

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

SCHLUSSBERICHT - ZUSAMMENFASSUNG

im Auftrag der

Europäischen Kommission
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales

erstellt 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

Inhalt	Seite
Tabellen und Abbildungen	5
Für die Studie zuständiges Team	7
ZUSAMMENFASSUNG	11
1. Einleitung	15
2. Beschäftigung im Kultursektor - Literatur und Forschungsstand	17
2.1 „Beschäftigung“ als Thema für Forschung und Politik im Kultursektor	17
2.2 Kulturalisierung der Ökonomie – Ökonomisierung der Kultur	20
2.3 „Alte“ und „neue“ Kultur - digitale Kultur und TIMES-Sektor	22
2.4 Der Kultursektor und die europäische Beschäftigungspolitik	27
3. Der Kultursektor in der EU – Merkmale, Umfang und Trends hinsichtlich der Beschäftigungssituation	29
3.1 Merkmale von Beschäftigung in der Kulturindustrie	29
3.2 Umfang der Beschäftigung in der Kulturindustrie	31
3.3 Beschäftigungstrends in der Kulturindustrie	34
4. Beschäftigung in der digitalen Kultur – Merkmale, Umfang und Trends hinsichtlich der Beschäftigungssituation	31
4.1 Empirische Grundlagen	39
4.1.1 Das WIMMEX-Panel	42
4.1.2 Die WIMMEX-Gesamterhebung	45
4.2 Merkmale von Beschäftigung in der digitalen Kultur	45
4.3 Beschäftigung in der digitalen Kultur: Umfang und Trends	48
4.4 Neue Qualifikationsanforderungen in der digitalen Kultur	53
5. Gute Praktiken in Aus- und Weiterbildung	58
5.1 Systematisierung guter Praktiken in der digitalen Kultur	58
5.2 Bewertung guter Praktiken	63
5.3 Schlussfolgerungen	64
6. Mobilitätshindernisse	67
6.1 Mobilität der Beschäftigten in der EU	67
6.2 Mobilitätshindernisse bei Kulturarbeitern	70
6.3 Informationsdefizite – mangelnde Transparenz	73
7. Empfehlungen	81
Literatur	91

Tabellen und Abbildungen	Seite
Tabelle 1: Kulturbezogene Aktivitäten	33
Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse in Kultur, Sport und Unterhaltung (NACE 92)	35
Tabelle 3: Beschäftigungsverhältnisse im Verlagsgewerbe, im Druckgewerbe und bei der Vervielfältigung bespielter Ton-, Bild- und Datenträger (NACE 22)	35
Tabelle 4: Beschäftigungsverhältnisse in Kulturberufen	35
Tabelle 5: Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse im Kultursektor	36
Tabelle 6: Struktur der TIMES-Unternehmen in EU-15 nach Anzahl der Beschäftigten im März 2001	45
Tabelle 7: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten TIMES-Unternehmen in EU-15 im März 2001	48
Tabelle 8: Beispiele für die Entwicklung „alter“ Beschäftigungsprofile im Kultursektor zu „neuen“ Beschäftigungsprofilen	55
Tabelle 9: Geforderte Mehrfachqualifikationen bei Kulturarbeitern	56
Tabelle 10: Bedeutung der wichtigsten Säulen der EBS für die digitale Kultur	61
Tabelle 11: Mobilität der Beschäftigten in der EU	68
Tabelle 12: Mobilität der Beschäftigten im Bereich der digitalen Kultur	69
Tabelle 13: Bedeutung der Mobilitätshindernisse bei Beschäftigten im Bereich der digitalen Kultur	70
Tabelle 14: Quantitative Bewertung der EURES-Site und der Websites von öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV)	75
Tabelle 15: Private Websites und ÖAV-Websites	77
Abbildung 1: Digitale Kultur - Zusammenwirken von Inhalten, Technologie und Leistungsangeboten	26
Abbildung 2: Digitale Kultur - Schnittstelle und Synergie zwischen traditioneller Kultur und Multimedia/IuK	28
Abbildung 3: Beschäftigungsbedingungen in den Bereichen Kultur, Sport und Unterhaltung in der EU 1999	30
Abbildung 4: Beschäftigungsbedingungen im Verlagsgewerbe, im Druckgewerbe und bei der Vervielfältigung bespielter Ton-, Bild- und Datenträger in der EU 1999	30
Abbildung 5: Detaillierte Zusammensetzung des WIMMEX-Panels	41
Abbildung 6: Zusammensetzung des Panels nach Weltregionen	42
Abbildung 7: Regionale Struktur der an dem Panel beteiligten Unternehmen in Europa	43
Abbildung 8: Tätigkeitsschwerpunkte der Unternehmen des WIMMEX-Panels	44
Abbildung 9: Größe der EU-15-TIMES-Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten	44

Abbildung 10: Freiberufler pro Festanstellung in TIMES-Unternehmen im weltweiten Vergleich	46
Abbildung 11: Freiberufler pro Festanstellung in EU-15-TIMES-Unternehmen nach Dauer des Bestehens eines Unternehmens	46
Abbildung 12: Frauen im TIMES-Sektor insgesamt (rot) und im TIMES-Sektor in kreativen Berufen (grün) nach internationalen Wirtschaftsräumen (jeweils in %)	47
Abbildung 13: Unternehmensgründungen durch Frauen im TIMES-Sektor in Prozent (EU-15 und USA)	48
Abbildung 14: Mittelfristige Beschäftigungsprognosen in TIMES-Unternehmen in EU-15 (in %)	49
Abbildung 15: Mittelfristig prognostiziertes Beschäftigungswachstum in Prozent in den TIMES-Unternehmen in EU-15	50
Abbildung 16: Beschäftigte in den Bereichen Multimedia und Software in EU-15 2001 und 2011 (in Millionen, gewichtet)	51
Abbildung 17: Anteil Kreativer in Multimedia- und in Software-Unternehmen in EU-15 in Prozent	51
Abbildung 18: Die 7 meistgefragten Qualifikationen im TIMES-Sektor (wichtigste Anforderungen in absteigender Reihenfolge)	53
Abbildung 19: Wachsende Bedeutung von Inhalten und Kreativität im TIMES-Sektor	55
Abbildung 20: Systematisierung guter Praktiken in der digitalen Kultur	60
Abbildung 21: Mobilitätshindernisse mindern die Migrationsbereitschaft	70
Abbildung 22: Umfang der Regelungen zur Behandlung von Abschlüssen und potenzielle Mobilität	71

Für die Studie zuständiges Team

MKW Wirtschaftsforschungsgesellschaft mbH, München & Saarbrücken

Der Schwerpunkt der Forschungs- und Beratungstätigkeit von MKW liegt in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Mobilität und Migrationsverhalten der Beschäftigten, Regionalwirtschaft und Tourismus sowie auf Strategien und Machbarkeitsstudien im Bereich der Regionalentwicklung. MKW verfügt über langjährige Erfahrungen mit der Koordinierung und Organisation komplexer Projekte auf EU-Ebene (z.B. EURES interalp und TransTirolia).

Kontakt: Dr. Jochen Reuter (jochen.reuter@mkw-gmbh.de)

Joachim Geppert (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 Kulturdokumentation, welches sich schwerpunktmäßig mit den wesentlichen nationalen, europäischen und internationalen Entwicklungen in Kultur, Kulturpolitik und Kulturforschung beschäftigt. Das Institut bietet Beratungs- und

Für die Studie zuständiges Team

Informationsdienste sowie fachliche Unterstützung bei der Durchführung von Forschungsprojekten an.

Kontakt: Veronika Ratzenböck (office@kulturdokumentation.org)

empirica Delasasse, Köln

empirica Delasasse ist ein unabhängiges Institut für empirische Forschungen in den Bereichen Regionalentwicklung, Standortanalyse, Aufklärung und Beratung im Kontext des Gemeinsamen europäischen Marktes sowie Projektentwicklung, Projektmanagement, Projektüberwachung und Projektbewertung. Das Projektteam verfügt über langjährige Erfahrungen mit Analysen und Prognosen im Bereich der Regionalentwicklung, insbesondere auf EU-Ebene.

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

INTERARTS, Barcelona

INTERARTS wurde 1995 in Barcelona als Institut zur Kulturforschung und zur Förderung der Zusammenarbeit im Kultursektor gegründet. Drei Schwerpunktbereiche sind angewandte Forschung bei Projekten betreffend die kommunale und die regionale Kulturpolitik und bei Projekten in Verbindung mit der internationalen Zusammenarbeit im Kulturbereich in Europa und im außereuropäischen Ausland sowie spezialisierte Beratungs- und Schulungsangebote für örtliche Einrichtungen.

Kontakt: Eduard Delgado (interarts@interarts.net)

Economix Research & Consulting, München

Economix Research & Consulting bietet professionelle Leistungen aufgrund theoretischer und empirischer Analysen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik an. Mit dem besonderen Schwerpunkt Arbeitsmarkt und Sozialpolitik bewegt sich Economix im Grenzbereich zwischen Wirtschaft, Soziologie und Recht.

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

WIMMEX AG, München

WIMMEX (World-wide Internet Multimedia Experts) untersucht, überwacht und analysiert Marktentwicklungen im TIMES-Sektor (Telekommunikation, IT/Internet, Multimedia, Elektronischer Handel, Software und Sicherheit). Das Unternehmen unterhält die weltweit größte Unternehmensdatenbank im TIMES-Sektor und verfügt über das größte Panel zur Erfassung von TIMES-Unternehmen.

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

Autorenverzeichnis

Vertreter der Team-Mitglieder

Dr. Jochen Reuter	MKW GmbH, München
Veronika Ratzenböck	Österreichische Kulturdokumentation. 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

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

ZUSAMMENFASSUNG

Der Kultursektor in der EU – eine Übersicht

- Bis vor kurzem waren im Wohlfahrtsstaat die wirtschaftlichen Aspekte bzw. die Arbeitsmarktaspekte des Kunst- und Kulturbereiches von sekundärer Bedeutung. Kultur wurde als Bereich der Gesellschaftspolitik angesehen, der keinen ‚normalen‘ ökonomischen Kriterien unterliegen kann und soll, weil diese als nicht kultur-kompatibel interpretiert wurden. In vielen europäischen Staaten wurden Kunst und Kultur als öffentliche Dienstleistung zur Förderung des ästhetischen Empfindens der Bürgerinnen und Bürger verstanden.
- In den letzten 10 Jahren nahmen die Auftragsforschungsarbeiten und politischen Programme zum Themenkomplex „Kulturwirtschaft und Beschäftigung“ stark zu. Zwei Prozesse, die sich gegenseitig bedingen und fortschreiben, prägen die aktuelle kulturtheoretische Diskussion wie auch Politik: Die Rede ist von der Ökonomisierung der Kultur einerseits und der Kulturalisierung der Ökonomie andererseits.
- In der Literatur lassen sich drei sehr unterschiedliche Ebenen der Besprechung des Themas ausmachen, die von differenten Erkenntnisinteressen geleitet sind: kulturkritische kulturwissenschaftliche Arbeiten; arbeitsmarktsoziologische Studien; von

ZUSAMMENFASSUNG

Beschäftigungspolitik und Interessensvertretungen nachgefragte Auftragsarbeiten über „Beschäftigung im Kulturbereich“ bzw. über den Kulturbereich als Beschäftigungsmotor.

- Im Vordergrund der neueren angewandten Forschungen steht die Verbindung der Aspekte Wirtschaft, Kultur und Arbeitsmarkt. Zur Zeit spielen arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte noch eine untergeordnete Rolle, die sich aber angesichts des deutlich gestiegenen Legitimationsbedarfs von öffentlichen Budgets verändert.
- In der gesamten EU existiert weder eine einheitliche Definition des Begriffs „Kulturwirtschaft“ noch eine entsprechende einheitliche EU-weite Statistik, anhand derer die Beschäftigungsentwicklungen im kulturellen Sektor empirisch abgebildet werden könnten. Die europäischen Staaten interpretieren nicht zuletzt aufgrund historisch gewachsener Interpretationsmuster den Kulturbereich durchaus different. Durch die ungenügenden quantitativen Grundlagen überwiegen in der wissenschaftlichen Literatur Aussagen aufgrund von nicht-empirischen Studien.
- Wegen der relativ jungen Entwicklung der kulturwirtschaftlichen Konzepte ist das Meinungsspektrum in der Literatur noch sehr heterogen. Entsprechend kann von einem „mainstream“ noch keine Rede sein.

Der kulturelle Sektor in der EU – Charakteristika, Beschäftigungsumfang und -trends

- Der kulturelle Sektor ist durch einen hohen Anteil an Freiberuflern und Kleinstunternehmen geprägt. Eine neue Form von Unternehmern ist am entstehen in Form von des „unternehmerischen Einzelnen“ bzw. von „unternehmerischen Kulturarbeitern“ (Cultural Workers), welche nicht dem bislang üblichen Schema von Vollzeitberufen entsprechen.
- Trotz der schlechten Datensituation konnte in dieser Studie eine praktikable statistische Abgrenzung des kulturellen Sektors vorgenommen werden. Seine wichtigsten quantitativen Merkmale waren erfassbar und ergaben eine näherungsweise Lösung.
- Nach der weitestgehenden Definition sind derzeit EU-weit im kulturellen Sektor 7,2 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt. 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. in der Druckindustrie) stagnierte.

Innerhalb des kulturellen Sektors nahmen die Beschäftigungszahlen bei Kulturberufen von 1995 – 1999 mit 4,8 % p.a. stark zu, während bei nicht kulturbezogenen Beschäftigungen im kulturellen Sektor (Verwaltung usw.) 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 und Dienstleistungen stark zunimmt, sowohl durch Haushalte als auch durch Unternehmen. Die Beschäftigung im Vertrieb wird ebenfalls zunehmen, jedoch nicht mit den selben Zuwachsraten wie bei der Entwicklung von kulturellen „Produkten“. „Inhaltsproduzenten“ scheinen gefragter zu sein als Marketing- und Verkaufsfachleute.
- Generell wird die rasant zunehmende Digitalisierung kultureller Produkte dazu führen, dass „traditionelle“ Medien wie z.B. Bücher an Bedeutung verlieren, während neue Medien wie z.B. Webseiten in den Vordergrund treten, auch beschäftigungsmäßig.

Beschäftigung in der digitalen Kultur – Charakteristika, Umfang, Trends und Anforderungen

- Die „digitale Kultur“ ist das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen „traditioneller“ Kultur (=Inhalt), dem TIMES-Sektor (=Technik) und Dienstleistungen/Vertrieb. Der zunehmend verwendete Begriff TIMES-Sektor (Telekommunikation, Internet, Multimedia, Elektronischer Handel, Software und Sicherheit) wird in dieser Studie verwendet, um den gesamten audio-visuellen Sektor abzudecken, d.h. den Multimedia-Sektor einschließlich kulturwirtschaftlicher Gebiete wie Fernsehen, Verlage und die Musikindustrie.
- Der EU-TIMES-Sektor ist von Kleinstunternehmen geprägt; nur 13,2 % der Unternehmen haben mehr als 50 Beschäftigte. Er weist sehr hohe Anteile an Freiberuflern auf (1,3 Freiberufler auf einen fest Angestellten). 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 digitale Kultur in der EU weist eine enorme Beschäftigungsdynamik auf, vor allem bei Multimedia und Software; diese beiden Sektoren haben den stärksten Bedarf an Inhalt und Kreativität und bieten daher die besten Beschäftigungsmöglichkeiten für kreative Arbeitskräfte.
- Derzeit existieren in der EU rund 1,5 Millionen Firmen aus den Bereichen Multimedia und Software, mit zusammen 12,4 Millionen Beschäftigten. Wenn wir über die nächsten 10 Jahre eine abnehmende jährliche Zuwachsrate von 10 % 2001 auf nur 3 % 2011 annehmen, können wir bis zum Jahr mit 22 Millionen Arbeitsplätzen rechnen. Damit würden im nächsten Jahrzehnt schätzungsweise 9,6 Millionen neue Arbeitsplätze in Multimedia und Software geschaffen.
- Doch sind bereits heute EU-weit starke Personalengpässe im TIMES-Sektor festzustellen. Der Mangel an qualifiziertem Personal stellt das Wachstumshemmnis Nummer eins im TIMES-Sektor dar.
- In der digitalen Kultur entstehen derzeit völlig neue Berufsbilder und Qualifizierungsinhalte, die für Cultural Workers höchst interessant sind. Die Faustregel für diesen Sektor lautet, dass das gesamte technische Segment – einschließlich Technik, Infrastruktur, Hardware und Druck – im Hinblick auf die Beschäftigtenzahl und den Anteil an der Wertschöpfung relativ stagnieren bzw. sogar abnehmen wird, während alle inhaltsorientierten bzw. kreativen Beschäftigungsfelder (Web-Design, Werbung, Verlage, Bildung, Unterhaltung etc.) weiterhin hohe Wachstumsraten aufweisen werden.

Gute Praktiken für Aus- und Weiterbildung

- Eine große Anzahl guter Praktiken in der EU bezieht sich auf die neuen Berufsbilder in der digitalen Kultur und bietet entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen an. Angesichts des großen Qualifizierungsbedarfs sind diese jedoch noch längst nicht ausreichend.
- 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 Mittel zur Qualifizierung entwickelt.
- Die herausragenden guten Praktiken sind in der Regel als öffentlich-private Partnerschaften organisiert. Die Beteiligung von Unternehmen hat sich bewährt, kann sich jedoch als problematisch herausstellen, wenn die Unternehmen ihre kurzfristigen Renditeanforderungen zu sehr in den Vordergrund stellen.
- Obwohl gerade für grenzüberschreitende Initiativen beträchtliche EU-Fördermittel zur Verfügung stehen, sind im EU-Raum nur sehr wenige Qualifizierungsmaßnahmen mit grenzüberschreitendem Bezug zu finden.

ZUSAMMENFASSUNG

- Die Laufzeit der meisten Projekte ist begrenzt. Auch sind die Projekte nur in geringem Ausmaß durch Beziehungen zu Universitäten, Fachhochschulen usw. vernetzt.

Mobilitätshindernisse

- Die Mobilität der Arbeitskräfte zwischen den 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 Kultur- und Multimedia-Arbeiter 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 Mobilitätshindernissen geht es primär darum, einen transparenten europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen, um den Bürgerinnen und Bürgern der EU zu ermöglichen, ihr Grundrecht auf berufliche Freizügigkeit innerhalb der EU zu nutzen. Zur Umsetzung dieses Rechtsanspruchs der einzelnen EU-Bürger müssen entsprechende Strukturen geschaffen werden.
- Vordringlich ist hierbei die Schaffung einer Internet-gestützten „Europäischen Informations-Plattform“, mit Hilfe derer es Arbeitskräften in der digitalen Kultur 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 der digitalen Kultur.

Gesamtbeurteilung

Die digitale Kultur stellt einen Beschäftigungsmotor sowohl in der Vergangenheit als auch in Zukunft dar, vor allem aufgrund der starken Nachfrage des TIMES-Sektors nach Kreativität und Inhalt. 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. Im Rahmen der europäischen Beschäftigungspolitik fehlen spezifische Informations-, Kommunikations- und Förderinstrumente vor allem im Bereich der Aus- und Weiterbildung noch weitgehend. Der Wirtschaftsbereich mit den besten Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven wird in der Förderpolitik weitgehend vernachlässigt, nicht hinreichend erfasst und betreut.

1. Einleitung

Das Ziel dieser Studie bestand darin, neue Strategien zur Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials im Kultursektor in der Europäischen Union zu bestimmen. Dabei musste besondere Aufmerksamkeit auf die audio-visuelle Industrie und auf die neuen technologischen Entwicklungen in den Kultursektoren im Allgemeinen verwendet werden.

Entsprechend wurden die Module der Studie auf die in der **Leistungsbeschreibung** formulierten genauen Anforderungen zugeschnitten:

Modul 1 bietet einen **Überblick über den aktuellen Forschungsstand und die derzeit vorhandenen Erkenntnisse hinsichtlich des**

Beschäftigungspotenzials im Kultursektor. Diskutiert wird das sich verändernde Verhältnis zwischen Kunst, Kultur und Wirtschaft, um ein besseres Verständnis der steigenden Bedeutung der heute von Künstlern und Kulturarbeitern geforderten neuen unternehmerischen und technologischen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erhalten.

Modul 2 beschreibt die aktuellen beschäftigungsrelevanten Trends im Kultursektor. Das in Modul 2 entwickelte Ergebnis bietet eine empirische Grundlage für die Analyse des heterogenen Spektrums der verschiedenen Kultursektoren mit den Komponenten des öffentlichen Sektors, des dritten Sektors und des privaten Sektors.

Modul 3 beschäftigt sich mit den aktuellen beschäftigungsrelevanten Trends im **TIMES-Sektor** (Telekommunikation, Internet, Multimedia, Elektronischer Handel, Software und Sicherheit) und beinhaltet eine **eingehende Analyse der neuen Berufsbilder und der neuen Qualifizierungsanforderungen** für Kulturarbeiter im TIMES-Sektor. Außerdem enthält das Modul **Beispiele bereits bestehender, adäquater flexibler Ausbildungskonzepte**. Die aus Modul 3 entstandene Datenbank kann als praktisches Ausgangsmaterial für eine **komparative Datenbank** dienen, mit der die meisten aktuellen Entwicklungen in den analysierten Bereichen regelmäßig überwacht werden können.

Modul 4 besteht aus einer **umfassenden Zusammenstellung guter Praktiken bei Angeboten zur Aus- und Weiterbildung** ausgehend von den in Modul 3 bestimmten neuen Qualifizierungsanforderungen; Ziel dieses Moduls ist die Initiierung geeigneter Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Bei der Auswahl von Beispielen guter Praktiken wurde ein besonderer Schwerpunkt auf die Bereiche **berufliche Integration junger Arbeitnehmer und Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen** gelegt. Dieser Schwerpunkt wurde gewählt wegen der dringenden Notwendigkeit einer Untersuchung neuer Strukturen im Bereich der Aus- und Weiterbildung einerseits und der Entwicklung neuer Programme zur Vermittlung der technischen Kompetenz für das digitale Zeitalter und zur Ausbildung vielfältiger sonstiger Qualifikationsmerkmale (in den Bereichen Management, Marketing, Public Relations usw.) andererseits.

Darüber hinaus wurden Modelle für **öffentlich-private Partnerschaften** in der lokalen/regionalen Entwicklung in Verbindung mit Aus- und Weiterbildung und mit der Schaffung von Arbeitsplätzen bestimmt. Da vielfach der Eindruck besteht, der Kultursektor trage erheblich zur Regenerierung, zur Schaffung von **Arbeitsplätzen in wirtschaftsschwachen Regionen** und zur Verbesserung der Qualifikation der Arbeitnehmer an der Peripherie des Arbeitsmarktes bei, mussten entsprechende Projekte berücksichtigt werden.

Modul 5 beschreibt **Hindernisse für die nationale und die grenzüberschreitende Mobilität** bei Beschäftigten im Kultursektor in einem Ländervergleich, um die Transparenz und die geografische Mobilität auf dem Beschäftigungsmarkt für Kulturarbeiter zu fördern.

2. Der Kultursektor in der EU – Literatur und Forschung

2.1 „Beschäftigung“ als Thema für Forschung und Politik im Kultursektor

In der wissenschaftlichen Literatur lassen sich drei sehr unterschiedliche Ebenen der Besprechung des Themas ausmachen, die von differenten Erkenntnisinteressen geleitet sind. Interessant ist, dass sich in dieser Gliederung auch die wissenschaftsimmanente

Ordnung von Wissen spiegelt – erstens die kulturkritische kulturwissenschaftliche, zweitens die arbeitsmarktsoziologische gesellschaftspolitische Herangehensweise und drittens von Beschäftigungspolitik und Interessensvertretungen nachgefragte Auftragsarbeiten über „Beschäftigung im Kulturbereich“ bzw. Kulturbereich als Beschäftigungsmotor.

- a) Publikationen im Bereich der **Human- und Kulturwissenschaften** beinhalten die Ergebnisse der Interessenlagen der verschiedenen Wissenschaftler in Bezug auf strukturelle Änderungen der Arbeitskultur. Die Veröffentlichungen beschreiben unterschiedliche Sichtweisen bezahlter Beschäftigung im Allgemeinen (z.B. Beck, Gorz, Hoffmann/von Osten, Sennett). Die sich wandelnden Arbeits- und Lebensbedingungen des Einzelnen bzw. bestimmter gesellschaftlicher Gruppen (z.B. Arbeiter/Angestellte/Frauen) stehen im Mittelpunkt. Diese Studien konzentrieren sich nicht auf die wirtschaftliche Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials.
- b) Die **sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung** thematisiert Veränderungen im Allgemeinen bzw. Veränderungen spezifischer Beschäftigungsstrukturen infolge der Einführung neuer Technologien. Diese Studien und Texte konzentrieren sich häufig auf Begriffe wie Flexibilität, Mobilität und atypische Beschäftigungsbedingungen sowie auf die entsprechend betroffenen Personen (Fink, Flecker, Salamon, Talos).
- c) **Studien zur Beschäftigungssituation im Kultursektor** wurden häufig von Behörden oder von Interessenverbänden im Kultursektor in Auftrag gegeben, um einen besseren Überblick über die Beschäftigungszahlen und das Beschäftigungspotenzial mit dem Ziel zu erhalten, nachdrücklicher für die Subventionierung von Kunst und Kultur eintreten zu können bzw. um das Bewusstsein der Öffentlichkeit für Probleme in kulturellen Bereichen wie z.B. Musik zu schärfen (siehe European Music Office). Bei vielen dieser Studien besteht das Ziel in der Entwicklung oder Förderung neuer politischer Rahmenprogramme seitens nationaler oder internationaler Behörden in einem Wachstumssektor, der sich nicht einfach auf die Beziehung Kunst kontra Kommerz reduzieren lässt (Grefe 1995, 1999, Hacklett/Ramsden, O'Connor).

In den folgenden thematisch orientierten Absätzen werden die in der Literatur vertretenen zentralen Argumentationslinien dargestellt.

- **Das Ende der Arbeitnehmergesellschaft? / Fragmentierung der Arbeitswelt**

Die allgemeine Literatur zu Themen wie Transformation der Arbeitswelt, wachsende Freizeit, zunehmende Arbeitslosigkeit, Änderung der Beschäftigungsstrukturen, unbezahlte Arbeit und Ausweitung typischer Beschäftigungsbedingungen von Frauen auf alle Beschäftigten und Beschäftigungssuchenden umfasst unglaublich viele und umfangreiche Veröffentlichungen. Entsprechend kann die Diskussion dieser Literatur, die Themen wie z.B. die Neuverteilung von Arbeit und die Entwicklung neuer Arbeitsformen sowie die entsprechenden Veränderungen im Lebensstil zum Gegenstand haben, als wesentlicher Beitrag zu einem besseren Verständnis der Neupositionierung von Lohnarbeit in westlichen Industrieländern betrachtet werden. In allen EU-Staaten ist ein rascher Anstieg „atypischer“, prekärer Formen der Beschäftigung festzustellen. Jürgen Kocka und Claus Offe sprechen von der „Fragmentierung der Arbeitswelt“ und konstatieren grundsätzlich eine Annäherung der Beschäftigungsbedingungen beider Geschlechter. Patchwork-Biographien, die für die Beschäftigungssituation von Frauen schon immer typisch waren, werden nun als neues Phänomen diskutiert, wenngleich diese Biographien eigentlich nur für die Karrieren männlicher Arbeitnehmer wirklich neu sind.

- **Der „dritte Sektor“ – ein neuer Erwartungshorizont**

Die Einbeziehung des „dritten Sektors“ – d.h. der nicht staatlichen und gemeinnützigen Einrichtungen – in die Leistungen des Wohlfahrtsstaates ist seit einigen Jahren als Trend zu beobachten. Die Sozialwirtschaft und der Bereich der Wohltätigkeitseinrichtungen und der Wohlfahrtsverbände stellen zurzeit einen potenziellen Markt für Kulturschaffende

neben dem noch unzureichend entwickelten ersten Sektor (dem Markt) und dem im Rückzug befindlichen zweiten Sektor (dem Staat) dar. Das Wachstum im „dritten Sektor“ hat verschiedene Ursachen. Eine der Ursachen ist die Ausweitung des Dienstleistungssektors; ein weiterer Grund besteht in der Auswirkung demografischer Entwicklungen (geburtenstarke Jahrgänge) und der entsprechend höheren Nachfrage. Und drittens sind die allgemeinen politischen Umstände zu nennen, d.h. die Form, in der Nachfrage auf den dritten Sektor verlagert wird. Im europaweiten Vergleich bleibt der dritte Sektor als Bindeglied zwischen dem Staat und der Privatwirtschaft ebenso unklar und unbestimmt wie der Kultursektor selbst (Bauer, Greffe, Salamon/Anheier).

Die Bedeutung des dritten Sektors für die Entwicklung in Europa wird derzeit untersucht. Die Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten hat 1997 die Pilotaktion „Drittes System und Beschäftigung“ mit dem Projekt „Banking on Culture“ zur Erforschung innovativer Aktionen mit dem Ziel aufgelegt, neue Finanzierungsquellen für den Kultursektor in Europa zu untersuchen und zu erschließen.

- **Einübung in neue Verhältnisse: Arbeitsbedingungen im Kulturbereich**

Bei Analysen des Beschäftigungspotenzials im Kultursektor bzw. in der Kulturindustrie wird die heikle und - aus erhebungstechnischer Sicht - praktisch nicht zu beantwortende Frage der Arbeitsbedingungen der im Kultursektor tätigen Menschen nicht berücksichtigt. In diesem Zusammenhang können wir uns jedoch auf die allgemeine kultur- und sozialwissenschaftliche Literatur beziehen, die auf die Zunahme atypischer, prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die wachsende Anzahl an Klein- und Mikro-Unternehmen und -Betrieben verweist. Diese Berichte kommen sämtlich zu einer überraschend übereinstimmenden Schlussfolgerung: Künstler sind hochqualifiziert, erzielen im Durchschnitt aber sehr niedrige Einkommen, und die Situation weiblicher Künstler stellt sich noch ungünstiger dar als die ihrer männlichen Kollegen.

- **Künstler / Kulturarbeiter / Kreative / Medienarbeiter / Content Workers**

Wie bei allen anderen Berufen unterliegt auch das Bild des *Künstlers* ständigen Änderungen, wobei die neuen Technologien eine große Rolle spielen. Der Kunsttheoretiker Boris Groys sieht zeitgenössische Künstler primär als „Konsumenten der Avantgarde“ und vertritt die Ansicht, die Funktion der Künste sei nicht länger ausschließlich mit der Formulierung künstlerische *Produktion* zu beschreiben, sondern sei heute vor allem eine Frage der trendbildenden „Konsumentenfunktion“ des Künstlers.

In der Literatur sowie in Diskussionen zum Thema Beschäftigung und Kulturpolitik kommt dann ein besonders interessanter neuer Begriff ins Spiel: Gesprochen wird nämlich nicht mehr vom kreativen aktiven Künstler, sondern vom *Kulturarbeiter* oder „Cultural Worker“ (Angerer, Feist, Giroux/ Trend, Grundmann). Dieser Begriff ist ebenso problematisch wie interessant. Der *Kulturarbeiter* ist ein emanzipatorischer Ausdruck aus den 1970er Jahren, der einen Bedeutungswandel im beschäftigungspolitischen Kontext der 1990er Jahre erfahren hat. Nach Einschätzung der Medientheoretikerin Marie-Luise Angerer ist der Kulturarbeiter (oder „Cultural Worker“) „eine durchschnittlich 25-30jährige Person, multiskilled, flexibel, psychisch stark im Nehmen, unabhängig, alleinstehend, ortsungebunden, die zugreift, wo es im Bereich der Kunst, der Musik, der Medien etwas gibt“ (Angerer 1999, 26). Dieser Personentyp stellt gleichzeitig eben den Arbeitertyp dar, den die neue Wirtschaft benötigt: jung, ungebunden und kreativ (Hewitt).

In dem Umfang, in dem die Beschäftigungspolitik den Kultur- und Mediensektor in den letzten Jahren als großen Hoffnungsträger entdeckt hat, hat sich die Stellung von Künstlern und Kreativen im öffentlichen Diskurs erheblich gewandelt. Im deutschsprachigen Raum werden „Kreative“ (creative workers) im Allgemeinen der Werbebranche zugeordnet und gegenüber Personen mit künstlerischen Beschäftigungen oder Kulturschaffenden eindeutig abgegrenzt. Im britischen *Creative Industries Mapping Document* ist dieser Begriff aber erheblich weiter gefasst: „Activities have their origin in individual creativity, skill and talent and which have a potential for wealth and job creation

through the generation and exploitation of intellectual property...“ (Aktivitäten haben ihren Ursprung in der individuellen Kreativität, der Qualifikation und dem Talent des Einzelnen mit dem Potenzial der Schaffung von Wohlstand und Arbeitsplätzen durch Entwicklung und Verwertung von geistigem Eigentum...) (DCMS 1998, 3).

In manchen Definitionen wird der Kulturarbeiter exakt in diesem Assoziationsbereich zwischen *Kunst/Kultur und neuen Medien* angesiedelt und als *Medienarbeiter oder Content Worker* bezeichnet. Die Digitalisierung ist mit der Entwicklung neuer, an Inhalten („Content“) orientierter Berufe wie z.B. Informationsmakler oder Online-Editor einhergegangen, in denen kulturbezogene Qualifikationen und Inhalte zum Tragen kommen und die daher auch einen neuen Beschäftigungsbereich für Kunststudenten und Absolventen der Humanwissenschaften darstellen.

Im Allgemeinen haben sich die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes infolge der Einführung neuer Technologien drastisch geändert und zu neuen Strukturen in der Produktion, im Vertrieb und im Bezug von Waren und Leistungen im Kultursektor geführt. Arbeitsmarktforscher weisen darauf hin, dass Kompetenzen im zwischenmenschlichen Bereich und geistiges Kapital gerade aufgrund der Technologisierung bestimmter Prozesse an Profil und Bedeutung gewinnen. Der Bedarf an Generalisten gegenüber den benötigten Spezialisten scheint eher von der Größe eines Unternehmens als von Unterschieden zwischen Sektoren oder Regionen abzuhängen. Kleinere Unternehmen werden eher Beschäftigte benötigen, die mehrere Aufgaben gleichzeitig übernehmen können; große Unternehmen werden dagegen eher Spezialisten beschäftigen, die in interdisziplinären Teams zusammenarbeiten (Ekos, Michel).

• **Kulturunternehmer und Freiberufler (freelancer) im Kultursektor**

Die Stärkung unternehmerischer Initiativen und der Verantwortung des Einzelnen für Aus- und Weiterbildung hat in den letzten Jahren als Trend zunehmende Ausprägung erfahren. In *Was kommt nach der Arbeitnehmersgesellschaft?* analysiert Heinz Bude den Prozess wie folgt: „Die Tendenzen zur Entbetrieblichung und Entberuflichung der Erwerbstätigkeit machen den unternehmerischen Aktivismus zu einer Schlüsselqualifikation auf dynamischen Arbeits- und Produktmärkten. ... Was sich hier herausbildet, ist der Leitbegriff des „unternehmerischen einzelnen“, der sich nicht an vorgegebene Standards hält, sondern eigene Kombinationen ausprobiert und auf dem Markt und in der Gesellschaft durchsetzt.“ (Bude, 132).

Genau diese Zwischenstellung des „neuen Arbeiters“ / „neuen Unternehmers“ zwischen Kapital und Arbeit ist für die Arbeitsmarktforschung, die Analyse kulturwissenschaftlicher Studien und für Politiker besonders interessant, weil sie Ausdruck neuer sozialpolitischer Beziehungen ist, die über den Wohlfahrtsstaat hinaus reichen. Die Kategorien einer von Vollzeitbeschäftigungen geprägten Gesellschaft - hier der Arbeitnehmer, dort der Arbeitgeber – sind nicht mehr zutreffend; plötzlich wird der (Kultur-)Arbeiter auch zum (Kultur-)Unternehmer (ohne Kapitalgrundlage).

Bis vor kurzem waren im Zeitalter des Wohlfahrtsstaates ökonomische oder arbeitsmarktpolitische Argumente im Kunst- und Kultursektor wenig interessant, da die Überzeugung galt, die Schaffung von Kunst und Kultur solle nicht an wirtschaftlichen Maßstäben gemessen werden. In den meisten Ländern war der Staat für die Förderung von Kunst, Kultur und Literatur zuständig und hatte diese Pflicht zu erfüllen. Vor dem Hintergrund knapper Kassen kann dieser Konsens heute nicht mehr als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Die Kulturhaushalte geraten zunehmend unter Rechtfertigungsdruck, und neue Finanzierungsmodelle werden gesucht.

2.2 Kulturalisierung der Ökonomie – Ökonomisierung der Kultur

In der europäischen Tradition der Kulturkritik wurde die Verbindung zwischen Wirtschaft und Kultur früher häufig mit Skepsis oder unverhohlener Ablehnung betrachtet. Allgemeine Übereinstimmung bestand dahingehend, dass kommerzielle Interessen und die Schaffung von Kultur und Kunst einander schlicht ausschließen. Die wirtschaftliche Vermarktung von Kunst und Kultur blieb der kommerziellen Kulturindustrie überlassen. Entscheidender Faktor war die Qualität, nicht die Quantität. In diesem Sinne hat besonders in deutschsprachigen Ländern z.B. ein Kulturbegriff vorgeherrscht, nach dem Kultur und Industrie, Kultur/Kunst und Wirtschaft streng getrennt wurden. Dies wiederum geht auf den kulturtheoretischen Diskurs der Frankfurter Schule zurück, der diese Trennung auf theoretischer Ebene begründete.

Das Prinzip war einfach und klar: Die Wirtschaft dient dem Broterwerb, während die Kultur der „anderen Seite“ des Lebens zugeordnet wird: Analyse, Kontemplation, Erschließung individueller Ausdrucksformen oder die Schaffung von Möglichkeiten, dem kommerziellen Verwertungsdruck zu entkommen. Der Bereich der Kunst und der Kultur wurde als gesellschaftspolitischer Bereich gesehen, der sich sozusagen einer „normalen“ ökonomischen Kosten-Nutzen-Analyse entzog, da die ökonomischen Bewertungskriterien dem Kulturbereich nicht angemessen schienen.

Die im Kontext der Erwachsenenbildung in den 50er Jahren in Grossbritannien entstandenen und sich in den 1970er Jahre langsam etablierenden Cultural Studies wendeten sich in ihrem Versuch einer Verknüpfung ökonomischer und kultureller Analysen gegen den Kulturpessimismus der Frankfurter Schule und sprachen sich in der Tradition von Antonio Gramsci für eine Integration der kulturellen Dimension und für die Nutzung von Kulturprodukten und Praktiken in einer kritischen Analyse des Kapitalismus aus (Hall 1992). Mit dem Begriff der „Kulturökonomie“ wird heute ein Versuch unternommen, die Wandlung von der produktionsorientierten Wirtschaft hin zu einer konsumorientierten Wirtschaft zu beschreiben und die höhere Bedeutung kultureller und symbolischer Güter als „nicht sichtbare“ Güter sowie als materielle und immaterielle Kulturprodukte zu unterstreichen.

Die **„Ökonomisierung der Kultur“** bedeutet, dass ökonomische Kategorien zunehmend und in merklich stärkerem Umfang in die Diskussion und Bewertung der kulturellen Sphäre einbezogen werden; dies wiederum führt zu der allgemeinen Frage der Subventionen und zum Kanon der Werte und Auswahlkriterien, die der Unterstützung von Kunst und Kultur in den europäischen Staaten zugrunde liegen.

Der kulturpolitische Experte Robert Hutchinson vertritt die Ansicht, dass „Kultur“ in den letzten Jahren in der Politik und im öffentlichen Leben in Großbritannien im täglichen Gebrauch auch - und eigentlich vor allem - im Begriff der Kulturindustrie oder der kreativen Industrie ihre Ausprägung gefunden hat. In Großbritannien ist es seit jeher üblich, von „den Künsten“, „Sport“ und „der Presse und dem Fernsehen“ statt von „Kultur“ zu reden, und dieser Sprachgebrauch ist nach wie vor stark verbreitet (Hutchinson 1999). Nach dem paternalistisch geprägten und für Kontinentaleuropa (z.B. für Frankreich und für Österreich) typischen Verständnis von Kulturpolitik ist die Förderung der Künste und der Kultur im Interesse der Güter der Öffentlichkeit zweifelsfrei Aufgabe des Staates.

„Kultur als Ware“ und kommerzielle Kulturprodukte wurden in der öffentlichen Kulturförderung und bei den entsprechenden Behörden lange ignoriert - sie fielen in die Verantwortlichkeit von Wirtschaft und Industrie. Das hat sich verändert. Pop- und Konsumkultur haben neue Beziehungen und semantische Systeme etabliert. Außerdem haben mehr Individualismus und Pluralismus in den Lebensstilen sowie die Auffassung von Kultur als Sammelbecken für Unterschiede und Unterscheidungen dazu beigetragen, die Trennung von Hochkultur und Massenkultur aufzuheben.

In diesem Prozess haben sich auch die Kriterien für Kunst- und Kultursubventionssysteme verändert. Die traditionell strenge Trennung zwischen einem öffentlich subventionierten, nicht-kommerziellen Kultursektor einerseits und der Kulturindustrie andererseits wurde zunehmend „aufgeweicht“, um Mischformen Platz zu machen. Öffentliche Einrichtungen werden zu marktorientiertem Verhalten aufgerufen. Ein Beispiel ist etwa die teilweise oder

vollständige juristische Eigenständigkeit von Museen in allen Mitgliedstaaten der EU, wengleich die entsprechenden Diskussionen in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich geprägt sind, von der erfolgreichen Tate Modern in London bis hin zur schwierigen Loslösung der österreichischen Museen aus der staatlichen Verwaltung. Die Funktion öffentlicher Kultureinrichtungen und die Funktion der entsprechenden Programme kann nach kulturökonomischen Kriterien ebenso beschrieben werden wie nach künstlerischen Kriterien. Alle Zweige der Kunst sind also „unter das Glücksrad der Kulturindustrie geraten“ (Steinert); Ausstellungen ohne Museumshops und ohne Cafés z.B. sind praktisch nicht mehr vorstellbar.

In einer breiten Öffentlichkeit hält sich aber *eine* Lesart von Kunst und Kultur durchaus hartnäckig, dass nämlich Kunst und Kultur lediglich Geld kosten. Das breite Feld der geförderten, subventionierten „Kunst und Kultur“ wurde lange in der öffentlichen Diskussion kaum mit innovativ-produktiven Effekten assoziiert, obwohl die Wechselbeziehungen zwischen öffentlicher Förderung von Kunst- und Kulturproduktionen und deren Vermarktung in der privatwirtschaftlich organisierten Kultur- und Medienwirtschaft, den Kulturindustrien, der spezifische Nutzen dieser öffentlichen Förderung für private Wirtschaft offensichtlich ist. So wird in *„The Politics of Culture. Policy Perspectives for Individuals, Institutions, and Communities“* - einem Buch, das sich mit dem in den letzten Jahren erwachten Interesse der US-amerikanischen Politik für den Kulturbereich befasst - auf die Verwendung von im Non-Profit-Bereich entwickelten Kulturprodukten im kommerziellen Sektor hingewiesen. (President's Committee 2000, 74)

Indem Kunst, Kultur und Beschäftigung im gleichen Atemzug genannt werden, äußert sich die neue soziale und ökonomische Relevanz der Produktion symbolischer Güter. Außerdem ist diese Tatsache Ausdruck der Entwicklung weg von staatlichen Strukturen hin zu eher privaten Strukturen und sowie Anzeichen für das Vordringen privatwirtschaftlicher Unternehmensstrukturen in Bereiche, in denen diese Strukturen vorher nicht bestanden haben. Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund der erzwungenen Ökonomisierungsprozesse zu sehen, die in Bereichen des (öffentlich finanzierten) Wohlfahrtsstaates erfolgen, die zuvor nicht noch nicht allgemein von finanziellen Aspekten geprägt waren und die „allen“ offenstehen sollten (z.B. Aus- und Weiterbildung, Wissenschaft, Gesundheit und Kultur). „Die Profitabilität von Universitäten, Musikakademien und Museen wird immer häufiger an denselben Kriterien gemessen wie an der von Ziegelwerken oder Schraubenfabriken.“ (Mandel, zitiert nach Volkart). Die Kürzung der staatlichen Haushalte bzw. die Sparbudgets haben neue Strategien zur Rechtfertigung der Subventionierung von Kultur und Kunst erforderlich gemacht, die sich bekanntlich nicht gerade breiter Unterstützung durch die Öffentlichkeit erfreut.

Die „Ökonomisierung“ von Kultur und die „Kulturalisierung“ des Marktes bedeutet einerseits, dass die Hochkultur zunehmend kommerzialisiert wird und andererseits, dass der kulturelle Inhalt (Content) zunehmend die Warenproduktion prägt.

Diese Prozesse entwickeln sich parallel und sind Teil eines allgemeinen Trends der postmodernen Gesellschaft (siehe Koivunen/Kotro). Die Autoren erläutern, dass die Bedeutung der Kulturindustrie nicht ausschließlich am ökonomischen Stellenwert gemessen werden sollte, da Kultur in erster Linie als etwas Immaterielles und Abstraktes bestehe und da die Auswirkungen von Kultur auf die Gesellschaft folglich häufig nur mittelbar zum Tragen kommen; entsprechend schwierig sei die Bestimmung von Ursachen und Wirkungen. In diesem Sinne ist es auch schwierig, den Einfluss der Kulturindustrie exakt zu quantifizieren. Außerdem schafft die Kulturindustrie Beziehungen in Bereichen, zu denen zuvor kaum eine Verbindung bestand (z.B. in der Mode). „Die Aufwertung der Mode zur Kunst und die scheinbare Abwertung von Kunst zur Mode jedoch sind über ihren traditionellen kunstimmanenten Nobilitierungsdiskurs hinaus auch Beispiele für die immanenten Funktionszusammenhänge der Kulturindustrie. Der australische Kulturtheoretiker McKenzie Wark schreibt: „Mode kann als sozialer Rhythmus betrachtet werden, der sowohl kulturell als auch industriell bedingt ist ... Die enorme Konzentration von Medien, Design und kulturellem

Können und Kapital in der Ersten Welt kann als Anker für kreativen und kulturellen Mehrwert der Bekleidungsindustrie fungieren.“ (Volkart, 81).

Im Vorwort eines kürzlich erschienenen Sammelbandes mit dem vielversprechenden Titel *Das Phantom sucht seinen Mörder: Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie* heißt es: „Zum einen scheint aus der Perspektive der Kunst nichts so fern wie Ökonomie. Diese Trennung baut auf einer kulturgeschichtlichen Tradition innerhalb kapitalistischer Gesellschaften auf, in der Ökonomie die rationalisierten, funktionalen und Kunst die nicht-entfremdeten, emotionalen Tauschverhältnisse repräsentiert.“ (Hoffmann / von Osten 1999, 7). „Das Wirtschaftliche ist unter dem Deckmantel des sogenannten Neoliberalismus, zum Paradigma für kulturelle, staatliche, städtische und bildungspolitische Entscheidungen geworden. Darüber hinaus ist die zunehmende Bedeutung kultureller Prozesse und Images im Spätkapitalismus durchaus auch ein beredtes Zeichen für die gegenseitige Bedingtheit von Kultur und politischer Ökonomie ... können wir überhaupt noch davon ausgehen, dass Kultur und Ökonomie ein Gegensatzpaar sind?“ (Hoffmann / von Osten, 8).

Trotz aller Befunde der Annäherungen und gegenseitigen Bedingungen von Wirtschaft und Kultur bleibt es eine der derzeit größten und spannendsten nationalstaatlichen wie auch supranationalen (kultur)politischen Herausforderungen, in diesem Sog allumfassender ökonomischer Verwertungsinteressen und eines generellen Verwertungsdruckes, Freiräume für nicht sofort ökonomisch verwertbare Kunst-, Kultur- und Wissensproduktionen zu erhalten und einzufordern bzw. gesellschaftspolitische Argumente in einem weitgehend der Wirtschaft überlassenem Feld nachhaltiger und massiver in der öffentlichen Diskussion zu positionieren.

2.3 „Alte“ und „neue“ Kultur - digitale Kultur und TIMES-Sektor

Der immer häufiger untersuchte Bereich der „kreativen Industrien“, der „*Kreativwirtschaft*“ und der „Kulturindustrie(n)“ / „Kulturwirtschaft“ – im Sinne der Maßnahmenprogramme der EU-Mitgliedstaaten Großbritannien (DCSM 1998), Deutschland (Gnad u.a., *Arbeitsgruppe Kulturwirtschaft* 1995, 1998) und Finnland (Bildungsministerium, Ausschuss Kulturindustrie) – gestaltet sich äußerst heterogen und wurde größtenteils noch nicht klar definiert. In der Literatur fehlt eine einheitliche Definition der Begriffe Kulturindustrie und Kulturwirtschaft.

Der Begriff der *Creative Industries* ist durch die Aktivitäten und Programme der britischen Labour-Regierung verstärkt in der internationalen kultur- und auch arbeitsmarktpolitischen Diskussion präsent und zeigt sich oft eng verbunden mit der Suche nach neuen Arbeitsplätzen, die den kulturellen Sektor in den Medien- und Technologiekontext des Arbeitsmarktes integrieren sollen. Der Begriff *Creative Industries* signalisiert die Weiterführung des früheren Begriffs *Cultural Industries*, erweitert durch die Einbindung der strukturellen Veränderungen, die durch und mit den Neuen Technologien (Inklusion der mit und durch die Neuen Technologien produzierten neuen Produkte, die zum weiten Bereich der Freizeitindustrie gehören) entstanden sind.

Im britischen *Creative Industries Mapping Document* (DCMS 1998) werden Werbung, Architektur, Kunst- und Antiquitätenmarkt, Kunsthandwerk, Design, Designermode, Film, interaktive Freizeit-Software, Musik, darstellende Künste, Publishing, Software, Fernsehen und Radio zu den „kreativen Industrien“ gezählt. In diesem Zusammenhang sind wir mit einer Mischung herkömmlicher Branchen der Kulturindustrie mit Teilen des Telekommunikationssektors, d.h. mit der Integration neuer Produktions- und Vertriebsformen konfrontiert, die sich infolge der digitalen Revolution entwickelt haben. Die wechselseitigen Abhängigkeiten von Sektoren wie Tourismus, Museen, Galerien und kulturelles Erbe werden genannt; interessanterweise wird diesen Sektoren das Attribut „kreativ“ aber nur sekundär zugeordnet.

Erstaunlicherweise hat sich allerdings nicht einmal der Begriff „kreative Industrien“ als hinreichende Definition des breiten Spektrums im Grenzbereich zwischen der

audio-visuellen Industrie, der Multimedia-Industrie und den Kulturindustrien erwiesen. Daher wollten wir in dieser Studie nicht auf eine der verschiedenen bestehenden Begriffsbestimmungen und Kategorisierungen des Kultursektors im oben beschriebenen Sinne zurückgreifen. Um eine Verständigung über die Entwicklung des Beschäftigungspotenzials zu ermöglichen, musste allerdings der klassische, enger definierte Sektor der Kunst und Kultur verlassen und das Augenmerk statt dessen auf neue Synergieeffekte zwischen der alten und der neuen Kultur gerichtet werden.

In einem ersten Schritt musste eine exakte Kategorisierung der Industrien vorgenommen werden, die Gegenstand der Studie sein sollten. In Anbetracht der zentralen Fragen dieser Studie fanden wir in Ermangelung eines besseren Ausdrucks schließlich den Arbeitsbegriff der **digitalen Kultur** (DIGICULT). DIGICULT ist übrigens auch der Titel eines Programms der Generaldirektion „Informationsgesellschaft“.¹

Wir haben uns entschieden, den Bereich der digitalen Kultur als die Sektoren in Wirtschaft und Kultur zu definieren,

- 1.) die qua definitionem ohnehin sehr eng mit dem Multimedia-Sektor verknüpft sind (z.B. die gesamte Filmindustrie) bzw. die Sektoren in Wirtschaft und Kultur,
- 2.) für die sich aus der Anwendung dieser Technologien neue erweiterte Möglichkeiten ergeben haben. Diese Sektoren mussten sich die neuen Technologien zu Nutze machen, um ihre sozialen, kulturellen und ökonomischen Aufgaben erfüllen zu können; dies gilt für Museen und Bibliotheken ebenso wie für den Erhalt historischer Bauwerke.

Der zunehmend verwendete allgemeine Begriff des „TIMES-Sektors“ (Telekommunikation, Internet, Multimedia, Elektronischer Handel, Software und Sicherheit) bezieht sich auf den gesamten audio-visuellen Sektor einschließlich der verschiedenen Bereiche der Kulturindustrie wie z.B. Fernsehen, Publishing und Musikindustrie.

Der große Vorteil dieser Sektordefinition besteht darin, dass alle Wertschöpfungsketten erfasst werden – horizontal und vertikal – d.h. nicht nur der für uns eigentlich interessante und von der Ausrichtung auf Inhalte und kreative Aktivitäten geprägte Sektor, sondern auch der gesamte Sektor der Anbieter von Infrastrukturen und Systemen. Wir halten dies insofern für wichtig als die Grenzen zwischen diesen Aktivitäten selbst in kleineren Unternehmen zusehends verschwimmen. Außerdem ist auch der Anteil der an Inhalten ausgerichteten und der Kreativen in Unternehmen, die schon immer stärker technisch orientiert waren, in ständigem Wachstum begriffen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die digitale Kultur als Ergebnis einer Interaktion zwischen der traditionellen Kultur (inhaltsbezogen), dem TIMES-Sektor (technikbezogen) und dem Bereich Dienstleistungen/Vertrieb dar (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Digitale Kultur - Zusammenwirken von Inhalten, Technologie und Leistungsangeboten

Dienstleistungen/Vertrieb



**Digitale
Kultur**

¹ Siehe Europäische Kommission GD Informationsgesellschaft (Hrsg.), *e-Culture. A Newsletter on Cultural Content and Digital Heritage*

**Technologie:
TIMES-Sektor****Inhalt:
Kultursektor**

Freilich können nicht alle unter diese Definition fallenden Sektoren in gleichem Umfang in der Studie berücksichtigt werden. Aus der für unsere Diskussion in dieser Studie wesentlichen beschäftigungspolitischen Sicht können nur die Sektoren und Bereiche einbezogen werden, die **langfristig marktorientiert ausgerichtet sind und sich entsprechend selbst als Teil des regulären Arbeitsmarktes verstehen (unabhängig davon, ob dieser Arbeitsmarkt öffentlicher, öffentlich-privater oder rein privatwirtschaftlicher Natur ist)**; dies ist allerdings sicher nicht immer der Ansatz, der von vielen kreativen Künstlern und von denjenigen zugrunde gelegt wird, die ihre jeweiligen eigenen Interessen vertreten.

Die entsprechenden kreativen Künstler und die betreffenden Sektoren sind kaum zugänglich; dies erschwert die Berücksichtigung dieser Künstler und Sektoren in einer arbeitsmarktbezogenen und beschäftigungspolitischen Diskussion: In gewissem Umfang und mit Sicherheit im Rahmen dieser Studie entziehen sie sich einer angemessenen Untersuchung.

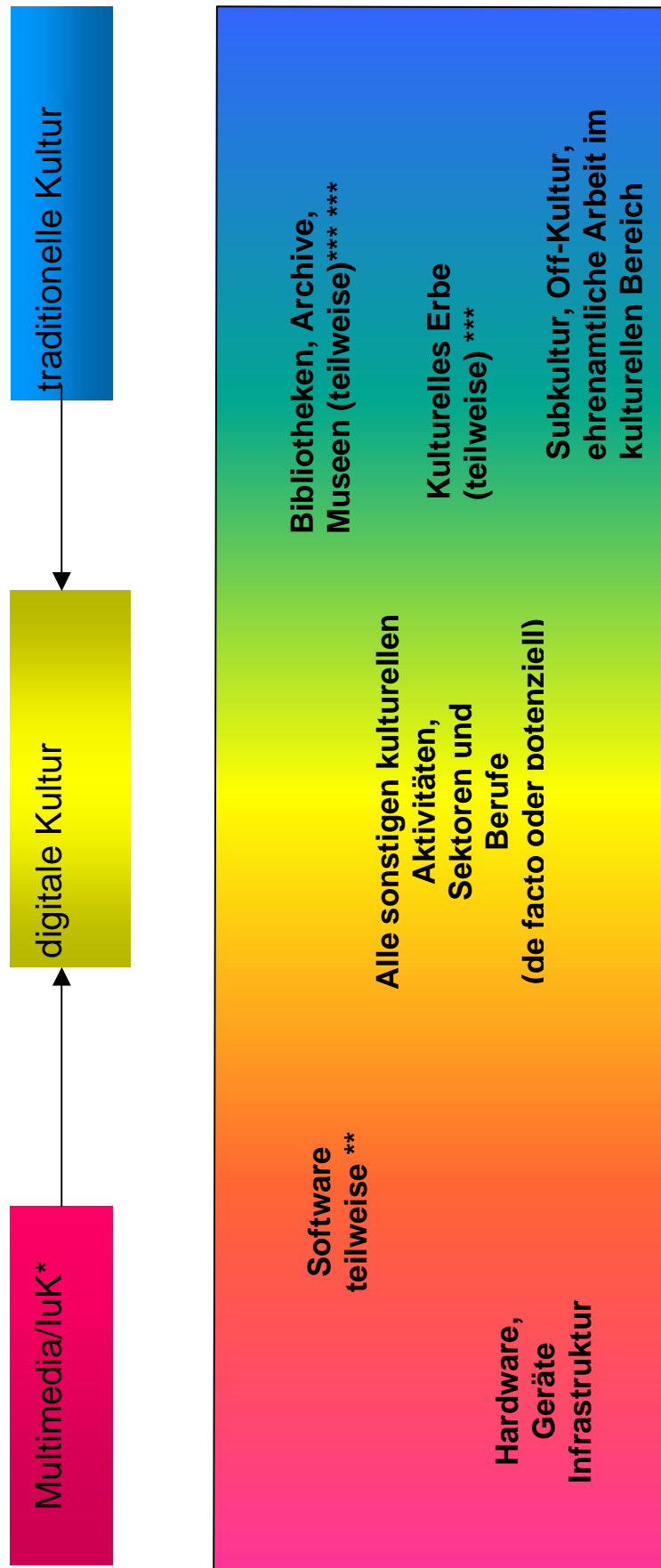
Der Unterschied zwischen der traditionellen und der digitalen Kultur ist in diesem Zusammenhang wichtig, weil nicht in den klassischen Marktsegmenten, sondern in der neuen oder digitalen Kultur an den Schnittstellen zwischen den verschiedenen Sektoren neue Arbeitsplätze entstehen.

Traditionelle Kultursektoren können von den Entwicklungen an den Schnittstellen insoweit profitieren als aufgrund der Entwicklungen in der digitalen Kultur zusätzliche Arbeitsplätze auch im traditionellen Kultursektor entstehen.

Die Grenzen zwischen der alten und der digitalen Kultur sind in diesem Zusammenhang ebenso fließend wie zwischen der Industrie und dem Dienstleistungssektor. Entscheidend ist die Konzentration auf die jeweilige Aktivität und die Integration dieser Aktivität in die Wertschöpfungskette.

Abbildung 2 veranschaulicht diese komplexe Wechselwirkung. Die traditionelle Kultur und der Multimedia-Bereich stellen sich als die beiden Randbereiche eines Spektrums dar, die im weiteren Sektor der digitalen Kultur wieder „ineinander übergehen“.

Abbildung 2: Digitale Kultur - Schnittstelle und Synergie zwischen traditioneller Kultur und Multimedia/luK*



* luK = Informations- und Kommunikationstechnologie

** Software für e-Business-Applikationen oder Software zur Entwicklung eingebetteter Systeme z.B. ist nicht der digitalen Kultur zuzurechnen. Software zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ist dagegen durchaus zur digitalen Kultur zu zählen.

*** Im Hinblick auf Museen, Archive und Bibliotheken ist der Prozess der Digitalisierung in vollem Gange. Allerdings beschränkt sich die Digitalisierung häufig auf den bloßen betrieblich-technischen Prozess (der zwar neue Qualifikationen, aber keine Neueinstellungen erfordert). Wenn ein Museum im Internet präsentiert wird, könnte dies andererseits jedoch auch ein Anzeichen dafür sein, dass neue Formen der Präsentation entwickelt werden müssen, mit denen zuvor eher marginalisierte Bevölkerungsgruppen erreicht werden können. Diese Beispiele wären als Teil der digitalen Kultur zu betrachten. Entsprechendes gilt in Teilen für das kulturelle Erbe.

Exakte Trennungen und Grenzen sind nicht festzustellen. Die Übergänge sind fließend. Die Nähe der verschiedenen Teilsektoren des Multimedia-Bereichs und der traditionellen Kultur zur digitalen Kultur ist unterschiedlich ausgeprägt und kann nicht exakt bestimmt werden. Nur wenige Teilsektoren können aus der digitalen Kultur ausgeschlossen werden (z.B. Teile des Kulturerbes), zumindest hinsichtlich des Beschäftigungspotenzials.

Wie bereits dargestellt, kann das Beschäftigungspotenzial im Kultursektor nicht einfach auf die digitale Kultur reduziert werden, da neue Entwicklungen nicht aus einem „künstlerischen Urknall“ hervorgehen, sondern aus der Interaktion zwischen den verschiedenen Akteuren in der alten und der digitalen Kultur entstehen. In dieser Hinsicht sind deutliche Ausprägungen auch bezüglich der jeweiligen Standorte festzustellen: In den Boom-Städten der New Economy ist auch die traditionelle Kulturszene sehr aktiv. Festivals und Events, die den Konsumenten eine Mischung aus ursprünglicher und elitärer Kultur bieten, erfreuen sich von Sizilien bis Finnland einer neuen allgemeinen Beliebtheit. In diesen Zentren sendet die New Economy klare Wachstumssignale an den Sektor der traditionellen Kultur, d.h. die Szene der New Economy fördert auch das Interesse am traditionellen Sektor.

Ein Problem für die traditionelle und die digitale Kultur gleichermaßen besteht darin, dass die digitale Kultur bereits einen Grad an regionaler Konzentration erreicht hat, der zumindest in der Wachstumsphase als ungesund betrachtet werden könnte.

2.4 Der Kultursektor und die europäische Beschäftigungspolitik

Die **Europäische Beschäftigungsstrategie** (EBS) wurde im Dezember 1997 auf dem Luxemburger Gipfel des Europäischen Rates zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschlossen. Durch die EBS sollte „die gesamte Politik der Gemeinschaft systematischer und bewusster als bisher für die Beschäftigung mobilisiert“ werden. Dazu wurden folgende „Säulen“ formuliert:

- Entwicklung des Unternehmergeistes
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer (Modernisierung der Arbeitsorganisation)
- Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit

Die erhebliche Bedeutung von „Kultur und Beschäftigung“ für die Europäische Beschäftigungsstrategie findet ihren Ausdruck auch im Kommissionsdokument *Kultur, Kulturwirtschaft und Beschäftigung*, das Anfang 1998 gemeinsam von der GD V und der GD X vorgelegt wurde, und in dem das Beschäftigungspotenzial des Kultursektors (Kunst, Kultur und audio-visueller Sektor) untersucht wurde. Danach war keine Diskussion über Kultur und Beschäftigung mehr vorstellbar, in der nicht auf die grobe Schätzung von drei Millionen Beschäftigten im Kultursektor verwiesen worden wäre. Es wird angenommen, dass das Internet und die Online-Dienste die Entstehung völlig neuer Kulturpraktiken erforderlich machen und den gesamten Kulturbereich strukturell verändern. Der Markt für Multimedia-Produkte wird als außerordentlich dynamisch und maßgeblich für die Beschäftigungssituation beschrieben, und zwischen den großen Multimedia-Konzernen und mit der Entwicklung von Nischenprodukten beschäftigten kleinen Unternehmen werden neue Formen der Zusammenarbeit beobachtet.

Das äußerst spärliche Datenmaterial zum Kultursektor und die sehr unterschiedliche Struktur der nationalen Kulturstatistiken machen Maßnahmen auf europäischer Ebene erforderlich. Bei Eurostat wurde eine Arbeitsgruppe für Kulturstatistik (LEG) eingerichtet; einer der Schwerpunkte ist die Beschäftigungssituation im Kultursektor.

Die Europäische Union ist in den letzten Jahren möglicherweise vielleicht stärker durch ihre Bemühungen um die Integration von Kultur (im weitesten Sinn) in die europäische Beschäftigungsstrategie aufgefallen als durch ihre nach wie vor finanziell äußerst marginal ausgestatteten Kunst- und Kulturförderprogramme im engeren Sinn (EU-Programm *Culture 2000* nach Maßgabe des Subsidiaritätsprinzips). Für den Zeitraum 2000-2004 wurden insgesamt 167 Millionen € (bzw. 33,4 Millionen € jährlich) zur Verfügung gestellt; zum Vergleich: Der Kulturhaushalt der Stadt Wien betrug im Jahr 2000 etwas über 167 Millionen €. Ein mit diesen sehr begrenzten Finanzmitteln ausgestattetes Programm kann für die Kulturindustrie nicht richtungsweisend sein. Bereits 1993 wurde in einer Studie von Bates & Wacker dargelegt, dass über EU-Programme, die nicht ausdrücklich kulturgebunden seien (d.h. über Initiativen der Kommunen und über Strukturfonds) erheblich höhere Mittel in den Kultursektor im weitesten Sinne fließen könnten. Voraussetzung für eine Förderung sei jedoch die ökonomische Bedeutung des jeweiligen Projektes (Bates&Wacker, Morina). In den vergangenen Jahren wurde besondere Aufmerksamkeit auf Potenziale im Rahmen von Programmen zur Förderung der Informationsgesellschaft verwendet (z.B. Info 2001 oder e-content).

Die zunehmende Bedeutung der Beschäftigungssituation im Kultursektor im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie sollte ebenfalls vor dem Hintergrund knapperer Kulturhaushalte in allen EU-Ländern betrachtet werden. Heute besteht die dringende Notwendigkeit, die Aufwendung öffentlicher Gelder für den Kultursektor zu rechtfertigen, und die Schaffung von Arbeitsplätzen ist ein häufig gebrauchtes und akzeptiertes Argument. Daher können wir festhalten, dass die verstärkte Verwendung dieses Arguments und die zunehmende gründliche Überprüfung des Beschäftigungspotenzials im Kultursektor auf die wirtschaftlichen Änderungen und auf den Umstrukturierungsprozess der öffentlichen Verwaltungen im Allgemeinen sowie der Bereiche Kultur und Soziales im Besonderen zurückzuführen sind.

3. Der Kultursektor in der EU – Merkmale, Umfang und Trends hinsichtlich der Beschäftigungssituation

3.1 Merkmale von Beschäftigung in der Kulturindustrie

Der berücksichtigten Literatur zufolge ist in allen EU-Staaten eine hohe Zunahme an „atypischen“, prekären Beschäftigungsformen zu verzeichnen. In fast allen Studien zu diesem Thema wird betont, dass der Sektor Kunst, Kultur und Medien erheblich von **atypischen Beschäftigungsformen**² gekennzeichnet sei. Diese atypischen Beschäftigungsformen zeichnen sich aus durch:

- Flexibilität
- Mobilität
- Projektarbeit
- kurzfristige Verträge
- Teilzeitbeschäftigung
- freiwillige oder sehr schlechte bezahlte Aktivitäten
- arbeitgeberähnlich Beschäftigte, Scheinselbstständige/Freiberufler

Die verfügbaren Berichte betonen die Tatsache, dass der Kultursektor zum überwiegenden Teil aus Kleinunternehmen (mit weniger als 10 Mitarbeitern), Mikro-Unternehmen und Freiberuflern bestehe. Diese neuen „Selbstständigen“ oder „Freiberufler“ werden einerseits

² Siehe z.B. Hackett/Ramsden, O'Connor 1999, Pratt 1997, 1999, Schiffbänker/Kernbeiß 2000

heroisch als „Mikro-Unternehmer“ und als „Unternehmer in das eigene Humankapital“ beschrieben, andererseits aber auch als „Job-Sklaven“, „Tagelöhner“, „WanderarbeiterInnen“ oder als „Scheinselbstständige“ (Haak/Schmid).

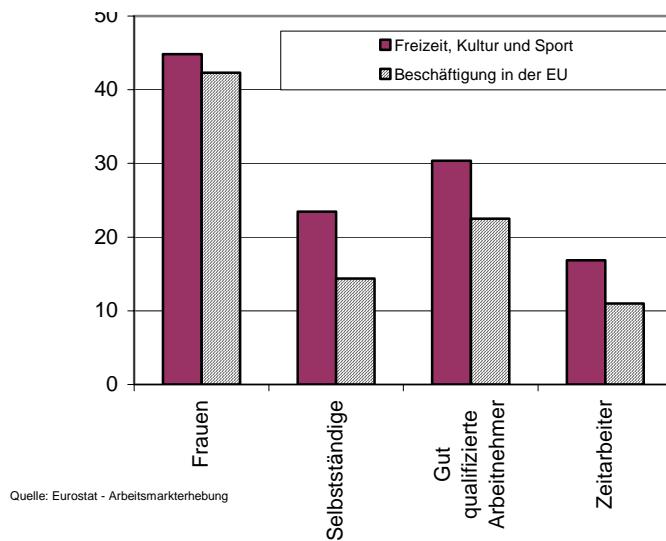
Als weitere wichtige Schlussfolgerung geht aus den analysierten Berichten hervor, dass sich die Situation weiblicher Künstler noch schlimmer darstellt als die ihrer männlichen Kollegen (Angerer u.a., Almhofer u.a., Cliche u.a. 2000, Swanson/ Wise, Schulz/ Krings). Im Allgemeinen besteht in allen Sektoren ein merklicher Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen, und der Kultursektor bildet diesbezüglich keine Ausnahme. In nahezu allen europäischen Ländern hat dieser Einkommensunterschied nicht abgenommen, sondern ist sogar noch gewachsen. Dies ist keineswegs geringerer wirtschaftlicher Aktivität der Frauen im Allgemeinen, sondern vielmehr der Tatsache zuzuschreiben, dass mehr Frauen auf Teilzeitbasis beschäftigt sind.

Frauen sind allerdings eher an atypische Arbeitsbedingungen gewöhnt als Männer. Man könnte sogar so weit gehen zu sagen, dass die Zunahme atypischer Arbeitsbedingungen im Grunde eine Ausweitung der typischen Beschäftigungsbedingungen von Frauen auf alle Beschäftigten bzw. Beschäftigungssuchenden darstellt (Fink, Kocka/Offe, Neyer).

Die **statistische Analyse** des Kultursektors in der EU bestätigt die oben beschriebenen atypischen Arbeitsbedingungen nur zum Teil. Der Sektor „Kultur, Sport und Unterhaltung“³ im Sinne der Arbeitsmarkterhebung von Eurostat ist im Vergleich zur durchschnittlichen Situation in den EU-Ländern durch einen hohen Anteil Selbstständiger (23,4 %) und gut ausgebildeter Arbeitnehmer (30,3 %) gekennzeichnet. Gleichzeitig liegt auch der Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer erheblich über dem EU-Durchschnitt (16,9 %). Frauen sind in diesem Sektor geringfügig stärker vertreten als in den übrigen Sektoren des europäischen Beschäftigungsmarktes (44,9 %). In Abbildung 3 ist die Situation im Vergleich zur übrigen Beschäftigungssituation in der EU dargestellt.

³ Kultur, Sport und Unterhaltung = Filmtechnik und Video; Radio und Fernsehen; sonstige Unterhaltungsangebote; neue Vermittlungsdienste; Bibliotheken, Archive, Museen und sonstige kulturelle Aktivitäten

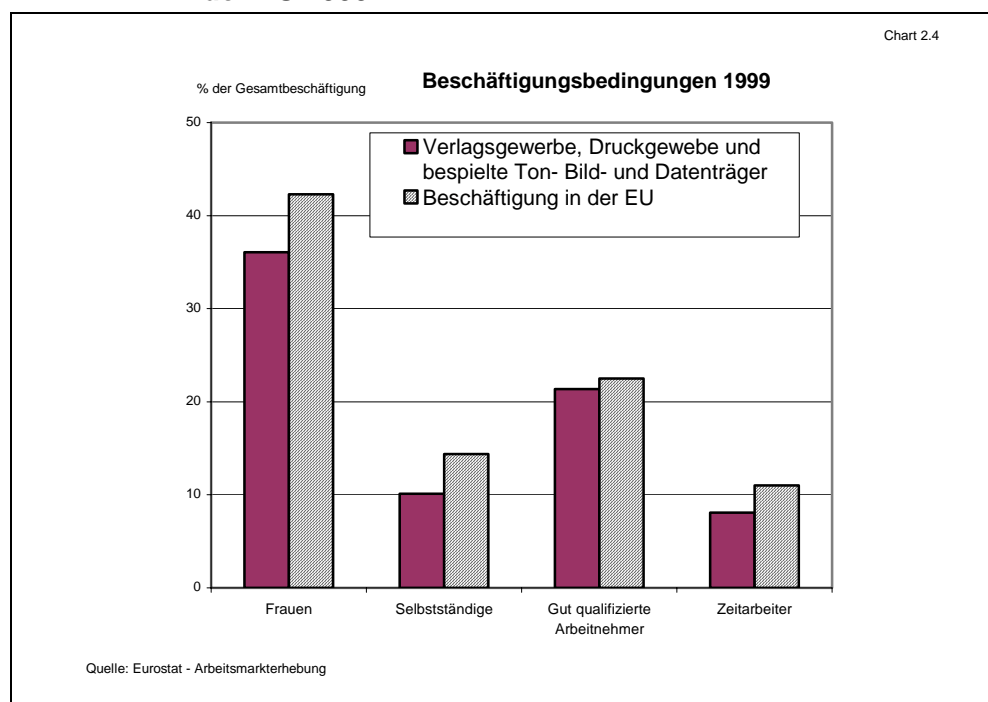
Abbildung 3: Beschäftigungsbedingungen in den Bereichen Kultur, Sport und Unterhaltung in der EU 1999



Quelle: Eurostat - Arbeitsmarkterhebung

Nach den in Abbildung 3 dargestellten verfügbaren Beschäftigungszahlen ist die selbstständige und befristete Tätigkeit allerdings keineswegs die Regel. In dem zweiten statistisch relevanten Teilsektor der Kultur („Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Vervielfältigung bespielter Ton-, Bild- und Datenträger“) sind die Arbeitsbedingungen nochmals „weniger atypisch“ als im EU-Durchschnitt insgesamt (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Beschäftigungsbedingungen im Verlagsgewerbe, im Druckgewerbe und bei der Vervielfältigung bespielter Ton-, Bild- und Datenträger in der EU 1999



Beim Vergleich der Literatur zum Kultursektor mit den amtlichen Statistiken müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden:

- Das Datenmaterial zum Kultursektor beruht gewöhnlich auf der Verwendung qualitativer Methoden, während Statistiken von den verfügbaren quantitativen Daten ausgehen (siehe Befragungen von Fachleuten). Dies könnte völlig verschiedene Ergebnisse zur Folge haben.
- Da Tätigkeiten im Kultursektor nicht zwingend als Vollzeitbeschäftigungen ausgeübt werden, die als Erwerbsgrundlage dienen müssten bzw. da gelegentlich unter Umständen auch keinerlei Einkommen erzielt wird, werden diese Tätigkeiten in der Statistik vielleicht nicht immer erfasst.
- Statistiken zu atypischen Beschäftigungen können die jeweiligen Arbeitsbedingungen nur in begrenztem Umfang beschreiben. Insbesondere liegen keine Daten zur Einkommenssituation vor, und Kategorien wie z.B. Selbstständigkeit oder befristete Beschäftigungsverhältnisse werden nur in quantitativer Hinsicht beschrieben und beinhalten insofern schwerlich aktuelle Informationen zu ungünstigen Beschäftigungsbedingungen, Scheinselbstständigkeit usw.

3.2 Umfang der Beschäftigung in der Kulturindustrie

Seit Anfang der 1990er Jahre wurde häufig versucht, die Beschäftigungszahlen im Kultursektor in der EU zu erfassen. Dies hat sich aber als sehr schwieriges und äußerst vages Unterfangen erwiesen.

Alle seit dieser Zeit erstellten Studien haben versucht, auf das Problem der mangelnden Begriffsbestimmung hinzuweisen; allerdings ist keine der Studien zu Ergebnissen von allgemeiner Gültigkeit gelangt. Die Situation ist von Land zu Land unterschiedlich und hängt jeweils von der spezifischen kulturellen Tradition ab. Im folgenden sind einige Beispiele für die Vielfalt der Studienergebnisse zur Beschäftigungssituation im Kultursektor zusammengestellt:

- Im britischen *Creative Industries Mapping Document* (DCMS 1998) wird davon ausgegangen, dass in Großbritannien in der kreativen Industrie insgesamt ca. 1,4 Millionen Menschen oder 5 % aller Arbeitnehmer beschäftigt sind. Ausgehend vom Mikrozensus des Jahres 1991 beziffert Andy Feist 420.000 Beschäftigte im Kultursektor (Feist 1997, 180).
- In Finnland wird besonders die Bedeutung der Unternehmer im Kultursektor hervorgehoben. Berechnungen zufolge sind 13.600 finnische Unternehmen der Kulturindustrie zuzurechnen; dies entspricht 7,2 % aller finnischen Unternehmen (1995). 1995 waren in allen Betrieben der Kulturindustrie insgesamt über 66.000 Menschen beschäftigt (Bildungsministerium, Ausschuss Kulturindustrie).
- In Österreich geben die Kulturwissenschaftler Otto Hofecker und Michael Söndermann die Anzahl der Beschäftigten im Kultur- und Mediensektor mit 98.000 bzw. 3 % der aktiv an der Volkswirtschaft beteiligten Bevölkerung an (Hofecker/Söndermann). Der Wirtschaftswissenschaftler Norbert Geldner gelangt zu einer Zahl von ca. 140.000 (Geldner).

Nur ein Dokument, das im Jahre 1998 von der Europäischen Kommission erstellt wurde, vermittelte einen **europaweiten** Impuls für eine konzentriertere Auseinandersetzung mit dem Beschäftigungspotenzial im Kulturbereich. Im Dokument *Kultur, Kulturindustrie und Beschäftigung* wird das Beschäftigungspotenzial im Kulturbereich und in der Kulturindustrie in der gesamten EU auf ca. **drei Millionen Arbeitsplätze** geschätzt.

Die im Rahmen dieser Studie vorgenommene **statistische Analyse** führte jedoch zu anderen und stärker differenzierten Ergebnissen hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsplätze in der europäischen Kulturindustrie.

Damit die Anzahl der Arbeitsplätze in der europäischen Kulturindustrie berechnet werden konnte, mussten **Kultursektoren** und **Tätigkeiten im Kultursektor** statistisch kombiniert werden, um zu einer möglichst engen Definition der Beschäftigung im Kulturbereich zu gelangen. Dabei war zu berücksichtigen, dass **Kulturarbeiter auch in nicht kulturbezogenen Sektoren beschäftigt sind und dass in Kultursektoren auch Arbeitnehmer beschäftigt sind, bei denen kein kulturspezifischer Bezug besteht!**

- Die folgenden Sektoren wurden aus der europäischen **Sektorklassifizierung NACE** ausgewählt:

Kultursektoren

- NACE 22: Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Vervielfältigung bespielter Ton-, Bild- und Datenträger
- NACE 92: Kultur, Sport und Unterhaltung

Nicht kulturbezogene Sektoren

- Sonstige ökonomisch relevante Aktivitäten (Architektur, Fotografie, Kulturereignisse)
- Öffentliche Verwaltung (Kulturdienste, Events)
- Sonstige soziale Dienste (Kulturdienste, Events)
- Sonstige nicht kulturbezogene Sektoren

- Die Definition des Begriffs „**Kulturberufe**“ im Sinne dieser Studie beinhaltet gemäß ISCO 88 folgende Berufsbilder:

Kulturberufe

- ISCO 88 Gruppe 243: Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informationswissenschaftler
- ISCO 88 Gruppe 245: Schriftsteller, bildende oder darstellende Künstler
- ISCO 88 Gruppe 347: Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe

Nicht kulturbezogene Berufe

- ISCO 88 Gruppe 213: Informatiker
- ISCO 88 Gruppe 313: Bediener optischer und elektronischer Anlagen
- ISCO 88 Gruppe 214: Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler
- Sonstige nicht kulturbezogene Berufe

Die Messung von Beschäftigung in der Kulturwirtschaft der EU anhand der beiden Parameter „Kultursektoren“ und „kulturbezogene Berufe“ ermöglicht unterschiedliche Quantifizierungen des Umfangs der Beschäftigung im Bereich kulturbezogener Aktivitäten. In Tabelle 1 sind die Ergebnisse des Jahres 1999 für EU-15 zusammengestellt:

Tabelle 1: Beschäftigung im Bereich kulturbezogener Aktivitäten

EU-15 1999	Beschäftigungsverhältnisse		
	Kulturberufe	Nicht kulturbezogene Berufe	Gesamt

NACE Industrie			in der kulturellen Produktion	
22	Publishing, Aufzeichnung von Musik	1.167	3.595	4.762
92	Kultur und Sport			
Nicht kulturbezogene Sektoren		837	1.566	2.403
Summe (in Tausenden)		2.004	5.161	7.166
Quelle: EUROSTAT, Economix.			Schätzungen	

- **7,2 Millionen Beschäftigte** oder 4,6 % aller Beschäftigten in der EU sind im Bereich der **Herstellung von Kulturprodukten und Dienstleistungen im kulturellen Bereich im weitesten Sinne** tätig. Diese Zahl schließt die Arbeitnehmer in Kulturberufen sowie die entsprechenden Beschäftigten in nicht kulturbezogenen Berufen ein, die an der Herstellung von Kulturprodukten und der Erbringung kulturbezogener Dienstleistungen beteiligt sind.⁴
- 4,8 Millionen dieser Beschäftigten sind in den beiden mit NACE 22 und NACE 92 erfassten Bereichen der Kulturindustrie tätig (3,1 % aller Beschäftigten in der EU).
- 2 Millionen Beschäftigte sind unmittelbar in kulturbezogenen Berufen bzw. als Techniker in allen Sektoren der Wirtschaft tätig (1,3 % aller Beschäftigten in der EU).
- Weitere 1,2 Millionen Beschäftigte üben Kulturberufe aus und sind in den verschiedenen Zweigen der Kulturindustrie tätig. Dieser Anteil entspricht 58 % aller Beschäftigten in Kulturberufen und 25 % der Beschäftigten in der gesamten Kulturindustrie.

Entsprechend sind erheblich mehr Menschen in der Kulturindustrie in EU-15 beschäftigt, als alle bisherigen Studien annehmen ließen.

3.3 Beschäftigungstrends in der Kulturindustrie

Die verfügbare Literatur und die vorhandenen Statistiken belegen in den letzten Jahren für die EU eine starke Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse im traditionellen Kultursektor.

Im Dokument *Kultur, Kulturindustrie und Beschäftigung* der Europäischen Kommission aus dem Jahre 1998 wird die Zunahme der Beschäftigten im spanischen Kultursektor für den Zeitraum 1987 bis 1994 auf 24 %, in Frankreich 1982 bis 1990 auf 37 % und in Großbritannien 1981 bis 1991 auf 34 % geschätzt. Diese Zahlen geben allerdings nicht an, ob die Erwerbstätigkeit insgesamt so stark zugenommen hat oder ob mehr Beschäftigte in geringerem Umfang tätig sind. Im audio-visuellen Sektor waren zweifellos die höchsten Wachstumsraten zu verzeichnen (Stichwort „Deregulierung der TV-Märkte“).

Diese Schätzungen werden teilweise durch statistische Untersuchungen bestätigt, die im Laufe dieser Studie durchgeführt wurden. Während der Arbeitsmarkt in der EU insgesamt in der zweiten Hälfte der 90er Jahre um mäßige 1,2 % jährlich gewachsen ist, war im Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung (NACE 92) ein dreifach höheres Wachstum (jährlich 3,8 %) zu verzeichnen. Seit 1995 wurden in der EU in diesem Sektor jährlich 98.000 Arbeitsplätze geschaffen, und 1999 waren in diesem Industriezweig 2,8 Millionen Beschäftigte tätig (siehe Tabelle 2). Diese Zahl entspricht 1,8 % aller Beschäftigten in der EU.

⁴ Die Anzahl der Beschäftigten in den „Sonstigen Sektoren“ wird aufgrund des mittleren Anteils von Beschäftigten in nicht kulturbezogenen Berufen gemäß NACE 92 (Kultur und Sport) im Zeitraum 1997 bis 1999 geschätzt. Die entsprechenden Zahlen werden auf die Situation des Jahres 1999 übertragen. Um die Wachstumsentwicklung zwischen 1995 und 1999 berechnen zu können, musste die Matrix des Jahres 1995 geschätzt werden, da für verschiedene Länder keine Daten vorlagen.

Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse in Kultur, Sport und Unterhaltung (NACE 92)

	1995	1996	1997	1998	1999	Jährliche Änderung in %
	(in Tausenden)					1995-99
EU-15	2.412	2.549	2.612	2.716	2.804	3,8

Quelle: Eurostat Arbeitsmarkterhebung

Innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten der EU unterscheiden sich die Wachstumsraten seit 1995 erheblich: Italien, Finnland, Portugal und Deutschland führen die Liste an; das Vereinigte Königreich, Frankreich und Österreich stehen am Ende der Liste. Da diese Zahlen jedoch von Beispieldaten abgeleitet wurden, sind diese Unterschiede mit Vorsicht zu bewerten.

Als zweiter Kultursektor wurde der Bereich Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Vervielfältigung bespielter Ton-, Bild- und Datenträger (NACE 22) statistisch erfasst. Im Unterschied zum vorherigen Sektor stagnierte das Beschäftigungsniveau hier im Zeitraum 1995 bis 1999 bei 2 Millionen Arbeitnehmern (Tabelle 3).

Tabelle 3: Beschäftigungsverhältnisse im Verlagsgewerbe, im Druckgewerbe und bei der Vervielfältigung bespielter Ton-, Bild- und Datenträger (NACE 22)

	1995	1996	1997	1998	1999	Jährliche Änderung in %
	(in Tausenden)					1995-99
EU-15	1.969	1.979	1.907	1.935	1.958	-0,1

Quelle: Eurostat Arbeitsmarkterhebung

Bei näherer Untersuchung der Situation in den verschiedenen Kulturberufen ist ein noch stärkeres Beschäftigungswachstum festzustellen als in den anderen untersuchten Sektoren des Kulturbereichs. Zwischen 1995 und 1999 hat die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in Kulturberufen jährlich um 4,8% zugenommen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigungsverhältnisse in Kulturberufen

	Beschäftigte (in Tausenden)		Jährliches Wachstum (in %)
	1995	1999	1995-99
EU	1659,7	2004,3	4,8

Wenn wir die Entwicklungen in den Kultursektoren und in den Kulturberufen kombinieren, ergibt sich für die Beschäftigung im Kulturbereich in der EU seit 1995 ein überdurchschnittliches mittleres Wachstum von 2,1 % jährlich (Tabelle 5). Dieses Wachstum verteilte sich gleichmäßig auf den Kultursektor und auf den nicht kulturbezogenen Sektor, konzentrierte sich aber deutlich im Bereich der Kulturberufe (+4,8 % jährlich). Das Beschäftigungswachstum bei nicht kulturbezogenen Berufen, das Beschäftigungsverhältnisse vom Manager bis zum Pförtner einschließt, war nicht höher als das mittlere Beschäftigungswachstum in der EU im Allgemeinen (+1,2 % pro Jahr).

Bei Übertragung dieser Betrachtungsweise auf alle Mitgliedstaaten der EU ergibt sich für Finnland und Schweden eine Spitzenposition. In diesen beiden Ländern liegen die Indikatoren deutlich über dem EU-Durchschnitt des Jahres 1999. Mehr als 4 % der Arbeitnehmer in diesen beiden Ländern waren in der Kulturindustrie beschäftigt, und mehr als 2 % waren in Kulturberufen tätig. Die Werte der Niederlande nähern sich diesem Niveau an. Im Vereinigten Königreich ist ein noch höherer Anteil der Beschäftigten in der Kulturindustrie tätig (4,3 %); der Anteil der Arbeitnehmer in Kulturberufen liegt mit 1,8 % jedoch nur geringfügig über dem EU-Durchschnitt. Italien und Portugal stehen mit niedrigen Werten für alle drei Indikatoren am Ende der Liste. In Österreich ist der Anteil der Beschäftigten in der Kulturindustrie unterdurchschnittlich niedrig, während sich der Anteil der Beschäftigten in Kulturberufen dem EU-Durchschnitt annähert.

Tabelle 5: Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse im Kultursektor

EU-15 1995-99				
(jährliche Änderung in %)				
NACE	Industrie	Beschäftigungsverhältnisse		
		Kulturberufe	Nicht kulturbezogene Berufe in der kulturellen Produktion	Gesamt
22	Publishing, Aufzeichnung von Musik	5,1	1,2	2,1
92	Kultur und Sport			
	Nicht kulturbezogene Sektoren	4,4	1,1	2,2
	Gesamt	4,8	1,2	2,1
Quelle: EUROSTAT, Economix		Schätzungen		

Das zukünftige Beschäftigungswachstum in der Kulturindustrie und in Kulturberufen hängt von zahlreichen Faktoren ab:

- Private Inanspruchnahme kulturbezogener Dienstleistungen
- Bedarf an Präsentationen von Produkten, Leistungen, Unternehmen usw. seitens der Wirtschaft
- Außenhandel (Export und Import kulturbezogener Güter)
- Innovation von Produktionstechnologien (insbesondere im Bereich IuK)
- Finanzielle Erträge durch den Verkauf von Werbeflächen oder -zeit
- Öffentliche Förderung kultureller Aktivitäten

Hinsichtlich der zukünftigen Nachfrage nach Kulturgütern besteht kein Grund zur Annahme, dass sich die positiven Wachstumsentwicklungen der Vergangenheit erheblich ändern könnten. Der private Verbrauch von Kulturprodukten bzw. die private Inanspruchnahme kulturbezogener Leistungen wird weiter zunehmen und gegenüber anderen Bereichen der Produktion von Verbrauchsgütern an Bedeutung gewinnen. Die verschiedenen Sektoren

kulturbezogener Aktivitäten werden jedoch in unterschiedlicher Weise betroffen sein. Die Nachfrage nach Büchern und Zeitungen bzw. Zeitschriften wird anhalten - zumindest was die betreffenden Inhalte angeht. Die Produkte an sich werden jedoch zunehmend durch die Bereitstellung im Internet und durch Multimedia-Ausführungen ersetzt. Die Medien, über die diese Produkte zum Verbraucher gelangen, werden sich ändern und somit eine sehr vorteilhafte Wirkung auf die audio-visuelle Industrie und auf die Multimedia-Industrie entfalten; auf den Buchdruck und den Buchhandel dürfte sich dies allerdings nachteilig auswirken. Durch die zunehmende Nachfrage nach Videos, Filmen und TV-Sendungen wird dieser Trend noch verstärkt.

Die gleichen Veränderungen sind auch für die visuelle und die darstellende Kunst zu erwarten. Auch in diesen Bereichen wird eine Hinwendung zu elektronischen Medien erfolgen. Entsprechend wird eine günstige Nachfragesituation für Kulturarbeiter wie z.B. Autoren, Journalisten, Maler, Musiker und Schauspieler bestehen. Mit dem Vertrieb gegenständlicher Produkte der Kulturindustrie beschäftigte Arbeitnehmer werden dagegen weniger benötigt. Dies wird sich besonders für Beschäftigte in den Bereichen Druck und Vertrieb auswirken.

Die Auswirkungen des privaten Verbrauchs werden durch die Nachfrage der Wirtschaft verstärkt, die sich ebenfalls sehr rasch hin zu den neuen Medien verlagern dürfte. An die Stelle des Bedarfs an Druckerzeugnissen wird die Nachfrage nach Websites einschließlich Präsentationen mit Videos, Angeboten im Bereich des elektronischen Handels und interaktiven Kommunikationsformen treten. Dies wird den Bedarf an Arbeitskräften in den Bereichen Multimedia-Entwicklung, Internet-Programmierung und Software-Entwicklung sowie die Nachfrage nach Regisseuren, Schauspielern und vielen anderen Berufen in der Filmindustrie erhöhen. Außerdem wird in der audio-visuellen Industrie und in der Multimedia-Industrie der Vertrieb an Bedeutung gewinnen (wenngleich nicht in demselben Maße wie in der Produktion). Beschäftigte, die Inhalte einbringen können, scheinen stärker gefragt zu sein als Mitarbeiter in den Bereichen Marketing und Vertrieb.

Die nachteiligen Auswirkungen des Außenhandels auf die Kulturmärkte werden nach dem Übergang zu den audio-visuellen Produkten und zu den Multimedia-Produkten wahrscheinlich noch deutlicher zu Tage treten. In den USA sind die Anbieter nicht nur sehr wettbewerbsfähig in der Film- und Musikindustrie, sondern auch auf dem Software-, Internet- und Multimedia-Markt. Daher ist wegen der zunehmenden Importe dieser Produkte eine erhebliche Dämpfung der Nachfrage nach Arbeitskräften zu erwarten. Dies wird sich bei Inhalte- und Software-Anbietern in der EU wiederum deutlich stärker bemerkbar machen als bei Händlern, Sendeanstalten und Internet-Providern.

Die Informations- und Kommunikationstechnologien werden nicht nur zu besseren Leistungsangeboten im Informations- und Unterhaltungsbereich, sondern auch zu erheblichen Preissenkungen für diese Leistungen führen und damit eine Verlagerung der Nachfrage hin zum audio-visuellen Sektor und zum Multimedia-Sektor fördern. Die nachteiligen Auswirkungen werden sich am stärksten in den Industriezweigen bemerkbar machen, die an der Veröffentlichung von Büchern und Zeitungen bzw. Zeitschriften beteiligt sind. Nachteilige Auswirkungen werden aber auch in den visuellen und in den darstellenden Künsten festzustellen sein. Selbst die Leistungsangebote von Museen und Bibliotheken werden teilweise hin zu den neuen Medien verlagert. Daher können wir davon ausgehen, dass sich die LuK als trendbildende Kraft auf dem Arbeitsmarkt entwickeln wird.

Die Verlagerung der Nachfrage wird dazu führen, dass die Aufwendungen für Werbung weniger in konventionelle Medien und verstärkt in Multimedia-Maßnahmen fließen werden. Dies könnte auch Hörfunk- und Fernsehanstalten betreffen. Da die Finanzierung der Produktion von Medien erheblich von den Werbeeinnahmen abhängt, wird diese Verlagerung insbesondere im Buch- und Zeitungs- bzw. Zeitschriftenbereich weitere Probleme verursachen.

Öffentliche Mittel für die visuellen und die darstellenden Künste sowie für Museen und Bibliotheken werden knapp bleiben, wenngleich kein Grund besteht, ernstliche Einschnitte zu befürchten. Über die Kulturpolitik hinaus – in der die Finanzierungsansprüche gegenüber anderen Bereichen der Politik behauptet werden müssen – wird die finanzielle Förderung von Kultureinrichtungen, Ausstellungen, Events usw. immer eine wichtige Rolle spielen, da diese kulturellen Aktivitäten sehr vorteilhafte Außenwirkungen auf die jeweilige Regionalwirtschaft entfalten. Die öffentliche Unterstützung kultureller Aktivitäten wird jedoch sehr langsam wachsen und entsprechend das Beschäftigungswachstum eher behindern. Trotzdem wird subventionierte Kultur weiterhin einen hohen Stellenwert haben.

Der Mangel an Daten zur Produktion und zur Beschäftigungssituation im Kulturbereich lässt eine Übertragung der qualitativen Argumente dieses Abschnitts auf eine quantitative Prognose nicht zu – zumindest nicht auf Ebene der Europäischen Union. Die sehr wenigen Prognoseversuche, die für einige EU-Länder vorliegen, bestätigen jedoch die auch in dieser Studie festgestellten positiven Beschäftigungstrends. Insbesondere eine Studie der Fundação Tomillo (2000: 210) geht von einem erheblichen Beschäftigungszuwachs aus und beziffert den Zuwachs in der spanischen Kulturindustrie bis 2005 auf 50 %. Dieser Zuwachs wird vorwiegend durch audio-visuelle Angebote entstehen; außerdem wird aber davon ausgegangen, dass auch alle sonstigen Kultursektoren einen höheren Arbeitskräftebedarf entwickeln werden. Die Prognosen für den eigentlichen Multimedia-Sektor sind außergewöhnlich positiv.

4. Beschäftigung in der digitalen Kultur – Merkmale, Umfang und Trends hinsichtlich der Beschäftigungssituation

4.1 Empirische Grundlagen

Weder die kulturspezifische Forschungsliteratur noch die verfügbaren amtlichen Statistiken konnten umfassende Antworten auf alle in Verbindung mit dieser Studie wichtigen Fragen geben. Ungeklärt sind insbesondere die folgenden Fragen geblieben:

- Wie gestalten sich die Beschäftigungssituation und das Beschäftigungspotenzial in der digitalen Kultur?
- Wie ist der Sektor der digitalen Kultur hinsichtlich des Personalbedarfs strukturiert?
- Was sind die wichtigsten Qualifikationsanforderungen in der digitalen Kultur?
- Welche Änderungen und Entwicklungen hinsichtlich des Beschäftigungspotenzials und der Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen vollziehen sich in der digitalen Kultur?

Um diese Fragen beantworten zu können, mussten Unternehmen aus dem Sektor der digitalen Kultur direkt befragt werden.

Zunächst wurde ein aus Fachleuten aus den Bereichen Internet und Multimedia bestehendes internationales Panel als **WIMMEX**-Panel (**WIMMEX** = **W**orld-wide **I**nternet **M**ulti-**M**edia **E**xperts) zusammengestellt, um sämtliche Bereiche der Multimedia-Industrie möglichst genau zu erfassen. Der Schwerpunkt der Studie lag in diesem Fall auf Unternehmen im EU-15-Raum. Durch die Erhebung von Informationen aus spezifischen Unternehmen zu den jeweils wichtigsten Tätigkeitsbereichen konnte eine äußerst tiefgreifende aggregierte Klassifizierung von Industriezweigen und Sektorstrukturen entwickelt werden (siehe Abbildung 5). Dies war erforderlich, da amtliche öffentliche Statistiken keine für unseren spezifischen Forschungsgegenstand maßgeblichen und verwendbaren Daten liefern konnten.

Während der Befragung der Unternehmen wurden unter anderem die folgenden Informationen erfasst:

- der Anteil Kreativer, Frauen und Freiberufler unter sämtlichen Beschäftigten im TIMES-Sektor,
- die wirtschaftliche Situation und die Beschäftigungsprognosen der einzelnen Unternehmen im TIMES-Sektor,
- die relative Bedeutung ausgewählter Qualifikationsmerkmale der erfassten TIMES-Unternehmen, um möglichst aktuelle Qualifikationsanforderungen bestimmen zu können und
- die derzeitige und die geschätzte zukünftige Nachfrage für die aktuellsten Qualifikationsanforderungen.

In einem zweiten Schritt hat das WIMMEX-Panel im Rahmen einer Gesamterhebung die Gesamtzahl aller Unternehmen im EU-15-Raum bestimmt, die in den in der Studie berücksichtigten Sektoren aktiv sind. Dazu wurden ca. 400 Millionen(!) Websites erfasst, analysiert und ausgewertet. Wegen des begrenzten Budgets der Studie konnte eine eingehende Klassifizierung ähnlich der Klassifizierung für das WIMMEX-Panel allerdings nicht entwickelt werden. Dies ist jedoch für die Behandlung der zentralen Fragen, deren Beantwortung in dieser Studie in Auftrag gegeben wurde, auch nicht erheblich.

Mit Hilfe der WIMMEX-Gesamterhebung konnten Fortschreibungen für alle qualitativen und quantitativen Variablen vorgenommen werden, die das WIMMEX-Panel bestimmt hatte. Daher sind die Darstellungen in dieser Studie sämtlich als repräsentativ zu verstehen, insbesondere im Hinblick auf die erwarteten Beschäftigungspotenziale in den untersuchten Bereichen. Trotzdem empfehlen wir in diesem Zusammenhang eine kontinuierliche andauernde Beobachtung, da sich diese Marktsegmente erfahrungsgemäß äußerst dynamisch entwickeln.

Abbildung 5: Detaillierte Zusammensetzung des WIMMEX-Panels



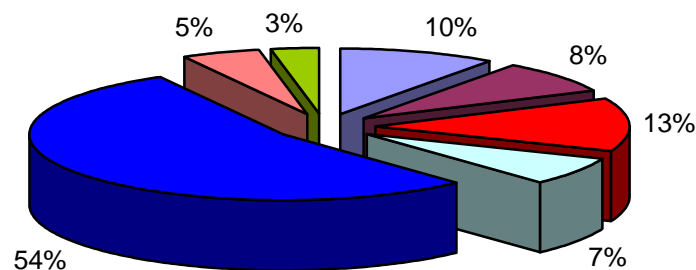
4.1.1 Das WIMMEX-Panel

Die Befragung des WIMMEX-Panels erfolgte zwischen August und Dezember 2000. Als die Ergebnisse der Befragung analysiert wurden, umfasste das Panel bereits 2.970 Unternehmen.

Die meisten der 2.970 Mitgliedunternehmen des WIMMEX-Panels (54 %) befinden sich in Westeuropa (siehe Abbildung 6). Hinsichtlich der vertretenen Regionen ist das Panel im globalen Maßstab naturgemäß nicht als repräsentativ zu betrachten. Aufgrund der Art der Aufgabenstellung für diese Studie war jedoch eine Überrepräsentierung des EU-Raums erforderlich, um zu einer möglichst befriedigenden Zusammensetzung innerhalb der einzelnen europäischen Länder zu gelangen. Ein besonderer Schwerpunkt wurde auf die Gewinnung eines verhältnismäßig großen Anteils an US-amerikanischen Unternehmen gelegt, um die jüngsten Entwicklungen in der EU mit den Entwicklungen in den USA als dem wichtigsten Wettbewerber im TIMES-Sektor und in der digitalen Kultur vergleichen zu können.

Abbildung 6: Zusammensetzung des Panels nach Weltregionen

Grundgesamtheit: 2.970 TIMES-Unternehmen weltweit



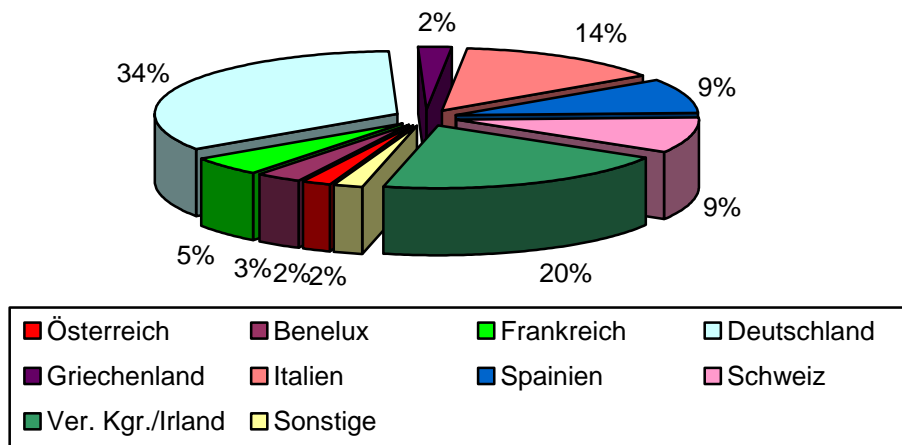
■ Asien/Pazifik ■ Kanada ■ USA ■ Südamerika ■ Westeuropa ■ MOEL ■ Sonstige

Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Die westeuropäischen Unternehmen befinden sich größtenteils in der EU (siehe Abbildung 7). In erheblichem Umfang spiegelt die Zusammensetzung der westeuropäischen WIMMEX-Partner die jeweilige wirtschaftliche Stärke der betreffenden europäischen Länder wider. Nur die französischen Unternehmen sind zur Zeit verhältnismäßig unterrepräsentiert.

Abbildung 7: Regionale Struktur der an dem Panel beteiligten Unternehmen in Europa

Grundgesamtheit: 1.604 TIMES-Unternehmen

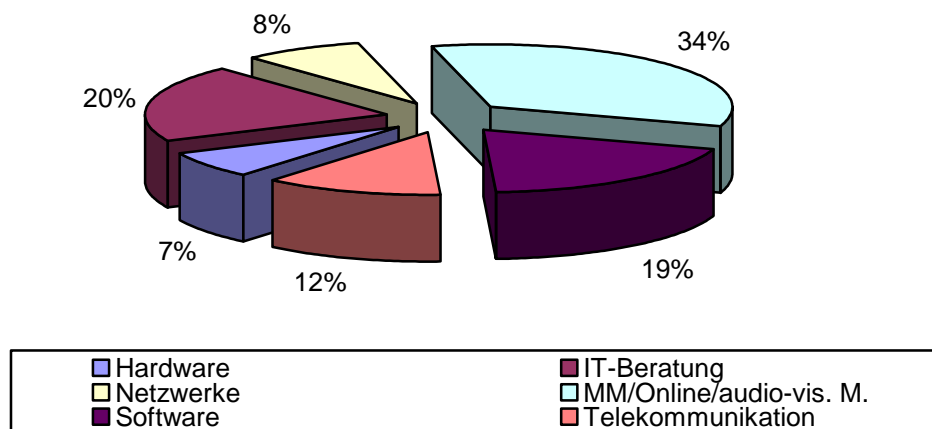


Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

In Abbildung 8 ist die **Zusammensetzung des WIMMEX-Panels nach Sektoren** für die wichtigsten Tätigkeitsbereiche der Mitgliedunternehmen dargestellt. Mit einem Anteil von 34 % sind die Unternehmen der Multimedia- und Online-Industrie sowie der audio-visuellen Industrie am stärksten vertreten. Aus verschiedenen Gründen wollten wir sicherstellen, dass dieser Tätigkeitsbereich in dem Panel gut repräsentiert wird. Einerseits konzentriert sich in diesem Sektor ein erhebliches Beschäftigungspotenzial für Kulturarbeiter, und andererseits liegt der Gesamtanteil der Unternehmen im Multimedia- und Online-Bereich sowie im audio-visuellen Bereich innerhalb des TIMES-Sektors bei nur 9,2 %; daher war diese Lenkungsmaßnahme im Interesse einer hinreichenden Vertretung dieses wesentlichen Teilsektors unabdingbar.

Abbildung 8: Tätigkeitsschwerpunkte der Unternehmen des WIMMEX-Panels

Grundgesamtheit: 2.970 TIMES-Unternehmen weltweit



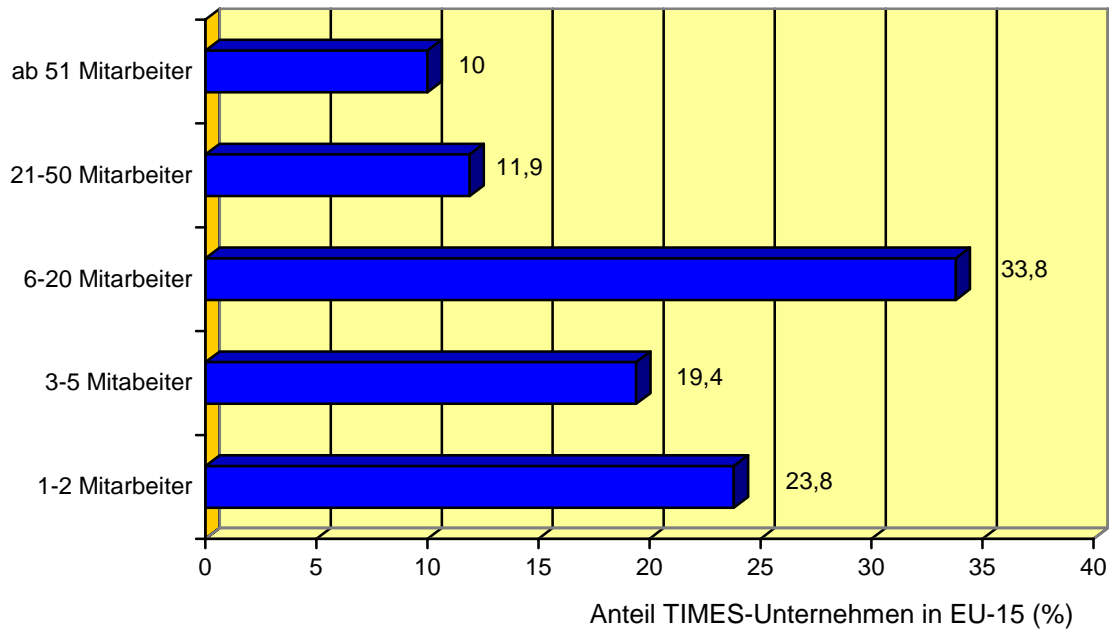
Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Die EU-15-TIMES-Unternehmen des WIMMEX-Panels bestehen aus vielen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Nur 10 % der EU-15-Unternehmen des WIMMEX-Panels haben mehr als 50 Mitarbeiter (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Größe der EU-15-TIMES-Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten

Grundgesamtheit: EU-15-TIMES-Unternehmen (nicht gewichtet)

Größe: Anzahl der Beschäftigten



Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

4.1.2 Die WIMMEX-Gesamterhebung

Zurzeit sind keine Statistiken verfügbar, aus denen sich Größe und Struktur des TIMES-Sektors in EU-15 nur annähernd zuverlässig beschreiben ließen. Daher hat WIMMEX im März 2001 eine empirische Gesamterhebung unter den TIMES-Unternehmen aller EU-15-Länder durchgeführt. Diese Gesamterhebung beruhte auf der Analyse von 400 Millionen (!) Websites und stellt eine wichtige methodische Ergänzung des WIMMEX-Panels dar. Ausgehend von der aus dieser Gesamterhebung gewonnenen vollständigen Übersicht über die Zusammensetzung des TIMES-Sektors in allen EU-15-Ländern können nun alle qualitativen und quantitativen Ergebnisse der Erhebung des WIMMEX-Panels gewichtet und entsprechend als repräsentativ für den gesamten TIMES-Sektor aufbereitet werden.

Bei der Gesamterhebung wurden insgesamt 1.551.908 Unternehmen erfasst, die in EU-15 im TIMES-Sektor tätig sind (Stand: März 2001). Knapp 90 % dieser Unternehmen beschäftigen höchstens 50 Mitarbeiter (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Struktur der TIMES-Unternehmen in EU-15 nach Anzahl der Beschäftigten im März 2001

Grundgesamtheit: 1.551.908 Unternehmen

Klassen nach Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Unternehmen	Anteil in Prozent
1-2 Mitarbeiter	295.568	19,0 %
3-5 Mitarbeiter	233.678	15,1%
6-20 Mitarbeiter	566.081	36,5 %
21-50 Mitarbeiter	252.262	16,3 %
über 50 Mitarbeiter	204,318	13,2 %
Gesamt	1.551.908	100 %

Quelle: WIMMEX München, März 2001

4.2 Merkmale von Beschäftigung in der digitalen Kultur

Angesichts der recht unterschiedlichen Standpunkte zur Beschreibung des Kultursektors in der Fachliteratur und in amtlichen Statistiken haben sich die Ergebnisse der **Befragung des WIMMEX-Panels** als um so hilfreichere Quelle für die wesentlichen Informationen erwiesen, mit denen die Fragen dieser Studie hinsichtlich des Beschäftigungspotenzials und der Personalstruktur in der digitalen Kultur und im TIMES-Sektor beantwortet werden können.

Freiberufler im TIMES-Sektor

Mit der im WIMMEX-Panel durchgeführten Befragung konnte erstmalig erfasst werden, in welchem Umfang Freiberufler im Verhältnis zu fest angestellten Mitarbeitern im TIMES-Sektor beschäftigt sind. Kurz gesagt: **Der Anteil der Freiberufler in den TIMES-Unternehmen der EU-15-Länder ist mit 1,3 Freiberuflern auf einen fest angestellten Mitarbeiter außerordentlich hoch!**

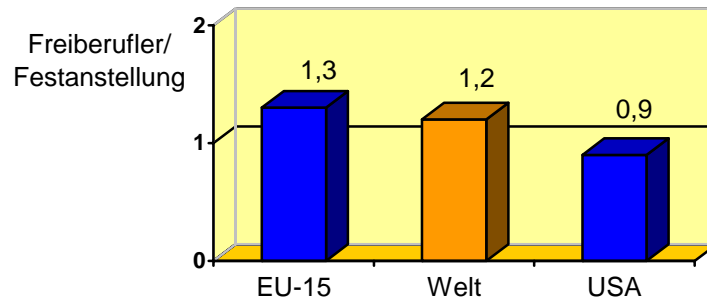
Ein weltweiter Vergleich mit anderen größeren Regionen zeigte, dass der Anteil der Freiberufler in der Europäischen Union äußerst hoch ist und nur knapp von Osteuropa übertroffen wird (siehe Abbildung 10).

Im weltweiten Vergleich liegt der Anteil der Freiberufler pro fest angestelltem Mitarbeiter in EU-15 über dem Durchschnitt und fast 50 % über dem Anteil in den USA.

Abbildung 10: Freiberufler pro Festanstellung in TIMES-Unternehmen im weltweiten Vergleich

Grundgesamtheit: TIMES-Unternehmen weltweit (gewichtet nach Unternehmen)

Größe: Freiberufler pro Festanstellung



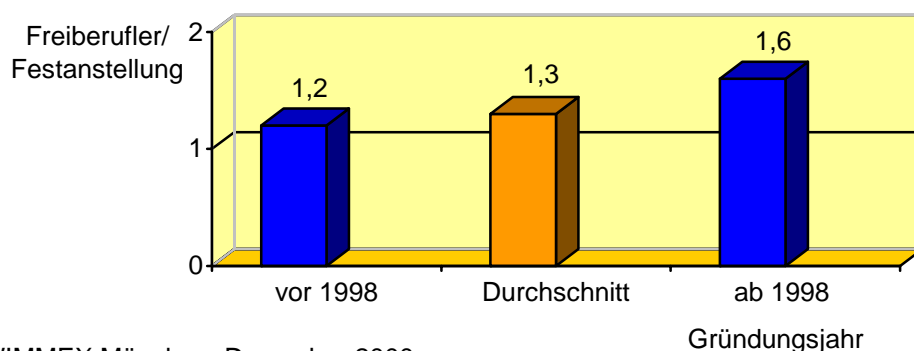
Unserer Ansicht nach ist dies unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Markt im US-amerikanischen TIMES-Sektor bereits in einer Phase der Konsolidierung begriffen ist – auf sehr hohem Niveau – während das dynamische Wachstum im EU-15-Raum infolge der dringenden Notwendigkeit, mit weltweiten Entwicklungen gleichzuziehen, in den kommenden Jahren weiter zunehmen wird.

Ebenfalls typisch ist, dass der Anteil der Freiberufler umso höher liegt, je jünger ein Unternehmen ist (siehe Abbildung 11). In der EU kommen in Unternehmen, die frühestens 1998 gegründet wurden, 1,6 Freiberufler auf einen fest angestellten Mitarbeiter; bei Unternehmen, die vor 1998 gegründet wurden, liegt dieser Anteil bei 1,2:1.

Abbildung 11: Freiberufler pro Festanstellung in TIMES-Unternehmen in EU-15

Grundgesamtheit: TIMES-Unternehmen in EU-15 (gewichtet nach Unternehmen)

Größe: Freiberufler pro Festanstellung



Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Der außerordentlich hohe Anteil an Freiberuflern im TIMES-Sektor bestätigt also zum Teil die Forschungsliteratur, in der atypische Arbeitsbedingungen für den Kultursektor als Regelfall geschildert werden. Während sich der TIMES-Sektor weiter entwickelt, darf jedoch davon ausgegangen werden, dass sich der Anteil der fest angestellten Mitarbeiter in gleichem Umfang erhöhen wird, wie die atypischen Arbeitsbedingungen seltener werden.

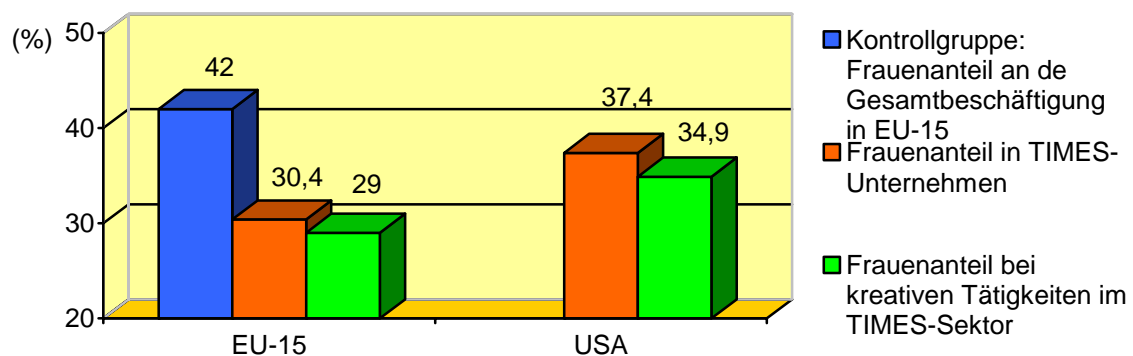
Frauen im TIMES-Sektor

Die Befragung des WIMMEX-Panels vermittelte wesentliche Informationen zum **Anteil der Frauen im TIMES-Sektor**. Der Prozentanteil der Frauen im TIMES-Sektor in der Europäischen Union liegt bei nur 30,4 % (siehe Abbildung 12) und ist damit um etwa 11 Prozentpunkte niedriger als der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in Europa (siehe Kontrollgruppe in Abbildung 12). Noch ungünstiger gestaltet sich die Situation, wenn in diesen Unternehmen der Anteil der Frauen in **kreativen Berufen** betrachtet wird. Hier liegt der Anteil der Frauen bei nur gut 29 %.

Im Vergleich zu den USA, wo der Anteil weiblicher Beschäftigung international am höchsten ist (37,4 % aller Beschäftigten im TIMES-Sektor und 34,9 % der Beschäftigten in kreativen Berufen im TIMES-Sektor), liegt die EU mit einem Abstand von jeweils etwa 6 Prozentpunkten weit zurück.

Abbildung 12: Frauen im TIMES-Sektor insgesamt (rot) und im TIMES-Sektor in kreativen Berufen (grün) nach internationalen Wirtschaftsräumen (jeweils in %)

Grundgesamtheit: TIMES-Unternehmen weltweit (gewichtet nach Unternehmen)
Größe: Prozent



Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Diese störende Entwicklung ist auch bei der **Gründung neuer Unternehmen** zu beobachten. Unter Berücksichtigung der GEM-Ergebnisse²⁾ schätzen wir den Prozentanteil der Unternehmen, die in Europa von Frauen gegründet wurden, auf etwa ein Drittel des Anteils in den USA.

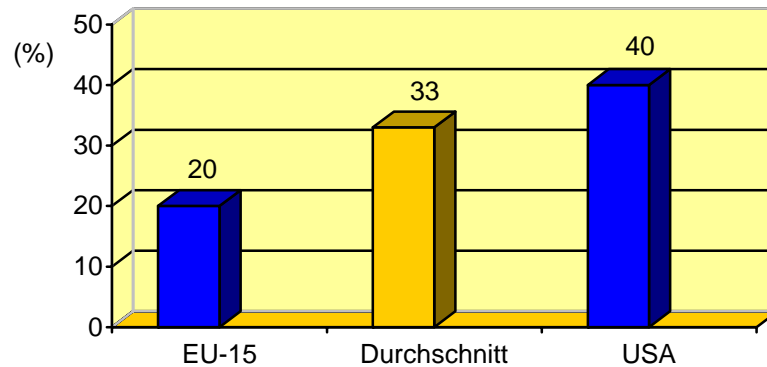
In den USA werden 40 % aller neuen Unternehmen im TIMES-Sektor von Frauen gegründet. Weltweit liegt der entsprechende Anteil bei 33 %, und in Europa werden durchschnittlich nur 20 % aller neuen Unternehmen im TIMES-Sektor von Frauen gegründet (siehe Abbildung 13). In dieser Kategorie bildet Deutschland mit einem Frauenanteil von nur 13 % an allen Neugründungen das Schlusslicht.

Die während dieser Studie mit Ausbildungseinrichtungen, öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Unternehmen geführten Gespräche zeigten auch, dass **Frauen im Bereich der Aus- und Weiterbildung insgesamt unterrepräsentiert sind**. Selbst bei Schulungen und Weiterbildungen mit verhältnismäßig geringer technischer und eher kreativer, inhaltlicher Ausrichtung liegt der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten bei nur 20-25 %. (Dies ist überraschend, da vielfach davon ausgegangen wird, Frauen hätten lediglich zur Technik einen schlechteren Zugang.)

²⁾ Siehe Wirtschaftswoche, Nr. 33 vom 10.8.2000

Abbildung 13: Unternehmensgründungen durch Frauen im TIMES-Sektor in Prozent (EU-15 und USA)

Grundgesamtheit: TIMES-Unternehmen weltweit (gewichtet nach Unternehmen)
Größe: Prozent



Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

4.3 Beschäftigung in der digitalen Kultur: Umfang und Trends

In TIMES-Unternehmen in EU-15 sind allein in den wesentlichen Bereichen „Multimedia“ und „Software“ etwa 12 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt (siehe Tabelle 7). Während dieser Studie haben wir uns auf diese beiden Bereiche konzentriert, da sich in zahlreichen Befragungen von Fachleuten herausstellte, dass in diesen beiden Teilsektoren der höchste Bedarf an Kreativität und inhaltlicher Gestaltung besteht, und dass diese beiden Bereiche für Kulturarbeiter entsprechend am wichtigsten sind.

Tabelle 7: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten TIMES-Unternehmen in EU-15 im März 2001

Grundgesamtheit: 1.551.908 Unternehmen

Tätigkeitsfelder	Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten im TIMES-Sektor in EU-15 insgesamt
Multimedia	1.952.437	9 %
Software	10.426.629	48 %
Gesamt	12.379.066	57 %

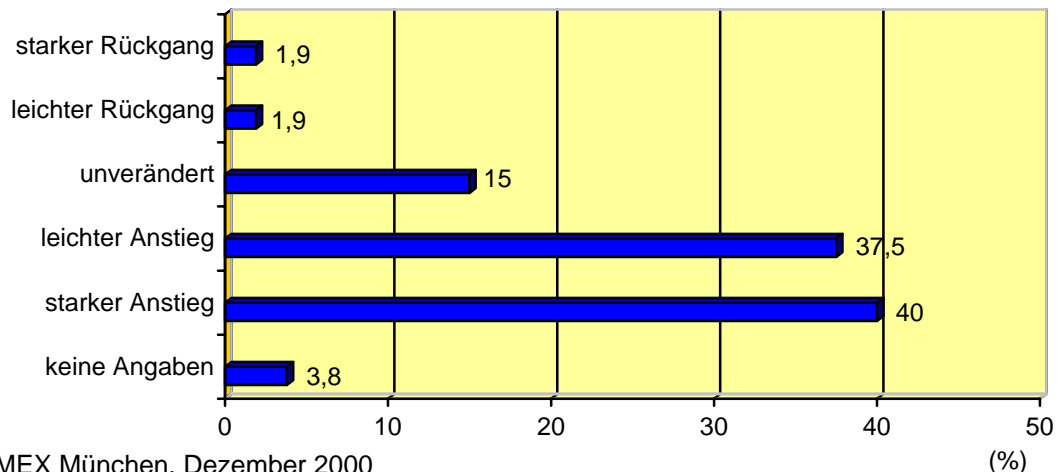
Quelle: WIMMEX München, März 2001

Wegen der unterschiedlichen Schwerpunkte der kulturwissenschaftlichen Literatur und der Tatsache, dass den verfügbaren Statistiken keine geeignete Daten zu entnehmen sind, kommen für Prognosen zur Entwicklung der Beschäftigungssituation in der digitalen Kultur in der unmittelbaren Zukunft weder kulturwissenschaftliche Studien noch kulturspezifische Statistiken als Grundlage in Betracht. Um die Entwicklung in der nächsten Zukunft prognostizieren zu können, musste daher mit dem WIMMEX-Panel eine eigene Studienkonstellation geschaffen werden.

Der WIMMEX-Erhebung zufolge bestehen für TIMES-Unternehmen in EU-15 in den nächsten Jahren verhältnismäßig gute Aussichten hinsichtlich der weiteren Beschäftigungssituation. Fast 80 % aller TIMES-Unternehmen in EU-15 gehen mittelfristig von einem etwas höheren Mitarbeiterbedarf aus, und in den meisten Unternehmen wird sogar ein starker Anstieg der Beschäftigtenzahlen erwartet (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Mittelfristige Beschäftigungsprognosen in TIMES-Unternehmen in EU-15 (in %)

Grundgesamtheit: TIMES-Unternehmen in EU-15 (gewichtet nach Unternehmen)



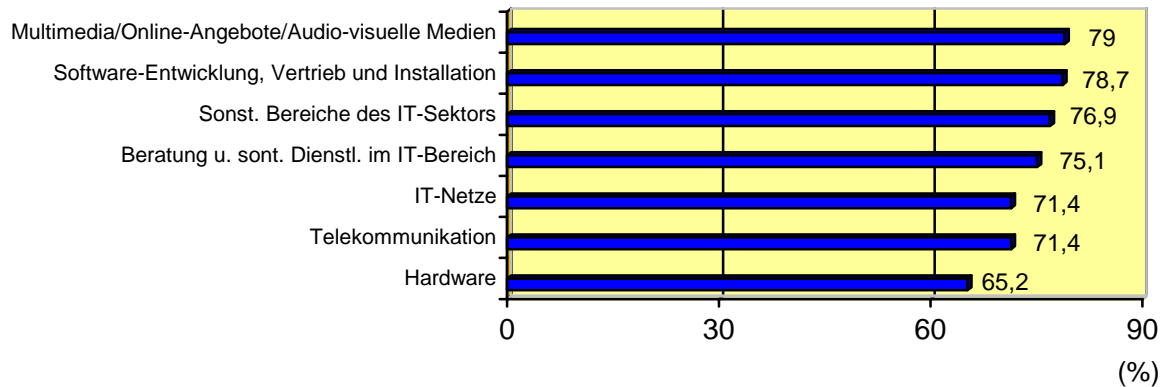
Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Besonders günstig sind die Aussichten in den Unternehmen, die hauptsächlich in den Bereichen „Multimedia/Online-Angebote/Audio-visuelle Medien“ und „Software-Entwicklung, -Vertrieb und -Installation“ tätig sind (siehe Abbildung 15); dies ist insofern nicht überraschend, als in diesen beiden Bereichen die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt am positivsten beurteilt wird.

Abbildung 15: Mittelfristig prognostiziertes Beschäftigungswachstum in Prozent in den TIMES-Unternehmen in EU-15

Grundgesamtheit: TIMES-Unternehmen in EU-15 (gewichtet nach Unternehmen)

Größe: Prozent



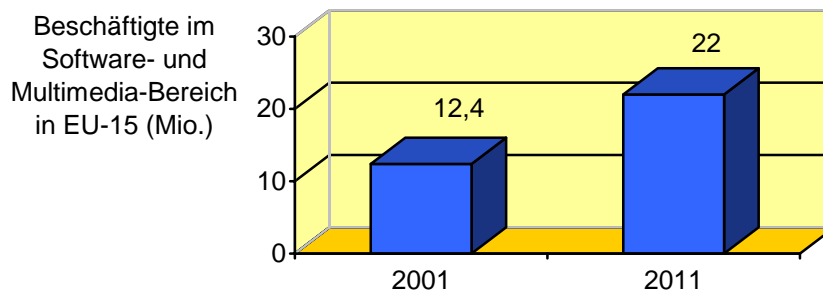
Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Die schlichte Feststellung „Die Beschäftigungsaussichten im Bereich der digitalen Kultur sind gut.“ wäre nicht hinreichend. Wesentlich wichtiger ist die Frage „Wie gut?“ Mit anderen Worten: Wie viele neue Stellen werden in absehbarer Zukunft - z.B. in den nächsten 10 Jahren - in TIMES-Unternehmen in EU-15 geschaffen? In diesem Zusammenhang konzentrieren wir uns besonders auf die Tätigkeitsschwerpunkte „Multimedia“ und „Software“, da diese Bereiche aus Sicht der Kulturarbeiter am interessantesten sind. Wie wir bereits in Tabelle 7 festgestellt haben, sind in diesen beiden Bereichen zurzeit 12,4 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt (WIMMEX, März 2001).

Die meisten Studien, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden, gehen davon aus, dass sich das jährliche Beschäftigungswachstum im TIMES-Sektor in einem Bereich von 10-15 % bewegen wird. Da wir jedoch auch Sättigungseffekte und konjunkturelle Schwankungen berücksichtigen müssen, haben wir uns für eine äußerst konservative Prognose entschieden. Für die nächsten 3 Jahre gehen wir von einem verhältnismäßig geringen Beschäftigungszuwachs in Höhe von 10 % aus, und im Laufe der nächsten 10 Jahre erwarten wir einen kontinuierlichen Rückgang des Beschäftigungswachstums von 10 auf 3 %.

Ausgehend von der im März 2001 ermittelten Anzahl von 12,4 Millionen Beschäftigten in Unternehmen im Bereich Multimedia und Software in EU-15 und in der Annahme, dass das Wachstum in den nächsten 10 Jahren von 10 % im Jahre 2001 auf nur 3 % im Jahre 2011 zurückgehen wird, prognostizieren wir 22 Millionen Stellen im Jahre 2011. Entsprechend dürften in den kommenden zehn Jahren im TIMES-Sektor etwa 9,6 Millionen Arbeitsplätze in den Bereichen Multimedia und Software geschaffen werden (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Beschäftigte in den Bereichen Multimedia und Software in EU-15 2001 und 2011 (in Millionen, gewichtet)



Quelle: WIMMEX München, März 2001

Freilich kommen nicht alle diese 9,6 Millionen neuer Arbeitsplätze für Kulturarbeiter in Betracht. In diesem Zusammenhang sind nur die Stellen von Bedeutung, in denen tatsächlich Kreativität und inhaltliche Beiträge erforderlich sind; Stellen im Verwaltungsbereich und Stellen mit technischer Ausrichtung, die für die Fertigung und den Vertrieb eines Produktes erforderlich sind (z.B. Sekretariatsstellen, Reinigungsstellen oder Technikerstellen) sind hier nicht von Belang.

Daher muss

- definiert werden, welche Arbeitnehmer als „Kreative“ zu erfassen sind und
- bestimmt werden, wieviele Kreative tatsächlich in den Bereichen Multimedia und Software tätig sind.

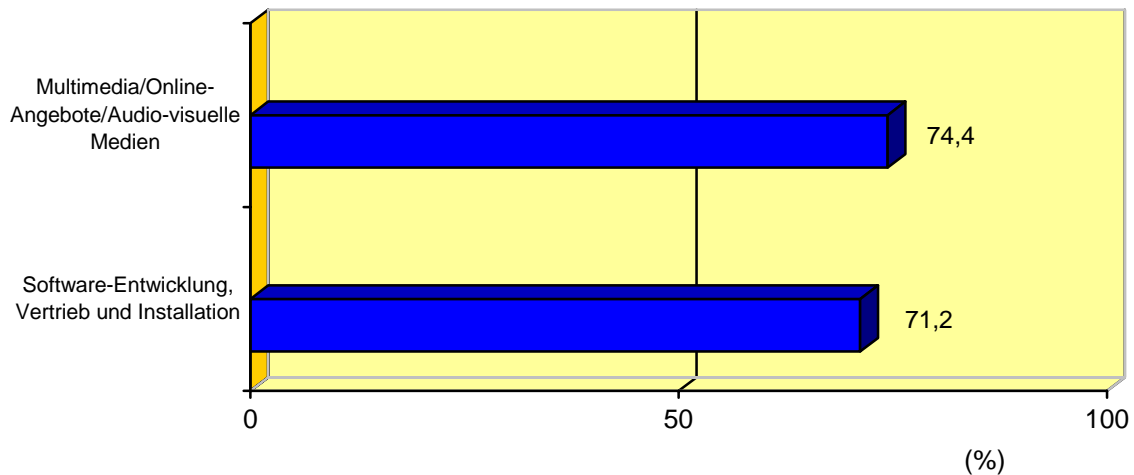
Wir verstehen „Kreative“ als die Beschäftigten, die mindestens 50 % ihrer Arbeitszeit für kreative Tätigkeiten aufwenden. „Kreative Tätigkeiten“ sind all die Tätigkeiten, die sich auf die Schaffung neuer Produkte und Leistungen konzentrieren; die Verwaltung bereits vorhandener Produkte und Leistungen wird nicht als „kreative Tätigkeit“ bezeichnet. Nach dieser Definition wird die Konzeption einer Website als kreative Tätigkeit betrachtet, die Aktualisierung einer Datenbank dagegen nicht. Allerdings ist die Unterscheidung zwischen „kreativer“ und „nicht kreativer“ Tätigkeit äußerst schwierig. Beispielsweise ist unklar, ob ein Programmierer als Kreativer einzustufen ist; in der Regel wird die Beurteilung von der Tätigkeit abhängen, die ein Programmierer jeweils ausführt.

Diese Unterscheidung ist vom Schreibtisch des Wissenschaftlers aus nicht zu leisten. Nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbst sind imstande, den tatsächlichen Anteil Kreativer im jeweiligen Personalstand zu beziffern. Daher haben wir in der WIMMEX-Erhebung die Arbeitgeber gebeten, genau dies zu tun, d.h. den Anteil der Kreativen an der jeweiligen Gesamtzahl der Beschäftigten eines Betriebs anzugeben. Die Ergebnisse dieser Befragung (d.h. der Anteil Kreativer in Unternehmen im Bereich Multimedia und Software in EU-15) sind in Abbildung 17 zusammengestellt.

Abbildung 17: Anteil Kreativer in Multimedia- und in Software-Unternehmen in EU-15 in Prozent

Grundgesamtheit: Unternehmen im Bereich Multimedia und Software in EU-15

Größe: Prozent



Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Ausgehend von diesen Ergebnissen können wir annehmen, dass etwa 30 % aller Beschäftigten im Bereich Multimedia und Software in EU-15 **in keiner Weise** kreativ tätig sind. Und von den übrigen 70 % stehen sicher auch nicht alle kreativen Tätigkeiten mit der Schaffung von Kulturprodukten und kulturbezogenen Leistungen in Verbindung.

Es ist jedoch praktisch unmöglich, auf europäischer Ebene zwischen kreativen Tätigkeiten mit Kulturbezug und kreativen Tätigkeiten, bei denen keine Beziehung zum Kulturbereich besteht, zu unterscheiden. Dies gilt insbesondere für die große Anzahl kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) in diesem Sektor. Wenn ein Unternehmen nur drei oder vier Mitarbeiter hat, muss jeder dieser Mitarbeiter im jeweiligen Team mehrere Tätigkeiten übernehmen können (d.h. kreative Tätigkeiten ebenso wie nicht kreative Tätigkeiten und kulturbezogene Tätigkeiten ebenso wie Tätigkeiten, die keinen Kulturbezug haben). Wir können daher mit aller Wahrscheinlichkeit einen Anteil von 70 % als ziemlich zuverlässige Prognose des tatsächlichen Anteils der Arbeitnehmer annehmen, die eine kreative Tätigkeit ausüben.

Aufgrund dieses Prozentanteils können wir die Anzahl der insgesamt zu erwartenden neuen Stellen im Bereich Multimedia und Software als den Haupttätigkeitsfeldern kultureller Arbeiter bestimmen.

Wie in Abbildung 16 dargestellt, können wir davon ausgehen, dass etwa 9,6 Millionen neue Stellen in diesen beiden wichtigsten Bereichen entstehen. Und wenn von diesen 9,6 Millionen Stellen ein Anteil von 70 % angenommen wird, gelangen wir zu einem Potenzial von ca. 6,8 Millionen neuer Stellen für Kreative.

4.4 Neue Qualifikationsanforderungen in der digitalen Kultur

Den in Abschnitt 4.3 beschriebenen Ergebnissen unserer Studie zufolge sind in TIMES-Unternehmen in EU-15 in den nächsten 10 Jahren mindestens 6,8 Millionen neuer Stellen mit inhaltsbezogener oder kreativer Ausrichtung zu erwarten, die von Kulturarbeitern besetzt werden könnten. Unsere Erhebung hat jedoch auch bestätigt, dass auf dem europäischen Beschäftigungsmarkt ein erheblicher Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern im TIMES-Sektor besteht. Dem EITO zufolge könnte sich dieser Personalmangel bis 2002 auf 1,6 Millionen erhöhen, wenn die erforderlichen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung bzw. zur Umschulung nicht getroffen werden (Quelle: EU-Kommission, EITO 1999).

Entsprechend können diejenigen, welche die zukünftige Beschäftigungspolitik in Europa bestimmen, zwei Probleme gleichzeitig lösen:

- Reduzierung des Mangels an qualifizierten Arbeitnehmern im TIMES-Sektor und
- Erschließen neuer, auf den TIMES-Sektor orientierte Tätigkeitsfelder für Kulturarbeiter.

Um diesen beiden beschäftigungspolitischen Ziele zu erreichen (die Reduzierung des Defizits an qualifizierten Arbeitnehmern im TIMES-Sektor und die Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für Kulturarbeiter), muss ermittelt werden, welche Schlüsselqualifikationen von Beschäftigten im TIMES-Sektor erwartet werden. Daher wurden im Rahmen der Erhebung des WIMMEX-Panels Informationen zu den am meisten gefragten Qualifikationsmerkmalen in TIMES-Unternehmen gesammelt. In Abbildung 18 sind die sieben meistgefragten Qualifikationsmerkmale nach der jeweiligen Wichtigkeit in absteigender Folge sortiert zusammengestellt.

Abbildung 18: Die sieben meistgefragten Qualifikationsmerkmale in absteigender Folge sortiert nach der jeweiligen Wichtigkeit zusammengestellt

Grundgesamtheit: 2.970 Unternehmen weltweit



Quelle: WIMMEX München, Dezember 2000

Bei der Analyse dieser meistgefragten Qualifikationsmerkmale sollten zwei wichtige Faktoren berücksichtigt werden:

- **Die kurzfristige Gültigkeit der Ergebnisse**

Die Ergebnisse sind nur kurzfristig als zutreffend zu betrachten, da der TIMES-Sektor hinsichtlich der technischen Anforderungen und des Personalbedarfs sehr häufigen Schwankungen unterliegt. Entsprechend ändern sich auch die Qualifikationsanforderungen an die jeweils beschäftigten Mitarbeiter ständig. Aus diesem Grund müssen die Qualifikationsanforderungen regelmäßig analysiert und für

die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung berücksichtigt werden.

In Abbildung 18 sind die in der WIMMEX-Erhebung ermittelten Schlüsselqualifikationen im TIMES-Sektor zusammengestellt; die Angaben beziehen sich auf das zweite Halbjahr 2000. Im Jahr 2001 könnten jedoch bereits andere Schlüsselqualifikationen gefordert sein; diese Änderungen können nur durch regelmäßige Überwachung erfasst werden. Dank seiner Flexibilität hinsichtlich der Klassifizierungen und der Qualifikationsmerkmale des TIMES-Sektors kann das WIMMEX-Panel diese Erfassung leisten.

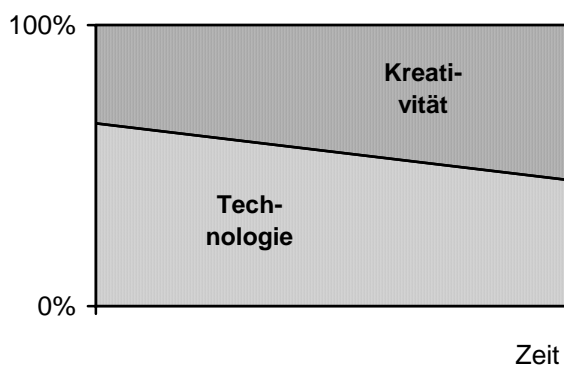
- **Zunehmende Bedeutung von Kreativität und Inhalten**

Auf den ersten Blick könnte der Anschein entstehen, dass die in Abbildung 18 genannten Qualifikationsmerkmale rein technischer Art sind. Tatsächlich werden jedoch in hohem Maße auch Kreativität und inhaltliche Beiträge gefordert. Dies gilt insbesondere für die Qualifikationsmerkmale in den beiden Bereichen Web-Publishing und Web-Design als den Bereichen, die zurzeit am meisten gefragt sind, ist aber auch auf die Bereiche Web-Multimedia und selbst auf die Java-Programmierung zu übertragen.

In Anbetracht der Tatsache, dass alle Typen von Software-Produkten ein ausgeprägtes kommunikatives Element erfordern, überrascht dies nicht. Mit anderen Worten: Bereits im Stadium der Entwicklung dieser Produkte ist zu berücksichtigen, wie der Nutzer eines PC ein bestimmtes Produkt aufnehmen und einsetzen wird. Dies reicht von einfachen Sachverhalten, wie der Sicherstellung, dass die Online-Hilfe eines Programms gut verständlich ist oder dass die verwendeten Symbole ansprechend gestaltet sind, bis zu komplizierteren Fragen wie z.B. der Gestaltung komplexer kundenbezogener Produkte. Kreativität, die sich im Idealfall an den Bedürfnissen der Kunden orientiert, ist letztendlich eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Vermarktung von Multimedia- und Software-Produkten.

Dies erklärt auch, warum wir bei zahlreichen Expertenbefragungen und bei der Analyse Hunderter guter Praktiken im Bereich der Aus- und Weiterbildung (siehe Modul 4), festgestellt haben, dass die Beziehung zwischen grundlegenden technischen Kenntnissen und Kreativität im Kultursektor zurzeit auf den Kopf gestellt wird. Während inhaltsbezogene Tätigkeiten und Qualifikationsmerkmale zunehmend an Bedeutung gewinnen, ist der Bedarf an „reinen“ Technikern rückläufig.

Als Faustregel für diesen Sektor kann angenommen werden, dass das gesamte technische Segment einschließlich Technologie, Infrastruktur, Hardware und Druck eine Phase relativer Stagnation oder gar eines Rückgangs erleben wird (sowohl hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse als auch in Bezug auf den Beitrag zur Wertschöpfung), während in allen inhaltlich orientierten (d.h. kreativen) Beschäftigungen und Bereichen (Web-Design, Werbung, Publishing, Medien, Aus- und Weiterbildung, Unterhaltung usw.) eine starke Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse zu erwarten ist (siehe Abbildung 19).

Abbildung 19: Wachsende Bedeutung von Inhalten und Kreativität im TIMES-Sektor

Diese Entwicklung bietet ausgezeichnete Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem für Kulturarbeiter. Denn gerade die Kulturarbeiter verfügen über die inhaltsbezogene und kreative Kompetenz, die für die weitere Entwicklung der digitalen Kultur und des TIMES-Sektors so unabdingbar sind.

Die neuen Qualifikationsanforderungen im TIMES-Sektor bedeuten in keiner Weise, dass Kultur in den Dienst der Technik gestellt wird. Vielmehr sind die neuen Anforderungen Anzeichen für eine „Kulturalisierung“ der New Economy.

Infolge der Wechselwirkung mit Multimedia-Technologien ändern sich die Beschäftigungsprofile von Kulturarbeitern. Kulturarbeiter können nur dann am bestehenden Beschäftigungspotenzial in der digitalen Kultur teilhaben, wenn sie ihre Qualifikationen und ihre Arbeitsmethoden an die sich ständig wandelnden Qualifikationsanforderungen der digitalen Kultur anpassen.

Diese Entwicklung hat drei wesentliche Aspekte, die bei der Aus- und Weiterbildung von Kulturarbeitern berücksichtigt werden müssen:

- **Neue Beschäftigungsprofile für Kulturarbeiter**

Die „alten“ Beschäftigungsprofile der Kulturarbeiter wandeln sich rasch hin zu neuen Profilen, für die häufig noch keine Regelungen bestehen. Entsprechend bestehen auch noch keine offiziellen und anerkannten Schulungsangebote. Hinzu kommt, dass diese neuen Beschäftigungsprofile weitaus vielfältigerer Natur sind als die „alten“ Profile. Und schließlich entstehen völlig neue Beschäftigungsprofile wie z.B. der „Creativity Consultant“, die in bestehenden „alten“ Profilen keine Entsprechungen haben. Diese vollständig neuen Profile erfordern keine spezifische Ausbildung und stehen grundsätzlich allen Künstlern offen, die flexibel genug sind, neue Chancen zu ergreifen. Tabelle 8 bietet einen Überblick über diese Entwicklungen.

Tabelle 8: Beispiele für die Entwicklung „alter“ Beschäftigungsprofile im Kultursektor zu „neuen“ Beschäftigungsprofilen

„Alte“ Beschäftigungsprofile im Kultursektor	„Neue“ Beschäftigungsprofile im Kultursektor	Vollständig neue Beschäftigungsprofile im Kultursektor
Schauspieler	Media Actor • Camera Actor • Acoustic Actor	Creativity Consultant Arts Consultant Medien-Kommunikator

	<ul style="list-style-type: none"> • Virtual Actor • Motion Capture Actor • Moderatoren für virtuelle Medien-Sets 	Multimedia-Gestalter (Multi-)Media-Projektmanager
Ausstatter	<ul style="list-style-type: none"> • Installationsdesigner (Galerien, Museen, Nachtclubs usw.) • Multimedia-Designer • Beleuchter • Performance-Designer 	
Drucker	Online-Publisher	
Schriftsetzer	Medien-Editor	
Cutter	Medien-Designer	

- **Spezialisierte Kulturarbeiter erwerben mehrere Qualifizierungen**

Ein klarer Trend besteht dahingehend, dass Kulturarbeiter mehrere Qualifizierungen erwerben. Kompetenz in einer einzigen Kunstform ist nicht mehr ausreichend. Von wachsender Bedeutung ist vielmehr die Fähigkeit, verschiedene Kunstformen miteinander zu kombinieren und zu integrieren. Und über die kreativen und/oder künstlerischen Kompetenzen hinaus kommen zwei Qualifikationsmerkmale, die nicht zu unterschätzen sind: technische Kompetenz und ergänzende Kompetenzen (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Geforderte Mehrfachqualifikationen bei Kulturarbeitern

Kreative Kompetenz	Technische Kompetenz*	Ergänzende Kompetenzen
Schauspiel	Web-Publishing	Unternehmensführung
Tanz	Web-Design	Produktion
Musik	Java-Programmierung	Marketing
Design	Web-Multimedia	Selbstdarstellung
Performance	Zwischenmenschliche Kompetenzen,
Community Arts (Gemeinwesenorientierte Kunst)	* siehe Abbildung 18	Sozialkompetenz, kommunikative Kompetenz
.....		...

Quelle: MKW München, April 2001

Zweifelsohne sind Schulungen zum Erwerb der aktuellen technischen Kompetenz wesentlich für Kulturarbeiter. Ergänzende Kompetenzen wie z.B. Management, Marketing und Selbstdarstellung sind jedoch auch nicht außer Acht zu lassen, wenn Kulturarbeiter wirklich auf den Beschäftigungsmarkt vorbereitet werden sollen; dies gilt insbesondere dann, wenn Kulturarbeiter als Selbstständige oder Freiberufler tätig sein möchten. Aus diesem Grund

betonen hoch angesehene Ausbildungseinrichtungen wie z.B. die Deutsche Schauspieler und Medien Akademie (DSA) so ausdrücklich die Wichtigkeit der Ausbildung ergänzender Kompetenzen. In dieser Studie werden noch weitere Beispiele wie in Modul 4 vorgestellt, an denen gute Praktiken im Bereich der Aus- und Weiterbildung analysiert werden.

- **Fachübergreifendes Teamwork**

Immer mehr Dienstleistungen im künstlerischen Bereich erfordern einen fachübergreifenden und integrierten Zugang. Dies bedeutet, dass ein einzelner Künstler nicht mehr in der Lage ist, eine bestimmte Leistung selbstständig anzubieten, sondern mit anderen Künstlern sowie mit Nicht-Künstlern (z.B. mit Technikern, Betriebswirtschaftlern und Sozialwissenschaftlern) zusammenarbeiten muss. Ein Beispiel für eine solche Leistung könnte die vollständige Erstellung komplexer Websites einschließlich Akquisition, Entwicklung, Programmierung, Komponieren von Melodien, Motion Capture Acting (schauspielerische Darstellung zur Erfassung von Bewegungen), Vernetzung, Marketing, Verwaltung usw. sein. Integrierte Leistungen wie diese können nur von einem Team von Künstlern und Nicht-Künstlern geschaffen und angeboten werden.

Entsprechend ist das fachübergreifende Teamwork wesentlich für Kulturarbeiter, wenn sie das Beschäftigungspotenzial der digitalen Kultur nutzen möchten. Aus diesem Grund sind Schulungen zur Förderung des Teamverhaltens und projektorientierter Arbeit in angesehenen Ausbildungseinrichtungen wie z.B. dem Liverpool Institute of Performing Arts (LIPA) bereits Bestandteil des Lehrplans.

Mit der Anpassung an diese Trends geben Kulturarbeiter ihre berufliche Identität allerdings nicht dadurch auf, dass sie technische Kompetenzen und ergänzende Kompetenzen in ihr Qualifikationsprofil aufnehmen. Vielmehr erschließen sie sich neue Kompetenzbereiche, die ihnen ermöglichen, ihre Kompetenzen und ihre Potenziale zur Interaktion mit der Multimedia-Technologie auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen und sich somit ein größeres Beschäftigungsfeld zu erschließen. Dies lässt sich am besten als ein „Ölfleck-Effekt“ beschreiben: **Ähnlich wie ein kleiner Öltropfen sich auf der Wasseroberfläche ausbreitet, ist bereits verhältnismäßig begrenzte Erfahrung in den Bereichen Multimedia und Management ausreichend, um in einer Vielzahl verwandter Berufe neue Beschäftigungspotenziale für Kulturarbeiter zu erschließen.**

Die Nutzbarkeit der Beschäftigungspotenziale in der digitalen Kultur wird also entscheidend davon abhängen, ob eine erfolgreiche Integration von Technologie und Management einerseits und Inhalten und Kreativität andererseits möglich ist und wenn ja, wie diese Integration am besten herbeigeführt wird. Um es etwas zugespitzt zu formulieren: Die Frage ist, ob die erforderlichen Grundlagen gelegt wurden, um kulturelle und künstlerische Inhalte mit neuen technischen Möglichkeiten und Kommunikationsformen zu verbinden. Nach den Befragungen von Fachleuten, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden, können wir nur feststellen, dass diese Entwicklung gerade erst eingesetzt hat.

Die Entscheidungsträger im Bereich der Beschäftigungspolitik sehen sich der Herausforderung gegenüber, die erforderlichen Voraussetzungen durch Einführung und Förderung von Formen der regelmäßigen Aus- und Weiterbildung zu verbessern. Diese Aus- und Weiterbildung wird Kulturarbeitern helfen und ihnen ermöglichen, die grundlegenden technischen Kenntnisse zu erwerben, die für eine Beschäftigung im TIMES-Sektor unabdingbar sind.

5. Gute Praktiken in Aus- und Weiterbildung

Ende Januar 2001 hatten die für die Durchführung der Studie zur Beschreibung guter Praktiken zuständigen Mitglieder des Projektteams (MKW, interarts, Österreichische Kulturdocumentation und empirica) über 300 beste Praktiken (die „lange Liste“) erfasst und davon 154 (die „kurze Liste“) ausgewertet, die sich durch folgende Merkmale auszeichneten:

- Die Praktiken bereiten den traditionellen Kultursektor auf die Herausforderungen der digitalen Wirtschaft vor, insbesondere durch Aus- und/oder Weiterbildung von Kulturarbeitern, nicht nur in technischer Hinsicht, sondern auch in Bezug auf Management, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit usw. und/oder ...
- die Praktiken eröffnen Randgruppen der digitalen Gesellschaft (Frauen, Langzeitarbeitslosen usw.) die Möglichkeit, an der digitalen Entwicklung teilzunehmen und/oder
- die Praktiken stellen Formen öffentlich-privater Partnerschaften dar, die aus örtlichen-regionalen Entwicklungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Schaffung von Arbeitsplätzen hervorgegangen sind, und/oder
- die Praktiken schaffen Beschäftigung in wirtschaftsschwachen Regionen.

Das Gesamtziel bestand darin, geeignete Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung zu initiieren.

Während dieser Untersuchung wurde den Teammitgliedern klar, dass es unmöglich ist, aus der gewaltigen Anzahl einschlägiger europäischer Projekte die wirklich „besten“ Beispielprojekte in den Bereichen Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung auszuwählen. Außerdem unterscheiden sich die Konzepte der verschiedenen interessanten Projekte so stark, dass eine Entscheidung zwischen den „besten“ und den übrigen Projekten einfach nicht getroffen werden kann. Aus diesem Grund wurde der Ausdruck „beste“ Praktiken durch „gute“ Praktiken ersetzt.

Das Team hatte nicht die Absicht, eine repräsentative Liste guter Praktiken aus regionaler oder sektorbezogener Sicht zu erstellen. Vielmehr wollten wir einen Überblick über die unterschiedlichen Verbindungen und Beziehungen zwischen dem Kultursektor und dem Multimedia-Sektor im Bereich der Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen sowie insbesondere mit Blick auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen bieten.

Besondere Aufmerksamkeit musste auf die benachteiligten Gruppen bzw. die Randgruppen in der digitalen Gesellschaft verwendet werden, in denen sich eine neue Form der Armut in den Industrieländern ausprägt. Diese Armut definiert sich weniger über das Einkommen, sondern über den Umfang der Verfügbarkeit grundlegender Multimedia-Technologie, insbesondere das Vorhandensein eines Internet-Zugangs.

5.1 Systematisierung guter Praktiken in der digitalen Kultur

Um die Untersuchung guter Praktiken zu vereinfachen und zu standardisieren, mussten alle entsprechenden Projekte unter Anwendung der Systematik aus Abbildung 20 Kategorien zugeordnet werden.

• Maßnahmenbereich

Benötigt wurde eine Systematik, die eine eindeutige Klassifizierung der Projekte ermöglichte und eine direkte Verbindung zur EBS gewährleistete. Beide Kriterien wurden am besten durch die vier Hauptsäulen der EBS, nämlich Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit erfüllt.

Diese vier Hauptsäulen sind insbesondere für die digitale Kultur von wesentlicher Bedeutung. Diese wesentliche Bedeutung wird in Tabelle 10 dargestellt.

Abbildung 20: Neue Systematisierung bester Praktiken in der digitalen Kultur

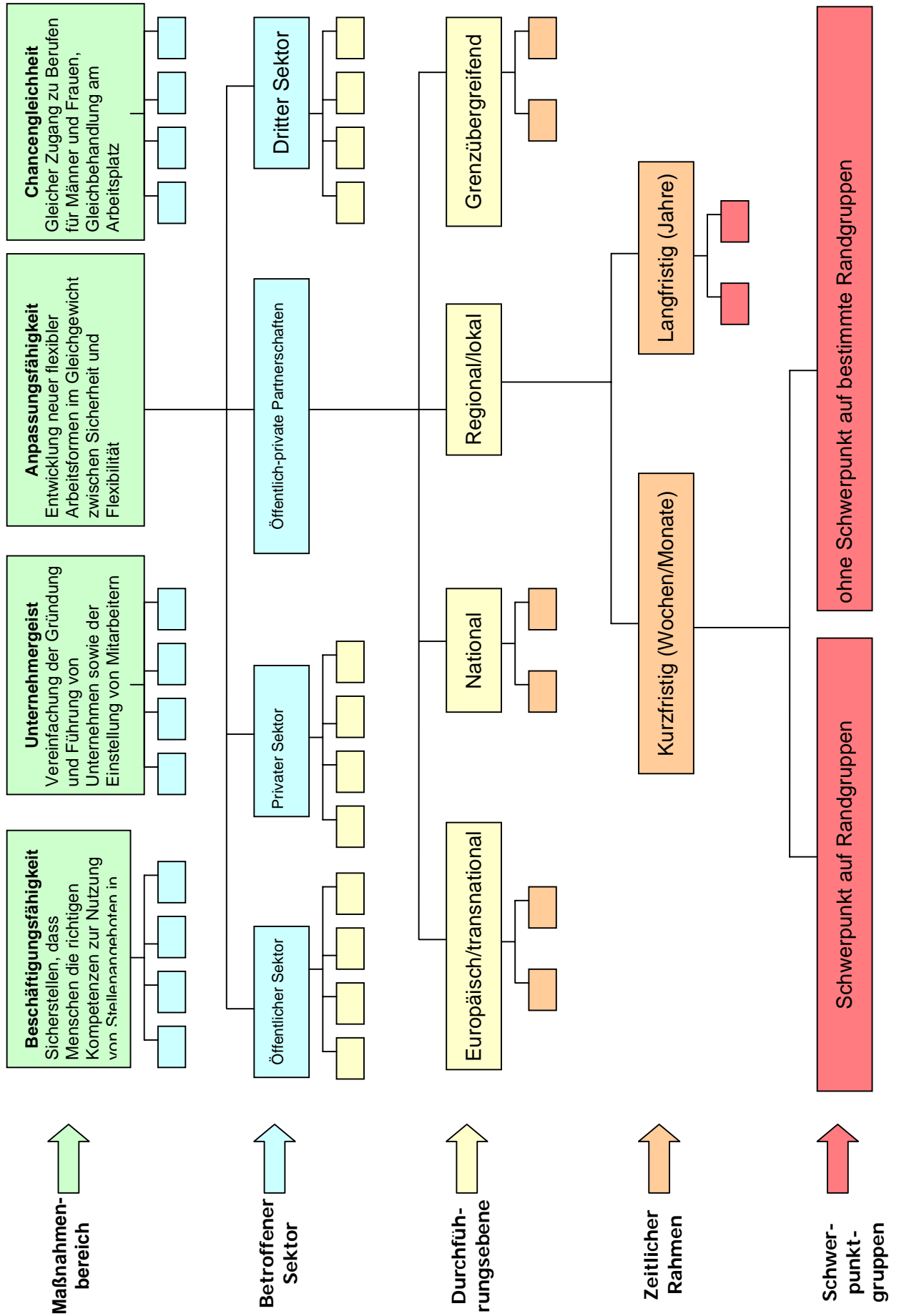


Tabelle 10: Bedeutung der wichtigsten Säulen der EBS für die digitale Kultur

<p>I. Beschäftigungsfähigkeit</p> <p><i>Sicherstellen, dass Menschen die richtigen Kompetenzen zur Nutzung von Stellenangeboten in einer Welt entwickeln können, die in raschem Wandel begriffen ist</i></p> <p>Bedeutung für die digitale Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verhindern von Langzeitarbeitslosigkeit • Wiedereingliederung Arbeitsloser in das Berufsleben • Beschäftigungspakte zwischen den Sozialpartnern (Arbeitgeber, Gewerkschaften) • Ermöglichen des lebenslanges Lernens • Steigern des Kompetenzniveaus junger Menschen • Integration von Randgruppen in die digitale Gesellschaft (Frauen, Senioren, Arbeitslose usw.) 	<p>II. Unternehmergeist</p> <p><i>Vereinfachung der Gründung und Führung von Unternehmen sowie der Einstellung von Mitarbeitern</i></p> <p>Bedeutung für die digitale Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermutigung zu Selbstständigkeit und Unternehmertum • Lokale Entwicklung • Entwicklung des Dienstleistungssektors
<p>III. Anpassungsfähigkeit</p> <p><i>Entwicklung neuer flexibler Arbeitsformen im Gleichgewicht zwischen Sicherheit und Flexibilität</i></p> <p>Bedeutung für die digitale Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung kulturbezogener Leistungen • Modernisierung des Arbeitslebens innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmen • Innerbetriebliche Schulung und Personaleinstellung 	<p>IV. Chancengleichheit</p> <p>Gleicher Zugang zu Berufen für Männer und Frauen, gleiche Behandlung am Arbeitsplatz</p> <p>Bedeutung für die digitale Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender Mainstreaming (volle Chancengleichheit der Geschlechter) • Erleichtern der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt • Reduzierung des Abstandes zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Nutzung der Multimedia-Technologie

Bei unveränderter Übernahme hätten diese vier Säulen jedoch keine geeignete Kategorisierung guter Praktiken ermöglicht, da in diesem System bestimmte inhaltliche Überschneidungen bestanden.

Zur Kategorie „Beschäftigungsfähigkeit“ z.B. sind auch all die Projekte zu zählen, die die Einbindung von Randgruppen in die digitale Gesellschaft zum Ziel haben. Die entsprechenden Maßnahmen könnten jedoch ebenso gut der Säule „Chancengleichheit“ zugerechnet werden. Außerdem führen viele Maßnahmen, die eigentlich die Anpassungsfähigkeit fördern sollten, automatisch auch zu besserer Beschäftigungsfähigkeit.

Um diese Überschneidungen zu vermeiden und zu einer eindeutigen Klassifizierung guter Praktiken zu gelangen, wurden die folgenden zusätzlichen Kriterien eingeführt:

- Projekte mit dem Ziel, Randgruppen der digitalen Gesellschaft zu integrieren, werden ausschließlich der Kategorie „Chancengleichheit“ zugeordnet.
- Projekte mit dem Ziel der **Anpassung von Arbeitnehmern** an die neuen Anforderungen der digitalen Entwicklungen werden der Kategorie

„Beschäftigungsfähigkeit“ zugeordnet (z.B. Aus- und Weiterbildung von Kulturarbeitern im Bereich Multimedia).

- Projekte mit dem Ziel der **Anpassung von Unternehmen** an die neuen Anforderungen der digitalen Entwicklungen werden der Kategorie „Anpassungsfähigkeit“ zugerechnet (z.B. die Einrichtung neuer Netze zwischen Unternehmen oder die Digitalisierung kultureller Inhalte).

Nach der Erweiterung der vier Säulen der EBS um diese Bewertungskriterien steht nun ein erstklassiges System zur Kategorisierung guter Praktiken zur Verfügung.

- **Betroffener Sektor**

Die in dieser Studie untersuchten guten Praktiken werden nach den betroffenen Sektoren unterschieden:

- Öffentlicher Sektor
- Privater Sektor
- Öffentlich-private-Partnerschaften und
- Dritter Sektor

Am aussichtsreichsten unter diesen betroffenen Sektoren sind öffentlich-private Partnerschaften, die durch ihre Struktur öffentliches Interesse mit privaten Geldern und privater Kompetenz verbinden. Die Untersuchung belegt eindeutig, dass die Mehrheit der interessantesten und erfolgreichsten Projekte als öffentlich-private Partnerschaften organisiert sind.

- **Durchführungsebene**

Das System der Unterscheidung nach der Durchführungsebene ermöglichte eine klare Zuordnung zu jeweils einer der folgenden geografischen Kategorien:

- Europäisch
- National
- Regional/lokal und
- Grenzübergreifend

Nach diesem System ist ein Projekt, das auf regionaler/lokaler Ebene durchgeführt wird, aber in einem grenzüberschreitenden Raum begründet wurde, und bei dem sich die Tätigkeit über die jeweiligen nationalen Grenzen hinaus erstreckt, der Kategorie „grenzübergreifend“ zuzuordnen.

- **Zeitlicher Rahmen**

Die Teilgruppe „Zeitlicher Rahmen“ wurde in die Systematik guter Praktiken aufgenommen, da sich herausstellte, dass alle Projekte nach ihrer jeweiligen Dauer unterschieden werden müssen. In diesem Zusammenhang sind zwei Typen klar zu unterscheiden:

- kurzfristige Projekte (über einige Wochen oder Monate) und
- langfristige Projekte (über mehrere Jahre)

Projekte zur Weiterbildung dauern in der Regel nur wenige Wochen bis höchstens ein Jahr (kurzfristig); andere Projekte wie z.B. Lehrgänge an Akademien oder gemeinsame Angebote verschiedener europäischer Fachhochschulen und Universitäten erstrecken sich jedoch über mehrere Jahre (langfristig).

- **Schwerpunktgruppen**

Die ausgewählten Projekte werden außerdem danach eingestuft, ob sie sich auf Randgruppen konzentrieren. Randgruppen sind als Bevölkerungsschichten zu verstehen, die bis jetzt nur eingeschränkten Zugang zur Nutzung von Multimedia-Technologien hatten (z.B. Frauen) und/oder die ihre Beschäftigung verloren haben. Wesentlicher Schwerpunkt bei Arbeitslosen sind Langzeitarbeitslose und arbeitslose Jugendliche.

5.2 Bewertung guter Praktiken

Alle 154 Projekte wurden nach den folgenden vier Kriterien analysiert und bewertet:

- **Organisation des Projektes**
- **Finanzierungsplan/Kosten-Nutzenanalyse**

Einer der interessantesten Teile der Analyse war der Finanzierungsplan. Die Unternehmen bzw. Einrichtungen, die zukünftige Projekte finanzieren und durch ihre Infrastruktur unterstützen, möchten natürlich wissen, welche Kosten und welches Kosten-Nutzenverhältnis sie erwarten können. Diese Daten waren jedoch äußerst schwierig zu erhalten. Viele Unternehmen und Einrichtungen, die ein Projekt finanzieren, behandeln ihre Finanzdaten nicht nur als vertraulich; häufig waren die Projekte auch so organisiert, dass eine detaillierte Kostenaufschlüsselung einfach nicht möglich war.

- **Bewertung der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt**

Da die derzeitige Studie im beschäftigungspolitischen Zusammenhang durchgeführt wird, mussten auch die Auswirkungen der Projekte auf den Arbeitsmarkt möglichst eingehend analysiert werden. Dies war meist eine noch schwierigere Aufgabe als die Durchführung der Kosten-Nutzenanalyse.

- **Gesamtbewertung**

Zum Abschluss der Analyse wurde jeweils eine Gesamtbewertung der durchgeführten Projekte vorgenommen. Diese Bewertung konzentrierte sich weitgehend auf Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die hinsichtlich der politischen/strategischen Optionen der EU abzuleiten waren, sowie darauf, ob das Projektkonzept auf andere Regionen bzw. Länder der EU übertragbar ist.

Diese Bewertung wurde so weit wie möglich quantitativ vorgenommen. Mit anderen Worten: Es wurden vergleichende Statistiken z.B. zu den entstandenen Kosten und zur Anzahl der Projektteilnehmer erstellt. Aus verschiedenen Gründen konnten die erforderlichen Informationen jedoch nicht immer vollständig beschafft werden. Dies war meist darauf zurückzuführen, dass die Kontaktperson nicht alle erforderlichen Informationen zur Verfügung stellte. Entsprechend befinden sich unter den 154 untersuchten Projekten auch Projekte, für die keinerlei Einstufung in einer Bewertungskategorie vorgenommen wurde. Trotzdem konnten über 100 Projekte vollständig analysiert werden, und diese Projekte decken den gesamten Bereich an Konzepten für die Aus- und Weiterbildung von Kulturarbeitern ab, die zurzeit in der EU zur Erschließung des Beschäftigungspotenzials im TIMES-Sektor zu beobachten sind.

5.3. Schlussfolgerungen

Ausgehend von den verschiedenen analysierten Projekten haben wir in unseren Feldstudien einige Trends auf dem Beschäftigungsmarkt bestimmt und konnten zu einigen gültigen Schlussfolgerungen gelangen; diese Schlussfolgerungen sollen im folgenden Abschnitt vorgestellt werden:

- **Bedarf an Inhalten:** Es hat sich deutlich gezeigt, dass das neue Informationszeitalter den Bedarf an Inhalten und Wissen erhöht hat. Entsprechend wurden die Projekte besonders gewichtet, die Informationen über Telematiknetze verfügbar machen und in Umlauf setzen können. Diese Netze stellen einen äußerst begrüßenswerten Rahmen für die Nutzung des Mehrwertes dar, der durch die Kreativität und die künstlerische Qualität von Produkten aus diesem Sektor entsteht.
- **Neue Kreativitätspotenziale:** Das Wachstum der digitalen Kultur erhöht die Kreativitätspotenziale des Kultursektors. Im Hinblick auf die kreativen Prozesse bei der Entwicklung künstlerischer Produkte bieten die Instrumente der neuen Technologien neue Möglichkeiten der kreativen Entwicklung, die bislang noch nicht in vollem Umfang erschlossen wurden. An diesem Punkt ist zu betonen, dass das für den Kultur- und Kunstsektor typische innovative und häufig experimentelle Profil die Fähigkeit dieser Sektoren begünstigt, sich an neue Möglichkeiten des Ausdrucks, der Produktion und der Verbreitung anzupassen, die mit Einführung der luK entstanden sind.

- **Neue Möglichkeiten der Verbreitung:** Die Möglichkeiten der Verbreitung dieser Projekte wurde durch die neuen Kommunikationstechnologien noch erhöht. Die verstärkte Verbreitung führt zu einer quantitativen Zunahme (Gewinnung neuer Kunden) und wirkt auch als treibende Kraft für eine Qualitätssteigerung (neue Möglichkeiten der Auswahl, Teilnahme und Interaktion).
- **Neue Zielgruppen:** Durch die Einbeziehung der LuK in die jeweiligen Projektgegenstände sind viele der kulturbezogenen Projekte für neue Zielgruppen - meist für Jugendliche - attraktiver geworden, die erkennen, dass kulturbezogene Projekte ein innovatives, progressives Element beinhalten, das zuvor fehlte. Wenn wir die Möglichkeit der Interaktion mit dem schaffenden Künstler hinzunehmen, versteht sich, dass die LuK unter bestimmten Umständen bei kulturbezogenen Projekten eine erheblich umfassendere aktive Beteiligung des Verbrauchers bzw. der Zielgruppe eines Projektes ermöglichen.
- **Neue Verbindungen zwischen Wissenschaft und Kunst:** Bei der Untersuchung der ausgewählten Fälle stellte sich heraus, dass die digitale Kultur in kulturbezogenen Projekten insbesondere dazu beigetragen hat, eine neue Beziehung zwischen der Wissenschaftskultur und der konventionellen Kunst zu schaffen. Aufgrund dieses Umstandes, der einen fachübergreifenden Transfer ermöglicht, wurden neue Verbindungen zwischen dem Kultursektor und dem Sektor der neuen Technologien geschaffen, die wiederum u.a. zum Entstehen neuer Beschäftigungsfelder geführt haben.
- **Neue Berufsbilder:** Auf dem Arbeitsmarkt entstehen neue Berufsbilder, die noch nicht eindeutig definiert sind. Die wichtigsten Merkmale dieser neuen Berufe sind das fachübergreifende Profil und die eigenständige Tätigkeit. Die entsprechenden Beschäftigten sind an einen gewissen Mangel an Kontinuität in ihrer Tätigkeit und an die Notwendigkeit gewohnt, an segmentierten Projekten zu arbeiten und sind in der Lage, umfassende Relations- und Informationsnetze umzusetzen und sich an sich wandelnde und neue Konstellationen anzupassen. Kurz gesagt: Diese Berufe erfordern Kreativität und Improvisationsvermögen.
- **Marktorientierung:** Selbstverständlich führt die Einführung neuer Technologien im Kultursektor nicht zwangsläufig auch zur Schaffung von Beschäftigung. Vielmehr muss die Einführung von Technologien von ergänzenden Maßnahmen begleitet sein; solche ergänzenden Maßnahmen könnten z.B. die Bildung fachübergreifender Teams, eine verstärkte Marktorientierung zur Erschließung der Ressourcen, mit denen die hohen Investitionskosten für die technische Infrastruktur aufgebracht werden können, und anhaltende Aus- und Weiterbildung unter umfassenderer Anpassung an die neuen Chancen der Multimedia-Arbeit sowie Maßnahmen zur künstlerisch-humanistischen Aus- und Weiterbildung für eher technisch orientierte Mitarbeiter bzw. zur Aus- und Weiterbildung im technischen Bereich und im Bereich des Projektmanagements für Künstler sein.
- **Virtueller Charakter der Projekte:** Die Einführung der LuK verleiht vielen kulturbezogenen Projekten einen virtuellen Charakter. Da LuK die Flexibilität von Abläufen erhöht, erschwert dieses Phänomen allerdings auch die exakte Beschreibung der Konturen eines Projektes. Virtualität ist keine Einbahnstraße, sondern bewegt sich in zwei Richtungen, die einerseits die mögliche Entwicklung und Erweiterung kulturbezogener Projekte fördern, es andererseits aber auch erschweren, den Umfang der Umsetzung der Projekte sowie die jeweilige Tätigkeitsstruktur zu bestimmen. Insofern ergeben sich gewisse Schwierigkeiten bei der Bewertung der Auswirkungen dieser Projekte auf den Beschäftigungsmarkt sowie auf die jeweiligen Tätigkeitsbereiche.

Angesichts der dargestellten Aspekte lässt sich zusammenfassen, dass die erfolgreichsten Projekte im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Kulturarbeitern zur Förderung der Multimedia-Kompetenz durch folgende Merkmale gekennzeichnet sind:

- Die Projekte konzentrieren sich auf ihre Mittlerfunktion zwischen Künstlern, der Kultur- und Multimedia-Industrie und dem öffentlichen Sektor (z.B. den öffentlichen Arbeitsverwaltungen).
- Die Projekte schaffen völlig neue Beschäftigungsprofile (z.B. den "Media Actor").
- Die Projekte fördern nicht nur kreative Kompetenzen, sondern auch technische

6. Mobilitätshindernisse

Eine wichtige Zielsetzung dieser Studie bestand darin, die Hindernisse für die transnationale und die grenzüberschreitende Mobilität von Kulturarbeitern in der EU in einem Ländervergleich zu bestimmen, um die Transparenz und die geografische Mobilität in Bezug auf den Arbeitsmarkt im Kultursektor zu fördern.

Dieses Ziel ist in jedem Fall im Zusammenhang mit der Europäischen Beschäftigungspolitik zu sehen, die einen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt schaffen soll, indem Barrieren abgebaut werden, die der erwünschten beruflichen und geografischen Mobilität der europäischen Arbeitnehmer entgegenstehen. Maßnahmen zur Beseitigung dieser Hindernisse für die geografische Mobilität sowie Ausbildung und Qualifizierung stehen miteinander in Verbindung, da beide Maßnahmentypen darauf abzielen, die Beschäftigungsmöglichkeiten für europäische Arbeitnehmer zu verbessern.

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass das Ziel eines Abbaus der Mobilitätshindernisse nicht darin besteht, europäische Arbeitnehmer zu größerer geografischer Mobilität zu zwingen. Die derzeitige Anzahl der tatsächlich als mobil einzustufenden Arbeitnehmer und die aus wirtschaftlichen Überlegungen wünschenswerte Mobilität sind von untergeordneter Bedeutung. Das wichtigste Ziel des Abbaus von Mobilitätshindernissen besteht einfach darin, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der EU zusätzliche Chancen zu erschließen, die von ihrem Grundrecht der Freizügigkeit Gebrauch machen möchten.

6.1 Mobilität der Beschäftigten in der EU

Im Vergleich zum wünschenswerten Anteil der mobilen Arbeitnehmer in einem Gemeinsamen europäischen Markt ist der tatsächliche Anteil der mobilen Arbeitnehmer in der EU nicht sehr groß. Zwar haben alle EU-Bürger das Recht, in anderen Mitgliedstaaten zu leben und zu arbeiten; tatsächlich aber haben sich nur 5,5 Millionen Bürger (oder 1,5 % der Gesamtbevölkerung) für die Übersiedlung in ein anderes Land entschieden.⁵

Diese 1,5 % sind wiederum nur zum Teil als dauerhaft im Ausland bleibende Arbeitnehmer bzw. als begleitende Familienmitglieder zu betrachten. Ein erheblicher Anteil der EU-Bürger lebt vorübergehend bzw. nicht aus beschäftigungsrelevanten Gründen in anderen Mitgliedstaaten. In diesem Zusammenhang sind die in letzter Zeit zu verzeichnenden Migrationstrends zu berücksichtigen:

⁵ OECD (1999): EMU (European Monetary Union) Facts, Challenges and Policies. Genf

- **Migration im Ruhestand:** Zahlreiche pensionierte EU-Bürger ziehen in andere Mitgliedstaaten, um dort ihren Lebensabend zu verbringen.
- **Ausbildungsbedingte Migration:** Eine hohe und weiter ansteigende Anzahl von Studenten innerhalb der EU verbringt einen Teil ihres Studiums oder ihr gesamtes Studium in einem anderen Mitgliedstaat. Die EU selbst hat die geografische Mobilität der Studenten innerhalb der EU nachdrücklich gefördert.⁶

Unter Berücksichtigung dieser Trends ist festzuhalten, dass die **tatsächliche Anzahl der dauerhaft im Ausland bleibenden Arbeitnehmer** aller Wahrscheinlichkeit nach bei **nur etwa 1 % aller Beschäftigten der EU** bzw. bei **2,5 Millionen Arbeitnehmern** liegt.

In Tabelle 11 sind die aktuellen geschätzten Zahlen für Wanderarbeitnehmer und grenzüberschreitende Pendler⁷ in der EU im Vergleich zu einem wirtschaftlich „gesunden“ Anteil zusammengestellt⁸. Der Ausdruck „Umfang der wirtschaftlich gesunden Mobilität der Arbeitnehmer“ ist im Vergleich zur Mobilität der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene zu verstehen.

Tabelle 11: Mobilität der Beschäftigten in der EU

	Tatsächliche Anzahl	„Gesunde“ Anzahl in einem gemeinsamen Markt
Wanderarbeitnehmer	2,5 Millionen	4,0 – 6,0 Millionen
Grenzüberschreitende Pendler	300.000	1,8 -2,4 Millionen

Quelle: MKW München, April 2000

Wie aus Tabelle 11 hervorgeht, müsste die Mobilität der Wanderarbeitnehmer zwei- bis dreimal größer sein, und die Mobilität der grenzüberschreitenden Pendler müsste gar im sechs- bis achtfachen Bereich liegen, wenn wirtschaftlich wünschenswerte Zahlen erreicht werden sollen. Die grenzüberschreitende Mobilität ist in der EU somit sogar noch geringer als die transnationale Mobilität.

Die grenzüberschreitende Mobilität bezieht sich allerdings auf kürzere Entfernungen als die transnationale Mobilität und sollte daher eher zum hohen Anteil der Pendlermobilität in Ballungsräumen in Beziehung gesetzt werden. In nationalen Ballungsräumen wie z.B. Paris, Madrid oder München bestehen gewaltige Pendlerströme; der grenzüberschreitende Pendelverkehr zwischen Mitgliedstaaten der EU ist dagegen erheblich geringer, selbst in wirtschaftsstarken Grenzregionen wie z.B. Salzburg/Österreich, Freiburg/Deutschland, Kopenhagen/Dänemark-Malmö/Schweden oder im gesamten Benelux-Raum. Das höchste Potenzial für eine stärkere geografische Mobilität innerhalb der EU besteht insbesondere in diesen Grenzregionen.

Die digitale Kultur wird besonders behindert durch die unzureichende geografische Mobilität der Beschäftigten.

Die Mobilität der Beschäftigten im Kultur- und im Multimedia-Bereich bewegt sich zwar bereits leicht über dem Durchschnitt, ist aber immer noch zu gering. Kulturarbeiter waren schon immer stark international ausgerichtet. Auch Beschäftigte im Multimedia-Bereich sind verhältnismäßig mobil. (Im Multimedia-Bereich sind vorwiegend junge Arbeitnehmer mit

⁶ Europäische Kommission (2000): Eine neue Programmgeneration; Brüssel

⁷ In der EU-Terminologie wird der Begriff "Grenzgänger" für alle Arbeitnehmer verwendet, die ihrer Beschäftigung auf dem Gebiet eines Mitgliedstaates nachgehen und die ihren Wohnsitz in einem anderen (benachbarten) Mitgliedstaat haben (= politisches Kriterium), in den er in der Regel täglich oder mindestens einmal wöchentlich zurückkehrt (= zeitliches Kriterium).

⁸ MKW (2000): Migration trends in Europe. Intra-EU labour mobility and migration flows between the EU and EEA/CEEC. München

internationaler Ausrichtung und hohem Bildungsgrad, guten Sprachkenntnissen und vielfach mit Auslandserfahrung beschäftigt.)

Trotzdem bewegt sich die Mobilität der Beschäftigten in der digitalen Kultur noch immer weit unter dem wirtschaftlich wünschenswerten Niveau. In Tabelle 12 ist die geschätzte Anzahl der derzeitigen Wanderarbeitnehmer und der grenzüberschreitenden Pendler in der digitalen Kultur den jeweils wirtschaftlich wünschenswerten Zahlen gegenübergestellt (Schätzungen von MKW).

Tabelle 12: Mobilität der Beschäftigten im Bereich der digitalen Kultur

	EU insgesamt	Derzeitige Anzahl an Wanderarbeitnehmern und grenzüberschreitenden Pendlern	„Gesunde“ Anzahl in einem gemeinsamen Markt
Kulturarbeiter	7,2 Millionen (siehe Abschnitt 3.2)	90.000 – 140.000	350,000
Arbeitnehmer im Multimedia-Bereich	11,4 Millionen (siehe Abschnitt 3.2)	140,000 - 190,000	500,000

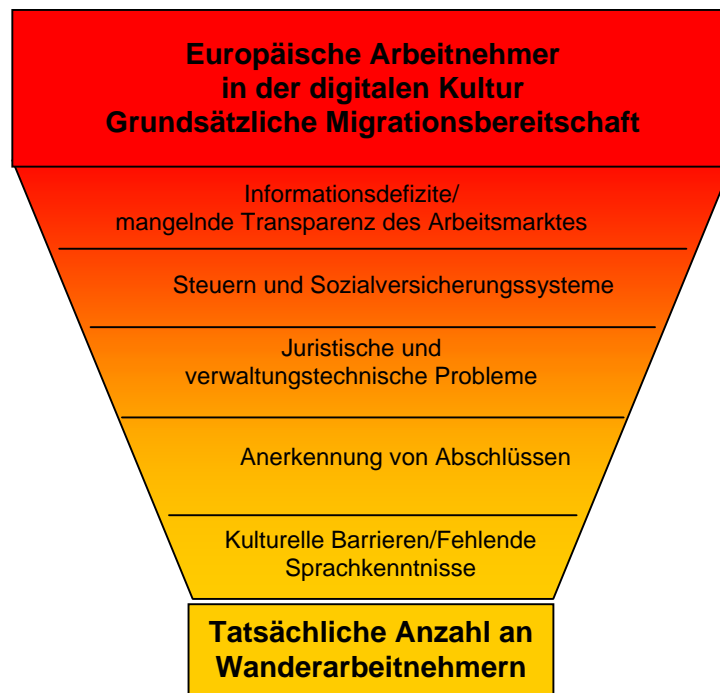
Quelle: MKW München, 2000

Angesichts der ausgeprägten internationalen Ausrichtung der digitalen Kultur und der Bedeutung dieses Sektors für das künftige Wirtschaftswachstum in der EU sollte die Anzahl der Wanderarbeitnehmer und der grenzüberschreitenden Pendler im Bereich der digitalen Kultur in einem gemeinsamen Markt mindestens dreimal größer sein als heute.

6.2 Mobilitätshindernisse bei Kulturarbeitern

Der Mobilität europäischer Arbeitnehmer steht eine Reihe von Hindernissen entgegen, die für Kulturarbeiter und für Beschäftigte im Multimedia-Bereich unterschiedliches Gewicht haben. Die Hindernisse können als eine Reihe von „Filtern“ verstanden werden, die die Bereitschaft der europäischen Arbeitnehmer zur Migration und zur Arbeit in anderen europäischen Ländern Schritt für Schritt reduzieren (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Mobilitätshindernisse mindern die Migrationsbereitschaft



Diese Hindernisse haben für die Arbeitnehmer in der digitalen Kultur nicht alle das gleiche Gewicht (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Bedeutung der Mobilitätshindernisse bei Beschäftigten im Bereich der digitalen Kultur

Hindernis	Bedeutung für	
	Kulturarbeiter	Arbeitnehmer im Multimedia-Bereich
Informationsdefizite	Sehr hoch	Sehr hoch
Steuern und Sozialversicherungssysteme	Hoch	Hoch
Juristische und verwaltungstechnische Probleme	Hoch	Gering
Anerkennung von Abschlüssen	Gering	Gering
Kulturelle Barrieren/Fehlende Sprachkenntnisse	Gering	Gering

- **Kulturelle Barrieren und Sprachprobleme** stellen ein beträchtliches Mobilitätshindernis für praktisch alle europäischen Arbeitnehmer dar. Eine der höchsten kulturellen Barrieren, die der erwünschten Mobilität entgegenstehen, sind die 11

Amtssprachen der EU. Sprachkurse kanalisieren die Orientierung von Wanderarbeitnehmern mit hohem Bildungsgrad hin zu Ländern, in denen die „wichtigeren“ europäischen Sprachen wie z.B. Englisch, Französisch, Spanisch, Deutsch und Italienisch gesprochen werden. Die meisten Arbeitnehmer in der digitalen Kultur sind jedoch durch eine internationale Ausrichtung und durch Sprachkenntnisse gekennzeichnet, die weit über dem Durchschnitt liegen. Entsprechend wird diesem Hindernis in dieser Studie geringere Bedeutung beigemessen.

- Sowohl im Kultursektor als auch im Multimedia-Sektor bestehen verhältnismäßig geringe Probleme hinsichtlich der **Anerkennung von Abschlüssen**. Einschlägige Regelungen bestehen nur selten. Dies gilt insbesondere für den Multimedia-Sektor. In diesem Sektor sind fast keinerlei Regelungen zur Behandlung von Abschlüssen festzustellen. Für Arbeitgeber sind die praktischen Fähigkeiten in der Regel wichtiger als Zeugnisse. Langfristig kann sich ein derart unstrukturiertes Qualifizierungssystem als Problem erweisen; in der näheren Zukunft ist dies jedoch nicht zu erwarten.

Es besteht ein ausgeprägter Zusammenhang zwischen der Höhe der Barrieren durch Regelungen zur Anerkennung von Abschlüssen und Qualifizierungsmaßnahmen und der Mobilität der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer in einem Sektor mit detaillierten Regelungen haben folglich ein geringeres Mobilitätspotenzial, gleichermaßen hinsichtlich ihrer Berufstätigkeit als auch in geografischer Hinsicht. In einem nur gering reglementierten Sektor dagegen ist die potenzielle Mobilität der Arbeitnehmer deutlich höher. In Abbildung 22 sind Beispiele für verschiedene Sektoren zusammengestellt.

Abbildung 22: Umfang der Regelungen zur Behandlung von Abschlüssen und potenzielle Mobilität

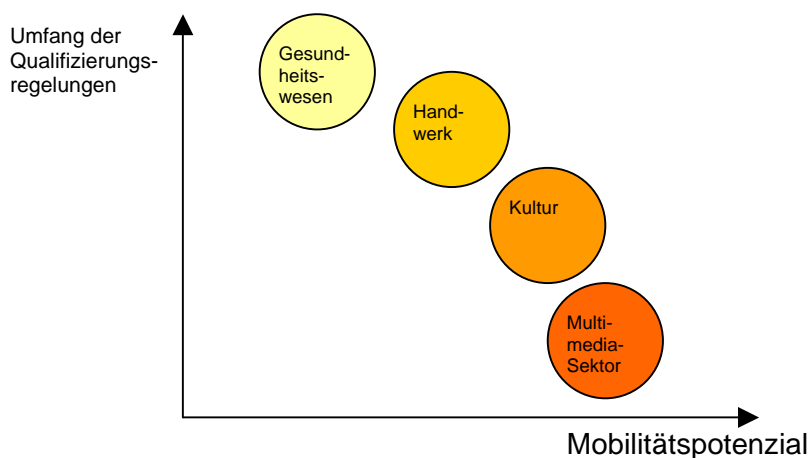


Abbildung 22 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen dem Umfang der Regelungen zur Behandlung von Abschlüssen und der potenziellen Mobilität. Die Deregulierung der Anerkennung von Abschlüssen und die europäische Harmonisierung von Abschlüssen können erheblich dazu beitragen, das Mobilitätspotenzial zu erhöhen; dies gilt allerdings nur für die Sektoren, die heute noch in hohem Maße geregelt sind (z.B. für das Gesundheitswesen). Im Kultursektor und im Multimedia-Sektor dagegen würden eine Deregulierung und eine Harmonisierung das Mobilitätspotenzial nicht erhöhen, da in diesen beiden Sektoren ohnehin nur sehr begrenzte Regelungen bestehen.

- Alle Arbeitnehmer in Europa, d.h. nicht nur die Arbeitnehmer im Bereich der digitalen Kultur, stehen zahlreichen **rechtlichen und verwaltungstechnischen Problemen** (vorwiegend betreffend die Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen und die Familienzusammenführung) sowie Problemen mit den unterschiedlichen **Steuer- und**

Sozialversicherungssystemen gegenüber. Die Unterschiede in den Sozialversicherungssystemen bedeuten ein erhebliches Hindernis für Wanderarbeitnehmer, insbesondere für die wachsende Anzahl der Arbeitnehmer, die für eine begrenzte Zeit im Ausland arbeiten möchten (**vorübergehende Migration**). Unterschiedliche sozialrechtliche Regelungen haben für diese Arbeitnehmer eine weitaus höhere Bedeutung als für Arbeitnehmer, die dauerhaft im Ausland bleiben, da diese Arbeitnehmer mögliche Benachteiligungen befürchten müssen (z.B. dahingehend, dass Beschäftigungszeiten im Ausland in dem Land nicht anerkannt werden, in dem sie sich zur Ruhe setzen möchten).

Diese Probleme verstärken sich mit der Anzahl der berufsbedingten Aufenthalte in europäischen Ländern (**mehrfache Migration**) und mit der Anzahl der europäischen Länder, in denen ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Manche Kulturarbeiter, z.B. Musiker, sind häufig „mehrfache Migranten“ und/oder „Wanderarbeitnehmer auf Zeit“. Für diese Arbeitnehmer ist es normal, eine begrenzte Zeit im europäischen Ausland tätig zu sein. Insbesondere diese Arbeitnehmer sind mit zahlreichen Problemen aufgrund der unterschiedlichen nationalen Rechtssysteme konfrontiert. Häufig stehen kurzfristigen Aufenthalten dieser Arbeitnehmer die typischen zeitaufwändigen Verwaltungsverfahren zur Erteilung der Aufenthaltsgenehmigungen und sonstiger Genehmigungen, Zulassungen usw. entgegen.⁹ Außerdem stellen sich diesen Künstlern wegen der Kurzfristigkeit ihrer Tätigkeit in anderen Ländern mehr Probleme durch unterschiedliche Steuer- und Sozialversicherungssysteme.

Wenngleich Probleme mit den unterschiedlichen Steuer- und Sozialversicherungssystemen eines der größten Mobilitätshindernisse für Kulturarbeiter darstellen, sollen diese Probleme hier in dieser Studie doch nicht näher analysiert werden. Angesichts der Tatsache, dass der Problembereich „Steuer, Recht, Sozialversicherung“ zurzeit in einer Studie der Generaldirektion „Bildung und Kultur“ als wesentliches Mobilitätshindernis untersucht wird, hat MKW eine Arbeitsteilung mit den Kollegen vorgeschlagen und arrangiert, die dieses Projekt durchführen.

- Daher haben wir uns in unserer Studie auf den Bereich **Informationsdefizite und Transparenz des Arbeitsmarktes** konzentriert.

Wegen der starken internationalen Ausrichtung der Bereiche Kultur und Multimedia können wir davon ausgehen, dass Arbeiter im Bereich der digitalen Kultur eher als der durchschnittliche Arbeitnehmer bereit sind, die durch Regelungen zur Anerkennung von Abschlüssen, durch rechtliche und verwaltungstechnische Probleme und durch unterschiedliche Steuer- und Sozialversicherungssysteme bedingten Schwierigkeiten zu überwinden, wenn sie geeignete Stellenangebote in anderen europäischen Ländern finden, für die sie bereit sind, Risiken einzugehen und Hindernisse zu bewältigen.

An dieser Stelle im Gesamtprozess sind die Arbeitnehmer jedoch mit einem der größten Hindernisse überhaupt konfrontiert: **nämlich der Tatsache, dass es außerordentlich schwierig ist, überhaupt hinreichende Informationen zu anspruchsvollen Stellenngeboten auf europäischer Ebene zu erhalten.**

⁹ European Music Office (1996): Hindrances and Obstacles to the Circulation of Repertoires, Productions and Artists in Europe. Brüssel

KEINE INFORMATIONEN ZU ANSPRUCHSVOLLEN STELLENANGEBOTEN IN EUROPA KEINE MOTIVATION ZUR ÜBERWINDUNG VON HINDERNISSEN KEINE MOBILITÄT

6.3 Informationsdefizite – mangelnde Transparenz

Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen besteht eine große „Informationslücke“, die bislang in der digitalen Kultur eine stärkere Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den Ländern Europas ermöglicht hat. In diesem Zusammenhang sind verschiedene Fragen von besonderem Interesse:

- Welche Medien stehen zur Vermittlung von Informationen zum Arbeitsmarkt sowie zu Arbeits- und Lebensbedingungen für angestellte Arbeitnehmer und Freiberufler zur Verfügung?
- Welche Medien bieten die Möglichkeit, kostengünstig umfangreiche arbeitsmarktspezifische Informationen auf europäischer Ebene zu publizieren und so dazu beizutragen, die Informationslücke zu schließen?
- Wo bestehen Engpässe für maßgebliche Informationen zum europäischen Arbeitsmarkt?
- Welche Maßnahmen wären erforderlich, um diese Engpässe zu überwinden und die Informationslücke zu schließen?

Die traditionellen Vermittlungsformen wie z.B. Printmedien, persönliche Kontakte und Agenturen konnten keine Lösung anbieten, da diese sich meist auf den jeweiligen nationalen Beschäftigungsmarkt konzentrieren und zudem zu exklusiv, teuer und/oder unflexibel sind. **Dringend benötigt wird eine leistungsfähige Informationsplattform auf europäischer Ebene.**

Mit der Entwicklung des Internet steht nun erstmalig eine ausgezeichnete Technologie zur Verfügung, mit der diese Informationsplattform geschaffen werden könnte. Die charakteristischen Merkmale des Internet (die Möglichkeit, gewaltige Informationsmengen rasch, billig, flexibel und interaktiv verfügbar zu machen, ohne an nationale Grenzen gebunden zu sein) qualifizieren das Internet in idealer Weise als Informationsmedium für europäische Arbeitnehmer, die bereit sind, in anderen europäischen Ländern zu arbeiten und die über die erforderliche Motivation verfügen, die verschiedenen Mobilitätshindernisse zu überwinden.

Im Internet bestehen bereits zahlreiche Websites, die den Zugriff auf Stellen- und Bewerberdatenbanken ermöglichen. Die Websites aller öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) der EU-Länder sowie mehrere Hundert private und kommerzielle Websites sind im Internet zugänglich. Allerdings stellen diese Angebote noch keine Informationsplattform in der eigentlich benötigten Form dar, sondern sind noch immer durch erhebliche Beeinträchtigungen gekennzeichnet, die bislang eine höhere Mobilität der Arbeitnehmer in der digitalen Kultur verhindert haben.

Internetangebote der europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen

In den meisten EU-Ländern werden die meisten freien Stellen und Bewerber von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) vermittelt. Alle ÖAV bieten ihre Dienste im Internet an, und die meisten Ämter nehmen in Ihre Website eine Stellen- und/oder Bewerberdatenbank auf. Teilweise werden diese nationalen freien Stellen in der Internet-Datenbank EURES zusammengefasst, die allerdings die einzige echte europäische Stellendatenbank von erheblichem Umfang darstellt. Entsprechend wurden bei der Durchführung der Studie von MKW nicht nur die ÖAV in EU-15 in die EURES-Datenbank

aufgenommen, sondern auch die ÖAV von Island und Norwegen (in ihrer Eigenschaft als EURES-Mitglieder).

Die Analyse, die MKW im Jahre 2000 durchgeführt hat, konzentrierte sich besonders auf die Eignung verfügbarer Internet-Angebote zur Förderung der geografischen Mobilität der Arbeitnehmer im Sektor der digitalen Kultur. Dabei zeigte sich, dass die grundlegenden Funktionen der Internet-Angebote der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sowie der EURES-Site (z.B. die kostenlose Nutzung, die hohe Anzahl an Bewerbern und Stellenangeboten, die starke internationale Ausrichtung und die Zuverlässigkeit) diese Angebote als ausgezeichnet für die Einrichtung einer europäischen Informationsplattform mit dem Ziel qualifizieren, Informationen zum europäischen Arbeitsmarkt und zu den Lebensbedingungen in anderen europäischen Ländern zu verbreiten und somit die bestehende Informationslücke zu schließen. Auch die Internet-Angebote der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der EURES-Site sind aber noch nicht optimal. In Tabelle 14 sind die Ergebnisse der quantitativen Bewertung dieser Angebote durch MKW zusammengestellt.

Die aggregierte quantitative Analyse ergibt wesentliche Unterschiede hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der Websites in den drei bewerteten Kategorien „Nutzung von Fremdsprachen“, „Qualität von Stellendatenbanken“ und „Qualität von Informationen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen“. Die interessanteste Statistik in diesem Zusammenhang ist der Vergleich der mittleren Punktzahlen in den drei Kategorien mit der maximalen Punktzahl in den einzelnen Kategorien. Im Durchschnitt erreichen alle Websites 62,7 % der maximalen Punktzahl in der Kategorie „Verknüpfungen und Informationen zu Arbeits- und Lebensbedingungen“; dies ist als Anzeichen dafür zu verstehen, dass die verfügbaren Informationen zu Arbeits- und Lebensbedingungen in anderen EURES-Ländern auf den Websites bereits verhältnismäßig gut zu bewerten sind. Die Ergebnisse in den beiden anderen Kategorien waren allerdings deutlich schwächer. Die Qualität der Stellendatenbanken wurde im Durchschnitt mit nur 43,7 % der Höchstpunktzahl bewertet.

Auch diese Kategorie schneidet aber noch immer verhältnismäßig gut ab, wenn sie in Relation zur multilingualen Präsentation betrachtet wird: In der Bewertung der multilingualen Präsentation erzielten die Datenbanken durchschnittlich nur 19,3 % der maximalen Punktzahl.

Die **Bewertung der „Qualität der Stellendatenbanken“** beruhte vorwiegend auf der Benutzerfreundlichkeit der Websites und auf der Qualität der in den Datenbanken angenommen Stellenkategorien. Im Allgemeinen war die Benutzerfreundlichkeit zwar zufriedenstellend; die Stellenkategorien in den Bereichen Kultur und Multimedia sind aber noch immer unterentwickelt. In einigen Datenbanken der ÖAV werden sogar keinerlei Kategorien zur Erfassung von Stellen im Kultursektor und im Multimedia-Bereich zugrundegelegt.

Tabelle 14: Quantitative Bewertung der EURES-Site und der ÖAV-Websites

Land/Region	Stellenangebote 10. August 2000	Multilinguale Präsentation max. 30 Punkte	Datenbank max. 40 Punkte	Information max. 30 Punkte	Gesamt- punktzahl
Deutschland	400.000	9	38	27	74
Schweden	32.039	9	33	22	64
Finnland	5.397	19	22	18	59
Österreich	26.328	0	30	27	57
Griechenland	0	12	28	14	54
Norwegen	8.049	9	26	18	53
Niederlande	42.655	12	16	21	49
Frankreich	147.039	0	26	20	46
Island	194	6	14	22	42
EURES	5.725	9	10	23	42
Dänemark	4.880	0	22	19	41
Belgien/Flandern	27.848	0	16	22	38
Belgien/Brüssel	1.451	19	13	4	36
Vereinigtes Königreich	3.720	6	16	14	36
Belgien/Wallonien	3.000	0	9	24	33
Irland	1.568	0	18	14	32
Italien	0	6	0	24	30
Spanien	0	0	0	23	23
Luxemburg	15.561	0	13	10	23
Portugal	0	0	0	10	10
Durchschnitt	36.272	5,8	17,5	18,8	42,1
Durchschnitt/ Maximal		19,3%	43,7%	62,7%	42,1%

Quelle: MKW München, 2000

Außerdem sind verschiedene qualitative Nachteile zu berücksichtigen:

- Die meisten Internet-Datenbanken der öffentlichen Arbeitsverwaltungen enthalten nicht genügend Stellenangebote und Bewerbungen, um die Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu erfüllen.
- Mit Ausnahme von Österreich, Deutschland und Schweden bieten die Arbeitsämter in keinem Land Datenbanken an, über die sich Freiberufler im Bereich der digitalen Kultur präsentieren könnten.
- Die Benutzerfreundlichkeit der Stellendatenbanken könnte weiter verbessert werden.
- Die ÖAV nur eines Landes (Österreich) bietet Arbeitgebern und Bewerbern die Möglichkeit, ihre Stellenangebote und Bewerbungen direkt und interaktiv in die Datenbank einzugeben.

- Die EURES-Website (die einzige echte „europäische“ Stellendatenbank) ist auf der Website der Europäischen Kommission äußerst schwierig zu finden.
- Fremdsprachige Oberflächen werden auf den ÖAV-Websites nur selten angeboten. Keine der ÖAV-Stellendatenbanken kann mit einer anderen Sprache dargestellt werden als mit der jeweilige Landessprache.
- Verknüpfungen zu anderen öffentlichen und privaten Stellendatenbanken in Europa sind nicht in ausreichendem Maße vorhanden.
- Bei kulturbezogenen Stellen wird stärker differenziert als bei Stellen im Multimedia-Bereich. Nur die ÖAV von Österreich, Schweden und - vor allem - Dänemark verwalten Stellen im Multimedia-Bereich in einer guten Systematik. Doch gemessen an den Stellenkategorien der kommerziellen Websites befindet sich selbst diese Systematik nicht auf dem neuesten Stand.

Die **EURES-Website** enthält eine Stellendatenbank und eine Datenbank mit Informationen zu Arbeits- und Lebensbedingungen in verschiedenen EURES-Ländern. Die EURES-Stellendatenbank ist seit über fünf Jahren im Betrieb; über das Internet ist EURES seit drei Jahren zugänglich. Trotzdem könnte eine Reihe von Merkmalen verbessert werden.

- Die Anzahl der Stellenangebote in der Internet-Datenbank ist erheblich zu gering: Für die gesamte EURES-Region waren am 10. August 2000 5.725 Stellen erfasst. Dieser Zahl stehen ca. 220.000 Stellen im internen EURES-System gegenüber¹⁰.
- Die Stellendatenbank wird nur in drei Sprachen geführt (Englisch, Französisch und Deutsch).
- Die Stellenkategorien sind weder alphabetisch geordnet noch in sonstiger Weise benutzerfreundlich gegliedert. Während nutzlose Kategorien wie „Astrologen“, „Wahrsager“ und „Wunderheiler“ geführt werden, fehlt jegliche Kategorie zur Erfassung kulturbezogener Stellen.
- Eine Datenbank, in der Arbeitssuchende sich präsentieren und Arbeitgeber nach Arbeitnehmern suchen könnten, existiert nicht. Im Jahre 2000 sollte ein Pilotprogramm gestartet werden, das potenziell mobilen Stellensuchenden die Möglichkeit bieten sollte, ihre Bewerbungen über das Internet registrieren zu lassen. In der Anfangsphase wird dieses Programm auf die Bereiche IuK, Hotel/Catering/Tourismus, Gesundheit und Flugreisen beschränkt sein.
- Die Arbeitgeber können Stellenangebote nicht selbst eintragen; diese Einschränkung steht dem zunehmenden Trend bei Arbeitsvermittlungen entgegen, bei denen Arbeitgeber ihre Stellenangebote online eingeben können.
- Für Freiberufler bietet die EURES-Site keinerlei Leistungen.

Private/kommerzielle Internetdienste

Neben den Stellen- und Bewerberdatenbanken der ÖAV und der EURES-Website bestehen Hunderte oder sogar Tausende privater und kommerzieller Websites in der gesamten EU, in denen Stellenangebote und Bewerberdaten gespeichert sind. Ein wesentlicher Anteil der auf diesen Websites präsentierten Stellenangebote richtet sich an Beschäftigte im Multimedia-Bereich; zahlreiche Datenbanken bestehen aber auch für Kulturarbeiter. Diese Datenbanken werden vorwiegend von Kulturverbänden verwaltet.

¹⁰ Europäische Kommission (Juni 2000): Entwurf des Berichtes der Kommission an die Haushaltsbehörde; Future resource requirements of the EURES job vacancy system and the Internet services. Brüssel

Im Sommer 2000 hat MKW 100 der besten derzeit zugänglichen kommerziellen Websites zur Vermittlung von Stellengesuchen erfasst und ausgewertet.

Die Beschränkung der Analyse auf Websites mit Bewerbungen von Arbeitssuchenden hatte einen bestimmten Grund: Die meisten kommerziellen Websites konzentrieren sich darauf, Bewerbern Stellenangebote zugänglich zu machen. Dienste für Arbeitgeber werden nur in begrenztem Umfang angeboten. Nach wie vor existieren nur wenige gute Websites, über die Bewerber sich bei Arbeitgebern präsentieren können. Entsprechend ist eine leistungsfähige Bewerberdatenbank auf einer Website als Anzeichen dafür zu sehen, dass sich die gesamte Website auf dem neuesten Stand befindet. Da MKW beabsichtigte, Websites zu bewerten, die sich auf dem neuesten Stand befinden, konzentrierte sich die Analyse der kommerziellen Websites auf die Websites, die Arbeitgeber am besten in die Lage versetzen, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Die privaten/kommerziellen Websites haben gegenüber den Websites der ÖAV gewisse Vorteile, sind aber auch durch ernsthafte Nachteile gekennzeichnet (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: Private Websites und ÖAV-Websites

Websites	Vorteile	Nachteile
ÖAV	<ul style="list-style-type: none"> • Wenige Websites • Kostenlos • Zahlreiche Stellenangebote und Bewerber • Starke internationale Ausrichtung • Informationen in der Regel in verschiedenen Sprachen • Zusätzliche Informationen zu Arbeits- und Lebensbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewisser Anteil an Stellen mit niedrigen Qualifizierungsanforderungen und entsprechende Bewerber • In der Regel keine ausdrückliche Spezialisierung auf bestimmte Branchen • Wenig Angebote für Freiberufler
Kommerziell	<ul style="list-style-type: none"> • Häufig Stellenangebote mit hohen Qualifizierungsanforderungen und entsprechende Bewerber • Häufig Spezialisierung auf bestimmte Branchen (z.B. den Kultursektor oder den Multimedia-Bereich) • Mehr Angebote für Freiberufler 	<ul style="list-style-type: none"> • Zu viele einzelne Websites • Häufig kostenpflichtig • Wenig Stellenangebote und Bewerbungen auf den einzelnen Websites • In der Regel Beschränkung auf ein einziges Land • Benutzeroberfläche meist in nur einer Sprache • Keine zusätzliche Informationen zu Arbeits- und Lebensbedingungen

Die Stellenkategorien der kommerziellen Websites sind in der Regel weitaus aktueller als die Kategorien der ÖAV-Websites und können daher für die Entwicklung einer europäischen Informationsplattform übernommen werden. Die Stellenbeschreibungen kommerzieller Anbieter sind flexibler und aktueller als die Stellenbeschreibungen der Verwaltungen, da die Beschreibungen kommerzieller Anbieter nicht an die durch rechtliche und statistische Anforderungen reglementierten Stellenschreibungen gebunden sind.

Ein erheblicher Nachteil besteht jedoch einfach in der großen Anzahl privater Websites mit Stellen- und Bewerberdatenbanken. Es ist praktisch unmöglich für den durchschnittlichen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, alle maßgeblichen privaten Websites zu finden und zu durchsuchen, um jeweils das beste Angebot ausfindig zu machen. Häufig enthalten Datenbanken nur eine geringe Anzahl an Stellenangeboten und nur wenig Informationen

und/oder sonstige Dienste, die sich häufig als reine Zeitverschwendung für Nutzer erweisen, die gezielte Informationen benötigen. Vielfach sind die Angebote für Arbeitgeber kostenpflichtig. Bewerber und Arbeitgeber müssen ziemlich viel Zeit und Geld darauf verwenden, die besten Praktiken in einem großen Pool an Datenbanken zu finden. Dieses System ist in keiner Weise benutzerfreundlich.

Hinzu kommen einige zusätzliche Faktoren, die private Internet-Angebote als völlig ungeeignet für die Vermittlung von Angeboten auf europäischer Ebene qualifizieren:

- Praktisch alle privaten Websites konzentrieren sich auf ein einzelnes Land, und die Oberfläche ist nur in der jeweiligen Landessprache verfügbar. Einige wenige Websites führen Stellenangebote aus anderen Ländern; diese Stellenangebote bilden aber nur einen winzigen Anteil aller gespeicherten Stellenangebote.
- Informationen zu Arbeits- und Lebensbedingungen sind auf privaten Websites nur selten zu finden.

7. Empfehlungen

In der jüngsten Vergangenheit war sowohl in der Kulturwirtschaft als auch in der digitalen Wirtschaft ein klares Beschäftigungswachstum zu verzeichnen, das im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren durchaus stark und sogar überdurchschnittlich ausgeprägt war.

Dies ist im Falle der digitalen Wirtschaft keine Überraschung, ist die digitale Wirtschaft doch die Wachstumsindustrie der 1990er schlechthin. Auch in der Kulturwirtschaft waren eindrucksvolle Wachstumswahlen festzustellen. Während der Arbeitsmarkt in der EU insgesamt in der zweiten Hälfte der 90er Jahre um mäßige 1,2 % jährlich gewachsen ist, war im kulturellen Bereich ein dreifach höheres Wachstum (jährlich 3,8 %) zu verzeichnen.

Den Ergebnissen dieser Studie zufolge sind in der näheren Zukunft mehrere Millionen neuer Arbeitsplätze in der digitalen Wirtschaft im TIMES-Sektor (**T**elekommunikation, **I**nternet, **M**ultimedia, **E**lektronischer Handel, **S**oftware und **S**icherheit) zu erwarten.

Diese beiden Ergebnisse – das starke Wirtschaftswachstum in der Vergangenheit und die beträchtlichen Potenziale hinsichtlich des Beschäftigungswachstums in der Zukunft – müssen bei der Empfehlung geeigneter Maßnahmen berücksichtigt werden.

Dabei waren wir mit einer äußerst anspruchsvollen Herausforderung konfrontiert, da wir vollständig von vorn beginnen mussten. Besonders schwierig gestaltete sich die Entwicklung von Empfehlungen deshalb, weil wir bei der Formulierung spezifischer Maßnahmen die Kulturwirtschaft und die digitale Wirtschaft als Sektoren der Beschäftigungspolitik behandelten; mit anderen Worten: Wir haben unseren Schwerpunkt auf die arbeitsmarktrelevanten Auswirkungen im ersten Sektor des Arbeitsmarktes gelegt. Damit definieren wir im folgenden Abschnitt allerdings Maßnahmen und Projektempfehlungen für einen Politikbereich, der noch nicht einmal existiert, da noch immer die politische Entscheidung dahingehend aussteht, ob Kultur und die Kulturwirtschaft aus beschäftigungspolitischer Sicht überhaupt als eigenständiger Sektor zu betrachten sind.

Entsprechend ist für den Kultursektor zurzeit auch keine Beschäftigungspolitik festzustellen. Und aus diesem Grund bestehen auch noch immer keine institutionalisierten Strukturen und definierten Zuständigkeiten für viele unserer im folgenden genannten Empfehlungen.

Empfehlungen

Um das Beschäftigungspotenzial der digitalen Kultur zu erschließen, die als der Schnittmengen-Sektor zwischen dem Kultursektor und dem TIMES-Sektor zu betrachten ist, ist eine Reihe von Maßnahmen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebenen erforderlich.

Die Empfehlungen beziehen sich auf drei Ebenen:

1. Orientierung und Integration politischer Maßnahmen
2. Information und Kommunikation
3. Programme zur Förderung benachteiligter Gruppen

In der Europäischen Kommission sind im wesentlichen die folgenden Dienststellen betroffen:

Generaldirektion**Gegenstand mit Blick auf den Kultursektor**

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Beschäftigung und Soziales | Arbeitsmarktentwicklung, Beschäftigungspolitik, Chancengleichheit |
| 2. Bildung und Kultur | Entwicklung von Beschäftigungsprofilen, Projektförderung z.B. im Falle von Kultur 2000 |
| 3. Forschung | Förderung der Kulturforschung |
| 4. Regionalpolitik | Erneuerung in wirtschaftsschwachen Regionen, grenzüberschreitende Zusammenarbeit |
| 5. Informationsgesellschaft | Förderung der Digitalisierung im Kultursektor |

Orientierung und Integration politischer Maßnahmen

Eine wesentliche Voraussetzung für alle Maßnahmen, die auf die Erschließung des Beschäftigungspotenzials in der digitalen Kultur und auf die Verbesserung der Qualifizierung von Kulturarbeitern abzielen, ist eine stärkere Vernetzung kultur-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. In diesem Zusammenhang haben diese konzentrierten Maßnahmen eine wirtschaftlich stärkere Wirkung auf nationaler und supranationaler Ebene als auf der regionalen Ebene und erfordern zudem ein ausgeprägteres Bewusstsein für die wechselseitigen Beziehungen zwischen Kultur und Wirtschaft.

• Vernetzung von Maßnahmen

In diesem Zusammenhang ist eine optimale Koordinierung der Maßnahmen der beteiligten Akteure von entscheidender Bedeutung.

- Zweifellos muss eine erheblich bessere Vernetzung der politischen Ebene und der Verwaltungsebene erreicht werden, in der geförderte Programme entwickelt und umgesetzt werden. Von den Mitarbeitern, die in den betreffenden Büros beschäftigt sind, sollten regelmäßig Informationen zu den jeweiligen Erfahrungen mit der Umsetzung geförderter Programme eingeholt werden. Diese wesentlichen Informationen sollten anschließend analysiert und bei der Überarbeitung neuer geförderter Programme berücksichtigt werden.
- Dies setzt zunächst einmal eine eindeutige Verbesserung des Informationsflusses zwischen den nationalen Behörden, der Europäischen Kommission und dem Europäischen Parlament und die Entwicklung wirksamer, maßgeschneiderter Rückmeldungsverfahren sowie Anreize voraus, die die Arbeitnehmer dazu ermutigen, ihre Einblicke und Erfahrungen in den regelmäßigen Informationsprozess einzubringen.
- Bestehende Systeme in der Wirtschafts- und Kulturförderung sollten auf EU-Ebene sowie auf nationaler und regionaler Ebene vernetzt werden. In dieser Hinsicht wäre der wichtigste erste Schritt für alle Beteiligten der Austausch, der Vergleich und - in größtmöglichem Umfang - die Koordinierung der jeweiligen Ideen und Standpunkte. Da ein derartiges Netz noch nicht besteht, sind die zu erzielenden Synergieeffekte sehr hoch anzusetzen.

• Neue Formen von Aktionsprogrammen

Ausgehend von einer besseren Vernetzung auf der politischen und verwaltungstechnischen Ebene könnten vollständig neue Aktionsprogrammlinien entwickelt werden; z.B.:

- Programme zur Förderung des kulturbezogenen Arbeitsmarktes auf nationaler und auf europäischer Ebene;
- spezifische Programme für KMU (kleine und mittlere Unternehmen) im Bereich der Kultur und der Medien mit dem Ziel einer Förderung sowohl der Hochkultur als auch der Massenkultur; durch eine bessere Vernetzung der Verwaltungsebene und der politischen Entscheidungsträger auf europäischer und auf nationaler Ebene könnten diese Programme weitaus effizienter organisiert werden als heute möglich;
- grundsätzlich sollte in der Bildungspolitik der EU Musik und Kunst (in Verbindung mit dem Einsatz digitaler Technologien und Kommunikationsformen) der höchste Stellenwert bereits in den Grundschulen eingeräumt werden, um die Kreativität in einem Alter zu fördern, in dem diese am meisten zu Tage tritt. Da der Bildungssektor jedoch ausschließlich auf nationaler und regionaler Ebene organisiert ist, setzt dies einen besonders intensiven und kooperativen Informationsaustausch zwischen den zuständigen Einrichtungen der EU und den Entscheidungsträgern auf nationaler und

regionaler Ebene voraus. Eine mögliche Maßnahme auf EU-Ebene wäre die Bereitstellung von Mitteln zur Ausrüstung von Schulen mit Multimedia-Hardware.

• **Transnationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit**

Die Erschließung des Beschäftigungspotenzials der digitalen Kultur erfordert eine erheblich stärker ausgeprägte transnationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

- Bei der weiteren Entwicklung von INTERREG sollte deutlich größere Aufmerksamkeit auf Aspekte der Kulturwirtschaft und den Arbeitsmarkt im Bereich der digitalen Kultur verwendet werden. Dies bedeutet vor allem eine bessere Integration von Kulturarbeitern und Unternehmen im Bereich der digitalen Kultur in den INTERREG-Prozess.
- Im IST-Programm (Information Society Technologies = Technologien der Informationsgesellschaft) sollten kulturbezogene Aspekte auf transnationaler Ebene zweifellos stärker berücksichtigt werden. Kulturelle Inhalte und das digitale „Erbe“ spielen zwar bereits eine wichtige Rolle im IST-Programm; sicherlich bestehen aber weitere Teilsektoren der digitalen Kultur über dieses Erbe hinaus, die ebenfalls einbezogen werden sollten (z.B. Musik, Video und Design). Außerdem könnte das IST-Programm erheblich häufiger für die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene in Anspruch genommen werden.
- Bei der Finanzierung transnationaler und grenzüberschreitender Initiativen sollte deutlich stärkeres Gewicht auf KMU und kleine Graswurzelinitiativen gelegt werden, da die meisten innovativen Ideen und neuen Arbeitsplätze in Unternehmen dieser Größenordnung entstehen. Die bislang übliche Förderung von Großprojekten, die vorwiegend den Global Players zugute kommt, hat erheblich geringere Effekte für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Daher sollte die Finanzierung von Projekten nicht abhängig von einem geforderten Mindestumfang der Projekte sein, sondern unabhängig vom finanziellen Volumen eines Projektes grundsätzlich jedem Antragsteller offenstehen.

Information und Kommunikation

In Bezug auf Maßnahmen im Bereich Information und Kommunikation wäre sinnvoll, der Schaffung eines europäischen Newsletter für die Kulturwirtschaft hohe Priorität einzuräumen, in dem die aktuellsten Trends, Qualifizierungsanforderungen, besten Praktiken usw. auf dem Beschäftigungsmarkt für die Kulturwirtschaft erfasst und regelmäßig aktualisiert würden. Dies wäre ein sehr einfaches Instrument, mit dem Empfehlungen und individuelle Vorschläge zusammengestellt und mitgeteilt werden könnten. Besondere Aufmerksamkeit sollte auf die Verbesserung der amtlichen Statistiken, die Beobachtung von Beschäftigungs- und Qualifizierungstrends und die Einrichtung einer europäischen Plattform zu Stellenangeboten in der digitalen Kultur verwendet werden.

• **Harmonisierte statistische Grundlage**

Die Analyse der Eurostat-Daten zeigte, dass statistische Werkzeuge zur Überwachung des Kultursektors bereits verfügbar sind. Die Studie belegte aber auch, dass die vorhandene statistische Grundlage nicht annähernd ausreichend ist, um die gegebenen vielfältigen Themenbereiche zu behandeln.

- Eine wesentliche Aufgabe zur Verbesserung der amtlichen Statistiken besteht in der Einführung genau definierter Kategorien für kreative Tätigkeiten und sonstige noch nicht näher definierte Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Kultursektors. Im Bereich der Architektur z.B. müssen Kategorien eingerichtet werden, mit denen zwischen technisch und kreativ orientierten Tätigkeiten unterschieden werden kann.

-
- In enger Zusammenarbeit mit den statistischen Ämtern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sollte die Europäische Kommission sicherstellen, dass bei der Erfassung und Verbreitung von Daten zum Arbeitsmarkt in den Kultursektoren einschließlich der Medienindustrie und der kreativen Sektoren (z.B. in einem Kulturbarometer) klar abgegrenzte Definitionen zugrundegelegt werden.
 - Ausgehend von einer klaren und harmonisierten statistischen Grundlage könnte der Kultursektor detaillierter analysiert werden als in dieser Studie möglich und entsprechend eine bessere Grundlage für zukünftige Entscheidungen im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie darstellen.
- **Weiter reichende Kenntnisse und Untersuchungen zur Kulturindustrie und zur kreativen Industrie in Europa**
 - Im Bereich der Kulturindustrie und der kreativen Industrie sollte auf theoretischer Ebene und auf Ebene der angewandten Forschung ein fundiertes Know-how entwickelt werden.
 - Die Zusammenarbeit zwischen Universitätsinstituten und externer Forschung sollte intensiviert und daher durch europäische Forschungsinitiativen sowie durch nationale und regionale Forschungsprogramme unterstützt werden. Ganz allgemein wird der Kultursektor in der Forschungsförderung der EU zu wenig berücksichtigt. Diese Forschungsinitiativen sollten die gesamte Komplexität des Kultursektors zum Gegenstand haben und gewissermaßen das sich wandelnde Profil der Kultur und der Wirtschaft in europäischen Gesellschaftssystemen erfassen. (Dazu sollten Kunst und Humanwissenschaften in den Universitäten ebenso berücksichtigt werden wie empirische Untersuchungen kommerzieller Forschungseinrichtungen.)
- **Beobachtung von Beschäftigungs- und Qualifizierungstrends**
 - Ergänzend zur Verbesserung der amtlichen Statistiken müssen regelmäßig auch die sich ständig ändernden Beschäftigungs- und Qualifizierungstrends im traditionellen Kultursektor und insbesondere im Bereich der digitalen Kultur auf europäischer Ebene überwacht und ausgewertet werden. Die Ergebnisse sind dann so konsequent wie möglich in der Entwicklung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen zu berücksichtigen.
 - Da die digitale Kultur von sehr raschen technischen und personellen Änderungen geprägt ist, kann eine regelmäßige Überwachung dieser Trends nur durch direkten Kontakt zu den Unternehmen im Bereich der digitalen Kultur erfolgen. Dies wurde in unserer Studie bestätigt. Eine regelmäßige Befragung von Unternehmen auf europäischer Ebene – möglicherweise unter regionaler Strukturierung - würde dem Bereich der digitalen Kultur und den betroffenen Entscheidungsträgern eine dynamische, Internet-basierte Informationsquelle bieten, in der Forschungsergebnisse zur Arbeitsmarktsituation und zu den Qualifizierungsanforderungen nach Bedarf zugänglich gemacht werden könnten.
- **Europäische Plattform zu Stellenangeboten in der digitalen Kultur**

Um die Bedingungen für die berufliche und die geografische Mobilität von Arbeitnehmern im Bereich der digitalen Kultur zu verbessern, ist die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarkts von entscheidender Bedeutung.

 - Auf europäischer Ebene kann die Transparenz des Arbeitsmarktes im Kultursektor und im Bereich der digitalen Kultur durch die Schaffung einer europäischen Informationsplattform erhöht werden, welche die Informationslücke zwischen

Arbeitnehmern und Arbeitgebern schließt. Bei der Entwicklung dieser Plattform muss der hohe Anteil an Freiberuflern im Bereich der digitalen Kultur berücksichtigt werden.

- Diese Plattform sollte folgende Merkmale aufweisen:
 - Einrichtung im Internet und gute Zugänglichkeit,
 - Vermittlung von Stellenangeboten und Bewerbungen,
 - Präsentationsmöglichkeiten für Freiberufler,
 - europaweite Ausrichtung,
 - Verfügbarkeit in allen größeren europäischen Sprachen,
 - Verwendung einer aktuellen, benutzerfreundlichen Stellensystematik,
 - Möglichkeit der eigenständigen Eingabe von Stellenangeboten und Bewerbungen durch Arbeitgeber und Beschäftigungssuchende,
 - Vermittlung aller erforderlichen Informationen zu Arbeits- und Lebensbedingungen in allen europäischen Ländern,
 - hohe Zuverlässigkeit und
 - kostenlose Nutzung.
- Die für die Schaffung einer derart hoch leistungsfähigen Informationsplattform erforderlichen Instrumente sind bereits verfügbar. Als Basis für diese Plattform wäre am besten die EURES-Website der Europäischen Kommission geeignet.
- Die Beschreibung von Stellenprofilen im Bereich der digitalen Kultur ist eine Voraussetzung und wesentlicher Bestandteil der Plattform für Stelleninformationen. Auf europäischer Ebene sollte ein Rahmen für die Qualifizierungsanforderungen für bestimmte Standardbeschäftigungen im Bereich der digitalen Kultur geschaffen werden (z.B. für den „Media Consultant“ oder den „Multimedia- Projektmanager“). Derartige Berufsbilder sind im Entstehen begriffen; klar abgegrenzte und transparente Beschreibungen dieser Berufsbilder bestehen jedoch noch nicht. Daher sollte die Kommission diese Entwicklungen im Rahmen der Initiative zum gesellschaftlichen Dialog überwachen und strukturieren.

Programme zur Förderung benachteiligter Gruppen

Hinsichtlich der Aktionsprogramme steht der Kommission eine breite Palette an Instrumenten zur Verfügung, die auf die spezifische Situation im Kultursektor sowie im Bereich der digitalen Kultur abgestimmt werden können. Die Entwicklungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie die neuen Qualifizierungsanforderungen sind wesentliche Aspekte im Kultursektor, die im Rahmen des Europäischen Sozialfonds behandelt werden könnten. Dazu sind auch Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel einer Stärkung des Unternehmergeistes in den jeweiligen Sektoren zu rechnen. Außerdem besteht Raum für die Verbesserung des Zugangs von Randgruppen und peripheren Regionen zu Produkten der digitalen Kultur. Bereits bestehende Programme können als Basis für weitere Fortschritte genutzt werden.

Hinzu kommt ein breites Spektrum an Möglichkeiten für neue Programme, z.B. ein gemeinsames Programm für Investitionen im Kulturbereich oder die Schaffung dezentraler Medienlabors.

• Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung

Die Erschließung des Beschäftigungspotenzials im Bereich der digitalen Kultur erfordert vielfältige Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung und der Qualifizierung der Arbeitnehmer:

- Den Arbeitnehmern müssen in allen Phasen ihres Berufslebens Angebote zur Aus- und Weiterbildung zugänglich sein, die sich jeweils auf dem neuesten Stand der Technik befinden („lebenslanges Lernen“). Um dieses Ziel zu verwirklichen, wäre die Einrichtung eines Netzes der Einrichtungen hilfreich, die Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung anbieten; dieses Netz müsste für alle Arbeitnehmer im Bereich der digitalen Kultur zugänglich sein.
- Besondere Aufmerksamkeit sollte auf die Bedürfnisse von Freiberuflern, Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen, isolierten Arbeitnehmern und auf freiwilliger Basis Beschäftigte verwendet werden. Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Entwicklung von Managementkompetenzen erfordert Investitionen auch in die Ausbildung der Lehrkräfte, die über das erforderliche Verständnis des Sektors und über entsprechende Erfahrungen verfügen müssen.
- Angebote zur Aus- und Weiterbildung auf dem Stand der Technik sollten auf dreierlei Weise gefördert werden:
 - Unterstützung der Einführung von Lehrgängen zur Aus- und Weiterbildung auf dem Stand der Technik in bestehenden Ausbildungseinrichtungen;
 - Unterstützung der Gründung neuer Ausbildungseinrichtungen;
 - Förderung der Entwicklung neuer guter Praktiken durch Schaffung eines europäischen Preises für innovative Ausbildungsprogramme.

Um die Anzahl der Einrichtungen zu fördern, die Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung auf dem Stand der Technik anbieten, und um die Infrastruktur der Bildungsangebote zu verbessern, sollte der **Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen** zwischen modernen und „traditionellen“ Ausbildungseinrichtungen erleichtert werden.

- Dies könnte durch die Einrichtung einer „Europäischen Plattform für die digitale Kultur“ erleichtert werden. Diese Plattform hätte die Aufgabe, moderne Institute zu vernetzen, Sponsorbeziehungen zwischen modernen und traditionellen Bildungseinrichtungen zu entwickeln („Öffleck-Effekt“) und Partnerschaften zwischen Forschung, Ausbildung und Industrie zu fördern, um auf diese Weise neue Brücken zwischen Wissenschaft/Kunst und Technik zu schlagen.

- **Stärkung des Unternehmergeistes:**

Die Start-ups im Kultursektor und im Bereich der digitalen Kultur scheitern zu einem großen Teil. Um dem entgegenzuwirken, sind spezifische Maßnahmen erforderlich, welche die Entwicklung geeigneter Kompetenzen fördern müssen.

- Im Rahmen einer „Informationsinitiative für Unternehmertum“ sollten Kurse an Universitäten und Akademien angeboten werden, die den Studenten die erforderlichen Kenntnisse in Bezug auf wirtschaftliche und verwaltungstechnische Aspekte ihres Lebens als Freiberufler oder Unternehmer vermitteln (z.B. die GO-Kult-Initiative des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen).
- Europaweit sollte ein Netz von „Inkubatorzentren“ mit ein- bis zweijährigen Ausbildungsprogrammen eingerichtet werden, die den Kulturarbeitern und Beschäftigten im Media-Bereich die erforderlichen unternehmerischen Kenntnisse und Kompetenzen vermitteln. Auf diesen Lehrgängen würden die Kulturarbeiter eine grundlegende Ausbildung in den Bereichen Management, Recht, Finanzen usw. erhalten. Ziel dieser Inkubatorzentren wäre nicht, Geschäftsideen, Motivation und Geld zu vermitteln, sondern Konzepte anzubieten, mit denen Geschäftsideen umgesetzt werden können. Die Lehrgänge sollten als Abendkurse organisiert sein, damit die Teilnehmer ihrer normalen Berufstätigkeit nachgehen können; außerdem sollten die Lehrgänge in Form öffentlich-privater Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und den Kommunen strukturiert sein. Zu diesem Zweck sollte die bestehende Förderung über den Europäischen Sozialfonds ausgeweitet werden (z.B. für das Inkubatorzentrum ARABUS in Helsinki).

Die **Schaffung neuer Unternehmen** durch Arbeitnehmer im Kultursektor und im Bereich der digitalen Kultur sollte durch folgende Maßnahmen unterstützt werden:

- Stärkung der Produktionskette im Bereich der Kulturindustrie und der kulturbezogenen Leistungen im Zusammenhang mit Strategien zur nationalen, regionalen und transnationalen Entwicklung;
- Schaffung von Kompetenzzentren für Kunst, Kultur und Medien: zentrale Stellen, die Künstler und Kulturarbeiter aufsuchen können, um sich über Beratungsangebote, insbesondere über Programme zur finanziellen Förderung und über Weiterbildungsangebote informieren können;
- der Zugang zum Kapital ist ein wesentliches Problem für kleine Unternehmen im Kulturbereich (KMU und Mikrounternehmen); eine verstärkte private und öffentliche „echte Risikofinanzierung“ sowie die Einrichtung eines Wagniskapital-Fonds wären wesentlich für die Umsetzung des Ziels der Gründung neuer Unternehmen.

- **Neue Programme**

Zusätzliche Beschäftigungseffekte können durch neue, maßgeschneiderte Aktionsprobleme angeregt werden; Beispiele wären etwa:

- ein gemeinsames Programm für Investitionen im Kulturbereich:
Der Europäische Fonds für Regionalentwicklung (ERDF) und der Europäische Sozialfonds (ESF) sollten ein gemeinsames Programm zur Förderung der sozialen Kohäsion in allen Bereichen der Kultur initiieren. Dieses Programm müsste insbesondere Projekte im Bereich des Kulturtourismus einschließen und zur Verbesserung der technischen Infrastruktur im Kultursektor beitragen. In diesem Zusammenhang sollte besonders darauf geachtet werden, dass statt einmaliger Maßnahmen vorwiegend langfristig angelegte, nachhaltige und beschäftigungswirksame Projekte gefördert werden.

- Schaffung dezentraler Medienlabors
Die Ausrüstung und Führung regionaler Medien- und Kulturzentren (öffentliche Kommunikationszentren für Kunst, Kultur, Medien und IuK) sollte im gesamten EU-Raum gefördert werden. Diese Workshops im Bereich der Medien und der Kultur, die eine weitere Entwicklung des Modells der Kulturinitiativen darstellen, müssen für jeden einzelnen zugänglich sein (lokaler Zugang zu neuen Technologien).
 - Im Rahmen dieser Initiativen sollten insbesondere grenzüberschreitende Projekte berücksichtigt werden, da in den innereuropäischen Grenzregionen ein beträchtliches Beschäftigungspotenzial besteht, das infolge unterentwickelter grenzüberschreitender Zusammenarbeit bislang kaum erschlossen wurde.
- **Zugang von Randgruppen und peripheren Regionen zu Produkten im Bereich der digitalen Kultur**

Zurzeit hat ein großer Anteil der EU-Bürger keinen Anteil an der Nutzung der Multimedia-/IuK-Technologien und an der Erschließung des Beschäftigungspotenzials im Bereich der digitalen Kultur. Dieses Phänomen ist unter zwei Aspekten zu betrachten:

- Aus sozialer Sicht ist festzustellen, dass primär ältere Bürger, Arbeitslose und Frauen keinen oder nur unzureichenden Zugang zu Produkten der digitalen Kultur haben.
- In geografischer Hinsicht sind EU-Bürger in marginalisierten/peripheren Regionen (meist in ländlichen und/oder wirtschaftsschwachen Räumen) bezüglich der Verfügbarkeit der IuK-Infrastruktur gegenüber den Bürgern in den großen Ballungsräumen Europas benachteiligt.

Die Integration dieser gesellschaftlichen Randgruppen und Regionen in die digitale Gesellschaft erfordert die Abstimmung einer Reihe neuer Maßnahmen auf bestehende Programme des Europäischen Sozialfonds wie z.B. ADAPT und EMPLOYMENT mit den dort vorgegebenen vier Aktionsbereichen EMPLOYMENT - NOW (Neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen), HORIZON, INTEGRA und YOUTHSTART.

Die Europäische Kommission sowie die nationalen Behörden sollten sich nachdrücklich auf die Schaffung der Voraussetzungen für eine „Online-Gesellschaft“, d.h. auf den Internet-Zugang für alle gesellschaftlichen Gruppen und in allen europäischen Regionen einstellen, um eine Spaltung der EU-Bürger in eine Online-Klasse und eine Offline-Klasse zu verhindern. Am produktivsten wäre dies durch die Umsetzung eines gemeinsamen Förderprogrammes auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene und durch die Ausweitung bestehender Initiativen wie z.B. „elektronisches Lernen“ und „e-Europe“ zu erreichen.

SCHLUSSFOLGERUNG

Die traditionelle Kulturwirtschaft und die digitale Kultur können ein dauerhafter Motor für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Europa werden. Dies hat sich bereits in der Vergangenheit gezeigt:

- Im Kultursektor war in den vergangenen Jahren ein starkes, überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen.
- Im Bereich der neuen Medien und der digitalen Kultur bestehen große, überdurchschnittliche Beschäftigungspotenziale.

Diese Erfolge wurden bislang weitgehend ohne jegliche aktive politische Initiativen erreicht. Die Förderung der Kulturwirtschaft wird in vielen wichtigen Programmen berücksichtigt (z.B. in INTERREG, IST und Culture 2000. Trotzdem wurden die eigentlich für die finanzielle Unterstützung und für die Bereitstellung von Infrastrukturen zuständigen Stellen, d.h. die

treibenden Kräfte der Beschäftigungsentwicklung, in weiten Teilen noch nicht in diese Programme einbezogen.

Daher sind in erster Linie grundlegende politische Entscheidungen zu treffen. In dieser Studie haben wir gezeigt, dass die digitale Kultur einen wichtigen Beschäftigungsmotor darstellt, wenn beschäftigungsorientierte Fördermaßnahmen umgesetzt werden, die sich auf den ersten Sektor des Arbeitsmarktes konzentrieren.

Es bleibt nur zu hoffen, dass die politischen Entscheidungsträger in der Lage sein werden, diesem Sektor und dem in diesem Sektor bestehenden Beschäftigungspotenzial gerecht zu werden und dass die erforderlichen Schritte unternommen werden, die entsprechenden Fördermittel und unterstützenden Strukturen zugänglich zu machen, die ein Aufgreifen und die Beobachtung dieser realen wirtschaftlichen Entwicklungen ermöglichen. Wir hoffen, dass diese Studie zumindest dazu beigetragen hat, dieses Ziel zu verwirklichen.

Literatur

Acheson, Keith/ Maule, Christopher J., "International Regimes for Trade, Investment, and Labour Mobility in the Cultural Industries", *Canadian Journal of Communication*, vol. 19, no. 3-4, 1994.

Adorno, Theodor W., "The Culture Industry: Enlightenment as Mass Deception", Theodor W. Adorno/ Max Horkheimer, *Dialectic of Enlightenment*, New York 1972, (1944).

Almhofer, Edith/ Lang, Gabriele/ Schmied, Gabriele/ Tucek, Gabriela, *Die Hälfte des Himmels: Chancen und Bedürfnisse kunstschaftender Frauen in Österreich*, Wien 2000.

AMS (Austrian Labour-Market Service), *Jobchancen: Studium. Musik und darstellende Kunst*, Wien 1998.

AMS (Austrian Labour-Market Service), *Berufs-Info: Medien, Kultur, Unterhaltung*, Wien 1999a.

AMS (Austrian Labour-Market Service), *Jobchancen: Studium. Bildende und angewandte Kunst*, Wien 1999b.

Angerer, Marie-Luise, "'Cultural Worker Who Are You?' Statement 1", *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Ratzenböck, Österreichische Kulturdokumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999, 26-28.

Angerer, Marie-Luise/ Frank, Rike/ Ludescher, Tina/ Lummerding, Susanne/ Pabinger, Daniele/ Singer, Brigitte/ Sutterlütti, Erich/ Zehethofer, Britgitte, *Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie*, Bundeskanzleramt Büro der Frauenministerin, Schriftenreihe der Frauenministerin, Band 7, Wien 1995.

Anheier, Helmut K., "Was bedeutet der Dritte Sektor für Europa und was bedeutet Europa für den Dritten Sektor?" *Der dritte Sektor im gesellschaftlichen Wandel – Ergebnisse, Produkte, Perspektiven*, 29.-30.4. 1999, Berlin.

Anxo, Dominique/ O'Reilly, Jacqueline, "Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsmärkte in vergleichender Perspektive", *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, vol. 25, no. 2, 2000, 43-74.

Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft (Cultural industries working group)/ Gnad, Friedrich/ Kunzmann, Klaus R./ Benkert, Wolfgang/ Söndermann, Michael/ Wiesand, Andreas J./ Ebert, Ralf, *Kultur- und Medienwirtschaft in den Regionen Nordrhein-Westfalens*, North-Rhine Westphalia Ministry for Economic Affairs, Small and Medium-Sized Enterprises, Technology and Transport, Düsseldorf 1995. (2nd cultural industries report).

- Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft (Cultural industries working group)/ Benkert, Wolfgang/ Ebert, Ralf/ Gnad, Friedrich/ Kunzmann, Klaus R./ Söndermann, Michael/ Wiesand, Andreas J. and Siegmann, Jörg/ Schulte, Stefani/ Venzke, Birgit, *Kulturwirtschaft in Nordrhein-Westfalen: Kultureller Arbeitsmarkt und Verflechtungen*, North-Rhine Westphalia Ministry for Economic Affairs, Small and Medium-Sized Enterprises, Technology and Transport, Düsseldorf 1998. (3rd cultural industries report).
- Arts Council of Finland, *Women in the Arts. Changing Landscapes*, ed. Taiteen Keskustoimikunta, *Arsis* no. 1, 2000.
- Arts Council of England, *Research into the Application of New Technologies and the Arts*, Bristol 1996.
- Arts Council of England, *Careers in the Arts*, London 2000.
- Associazione Teatrale Emilia Romagna, *Le nuove professionalità dello spettacolo: aspetti occupazionali e attività formativa*, Modena 1999.
- Aulake, Kimmo, "New Information Technologies (NITs): Building a Democratic and Cultural Information Society", *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdokumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999, 128-131.
- AuYoung, PoYin, "Die Kultur privatisieren, den Wünschen ein Image geben", *Das Phantom sucht seinen Mörder. Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie*, eds Justin Hoffmann/ Marion von Osten, Berlin 1999, 103-120.
- Australian Bureau of Statistics, *Employment in Culture*, research paper no. 1, August 1995.
- A Working Culture, The Royal National Theatre London 12-14 May 1998, nicht veröffentl. conference papers, London 1998.
- A Working Culture II, Wandel in Kultur und Arbeitswelt, Europäisches Filmzentrum Babelsberg, 17-19 June 1999, nicht veröffentl. conference papers, Berlin/Postdam 1999.
- Baeker, Greg, *The Museum Labour Force in Canada. Current status and emerging needs*, Ekos Research Associates Inc., Ottawa 1989.
- Baer, Jean Michel, "Introduction", *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and Communication as a Laboratory for New Ideas*, eds Carla Bodo/ Rod Fisher, Circle Publications no. 9, Rome 1997, 22-25.
- Baker, Tilly, *Artists' Rights Programme: Taxation and Employment Status of Visual Artists*, National Artists' Association, London 1997.
- Bates & Wacker, *Community Support for Culture*, com. by European Commission DG X: Audiovisual, Information, Communication and Culture, Brussels 1993.
- Bauer, Sabine, *Medium Internet und die Freie Szene: Informationsgesellschaft und Demokratiepolitik in Österreich*, Oberösterreichische Gesellschaft für Kulturpolitik, Linz 1998.
- Bauer, Rudoph, " 'Dritte Sektoren' in Europa: Zur Kritik begrifflicher Nivellierung und über die Notwendigkeit von Reformen", *Widersprüche*, vol. 75, no. 20, 1998, 7-21.
- Beck, Ulrich, "Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungspolitik beginnt?" *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt/Main 2000, 7-66.
- Bendixen, Peter, *Einführung in die Kultur- und Kunstökonomie*, Opladen 1998.
- Biase, Francesco de et al., *Il nuovo manuale delle professioni culturali. Strumenti, percorsi e strategie per le professioni nuove*, Turin 1999.
- Bismarck, Beatrice von/ Stoller, Diethelm/ Wuggenig, Ulf (eds), *Games, Fights, Collaborations: Das Spiel von Grenze und Überschreitung. Kunst und Cultural Studies in den 90er Jahren*, Ostfildern-Ruit bei Stuttgart 1996.

- Björkegren, Dag, *The Culture Business: Management Strategies for the Arts-Related Business*, London/New York 1996.
- Bodo, Carla/ Fisher, Rod/Cicerchia, Annalisa (eds), *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and Communication as a Laboratory for New Ideas*, Circle Publications No. 9, Rom 1997.
- Bodo, Carla, "Italy: Employment in the cultural sector", *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and Communication as a Laboratory for New Ideas*, eds Carla Bodo/ Rod Fisher, Rom 1997, 154-179.
- Bogner, Dieter/ Giessner, Ulrike/ Müllner, Eva/ Türk, Annemarie/ Wagner, Gottfried/ Begusch, Harald (eds), *Management of Change: Kulturelle Aspekte der Europäischen Integration und Erweiterung der EU. Qualifizierungs- und Beschäftigungsfragen im Kontext der Kulturverwaltungsreformen, 2-4 July 1998* Graz, nicht veröffentl. MS, KulturKontakt Österreich, Wien 1998.
- Booth-Allen & Hamilton, *Multimedia: Potential Nutzen – Beschäftigung schaffen. Deutschland im internationalen Vergleich*, BMWi-Dokumentation, no. 466, Berlin 1999.
- Bourdieu, Pierre, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*, Cambridge, Mass. 1984, (1979).
- Bradford, Gigi/ Gary, Michael/ Wallach, Glenn (eds), *The Politics of Culture: Policy Perspectives for Individuals, Institutions, and Communities*, New York 2000.
- Brennan, Teresa, *Jenseits der Hybris: Bausteine einer neuen Ökonomie*, Frankfurt/Main 1997.
- Brickwood, Cathy, *Cultural Policy and Employment in the "Information Society": a Critical Review of Recent Resources on Culture Industries, Cultural Policy, Employment and New Media*, Boekmanstichting, http://www.boekman.nl/recap_2000 (10.1.2001), 2000.
- Buchinger, Birgit/ Gschwandtner, Ulrike (eds), *Goldmarie: Eine Fachtagung zu Lohn, Qualifikation und Geschlecht. Wien am 5. Februar 1998*, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien 1998.
- Bude, Heinz, "Was kommt nach der Arbeitnehmersgesellschaft?" *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, ed. Ulrich Beck, Frankfurt/Main 2000, 121-134.
- Burnett, Robert, *The Global Jukebox: The International Music Industry*, London/New York 1996.
- Bust-Bartels, Axel, *Ökonomische Entwicklung und (Sozio-)Kultur: Argumente für eine unkonventionelle Beschäftigungsinitiative*, Kulturpolitische Gesellschaft e.V., Dokumentation 44, Hagen 1993.
- Campbell, Mike, *The Third System: Employment and Local Development, Volume 1 - Synthesis Report*, Policy Research Institute Leeds Metropolitan University, http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/3syst/vol1_en.pdf (12. 1. 2001), 1999.
- Campodall'Orto, Sergio/ Circià, Roberto/ Ghiglione, Beatrice, *Le nuove figure professionali nel settore multimediale*, Mailand 1999.
- The Canada Council for the Arts/ Le Conseil des Arts du Canada Arts, *Arts Sector Profile #1 Growth in Arts and Culture Occupations. 1971 to 1999* s.l. 2000.
- The Canada Council for the Arts/ Le Conseil des Arts du Canada Arts, *Arts Sector Profile #2 Artists in Labour Force* s.l. 1999.
- Canadian Museums Human Resource Planning Committee, *The Workforce of the Future: Competencies for the Canadian Museum Community. Plus Supplement: "Profiles for Functional Competencies"*, Ottawa 1997.

- Cardona, Jeanine, "France: Employment in the Cultural Sector", *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and Communication as a Laboratory for New Ideas*, eds Carla Bodo/ Rod Fisher, Circle Publications no. 9, Rom 1997, 134-141.
- Cardona, Janine/ Lacroix, Chantal, "Professions culturelles et emploi", *Chiffres clés 1999. Statistiques de la culture*, Ministère de la Culture Département des études et de la prospective, Paris 1999, 157-161.
- Casey, Bernard/ Dunlop, Rachael/ Selwood, Sara, *Culture as Commodity? The economics of the arts and built heritage in the UK*, Policy Studies Institute (PSI), London 1996.
- Casey, Bernard, "Employment and Skills in the Cultural Sector: Some Reflections on the European Commission Paper 'Culture, Cultural Industries and Employment'", *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999, 40-47.
- Castells, Manuel, *The Rise of the Network Society*, The Information Age: Economy, Society and Culture, Volume 1, Oxford 1998.
- CEFRAC/ Millier, Jean-Francois/ Caye, Veronique, *Approche Socio-Politique de L'Economie des Filières de la Production Culturelle et de ses Effets sur la Dynamique de L'Emploi et sur la Cohesion Sociale*, com. by European Commission DG V: Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Paris 1998.
- CEFRAC/ Millier, Jean-François/ Bensmaine, François-Louis/ Piniau, Bernard/ Logerais, Vanessa, *The Economic Impact on Employment of Ten Festivals in Europe*, com. by European Commission DG V: Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussels, 1996.
- Cliche, Danielle/ Mitchell, Ritva/ Wiesand, Andreas J. (eds), *Pyramid or Pillars: Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*, European Institute for Comparative Cultural Studies (ERICArts) / Zentrum für Kulturforschung (ZfKf), Bonn 2000.
- Cliche, Danielle/Mitchell, Ritva/Wiesand, Andreas J. (eds), *Creative Artists, Market Developments and State Policies. Background Paper for "Conditions for Creative Artists in Europe" EU Presidency Conference in Visby, Sweden, 30 March-1 April 2001*, European Institute for Comparative Cultural Studies (ERICArts), com. by The Bank of Sweden Tercentenary Foundation (Riksbankens Jubileumsfond), Bonn 2001.
- Colarossi, Martine, *Where to Get Multimedia Training in Europe! Où se former au multimédia en Europe?* INA Formation Institut National de l'Audiovisuel, Paris 2000.
- Coopers & Lybrand Corp. Finance, *The Employment and Economic Significance of the Cultural Industries in Ireland*, Arts Council of Ireland, Dublin 1994.
- Council of Europe, Council for Cultural Co-operation, Culture Committee, *17th Meeting: New Information Technologies*, Draft Recommendation on Cultural Work within the Information Society, (CC-Cult (98)21), Strasbourg 2000.
- Council of Europe/Conseil de l'Europe, *Culture as an Economic Factor*, Council of Europe Weimar Conference, 3-4 May 1999, (CONF/WEIMAR (6) 1), Strasbourg 2000a.
- Council of Europe/Conseil de l'Europe, *Maximising the Educational and Cultural Potential of the New Information Technologies*, Strasbourg 2000b.
- Dane, Cliff/ Feist, Andy/ Laing, Dave, *The Value of Music: A National Music Council Report into the Value of the UK Music Industry*, London 1996.
- DCMS (Department for Culture, Media & Sport), *Creative Industries Mapping Document*, London 1998.
- DCMS (Department for Culture, Media & Sport), *Creative Industries, Report on the Creative Industries Finance Conference: Connecting Creativity with Capital*, London 1999.

- DCMS (Department for Culture, Media & Sport), *Creative Industries: Internet Inquiry: "Snapshot of a Rolling Wave"*, Creative Industries Task Force Inquiry into the Internet, London 2000a.
- DCMS (Department for Culture, Media & Sport), *Creative Industries: The Regional Dimension*, Regional Issues Working Group, London 2000b.
- DCMS (Department for Culture, Media & Sport), *Creative Industries. Mapping Document 2001*, London 2001.
- Dengel, Andreas/ Schröter, Welf (eds), *Flexibilisierung der Arbeitskultur. Infrastrukturen der Arbeit im 21. Jahrhundert*, Thalheim 1997.
- Djian, Jean-Michel, *The Economic Impact on Employment of Ten Festivals in Europe*, com. by European Commission DG V: Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brüssel 1996.
- Dodd, Diane/ Gil, Rosalind, *New Media. Working Practices in the Electronic Arts*, London School of Economics Gender Institute, com. by European Commission DG V: Employment, Industrial Relations & Social Affairs, conference folder, 12-14 November, London 1999.
- Du Gay, Paul (ed.), *Production of Culture/ Cultures of Production*, London 1997.
- Dziembowska-Kowalska, Jolanta/ Funck, Rolf H./ Robertson-Wensauer, Caroline Y., *Kultur und Wirtschaft in Karlsruhe*, Karlsruhe 1995/96.
- Eckstein, Jeremy, "Employment in the Cultural Sector", *Cultural Trends*, no. 20, 1993, 1-33.
- Ekos Research Associates Inc., *Study of Human Resource Needs in the New Media Industry*, <http://www.culturalhrc.ca/english/document/subsect/newmediaekos.htm> (6.4.2001), 1998.
- ECOTEC, *Job Creation and New Occupations in Various Sectors of the European Union's Economy*, London 1996.
- [EITO, European Information Technology Observatory, Frankfurt 2000.](#)
- Ellmeier, Andrea/ Rásky, Béla, *Cultural Policy in Europe – European Cultural Policy? Nation-State and Transnational Concepts*, ed. Ratzenböck, Veronika, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales. Archiv für Kulturanalysen, Wien 1998.
- Ellmeier, Andrea/ Ratzenböck, Veronika (eds), *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999.
- EUCLID, *Employability Skills for Arts Graduates*, ELIA, Liverpool 2000.
- EUCLID, *Business Assistance & Financial Investment Services on Merseyside. A Report for Banking on Culture*, <http://www.bankingonculture.com/pages/publications/publications.html#Publications> (9.2.2001), 1999.
- European Audiovisual Observatory, *Statistical Yearbook 2000*, Strasbourg 2000.
- European Commission, *Growth, Competitiveness, Employment: the Challenges and Ways Forward into the 21st Century*, White Paper, Luxembourg 1994.
- European Commission DG V: Employment, Industrial Relations and Social Affairs, *Employment in Europe 1997*, Luxembourg 1997.
- European Commission, *Culture, Cultural Industries and Employment*, Commission Staff Working Paper, (SEC (98)837), Brüssel 1998a.
- European Commission, *Job Challenge: Europe is Creating Jobs: Ten Innovative Projects Tell their Stories*, Luxembourg 1998b.

European Commission, *Guide to Territorial Employment Pacts 2000-2006*, (SEC(99)1933), Luxembourg 1999a.

European Commission, *Commission Communication: Principles and Guidelines for the Community's Audiovisual Policy in the Digital Age* (COM(1999)657), Brüssel 1999b.

[European Commission, *A New Generation of Programs*, Brussels 2000.](#)

[European Commission, *The Commission to the Budgetary Authority Draft Report: Future Resource Requirements of the EURES Job Vacancy System and the Internet Services*. Brussels 2000.](#)

[European Commission, *The Commission to the European Parliament and the Council: EURES Activity Report 1998-1999 Presented by the Commission in Accordance with Article 19 \(3\) of Regulation \(EEC\) no. 1612/68*, Brussels 2000.](#)

[European Commission, *Communication from the Commission to the Council \(28.02.2001\): New European Labour Markets, Open to All, with Access for All*, Brussels 2001.](#)

European Commission DG Information Society, *e-Culture. A Newsletter on Cultural Content and Digital Heritage*, www.cordis.lu/ist/ka3/digicult/en/newsletter.html, 2000-.

European Council, Presidency Conclusions of the Lisbon European Council 23/24 March, Brüssel 2000.

European Council of Artists (ECA), *Arts and Media: A New Challenge for the Artists in Europe: Report from a Conference in Skagen, Denmark, September 6-7, 1996*, Copenhagen 1996.

European Music Office (EMO), *Hindrances and Obstacles to the Circulation of Repertoires, Productions and Artists in Europe: Report of the Assessment Commission*, Brüssel 1996

[European Parliament, Committee for Social Affairs, *Draft Report about the Situation of Cross-Border Workers*, Strasbourg 2000.](#)

European Task Force on Culture and Development/ Everitt, Anthony/ Fisher, Rod *In from the Margins A Contribution to the Debate on Culture and Development in Europe*, Council of Europe/Conseil de l'Europe, Strasbourg 1997.

Evans, Graeme, *The Employment Effects of the Arts Lottery in England: CELTS Report for the Arts Council of England*, London 1998.

Faßl-Vogler, Sylvia *Arbeitsplatzrelevante Aktivitäten der Kulturabteilung der Stadt Wien*, nicht veröffentl. MS, Wien 1999.

Feist, Andy, "Great Britain: Employment in the Cultural Sector", *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and Communication as a Laboratory for New Ideas*, eds Carla Bodo/ Rod Fisher, Circle Publications no. 9, Rom 1997, 180-200.

Feist, Andy, "'Cultural Worker Who Are You?' Statement 2", *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdokumentation, Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999, 29-32.

Feist, Andy, *Cultural Employment in Europe*, Council of Europe, Cultural Policies Research & Development Unit, Policy Note no. 8, Strasbourg 2000.

Fink, Marcel, "Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich", *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, vol. 29, no. 4, 2000, 401-415.

Fischer, Lisa, *Kultur und Beschäftigung im Umbruch. Sekundäranalyse zu Studien der sozialen und ökonomischen Lage von Kulturschaffenden in Österreich*, nicht veröffentl. MS, Wien 2000.

Flecker, Jörg (ed.), *Jenseits der Sachzwanglogik. Arbeitspolitik zwischen Anpassungsdruck und Gestaltungschancen*, Berlin 1997.

- Flecker, Jörg, "Zwischen unerledigter Humanisierung und wettbewerbsorientierter Modernisierung: Zur politischen Gestaltung von Arbeitsorganisation", *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, vol. 29, no. 4, 2000, 433-448.
- Fleming, Tom (ed.), *The Importance of the Creative Industries to Local and Regional Development*, Government Office for Yorkshire and Humber, and FOCL, (12.2.2000), 1999.
- Fondateur Tomillo, *Posibilidades de creación de empleo en el sector servicios – bloque IV: servicios culturales*, Madrid 2000.
- Frey, Bruno S., *Arts & Economics: Analysis and Cultural Policy*, Heidelberg 2000.
- Gaubinger, Bernd, *Die wirtschaftliche Bedeutung der Salzburger Festspiele. Eine Studie über Besucherstruktur und Umwegrentabilität*, Wirtschaftskammer Salzburg, Salzburg 1998.
- Geldner, Norbert, *Die wirtschaftliche Bedeutung von Kultur*, Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO), Wien 1999.
- Geldner, Norbert, *Der Wirtschaftsbereich Kultur und Unterhaltung und seine Rolle im Wiener Arbeitsmarkt*, Arbeiterkammer Abteilung Wirtschaft und Statistik (Chamber of Workers Department of Economics and Statistics), *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* no. 76, Wien 2000.
- Giroux, Henry A./ Trend, David, "Cultural Workers, Pedagogy and the Politics of Difference: Beyond Cultural Conservatism", *Cultural Studies* 1/1992, London 1992, 51-72.
- Gnad, Friedrich/ Kunzmann, Klaus R./ Benkert, Wolfgang/ Söndermann, Michael/ Wiesand, Andreas J./ Vermeulen, Peter, *Dynamik der Kulturwirtschaft. Nordrhein-Westfalen im Vergleich: 1. Kulturwirtschaftsbericht 1991/92*, Zentrum für Kulturforschung (ZfKf) Archiv für Kulturpolitik (ARCult), Kultur & Wissenschaft, vol. 10, Bonn 1991.
- Götzenbrucker, Gerit, "Kommunikationsberufe im Wandel: Qualifikationsanforderungen, Arbeitsorganisation und Beschäftigungsperspektiven am Beispiel gestaltender Berufe in Österreich", *Informations - ? - Gesellschaft*, ed. Eva Buchinger, Österreichisches Forschungszentrum Seibersdorf (Austrian Research Centres), Wien 1999, 17-32.
- Goetz, André, *Misère du présent: Richesse du possible*, Paris 1997.
- Grausgruber, Alfred/ Holley, Heinz/ Kern, Rudolf/ Richter, Rudolf, *Zur Debatte über die Zukunft der Arbeit*, UNESCO Kommission Österreich (Unesco Commission Austria), Wien 2000.
- Grefe, Xavier/ McDonnell-Lenoach, Valerie, *LEDA Circuit on New Opportunities for Employment Creation through the Cultural Sector*, European Commission, Luxembourg 1995.
- Grefe, Xavier, *L'emploi culturel à l'âge du numérique*, Paris 1999.
- Grefe, Xavier, "Part 3 Culture, Sport and Media" *The Third System: Employment and Local Development*, Volume 2 – Key Sectors, http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/3syst/vol2_en.pdf (12. 1. 2001), 1999.
- Gregoritsch, Petra/ Kalmar, Monika/ Wagner-Pinter, Michael, *Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2000.
- Grosz, Andreas/ Delhaes, Daniel, *Die Kultur AG: Neue Allianzen zwischen Wirtschaft und Kultur*, München/Wien 1999.
- Groys, Boris, "Kunst als Avantgarde der Ökonomie", *Die Kultur AG. Neue Allianzen zwischen Wirtschaft und Kultur*, eds Grosz, Andreas/ Delhaes, Daniel, München/Wien 1999, 19-26.
- Guy, Jean Michel, "Cultural Employment and Employment in the Cultural Sector in Western Europe", *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and*

Communication as a Laboratory for New Ideas, eds Carla Bodo/ Rod Fisher, Circle Publications no. 9, Rom 1997, 44-50.

Haak, Carroll/ Schmid, Günther, *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?* Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin 1999.

Hacklett, Keith/ Ramsden, Peter, *The Employment and Enterprise Characteristics of the Cultural Sector in Europe, a report for Banking on Culture*, [/pages/publications/pdfdownloads/boc1english.pdf](#) (19.11.2000), 2000.

Hahn, Sylvia, "Akademische Heimarbeiterinnen. Die Forschung in den Geistes- und Kulturwissenschaften ist eine sehr intime", *BUKO* no. 2, 1998, 32-35.

Hall, Stuart, "Popular Culture and the State", *Popular Culture and Social Relations*, eds Tony Bennett/ Colin Mercer/ Janet Woollacott, Milton Keynes, Philadelphia 1996, 22-49.

Hall, Stuart, "Cultural Studies and its Theoretical Legacies", *Cultural Studies*, eds Grossberg, Lawrence/ Nelson, Cary/ Treichler, Paula, New York/London 1992, 277-286.

Hametner, Kristina/ Schulz, Wolfgang/ Wroblewski, Angela, "KünstlerInnen zwischen Beruf und Berufung. Soziale Situation und Lebensqualität der bildenden KünstlerInnen in Österreich", *SWS-Rundschau*, vol. 39, no. 4, 1999, 345-361.

Harauer, Robert/ Mokre, Monika/ Mayerhofer, Elisabeth, *Frauen in Kultur- und Medienberufen in Österreich* Mediacult, Wien 2000.

Heartfield, James, *Great Expectations. The Creative Industries in the New Economy*, Design Agenda, London 2000.

Heikkinen, Merja/ Koskinen, Tuulikki (eds), *Economics of Artists and Arts Policy. Workshop in Helsinki, August 9-11, 1997*, Research Reports of the Arts Council of Finland, no. 22, Helsinki 1998.

Heinze, Thomas (ed.), *Kultur und Wirtschaft: Perspektiven gemeinsamer Innovation*, Opladen 1995.

Herschel, Hélène/ Crestin-Billet, Blandine/ Jambu-Benoistel, Frédéric, *Les financements culturels européens. Mode d'emploi*, Ministère de la Culture, Paris 1997.

Hewitt, Patricia, "New Economy und gesellschaftlicher Wandel", *Transit 19*, Summer 2000, 165-174.

Hochgerner, Josef/ Lacina, Ferdinand (eds), *Work and Employment in the Information Society*, Zentrum für soziale Innovation, Labor für Arbeit und Technik, (DIPLOMAT AC 222), The WISE Report, vol. 1, Wien 1998.

Hofecker, Franz-Otto/ Söndermann, Michael, Kulturelle und kreative "Industrien": Kulturwirtschaft, eine unbekannte Größe in Österreich? nicht veröffentl. MS, Wien 1999.

Hoffmann, Justin/ von Osten, Marion, *Das Phantom sucht seinen Mörder: Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie*, Berlin 1999.

Human Resources Development Canada, *Creating Careers: Human Resource Issues in the Cultural Sector*, Montreal 1991a.

Human Resources Development Canada, *Sound of the Future: Human Resource Issues in Music and Sound Recording*, Montreal 1991b.

Human Resources Development Canada, *Staging the Future: Human Resource Issues in Audio-Visual and Live Performing Arts*, Montreal 1991c.

Human Resources Development Canada, *Words in Progress: Human Resource Issues in the Literary Arts and Publishing*, Montreal 1991d.

Human Resources Development Canada, *Work in Progress: Human Resource Issues in the Visual Arts and Crafts*, Montreal 1991e.

Human Resources Development Canada, Sectoral and Occupational Studies Division *Industry Profiles: Culture - Occupational Profile*, Ottawa 2001.

Hummel, Marlies, *Die volkswirtschaftliche Bedeutung von Kunst und Kultur*, Berlin/Munich 1988.

Hummel, Marlies/ Waldkircher, Cornelia, *Wirtschaftliche Entwicklungstrends von Kunst und Kultur*, com. by Minister of Domestic Affairs, Schriftenreihe des Ifo Institut für Wirtschaftsforschung, no. 132, Berlin/ München 1992.

Hummel, Marlies, *Kulturfinanzierung durch Unternehmen in Zeiten verschärfter ökonomischer Sachzwänge*, Ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München 1994.

Husmann, Udo/ Steinert, Thomas, *Soziokulturelle Zentren: Rahmenbedingungen und Grundfunktionen, Berufsfeld und Qualifikationsvoraussetzungen*, Kulturpolitische Gesellschaft e.V., Texte zur Kulturpolitik 3, Essen 1993.

Hutchinson, Robert, "Kulturpolitik und Kulturwirtschaft in England", *Kulturwirtschaft in Europa: Regionale Entwicklungskonzepte und Strategien*, Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW, Düsseldorf 2000, 118-125.

IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen, *Zwischen Autonomie und Ausgrenzung: Zur Situation von Externen LektorInnen und freien WissenschaftlerInnen in Österreich: Project Report*, nicht veröffentl. MS, Wien 2000.

Il lavoro culturale nella società dell'informazione, Comune di Roma, Council of Europe, 22-23 October 1999, conference folder, Rom 1999.

Initiativen Wirtschaft für Kunst, Creative Arts Sponsoring, *Kultur, Wirtschaft & Tourismus in Österreich. Eine neue Herausforderung für die Zukunft*, Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Wien 1997.

Institut für Kulturpolitik (IfK)/ Institut für Bildung und Kultur (IBK), *Kultur und Arbeit: Kulturelle Bildung als Gestaltungspotential in der sich wandelnden Arbeitsgesellschaft*, Bonn 1999.

Institut für Kulturpolitik (IfK)/ Institut für Bildung und Kultur (IBK), *Kultur und Arbeit: Arbeitspapier 2: Report of Workshop Discussions, 18. January 2000 in Frankfurt/Main*, Bonn 2000.

Institut d' Estadística de Catalunya. Departament de Cultura, *Economia i cultura a Catalunya. Estadística bàsica. Edició 1998*, Barcelona 1998.

Interarts, *Developing Cultural Strategies and Sustainable Projects with the Third System: The Experience of Empiric*, Interarts Observatory. European Observatory of Urban and Cultural Policies, Barcelona 1999.

Karhunen, Paula/Ristimäki, Eija, "Finland: Employment in the Cultural Sector", *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and Communication as a Laboratory for New Ideas*, eds Carla Bodo/ Rod Fisher, Circle Publications no. 9, Rom 1997, 116-133.

Karttunen, Sari, *Kulttuurityövoima Suomessa 1970-1999. Kulttuurin ammatit ja toimialat väestölaskennan ja työssäkäyntitilaston valossa. Cultural Employment in Finland 1970-1999. Cultural Occupations and Industries in the Light of Population Censuses and Employment Statistics*, Tilastokeskus Statistiskentralen, Statistics Finland, Helsinki 2001.

Kasvio, Antti, "Media and the Cultural Industry" (05.02.2001), 2001.

- Kelly, Owen/ Wojdat, Eva/ Khan, Naseem (eds), *The Creative Bits: The Social Impacts of the Arts using Digital Technology*, COMEDIA (Creative Thinking About Culture and Cities), London 1997.
- Keseman, Alain, *Profession Artist: Rapport sur le statut social et fiscal des artistes en Belgique, France, Italie et aux Pays-Bas*, com. by European Commission DG XXII: Education, Training and Youth, Brüssel 1998a.
- Keseman, Alain, *Profession Artist: Report on the Social and Fiscal Status of Artists: Part Two, Finland, United Kingdom, Germany, Sweden, Spain, Greece*, com. by European Commission DG XXII: Education, Training and Youth, Brüssel 1998b.
- Keseman, Alain, *Profession Artist: Report on the Social and Fiscal Status of Artists. Part Three. Austria, Ireland, Luxembourg, Denmark*, com. by European Commission DG XXII: Education, Training and Youth, Brüssel 1998c.
- Kocka, Jürgen/ Offe, Claus (eds), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt/Main 2000.
- Kosa, Eva, *Higher Arts Education: The Cultural Process and the World of Work*, Federal Ministry of Science and Transport, Wien 1999.
- Kotro, Tanja, *International Guidelines for Cultural Policy: Report on the Visions of Cultural Industry in Cultural Policy: Committee Report of the Ministry of Education*, s.l. 1997.
- Kotro, Tanja/ Koivunen, Hannele, "A Value Chain in the Cultural Sector", Association for Cultural Economics International Conference, Barcelona 14-17 June 1998, tuuriteollisuus/english.html (14.11.1999), 1998.
- KPMG Management Consulting, *Appreciating the Arts: The Social and Economic Significance of the Professional Arts for Amsterdam*, Amsterdam 1996.
- Kralupper, Inge, *The New Book Economy*, nicht veröffentlicht. MS, Wien 1999.
- Lacina, Ferdinand, "Beschäftigungspolitik auch auf EU-Ebene", *Arge Wirtschaftspolitik. Europäische Beschäftigungspolitik in der Arbeitswelt 2000*, ed. Rupert Weinzierl, Wien 1999, 93-98.
- Langemeyer, Gerhard/ Jüchter, Heinz Theodor/ Nordhoff, Hans-Bernhard/ Rose, H. Peter/ Scheytt, Oliver/ Schneider, Roland/ Voßmann, Hans-Rüdiger, *Kultur schafft Arbeit: Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen Kultur*, Essen 1998.
- Leadbeater, Charles/ Oakley, Kate, *The Independents: Britain's New Cultural Entrepreneurs*, London 1999.
- LEG, *Cultural Statistics in the EU. Final Report*. Brussels 1999.
- LEG/ European Commission, *Eurostat Working Papers: Cultural Statistics in the EU*, Luxembourg 2000.
- Lévy, Pierre, *Cyberculture: Rapport au Conseil de l'Europe dans le cadre du projet "Nouvelles technologies: coopération culturelle et communication"*, Paris 1997.
- Llewellyn, Shiona, *A Career Handbook for TV, Radio, Film, Video, & Interactive Media*, London 2000.
- Lloyd, David/ Thomas, Julian, *Culture and the State*, New York 1998.
- Loewen, Gerda, "To What Extent is European Employment Strategy Relevant to the Cultural Sector?" *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdokumentation, Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999, 34-36.
- London Development Partnership/ Government Office for London, *Creative Energy: The Creative Industries in London's Economy*, London 2000.

- Lucchese, Anna (ed.), *Regional Development and Culture: Case Studies and Analysis*, European Parliament, Directorate-General for Research, Luxembourg 1994.
- Mattelart, Armand/ Piemme, Jean-Marie, "Cultural Industries: the Origin of an Idea", *Cultural Industries: A Challenge for the Future of Culture*, Unesco, Paris 1982, 51-61.
- McRobbie, Angela, *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?* London 1998.
- McRobbie, Angela, *In the Culture Society: Art, Fashion and Popular Music*, London 1999.
- Mercer, Colin, "Competency Convergence: Key Challenges for the Cultural Sector in the Digital Media and Communication environment", *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, 69-73, Wien 1999, 69-73.
- Mesch, Michael (ed.), *Neue Arbeitsplätze in Österreich: Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor, Nachfrage, Produktivität, Berufe, Qualifikationen*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien 1998.
- Metier/ National Training Organisation of the Arts & Entertainment Sector, *Arts & Entertainment Workforce Development Plan. Draft for Consultation*, Bradford 2000a.
- Metier/ National Training Organisation of the Arts & Entertainment Sector, *Arts Skills 2000: Skills and Trend Forecasting*, Bradford 2000b.
- Metier/ National Training Organisation of the Arts & Entertainment Sector, *Musicians' Union Research into the Training Needs of Orchestral Musicians*, Bradford 2000b.
- Metier/ National Training Organisation of the Arts & Entertainment Sector, *The Music Industry: Skills and Training Needs in the 21st Century*, Bradford 2000d.
- Michel/ Medienforschung und Beratung (MMB), *Karrierewege in der Multimedia-Wirtschaft - Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktentwicklung in einer Zukunftsbranche*, Essen 1999.
- Michel Medienforschung und Beratung (MMB)/ KoordinationsCentrum für Ausbildung in Medienberufen (AIM), *Qualifizierungsbedarfsstudie Business TV: Final report*, com. by Staatskanzlei Nordrhein-Westfalen, Essen/Köln 2000.
- Milestone, Katie, *Multimedia for Women in The Cultural Industries: European Comparisons*, report, s.l. 1998.
- Milestone, Katie/ Richards, Nicola, *Desegregation of the Labour Market: Contribution to Methodology Development, Policy Recommendations for the ESF Employment Strand and EUROPS*, s.l. 1999.
- Ministère de la Culture, *Développement et formation: La politique culturelle 1981 - 1991*, Paris 1991.
- Ministère de la Culture, Département des études et de la prospective, *Le marché du travail des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 1996*, Les Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel, no.18, Paris 1999.
- Ministère de la Culture, Département des études et de la prospective, *L'emploi dans les professions culturelles en 1998*, Les Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel, no. 21 Paris 1999.
- Ministère de la Culture, Département des études et de la prospective, *Les enquêtes de devenir professionnel auprès des personnes ayant suivi une formation spécialisée dans le domaine culturel*, Les Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel, no. 23, Paris 2000.
- Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW, *Kulturwirtschaft in Europa: Regionale Entwicklungskonzepte und Strategien*,

Documents of the European Specialist Conference in Essen in the Framework of the German Presidency of the European Union, 19 - 21 May 1999, Düsseldorf 2000.

Ministry of Education, Cultural Industry Committee (Finland), *Final report*, <http://www.minedu.fi/julkaisut/julkaisusarjat/kulttuuriteollisuus/cultural.htm> (27.10.1999), 1998.

Mitchell, Ritva, "Repositioning Culture in the Employment Context", *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999, 11-17.

[MKW, Migration trends in Europe. Intra-EU Labour Mobility and Migration Flows between the EU and EEA/CEEC, Munich 2000.](#)

Morina, D.M. (ed.), *Study on Cultural Projects Eligible for Assistance from the European Union Structural Funds*, European Parliament, Directorate-General for Research, Luxembourg 1997.

Münch, Richard, *Globale Dynamik, lokale Lebenswelten: Der schwierige Weg in die Weltgesellschaft*, Frankfurt/Main 1998.

Myerscough, John, *Arts & Northern Ireland Economy*, London 1996.

Myerscough, John/ Bruce, Alec/ Carley, Michael/ Feist, Andy/ Manton, Kate/ Towse, Ruth/ Vaughan, Roger, *The Economic Importance of the Arts in Britain*, Policy Studies Institute (PSI), London 1988.

National Endowment for the Arts (NEA), *Artist Employment in 1994*, Washington 1994.

Neyer, Gerda, "The Transformation of Paid Labour", *Cultural Competence. New Technologies, Culture and Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Federal Chancellery, Wien 1999, 18-23.

Nickell, Stephen, "Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America", *Europäische Beschäftigungspolitik in der Arbeitswelt 2000: Zeitgemässe wirtschaftspolitische Maßnahmen zur wirkungsvollen Bekämpfung von Arbeitslosigkeit*, Wien 1999, 287-310.

N.N., "European Cultural Statistics: In Search of a Common Language", *Circular*, no. 9, 1998.

N.N., *The Long Run: Long-Term Developments in the Arts and Cultural Industries*. Rotterdam Conference 23 -25 February 2000, nicht veröffentl. conference folder, Rotterdam 2000.

N.N., *The European Cultural Industries in the Digital Age*. European Conference, 11-12 September 2000, nicht veröffentl. conference folder, Lyon 2000.

O'Brien, Jane/ Feist, *Employment in the Arts and Cultural Industries - an Analysis of the 1991 Census*, Arts Council of England, London 1995.

O'Connor, Justin, "New Cultural Intermediaries and the Entrepreneurial City", *The Entrepreneurial City*, ed. Tim Hall, Manchester 1998.

O'Connor, Justin, *The Cultural Production Sector in Manchester. Research and Strategy*, Manchester Institute for Popular Culture (MIPC), (5.11.1999), 1999a.

O'Connor, Justin, "Popular Culture, Reflexivity and Urban Change", *Creative Cities. Cultural Industries, Urban Development and the Information Society*, eds Jan Verwijnen/ Panu Lehtovuori, Helsinki 1999b.

O'Connor, Justin, "Cultural Industries", *The European Journal of Arts Education*, vol. 2, no. 3, February 2000, Manchester 2000a, 15-27.

O'Connor, Justin, *Music as a Cultural Industry: The ICISS Project*, Manchester 2000b.

[OECD, EMU \(European Monetary Union\) Facts, Challenges and Policies. Geneva 1999.](#)

Parmentier, Klaus/ Schade, Hans-Joachim/ Schreyer, Franziska, *Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Kultur und Medien. Akademiker/innen - Studium und Arbeitsmarkt*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg 1998.

Österreichischer Kulturservice/ Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Art Works, lecture series April to June 2000: Employability Skills for Arts Graduates 6 April 2000; *Die neuen Kreativen? Jobs für Kunst und Kultur*, 4 May 2000; Be prepared! KünstlerInnen und neue Arbeitsfelder, 8 June 2000; nicht veröffentl. MS, Wien 2000.

Pastner, Ulli/ Papouschek, Ulrike, *Frauenbeschäftigung in Österreich. Internationaler Vergleich und aktuelle Forschungsergebnisse*, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), FORBA-Schriftenreihe no. 5, Wien 1998.

Pfau-Effinger, Birgit, *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa: Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*, Opladen 2000.

Pfau-Effinger, Birgit, "Modernisation, Culture and Part-Time Development: The Example of Finland and West Germany", *Work, Employment & Society*, vol.7, no.3, Sept.1993, 383-410.

Pratt, Andy, *Cultural Industries: the First Steps, and the Roads Ahead*, http://www.mmu.ac.uk/h-ss/mipc/conf_sess7.htm#AP (9.1.2001), 1999.

Pratt, Andy/ Media @ LSE (London School of Economics), *Digital Places*, <http://www.creativescotland.com> (9.1.2001), 1999.

Pratt, Andy, *The Cultural Industries Sector: its Definition and Character from Secondary Sources on Employment and Trade, Britain 1984-91*, London School of Economics, Department of Geography, London 1997.

President's Committee on the Arts and the Humanities, "Creative America: A Report to the President", *The Politics of Culture: Policy Perspectives for Individuals, Institutions, and Communities*, eds Gigi Bradford/ Michael Gary and Glenn Wallach, New York 2000, 71-78.

Raffo, Carlo/ Banks, Mark/ Lovatt, Andy/ O'Connor, Justin, "Attitudes to Formal Business Training and Learning amongst Entrepreneurs in the Cultural Industries: Situated Business Learning through 'Doing with Others'", *British Journal of Education and Work*, autumn 2000.

Robson, Liz, *Report based on a Postal Survey of Training and Development in the Cultural Sector*, s.l. 1998.

Röbke, Thomas, *Kunst und Arbeit. Künstler zwischen Autonomie und sozialer Unsicherheit*, Essen 2000.

Salamon, Lester M., Anheier Helmut R., *The Emerging Non-Profit Sector: An Overview*, Manchester/ New York 1996 (German transl.: *Der Dritte Sektor. Aktuelle Trends – Eine Zusammenfassung. The John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Phase II*, Gütersloh 1999).

Salamon, Lester M./ Anheier, Helmut K./ List, Regina/ Toepler, Stefan/ Sokolowski, S. Wojciech, *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Baltimore 1999.

Sattlar, Danyal/ Ramsden, Peter, *Third-System Financial Instruments for the Cultural Sector. A Report for Banking on Culture*, North West Arts Board, <http://www.bankingonculture.com/pages/publications/publications.html#Publications> (9.2.2001), 2000.

- Schernhammer, Bruno/ Schiffbänker, Helene, *Qualifizierungsbedarf in ausgewählten Branchen*, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung (IFA), Wien 1998.
- Scheuch, Fritz/ Holzmüller, Hartmut, *Die wirtschaftliche Bedeutung des Urheberrechts in Österreich. Die Wertschöpfung der Copyright-Industries*, Wien 1988.
- Scheuch, Fritz, *Die Musikwirtschaft Österreichs: Strukturen, Chancen und wirtschaftliche Bedeutung*, nicht veröffentl. MS, Wien 2000.
- [Schiffbänker, Helene/ Kernbeiß, Günter, *Neue Medien - Informations- und Kommunikations-technologie. Entwicklung des Qualifizierungsbedarf und des Arbeitsplatzpotentials*, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung \(IFA\), Wien 1999.](#)
- Schiffbänker, Helene/ Kernbeiß, Günter, *Informations- und Kommunikationstechnologien – Auswirkungen auf Beschäftigung und Qualifizierung. Teil 4: Kultur/Kulturwirtschaft*, , Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung (IFA), Wien 2000.
- Scholz, A./ Waldkircher-Heyne, Claudia/ Hummel, Marlies, *Entwicklungstrends von Kunst, Kultur und Medien in den neuen Bundesländern*, Ministry of Domestic Affairs, München 1993.
- Schultz, Gabrielle, *stand:bild. vier. Zur sozialen Lage der österreichischen Filmschaffenden*, DVF Dachverband österreichischer Filmschaffender, 1997.
- Schulz, Gabriele/ Krings, Eva, *Frauen in der Kultur. 1. Repräsentanz von Frauen in Verbänden und Organisationen des kulturellen Lebens. 2. Frauen als Akteurinnen im kulturellen Feld – Frauen in Kirche, Wissenschaft, Gewerkschaft, Wirtschaft, Politik*, Deutscher Kulturrat, Bundesministerium des Innern, Bonn 1995.
- Schulz, Wolfgang/ Hametner, Roland/ Wroblewski, Angelika, *Thema Kunst. Zur sozialen und ökonomischen Lage der bildenden Künstler und Künstlerinnen in Österreich*, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1997
- Scott, Lash/ John Urry, *Economies of Signs & Space*, London/ New York 1994.
- Seaman, Bruce, “Arts Impact Studies: A Fashionable Excess“, *The Politics of Culture: Policy Perspectives for Individuals, Institutions, and Communities*, eds Gigi Bradford/ Michael Gary/ Glenn Wallach, New York 2000, 266-285.
- Sennett, Richard, *The Corrosion of Character*, New York 1998. (German transl.: *Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin 1998).
- Shaw, Phyllida/ Allen, Keith/ Davies, Peter, *Artists' Rights Programme: A Review of Artists' Earnings for Exhibitions and Commissions*, London 1997.
- Sidor, Nicholas, *Forum@2000. Skills = People, Performance and Profit*, Cultural Human Resources Council (CHRC)/ Conseil des ressources humaines du secteur culturel, <http://www.culturalhrc.ca/english/document.htm> (6.4.2001), 2000.
- Simsa, Ruth, “Der Dritte Sektor als Lösung arbeits- und beschäftigungspolitischer Problemlagen?“ *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, vol. 25, no. 2, 2000, 24-42.
- Skillset, *Employment Patterns and Training Needs*, London 1997.
- Smith, Chris, *Creative Britain*, London 1998.
- Söndermann, Michael, “Culture and EU -Employment Policy: How Relevant is the Cultural Sector. Trends in North Rhine-Westphalia“, *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999a, 48-57.
- Söndermann, Michael, *Cultural Industries – A Sector with a Future. The Artists and the Cultural Industries Markets. A Sector Analysis for the Arts and Cultural Industries with Focus on North Rhine-Westphalia*, Culture Concept GmbH NCC, Köln 1999b.

Staufer, Romana, *Kulturpolitik und Neue Technologien*, Linz 1998.

Steinert, Heinz, *Kulturindustrie*, Münster 1998.

Steirische Kulturinitiative, *Schafft Kultur neue Arbeit? Analysen, Praxis, Perspektiven*, Wien 2000.

Swanson, Gillian/ Wise, Patricia, *Going for Broke: Women's Participation in the Arts and Cultural Industries*, Griffith University Institute for Cultural Policy Studies, Brisbane 1994.

Tálos, Emmerich (ed.), *Atypische Beschäftigung: Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Europa, USA*, Wien 1999.

Throsby, David, "Cultural Policy and the Economy", *Economics of Artists and Arts Policy*, eds Heikkinen, Merja/ Koskinen, Tuulikki, Helsinki 1998, 3-7.

Towse, Ruth, *Singers in the Market Place: The Economics of the Singing Profession*, Oxford 1993.

Towse, Ruth, *The Economics of Artists' Labour Markets*, Arts Council of England, ACE Research Report no. 3, London 1996.

Trade Union Agreements and Employee Rights and their Impact on the Mobility of Artists/Performers and Employment in the European Community, Round Table at the Glasgow Conference on "Arts Without Frontiers", nicht veröffentl. MS, Glasgow 1990.

Travers, Tony/ Stokes, Eleanor/ Kleinmann, Mark, *The Arts and Cultural Industries in the London Economy*, London Arts Board, London 1997.

Università degli studi di Torino, Facoltà di Lettere e filosofia, *I lavori degli umanisti. Gli sbocchi professionali dei laureati della Facoltà di Lettere e filosofia dell'Università di Torino*, Turin 2000.

Varlaam, Andreas/ Walker, Adrian, *Freelance Employment and Training Needs: A Follow-up Survey on the 1994 Report*, s.l. 1998.

Vaz da Silva, Helena, *Report on the Situation and Role of Artists in the European Union, European Parliament Committee on Culture, Youth, Education and the Media*, (EP A4-0103/99) Strasbourg 1999.

Verband Österreichischer Film- und Videoproduzenten AAFP, *Der Milliarden-Effekt: Eine Konzept-Studie als Angebot an die österreichische Politik zur Entwicklung eines Filmstandortes Österreich*, Wien 1998.

Vitiello, Giuseppe, "Content and Distribution. Literature and the Electronic Challenge", *Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment*, eds Andrea Ellmeier/ Veronika Ratzenböck, Österreichische Kulturdocumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen, Bundeskanzleramt Kunstsektion, Wien 1999, 97-103.

Vobruba, Georg, *Alternativen zur Vollbeschäftigung*, Frankfurt/Main 2000.

Vogler-Ludwig, Kurt, *Medium-term Employment Forecast by EU Regions and Sectors of Industry*, Luxembourg 1994.

Volkart, Yvonne, "Lust und Widerstand: Mode und Kunst anders machen", *Das Phantom sucht seinen Mörder: Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie*, eds Justin Hoffmann/ Marion von Osten, Berlin 1999, 77-102.

Wagner, Bernd, *Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement in der Kultur: Kommentierte Auswahlbibliographie*, Kulturpolitische Gesellschaft e.V., Bonn 1999.

Warta, Katharina/ Knoll, Norbert/ Peneder, Michael, *Multimedia, Kultur und Konvergenz: Perspektiven einer Clusterbildung in Österreich*, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Österreichisches Forschungszentrum Seibersdorf, Wien 1997.

Wiesand, Andreas, "Germany: Employment in the cultural sector", *New Frontiers for Employment in Europe: the Heritage, the Arts and Communication as a Laboratory for New Ideas*, eds Carla Bodo/ Rod Fisher, Circle Publications no. 9, Rom 1997, 142-153.

Wynne, Derek, *The Culture Industry*, Aldershot 1992.

Zimmermann, Olaf/ Schulz, Gabriele, *Weiterbildung in künstlerischen und kulturellen Berufen*, Deutscher Kulturrat, Bonn 1999.