätzlich, dass für viele unserer im folgenden genannten Vorschläge noch keine institutionalisierten Strukturen und Verantwortlichkeiten vorhanden sind.

Die Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials der *digital culture*, das als „überlappender“ Sektor zwischen dem kulturellen und dem TIMES-Sektor betrachtet werden kann, erfordert eine Reihe von Maßnahmen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene.

Die Empfehlungen werden für drei Handlungsebenen formuliert:

1. Neuorientierung und Integration der Politik
2. Information und Kommunikation
3. Spezifische Aktionsprogramme

Die folgenden Generaldirektionen der Europäischen Kommission sind hiervon betroffen:

<b>Generaldirektion</b>	<b>Hauptaspekt hinsichtlich kulturellem Sektor</b>
1. Beschäftigung und Soziales	Arbeitsmarktentwicklung, Beschäftigungspolitik, Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt
2. Erziehung und Kultur	Entwicklung von Stellenprofilen, Projektförderung wie im Fall von Kultur 2000
3. Regionalpolitik	Erneuerung peripherer Regionen, grenzüberschreitende Kooperation
4. Informationsgesellschaft	Förderung der Digitalisierung des kulturellen Sektors

## 1. Neuorientierung und Integration der Politik

Eine wesentliche Voraussetzung für sämtliche Maßnahmen zur Ausnutzung des Arbeitsplatzpotenzials in der *digital culture* und zur Verbesserung der Qualifikation von *cultural workers* ist eine stärkere Vernetzung von Maßnahmen der Kultur-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Auf nationaler und supranationaler Ebene angesiedelte derartige konzertierte Aktionen sind hierbei ökonomisch effektiver als auf regionaler Ebene, und fördern zudem ein stärkeres Bewusstsein für die Wechselbeziehungen zwischen Kultur und Wirtschaft.

### • Vernetzung der Maßnahmen

Entscheidend wird hierbei eine optimale Abstimmung der Maßnahmen zwischen den verschiedenen Akteuren sein.

- Die politisch-administrativen Ebenen, auf denen Förderprogramme entwickelt und umgesetzt werden, gilt es deutlich besser zu vernetzen. Die Erfahrungen, welche bei der Umsetzung von Förderprogrammen von den ausführenden Stellen und ihren Mitarbeitern gemacht wurden, sollten laufend erhoben, ausgewertet und berücksichtigt werden bei der Überarbeitung bestehender und der Entwicklung neuer Förderprogramme.
- Das erfordert in erster Linie einen deutlich verbesserten Informationsfluss zwischen nationalen Behörden, Europäischer Kommission und Europäischem Parlament, die Entwicklung maßgeschneiderter effektiver feed-back-Techniken sowie Anreize für Mitarbeiter, eigene Erfahrungen in den laufenden Informationsprozess einzubringen.
- Bestehende Fördersysteme auf den Gebieten Wirtschaftsförderung und Kulturförderung sind sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler und regionaler Ebene zu vernetzen. Hierbei geht es für alle Beteiligten zunächst darum, die eigenen Sichtweisen mit denen der anderen Akteure auszutauschen, zu vergleichen und soweit wie möglich abzustimmen. Da eine solche Vernetzung heute praktisch noch nicht existiert, sind die dabei erzielbaren Synergieeffekte als sehr hoch einzuschätzen.

### • Neue Formen von Aktionsprogrammen

Aufbauend auf einer besseren Vernetzung der politisch-administrativen Ebenen wäre es möglich, völlig neue Aktionsprogrammsschienen zu entwickeln, wie z.B.:

- Kulturarbeitsmarktförderprogramme auf nationaler und europäischer Ebene. Ein Beispiel hierfür wäre das von 1999-2000 in Österreich durchgeführte Programm *newstart*.
- Gezielte Programme für SME-Betriebe (small and medium-sized enterprises) im Kultur- und Medienbereich mit dem Ziel, sowohl anspruchsvolle Kultur wie auch Unterhaltungskultur zu fördern. Durch eine verbesserte Vernetzung von Verwaltung und Politik auf europäischer und nationaler Ebene könnten derartige Programme mit wesentlich höherer Effizienz organisiert werden als es heute möglich ist.
- Es sollte zu einem Prinzip der Bildungspolitik in der EU werden, dass den musischen und künstlerischen Fächern - und zwar in Verbindung mit der Nutzung digitaler Techniken und Kommunikationsformen - bereits in den Curricula der Grundschulen höchste Priorität zukommt, um auf diese Weise die Kreativität in dem Lebensalter zu fördern, in dem sie noch am offensten ist. Da jedoch der Bildungssektor ausschließlich auf nationaler bzw. regionaler Ebene gestaltet wird, erfordert dieses Ziel einen besonders intensiven und kooperativen Informationsaustausch zwischen den zuständigen EU-Institutionen und den nationalen wie regionalen Entscheidungsträgern.

Schlussbericht - Empfehlungen

---

Eine mögliche Maßnahme auf EU-Ebene wäre die Bereitstellung von Fördermitteln für die Ausstattung von Schulen mit Multimedia-Hardware.

• **Transnationale und grenzüberschreitende Kooperation**

Die Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials in der *digital culture* erfordert ein deutlich höheres Niveau an transnationaler und grenzüberschreitender Kooperation:

- Bei der weiteren Entwicklung von Interreg sollte Aspekten der Kulturwirtschaft und des Arbeitsmarktes der *digital culture* deutlich größere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Vor allem bedeutet dies eine bessere Integration von *cultural workers* und Unternehmen der *digital culture* in den Interreg-Prozess.
- Im IST-Programm (Information Society Technologies) sollten kulturelle Aspekte auf transnationaler Ebene deutlich stärker in Betracht gezogen werden. Obwohl kulturelle Inhalte und die Digitalisierung von kulturellem Erbe bereits eine wichtige Rolle in IST spielen, gibt es letztlich deutlich mehr über das kulturelle Erbe hinaus gehende Sub-Sektoren der *digital culture*, die hierbei eingebunden werden können, wie z.B. Musik, Video und Design. Darüber hinaus wäre es möglich, das IST-Programm beträchtlich häufiger für die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene zu nutzen.
- Bei der Förderung von transnationalen und grenzüberschreitenden Initiativen sollte ein wesentlich stärkeres Gewicht auf KMUs bzw. kleine grass-root-Initiativen gelegt werden, da in Unternehmen dieser Größenklasse der Großteil der innovativen Ideen und Arbeitsplätze entsteht. Die bislang übliche Großprojektförderung, welche in erster Linie global players zugute kommt, hat hingegen deutlich geringere Beschäftigungswirkungen. Daher sollte die Förderung von Projekten auch nicht von Projekt-Mindestgrößen abhängig gemacht werden, sondern prinzipiell jedem Antragsteller offen sein, unabhängig vom Finanzvolumen des Projekts.

---

## 2. Information und Kommunikation

Im Hinblick auf Aktivitäten bezüglich Information und Kommunikation wäre es ein kluger Schritt, hohe Priorität auf die Schaffung eines europäischen Newsletters an die Adresse der Akteure im kulturellen Sektor zu legen. Seine Aufgaben wären die Sammlung und regelmäßige Aktualisierung der aktuellsten Beschäftigungstrends, Qualifikationsanforderungen, guten Praktiken etc. Mit Hilfe eines solchen sehr einfachen Instruments wäre es möglich, die Empfehlungen und einzelnen Vorschläge dieser Studie zu ordnen und zu vermitteln. Besonders wichtige Aufgabengebiete wären hierbei die Verbesserung der offiziellen Statistiken, die Beobachtung von Trends hinsichtlich Beschäftigung und Qualifikationsanforderungen, sowie die Einrichtung einer europäischen Job-Informationen-Plattform für die *digital culture*.

### • Harmonisierung der statistischen Basis

Die Analyse der Eurostat-Daten ergab, dass bereits statistische Hilfsmittel vorhanden sind, um den kulturellen Sektor zu beobachten. Jedoch machte die vorliegende Studie auch deutlich, dass die vorhandene statistische Basis auch nicht annähernd ausreichend ist, um der Vielfalt an Fragestellungen gerecht zu werden.

- Um die offizielle Statistik zu verbessern wäre eine der wichtigsten Aufgaben eine klare Differenzierung von kreativen und anderen Arten von Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des kulturellen Sektors. Auf dem Gebiet der Architektur beispielsweise müssen Kategorisierungen verfügbar sein, die es ermöglichen, zwischen technischen (Ingenieurs-)Tätigkeiten und kreativer (Design-)Arbeit zu unterscheiden.
- Die Europäische Kommission sollte in enger Kooperation mit den nationalen, regionalen und lokalen statistischen Ämtern sicherstellen, dass klare Definitionen der Sammlung und Verbreitung von Arbeitsmarktdaten des kulturellen Sektors zugrunde liegen, unter Berücksichtigung der Medien und der übrigen kreativen Sektoren.
- Aufbauend auf einer klaren und harmonisierten statistischen Basis wäre es möglich, den kulturellen Sektor detaillierter zu analysieren als es bislang im Rahmen dieser Studie möglich war. Damit würde eine verbesserte Grundlage für zukünftige Entscheidungen im Zusammenhang mit der europäischen Beschäftigungspolitik geschaffen.

### • Beobachtung von Trends bezüglich Beschäftigung und Qualifikationsanforderungen

- Zusätzlich zur Verbesserung der offiziellen statistischen Daten wäre es wichtig, regelmäßig die sich ständig verändernden Trends bezüglich Beschäftigung und Qualifikationsanforderungen im kulturellen Sektor und insbesondere im Sektor der *digital culture* auf europäischer Ebene zu analysieren (Beobachtung und Evaluierung). Die Ergebnisse müssten sodann so früh als möglich bei der Entwicklung von entsprechenden Trainingsmaßnahmen berücksichtigt werden.
- Da der Sektor von digital culture enorm schnellen technischen und personellen Veränderungen unterliegt, ist eine regelmäßige Beobachtung dieser Trends nur möglich durch direkten Kontakt zu den Unternehmen der *digital culture*, was die vorliegende Studie klar bestätigt hat. Eine regelmäßige europaweite Untersuchung – möglichst auf regionaler Ebene – würde dem Sektor der digital culture und den verantwortlichen Entscheidungsträgern eine dynamische, web-gestützte Forschungsquelle zur Verfügung stellen, mit Hilfe derer sie Qualifikations- und Arbeitsmarktinformationen je nach Bedarf abrufen könnten.

• **Europäische Job-Informations-Plattform für digital culture**

Um die Bedingungen für die berufliche und geographische Mobilität von Beschäftigten in der *digital culture* zu verbessern ist es vordringlich, Maßnahmen zu ergreifen, welche die Transparenz des Arbeitsmarktes erhöhen.

- Eine erhöhte Arbeitsmarkttransparenz auf europäischer Ebene im kulturellen Sektor sowie in der *digital culture* kann durch die Schaffung einer europäischen Informations-Plattform, welche die Informationslücke zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern schließt, erreicht werden. Bei der Entwicklung einer derartigen Plattform wäre der hohe Anteil der Freiberufler in der *digital culture* besonders zu berücksichtigen.
- Eine solche Plattform sollte folgende Eigenschaften aufweisen:
  - sie ist Internet-gestützt und leicht zu finden,
  - sie vermittelt offene Stellen ebenso wie Lebensläufe von Bewerbern,
  - sie bietet Möglichkeiten für Freiberufler, sich und ihre Arbeit zu präsentieren,
  - sie hat einen räumlichen Geltungsbereich, der sich über ganz Europa erstreckt,
  - sie ist in allen europäischen Hauptsprachen vorhanden,
  - sie verfügt über eine moderne, benutzerfreundliche Berufs-Klassifikation,
  - sie erlaubt Arbeitgebern wie Arbeitnehmern, ihre offene Stellen bzw. Lebensläufe interaktiv und persönlich einzugeben,
  - sie stellt den Arbeitssuchenden alle notwendigen Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in allen europäischen Ländern zur Verfügung,
  - sie vermittelt Glaubwürdigkeit und
  - die auf ihr angebotenen Dienstleistungen sind gratis.
- Die zur Schaffung einer derartigen höchst effizienten Informations-Plattform nötigen Instrumente sind bereits vorhanden. Die am besten für eine solche Plattform geeignete Grundlage wäre das EURES-Internet-Angebot der Europäischen Kommission.
- Die Ausarbeitung von Berufsbildern in der *digital culture* wäre eine unabdingbare Voraussetzung und ein integraler Bestandteil der Job-Informations-Plattform. Auf europäischer Ebene sollte ein Rahmenwerk an Qualifikationsanforderungen für Kernberufe innerhalb der *digital culture* definiert werden, wie z.B. „Media Consultant“ oder „Media Projekt-Manager“. Gegenwärtig entstehen neue Berufe wie diese, wobei sie noch keine definierten und transparenten Anforderungsprofile aufweisen. Daher sollte die Kommission diese Entwicklungen beobachten und im Rahmen der „Sozialdialogs-Initiative“ strukturieren.

### 3. Spezifische Aktionsprogramme

In Bezug auf Aktionsprogramme hat die Kommission eine breite Auswahl an Instrumenten, welche sie an die spezifischen Gegebenheiten im kulturellen Sektor und in der *digital culture* anpassen kann. Entwicklungen auf den Gebieten Ausbildung und Qualifizierung, die im kulturellen Sektor von großer Bedeutung sind, können vom Europäischen Sozialfonds berücksichtigt und gefördert werden. Dies umfasst auch Ausbildungsmaßnahmen mit dem Ziel einer Förderung des unternehmerischen Denkens in den betreffenden Sektoren. Ebenso ist Raum für die Verbesserung des Zugangs von benachteiligten Gruppen und Regionen zu Produkten der *digital culture*. Hierbei können vorhandene Programme als Grundlage für künftige Entwicklungen verwendet werden.

Zusätzlich gibt es eine große Bandbreite an Möglichkeiten für neue Programme, wie z.B. ein gemeinsames Programm für kulturelle Investitionen oder die Schaffung dezentraler Medien-Werkstätten.

#### • Ausbildung und Qualifizierung

Die Ausschöpfung des Arbeitsplatzpotenzials in der *digital culture* erfordert eine breite Palette an Maßnahmen in Bezug auf Ausbildung und Qualifizierung:

- Modernste Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen für sämtliche Beschäftigte in der *digital culture* während aller Phasen ihres Berufslebens verfügbar sein („lebenslanges Lernen“). Um dieses Ziel zu erreichen wäre es hilfreich, ein Netzwerk unter den Ausbildungseinrichtungen zu bilden, welche allen Beschäftigten in der *digital culture* zugänglich sind.
- Besondere Aufmerksamkeit sollte hierbei den Bedürfnissen von Freiberuflern, Teilzeit-Beschäftigten, Beschäftigten mit befristeten Verträgen und Freiwilligen gewidmet werden. Die Notwendigkeit zur fortwährenden Entwicklung von Management-Fähigkeiten erfordert ebenfalls Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von Trainern, welche Kenntnis von und Erfahrung innerhalb des Sektors haben.
- Die Verfügbarkeit von modernsten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten könnte auf dreierlei Art unterstützt werden:
  - Unterstützung der Einführung von modernsten Aus- und Weiterbildungskursen in bestehenden Ausbildungseinrichtungen;
  - Unterstützung der Gründung neuer Ausbildungseinrichtungen;
  - Ermutigung der Entwicklung von neuen guten Praktiken durch die Schaffung eines europäischen Wettbewerbs für innovative Aus- und Weiterbildungsprogramme.

Um die Zahl der modernsten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen zu erhöhen und die Ausbildungsinfrastruktur zu verbessern sollte der **Wissens- und Erfahrungsaustausch** zwischen den modernen und den „traditionellen“ Aus- und Weiterbildungseinrichtungen erleichtert werden.

- Dies könnte durch die Organisation einer „europäischen Plattform für Digital Culture“ erreicht werden. Eine solche Plattform hätte die Aufgabe, moderne Institute zu verknüpfen, Sponsoring zwischen modernen und „traditionellen“ Einrichtungen zu organisieren („Ölfleck-Effekt“) und Partnerschaften zwischen Forschung, Ausbildung und Wirtschaft zu organisieren, womit neue Brücken zwischen Wissenschaft/Kunst und Technik geschlagen würden.

## • Förderung des unternehmerischen Denkens

Ein großer Teil der Existenzgründungen im kulturellen Sektor und in der *digital culture* scheitert. Um dem entgegenwirken zu können sind Maßnahmen erforderlich, um entsprechende Fähigkeiten zu entwickeln:

- Im Zusammenhang mit einer „Informationsoffensive zum unternehmerischen Denken“ sollten Kurse an Universitäten und Akademien eingerichtet werden, welche den Studenten das notwendige Wissen bezüglich die wirtschaftlichen und organisatorischen Aspekte des Lebens als Freiberufler bzw. Unternehmer vermitteln (wie z.B. die GO-Kult-Initiative im deutschen Bundesland Nordrhein-Westfalen).
- Ein europaweites Netzwerk von „Inkubatoren“ sollte eingerichtet werden, welches ein- bis zweijährige Ausbildungsprogramme anbietet, im Rahmen derer *cultural* und *multimedia workers*, die einen Start als Unternehmer beabsichtigen, das erforderliche unternehmerische Grundwissen erwerben können. In diesen Kursen würden die Teilnehmer Grundwissen in Management, Recht, Finanzen etc. erwerben. Das Ziel dieser Inkubatoren würde nicht darin bestehen, Geschäftsideen, Motivation und Geld zur Verfügung zu stellen, sondern Konzepte, wie Geschäftsideen verwirklicht werden können. Die Kurse sollten als Abendunterricht organisiert sein, um es den Teilnehmern zu ermöglichen, daneben in normalen Berufen tätig zu sein. Ferner sollten sie als Public-Private-Partnerships zwischen Ausbildungseinrichtungen und Kommunen angelegt sein. Zu diesem Zweck (wie z.B. für den ARABUS Inkubator in Helsinki) sollten bestehende Förderprogramme des Europäischen Sozialfonds ausgeweitet werden.

Die **Gründung neuer Unternehmen** durch Beschäftigte des kulturellen Sektors und der digital culture sollte durch folgende Maßnahmen unterstützt werden:

- Stärkung der Produktionskette und der kulturellen Dienstleistungen in der Kulturwirtschaft im Zusammenhang mit nationalen, regionalen und transnationalen Entwicklungsstrategien.
- Schaffung von Kompetenzzentren für Kunst, Kultur und Medien: zentrale Anlaufstelle für Beratungs- und Fortbildungsangebote für Künstler und *cultural workers*.
- Zugang zu Kapital ist ein Hauptproblem für kleine kulturelle Unternehmen (KMUs bzw. Mikro-Unternehmen). Zielführend wäre ein verstärktes privates und *öffentliches 'real risk funding'* wie auch die Einrichtung eines Risiko-Kapitalfonds.

## • Neue Programme

Zusätzliche Beschäftigungseffekte können durch neue, maßgeschneiderte Aktionsprogramme stimuliert werden, wie z.B.:

- Ein gemeinsames Programm für kulturelle Investitionen  
Der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRD) und der Europäische Sozialfonds sollten ein gemeinsames Programm initiieren mit dem Ziel sozialer Kohäsion durch kulturelle Aktivitäten. Dieses Programm sollte insbesondere kulturtouristische Projekte sowie die Verbesserung der technischen Infrastruktur im kulturellen Sektor einschließen. Hierbei sollte v.a. darauf geachtet werden, dass der Förderschwerpunkt auf langfristig nachhaltigen und beschäftigungswirksamen Projekten liegt anstelle von einmaligen Events.

- Schaffung dezentraler Medien-Werkstätten  
Im gesamten EU-Raum sollen die Einrichtung und der Betrieb von regionalen Medien- und Kulturwerkstätten gefördert werden (öffentliche Kommunikationszentren für Kunst, Kultur, Medien und IuK). Diese Medien- und Kulturwerkstätten, die eine Weiterentwicklung des Modells der Kulturinitiativen darstellen würden, müssten für jedermann zugänglich sein (Zugang zu neuen Technologien auf lokaler Ebene).
- Bei derartigen Initiativen wären insbesondere grenzüberschreitende Projekte zu berücksichtigen, da in den innereuropäischen Grenzräumen beträchtliche Beschäftigungspotenziale vorhanden sind, welche jedoch aufgrund der unterentwickelten grenzüberschreitenden Kooperationen noch kaum genutzt werden.

- **Zugang benachteiligter Gruppen und Regionen zu Produkten der *digital culture***

In diesem Zusammenhang gilt es zu berücksichtigen, dass gegenwärtig ein großer Teil der EU-Bürgerinnen und -Bürger nicht an der Nutzung von Multimedia/IuK und der Ausschöpfung des Arbeitsplatzpotenzials der *digital culture* partizipieren kann. Dieses Phänomen hat zwei Aspekte:

- Aus einer sozialen Perspektive sind es in erster Linie Rentner, Arbeitslose und Frauen, die einen ungenügenden oder gar keinen Zugang zu Produkten der *digital culture* haben.
- Aus einer geographischen Betrachtungsweise sind EU-Bürgerinnen und -Bürger, die in benachteiligten/unterentwickelten Regionen leben (meist ländlich und/oder strukturschwach) stark benachteiligt, was die Verfügbarkeit von IuK-Infrastruktur anbelangt, verglichen mit den Ballungsräumen der europäischen Großstädte/Metropolen.

Die Integration dieser benachteiligten sozialen Gruppen und Regionen in die digitale Gesellschaft erfordert ein maßgeschneidertes neues Maßnahmenbündel in Ergänzung zu den bestehenden Programmen des Europäischen Sozialfonds, wie z.B. ADAPT und EMPLOYMENT, sowie den vier Unterprogrammen von EMPLOYMENT – NOW (New Opportunities for Women), HORIZON, INTEGRA und YOUTHSTART.

Die Europäische Kommission ebenso wie die zuständigen nationalen Behörden, sollten sich auf die Schaffung der Voraussetzungen für eine „online-Gesellschaft“ konzentrieren. In anderen Worten, auf Internet-Zugang für alle sozialen Gruppen und in allen europäischen Regionen, damit eine Teilung der EU-Bürgerinnen und -Bürger in eine „online“- und eine „offline“-Klasse verhindert wird. Der effektivste Weg zur Erreichung dieses Ziels wäre die Durchführung eines gemeinsamen Förderprogramms auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene, mit Hilfe dessen bestehende Initiativen wie „e-learning“ und „e-Europe“ ausgeweitet würden.

## Schlussfolgerungen

Traditionelle Kulturwirtschaft und digital culture können in Europa zu einem anhaltenden Job-Motor werden. Der Beweis hierfür wurde bereits in der Vergangenheit erbracht:

- Überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum im kulturellen Sektor in den letzten Jahren.
- Überdurchschnittlich hohe Beschäftigungspotenziale gerade im Bereich der neuen Medien bzw. der *digital culture*.

#### Schlussbericht - Empfehlungen

---

All dies wurde erreicht unter weitgehender Abwesenheit der Politik. Die Förderung der Kulturwirtschaft spielt zwar in vielen wichtigen Programmen wie Interreg, IST oder Culture 2000 eine Rolle, doch werden hierbei weitgehend die eigentlichen Träger und Motoren der Beschäftigungsentwicklung verfehlt.

Wir haben in den vorangegangenen Abschnitten versucht, die wirtschaftlichen Trends und Strukturen innerhalb der EU-Staaten auf strategischer und operativer Ebene in Arbeitsmarktmaßnahmen zu übersetzen. Obwohl es nicht Gegenstand der Untersuchung ist, können wir in diesem Zusammenhang nicht umhin zu betonen, dass es im Vorfeld des Beitritts der Beitrittskandidaten (v.a. MOE) und der in einigen Jahren zu erwartenden Freizügigkeit auch mit diesen Ländern dringend notwendig wäre, ein ähnliches Kompendium wie die hier vorliegende Studie zur Situation und Entwicklung der *digital economy* und des traditionellen kulturellen Sektors in diesen Ländern zu erstellen. Auch in den Beitrittsländern läuft derzeit eine ungemein dynamischen Entwicklung in den Bereichen kultureller Sektor und *digital economy* ab, die jedoch, auch aus der politisch-gesellschaftlichen Vergangenheit heraus, noch viel weniger untersucht ist als in der EU. Im Sinne einer möglichst reibungslosen Integration dieser Länder und der Ausnutzung der dort vorhandenen Beschäftigungspotenziale sollte mit der Erstellung eines derartigen Kompendiums möglichst frühzeitig begonnen werden.

Nötig sind in erster Linie politische Grundsatzentscheidungen. Wir haben in der vorliegenden Studie gezeigt, dass die *digital culture* ein wichtiger Beschäftigungsmotor ist, falls eine beschäftigungsorientierte Förderpolitik ergriffen wird, welche auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet ist.

Es bleibt zu hoffen, dass die Politik diesem Sektor und seinem beschäftigungspolitischen Potenzial gerecht wird und entsprechende Fördermittel und –strukturen bereit stellt, welche geeignet sind, diese realwirtschaftlichen Entwicklungen aufzugreifen und zu begleiten. Zumindest sollte die vorliegende Studie hierzu einen Beitrag geleistet haben.