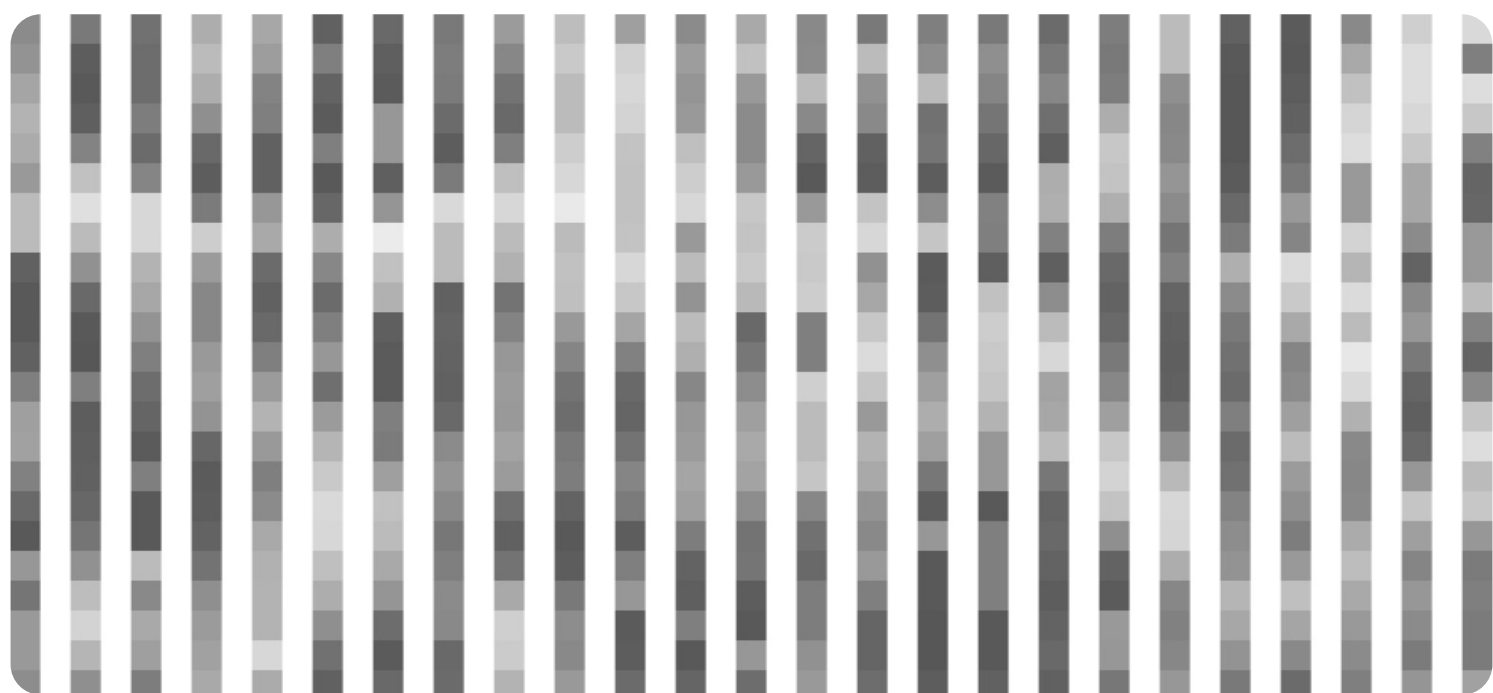


NEUE CHANCEN – ALTE RISKEN

IST GESCHLECHT ALS STRUKTURKATEGORIE IN DEN WIENER CREATIVE INDUSTRIES ÜBERHOLT?



BERICHT 1 2 3 4 5 **6** 7

Ulrike Papouschek
Sybille Reidl
Helene Schiffbänker

NEUE CHANCEN – ALTE RISKEN

IST GESCHLECHT ALS STRUKTURKATEGORIE IN DEN WIENER CREATIVE INDUSTRIES ÜBERHOLT?

BERICHT 1 2 3 4 5 **6** 7

Dr.ⁱⁿ Ulrike Papouschek, FORBA

Mag.^a Sybille Reidl, JR

Mag.^a Helene Schiffbänker, JR

Juli 2006

Alle Einzelberichte des Forschungsprojektes

NACHHALTIGE ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG IN WIENER CREATIVE INDUSTRIES

werden als pdf-Dokumente unter www.forba.at/kreativbranchen-wien zum Downloaden angeboten.

WISSENSCHAFTLICHES PROJEKTTEAM

FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Projektleitung)
Joanneum Research Forschungsgesellschaft GmbH, InTeReg Wien

IMPRESSUM

FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A – 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5
Email office@forba.at, www.forba.at

Covergestaltung © VWGRAFIK Mag. Valentin Walter

FÖRDERGEBER

Dieses Forschungsvorhaben wird vom Wiener Wissenschafts-,
Forschungs- und Technologiefonds (WWTF) im Rahmen des
“Science For Creative Industries Call 2003” gefördert.



Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds

INHALT

EINLEITUNG	1
<i>Alles neu in den Creative Industries?</i>	1
1. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BESCHÄFTIGUNG IN DEN WIENER CREATIVE INDUSTRIES	9
1.1. Aktuelle Beschäftigungssituation – Wo und wie arbeiten Frauen in den Creative Industries?	9
1.1.1. Motive für die Selbständigkeit.....	12
1.1.2. Führungsverantwortung.....	14
1.2. Merkmale geschlechtsspezifischer Segregation	15
1.2.1. Einkommen.....	15
1.2.2. Arbeitsinhalte.....	17
2. „... DAS TUN, WAS SPASS MACHT“: GENDERSPEZIFISCHE KARRIEREMUSTER IN DEN CREATIVE INDUSTRIES	21
2.1. Warum „Karriere“?	21
2.1.1. Forschungsinteresse	21
2.1.2. Karriere als Analysedimension	22
2.1.3. Karriere in den Creative Industries – spezifische Rahmenbedingungen.....	25
2.2. Qualitative Karriere-Elemente	26
2.2.1. Subjektives Karriereverständnis – was verstehen Sie unter „Karriere“?	27
2.2.2. Stellenwert der Karriere im Lebensverlauf	29
2.2.3. Genderspezifische Elemente der Karrieregestaltung.....	31
2.2.4. Karriereverlauf bisher und zukünftig.....	34

3.	<i>GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ARBEITSBELASTUNGEN UND IHRE BEWÄLTIGUNG IN DEN CREATIVE INDUSTRIES</i>	39
3.1.	<i>Geschlechtsspezifische Arbeitsbelastungen</i>	39
3.1.1.	<i>Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern in den Wiener Creative Industries</i>	40
3.2.	<i>Auswirkungen und Bewältigungsformen der Belastungen</i>	46
3.2.1.	<i>Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Arbeitsbelastungen in den Wiener Creative Industries</i>	48
3.2.2.	<i>Geschlechtsspezifische Bewältigung von Arbeitsbelastungen</i>	49
3.2.3.	<i>Geschlechtsspezifische Unterstützungsmöglichkeiten</i>	50
4.	<i>VERSCHRÄNKUNG VON ERWERBSARBEIT UND PRIVATLEBEN IN DEN CREATIVE INDUSTRIES</i>	53
4.1.	<i>Grenzverschiebungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben?</i>	53
4.1.1.	<i>Flexibler Umgang dominiert</i>	54
4.2.	<i>Singles, egalitäre Partnerschaften oder doch der „modernisierte Familienernährer“? – Geschlechterarrangements in den Creative Industries</i>	58
4.2.1.	<i>Keine Dominanz von Singles, Partnerschaften überwiegen</i>	59
4.2.2.	<i>Vom Ernährermodell zu egalitären Arrangements?</i>	60
	<i>ZUSAMMENFASSUNG</i>	67
	<i>LITERATUR</i>	73

TABELLENVERZEICHNIS

<i>Tabelle 1:</i>	<i>Eckdaten der InterviewpartnerInnen</i>	7
<i>Tabelle 2:</i>	<i>Beschäftigte österreichweit nach Subbereichen und Geschlecht</i>	9
<i>Tabelle 3:</i>	<i>Beschäftigungsform nach Subbereich und Geschlecht in % (n = 910)</i>	11
<i>Tabelle 4:</i>	<i>Typen berufsbiographischer Orientierung</i>	25
<i>Tabelle 5:</i>	<i>Dauer des derzeitigen Arbeitsverhältnisses</i>	35
<i>Tabelle 6:</i>	<i>Karriereverlauf erfolgte nach eigenen Vorstellungen*</i>	35
<i>Tabelle 7:</i>	<i>Bisherige und zukünftige positive Karriereentwicklung</i>	37

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<i>Abbildung 1:</i>	<i>Geschlechterverteilung nach Branchen – Vergleich Quantitative Erhebung (QE) und Arbeitsstättenzählung (ASZ)</i>	5
<i>Abbildung 2:</i>	<i>Unselbständig Beschäftigte und BetriebsinhaberInnen nach Bereichen und Geschlecht</i>	10
<i>Abbildung 3:</i>	<i>ArbeitgeberInnen, Angestellte und Alleinselbständige/PatchworkerInnen nach Subsektoren und Geschlecht (n=910)</i>	11
<i>Abbildung 4:</i>	<i>Anteil der Personen, die selbständig sind/waren nach Subbereichen und Geschlecht (n = 573)</i>	12
<i>Abbildung 5:</i>	<i>Vereinbarkeit von Arbeit und Leben als ausschlaggebendes* Motiv für Selbständigkeit</i>	13
<i>Abbildung 6:</i>	<i>Leitungsaufgaben in % der Tätigkeit nach Geschlecht (n=910)</i>	14
<i>Abbildung 7:</i>	<i>Anzahl der unterstellten Personen von Befragten mit Leitungsaufgaben nach Geschlecht (n=703)</i>	15
<i>Abbildung 8:</i>	<i>Anteile von Frauen und Männern, die mehr als 18.000 € netto pro Jahr verdienen nach Subsektoren (n= 820)</i>	16
<i>Abbildung 9:</i>	<i>Anteil von Personen, bei denen technische Tätigkeit über 50% ausmachen, nach Subsektoren</i>	18
<i>Abbildung 10:</i>	<i>Geschlechtsverteilung in verschiedenen Bereichen von Design/Grafik Mode (n=109)</i>	19
<i>Abbildung 11:</i>	<i>Geschlechtsverteilung in verschiedenen Bereichen von Film/Rundfunk/Video (n=206)</i>	19
<i>Abbildung 12:</i>	<i>„... ab 40, 50 Jahren wird es sehr eng in unserem Arbeitsfeld“</i>	36
<i>Abbildung 13:</i>	<i>Unterstützungsmöglichkeiten nach Geschlecht und nach Elternschaft</i>	51

EINLEITUNG

Alles neu in den Creative Industries?

Den Creative Industries – im Folgenden auch Kreativbereich genannt – wird in den letzten Jahren zunehmend gesellschaftliche und sozialwissenschaftliche Aufmerksamkeit zuteil. Begründet ist das einerseits durch das den Creative Industries zugeschriebene hohe Wachstumspotential und andererseits durch ihre Klassifizierung als „Wissensberufe“. Wissensberufe stehen nicht zuletzt seit der Verabschiedung der Lissabon Strategie der Europäischen Union, nach der sich Europa zum „dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ entwickeln soll, im Brennpunkt gesellschaftlicher und politischer Debatten um Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsentwicklung.

Diese Debatten finden ihren Niederschlag auch im sozialwissenschaftlichen Diskurs – allen voran in der Arbeitssoziologie. Dem Kreativbereich wird dabei innerhalb der Wissensberufe noch besondere Bedeutung zugeschrieben. So postulieren Haak/Schmid (2001) den Kreativbereich als Modell zukünftiger Arbeitswelt. Und nicht zufällig beschäftigten sich erste Studien zur empirischen Überprüfung der Entgrenzungsthese¹ vor allem mit der Medien- und Kulturindustrie (vgl. Mayer-Ahuja/Wolf 2005; Manske 2003; Henninger/Gottschall 2005). Freelancer in der Medien- und Computerbranche werden beispielsweise von Jurczyk und Voß (2000, 167) als exemplarisches Beispiel für den neu entstehenden Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers angesehen. Wesentliches Charakteristikum des „neuen Arbeitskraftunternehmers“ ist, dass als Auswirkung neuer Rationalisierungsstrategien (Erwerbs)Arbeit nicht mehr ständiger Kontrolle und durchgängiger Regulierung unterworfen ist und die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verschwimmen. Gottschall/Betzelt (2003) sprechen – aus erwerbssoziologischer Perspektive – von Medien- und Kulturberufen nicht nur als „VorreiterInnen“ neuer Erwerbsformen und neuer Formen von „Arbeit und Leben“, sondern benennen sie darüber hinaus als „Beispiel für eine Heterogenisierung von Erwerbsformen wie auch als Prototyp für ‚zukunftsfähige‘ Formen von Erwerbsarbeit für beide Geschlechter.“ (Gottschall/Betzelt 2003, 203).

Was zeichnet nun aber den Kreativbereich als Vorreiter aus? Auf welche Merkmale „zukünftiger Arbeitswelt“ wird dabei rekurriert? Der Kreativbereich ist eher kleinbetrieblich strukturiert mit hohen Anteilen von Selbständigen, die sich außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses bewegen. Er ist charakterisiert durch eine schwache institutionelle Einbettung und eine geringe „Prägekraft“ (Mayer-Ahuja/Wolf 2005, 64) so-

¹ Entgrenzung fungiert derzeit als „catchword“ (Mayer-Ahuja/Wolf 2005, 11), mit dem versucht wird, aktuelle Veränderungen in vielen Arbeitsfeldern zu umreißen. Mit Entgrenzung wird in der Regel bezeichnet, dass bisherige gesellschaftliche Standards und Normen der Erwerbsarbeit in ihrer Geltung geschwächt werden. Entgrenzung gilt als „leitende Tendenz der derzeitigen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse insgesamt ..., die potenziell alle sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit und Erwerb betrifft“ (Gottschall/Voß 2003, 18).

zialstaatlicher Steuerung. Der Qualifikationserwerb ist eher gering standardisiert, und es handelt sich um „ungeschützte Berufe“, die – beispielsweise im Unterschied zu den Professionen – mit anderen Berufsgruppen um dieselben Märkte konkurrieren. Dies hat für die Erwerbstätigen in diesem Bereich eine Individualisierung von Marktrisiken bei einer gleichzeitig schwachen Marktposition zur Folge (vgl. Betzelt/Gottschall 2004). Schwach sind auch die über Großverbände regulierten industriellen Beziehungen. Der Kreativbereich ist weiters durch hohe Frauenanteile und einen hohen Akademisierungsgrad charakterisiert, wobei sich auch in diesem Feld branchenspezifische Unterschiede zeigen. Und es finden sich „kreative und wissensintensive Arbeitsarten“, „was sich nach üblichen Einschätzungen in Selbstorganisation und eine enge Verschränkung von Arbeit und Privatleben übersetzen sollte“ (Mayer-Ahuja/Wolf 2005, 64).

Der Kreativsektor gilt also aufgrund seiner flexiblen und heterogenen Erwerbsstrukturen und der relativ geringen Geschlechtersegregation als Prototyp für „„zukunftsfähige“ Formen von Erwerbsarbeit für beide Geschlechter“ (Gottschall/Betzelt 2003, 203).

Hochqualifizierte Erwerbstätigenbereiche, im Besonderen die Creative Industries, werden häufig herangezogen, wenn es gilt, Verschiebungen von bekannten Mustern geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zu beschreiben. Um welche Verschiebungen handelt es sich dabei? Tradierte Klischees von Frauen- und Männerarbeit werden zunehmend brüchig. Das – bislang für Männer gültige – Normalarbeitsverhältnis beginnt an Geltungskraft zu verlieren. Frauen erschließen sich Tätigkeitsfelder, die ihnen früher kaum zugänglich waren. Tendenzen der „Feminisierung“ männlicher Erwerbsbiografien – wie bspw. die zunehmende Verbreitung von Patchworkbiografien auch bei Männern – kreuzen sich mit der „Maskulinisierung“ weiblicher Erwerbsbiografien – wie die Zunahme „strategischer Lebensführung“ bei Frauen, mit dem Beruf als Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung (vgl. Kurz-Scherf et al. 2003). Folgt man neuen Untersuchungen, ist gerade im weiten Feld der Creative Industries diese Entwicklung besonders stark fortgeschritten (vgl. Krings 2003; Betzelt 2003). Dazu gehört natürlich auch, dass die mit dem Wandel von Arbeit einhergehenden Risiken (wie z.B. geringe soziale Absicherung) und Chancen (wie etwa hohe Autonomie in der Arbeit) beide Geschlechter betreffen.

Gleichzeitig bedeuten diese Verschiebungen aber nicht, dass sich die geschlechtsspezifische Konstituierung von Arbeit und Arbeitsmarkt auflöst. Tradierte Geschlechterkonstellationen reproduzieren sich neu. So zeigen Untersuchungen in qualifizierten Berufen, dass Chancen zur Integration und Mitgestaltung von Frauen in Berufsfeldern, die sich neu etablieren, größer sein können als in Professionen mit einer langen Tradition im Ausschluss von Frauen. Zum anderen ist aber deutlich geworden, dass auch in relativ neuen Berufsfeldern schon früh Institutionalisierungsprozesse einsetzen, die in neuer Weise – durch „scheinbar horizontale“ geschlechtliche Aufteilung von Arbeits- und Tätigkeitsfeldern innerhalb von Berufen, die sich jedoch bei genauerem Blick als berufsinterne Hierarchisierung entlang der Trennlinie Geschlecht erweisen – wieder die Ausschließung von Frauen aus bestimmten Kernbereichen einleiten, wie beispielsweise im IT-Sektor (vgl. Wetterer 2002; Ben Ruiz 2004). Bisher vorliegende Befunde aus den Wiener Kreativbranchen deuten in die gleiche Richtung.

Der vorliegende Bericht geht nun anhand von vier Themenbereichen der Frage nach der Bedeutung von Geschlecht als Strukturierungsprinzip in den Creative Industries nach. Unser konzeptioneller Ausgangspunkt ist die geschlechtliche Verfasstheit von Arbeit.² Da ist die geschlechtliche Arbeitsteilung, da sind die Benachteiligungen der Frauen in der Erwerbsarbeit³ und da ist schließlich ein System von gesellschaftlichen Institutionen, staatlichen Regelungen und sozialer Absicherung, das die traditionelle, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zum Ausgangspunkt nimmt und dadurch verstärkt.⁴ Dieser Ausgangspunkt impliziert, dass die Frage nach der Bedeutung der Strukturierungskategorie Geschlecht in den Creative Industries nicht nur aus der Perspektive der Erwerbsarbeit betrachtet werden darf. Sie ist auch hinsichtlich ihrer Bedeutung für die geschlechtliche Arbeitsteilung im Privaten (und mit staatlichen Regelungen) in Zusammenhang zu bringen. Andernfalls werden die Analysen dem geschlechtsspezifisch (und -hierarchisch) strukturierten Zusammenhang von Arbeit und Leben nicht gerecht.

Die Themenbereiche des vorliegenden Berichts orientieren sich an diesem konzeptionellen Ausgangspunkt. Gleichzeitig fließen jedoch auch geschlechtsspezifische Auffälligkeiten der bisherigen Befunde in die Strukturierung ein. Und nicht zuletzt fokussieren wir auf Themen, die für eine Bewertung der Nachhaltigkeit in den Creative Industries von wesentlicher Bedeutung sind.

In Kapitel 1 wird die aktuelle Arbeitssituation von Frauen in den Wiener Creative Industries beschrieben, was im Vergleich zur Situation von Männern erfolgt. Dabei geht es sowohl um Faktoren, die für die horizontale Segregation verantwortlich sind (etwa die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeitsinhalten innerhalb der Beschäftigungsbereiche) wie auch um Merkmale vertikaler Segregation (Einkommensverteilung, Übernahme von Leitungspositionen etc.). Gerade diese sind von spezifischer Relevanz für die Ausbildung von Erwerbsverläufen, die den Fokus von Kapitel 2 darstellen. In Kapitel 2 wird analysiert, wie sich die Karrierevorstellungen von Frauen und Männern unterscheiden und wie dauerhaft bzw. nachhaltig ihr beruflicher Werdegang in den Wiener Creative Industries verläuft. Aufgrund der Besonderheiten in der Unternehmens- bzw. Beschäftigungsstruktur der Creative Industries interessiert auch der Begriff „Karriere“ für sich bzw. die Frage, was von den Beschäftigten der einzelnen Subsektoren unter „Karriere“ verstanden wird.

² Darin dokumentiert sich ein Unterschied zu den bisher vorliegenden Berichten (1-5). Diese haben Geschlecht nicht ausgeklammert, sondern in unterschiedlicher Ausführlichkeit auf geschlechterdifferente Ergebnisse Bezug genommen. Im vorliegenden Bericht geht es indes um Schwerpunktsetzungen, d.h. Behandlung jener Fragestellungen, die für die Geschlechterverhältnisse in besonderem Maße spannend sind.

³ Diese liegen in einem im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten geringeren Einkommen, geringeren Aufstiegsmöglichkeiten, höheren Arbeitsmarktrisiken und höheren sozialen Risiken, Faktoren, die untrennbar mit der Segregation des Arbeitsmarkts verbunden sind.

⁴ Anders formuliert handelt es sich dabei um gesellschaftliche (Ungleichheits)Verteilungsrelationen auf drei Ebenen oder Feldern (Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsstaat sowie Ehe und Familie), die miteinander verschränkt und geschlechtlich strukturiert sind. Veränderungen auf diesen Ebenen – wie sie in den letzten Jahren stattgefunden haben – beeinflussen und verstärken einander mitunter wechselseitig.

Der dritte Schwerpunkt liegt auf Belastungen, Bewältigungsstrategien und Ressourcen zum Umgang mit diesen Belastungen. Zunächst werden verschiedene Belastungsformen daraufhin betrachtet, ob sich abseits der Doppelbelastung von in den Creative Industries tätigen Müttern Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen. Außerdem stellt sich die Frage, ob sich Belastungen auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken, nicht nur hinsichtlich Intensität, sondern auch hinsichtlich psychischer und physischer Dimension. Hier spielen Sozialisation und eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Körperwahrnehmung eine wesentliche Rolle. Und schließlich liegt ein zentraler Fokus dieses Schwerpunkts darauf, zu analysieren, ob Männer und Frauen Belastungen und ihre Konsequenzen unterschiedlich bewältigen – mittels eigener Coping-Strategien, aber auch durch Unterstützung aus ihrem beruflichen und sozialen Umfeld.

Der vierte Schwerpunkt beschäftigt sich mit der Verschränkung von Erwerbsarbeit und Privatleben in den Wiener Kreativbranchen. Dabei interessiert uns zunächst, welche Umgangsformen oder Strategien Erwerbstätige in den „Creative Industries“ gegenüber den Anforderungen der Erwerbsarbeit entwickeln. Werden sie unter dem Druck von Marktzwängen zu „Arbeitsmonaden“ (Jurczyk/Voß 2000), die alles der Erwerbsarbeit unterordnen? Oder gelingt es ihnen Spielräume zu nutzen und das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben „aktiv“ zu gestalten? Und nicht zuletzt: Zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in den Umgangsformen?

Wenn allerdings das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben „aktiv“ gestaltet werden muss, stellt sich die Frage, ob nicht auch etablierte Geschlechternormen, wie die geschlechtliche Arbeitsteilung, brüchig werden und sich dadurch Chancen für einen Wandel der Geschlechterverhältnisse ergeben. Daher liegt der Fokus des zweiten Abschnitts auf den partnerschaftlichen Arrangements unserer InterviewpartnerInnen. Sind sie stärker egalitär ausgerichtet oder dominiert nach wie vor eine modernisierte Variante des Ernährermodells? Differieren Arrangements zwischen kinderlosen Partnerschaften und Partnerschaften mit Kindern? Finden sich Unterschiede nach „Regulierungstypen“ oder nach Berufskulturen?

Datenquellen – Online-Befragung und Qualitative Interviews

Dem vorliegenden Bericht liegen zwei Datenquellen zugrunde: eine standardisierte Online-Befragung und qualitative Interviews.

An der Online-Befragung zur Arbeits- und Lebenssituation von Beschäftigten in den ausgewählten Creative Industries-Bereichen Architektur, Design/Grafik/Mode, Film/Rundfunk/Video, Software/Multimedia/Internet und Werbung haben 935 Personen teilgenommen, ein Drittel der Befragten sind Frauen, zwei Drittel Männer (siehe genauer Reidl/Steyer 2006). 40% der Befragten sind zwischen 36 und 45 Jahre alt, 33% zwischen 26 und 35 und 16% zwischen 46 und 55. Knapp die Hälfte der befragten Personen (46,5%) ist ausschließlich als SelbständigeR oder UnternehmerIn tätig. Über ein Viertel ist in einem Anstellungsverhältnis (befristet oder unbefristet) beschäftigt. 17% der Befragten geben an, mehrere Beschäftigungsverhältnisse zu haben, darunter aber kein Anstellungsverhältnis – hierbei handelt es sich größtenteils um UnternehmerIn-

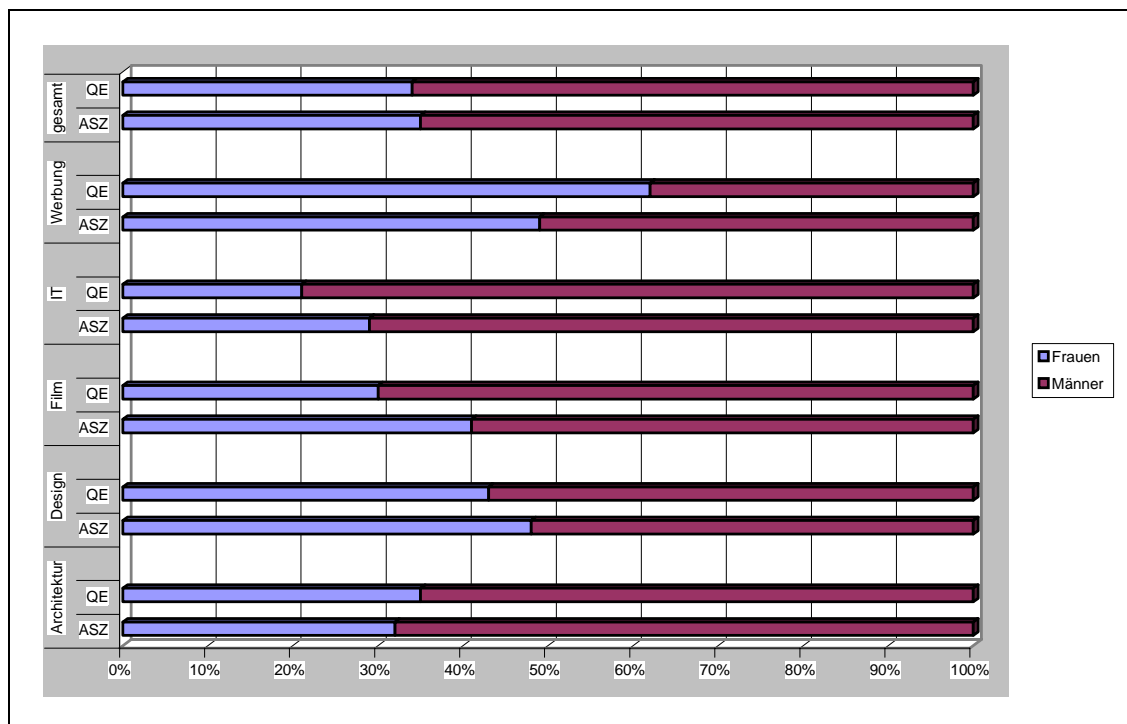
nen, die neben ihrem Unternehmen auch freiberuflich tätig sind. 7% gehen neben einer Festanstellung noch weiteren Beschäftigungen nach, sind also freiberuflich tätig oder haben ein Unternehmen.

Laut Arbeitsstättenzählung liegt der Frauenanteil in den fünf untersuchten Feldern der Creative Industries bei 35%. Die Fragebogenerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Nachhaltige Erwerbsarbeit in Wiener Creative Industries“ kommt mit 34% auf einen ähnlichen Prozentsatz (allerdings ohne Anspruch auf Repräsentativität). Die folgende Abbildung zeigt eine Gegenüberstellung der Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Branchen in beiden Datenquellen. Durch die Befragung im Forschungsprojekt konnten vor allem überdurchschnittlich viele Frauen in der Werbung erreicht werden. Im Bereich Film/Rundfunk/Video und im IT Bereich wurden hingegen überdurchschnittlich viele Männer erreicht. Für den Filmbereich gilt: Außerhalb des ORF ist der Frauenanteil mit 34% durchschnittlich, für den ORF mit 26% unterdurchschnittlich.

Im Unterschied zur Arbeitsstättenzählung sind in die quantitative Erhebung auch WerkvertragnehmerInnen, neue Selbständige und freie DienstvertragnehmerInnen einbezogen. Dies führte jedoch nicht zu einem höheren Frauenanteil im Sample.

Insgesamt zeigt sich also, dass das Geschlechterverhältnis in der Werbung und in Design/Grafik/Mode annähernd ausgewogen ist, wohingegen der Frauenanteil im IT-Bereich unter einem Drittel liegt.

Abbildung 1: Geschlechterverteilung nach Branchen – Vergleich Quantitative Erhebung (QE) und Arbeitsstättenzählung (ASZ)



Eine Studie zu „Frauen in den österreichischen Public Relations“ (Zowack 2000) – d.h. einer Branche, die mit der Werbung verwandt ist bzw. sich mit ihr überschneidet – spricht sogar davon, dass in der österreichischen PR (ganz im internationalen Trend) Frauen bereits die Mehrheit stellen, sowohl in allen relevanten Ausbildungen (Studium der Kommunikationswissenschaften, Publizistik, diverse Lehrgänge) als auch im Berufsfeld selbst. Den Überhang von Männern im Berufsverband der PR, dem PRVA, erklärt sich die Autorin mit den Angaben zur Geschlechterverteilung in leitenden Positionen: 78 % der Männer gaben in einer Befragung an, in einer solchen zu arbeiten, jedoch nur 56 % der Frauen (Eichmann et al. 2005, 89).

Auch der Anteil der Frauen unter den ArchitekturabsolventInnen ist mit 43% bereits wesentlich höher als der Frauenanteil in der Branche insgesamt. Sich im Feld durchzusetzen fällt Frauen jedoch noch immer wesentlich schwerer als Männern.

Die zweite Datenquelle sind 55 qualitative Interviews zur Arbeits- und Lebenssituation in den Creative Industries-Bereichen Architektur, Design/Grafik/Mode, Film/Rundfunk/Video, Software/Multimedia/Internet und Werbung. Eine detaillierte Darstellung des Samples (und auch der einzelnen InterviewpartnerInnen) findet sich in Band 4 der Berichtsreihe des vorliegenden Projekts (Eichmann et al. 2006). Daher an dieser Stelle nur einige Eckdaten zu den InterviewpartnerInnen: 24 der 55 InterviewpartnerInnen sind Frauen, 31 Männer; 7 sind UnternehmerInnen, 21 sind selbständig (inkl. Werkverträge, freie Dienstverträge) und 23 weisen Anstellungsverhältnisse auf. Bei den restlichen Befragten finden sich mehrere Beschäftigungsformen: eine Kombination befristeter Anstellungen und Selbständigkeit. 31 der 55 InterviewpartnerInnen haben keine Kinder, 8 haben ein Kind, 12 zwei Kinder, drei mehr als zwei Kinder. Auch in diesem Sample finden sich – gleich der quantitativen Befragung – anteilig mehr Väter als Mütter. 17 InterviewpartnerInnen leben als „Singles“, die überwiegende Mehrheit in Partnerschaften. Rund die Hälfte ist zwischen 36 und 45 Jahren alt, knapp unter einem Drittel zwischen 26 und 35 Jahren (weitere Eckdaten siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Eckdaten der InterviewpartnerInnen

Variable	Ausprägung	Anzahl
Geschlecht	männlich	31
	weiblich	24
Alter	bis 30 Jahre	13
	31 bis 35 Jahre	9
	36 bis 40 Jahre	10
	41 bis 45 Jahre	18
	alter als 45 Jahre	5
Höchster Bildungsabschluss	Universität/Fachhochschule	32
	Matura	19
	unterhalb Maturaniveau (z.B. Lehrabschluss)	4
Lebensform	Partnerschaft	38
	Single	17
Anzahl Kinder	0	32
	1	8
	2	12
	3 oder mehr	3
Beschäftigtenstatus (im Haupterwerbsjob)	UnternehmerIn (ArbeitgeberIn)	7
	Selbständig tätig (+ WV, Fr. DV)	20
	Anstellungsverhältnis	24
	Selbständig und befristete Anstellungen (davon aktuell arbeitslos gemeldet)	4 (2)
Gesamte durchschnittliche Wochenarbeitszeit	bis zu 25 Stunden	1
	25 bis 40 Stunden	8
	40 bis 50 Stunden	27
	mehr als 50 Stunden	17
	stark schwankend	2
Nettojahreseinkommen	bis 18.000 Euro	10
	18.000 bis 24.000 Euro	14
	mehr als 24.000 Euro	26
	stark schwankend (tw. prekär)	5

1. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BESCHÄFTIGUNG IN DEN WIENER CREATIVE INDUSTRIES

Für die Darstellung der aktuellen Beschäftigungsform von Frauen und Männern gilt es folgende Fragen zu beantworten:

- Status quo: Wo arbeiten Sie?
- Arbeitsform: Wie arbeiten sie?
- Welche Dimensionen geschlechtsspezifischer Segregation zeigen sich?

1.1. Aktuelle Beschäftigungssituation – Wo und wie arbeiten Frauen in den Creative Industries?

Immer wieder wird in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion der künstlerisch-kreative Bereich als Beschäftigungsfeld für Frauen gesehen. Für die Beschäftigung in den Wiener Creative Industries zeigen sowohl die Gesamtdaten der Arbeitsstättenzählung als auch die Daten der im Rahmen des Projekts durchgeführten Online-Befragung ein anderes Bild: Die befragten Personen verteilen sich nach Frauen und Männern im Verhältnis 1:2, wobei es zwischen den Subbereichen deutliche Unterschiede gibt. So liegt der Frauenanteil in der Werbung mit 62% am höchsten, gefolgt von Design (43%), Architektur 35%, Film 30%; am geringsten sind Frauen mit 21% im Multimedia-Bereich vertreten.

Betrachtet man im Gegensatz dazu die österreichweite Gesamtbeschäftigung in den Creative Industries auf Basis der Arbeitsstättenzählung,⁵ wird auch dort deutlich, dass die 5 untersuchten Subbereiche *keine Beschäftigungsdomäne* von Frauen sind. Sehr wohl gilt dies jedoch für den Subbereich Design, im Werbebereich ist die Verteilung der Geschlechter ausgewogen.

Tabelle 2: Beschäftigte österreichweit nach Subbereichen und Geschlecht

	Besch. gesamt	davon Frauen	%	unselbst. Besch.	davon Frauen	%	Betr.-Inhaber	davon Frauen	%
Architektur	22.504	7.136	31,7	16.262	6.154	37,8	5.982	800	13,4
Design	21.612	14.268	66,0	18.282	12.797	70,0	3.322	1.399	42,1
Film	21.326	6.930	32,5	20.600	6.783	32,9	697	125	17,9
IT	23.686	6.941	29,3	20.187	6.502	32,2	3.431	387	11,3
Werbung	8.622	4.261	49,4	6.741	3.734	55,4	1.849	505	27,3
Gesamt	97.750	39.536	40,4	82.072	35.970	43,8	15.281	3.216	21,0

Quelle: Statistik Austria 2004: Arbeitsstättenzählung 2001, eigene Berechnungen.

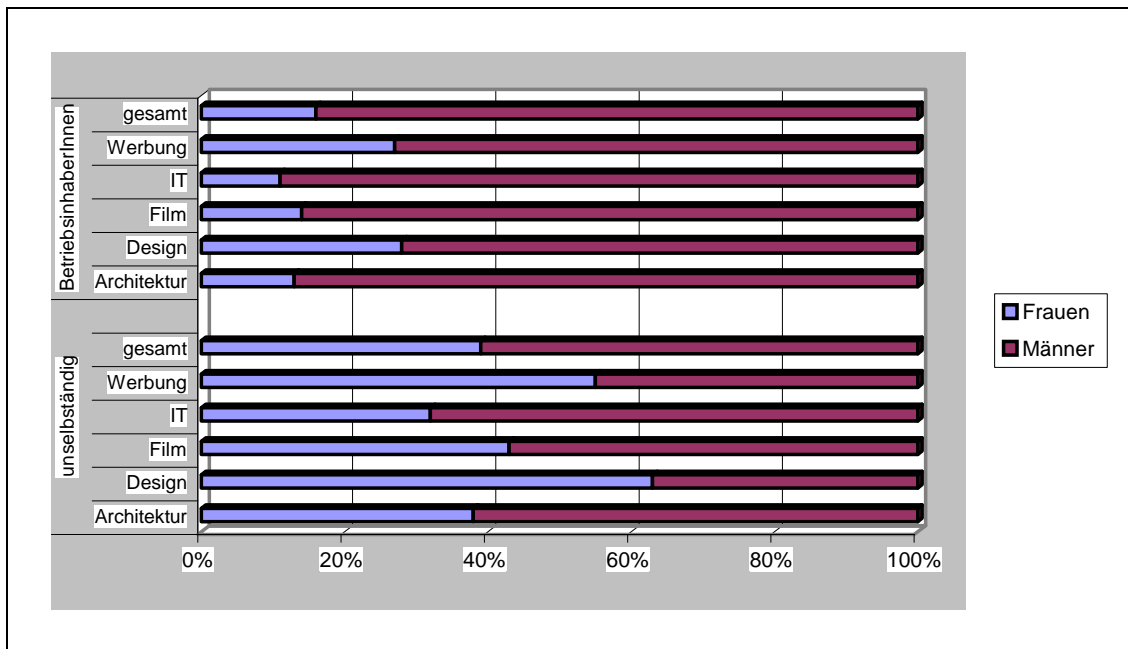
⁵ Diese Erhebung erstreckt sich über die gesamte österreichische Wirtschaft einschließlich der öffentlichen Verwaltung und liefert Daten über die Branchen- und Beschäftigtenstruktur.

Unterscheidet man die Beschäftigten in unselbständig Tätige und aktive (=tätige) BetriebsinhaberInnen, zeigen sich einige geschlechtsspezifische Auffälligkeiten:

Generell finden sich Frauen häufiger als Männer in einem Angestelltenverhältnis, vor allem in der Architektur und in der Werbung.

Frauen leiten seltener als Männer einen eigenen Betrieb; sie stellen nur 16% aller BetriebsinhaberInnen. Am ehesten leiten Frauen einen eigenen Betrieb im Designbereich, der sehr kleinbetrieblich strukturiert und in den meisten Fällen von einem geringen finanziellen Mitteleinsatz gekennzeichnet ist. Mit einem Anteil von 28% sind Frauen hier fast doppelt so häufig selbständig wie im Creative Industries-Durchschnitt. In der Werbung liegt ihr Anteil bei 27%, wenige Betriebsinhaberinnen gibt es im Multi-media- und im Architekturfeld (11% bzw. 13%).

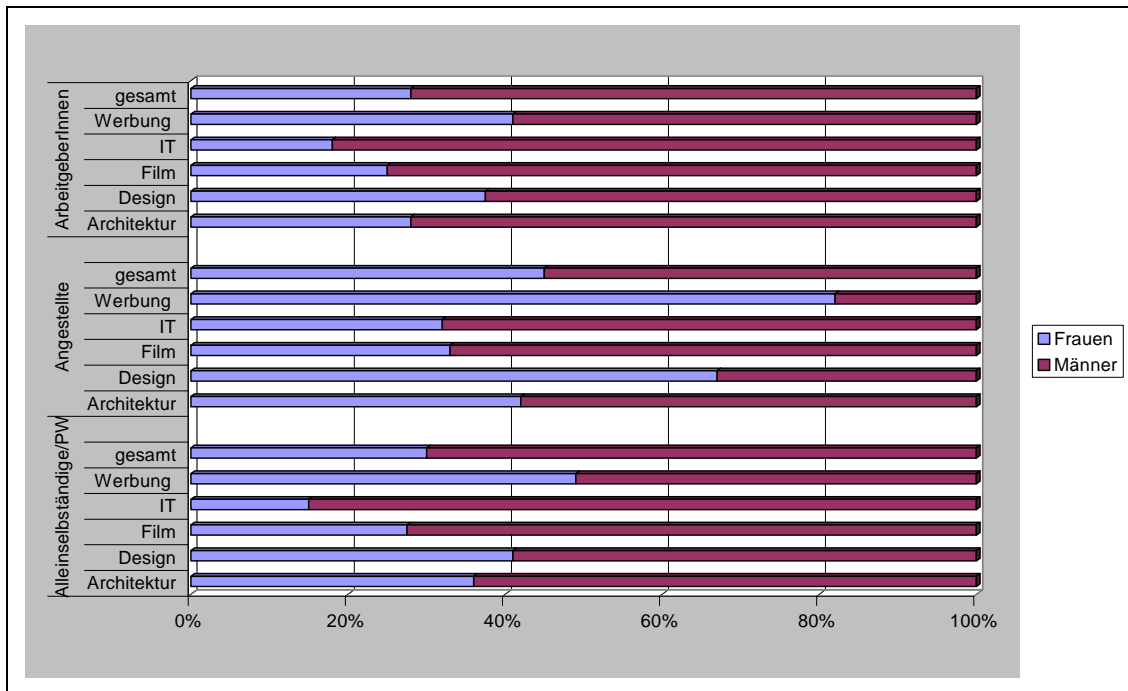
Abbildung 2: Unselbständig Beschäftigte und BetriebsinhaberInnen nach Bereichen und Geschlecht



Quelle: Arbeitsstättenzählung

Einen wichtigen Punkt für die Ausbildung von Karrieremustern stellt die aktuelle Beschäftigungsform dar. Im Vergleich zur Arbeitsstättenzählung sind in der durchgeführten Online-Befragung die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitsform geringer (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 3: ArbeitgeberInnen, Angestellte und Alleinselbständige/PatchworkerInnen⁶ nach Subsektoren und Geschlecht (n=910)



Der Status als Selbständige oder UnternehmerIn stellt eine typische Beschäftigungsform in den Creative Industries dar. Wie die folgende Tabelle verdeutlicht, zeigen sich diesbezüglich zwischen den Subbereichen hinsichtlich der Verteilung von Frauen und Männern deutliche Abweichungen:

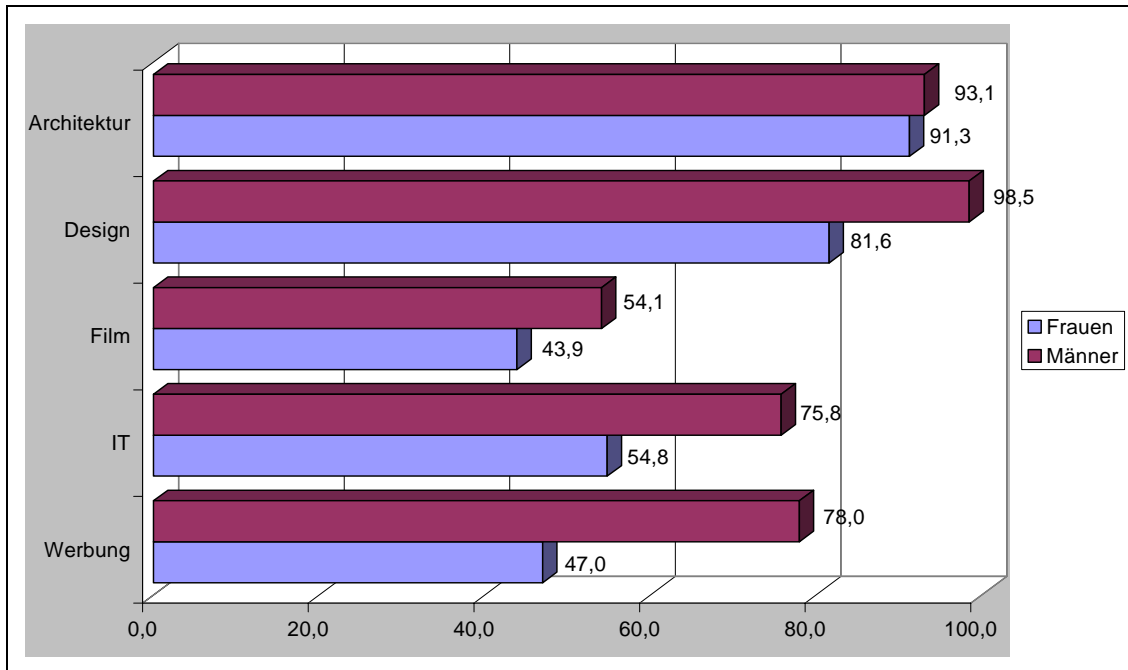
Tabelle 3: Beschäftigungsform nach Subbereich und Geschlecht in % (n = 910)

	UnternehmerInnen und Selbständige		Mehrere Beschäftigungsverhältnisse		Angestellt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Architektur	66,1	67,9	23,7	24,8	10,2	7,3
Design	51,0	67,6	30,6	26,5	18,4	5,9
Film	17,7	19,3	24,2	30,3	58,1	50,3
IT	26,2	39,3	19,7	30,3	54,1	30,3
Werbung	28,8	65,9	12,1	14,6	59,1	19,5

⁶ Darunter werden Beschäftigte mit mehreren (unselbständigen und/oder selbständigen) Beschäftigungsverhältnissen verstanden.

Unser Befragungssample zeigt, dass Frauen in allen Subsektoren eher angestellt sind als ihre männlichen Kollegen. Besonders groß ist der Unterschied im Sektor Werbung.

Abbildung 4: Anteil der Personen, die selbständig sind/waren nach Subbereichen und Geschlecht (n = 573)



Es zeigt sich weiters, dass die Selbständigkeitserfahrung eine ist, die vor allem im Designbereich vorkommt: Dort haben fast alle Männer und immerhin vier von fünf Frauen als Selbständige Erfahrung gesammelt. Auch in der Architektur ist der Anteil sehr hoch – sowohl bei Frauen wie bei Männern liegt er bei über 90%. Im Gegensatz zu dieser geschlechtsspezifischen Gleichverteilung zeigt das Diagramm auch, dass Selbständigkeit im Werbe- oder Multimediabereich eine männlich dominierte Beschäftigungsform ist.

Summiert über alle 5 Bereiche bedeutet das, dass 77% der Männer und 61% der Frauen selbständig sind oder waren! Insgesamt unterstreichen diese Ergebnisse die Bedeutung dieser Beschäftigungsform für die Creative Industries.

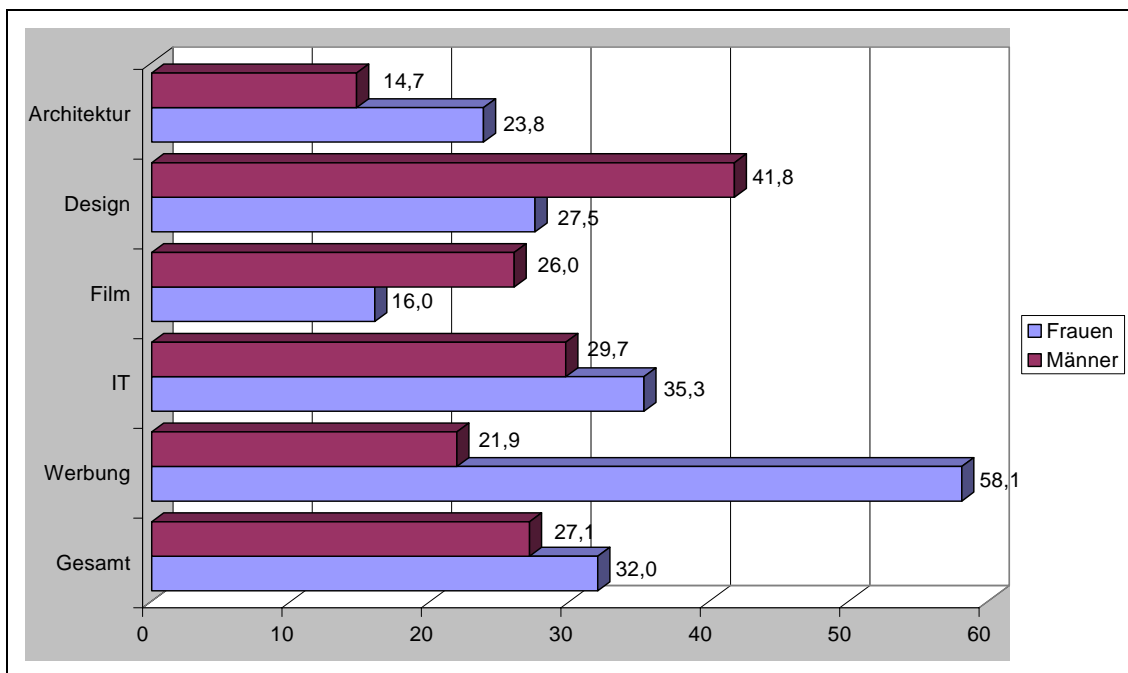
1.1.1. *Motive für die Selbständigkeit*

Frauen und Männer haben unterschiedliche Beweggründe, warum sie den Schritt in die Selbständigkeit wagen. Die Möglichkeit, ein höheres Einkommen zu erzielen spielt für Männer eine wichtigere Rolle als für Frauen. Für Frauen ist Selbständigkeit hingegen eine Möglichkeit, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, oder sie ist auch eher eine Alternative zur Arbeitslosigkeit.

Den wesentlichsten Grund für die Selbständigkeit stellt aber das Autonomiebedürfnis dar, wobei sich Frauen und Männer kaum unterscheiden: Für jeweils gut 50% der Frauen und Männer war das Autonomie-Bedürfnis der ausschlaggebende Grund für die Selbständigkeit, bei beiden Geschlechtern ist dieses bei den DesignerInnen am stärksten ausgeprägt (65% bei Frauen, 64% bei Männern).

Selbständigkeit als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben war hingegen vor allem für Frauen ein wesentliches Motiv: Wie aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist, deuten die diesbezüglichen Unterschiede zwischen den Subbereichen darauf hin, dass Selbständigkeit in sehr „subbereich-spezifischem“ Maß geeignet ist, die Vereinbarkeitsanforderung zu erfüllen. Deutlich mehr als die Hälfte aller selbständig tätigen Frauen in der Werbung haben die bessere Vereinbarkeit als ausschlaggebendes* Motiv für die Selbständigkeit bezeichnet. Bei Männern ist diese Option im Designbereich relevant. Als spannender Hinweis auf die (Un-)Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit in den Creative Industries und Familie darf gelten, dass 71% der Frauen in den Creative Industries keine betreuungspflichtigen Kinder haben, während der Anteil bei den Männern deutlich geringer ist.

Abbildung 5: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben als ausschlaggebendes* Motiv für Selbständigkeit



* Mögliche Antwortkategorien: ausschlaggebend, teils/teils, nicht ausschlaggebend.

In anderen Subbereichen hingegen ist Selbständigkeit eher ein Ausweg aus oder eine Option gegen die Arbeitslosigkeit: Insgesamt jede vierte selbständige Frau hat angegeben, dass das ausschlaggebende Motiv für die gewählte Selbständigkeit die Alternative zur Arbeitslosigkeit war. Am stärksten wurde dies von Frauen im Software- (32%) und im Filmbereich (32%) thematisiert. Im Vergleich dazu ist Arbeitslosigkeit bei Männern

kaum ein bedeutendes Argument für die Selbständigkeit (16%), nur im Film ist es relevanter (27%).

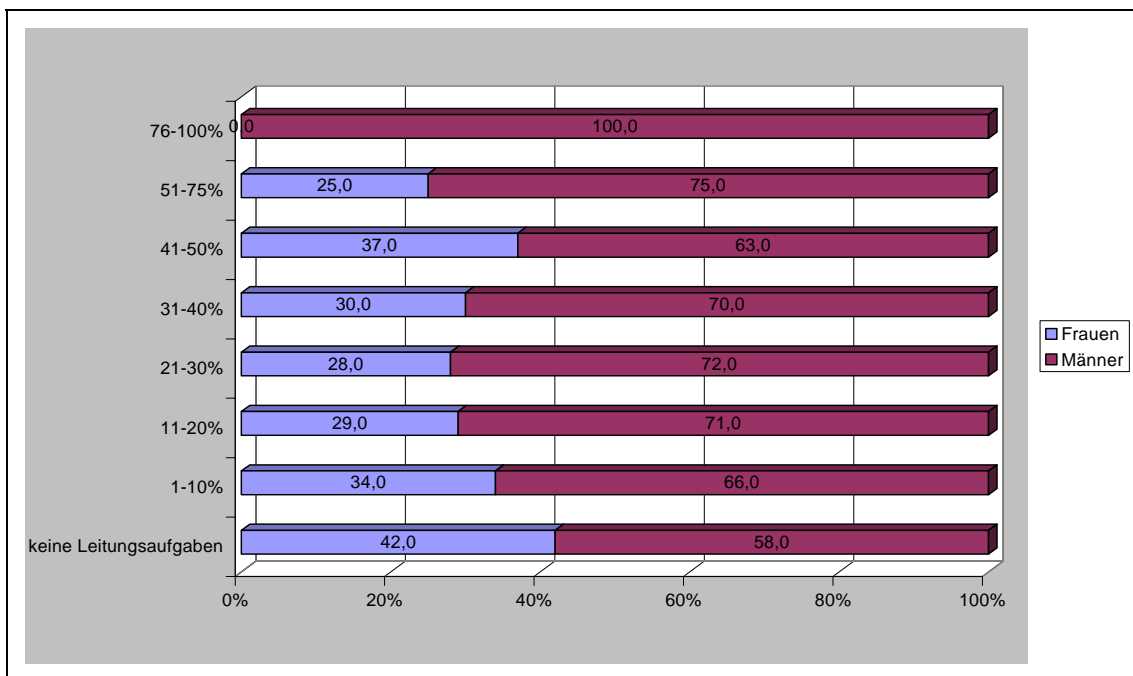
Hingegen ist ein erwartbares höheres Einkommen für Männer ein bedeutenderer Faktor bei der Entscheidung, selbständig zu werden als bei Frauen (18% vs. 9%) – generell über alle Kreativbranchen.

Nicht nur bei der Motivation, auch im Verlauf der Selbständigkeit zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: In der Anfangsphase der Selbständigkeit klagen Frauen deutlich häufiger als Männer über Schwierigkeiten bezüglich Verfügbarkeit finanzieller Mittel (68% vs. 59%), im Verlauf der Selbständigkeit berichten Frauen etwas häufiger als Männer von internen Konflikten.

1.1.2. Führungsverantwortung

Insgesamt geben drei Viertel der Befragten an, Leitungs- und Führungsaufgaben zu haben.⁷ Davon sind 31% Frauen, 69% sind Männer – damit entspricht diese Verteilung knapp der Gesamtverteilung des Samples. Betrachtet man das Ausmaß der Leitungstätigkeit an der Gesamttätigkeit, zeigt sich, dass der Frauenanteil tendenziell niedriger wird, je mehr der Aufgabenbereich ausschließlich Leitungsaufgaben umfasst: Dort, wo die Tätigkeit zu über 75% aus Führungs- und Leitungsaufgaben besteht, gibt es keine Frauen. Allerdings ist diese Gruppe sehr klein.

Abbildung 6: Leitungsaufgaben in % der Tätigkeit nach Geschlecht (n=910)

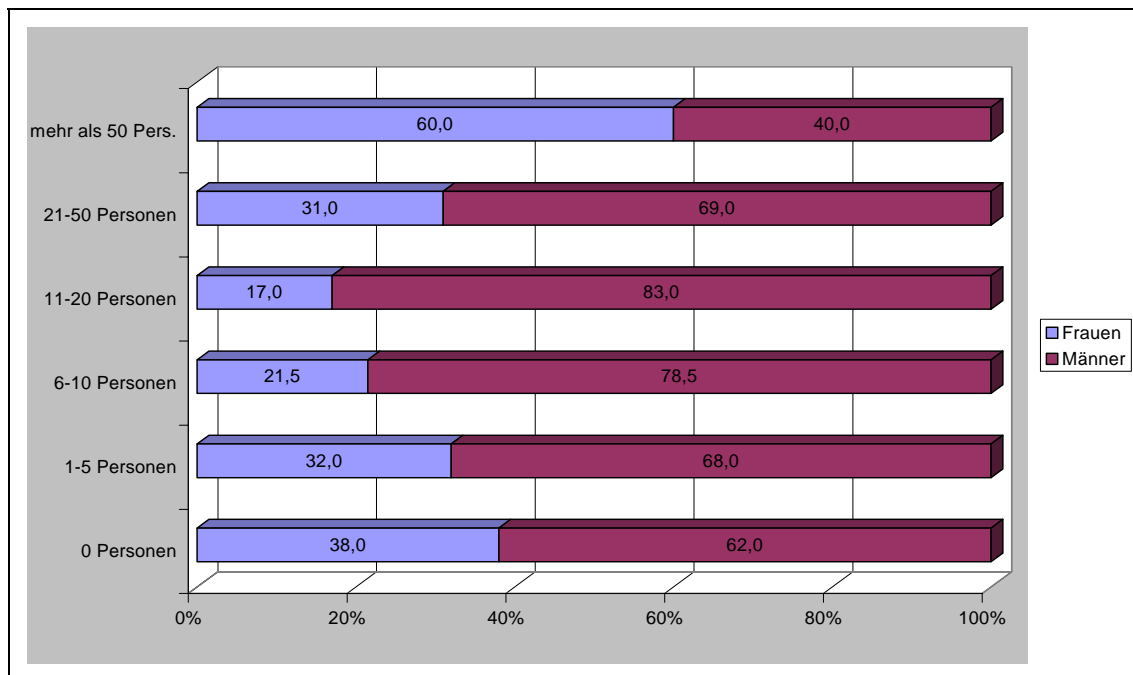


⁷ Dieser hohe Anteil erklärt sich vielleicht auch dadurch, dass Autonomie in der Kreativwirtschaft eine essenzielle Rolle spielt. Man will nicht geführt werden, sondern man leitet selbst, und sei es nur das Einpersonenunternehmen.

Sowohl beim größten Teil der Frauen als auch beim größten Teil der Männer macht der Führungsanteil 1-10% der Tätigkeit aus. Während jedoch die zweitgrößte Gruppe der Männer 11-20% Führungsanteil aufweist, ist die zweitgrößte Gruppe der Frauen jene, die überhaupt keine Führungsaufgaben hat.

Als Element vertikaler Segregation gilt die Übernahme von MitarbeiterInnen-Verantwortung; diese kann, muss aber nicht an formale Funktionen gebunden sein. Knapp die Hälfte der Befragten mit Leitungsaufgaben hat ein Team von 1-5 Personen unter sich. 12% haben keine „Untergebenen“, in dieser Gruppe sind Frauen etwas überrepräsentiert. Als empirische Randerscheinung einzustufen ist ihre Überrepräsentanz in der Gruppe mit mehr als 50 MitarbeiterInnen, denn dabei handelt es sich um eine sehr kleine Gruppe.

Abbildung 7: Anzahl der unterstellten Personen von Befragten mit Leitungsaufgaben nach Geschlecht (n=703)



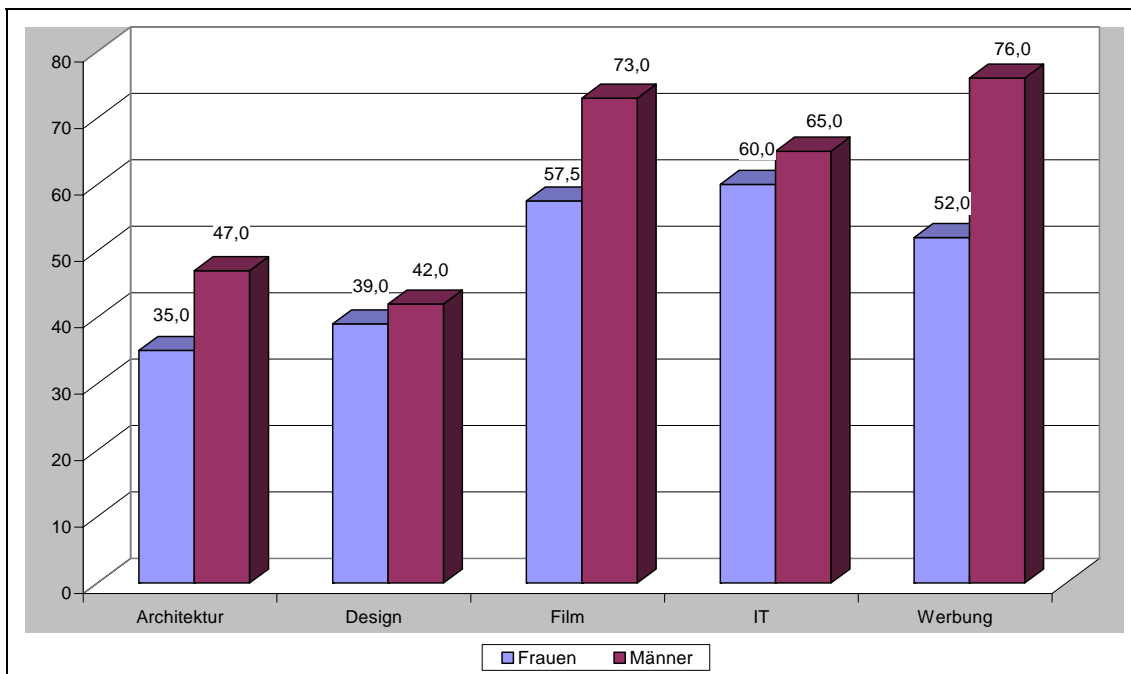
1.2. Merkmale geschlechtsspezifischer Segregation

1.2.1. Einkommen

Unterschiedliche Hierarchieebenen stellen eine Begründung für Einkommensdifferenzen dar, daneben hat jedoch eine Reihe anderer Faktoren erklärenden Charakter, wie etwa schlechtere Einstiegsgehälter und Gehaltsverhandlungen, betreuungsbedingte Berufsunterbrechungen, etc.

Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen gibt es auch in der Kreativwirtschaft. Während 60,5% der befragten Männer 2004 über mehr als 18.000 € netto (Jahreseinkommen) verfügten, sind es bei den Frauen nur 47%. Am größten ist die Diskrepanz im Spitzenverdienstbereich, wo lediglich 6% der weiblichen Befragten angaben, über ein Jahresnettoeinkommen über 36.000 € verfügt zu haben, während dies fast bei einem Viertel der männlichen Befragten (23,5%) der Fall war. Diese Einkommensunterschiede lassen sich auch nicht durch die Form des Beschäftigungsverhältnisses erklären, da Frauen gerade in der Gruppe der Angestellten stark vertreten sind und bei Angestellten in der Kreativwirtschaft liegt der mittlere Netto-Jahresverdienst zwischen 24.001–36.000 € und damit am höchsten, gefolgt von UnternehmerInnen und PatchworkerInnen mit Anstellung (18.001–24.000 €). Selbständige und PatchworkerInnen ohne Anstellung bilden mit 12.001–18.000 € netto jährlich das Schlusslicht. Auch das Ausbildungsniveau kann den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern nicht erklären: Die befragten Frauen haben nämlich im Schnitt ein etwas höheres Ausbildungsniveau als Männer. Inwieweit sich das Einkommen auf unterschiedliche Tätigkeiten von Frauen und Männern zurückführen lässt, konnte aufgrund der geringen Fallzahlen in den Gruppen nicht analysiert werden. Ein Einkommensvergleich nach Bereich und Geschlecht zeigt jedoch, dass Frauen überall weniger verdienen. Allerdings geht die Einkommensschere unterschiedlich weit auseinander, wie die folgende Abbildung zeigt:

Abbildung 8: Anteile von Frauen und Männern, die mehr als 18.000 € netto pro Jahr verdienen nach Subsektoren (n= 820)



Während die Einkommensunterschiede im Designbereich auf einem niedrigen Einkommensniveau eher gering ausfallen, sind sie in der Werbung auffallend hoch, im IT-Bereich hingegen überraschend niedrig.

Jeweils etwa ein Viertel der Frauen und Männer ist außerdem in Nebentätigkeit beschäftigt. Höhere Einkommen bekommen auch hier Männer. Bei den Transferleistungen zeigt sich, dass 27% der Frauen und 17% der Männer im Jahr 2004 solche in Anspruch genommen haben. Dieser Unterschied ergibt sich vermutlich aus einer häufigeren Inanspruchnahme des Kindergeldes durch Frauen. Bei beiden Geschlechtern betragen die Transferzahlungen beim Großteil nicht mehr als 6.000 €

1.2.2. *Arbeitsinhalte*

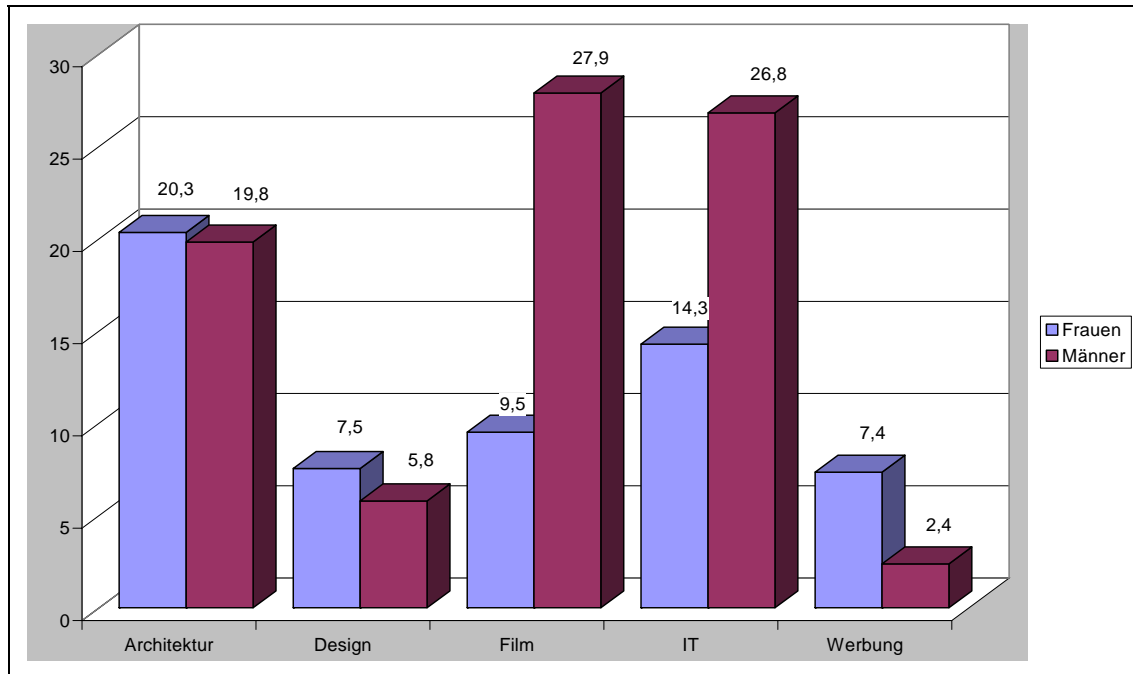
Auch in den Creative Industries ist eine deutliche horizontale Segregation zu verzeichnen. Diese zeigt sich sowohl in der Verteilung von Frauen und Männern nach Subbereichen als auch in der Art der Tätigkeiten. Frauen sind stärker in „künstlerisch/kreativen“ Feldern wie Design oder Werbung zu finden als im IT-Bereich, der stärker technikdominiert ist. Entsprechend sind auch die Tätigkeitsinhalte segregiert: Frauen arbeiten überdurchschnittlich kreativ und administrativ, wohingegen sich Männer stärker der technischen Umsetzung widmen.

Überraschend ist jedoch das Ergebnis hinsichtlich Führungs- und Leitungsaufgaben: bei Frauen und Männern zeigen sich diesbezüglich keinen wesentlichen Unterschiede.

Im Bereich Film fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Anteil der kreativen Tätigkeit auf, wobei die Frauen einen durchschnittlich wesentlich höheren Anteil kreativer Arbeiten erledigen. Ein gegensätzliches Bild findet sich im Bereich Werbung, als einzigem Bereich, in dem der Anteil der kreativen Tätigkeit mit durchschnittlich 33% an der Gesamttätigkeit bei den Männern den der Frauen mit durchschnittlich 27% deutlich übersteigt.

Auffällig sind die Unterschiede bei den technischen Tätigkeiten:

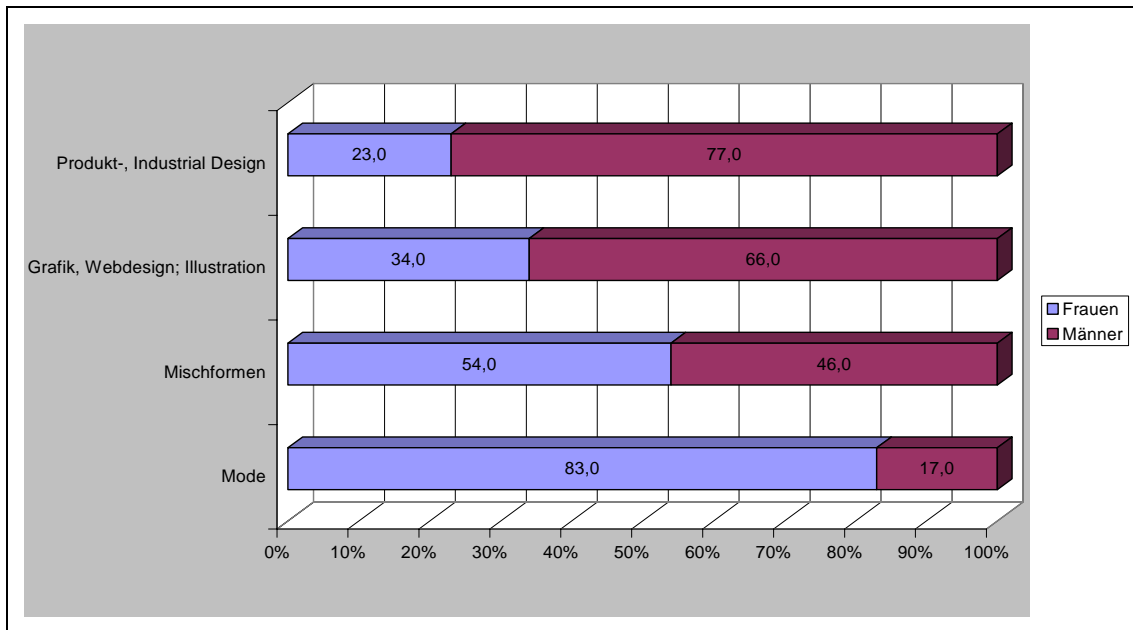
Abbildung 9: Anteil von Personen, bei denen technische Tätigkeit über 50% ausmachen, nach Subsektoren



Weniger abstrakt wird die horizontale Segregation innerhalb der Branchen, wenn man nach der genauen Tätigkeit fragt. In der Architektur arbeiten beispielsweise Frauen überdurchschnittlich häufig im architekturnahen Bereich – sie unterrichten Architektur an der Universität, sie organisieren Architekturausstellungen, sie machen Produktdesign – in der Gruppe „Nur-ArchitektIn“ sind sie hingegen seltener vertreten. Die Universität kann sich als Falle entpuppen, wenn sich Frauen entschließen, ausschließlich dort zu arbeiten, da der akademische Aufstieg in der Architektur stark an außerakademische berufliche Praxis gekoppelt ist.

Aber auch im Bereich Design/Grafik/Mode ist eine deutliche horizontale Segregation zwischen den Geschlechtern zu erkennen, wie die folgende Abbildung zeigt:

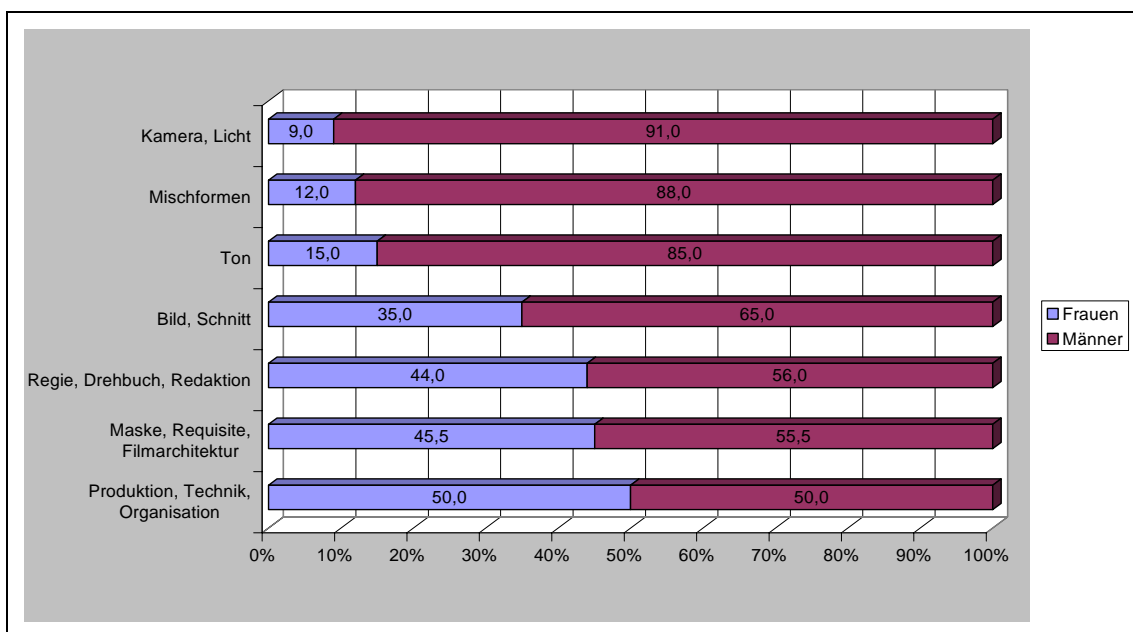
Abbildung 10: Geschlechtsverteilung in verschiedenen Bereichen von Design/Grafik Mode (n=109)



Während der Frauenanteil in Produkt- und Industrial Design nur bei einem Fünftel liegt, stellen die Frauen in der Mode mehr als vier Fünftel der Beschäftigten.

Auch im Film zeigt sich eine starke Segregation nach Tätigkeiten: So gibt es kaum Kamerafrauen, weder im ORF noch außerhalb.

Abbildung 11: Geschlechtsverteilung in verschiedenen Bereichen von Film/Rundfunk/Video (n=206)



Im IT-Bereich zeigt die Arbeitsstättenzählung, dass der Frauenanteil in der Kategorie Datenverarbeitungsdienste mit 37% gegenüber 29% bei Software-Entwicklung wesentlich höher ist (Eichmann et al. 2005, 5). Auch in der quantitativen Erhebung ist die Softwareentwicklung unter den IT-Tätigkeiten eine eindeutige Männerdomäne (90%!). Frauen sind hingegen überdurchschnittlich in gestalterischen Bereichen wie Webdesign und Content-Management oder in der KundInnenberatung und -betreuung tätig.

Auch in der Werbung sind Frauen wesentlich stärker kundInnenberatend tätig als Männer. In diesem Bereich der Kreativwirtschaft übernehmen die Männer allerdings stärker kreative Tätigkeiten (Grafik, Texten).

2. „... DAS TUN, WAS SPASS MACHT“: GENDERSPEZIFISCHE KARRIEREMUSTER IN DEN CREATIVE INDUSTRIES

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit beruflichen Positionen bzw. Perspektiven in den 5 ausgewählten Bereichen der Creative Industries in Wien, wobei Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Karriereerwartungen verglichen werden. Die Analyse mündet in den Versuch, Ähnlichkeiten in den Karriereverläufen zu erkennen und diese als Muster bzw. Typen zu beschreiben.

Um Karrieremuster identifizieren zu können, ist es wesentlich, die aktuelle Beschäftigungssituation als Ausgangslage für Karriereentwicklung zu kennen. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses, das durchschnittliche Einkommen, eine mögliche Führungsverantwortung etc. werden ebenso einbezogen wie die Verteilung der Tätigkeitsinhalte. Die damit beschriebene horizontale und vertikale Segregation (siehe Kap. 1 dieses Berichts) sind bestimmende Ausgangsvoraussetzungen für die Realisierung individueller Karriere-Perspektiven.

Neben dieser Ausgangssituation sind weiters qualitative Faktoren für die Entwicklung von Karriereoptionen und das generelle Verständnis von Karriere wesentlich. Auch die subjektive Bedeutung der Karriere im Lebensverlauf, die Zufriedenheit mit dem bisherigen Verlauf, die Motivation für die ausgewählte Tätigkeit sind relevante Faktoren für die Analyse geschlechtsspezifischer Karrierewege.

Dabei liegen den Karriereperspektiven in den Creative Industries besondere Gegebenheiten zugrunde, die in Kap. 2.1.3 beschrieben werden. Die Unternehmens- und Beschäftigungsstruktur in den Wiener Creative Industries sowie die spezifischen Motivationslagen der Kreativen stellen dabei besondere Voraussetzungen dar. Somit gilt es, die individuellen Vorstellungen von Karriere sowie deren Stellenwert im Leben zu analysieren und auf der Basis vorliegender Muster-/Typenbildung eine Systematisierung durchzuführen.

Einleitend wird in diesem Kapitel gezeigt, warum die Analyse geschlechtsspezifischer Karrierewege ein wichtiges Kapitel zur Verbesserung der Chancengleichheit darstellt.

Karriere wird in diesem Kapitel verstanden als *erfolgreiche Verwirklichung subjektiver berufsbezogener Perspektiven*, wobei die Erfolgskriterien individuell definiert werden.

2.1. Warum „Karriere“?

2.1.1. Forschungsinteresse

Karriere ist ein Begriff, der im Alltag häufig, aber wohl mit unterschiedlicher inhaltlicher Zuordnung verwendet wird. Im klassischen Verständnis wird mit *Karriere* ein formaler Aufstieg bzw. die Übernahme bestimmter Funktionen, meist verbunden mit

Führungsverantwortung und Einkommenszuwachsen, verstanden. Dieses Bild wird überwiegend von Männern vorgelebt. Für Frauen – so die Ausgangshypothese dieses Kapitels – ist es schwieriger, sich mit diesem klassischen Karrierebegriff zu identifizieren. Daher bleibt die Frage, was Frauen unter dem Begriff *Karriere* verstehen und wie wichtig die Verwirklichung ihrer individuellen Karriereorientierung für sie ist bzw. wie sie die Zufriedenheit mit dem bisherigen Verlauf einschätzen. Diese Betrachtungen werden im Folgenden für Frauen und Männer durchgeführt und verglichen. Damit soll in diesem Artikel der Frage nachgegangen werden, wo sich Unterschiede in den Karriereverläufen und -strategien bzw. im Karriereverständnis nach Geschlecht und Subbranche zeigen.

Von besonderem Interesse hinsichtlich Karriereverständnis ist das Analysefeld: Es darf vermutet werden, dass die Creative Industries allgemein/die Kreativen sich nicht allzu sehr am klassischen Karriereverständnis orientieren, sondern stärker von intrinsischen Motivationsfaktoren (Autonomiebestreben, Selbstverwirklichung, etc) geleitet sind. Doch auch diesbezüglich ist vor Verallgemeinerungen zu warnen, denn die 5 analysierten Subbranchen der Creative Industries sind sehr heterogen in ihrer Beschäftigungs- und Unternehmensstruktur, was sich auch in den Karriereverläufen niederschlagen könnte. Ziel des Kapitels ist es also nicht vorrangig, Karriereverläufe aufzuzeigen und zu verfolgen, sondern stärker auf qualitative Elemente, die die Gestaltung der Karrieren im Bereich der Kreativwirtschaft bestimmen, zu fokussieren. Mittels Karriereverständnis und -bedeutung wird versucht, in einem stark subjektorientierten Zugang mehr über die Karrierezugänge und -strategien von Frauen und Männer in den Wiener Creative Industries zu erfahren, um daraus möglicherweise Muster oder Typen zu identifizieren. Obwohl Fragen zu *Karriere* nur einen kleinen Teil der Interviews bzw. Online-Fragebogenerhebung bildeten, ermöglichen sie spannende Befunde. Diese Analyse ist jedoch von einigen analytisch-methodischen Herausforderungen begleitet:

- Wie schon angedeutet, geht es zentral um den Karrierebegriff, der allerdings in seinem klassischen Verständnis in Frage gestellt wird. Der Analysegegenstand hat also unklare Konturen. Dieser Schwierigkeit wird mit dem Versuch begegnet, qualitative Aspekte der Karriereentwicklung stärker in den Mittelpunkt zu rücken.
- Die Befragungen lieferten eine Momentaufnahme, während von einer Prozesshaftigkeit des Karriereverlaufs ausgegangen wird. Zu beachten ist auch, dass die Befragten an sehr unterschiedlichen Positionen in ihrem Karriereverlauf stehen. Teilweise werden Aussagen am Anfang der beruflichen Laufbahn getroffen, andere Befragte stehen irgendwo in der Mitte der beruflichen Etablierung oder haben bereits den Berufsausstieg vor sich.
- Frauen wie Männer sind jeweils heterogene Gruppen, die wir in dieser Analyse nicht weiter differenzieren können – mit Ausnahme der Unterscheidung nach Subbereichen.

2.1.2. *Karriere als Analysedimension*

Das Forschungs- wie auch das arbeitsmarkt- und sozialpolitische Interesse an der (geschlechtsspezifischen) Entwicklung von beruflichen Werdegängen begründet sich darin, dass die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit damit ebenso thematisiert

wird wie die berufliche Integration und die Muster privater Arbeitsteilung. In dieser Komplexität erfolgt die erfolgreiche Verwirklichung subjektiver berufsbezogener Perspektiven (= Karriere) in einem weiten Geflecht beeinflussender Faktoren: diese reichen von ökonomischen Strukturen (z.B. Arbeitsmarktsituation) über gesellschaftlichen Normen (z.B.: Wie viel soll eine gute Mutter arbeiten?) bis zu persönlichen Präferenzen (z.B. Zeitressourcen für Freizeitinteressen vs. Job).

Zugrunde liegt den (verbesserten) Karrierechancen von Frauen ihre steigende (hochqualifizierte) Erwerbstätigkeit ebenso wie das Qualifikationsniveau, das sie teilweise bereits als besser qualifiziert ausweist als Männer. Dennoch gelingt es Frauen nicht im entsprechenden Ausmaß, diese Chancen zu realisieren und in klassische Karriereposition zu übersetzen. Es bleibt die Frage nach dem *warum*, die auch beinhaltet, ob und wie weit die vorherrschenden Karrierevorstellungen für Frauen eine mangelnde Attraktivität aufweisen.

Karrierechancen werden realisiert vor dem Hintergrund der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Nur Entlastung bzw. Umverteilung von unbezahlter (Betreuungs- und Haus-)Arbeit ermöglicht die berufliche Etablierung und Verwirklichung persönlicher Karriereziele. Doch nur sehr langsam ändert sich in der Umverteilung der unbezahlten Arbeit etwas: Auch wenn Frauen in der bezahlten Erwerbsarbeit stärker vertreten sind, übernehmen Männer längst nicht im gleichen Ausmaß Reproduktionsarbeiten (Hausarbeit, Betreuungsverantwortung oder andere private Verpflichtungen). Damit wird die Zuschreibung der unbezahlten privaten Arbeit an Frauen erneut festgeschrieben (re-vergeschlechtlicht).

Wesentliche Veränderungen, die die geschlechtsspezifischen Karriereperspektiven beeinflussen, finden jedoch auf anderen Ebenen statt: Im Zuge globaler Veränderungen und zunehmender Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen ist die „Normalbiographie“ mit kontinuierlicher Beschäftigung in einem Unternehmen, die automatische Karriereperspektiven definiert, immer seltener anzutreffen. Damit geht ein Verschwinden „stabiler Karriereleitern“ einher. Die Planung beruflicher Perspektiven erfolgt also nicht mehr innerhalb eines Unternehmens, sondern individuell gebunden an die erwerbstätige Person, die *sich* und *nicht* die Identifikation mit dem Unternehmen ins Zentrum der Planung rückt. Damit entsteht ein Gestaltungsspielraum, der stärker an den Realitäten weiblicher Erwerbsbiographien angelehnt ist (diskontinuierliche Beschäftigung, flexible Arbeitszeit, abnehmende Bedeutung der Betriebszugehörigkeitsdauer, etc). Das Gestalten der eigenen Karrieremuster rückt stärker ins Zentrum, indem das Individuum nach der Verwirklichung der individuellen Perspektiven trachtet. Karriere wird nicht mehr als starr, an den Strukturen ausgerichtet begriffen, sondern als prozesshaft und gestaltbar („enacting the career“).

Gerade für die Creative Industries mit ihrer besonderen Beschäftigten- und Unternehmensstruktur ist die Frage der Karrieren-Gestaltbarkeit entlang individueller Interessen von spezifischem Interesse, insbesondere die Frage der geschlechtsspezifischen Unterschiede.

In der Literatur finden sich zahlreiche Versuche, die Karriereverläufe von Personen zu analysieren und zu Mustern oder Typen zusammenzufassen. Für den Bereich kreativ-künstlerischer Tätigkeiten sind solche Analysen jedoch kaum bekannt. Daher werden in der Folge einige Typenbildungen vorgestellt, die dann auf ihre Tauglichkeit für die Karrierebeschreibung von Personen in den 5 analysierten Creative Industries-Subsektoren geprüft werden.

Catherine Hakim (2000) hat auf der Basis von Makrodaten 3 „qualitativ“ verschiedenartige Typen von *erwerbstätigen Frauen* identifiziert:

- Typ 1 *self-made women*: Gruppe der hochengagierten Frauen mit guter Ausbildung, sie arbeiten meist in Vollzeitstellen und stellen die Karriere in den Lebensmittelpunkt.
- Typ 2 *grateful slaves*: Sie arbeiten mit weniger Karriereorientierung, haben verstärkt häuslich-mütterliche Neigung und arbeiten häufiger Teilzeit, die finanzielle Absicherung erfolgt durch den Ehemann.
- Typ 3 *drifters* (Ziellose) oder *adaptives* (Angepasste): Mittelgruppe mit unklaren beruflichen Perspektiven und unklarem Tätigkeitsbereich.

Für die Analyse der Karriere von Frauen in den Wiener Creative Industries scheint diese Klassifizierung zu grob; sie geht auf die spezifischen Motivationslagen für diese Art von Tätigkeiten nicht ein. Spannend scheint hingegen eine Arbeit, die sich stärker mit den unterschiedlichen Motivationsmomenten beschäftigt. Eine Studie von Baethge et al. (1995) konstatiert eine Bedeutungszunahme von Selbstverwirklichung und Dispositionsfreiräumen in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, auch bei Angestellten. Dies trifft auf die ersten drei der vier von Baethge et al. entwickelten „Karrieretypen“ zu (und damit auf über 70% aller untersuchten Angestellten):

- Typ 1 „Selbstentfaltungorientierung“ (*self-developer*): persönliche Sinnkriterien an die Arbeit angelegt, agieren aus innerem Leistungsantrieb.
- Typ 2 „Wissenschaftsorientierung“ (*professionals*): wichtig ist das „Ansehen“ ihrer Arbeit im Kontext des „Projekts“ technisch-wissenschaftlicher Innovation. Persönliche (wissenschaftliche) Entwicklungsmöglichkeit geht vor (formalem) Karriereinteresse.
- Typ 3 „Gestaltungsorientierung“: zeichnen sich durch Willen zur Gestaltung der Organisation unter Verwendung von Machtressourcen aus.
- Typ 4 „Statusorientierung“: beruflicher Erfolg bedeutet Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie, verbunden mit Machtzuwachs in Form erhöhter Weisungs- und Kontrollbefugnis.

Voß/Pongratz (2003) gehen in ihrer Analyse von Erwerbsperspektiven aus: Sie bilden Typen zur Beschreibung des Karriereverlaufs auf Basis berufsbiografischer Orientierungen⁸ und identifizieren hinsichtlich Karriere drei Orientierungstypen (teilweise inkl. Subtypen). Die Typen A und B sind für die Analyse der Karriereverläufe in den Creative Industries von Interesse, denn diese nehmen die Gestaltung ihrer Karriere

⁸ Entwickelt aus 60 Interviews im Industriebereich.

selbst in die Hand, streben eine gezielte Verbesserung von Erwerbschancen und beruflichem Status bei hoher Weiterbildungsbereitschaft an.

Tabelle 4: Typen berufsbiographischer Orientierung

Orientierungstyp	Subtyp	Beschreibung
A Autonomiegewinn		Va. Selbständige: wollen Selbstverwirklichung, hohes inhaltliches Interesse + Wunsch nach selbst bestimmten Auftragsbeziehungen, höhere Risikobereitschaft wie B
B Karriere-Ambition	Chancenoptimierung	Blick ist auf persönliche Chancen am überbetrieblichen Arbeitsmarkt gerichtet, häufig „Neues ausprobieren“/initiativ sein, spez. Qualifikationsprofil wichtig, Selbständigkeit als Option, aber nicht konkret verfolgt, denn: sichere Anstellung bevorzugt
	Laufbahnorientierung	Klassisch „Karriere machen“ als hierarchischen Aufstieg/Führungsperson: gezielte Strategie im Unternehmen. Leistungsbereitschaft unter Beweis stellen, hohe Loyalität
C Status-Arrangement	Anwartschaft	Streben nach höherer (formaler) Hierarchiestufe, ev. auch erst mittelfristig = Warteposition
	Abrundung/ „Vervollständigung“	Zufriedenheit mit aktueller beruflicher Situation: berufl. Ziele erreicht, keine Aufstiegsperspektiven, kaum bewusste Karriere-Planung
	Erhaltung	Aktueller Status muss gegen Bedrohungen aus eigenem Unternehmen verteidigt werden: z.B. höhere output-Erwartung

Quelle: Voß/Pongratz 2003, 89ff, eigene Darstellung.

2.1.3. *Karriere in den Creative Industries – spezifische Rahmenbedingungen*

Da es sich in den untersuchten Feldern in weiten Teilen um neuere Tätigkeitsinhalte handelt, kann die Hypothese aufgestellt werden, dass eine (historisch gewachsene) geschlechtsspezifische Arbeitsteilung noch nicht gegeben ist. Gleichzeitig ist der kreativ-künstlerische Bereich traditionell einer mit hoher Frauen-Erwerbsbeteiligung, was ebenfalls (positive) Implikationen für die Karrierechancen von Frauen vermuten lässt.

Der berufliche Werdegang ist in diesen kreativen Tätigkeitsfeldern von einigen spezifischen Rahmenbedingungen bestimmt, die bereits an anderen Stellen dieses Projekts sowie in aktuellen Publikationen beschreiben wurden (vgl. Reidl 2006; Kulturwirtschaftsbericht 1+2, etc.). Als typische Ausprägung der Beschäftigungssituation in den Wiener Creative Industries können beschrieben werden:

- kleinteilige Unternehmensstruktur: insgesamt, vor allem aber in einzelnen Subbranchen finden sich überdurchschnittlich viele Klein- und Kleinstunternehmen; häufig sind dies Ein-Personen-Unternehmen (EPU), die auch als Alleinselbständige bezeichnet werden.
- atypische und teilweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Teilweise sind die Beschäftigungsverhältnisse in den Creative Industries nicht existenzsichernd, was zu Nebenbeschäftigungen in verwandten (z.B. Lehre) oder auch ganz anderen Bereichen führt.

- hoher Selbständigenanteil: Selbständigkeit wird häufig als Option gesehen, um die eigenen inhaltlichen Vorstellungen realisieren zu können. Gleichzeitig fehlen in einzelnen Subbereichen auch angestellte Beschäftigungsmöglichkeiten weitgehend, vor allem im Designbereich.
- geringe Einkommenssicherheit bei hohem Ausbildungsniveau: Trotz hoher AkademikerInnenquote ist das Durchschnittseinkommen gering.

Auf der strukturellen Ebene sind die fehlenden Karriereperspektiven (keine Anstellungsmöglichkeiten, keine Aufstiegsmöglichkeiten bei Klein(st)-Unternehmen) wesentliche Motivatoren für die individuelle Karrieregestaltung. Daraus ergeben sich besondere Anforderungen an die Gestaltung von Karrieren. Wenn (Allein-) Selbständigkeit einen hohen Stellenwert bei der Realisierung der beruflichen Perspektiven hat, ist zu fragen, was Karriereentwicklung in diesem Kontext bedeutet. Ähnlich ist es bei den in diesen kreativen Subbranchen häufig vorkommenden Kleinunternehmen: Auch dort sind Karriereperspektiven im Form von Aufstiegsoptionen kaum möglich, die Beschäftigten müssen für sich spezifische Karriereschritte definieren (inhaltliche Ziele, Wechsel des Unternehmens, etc.). Diesbezüglich sind große Unterschiede zwischen den Subbranchen zu erwarten, weil auch die Unternehmensstruktur stark variiert, etwa zwischen Design und IT-Bereich (vgl. Reidl/Steyer 2006).

Daneben zeigen sich große Unterschiede in der Motivation für einen bestimmten beruflichen Werdegang. Diesbezüglich teilt sich die befragte Gruppe in einen eher intrinsisch-künstlerisch (= nicht materiell!) motivierten Teil (Architektur, Design, teilweise Film) und einen stärker „ökonomisch“ orientierten Flügel (vgl. Reidl/Steyer 2006). Vor diesem Hintergrund und angesichts der Heterogenität der Strukturen sowie der Befragten selbst stellt sich also die Frage, was Karriere in diesem Feld bedeutet.

2.2. *Qualitative Karriere-Elemente*

Darunter zu verstehen sind das subjektive Karriereverständnis, die Wichtigkeit, die der Verwirklichung dieser Perspektiven im Lebensalltag zukommt, sowie die Einschätzung der Zufriedenheit mit dem bisherigen Verlauf sowie einigen bestimmenden Elementen im Karriereverlauf.

Auf Basis dieser Faktoren kann dann der Versuch einer Bündelung in Form von Karrieremustern oder -typen erfolgen.

Hinsichtlich der Karriereperspektiven ist in besonderem Maß die Heterogenität der Subbranchen zu beachten. Während manche Subsektoren stärker eine formal-hierarchische Karriere mit entsprechenden formalen Positionen, Einkommenszuwächsen, etc. ermöglichen, liegt in anderen Beschäftigungsfeldern die Begründung für die Berufsentcheidung im Wunsch nach Selbstentfaltung, in der Verwirklichung des Autonomiebedürfnisses, also in einer intrinsisch motivierten Zugangsweise, sodass – obwohl die Einkommen niedrig und unsicher sind – die Tätigkeiten mit großem Engagement verfolgt werden.

2.2.1. *Subjektives Karriereverständnis – was verstehen Sie unter „Karriere“?*

Als Grundlage für die Auswahl bzw. Entwicklung von Handlungsstrategien zur Karrieregestaltung kann das individuelle Karriereverständnis dienen.

In der durchgeführten Analyse war es teilweise recht schwierig, das Karriereverständnis von der Karrieremotivation zu trennen, analytische Vermengungen sind nicht auszuschließen. Als wichtige Parameter für das individuelle Karriereverständnis gelten das Alter bzw. die Dauer der beruflichen Zugehörigkeit sowie der berufliche Status, also die momentane individuelle Verortung in der beruflichen Laufbahn.

Die Frage, was *Karriere* in diesem kreativen Arbeitsfeld bedeutet, ist auf der empirischen Ebene deshalb spannend, weil dazu kaum empirische Befunde (für die CI) vorliegen. Ein erstes Interesse gilt der Frage, wie weit dieser Begriff in den Creative Industries Bedeutung hat bzw. verstanden wird. Ist dieser Begriff gängig und attraktiv? Was verstehen die dort Tätigen darunter? Im Folgenden werden sechs verschiedene Karriereverständnis-Formen skizziert, wie sie aus den qualitativen Interviews entwickelt wurden. Sie geben Antwort auf die Frage, was jeweils unter Karriere verstanden wird.

- *Existenzielle Absicherung*

Es zeigt sich, dass der Gedanke an eine existenzielle Absicherung einerseits beim Berufseinstieg bzw. der beruflichen Etablierung eine bestimmende Größe ist: So meint der Grafiker Felix, sein Karriereziel sei es, von seiner künstlerischen Arbeit einmal leben können.

Die Frage der existenziellen Absicherung als Karriereziel wurde auch von jenen InterviewpartnerInnen formuliert, die bereits ein Unternehmen aufgebaut bzw. MitarbeiterInnen beschäftigt haben. Von Personen, die die Verantwortung für den Erfolg eines Unternehmens und der MitarbeiterInnen tragen, wird dieser ökonomische Karriere-Aspekt häufiger angesprochen. Jene, die als Alleinselbständige tätig sind, wünschen sich eine bessere Planbarkeit ihrer Arbeit und eine bessere Vorausschaubarkeit der finanziellen Situation. Dies gilt für die künstlerischen Subsektoren (Design, Film, Architektur) eher als im IT- und Werbebereich. Eine Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass alleinselbständige Frauen öfter fundamentale Existenzängste artikulieren und deren Überwindung als Karriereziel sehen.

- *Einkommen, Funktionsübernahme*

Eher vereinzelt wurde in den Interviews die Erreichung eines bestimmten finanziellen Ziels oder einer formalen Funktion als Verständnis von Karriere beschrieben. Diese Begriffe wurden eher verpackt in Aussagen hinsichtlich Optimierung der (materiellen) Lebensqualität: „So leben können wie ich will“ oder „sich das leisten können, was ich will“, etc. Ein einziger Mann sagt, dass Karriere für ihn bedeutet, *viel* Geld zu verdienen.

Karriere als Erreichen einer Formalposition (art direction, Abteilungsleitung, etc.) ist nur für Angestellte in größeren Unternehmen eine Option. Diese wird von Frauen

häufiger angestrebt als von Männern, auch weil sie sich beruflich eher in potenziellen Positionen befinden, die diese Möglichkeit eröffnen (angestellt und noch in keiner Führungsfunktion). Die Online-Befragung hat gezeigt, dass Frauen in jedem der 5 Subsektoren seltener in Führungspositionen tätig sind und damit auch weniger Verantwortung tragen.

- *Autonomie-Bedürfnis befriedigen & Spaß haben*

Häufig wird von den Befragten als Inbegriff der Karriere verstanden, *das tun zu können was man will*, also keine Vorgesetzten zu haben, die Order geben, oder anderweitig hinsichtlich der Wahl der Arbeitsinhalte und -methoden eingeschränkt zu sein. Auch für die Gestaltung der Arbeitszeit und die Ausrichtung der individuellen Qualitätsstandards etc. sollen die eigenen Kriterien gelten.

Das *Spaß haben* an der Arbeit wird häufig als Voraussetzung für längerfristiges kreatives Arbeiten gesehen. „Das arbeiten, was Freude macht“ wurde wiederholt als Inbegriff von Karriere beschrieben, sowohl von Frauen als auch von Männern.

- *inhaltliche und individuelle persönliche Ansprüche verwirklichen*

Eng mit dem vorigen Karrierebegriff verknüpft ist das Karriereverständnis, kreativ-schöpferisch tätig sein zu wollen bzw. an guten Inhalten zu arbeiten: Sind kreatives Arbeiten und gute Inhalte vorhanden, dann bedeutet dies Karriere. Dieses Verständnis wird speziell von Frauen formuliert. Die persönliche Weiterentwicklung bzw. das Nicht-Stehen-Bleiben wurden als wichtige Definition von Karriere formuliert. Wiederholt haben die Befragten angegeben, dass die Erfüllung der individuellen eigenen Ansprüche für sie Karriere bedeutet: Den jeweiligen Job gut zu machen, die – nicht näher spezifizierten – eigenen Ansprüche erfüllen, oder aber ganz konkrete persönliche Ziele erreichen: So formuliert eine Angestellte im IT-Bereich, für sie wäre es Karriere, in einer bestimmten community als Expertin anerkannt zu werden. Ein selbständiger Grafiker meint, dass seine Karriere erfolgreich wäre, sobald er einem ihm wichtigen, bis dahin unbekanntem Produkt zum Durchbruch verholfen hat.

Einige Personen haben – entsprechend ihrem Arbeitsfeld – sehr individuelle inhaltliche Angaben dazu gemacht, was Karriere für sie ist: Eine bestimmte Anzahl von Produkten verkaufen, ein gewisses künstlerisches Niveau erreichen, etc.

- *alle Lebensbereiche integrieren*

Ein spannendes Ergebnis betrifft die ganzheitliche Lebensauffassung: Etliche Befragte, verteilt über die 5 Subsektoren, geben an, dass die Integration der unterschiedlichen Lebensbereiche als erfolgreiche Karriere gesehen wird. So meint eine Architektin, Mutter von 2 Kindern, für sie ist Karriere „...alles, was *zum Leben gehört unter einen Hut bringen, denn berufliches Fortkommen ohne Familie ist keine Karriere*“ (Doris, 11).

Auch von Männern kommen Aussagen dieser Art, jedoch mit etwas anderer Nuancierung: Da geht es eher darum, das Privatleben nicht mit Beruflichem zu belasten und weniger um die Frage, ob diese Bereiche überhaupt vereinbar sind. Unabhängig vom Vorhanden-Sein von Kindern gibt es von beiden Geschlechtern die Einschätzung, dass berufliches Vorankommen ohne aktive Freizeit auf die Dauer nicht Erfolg versprechend ist.

- *(materiell) sorgenfreies Leben führen*

Eine idealisierte bzw. idealtypische Definition von Karriere betrifft die Vorstellung eines sorgenfreien Lebens ohne viel Arbeit, wo nur noch ein bisschen getan wird, was Spaß macht, die Arbeit aber nicht mehr den Lebensinhalt darstellt. Diese Karrierevorstellung wird ausschließlich von Männern beschrieben, und zwar sowohl von solchen, die aufgrund ihrer aktuellen Berufsposition noch weit davon entfernt sind, als auch von jenen, die schon nahe dran oder mitten drin sind: Letztere haben meist erfolgreich ein Unternehmen aufgebaut und eine gute finanzielle Absicherung erarbeitet. So bleibt Zeit für Muße, Kunstförderung, Reisen, etc.

Eine Hypothese hat sich nicht bestätigt: Wir hatten vermutet, dass es innerhalb des Feldes eine beachtliche Ablehnung des Karrierebegriffs geben würde, dass sich einige Befragte dagegen verwehren oder den Karrierebegriff in Frage stellen würden. In keinem Interview gab es diesbezügliche Vorbehalte: Der Begriff *Karriere* scheint also ein im Feld gängiger und akzeptierter zu sein.

2.2.2. Stellenwert der Karriere im Lebensverlauf

In den Interviews konnten folgende Muster identifiziert werden, die den Stellenwert von Karriere im Leben beschreiben:

- „Mal durchstarten“: diese Position wird von jenen vertreten, die sich beruflich zu etablieren trachten. Die Realisierung ihrer beruflichen und inhaltlichen Vorstellungen ist der Hauptfokus im Leben, dem die anderen Lebensbereiche untergeordnet werden. Auch wenn diese Position von beiden Geschlechtern gleichermaßen vertreten wird, ist die Äußerung eines Interviewpartners beachtlich: Er merkt an, dass es jetzt mal ums Karrieremachen gehe, *„und wenn das nix wird, kann ich noch immer Kinder haben“* (Albert).
- „Karriere zuerst und der Rest danach“: Eine verwandte Position, dass die Karriere zuerst und der Rest danach kommt, wird auch von jenem Unternehmertypus vertreten, der bereits erfolgreich ein Unternehmen aufgebaut hat und nun für dessen ökonomische Absicherung verantwortlich ist. Diese Karriereverläufe können als durchaus erfolgreich beschrieben werden. Allerdings bleibt wenig Zeit für Anderes (Familie, Freizeitaktivitäten), sodass sich diese Befragten als ausgelaugt beschreiben (Bruno, Erich).
- Familie/privat muss neben Karriere Platz haben
Diese Position wird sowohl prospektiv vertreten, also von Frauen und Männern, die noch keine Vereinbarkeitsthematik zu lösen haben, als auch von jenen, die gerade

„mitten drin“ sind. Die Erfahrung mit Unterbrechungen und die unterschiedlichen Zugänge zur Vereinbarkeitsthematik sind im nachfolgenden Kapitel beschrieben.

- „Karriere light“
Einzelne Befragte bewerten den momentanen Stellenwert ihrer Arbeit als gering. Keine anderen Karriereperspektiven vor Augen, haben sie sich in ihrem Job eingerichtet und wollen dort eine „ruhige Kugel“ schieben. Weil sie die Entlohnung als befriedigend erleben, wollen sie in dieser beruflichen Position solange bleiben, bis etwas Besseres in Sicht ist. Daher wird ihre Karriere als *Karriere light* bezeichnet.

Anzumerken bleibt, dass innerhalb einer Person auch widersprüchliche Ambitionen geäußert wurden, dass also die einzelnen Individuen nicht vollständig einer Ausprägung zugeordnet werden können, also im Lauf des Interviews durchaus deutliche Widersprüchlichkeiten aufgetreten sind.

Stellenwert von Karriere in Subsektoren

Die individuellen Präferenzen und Handlungsoptionen sind eingebettet in die Berufskultur bzw. den beruflichen „Habitus“, die im eigenen sozialen Umfeld Geltung haben: Die Vorstellungen und Orientierungen bei der Arbeit, die Ziele und Handlungsweisen orientieren sich an bzw. bedürfen einer Abstimmung mit dem Tun der Arbeitsumgebung. Daher ist es sinnvoll, den Stellenwert von Karriere zwischen den einzelnen Subsektoren zu vergleichen.

In der Architektur scheint der Karrierebegriff gängig und ein permanentes Thema, wohl auch, weil es in diesem Bereich sowohl formale Karrierepositionen zu besetzen als auch Möglichkeiten zu großen Prestige- sowie Einkommensakkumulationen gibt. Generell lässt sich sagen, dass die befragten Männer überwiegend stark karriereorientiert (eigenes Büro, berühmt werden) sind, während die interviewten Frauen eher das Muster aufweisen, in einem „Nebengleis“ ihren künstlerisch-kreativen Neigungen nachzugehen und die Architektur als Broterwerb zu betrachten. Bei Männern zeigt sich diese Ausdifferenzierung nicht.

Die im Film beschäftigten Männer sind mit ihrem beruflichen Werdegang überwiegend zufrieden, wohl auch, weil sie einen recht pragmatischen Zugang zu den strukturellen Herausforderungen dieses Bereichs entwickelt haben, indem sie unstete Arbeitszeiten etwa als Möglichkeit zur Vereinbarkeit beruflicher mit privaten Interessen sehen. Im Gegensatz dazu sind Frauen deutlich schlechter beruflich verankert, sie haben die Zielsetzung, eine Existenz sichernde Tätigkeit im Filmbereich zu finden, meist aufgegeben, und sich teilweise verwandte oder andere Tätigkeiten zur finanziellen Absicherung gesucht.

Deutliche Unterschiede in den Karrieremöglichkeiten zwischen Frauen und Männern zeigen sich auch in der Werbung: Einerseits werden die großen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede angesprochen, andererseits betonen sowohl Frauen als auch Männer, dass in der Werbung Karriere *und* Kind kaum möglich ist. Diese antizipierte Unvereinbarkeit mag auch der Grund dafür sein, dass Frauen, die im Werbebereich tätig sind, am häufigsten angeben, sich aufgrund der Vereinbarkeits-Thematik selbständig zu

machen. Eine weitere Sorge hinsichtlich der Karriereentwicklung betrifft das Alter: In keinem anderen Subsektor ist die Einschätzung, dass es „ab 40, 50 Jahren im eigenen Arbeitsfeld eng wird“, so ausgeprägt wie in der Werbung, bei Frauen ist diese Befürchtung noch deutlich stärker als bei Männern.

Im IT-Bereich überwiegt eine hohe Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf, wobei hier die sehr zielgerichtete Karriereplanung besonders auffällt (auch eine Folge der im IT-Sektor vorhandenen größeren Unternehmen). Vereinbarkeit mit privaten Anforderungen bzw. Kinder tauchen als Thema nicht auf, die befragten Frauen sind kinderlos.

Im Design sind fast alle selbständig beschäftigt, Beruf und Privatleben sind gerade für Alleinselbständige schwer zu trennen. Meist dominiert eine positive Grundhaltung bezüglich des eigenen Karriereverlaufs, auch wenn zuweilen angemerkt wird, dass der persönliche Einsatz dafür zu hoch ist und kaum noch Zeit lässt für das Leben außerhalb der beruflichen Tätigkeit.

2.2.3. *Genderspezifische Elemente der Karrieregestaltung*

In den qualitativen Interviews war es möglich, einige Dimensionen zu isolieren, die den Karriereverlauf nachhaltig beeinflussen und gestalten. Weil die Daten der quantitativen Erhebung überraschende Befunde liefern, aber einige Fragen offen lassen, wird auf Kinder als Element der Karrieregestaltung breiter eingegangen. Anschließend wird die Selbständigkeit als wichtiges Element der Gestaltung von Karriereverläufen genauer betrachtet, ehe einzelne Elemente struktureller Diskriminierung beleuchtet werden.

„Kinder“ als Element der Karrieregestaltung

Zwei Momente scheinen diesbezüglich für die Karrieregestaltung interessant: Die Frage, ob Kind ja oder nein, und wenn ja, wie die Vereinbarkeit mit beruflichen Tätigkeiten gestaltet wird.

▪ Kind/er ja oder nein?

Kinder werden als sehr bestimmendes Element der geschlechtsspezifischen Karriereentwicklung erlebt: Dass von den über 900 Befragten nur knapp 30% der Frauen, hingegen fast 50% der Männer Kinder im betreuungspflichtigen Alter haben, zeigt, dass es bezüglich der Vereinbarkeit von Kindern und kreativer Tätigkeit geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Die geringe Zahl der Mütter macht deutlich, dass Frauen häufig keine Kinder haben, weil damit die Verwirklichung individueller beruflicher Perspektiven gefährdet erscheint. Die berufliche und ökonomische Unsicherheit wird dabei als unmittelbare Hürde erlebt: Eine junge Designerin beschreibt den strukturell-ökonomischen Aspekt einer potentiellen Familiengründung so:

„Das ist eine Sache, die in Österreich immer tot geschwiegen wird, weil man als Frau einen Karrierenaufbau machen will oder machen wollen wird und die Frage ist, die sich dann stellt ... ich bin jetzt 28, gibt es eine Vereinbarkeit mit Kindern oder gibt es die nicht. Und das hat auch meistens damit zu tun, wie man, sage ich jetzt einmal, arbeitstechnisch am Weg ist. Ja. Gibt es da gewisse Sicherheiten oder gibt es die nicht. Wenn es sie nicht gibt, dann ist das eher ein Unfall, weil dann

wird man sich nicht automatisch noch ein Kind dazu holen. Und das ist, zu vorhin, auch der finanzielle ... Geschichte oder Karriereaufbau, der damit zusammen hängt.“ (Gerda, 16)

Die strukturellen Rahmenbedingungen können ebenso wie soziale Aspekte die Entscheidung beeinflussen. Wenn Kinder in einem beruflichen Sozialumfeld nicht üblich sind oder als unvereinbar in der jeweiligen Arbeitskultur gelten, sind auch die einzelnen Akteurinnen in diesem Denken verhaftet. So hat eine 31-jährige Werbefrau die Normen ihrer Arbeitsumgebung bereits stark verinnerlicht wenn sie meint:

„Kreative Berufe, ab 35 wird es schwierig, man merkt es ja auch, da kann man noch so viel Übung haben im großartig denken, man wird unflexibel, wie mit allen. Man lernt schlechter, man geht weniger weg, man muss, damit man moderne Grafik machen kann, genauso wissen was im Flex läuft, oder im Museumsquartier, wenn man aber anfängt eine Familie zu kriegen, dann sitzt man zuhause und hütet das Kind. Man setzt andere Prioritäten, man ist nicht mehr wirklich geeignet für moderne Sachen und dadurch wird's dünner die Luft.“ (Yvonne, 17)

Damit deckt sich ihre Scheu mit der Einschätzung eines männlichen Kollegen, der ebenfalls Frauen mit Kindern kaum Karriereperspektiven in der Werbung zuschreibt. Ohne den strukturellen Hintergrund anzusprechen, werden Kinder als nahezu unabdingbares Element eines Karriereabbruchs beschrieben.

„In der Geschäftsleitung sind nur Männer, in der erweiterten Geschäftsleitung ist eine Frau und die wird nie ein Kind bekommen, das ist ihre Entscheidung und ich kann mir auch vorstellen, dass sie deshalb in der erweiterten Geschäftsleitung dabei ist, weil wenn man so eine hohe Funktion in einer Agentur hat, man repräsentiert ja auch das Unternehmen und man kennt dann Unternehmer und wenn eine Stelle dann weg bricht, dann ist das extrem schlecht für die Agentur, weil die ja auch die Qualität garantieren, die die Agentur liefert. Es gibt bei uns auch zwei Kreativ-Direktorinnen, aber ich glaub, die werden beide kinderlos bleiben, das ist ihre Karriereentscheidung.“ (Wolfgang, 24)

Eine andere beobachtete Form, mit der Kinderfrage umzugehen, liegt in der zeitlichen Festlegung auf unbestimmte Zeit. Einige Frauen haben angemerkt, dass die Frage „ob und wann Kind/er“ ihre aktuellen Karriere-Überlegungen begleitet. Die Entscheidung wird aber auf unbestimmte Zeit verschoben, was andere Weichenstellungen für die Karriere, etwa Jobwechsel oder die Realisierung geplanter Selbständigkeit, belastet.

Auch Voß (2003) stellt in seiner Analyse der Veränderung von Arbeitsanforderungen fest, dass Kinder für Frauen ein zentrales Element der Karriereplanung darstellen, weil sie sich *für* oder aber *gegen* sie entscheiden müssen, während Männer in ihrer beruflichen Ausrichtung davon nicht so zentral betroffen sind. Unabhängig von eigenen konkreten beruflichen Prioritäten sind Frauen von Seiten ihrer (beruflichen) Umwelt mit der Erwartungshaltung in der Kinderfrage konfrontiert. Kinder stellen also auch ein wichtiges Element der Karrieregestaltung dar, auch wenn es sie (noch) nicht gibt bzw. wenn die Entscheidung getroffen wird, kinderlos zu bleiben.

Sie sind aber erst recht ein wichtiger Karrierefaktor, wenn es sie gibt und kreative Formen gefunden werden müssen, um ihre Betreuung mit beruflichen Tätigkeiten vereinbaren zu können.

- Kind ja, und dann ...?

In den Creative Industries tätige Frauen mit Kindern haben unterschiedliche Formen gefunden, die Betreuungsanforderungen mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren.

Manche Frauen haben die Phasen der Berufstätigkeit bzw. der Betreuung teilweise oder weitgehend entkoppelt bzw. ihre persönlichen Ansprüche an die Erwerbstätigkeit erst später verwirklicht, als das Kind/die Kinder bereits älter waren. Betreuungszeiten, die noch in die Ausbildungsphase fielen, stellten beispielsweise eine solche Form dar.

Selbständigkeit stellt eine weitere Form zur Vereinbarkeit dar. Einige Frauen berichten davon, dass es ihnen in dieser Arbeitsform besser möglich ist, Arbeit und Kinder zu vereinbaren. Die oben beschriebene Un-Vereinbarkeit von Betreuungsverantwortung und den Anforderungen und Barrieren in einem Angestelltenverhältnis ist gerade für den Werdebereich kennzeichnend. Selbständigkeit scheint hier – überspitzt formuliert – ein gängiges Muster des weiblichen Karriereverlaufs zu sein, denn beinahe 2/3 aller selbständig tätigen Frauen geben Kinder als Hauptmotiv für die Selbständigkeit⁹ an. Auch eine deutsche Studie zu den Erwerbsverläufen von PsychologInnen und MedizinerInnen hat die Tendenz zur verstärkten Selbständigkeit nach der Geburt eines Kindes bestätigt (Dettmer et al. 2003).

Neben der freien Zeiteinteilung liegt ein besonderer Vorteil der Selbständigkeit darin, das zeitliche Ausmaß der beruflichen Tätigkeit flexibel gestalten zu können. Auch bei manchen selbständig tätigen Interview-Partnerinnen war zwischen den Zeilen herauszulesen, dass es sich um eine Übergangsphase handelt, die ein gewisses berufliches Kürzertreten impliziert. Dieses wird auf die privaten Anforderungen abgestimmt.

Selbständigkeit als Karriereform

Wie eben beschrieben, leistet Selbständigkeit für Frauen einen beträchtlichen Beitrag zur Vereinbarkeit privater mit beruflichen Verpflichtungen in den Wiener Creative Industries und ist damit ein wichtiges Element der Karrieregestaltung. Selbständigkeit wird aber auch aufgrund anderer Interessen gewählt.

Die damit verbundene zeitliche Flexibilität ermöglicht es, auch anderen Interessen nachzugehen. So geben Befragte an, sich aufgrund einer erfolgreichen Selbständigkeit nun stärker persönlichen Interessen (Kunst, reisen) widmen zu können oder damit Zeit für die wirklichen persönlichen Interessen zu finden. Erwähnt werden diesbezüglich Aktivitäten künstlerischer Ausprägung (malen, schreiben), einige Frauen haben unterschieden zwischen einem selbständigen „kreativen Brotberuf“, wie etwa Architektur, und einer rein künstlerischen Tätigkeit, die durch den Brotberuf finanziert wird. Im Unterschied dazu scheinen sich Männer eher über ihren Unternehmerstatus im Sinne eines klassischen Entrepreneurs zu definieren.

⁹ Weitere Gründe für Selbständigkeit siehe Kap. 1.

Ein anderer, sehr wesentlicher Faktor für die Selbständigkeit in den Creative Industries ist das starke Autonomiebedürfnis der Kreativen. Oft wurde beschrieben, dass der ökonomisch unsichere Selbständigenstatus mit einem vergleichsweise einfachen Lebensstil ohne große finanzielle Aufwendungen einem finanziell abgesicherten Anstellungsverhältnis vorgezogen wird. Entsprechend der eigenen Bedürfnisse und Interessen zu arbeiten gilt in vielen Subsektoren (vor allem im Design) als Hauptmotivator.

Selbständigkeit wird aber auch dort gewählt, wo keine anderen Beschäftigungs-Optionen verfügbar sind. Dies kann sowohl der Fall sein, wenn die unternehmensinternen Hierarchiestufen ausgereizt sind als auch dann, wenn keine inhaltlichen Herausforderungen in der Arbeit mehr gesehen werden. Auch eine Unzufriedenheit mit den momentanen Arbeitsbedingungen oder Unter- und Überforderungserfahrungen sind als Begründung für eine mögliche oder tatsächliche Selbständigkeit genannt worden.

Strukturelle Diskriminierung

Auch in den Creative Industries sind auf der strukturellen Ebene geschlechtsspezifische Diskriminierungen feststellbar. Diese betreffen an erster Stelle das deutlich geringere Einkommensniveau der weiblichen Beschäftigten, was vor allem im Werbebereich ganz deutlich formuliert wurde. Das niedrigere Einkommen kennzeichnet den Karriereverlauf von Frauen gegenüber jenem von Männern sowohl durch niedrigere Einstiegsgehälter als auch durch die seltene Übernahme von Leitungsfunktionen.

„Und die Schere zwischen unseren beiden Gehältern wurde natürlich immer größer, obwohl wir zur selben Zeit, mit demselben Gehalt angefangen haben.“ (Yvonne, 15)

Interviewpartnerinnen aus dem Werbebereich berichten vermehrt von männlichen Seilschaften, die für die Besetzung von Leitungsfunktionen zentral sind. Frauen sind dort kaum vertreten und damit informell vom Zugang ausgeschlossen (siehe auch Kap. 3.1.1).

2.2.4. Karriereverlauf bisher und zukünftig

Die Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses kann als ein Indikator für die Nachhaltigkeit von Beschäftigung herangezogen werden. Diesbezüglich zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Die Online-Befragung bei über 900 Kreativen in Wien zeigt, dass 22% der Frauen, aber nur 9% der Männer in ihrem derzeitigen Beschäftigungsverhältnis kürzer als 1 Jahr tätig sind – Männer verfügen also auch in den Wiener Creative Industries eindeutig über kontinuierlichere Erwerbsverläufe als Frauen.

Tabelle 5: Dauer des derzeitigen Arbeitsverhältnisses

	weniger als 1 Jahr		1 bis 5 Jahre		gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Architektur	17,0	10,0	55,9	40,0	72,9	50,0
Design/Grafik/Mode	21,2	6,0	40,4	35,8	61,5	41,8
Film/Video/Rundfunk	34,4	11,4	23,0	28,4	57,4	39,7
Software/Multimedia/Internet	11,1	8,1	55,6	45,3	66,7	53,4
Werbung	25,4	2,4	43,3	54,8	68,7	57,1
Gesamt	21,6	8,6	43,7	39,9	65,3	48,5

Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Sektoren: Im Werbe- und Softwarebereich sind die Unterschiede geringer als in den stärker künstlerisch-kreativen Feldern. Abgesehen von den durch Betreuungsverpflichtungen bedingten stärkeren Fragmentierungen des weiblichen Karriereverlaufs sind auch andere Faktoren, etwa die Unternehmensgröße, relevant; diese können jedoch an dieser Stelle nicht erörtert werden.

Ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit mit dem eigenen Karriereverlauf liegt in der eigenen Gestaltbarkeit: Wie weit können die eigenen Ansprüche realisiert werden? Wird erlebt, dass man selber den Verlauf steuern kann, hat dies positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit. Die folgende Tabelle 6 zeigt, dass es Frauen etwas besser als Männern gelingt, die Karriere nach den eigenen Vorstellungen auszurichten.

Tabelle 6: Karriereverlauf erfolgte nach eigenen Vorstellungen*

	Frauen	Männer
Architektur	28,8	34,2
Design/Grafik/Mode	34,0	29,0
Film/Video/Rundfunk	46,0	34,7
Software/Multimedia/Internet	34,9	41,3
Werbung	57,4	47,6
Gesamt	40,8	37,4

*= „trifft sehr zu“ – Nennungen

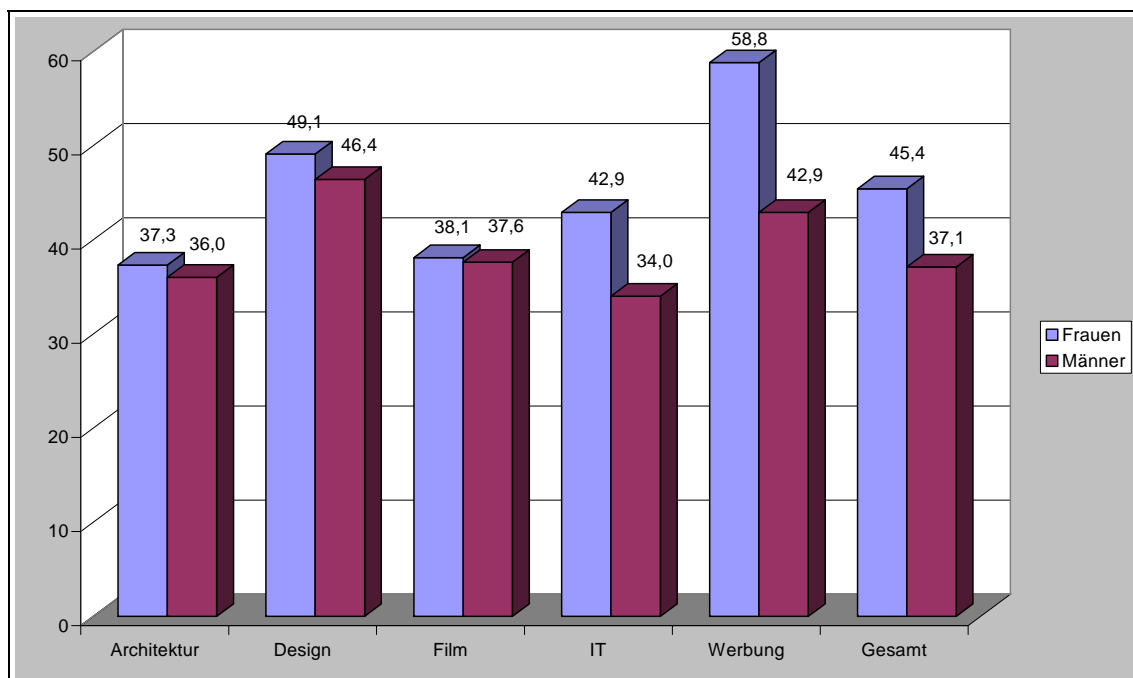
In den Bereichen mit hoher Selbständigenrate bzw. kleinteiliger Unternehmensstruktur (Architektur, Design) wird der Karriereverlauf als weniger selbstgestaltbar erlebt. In der Werbung konnten Frauen am besten ihre eigenen beruflichen Vorstellungen verwirklichen; dies gilt auch für Männer, was die Werbung als Arbeitsfeld mit sehr gut planbaren Berufsperspektiven ausweist.

Ingesamt ist die Zufriedenheit mit dem beruflichen Werdegang hoch, Unzufriedenheit wurde dort artikuliert, wo zuwenig Zeit (für Privates) zur Verfügung steht oder zuwenig Einkommen (in Anbetracht des geleisteten Einsatzes) erzielt wird.

Alter als Dimension im Karriereverlauf

Einen ziemlichen Unsicherheits- bzw. Belastungsfaktor im Karriereverlauf stellt das Alter dar, wobei es diesbezüglich deutliche Unterschiede zwischen den Subbereichen und auch zwischen den Geschlechtern gibt.

Abbildung 12: „...ab 40, 50 Jahren wird es sehr eng in unserem Arbeitsfeld“



Frauen erleben zwar in allen Bereichen das Alter als größeren Risikofaktor in ihrer Karriereentwicklung, doch mit deutlichem Abstand am stärksten tritt diese Problemstellung in der Werbung auf. In den Interviews wurde dazu angemerkt, dass sich der Werbebereich als „junge Branche“ versteht, wo über 40-Jährige nicht mehr in die Teams passen, wo Kreativität als nicht vereinbar mit Alter gilt, etc. Karriereverläufe in diesem Bereich zeichnen sich durch eine Art „Ablaufdatum“ aus.

Dagegen ist im Designfeld, dem Bereich mit der zweithöchsten Altersangst, die Begründung eine andere: Hier weisen die Beschäftigten häufig eine prekäre Einkommensstruktur auf, die eine gezielte Altersabsicherung nicht möglich macht: Erwartet wird also ein Absinken von dem bereits zur aktiven Erwerbszeit niedrigen Einkommensniveau.

Vor diesen Hintergründen interessiert die Einschätzung der zukünftigen Karriereperspektiven im Vergleich zum bisher erlebten Verlauf.

Tabelle 7: Bisherige und zukünftige positive Karriereentwicklung

	Es ging aufwärts		Es wird aufwärts gehen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Architektur	40,7	49,5	50,8	52,3
Design/Grafik/Mode	39,6	34,8	47,2	44,9
Film/Video/Rundfunk	27,0	25,2	28,6	32,0
Software/Multimedia/Internet	41,3	41,3	50,8	43,8
Werbung	42,6	28,6	50,0	47,6
Gesamt	38,2	37,3	45,4	42,9

Die bisherige Entwicklung wird von den Frauen leicht positiver beurteilt, wofür vor allem die in der Werbung tätigen Frauen verantwortlich zeichnen. Als besonders negativ in der Bewertung der Vergangenheit wie auch der Zukunft – und zwar von Frauen und Männern gleichermaßen – fällt Film/Video/Rundfunk auf; dort werden die Karriereperspektiven als deutlich nicht positiv beschrieben, was allerdings auch mit dem höheren Durchschnittsalter unserer InterviewpartnerInnen in diesem Subsektor zu tun haben mag.

3. *GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ARBEITSBELASTUNGEN UND IHRE BEWÄLTIGUNG IN DEN CREATIVE INDUSTRIES*

In diesem Kapitel betrachten wir unterschiedliche Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern und ihren Umgang damit. Folgende Fragestellungen sind dabei leitend:

- Gibt es Unterschiede in den Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern (abseits der Doppelbelastung von in den Creative Industries tätigen Müttern)?
- Haben Arbeitsbelastungen unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer?
- Haben Frauen und Männer unterschiedliche Strategien, Arbeitsbelastungen zu bewältigen?
- Stehen Frauen und Männern unterschiedliche externe Ressourcen zur Verfügung, die sie bei der Bewältigung von Arbeitsbelastungen unterstützen?

Diese vier Fragestellungen wollen wir nun der Reihe nach abhandeln.

3.1. *Geschlechtsspezifische Arbeitsbelastungen*

Recherchiert man nach fachspezifischer Literatur zu geschlechtsspezifischen Arbeitsbelastungen (abseits der Unterschiede bedingt durch horizontale Segregation), fällt bald auf, dass das zentrale Argument für unterschiedliche Belastungen von Frauen und Männern in der Reproduktionsarbeit der Frauen liegt. Frauen sind stärker belastet, weil sie Beruf und Familie vereinbaren müssen. Darüber, dass Frauen aufgrund ihres nach wie vor geringeren Einkommens, ihrer schlechteren Aufstiegschancen und damit niedrigeren Positionen in Hierarchien oder schlicht geschlechtsspezifischer Diskriminierungen am Arbeitsmarkt unter höheren Belastungen leiden als Männer, finden sich hingegen kaum Hinweise. Einzig Springer-Kremser befürchtet in einem Artikel über Psychosomatik und Geschlecht Nachteile für Frauen bezüglich sozialer Unterstützung bei Belastungen, da sie in ihrer Berufstätigkeit – verglichen mit Männern – auf der Leiter der Hierarchie in der Regel weiter unten angesiedelt sind und damit vermutlich weniger Unterstützung beziehen können (Springer-Kremser 1996, 278).

Allerdings lassen sich für die Creative Industries Vermutungen auf Basis der Verquickung von Geschlecht, Belastungen und Beschäftigungsformen formulieren:

In den Creative Industries manifestiert sich Entgrenzung unter anderem in Bezug auf den Wandel der Erwerbsverhältnisse. Das Verschwimmen der Grenzen zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit bedeutet auch einen Verlust der Vorteile des abhängigen Beschäftigungsverhältnisses: die arbeits-, tarif- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen. Für die Erwerbstätigen hat dies Einkommensunsicherheit, biographische Planungsunsicherheit und den Verlust sozialer Sicherung zur Folge. Das führt zu systematisch neuen Anforderungen, die Möglichkeit und Zumutung zugleich sind (Egbringhoff 2003, 155). Selbständige sind zum Strukturieren von Arbeit und Leben gezwungen – tun sie das nicht, kommen sie oft in Bedrängnis und erleben verstärkt Nachteile der neuen Beschäftigungsformen.

In den meisten modernen Gesellschaften hat sich die Zahl der selbständigen Erwerbstätigen erhöht (OECD 2000). Für Deutschland fallen dabei zwei Dinge auf: die Gruppe der selbständigen Frauen und die Gruppe der Ein-Personen-Unternehmen haben überdurchschnittlich zugenommen (Leicht 2003, 231). Für Österreich sind ähnliche Tendenzen zu vermuten.

Selbständigkeit ist zwar nach wie vor ein eher männliches Phänomen, aber die Anteile der Frauen sind im Steigen begriffen. Machen sich Frauen selbständig, tun sie das aber viel eher allein als Männer (Leicht 2003, 238). Zu vermuten ist aber, dass Arbeitsbelastungen unter Alleinselbständigen größer sind, da sie mit Schwierigkeiten in der Arbeit großteils allein fertig werden müssen.

Leicht stellt außerdem für Deutschland fest, dass die Einkommenssituation soloselbständiger Frauen verhältnismäßig schlechter aussieht als die abhängig beschäftigter Frauen. Ein beachtlicher Teil dieser Frauen befindet sich in einer prekären Arbeitssituation (Leicht 2003, 241). Aufgrund dessen kann von erhöhten Arbeitsbelastungen zumindest hinsichtlich Existenzängsten ausgegangen werden.

Im Folgenden wollen wir versuchen, diese theoretischen Ansatzpunkte den erhobenen quantitativen und qualitativen Daten über die Arbeitssituation von Beschäftigten in den Wiener Creative Industries gegenüberzustellen und daraus neue Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Arbeitsbelastungen zu gewinnen.

3.1.1. Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern in den Wiener Creative Industries

Insgesamt betrachtet erleben Frauen und Männer die derzeitigen Arbeitsbelastungen sehr ähnlich (Frauen sind eine Spur belasteter, allerdings nicht signifikant) – das zeigen die Zahlen der Onlinebefragung. Auch in den einzelnen untersuchten Sektoren der Wiener Kreativwirtschaft zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Belastungen.

Die Annahme, dass Ein-Personen-Unternehmen (EPU) unter verstärkten Arbeitsbelastungen leiden, kann auf Basis der im Projekt erhobenen Daten nicht bestätigt werden. Ganz im Gegenteil haben die EPU die geringsten Arbeitsbelastungen überhaupt. Vielleicht ist das darauf zurückzuführen, dass es ihnen gelungen ist, ihre Arbeitsvorstellungen zu verwirklichen und Autonomie für sie der zentral dominante Faktor für Arbeitszufriedenheit ist. Gegenüber ArbeitgeberInnen sind sie vielleicht auch deshalb weniger belastet, weil sie keine Verantwortung für MitarbeiterInnen tragen. In unserem Datensatz bestätigen sich auch nicht die von Leicht (2003) beschriebenen Entwicklungen. Frauen sind in der Gruppe der EPU noch stärker unterrepräsentiert als in der Gruppe der ArbeitgeberInnen. Wir können also auf Basis unserer Daten nicht bestätigen, dass Frauen überdurchschnittlich oft alleinselbständig werden.

Auf den ersten Blick sieht es also so aus, dass die vorangegangenen Vermutungen durch die Daten der Befragung widerlegt werden. Es lohnt sich allerdings, ins Detail zu gehen und sich einzelne Belastungsmomente der Arbeit anzusehen:

Termindruck und Zeitnot

Termindruck und Zeitnot ist das Belastungsmoment Nummer eins in den Creative Industries, das zeigen die Daten der Onlinebefragung genauso wie die Interviews. Beide Informationsquellen bestätigen außerdem, dass Frauen diesen Stress etwas belastender erleben als Männer. Man könnte nun vermuten, dass dies mit einer Doppelbelastung einhergeht – dies wird von den befragten Frauen jedoch nicht angesprochen. Im Gegenteil: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf die Frage nach Belastungen wenn überhaupt, dann eher von Männern thematisiert. Ein selbständiger Familienvater im IT-Bereich beispielsweise legt viel Wert auf sein Familienleben und bemüht sich daher sehr, die Arbeit zu begrenzen, was nicht immer leicht fällt. Oder ein ebenfalls selbständiger Cutter versucht, seine Arbeitszeiten auf seine Kinder abzustimmen, was ihn jedoch auch belastet:

„Und um acht ist dann der Kindertag zu Ende. Und dann bin ich irgendwie müde und dann setze ich mich wieder hin. Und das ist irgendwie, das ist sehr oft der Fall.“
(Ingo, 10)

Auch die quantitativen Daten bestätigen, dass Väter stärker unter Zeitnot leiden als männliche Befragte ohne Kinder. Erstaunlicherweise zeigt sich aber kein Belastungsunterschied zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder. Warum Frauen durch Termindruck und Zeitnot etwas mehr belastet sind, wenn dies nicht an einer Vereinbarkeitsproblematik liegt, bleibt offen.

Zu hohe Verantwortung

Ein weiterer geschlechtsspezifischer Unterschied zeigt sich bezüglich belastender Verantwortung. In den geführten Interviews klagten Männer öfter über diesbezügliche Belastungen. Diese reichen von Haftungsfragen im Architekturbereich (Bruno) bis zu hoher Eigenverantwortung in der Werbung, die ein leitender Angestellter im IT-Bereich folgendermaßen beschreibt:

„Ist bis zu einem Grad sehr positiv, weil man seine Freiheiten hat, bis zu einem gewissen Grad aber auch wieder schwierig, weil man halt, weil alles halt selbstverständlich ist und weil man halt sich selber um seine Probleme kümmern muss und weil man halt keinen Ausweg hat, oder halt selten oft von oben die Direktive kommt, oder weil man halt selten das Problem irgendwie abgeben könnte.“ (Peter, 7)

Warum die belastende Verantwortung bei Frauen laut Ergebnissen der Online-Befragung ebenso schlagend wird, bleibt fraglich.¹⁰ Denn gehen wir davon aus, dass Frauen – wie in anderen Branchen so auch in der Kreativwirtschaft tendenziell eher auf niedrigeren Hierarchiestufen¹¹ zu finden sind, sollte sich dies für sie eigentlich hinsichtlich Belastungen positiv auswirken. Möglicherweise zeigt sich an diesem Ergebnis aber,

¹⁰ Die Daten der Online-Befragung zeigen diesbezüglich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

¹¹ Entgegen langläufiger Vorstellungen beziehen wir hier Hierarchien nicht nur auf formale Strukturen in Anstellungsverhältnissen. Vielmehr entstehen Hierarchien auch häufig in Kooperationen von FreiberuflerInnen/Selbständigen bei gemeinsamen Projektabwicklungen. Besonders anstrengend dürfte hier das ständige Neu-Aushandeln der einzelnen Positionen im Projektteam sein.

dass Personen auch in mittleren Hierarchieebenen Verantwortung tragen, aber weniger Unterstützung erfahren als Personen in gehobenen Positionen.

Konflikte

Niedrigere Positionen in Hierarchien können auch zu vermehrten internen Konflikten führen, die sich auf die Arbeitssituation belastend auswirken. Zwei Frauen aus dem Filmbereich sprechen zum Beispiel von Machtkämpfen und Konkurrenz (mit Männern) – Konfliktformen, die Männer in dieser Klarheit nicht ansprechen. Insgesamt erleben Frauen in ihrer momentanen Arbeit Konflikte mit KollegInnen etwas belastender als Männer – das ergibt die Auswertung der Onlinebefragung. In den Interviews zeigt sich, dass Männer wie Frauen selten aber doch mit KollegInnen oder KooperationspartnerInnen zusammenarbeiten, die sich als schwierig herausstellen. Auffällig ist, dass sich diese „internen Konflikte“ bei den Frauen hauptsächlich auf den Filmbereich konzentrieren. Bei den Männern ergeben sich „interne Konflikte“ im Film und in der Architektur. Für den Film bringt es Leo – ein Angestellter beim Werbefilm – auf den Punkt:

„... und dann natürlich die doch, von Zeit zu Zeit auftretenden Querelen, weil in unserem Geschäft, man hat es mit lauter, unter Anführungszeichen, Individualisten zu tun. Begonnen vom Produktionsassistenten, bis hin zum Regisseur und jeder rennt herum, ganz extrovertiert und manchmal laufen dann die Egos Amok, dem muss man dann halt entgegen wirken, das empfinde ich aber eher als mühsam.“ (Leo, 13)

In der Architektur haben die Interviewten oft eine bestimmte Person im Kopf, wenn sie von internen Querelen sprechen, so wie Andreas:

„Belastend ist wenn’s im menschlichen nicht stimmt. Da hab ich mit einer Frau, da war eine Frau Projekt... Da sind auch die Fetzen geflogen (...) Das belastet mich am meisten. Wenn jemand mit mir so absolut nicht mag, von Können will ich nicht reden. Ich kann mit jedem, ich hab kein Problem.“ (Andreas, 9)

Betrachtet man die Aussagen zu Konflikten mit Auftraggebern und KundInnen, zeigt sich, dass dies verstärkt einen Belastungsfaktor für Männer darstellt. Vor allem in der Werbung ist dies ein Thema für Männer, Frauen erwähnen interessanterweise kaum Konflikte mit Kunden. Willi beschreibt diese Kontroversen aus einer recht abgeklärten Perspektive – und meint außerdem, dass hier Frauen mehr Probleme hätten als Männer:

„Das ist gar nicht so böse gemeint. Du musst einfach verstehen, dass der Kunde ab und zu sich abreagieren will. Da gibt es sympathischere und weniger sympathische, aber das ist ja nicht der Kern, es kann einem ja nicht jeder Kunde gleich sympathisch sein. Da gibt es solche, die machen das ein bisschen eleganter und dann gibt es aber richtig unguete auch und dann holt man sich aber, sozusagen, einmal seine Watschen ab und wenn man sieht, wenn einem die zu nahe gehen, dann ist das ein echter Nachteil. Ich sehe das, also namentlich, bei jüngeren Kollegen und Kolleginnen, nämlich nicht zuletzt auch Kolleginnen, die sich manchmal die Kopfwäsche viel zu sehr zu Herzen gehen lassen, unnötiger Weise. Die dann wirklich den ganzen Tag den Kopf hängen lassen und richtig schlechte Stimmung aufreißen und dabei war es überhaupt nichts, als ein völlig normales Element dieser Branche.“ (Willi, 20)

Wenn Frauen anstrengende KundInnen erleben, dann ist das eher in der Architektur der Fall, die Chantal so beschreibt:

„Den Zeitdruck den man hat, das ist belastend und das man eigentlich immer hinter, Zwischenglied ist, oder Vermittler ist zwischen Bauherrn und den Firmen und der Architekt oder ja, der ist einfach das Zwischenglied zwischen allen.“ (Chantal, 12)

Geschlechtsspezifische Diskriminierung

Eine spezielle Form von Konflikten, die in der Kreativwirtschaft wie auch sonst meistens Frauen betrifft, ist geschlechtsspezifische Diskriminierung. Die Mehrheit der interviewten Frauen sprechen Diskriminierung in ihrem Arbeitsfeld mehr oder weniger direkt an: Frauen haben geringere Aufstiegschancen. Nicht nur in den so genannten „Männerdomänen“ sitzen Frauen selten in Schlüsselpositionen. Lisa beklagt z.B., dass es keine weiblichen Filmproduzentinnen gibt, mit denen sie wahrscheinlich besser zusammenarbeiten könnte als mit den Männerklüngeln, die im Film das Geld in der Hand haben. Auch Irene beklagt die fast ausschließlich männliche Besetzung der Förderstellen. In der weiblich dominierten Werbung wird von den Frauen festgestellt, dass die Führungspositionen fest in männlicher Hand und aufgrund sozialer Netzwerke für sie unerreichbar sind.

Unter den Männern ist das Bewusstsein um geschlechtsspezifische Diskriminierung weniger verbreitet. Der Cutter, Filmtheoretiker und Regisseur Ingo bringt es auf den Punkt:

„Sozusagen pro forma gibt es da eine gewisse Gleichstellung auch vom Selbstverständnis des Berufs. Aber es gibt natürlich Diskriminierungen und auch Vorurteile und Klischees, ganz viel.“ (Ingo, 15)

Und Kurt, der Videoproduzent, bestätigt die Klagen von Lisa und Irene: Frauen haben es im österreichischen Film schwerer, weil es nur männliche Produzenten und männliche Fördergeber gibt. Er erlebt in seiner Arbeit außerdem, dass Auftraggeber (!) Kamerafrauen ablehnen, er engagiert sie jedoch trotzdem. Neben diesen beiden VertreterInnen der Filmbranche spricht ein Architekt Benachteiligungen von Frauen hinsichtlich Entlohnung an. Gustav ist der einzige Mann, der Männerbenachteiligung anspricht und damit eine bestimmte Form des Sexismus erwähnt, da seiner Erfahrung nach gut aussehende Grafikerinnen leichter einen Job bekommen als Grafiker.

In der Architektur, im Film und im IT-Bereich wird von einigen Frauen festgestellt, dass sie sich in einem männlichen Arbeitsfeld und damit in einer männlichen Arbeitskultur befinden. Manche Frauen führen Schwierigkeiten, die sie in der Arbeit haben, darauf zurück – z.B. sind in diesen Arbeitsfeldern Menschen ohne Betreuungspflichten die Norm, die sich ganz auf den Beruf konzentrieren können. Deutlich wird die männliche Kultur aber vor allem dort, wo Frauen eine Ausnahmeerscheinung sind, denen von vornherein Kompetenzen abgesprochen werden. Dies bedeutet für die Frauen, sich ständig neu beweisen zu müssen, um im Arbeitsfeld akzeptiert zu werden (z.B. Chantal, Dagmar, Gerda). Auch Architekt Bruno hat in seiner Arbeit wahrgenommen, dass es Frauen auf der Baustelle schwer haben. Von anderen Architekten werden Frauen, die versuchen, sich in ihrem männlichen Umfeld durchzusetzen eher

kritisiert: manche benähmen sich „härter als Männer“ und sollten lieber auf ihre weiblichen Kompetenzen setzen.

Zum Teil wird die Benachteiligungssituation von Frauen auf ihr eigenes Verhalten zurückgeführt: einige Frauen stellen fest, dass sie in technischen Ausbildungen sehr allein waren, sich ihre Kolleginnen vor technischen Arbeiten gescheut haben, dort aber mehr Geld zu verdienen sei. Dies bestätigen auch zwei Männer. Von einigen wird angemerkt, dass Frauen ihr Gehalt schlechter verhandeln würden, Männer selbstbewusster, risikobereiter und visionärer seien. Diese unterschiedlichen Wahrnehmungen der Geschlechter sind wohl auf die unterschiedliche Sozialisation von Frauen und Männern zurückzuführen.

Über- oder Unterforderung

In den qualitativen Interviews wurde auch die generelle Frage gestellt, ob die Arbeit insgesamt als eher über- oder unterfordernd erlebt wird. Ein Vergleich von Frauen und Männern zeigt insgesamt, dass Frauen etwas stärker an Überforderung leiden als Männer – Unterforderung ist hingegen eher für Männer ein Problem. Diese Ergebnisse korrespondieren mit denen der Onlinebefragung: hier lässt sich feststellen, dass vor allem Väter häufiger Belastungen durch Unterforderung ausgesetzt sind als Mütter (Frauen 32% sehr bis manchmal belastend, Männer 44% sehr bis manchmal belastend).

Technischer Wandel

Der technische Wandel ist für alle Branchen ein gleichermaßen eher geringes Problem, allerdings zeigen die Daten, dass dieses Problem für Frauen tendenziell eher besteht (44% trifft zu und teils/teils) als für Männer (32,5% trifft zu und teils/teils). Die Gruppe der Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern kämpft noch mehr mit dem technischen Wandel (49% trifft zu und teils/teils), auf Väter wirken sich Kinder hier nicht aus (31,5% trifft zu und teils/teils).

In den qualitativen Interviews ist technischer Wandel auch da und dort ein Thema – so berichtet beispielsweise Ingo im Filmbereich, dass er Kollegen kennt, die mit den technischen Neuerungen der Digitalisierung nicht Schritt halten konnten. Auch Doris hat den technischen Wandel in der Architektur nicht nur als belastenden Kostenfaktor erlebt, sondern auch als Überforderung hinsichtlich Weiterbildung. Außerdem bedeutet die EDV-Revolutionierung für sie einen Wegfall an Kreativität und damit eine Entwicklung hin zur Unterforderung. Ständig neue EDV-Programme stellen aber nicht nur die Anforderung an ihre BenutzerInnen, sie sich ständig anzueignen, sie müssen auch organisiert werden. Eine angestellte Grafikerin erlebt hier neue Belastungsmomente:

„In einer Firma, wo ich jetzt arbeite, in einer Werbeagentur, leider Gottes, weil das ist nämlich nicht wie eine Druckvorstufe im herkömmlichen Sinn, muss man ständig selber drauf drängen, dass die Programme neu sind, dass das technische Equipment auf den neusten Stand ist. Weil die Agenturleitung selber davon gar nichts weiß. Die haben keine Ahnung, was da passiert, die wissen nichts.“ (Hanna, 13)

Insgesamt lassen sich bei den qualitativen Interviews keine Unterschiede bezüglich Geschlecht festmachen – Männer wie Frauen kämpfen in den unterschiedlichen Bereichen mit technischen Neuerungen und haben sich vieles selbst beigebracht, aus Mangel an adäquaten Weiterbildungen. Da BerufskollegInnen und FreundInnen einen wesentlichen Beitrag zur Aneignung neuer EDV-Programme zu leisten scheinen, besteht die Vermutung, dass Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern diese Unterstützungsmöglichkeiten seltener nutzen können aufgrund von Zeitmangel.

Hohe Eigenansprüche

Hohe Eigenansprüche werden nicht als ein zentrales Belastungsthema genannt. Unter den Befragten der Onlinebefragung treten sie manchmal zu Tage, in den Interviews werden sie von acht von 55 Personen angesprochen. Frauen tendieren eher dazu, sich selbst stark unter Druck zu setzen als Männer – das bestätigen beide Informationsquellen, in der quantitativen Erhebung ist der geschlechtsspezifische Unterschied allerdings nicht signifikant. Eine Modedesignerin beschreibt zum Beispiel, wie sie sich selbst immer weiter treibt, an ihren Rücken zu arbeiten:

„Ich denke mir oft, das ist schon meine Geschichte halt auch, ich denke mir das oft, es sagt mir ja keiner: ‚Tu es‘, oder ‚Tu noch weiter‘, oder ‚Arbeite noch jeden Tag bis zwölf‘, oder so. Aber ich komme total schwer weg von dem.“ (Hedda, 15)

Neben dem Phänomen, das manche Leute in der Kreativwirtschaft nicht von ihrer Arbeit ablassen können, stellt sich bei den Frauen auch die Frage, ob sie bezüglich ihrer eigenen Leistungen insgesamt unsicherer als Männer sind. Diese Interpretation bestätigt sich, wenn man Stressbewältigung geschlechtsspezifisch betrachtet – Männer begegnen Stress eher mit Gelassenheit und Selbstvertrauen als Frauen (siehe genauer Kap. 3.2).

Zukunftsängste

Auch für die Zukunftsängste gilt, was sich oberflächlich betrachtet für derzeitige Arbeitsbelastungen herausgestellt hat: Männer und Frauen unterscheiden sich insgesamt nicht hinsichtlich der Belastung durch Zukunftssorgen.¹² Betrachtet man die Zukunftsängste aber im Detail, zeigen sich doch Unterschiede:

Männer belastet die zukünftige Sicherstellung von Aufträgen etwas mehr als Frauen, allerdings sind sie auch häufiger Unternehmer und Frauen öfter angestellt. Frauen fürchten dagegen eher Kreativitätsverlust, Burn-Out, unzureichende finanzielle Ressourcen in der Zukunft und Verlust privater Unterstützung. Dass hier keine größeren geschlechtsspezifischen Unterschiede zu Tage treten, ist vor allem beachtlich hinsichtlich des auch in der Kreativwirtschaft bestehenden Einkommensgaps von 30% zuungunsten der Frauen. Für selbständige Frauen kann allerdings gesagt werden, dass sie insgesamt etwas größere Zukunftsängste haben als Männer.

¹² Dies gilt auch für Eltern und „Nicht-Eltern“ sowie für Väter und Mütter.

Zukunftsängste werden auch in den Interviews angesprochen – von Männern wie von Frauen. Alle zehn Personen, die dieses Thema ansprechen, sind selbständig tätig¹³ – ihre Existenzängste rühren von unsicheren Auftragslagen her:

„Mein größtes Problem war immer, diese so genannte Unsicherheit: Wo kommt der nächste Auftrag her? Und ich hab oft Zeiten gehabt, da hab ich keinen Auftrag gehabt und auch keinen in Aussicht, das ist ziemlich schwer, nicht den Mut zu verlieren.“ (Egon, 13)

Unter den vier Frauen mit diesbezüglichen Zukunftssorgen sind drei (Lisa, Karin, Ortrun¹⁴) stark von öffentlichen Förderungen bzw. öffentlichen Auftraggebern abhängig. Sie sind mit intransparenten Entscheidungen, schlechter Zahlungsmoral und zeitlichen Verzögerungen konfrontiert. Auf diese besonders schwierige Kundschaft sind die interviewten Männer nicht angewiesen. Interessant erscheint außerdem, dass nur ein einziger Mann eine mangelnde soziale Absicherung im Krankheitsfall als Belastung anspricht.

3.2. *Auswirkungen und Bewältigungsformen der Belastungen*

Nachdem wir nun ausführlich die geschlechtsspezifischen Unterschiede von Arbeitsbelastungen behandelt haben, wollen wir uns nun ihren Auswirkungen widmen.

Theoretischer Ausgangspunkt dafür ist die Theorie des „Daily Hassles“ (Weyerer 1995): Diese Theorie betont, dass sich physische und psychische Erkrankungen häufig dann einstellen, wenn sich Personen mit Bedingungen konfrontiert sehen, die für sie Herausforderungen darstellen, denen sie sich aufgrund begrenzter Handlungsmöglichkeiten nicht gewachsen fühlen, also Stress erleiden. Die Theorie betont dabei grundsätzlich eine die psychische und physische Gesundheit demoralisierende und zermürbende Wirkung der andauernden, eher alltäglichen Ärgernisse, Beschwerden und Spannungen, die sich aus einer spezifischen Lebenslage ergeben. Diese Theorie wird in Gesundheitsberichten gern herangezogen, psychische und psychosomatische Erkrankungen von Frauen zu erklären, da die Lebenslage vieler Frauen und Mütter durch eine dauerhafte, kaum abzuschüttelnde Belastung mit solchen täglichen Belastungen gekennzeichnet ist (repetitive Tätigkeiten im Haushalt unter Zeitdruck; Ausgeliefertsein an die Zeitpläne des Ehepartners, der Kinder und eventuell zu pflegenden Personen; eigene Erwerbstätigkeit etc.) (MFJFG 2000, 225). Die Theorie des „Daily Hassles“ passt aber auch gut zu den Arbeitsbedingungen in der Kreativwirtschaft – vor allem für Selbständige –, da der Zeitdruck und die Jagd nach neuen Aufträgen für viele ständige Herausforderungen darstellen. Es steht also zu befürchten, dass Beschäftigte in den Creative Industries psychische und physische Beeinträchtigungen aufgrund von Arbeitsbelastungen erleben. Wenn wir davon ausgehen, dass – wie im Kap 3.1 ausgeführt – Frauen tendenziell etwas mehr belastet sind als Männer, kann vermutet werden, dass sie stärker mit gesundheitlichen Konsequenzen konfrontiert sind. Dies wird in der Literatur nicht zuletzt auf die Doppelbelastungen der Mütter zurück-

¹³ Mit Ausnahme von Ortrun, die aber mit dem Arbeitgeber der Firma in der sie arbeitet, liiert ist.

¹⁴ Irene ist an diesen Auftraggebern gescheitert und hat das Feld teilweise verlassen.

geführt. So ist zum Beispiel aus Studien wie der von Susan Roxburgh (1996) erkennbar, dass die größere Vulnerabilität von Frauen aus beruflichen und häuslichen Anforderungen resultiert.

Abseits der Frage nach den Ausmaßen der Beeinträchtigungen stellt sich auch die Frage nach unterschiedlichen Formen von Auswirkungen der Belastungen. Springer-Kremser argumentiert hier sozialisationstheoretisch: Frauen sind eher dahingehend sozialisiert worden, ihre Aggressionen nach innen zu richten. Gehemmte Personen mit mehr Angst und Spannung erreichen aber ein höheres Adrenalinlevel, somit neigen sie eher zu einem Überwiegen an Adrenalinproduktion mit den entsprechenden pathogenen Wirkungen wie Blutdruckanstieg. Außerdem reagieren Frauen auf Stress eher mit Depressionen oder Angst als Männer (Springer-Kremser 1996, 277ff; MFJFG 2000, 225).

Insgesamt scheinen Frauen und Männer mit Belastungen unterschiedlich umzugehen. Frauen beschäftigen sich ständig mit den Stressoren um eine Lösung des Problems zu finden, Männer vermeiden es eher, an das Problem zu denken und reagieren mit erhöhtem Alkohol- und Drogenkonsum (MFJFG 2000, 225).

Außerdem divergiert das Gesundheitsverständnis von Frauen und Männern. Frauen haben weniger dichotome Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit als Männer, für die Gesundheit vor allem die Abwesenheit von Krankheit bedeutet (Faltermaier 1994). Frauen hingegen nehmen ihren Körper und seine Beeinträchtigungen sensibler wahr (Saltonstall 1993) und haben ein höheres Verantwortungsgefühl ihrem Körper gegenüber (Kolip/Koppelin 2002). Männer verhalten sich weniger gesundheitsbewusst als Frauen. Dieses, vermutlich sozialisationsbedingte risikobereitere Verhalten – ein rücksichtsloser Umgang mit dem eigenen Körper und ein riskanter Umgang mit der Gesundheit – werden durch die Rollenerwartungen an Männer gesellschaftlich unterstützt (Dierks 2004, 160).

Wenn also Frauen und Männer psychisch wie physisch unterschiedlich auf Arbeitsbelastungen reagieren, ist auch davon auszugehen, dass sie unterschiedliche Strategien haben, Belastungen zu bewältigen. Und die unterschiedliche Sozialisation von Frauen und Männern führt nicht zuletzt dazu, dass Unterstützungsmöglichkeiten unterschiedlich in Anspruch genommen werden. Beispielsweise ergibt der Gesundheitsbericht von Nordrhein-Westfalen, dass sich vor allem Männer trotz erheblicher Betroffenheit durch behandlungsbedürftige psychische und psychosomatische Erkrankungen nur selten einer ärztlichen Behandlung unterziehen. Vor allem bezüglich psychischer Beschwerden geht diese Nichtinanspruchnahme ärztlicher Hilfe auf die nach wie vor weit verbreitete Stigmatisierung psychischer Krankheiten und psychisch Kranker zurück. Übersehen wird hierbei, dass das Auftreten behandlungsbedürftiger psychischer Krisen inzwischen sehr häufig zum Bestandteil der „Normalbiographie“ des modernen Menschen geworden ist (MFJFG 2000, 227).

Frauen sind laut dieses Gesundheitsberichts bezüglich Unterstützungsmöglichkeiten benachteiligt, obwohl sie über größere soziale Netzwerke verfügen als Männer, da Männer häufig Unterstützung erhalten, aber wenig Unterstützung leisten (Nestmann/Schmerl 1991; MFJFG 2000, 225f).

Die hier beschriebenen Ansatzpunkte sollen nun den erhobenen quantitativen und qualitativen Daten über die Arbeitssituation von Beschäftigten in den Wiener Creative Industries gegenübergestellt werden.

3.2.1. Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Arbeitsbelastungen in den Wiener Creative Industries

Insgesamt empfinden die in der Kreativwirtschaft tätigen Frauen die Auswirkungen der Arbeitsbelastungen auf ihre Gesundheit negativer als ihre Kollegen. Auffällig ist, dass in allen Bereichen außer Software/Multimedia/Internet relativ mehr Frauen als Männer angeben, dass ihre Arbeit negative Auswirkungen auf ihr gesundheitliches Befinden hat. Insofern bestätigt sich auf dieser allgemeinen Ebene der quantitativen Daten die Vermutung, dass Frauen stärkere Beeinträchtigungen erfahren – sei dies nun aufgrund von höheren Belastungen oder einer sensibleren Körperwahrnehmung.

Im Detail zeigt die Befragung folgende geschlechtsspezifische Unterschiede auf: Frauen sind etwas stärker als Männer von chronischer Müdigkeit betroffen. Sie sind aufgrund von Belastungen auch häufiger krank oder haben Schmerzen. Unter den Eltern verstärkt sich dieser geschlechtsspezifische Unterschied sogar noch. Bei anderen Stresssymptomen wie Schlafstörungen oder Frustration zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Soweit zu den quantitativen Ergebnissen. Was unsere InterviewpartnerInnen erzählen, unterscheidet sich von diesen Ergebnissen. Hier sind es die Männer, die stärker physisch auf Stress reagieren beziehungsweise körperlich durch ihre Arbeit beeinträchtigt werden. Männer leiden häufiger an Kreuzschmerzen und Sehschwäche – also Beschwerden, die von viel Bildschirmarbeit, sitzenden Tätigkeiten oder im Fall der Kameramänner zu viel Tragegewicht herrühren. Von diesbezüglichen Beschwerden berichten hingegen nur zwei Frauen. Vielleicht wirkt sich das von Kolip und Koppelin festgestellte größere Verantwortungsbewusstsein der Frauen gegenüber ihrem Körper dahingehend aus, dass sie körperliche Beeinträchtigungen früher wahrnehmen und ihnen entgegenwirken.

Stressbedingte Beschwerden sprechen hingegen häufiger Frauen an – bei ihnen gehen diese außerdem häufiger in Richtung Immunschwäche oder psychischer Auswirkungen. Sie erlebten Burn-Out, Erschöpfungsdepressionen oder haben ein nervöses Leiden. Dies entspricht auch Ergebnissen anderer Untersuchungen (vgl. Springer-Kremser 1996; MFjFG 2000). Diese Reaktionen waren Ergebnisse langer Stressphasen oder extrem unregelmäßiger Arbeitszeiten, wie bei der ORF-Angestellten Lotte:

„Da war ich dann ein Monat im Krankenstand. Ein Burn-Out, ein richtiges Burn-Out-Syndrom gehabt, sage ich jetzt einmal. Es war nicht als solches diagnostiziert, aber ich habe Schwindelattacken gehabt und... Also ich war drei Wochen in Krankenstand, eine Woche auf Urlaub. Aber ich weiß noch, die Batterien waren echt aus.“ (Lotte, 10)

Von psychischen Reaktionen berichten nur zwei Männer – der Werbefilm-Producer Leo und Norbert aus dem IT-Bereich. Leo hat eine Burn-Out-Erfahrung hinter sich in einem

anderen Job, auch Norbert war schon mal „ausgebrannt“. Unsere Daten bestätigen also einmal mehr, dass Männer psychische Stresskonsequenzen seltener thematisieren als Frauen, sie sich wahrscheinlich auch seltener eingestehen wollen. Sie berichten hingegen häufiger von Magenproblemen und Herz-Kreislaufkrankungen. Im Falle des selbständigen Grafikers Gustav zeigen sich aber nicht nur physische, sondern auch soziale Auswirkungen von Stress:

„Das verfolgt mich. Das ewige hinterher rennen. Scheiße, es geht sich schon wieder nicht aus, dann musst du morgen die Steuer überweisen, das Konto ist leer. Haben die jetzt bezahlt oder nicht. (...) und das schlägt sich auf den Magen. Und zwar nicht nur, schon in erster Linie bei mir... und meine Laune bzw. meine Wehwehchen, die ich dann äußere oder so... meine Zeit, die ich dann mit dem Job verbringe, das wiederum überträgt sich auf den Partner. Der, je nach dem wie er gebaut ist psychisch, elastisch ist, das mit trägt, einen stützt, aber irgendwann reicht es einem jeden.“ (Gustav, 9)

Insgesamt fühlen sich Frauen etwas stärker beansprucht als Männer. In den einzelnen Bereichen der Kreativwirtschaft zeigen sich aber keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen.

Anna und Yvonne führen ihre physischen Erkrankungen auch auf erhöhten Alkoholkonsum zurück, mit dem sie versucht haben, dem Stress entgegenzuwirken. Erhöhter Alkoholkonsum wird bei Männern nur von Andreas angesprochen, der sogar von Kollegen berichtet, die sich Leberschäden zugezogen haben – der Alkoholkonsum passierte hier jedoch nicht als Stressbewältigung, sondern beim Netzwerken in Architekturkreisen. Fraglich ist, ob Alkohol von Männern wirklich nicht als Stressdämpfer missbraucht wird oder ob sie das einfach nicht so leicht zugeben bzw. sich bewusst machen wie Frauen.

3.2.2. *Geschlechtsspezifische Bewältigung von Arbeitsbelastungen*

Auf der Ebene der quantitativen Daten haben Frauen und Männer insgesamt annähernd gleich viele berufliche und private Bewältigungsstrategien. Das gilt auch für Eltern. In den einzelnen Bereichen zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Bewältigungsstrategien. Es kann also nicht bestätigt werden, dass sich Frauen insgesamt mehr mit Stressoren auseinandersetzen und Männer diese eher ausblenden (vgl. MFJFG 2000). Im Gegenteil: Frauen blenden zu hohe Anforderungen etwas häufiger aus als Männer.

Außerdem ist Planung für Frauen eine wichtigere Bewältigungsstrategie als für Männer. Man würde nun vermuten, dass vor allem Mütter aufgrund von Doppelbelastung verstärkt gefordert sind, ihre Arbeit in Stressphasen stark zu strukturieren, da sie schwerer die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeiten auszudehnen. Die quantitativen Daten bestätigen dies allerdings nicht – Mütter planen erstaunlicherweise etwas weniger als andere Frauen.

Generell machen es erst die qualitativen Interviews möglich, einen genauen Blick darauf zu werfen, wie Frauen und Männer auf Belastungen und ihre Auswirkungen reagieren: trotzdem körperliche Reaktionen auf Stress vor allem unter Männern weit

verbreitet sind, tun sie relativ selten auf gesundheitlicher Ebene etwas dagegen – Constantin betreibt Sport, Gustav macht Shiatsu gegen seine Magenprobleme, Klaus weigert sich von der Schulter zu drehen und schont damit sein Kreuz und Xaver vermeidet seinen dritten Kaffee und bemüht sich, Zeit fürs Essen zu finden.

Auch bei den Frauen finden sich Lösungsansätze seltener auf gesundheitlicher Ebene, sie sprechen aber auch deutlich seltener von physischen Belastungsreaktionen: Anna bemüht sich auf ihren Körper zu hören, ihn zu kurieren und Krankheiten nicht mehr zu ignorieren, außerdem macht sie seit ihrem Bandscheibenvorfall Yoga. Lisa und Lotte betreiben Sport, Yvonne bemüht sich insgesamt, gesünder zu leben. Und Zita versucht ihren Augen mit Übungen Gutes zu tun und macht auch eine Physiotherapie gegen ihre Rückenschmerzen.

Großteils versuchen Frauen wie Männer, dem Stress anders Herr zu werden. Bei Selbständigen spielt hier Auslagerung eine Rolle (Hedda, Lisa, Kurt, Leo). Ein auffälliges Thema sind außerdem geplante Veränderungen: im Filmbereich ist bei zwei Frauen Ausstieg aus dem Feld ein Thema, weil die Rahmenbedingungen so schwierig sind. In IT und Grafik/Design überlegen jeweils zwei Frauen Jobwechsel bzw. einen Wechsel in die Selbständigkeit. Von den Männern überlegt sich nur Xaver den Gang in die Selbständigkeit und Karl freut sich auf die Pension, in der er dann die Filmprojekte macht, die ihn wirklich interessieren. Das Verlassen des Feldes ist unter den interviewten Männern hingegen kein Thema!

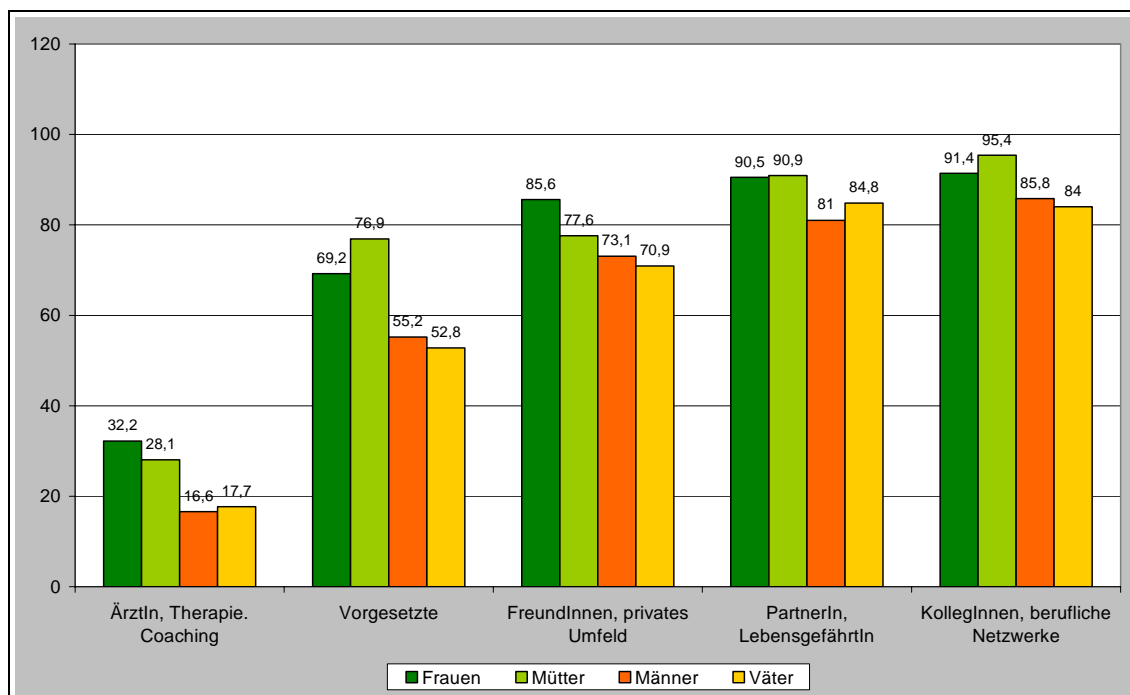
Mentale Einstellungsänderungen sind eine weitere Strategie, mit manchen Belastungen umzugehen. Sie werden von Männern wie Frauen in Interviews angesprochen. Bezüglich Gelassenheit bestätigt sich hier, was auch die Onlinebefragung zeigt: Männer bewältigen Belastungen eher mit Gelassenheit und Selbstvertrauen. Manchen Frauen wird aber langsam bewusst, dass es ihnen an Selbstwert fehlt, der sie entlasten könnte (z.B. Hedda). Lotte konnte ihr Selbstvertrauen durch verschiedene Seminare aufbauen. Frauen wie Lotte, Yvonne und Dagmar sprechen bei ihren Lösungsansätzen auch von neuen Prioritätensetzungen: Dagmar und Lotte motivieren sich stärker durch Inhalte als durch Karrieremöglichkeiten. Yvonne räumt der Beziehung gegenüber der Arbeit einen höheren Stellenwert ein. Diese Umdeutungen nehmen Männer nicht vor, sie verlegen sich eher aufs positive Denken. Eine andere mentale Strategie von Hedda, Andreas und Egon lautet noch „Ansprüche senken!“.

3.2.3. Geschlechtsspezifische Unterstützungsmöglichkeiten

Nach Geschlecht betrachtet nutzen Frauen alle Unterstützungsmöglichkeiten häufiger als Männer. Auch auf Mütter und Väter trifft dies zu. Die folgende Grafik gibt dazu einen Überblick. Auffällig ist vor allem, dass Mütter stärker die Unterstützung von Vorgesetzten suchen und erleben als Frauen insgesamt – Väter hingegen nehmen sie seltener in Anspruch als Männer insgesamt. Ähnliches gilt für die Unterstützung durch KollegInnen und das berufliche Netzwerk.

Im privaten Bereich hingegen gewinnt der Partner/die Partnerin bei Eltern an Bedeutung, wohingegen der Freundeskreis für Eltern etwas weniger unterstützend wirkt. Vermutlich hängt dies mit mangelnden Zeitressourcen zusammen, wie sie auch in den Interviews mit Eltern angesprochen werden. Ist man gefordert, Arbeit, Kinderbetreuung, Haushaltsorganisation und Beziehungsarbeit unter einen Hut zu bekommen, bleibt für die Pflege von Freundschaften und sozialen Netzwerken häufig keine Zeit mehr. Damit geht allerdings auch eine Unterstützungsressource verloren.

Abbildung 13: Unterstützungsmöglichkeiten nach Geschlecht und nach Elternschaft



Deutlich wird in dieser Grafik auch, dass Frauen eher Therapie, Coaching oder ärztliche Unterstützung in Anspruch nehmen als Männer, bei den Eltern verringern sich diese geschlechtsspezifischen Unterschiede. Männer scheinen also psychische und physische Beeinträchtigungen seltener behandeln zu lassen, wie auch schon die Analyse der Interviews zeigt.

Insgesamt muss aber gesagt werden, dass Unterstützungsmöglichkeiten die Gesamtbelastung nur insoweit beeinflussen, dass stark belastete Personen auch viele Unterstützungsmöglichkeiten haben, ohne die sie die Creative Industries vielleicht schon verlassen hätten.

Auch in den Gesprächen werden teilweise Unterstützungsmöglichkeiten von außen angesprochen, um Belastungen zu bewältigen. Und hier unterscheiden sich Frauen und Männer teils deutlich:

Psychologische Unterstützung thematisieren ausschließlich Frauen: Frida ist ihren Belastungen mit einer zweimonatigen Supervision begegnet. Lotte beschäftigte sich

eingehend mit Selbsterfahrung, um ihren Selbstwert zu steigern. Auch Yvonne hat schon psychologische Beratung in Anspruch genommen.

Auch der Freundeskreis wird von Männern im Gegensatz zu Frauen nicht direkt als Unterstützung bei der Bewältigung von Belastungen erwähnt. Für Lisa hingegen sind FreundInnen und ArbeitskollegInnen wichtig, um Frust loszuwerden und Arbeitsprobleme zu diskutieren. Lotte legt dabei auch Wert darauf, einen Freundeskreis außerhalb des ORF zu haben. In beruflichen Netzwerken arbeitet sie aber auch auf ihre berufliche Zukunft hin. Auch Monika trifft Freunde, um sich zu entlasten.

Männer fokussieren bei der Suche nach Unterstützung stärker auf den rein beruflichen Bereich. Erich setzt auf Weiterbildung und will neue Akquisetechniken lernen. Gustav plant, sich bezüglich Preisgestaltung coachen zu lassen. Jahn und Klaus haben ihr Bedürfnis nach beruflicher Unterstützung anders gelöst als die interviewten Frauen – sie haben sich mit Kollegen zusammengetan. Auch Norbert bespricht Schwierigkeiten mit seinem Partner. Die Männer des qualitativen Samples scheinen auch mehr Unterstützung von ihren Vorgesetzten zu bekommen (ganz entgegen der Aussagen in der Onlinebefragung!) – Moritz bekommt Schützenhilfe von seinem Chef, wenn es Probleme mit Kunden gibt, Pirmin hat das Glück, dass sein Geschäftsführer den Druck von Kundenseite abschirmt.

Gerda und Jahn sind die einzigen, die hier direkt eine Interessenvertretung ansprechen: Gerda würden Richtwerte für Honorare für BerufseinsteigerInnen von Design Austria bei Verhandlungen mit AuftraggeberInnen helfen. Jahn wünscht sich mehr Aktivitäten von Interessenvertretungen hinsichtlich Vernetzung.

Obwohl PartnerInnen und LebensgefährtInnen für die Befragten der Online-Erhebung eine wesentliche Ressource darstellen, werden sie in den Interviews nur von Natalie und Norbert als unterstützend erwähnt. Bei Natalie ist der Grund dafür, dass sie mit ihrem Partner auch zusammenarbeitet. Norbert wird von seiner Partnerin entlastet, da sie die Rolle des „Breadwinner“ übernommen hat.

4. *VERSCHRÄNKUNG VON ERWERBSARBEIT UND PRIVATLEBEN IN DEN CREATIVE INDUSTRIES*

Das vorliegende Kapitel behandelt Auswirkungen veränderter Anforderungen aus der Erwerbsarbeit auf das Verhältnis von Arbeit und Leben. Ausgangspunkt sind dabei Grenzverschiebungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Welche Strategien Erwerbstätige in den Creative Industries gegenüber diesen veränderten Anforderungen entwickeln, ist Thema des ersten Abschnitts. Im Zuge der Grenzverschiebungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben stellt sich auch die Frage, ob nicht etablierte Geschlechternormen, die die Zuständigkeiten von Männern und Frauen für Erwerbs- und Familienarbeit festlegen, zur Disposition stehen. Welche partnerschaftlichen Arrangements sich bei den InterviewpartnerInnen aus dem Kreativbereich finden, ob diese stärker egalitär ausgerichtet sind oder ob nach wie vor eine modernisierte Variante des Ernährermodells dominiert, sind Fragen, die im zweiten Abschnitt des Kapitels behandelt werden.

4.1. *Grenzverschiebungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben?*

Fokussiert wird bei der Analyse der Grenzverschiebungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben auf eine zeitliche Entgrenzung von Beschäftigungsverhältnissen in Form der Flexibilisierung der Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie auf eine räumliche Entgrenzung (in Form von wechselnden Arbeitsorten und zunehmenden Mobilitätsanforderungen).¹⁵ Gefragt wird, ob sich die Erwerbstätigen in diesem Untersuchungsfeld lediglich den veränderten zeitlichen Anforderungen anpassen oder ob es ihnen gelingt, mit der zeitlichen Flexibilisierung verbundene Gestaltungsoptionen zu nutzen und aktive Strategien zu entwickeln. Wenn „Arbeit“ und „Leben“ zeitlich nicht mehr eindeutig abgegrenzt sind, müssen die Individuen selbst eine neue Balance herstellen, bei der neben der Erwerbsarbeit auch Haus- und Sorgearbeit und Freizeit ihren Platz finden (vgl. Jurcyk/Voß 2000; Manske 2003; Krings 2003; Henninger/Gottschall 2005).

Vom Voß/Pongratz'schen Konzept des Arbeitskraftunternehmers (2003) ist hinsichtlich unserer Fragestellung vor allem die Dimension Verbetrieblichung der Lebensführung im Sinne einer bewussten Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf entlang der

¹⁵ Auf Sinn/Motivation als dritte Dimension wird im Kapitel Karriereperspektiven genauer eingegangen. Entgrenzung von Erwerbsarbeit wird auch als Subjektivierung von Arbeit diskutiert. Voß (1998) macht in seinem Arbeitskraftunternehmer-Konzept das Argument stark, dass neue betriebliche Rationalisierungsstrategien verstärkt auf die Nutzung der Fähigkeit der Arbeitskräfte zur Eigenmotivierung und selbstständigen Sinnsetzung abzielen und dass Entgrenzung damit auch in den Dimensionen Sinn bzw. Motivation zu beobachten sei. Kratzer/Sauer (2003) vermuten eine Veränderung des Verhältnisses zwischen „Arbeitskraft“ und „Person“ in Form einer betrieblichen Nutzung der „ganzen Person“ der Arbeitskraft mit ihren körperlichen, kognitiven, psychischen und emotionalen Potenzialen. In dieser von der betrieblichen Perspektive angeleiteten Sicht auf Entgrenzung bleibt unberücksichtigt, dass sich Entgrenzungstendenzen in der Sinndimension auch aus gewandelten Ansprüchen der Erwerbstätigen im Sinne einer normativen Subjektivierung von Arbeit ergeben (vgl. Baethge 1991).

Anforderungen von Markt und Unternehmen interessant. Das heißt, diagnostiziert wird ein enges Verhältnis von Arbeit und Leben, in dem Leben für den Erwerbsbereich funktionalisiert wird. Dass das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit – wie etwa die Betreuung von Kindern – aber auch eigene Anforderungen an die Arbeitskraft stellt, bleibt unberücksichtigt. Voß entwirft das Bild von „Arbeitsmonaden beiderlei Geschlechts, die jeweils für die eigene Reproduktion zuständig sind.“ (Jurcyk/Voß 2000, 155) Die Ergebnisse einer Studie von Bettina Krings (2003) über Hochqualifizierte im IT-Sektor deuten in eine ähnliche Richtung. Die Arbeitsanforderungen der Berufsprofile, so Krings erfordern in besonderem Maße die Anpassung an das historisch geprägte „männliche Modell von Erwerbstätigkeit“, d.h. der Beruf wird zum Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung. Krings (2003) beschreibt einen Wandel der weiblichen Lebenskonzepte, die sich im Verzicht auf Kinder, in einer Familienplanung mit höchstens einem Kind, in der Forderung nach neuen partnerschaftlichen Arrangements oder in hochindividualisierten Biographien manifestieren. Sie verweist zudem auf eine Zunahme der „strategischen Lebensführung“ vor allem bei Frauen. Das heißt, die Lebensführung wird einer zweck- und zielorientierten Perspektive unterworfen, was eine wachsende Rationalisierung und Selbstdisziplinierung in der Lebens- und Berufswelt forciert (vgl. auch Betzelt/Gottschall 2003).

Aus der angloamerikanischen Forschung stammende Konzepte wie bspw. das der „Portofolio Work“ – Freiberuflichkeit in Kulturberufen – betonen hingegen die Gestaltungsoptionen der Erwerbstätigen in diesen Erwerbsformen. So kommen Gold/Fraser (2001) in ihrer Studie über freiberufliche Übersetzerinnen zum Ergebnis, dass zum einen mit dieser Erwerbsform wieder Kontrolle über den eigenen Arbeitsrhythmus wiedererlangt werden kann und zum andern aufgrund der größeren zeitlichen Gestaltungsspielräume Erwerbsarbeit besser und leichter mit anderen Aktivitäten, ob Sorgearbeit oder Freizeitaktivitäten, verbunden werden kann.

Welches Bild ergibt nun eine Analyse der Erwerbstätigen in den Wiener Creative Industries? Werden sie Arbeitsmonaden oder entwickeln sie eigene, aktive Strategien zur Begrenzung von Erwerbsarbeit und zur Neugestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben? Finden sich geschlechtsspezifische Unterschiede? Zeigen sich Unterschiede nach Branchen?

4.1.1. Flexibler Umgang dominiert

Lange Arbeitszeiten, Nachtarbeit, Wochenendarbeit und Unplanbarkeit der Arbeitszeit sind wesentliche Kennzeichen arbeitszeitlicher Anforderungen in den Wiener Creative Industries. Etwas abweichend stellt sich die IT/Multimediabranche dar, in der die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nur knapp über der Vollzeitbeschäftigung liegt. Räumliche Entgrenzung findet sich in Form von Heimarbeit – allerdings nur bei einem geringen Teil der Beschäftigten, um die 10%, in der Filmbranche aber auch in Form von hohen Mobilitätsanforderungen (viele Reisetätigkeiten). Unterschiedliche Betroffenheiten nach Geschlecht zeigen sich bei unseren InterviewpartnerInnen hinsichtlich der räumlichen Entgrenzung. Unter den HeimarbeiterInnen finden sich mehr Frauen: einer-

seits aufgrund finanzieller Restriktionen, die Anmietung eines Büros/einer Werkstatt ist zu teuer, und andererseits als Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung.¹⁶

Die überwiegende Mehrzahl unserer InterviewpartnerInnen ist durch eine hohe Erwerbszentrierung gekennzeichnet: das Privatleben ist der Erwerbsarbeit klar untergeordnet. Aufgrund der hohen Relevanz intrinsischer Berufsziele nach möglichst anspruchsvoller, eigenverantwortlicher, künstlerisch-kreativer Arbeit werden ökonomische Risiken oder lange Arbeitszeiten weitgehend toleriert. Inhaltliche Entfaltung wird stärker gewichtet als Beschäftigungssicherheit oder geregelte Arbeitszeiten. Prägende „role models“ für die Mehrheit der Befragten in den Creative Industries sind Formen der Selbständigkeit und/oder künstlerische Arbeit. Managementfunktionen oder eine Rolle als ArbeitgeberIn, werden dagegen nur von wenigen angestrebt (vgl. genauer Eichmann et al. 2006). Ein gleichwertiges Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben findet sich in unserem Sample nur zu sehr geringen Anteilen. Unterschiede nach Geschlecht ergeben sich hinsichtlich Erwerbszentrierung nicht.

Auch wenn die überwiegende Mehrheit unserer InterviewpartnerInnen durch eine hohe Erwerbszentrierung gekennzeichnet ist, bedeutet dies nicht, dass keine Strategien gegenüber entgrenzten zeitlichen Anforderungen entwickelt werden. In unserem Sample zeigten sich drei Varianten von Umgangsformen: klare Grenzziehung, klare Entgrenzung und ein flexibler Umgang (vgl. Henninger/Gottschall 2005).

Die erste Gruppe ist durch eine *klare Grenzziehung* charakterisiert. Diese Strategie findet sich bei etwas unter einem Fünftel der Befragten. Diese Erwerbstätigen versuchen unabhängig vom Arbeitsanfall regelmäßig zu den gleichen Zeiten zu arbeiten. Sie orientieren sich an den Normalarbeitszeiten. Arbeit und Freizeit sind relativ klar voneinander getrennt.

So achtet beispielsweise die selbständige Architektin Brigitte darauf, dass sie täglich um 9.00 mit ihrer Arbeit beginnt und um 19.00 Büroschluss macht. Unterstützt durch betriebliche Vorgaben finden sich klare Grenzziehungen auch bei etlichen IT/Multimediasbeschäftigten. Für Pirmin, deckt sich die vertraglich vereinbarte mehr oder weniger mit der realen Arbeitszeit. Am Standort, an dem er tätig ist, gibt es eine informelle Kernarbeitszeit von 9.00 bis 17.00, die Pirmin einhält. Neben den betrieblichen Vorgaben sind es bei ihm auch seine zwei Kinder, 2 und 4 Jahre alt, mit denen er den Abend verbringen will und die für die Strukturierung seiner Arbeitszeit eine wesentliche Rolle spielen.

Für den „kreativen“ Grafiker Moritz, ebenfalls in einem IT-Unternehmen beschäftigt, war die „Normalarbeitszeitkultur“ wie er es nennt, zunächst gewöhnungsbedürftig. Mittlerweile sieht er vor allem Vorteile.

¹⁶ Hinsichtlich der Arbeitszeit zeigen sich zwar Unterschiede in der Onlinebefragung – Frauen arbeiten im Durchschnitt 4 Stunden weniger als ihre männlichen Kollegen – diese Unterscheidung findet sich allerdings im qualitativen Datenmaterial nicht.

„Also ich habe überhaupt nie am Wochenende hier gearbeitet, früher war das schon so, aber das würde unser Chef gar nicht unterstützen. Also Wochenende ist heilig, es hat ganz wenige Fälle von Wochenendarbeit gegeben ... das war eher so ‚Wow, Sensation‘ so irgendwie. Aber es ist irgendwie so völlig unüblich.“ (Moritz, 9)

Die zweite Gruppe, die klar entgrenzten, umfasst Erwerbstätige in den Creative Industries, auf die die Voß/Pongratz'sche „Verbetrieblichung der Lebensführung“ in hohem Maße zutrifft. Von einer Entwicklung von Strategien zur Begrenzung der Erwerbsarbeit kann hier kaum mehr gesprochen werden, auch wenn von den InterviewpartnerInnen Wünsche in diese Richtung geäußert werden. Im Unterschied zum Voß/Pongratz'schen Konzept des Arbeitskraftunternehmens finden sich in unserem Sample jedoch zwei Formen von klar Entgrenzten, die auf unterschiedlichen Drivern dieser Entgrenzung – Selbststeuerung oder Marktsteuerung – basieren. Gemeinsam ist beiden Formen, dass Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt und Lage und Dauer der Arbeitszeit deutlich vom Normalarbeitsverhältnis abweichen bzw. nicht so genau eruierbar sind.

Ausgehend von der Darstellungsform und Selbstdefinition der InterviewpartnerInnen sind da auf der einen Seite die „kreativen“ DesignerInnen und GrafikerInnen aber auch in der Filmbranche tätigen ProduktionsleiterInnen, RegisseurInnen, deren Form der Entgrenzung als primär selbstgesteuert bezeichnet werden kann. Von ihnen wird zunächst hinterfragt, was denn als Arbeitszeit und was als Freizeit zu werten ist. Dabei wird auf den komplexen Prozess der Ideenfindung (für Produkte, Werbekampagnen, etc.) verwiesen, der nicht unter Einhaltung zeitlicher oder örtlicher Vorgaben erfolgt. Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen Arbeitszeit und Freizeit wurden aber auch bei konkreten, zeitlich messbaren Tätigkeiten genannt: Dabei stellt sich für die Interviewten die Frage, ob diese Tätigkeiten als Arbeitszeit gerechnet bzw. in Projekten kalkuliert werden können. Sind beispielsweise Stunden des Networking bzw. der Kontaktpflege Arbeitszeit oder nicht? Ist es Arbeitszeit, wenn mit Freunden beim Bier Produktideen besprochen werden? Was ist Arbeit, wenn Arbeit und Hobbys ähnlich sind, da es sich immer um kreative Tätigkeiten handelt? So erzählt Kurt, im Filmsektor tätig, dass er immer arbeitet, denn die Zeit, in der er keine Aufträge abwickelt oder unterrichtet, investiert er in seine künstlerischen Projekte.

Auf der anderen Seite findet sich eine eher marktgesteuerte Form von Entgrenzung bei Erwerbstätigen vor allem in den Sektoren Werbung und Architektur. Ein Beispiel ist Bruno, Architekt mit 8 Beschäftigten. Er versucht sein Büro plus MitarbeiterInnen gut „über die Runden zu bringen.“ Er hat regelmäßig 80-Stundenwochen, auch aufgrund regelmäßiger Wochenendarbeit. Arbeitsstunden zeichnet er nicht auf. Ein ähnliches Muster findet sich auch bei Walter, Inhaber einer Werbeagentur und beim selbständigen Willi, der gemeinsam mit drei selbständigen Kollegen erst kürzlich eine PR-Agentur gegründet hat. Aber auch Beschäftigte von Werbeagenturen sind davon betroffen. Eine bestimmte Marktposition muss aufgebaut oder behauptet werden, viele Aufträge angenommen und zeitgerecht bearbeitet werden, Kundenanforderungen erfüllt und zufrieden gestellt werden etc. Um eher marktgesteuerte Formen zeitlicher Entgrenzung handelt es sich auch bei einzelnen MitarbeiterInnen von Werbeagenturen: Kundenaufträge

und -anforderungen, die direkt an die Beschäftigten weitergegeben werden, wie es eine Werbegrafikerin formuliert.

Teilweise vermischen sich selbst- und marktgesteuerte Entgrenzung. So wollen einige in der Werbung Tätige, auch gleichzeitig „im Rahmen ihrer Möglichkeiten“ ein künstlerisch spannendes Produkt entwickeln, und bei der Gruppe der „selbstgesteuerten Kreativen“ stellt sich die Frage, ob nicht auch Dimensionen der Marktsteuerung eine Rolle spielen, auch wenn dies nicht formuliert wird, weil es ihrem künstlerischen Selbstverständnis widerspricht.

Die größte Gruppe unseres Samples ist jedoch durch einen „flexiblen Umgang mit der Arbeitszeit“ charakterisiert. Sie versuchen, unabhängig vom Arbeitsanfall, an einer Trennung von Erwerbstätigkeit und Privatleben festzuhalten. Ihre Arbeitszeitstrukturierung wird zwar primär von den Anforderungen der Erwerbsarbeit bestimmt, gleichzeitig spielen jedoch auch Anforderungen aus dem Privatleben eine wesentliche Rolle. In dieser Gruppe findet sich die Mehrzahl der Mütter unseres Samples, aber auch einige Väter, die vor allem die Lage ihrer Arbeitszeiten nach den Erfordernissen der Kinderbetreuung ausrichten: Entweder eine längere Pause vom späten Nachmittag bis zum ins Bettgehen der Kinder oder späterer Arbeitsbeginn, da die Kinder morgendlich versorgt werden müssen.

Neben diesen Anforderungen aus dem privaten Bereich finden sich in dieser Gruppe aber auch kreativ Erwerbstätige, die aus Bedürfnissen nach und Notwendigkeiten von Erholung und Entspannung versuchen, Erwerbsarbeit und Privatleben voneinander abzugrenzen, sich zeitliche Gestaltungsspielräume zu erobern bzw. sich zurückzuerobern. Dahinter stehen in einigen Fällen Erfahrungen mit Erschöpfungszuständen oder schweren Krankheiten, in anderen Fällen werden hingegen Folgen entgrenzten Arbeitens, als gesundheitliche Folgen, aber auch als soziale Folgen – wie Vereinsamung – antizipiert (vgl. dazu auch Kapitel 3). Bei dieser Gruppe werden auch Lernerfahrungen bzw. Lernprozesse deutlich, die zu einem veränderten Umgang mit entgrenzter Arbeitszeit führen können.

Ähnliche Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben zeigen die Ergebnisse von drei deutschen Studien (Dettmer et al. 2003; Ewers et al. 2004; Henninger/Gottschall 2005). Als unterschiedlich erweisen sich die zahlenmäßigen Verteilungen der einzelnen Arrangements. Während unsere Verteilungen relativ nahe an denen von Henninger/Gottschall (2005) liegen, Dominanz der Erwerbstätigen mit „eher flexiblen Umgang mit Arbeitszeit“, zeigen sich bei Ewers et al. (2004) die „klar entgrenzten“ als die dominante Form. Dieses Ergebnis dürfte auf das Untersuchungsfeld, junge GründerInnen und MitarbeiterInnen von IT-Start Ups, zurückzuführen sein. Bei Dettmer et al. (2003) – sie untersuchen MedizinerInnen und PsychologInnen – wiederum ist die Gruppe der Segmentierten, bei uns die „klaren Grenzziehungen“, die zahlenmäßig größte. Einen flexiblen Umgang – Ewers et al. (2004) und Dettmer et al. (2003) bezeichnen diese Form als Integration – weisen bei Ewers et al. (2004) nur rund 13% der Befragten auf, bei Dettmer et al. macht diese Gruppe rund ein Drittel der 101 InterviewpartnerInnen aus.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die drei Handlungsstrategien zeigen sich in unserem Sample nur geringfügige Unterschiede – Frauen finden sich zu gleichen Anteilen in allen Gruppen, die wenigen Frauen mit Betreuungspflichten finden sich mehrheitlich in der Gruppe, die sich durch einen flexiblen Umgang mit Arbeitszeit auszeichnet. Gleiches gilt aber auch für einige Väter.

Geschlechtsspezifische Unterschiede – dies als Vorgriff auf den nächsten Abschnitt – ergeben sich allerdings, wenn partnerschaftlichen Geschlechterarrangements und private geschlechtliche Arbeitsteilung einbezogen werden. Anforderungen von PartnerInnen spielen interessanterweise eine geringe Rolle beziehungsweise werden nicht handlungsrelevant, auch wenn in den Interviews immer wieder auf Schwierigkeiten in der Partnerbeziehung aufgrund zeitlicher Ansprüche des/der Partner/in hingewiesen wird.

Geschlechtsspezifisch unterschiedlich erweist sich nicht zuletzt auch das Verhältnis von Lebensentwürfen und der derzeitigen Lebensgestaltung. Als Beispiel soll an dieser Stelle nur angeführt werden, dass quer durch alle Branchen von etlichen Frauen die Integration aller Lebensbereiche als ein wesentliches „Karriereziel“ genannt wird (siehe dazu genauer Kapitel 2).

Was die Branchen betrifft, zeigen sich Unterschiede, die weniger berufsspezifische sind als dass sie damit zusammenhängen, ob in den Subbereichen eine Kultur der Selbstständigkeit vorherrscht oder umgekehrt Anstellungsverhältnisse in Unternehmen die Norm sind (siehe genauer Eichmann et al. 2006).¹⁷

Bezogen auf unsere Ausgangsfragestellungen wird deutlich, dass die These der durchgängigen Funktionalisierung des Lebens für Erwerbsarbeit für alle „kreativ“ Erwerbstätigen relativiert werden muss. Auch bei kreativ Erwerbstätigen finden sich Anforderungen aus dem Privatleben, die mit Anforderungen zeitlich entgrenzter Erwerbstätigkeit ausbalanciert werden müssen. Geschlecht wirkt dabei vor allem in der Kombination mit Betreuungsverpflichtungen.

4.2. *Singles, egalitäre Partnerschaften oder doch der „modernisierte Familiernährer“? – Geschlechterarrangements in den Creative Industries*

Empirische Untersuchungen in den Kreativbereichen konstatieren zum einen eine Dominanz von Singles und Kinderlosen (vgl. Manske 2003; Gottschall/Betzelt 2003),

¹⁷ „Während Multimedia als Teil eines umfassenderen IT-Marktes ebenso wie die daran angrenzende Werbung mit Agenturen im Zentrum zumindest in den Kernzonen betriebsförmig organisiert sind, d.h. mit größeren Firmen als gatekeepers, die bestimmte Regeln sowie Muster für Arbeitsbedingungen vorgeben (z.B. freies Wochenende), sind die stärker an künstlerisch-kreativen Praktiken ausgerichteten Branchen Architektur, Design/Grafik sowie Film (mit Ausnahme des ORF) Erwerbsfelder, in denen das Leitbild der Selbstständigkeit wirksam ist. Ob nun Leitbilder von selbstständiger oder unselbstständiger Arbeit charakteristisch sind, hängt einerseits von der Tradition und der Marktgröße/Nachfrage ab, weiters von Leistungs- und Tätigkeitsmerkmalen, Mustern der Arbeitsteilung oder Berufszielen, die schon in der Ausbildung vermittelt werden. Andererseits geben die entlang von Berufen und der dominanten Beschäftigungsform codierten Branchennormen den weiteren „Takt“ für Arbeitsbedingungen oder biografische Verlaufsmuster vor.“ (Eichmann et al. 2006, 191)

vermuten zum anderen, dass die flexiblen und heterogenen Erwerbsstrukturen und ihre relativ geringe Geschlechtersegregation dafür sprechen (könnten), dass sich hier in Abkehr von der Dominanz des „male breadwinner/female housewife“-Modells eher plurale, darunter insbesondere „dual-earner“-Muster finden lassen. Also Pluralisierung von Lebensformen und kinderlose dual-career-couples als dominierender Typus partnerschaftlicher Arrangements in den Kulturberufen?

Doppelkarrierepaare sind, so Behnke/Meuser (2003, 301), dadurch charakterisiert, dass beide Partner regelmäßig erwerbstätig sind, beide eine hohen Bindung an den Beruf aufweisen, karriereorientiert sind und über hohe Ausbildungsabschlüsse verfügen.¹⁸ Doppelkarrierepaaren wird ein höheres Maß an egalitären Beziehungsstrukturen zugeschrieben als sonstigen Paaren. Behnke/Meuser (2003) verweisen überdies darauf, dass bei Doppelkarrierepaaren „angesichts des Fehlens von Orientierungspunkten in Gestalt anerkannter Vorbilder und Leitbilder (...) die gemeinsame Lebensführung mehr noch als anderswo zu einer voraussetzungsvollen Gestaltungsaufgabe (wird), die von den Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität erfordert“ (Behnke/ Meuser 2003, 287).

Welche Lebensformen und partnerschaftlichen Arrangements finden sich nun bei den InterviewpartnerInnen aus dem Kreativbereich? Sind sie stärker egalitär ausgerichtet oder dominiert nach wie vor eine modernisierte Variante des Ernährermodells? Werden Unterschiede nach Erwerbsformen deutlich, wie es z.B. Karin Gottschall und Sigrid Betzelt vermuten oder zeigen sich Unterschiede nach Berufen aufgrund unterschiedlicher Berufskulturen innerhalb der Creative Industries?

Zunächst werden anhand der Ergebnisse der Onlinebefragung als Rahmendaten Lebensformen von Erwerbstätigen in den Kreativbranchen dargestellt. Ist das Singledasein wirklich so dominant in diesem Bereich? Wie ist das Verhältnis kinderloser Haushalte und Haushalte mit Kindern? Zur Beschreibung der vorgefunden Geschlechterarrangements greifen wir auf die qualitativen Interviews zurück, da diese im Unterschied zur Online-Befragung auch Informationen über PartnerInnen und familiäre Arbeitsteilung enthalten.

4.2.1. *Keine Dominanz von Singles, Partnerschaften überwiegen*

Repräsentative statistische Daten zu Lebensformen von Erwerbstätigen in den Kreativbranchen in Wien liegen nicht vor. Die Online-Befragung von 900 Erwerbstätigen im Kreativbereich ergab, dass knapp zwei Drittel der Befragten gemeinsam wohnend in Partnerschaft oder Ehe leben. Weitere 15% leben in Partnerschaft, aber in getrennten Wohnungen. Ein gutes Fünftel der Befragten bezeichnet sich als allein stehend.

Ein Blick auf mögliche geschlechtsspezifische Differenzen zeigt, dass Frauen eher alleine leben als Männer. Unterschiede ergeben sich weiters nach Beschäftigungsverhältnis und Lebensform: So ist der Single-Anteil der Selbständigen um rund 10% höher

¹⁸ Schulte (2002, 256) schätzt beispielsweise für Deutschland, dass 15 bis 20% aller berufstätigen Paare in diese Kategorie der Doppelkarrierepaare fallen, wenn ein breiter Karrierebegriff zugrunde gelegt wird. Das heißt: Karriere nicht nur als Aufstieg, sondern bspw. auch als ExpertInnentum.

als bei den UnternehmerInnen. Frauen leben mit Ausnahme der Unternehmerinnen in allen Beschäftigungsverhältnissen eher alleine als Männer. Nach Branchen zeigen sich hohe Anteile von gemeinsam lebenden Partnern in der Architektur (70%), während in Design/Grafik/Mode nur knapp über die Hälfte der Befragten mit dem Partner/der Partnerin gemeinsam wohnt. Natürlich ist an dieser Stelle auch Alter als Einflussgröße auf die Lebensformen zu nennen. So ist bei den bis Anfang 30-Jährigen der Anteil der Singles überdurchschnittlich hoch. Bezogen auf die Lebensformen der Beschäftigten in den Wiener Creative Industries kann festgehalten werden, dass eine Dominanz von Singles nicht bestätigt werden kann. Im Gegenteil: die Mehrzahl der Befragten lebt in Partnerschaften bzw. Ehen in einer gemeinsamen Wohnung.

Kommen wir im nächsten Schritt zu Betreuungspflichten der Frauen und Männer in den Wiener Kreativbranchen. Laut Online-Befragung hat die Mehrzahl der Befragten (59%) keine Betreuungspflichten. Nach Geschlecht betrachtet, zeigt sich ein bereits aus anderen Studien über Hochqualifizierte bekanntes Bild (vgl. Papouschek/Pastner 2000; Krings 2003): Während 71% der Frauen keine Betreuungspflichten haben, ist es bei den Männern zwar auch die Mehrheit, allerdings lediglich 53%. Die Daten deuten bereits daraufhin, dass auch in den Creative Industries Betreuungslasten ungleich verteilt sind. Es scheint sich der bekannte Verdacht einmal mehr zu bestätigen, wonach sich die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie für Männer deutlich leichter realisieren lässt als für Frauen – auch und gerade in Branchen mit hochqualifizierten Beschäftigten.

Die Mehrheit der betreuungspflichtigen Eltern hat ein bis zwei Kinder, die im eigenen Haushalt leben. 4% der Befragten geben an, dass sie nicht mit ihrem Kind bzw. mit ihren Kindern zusammenleben (alles Männer). 42% der Eltern haben Kinder unter 6 Jahren. Das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes im gemeinsamen Haushalt beträgt 8 Jahre.

4.2.2. *Vom Ernährermodell zu egalitären Arrangements?*

Als Ausgangsmodell der Analyse der Geschlechterarrangements in den Wiener Creative Industries ziehen wir eine von Henninger/Gottschall (2005) modifizierte Variante einer von Grottian et al. (2003) entwickelten Typologie heran, die partnerschaftliche Geschlechterarrangements mit individuellen Prioritäten der Partner in Bezug auf Beruf oder Familie verknüpft. Nach dieser Typologie unterscheiden wir zwischen strukturell egalitären Arrangements und strukturell spezialisierten Arrangements. Während strukturell egalitäre Arrangements dadurch charakterisiert sind, dass beide Partner die gleichen Prioritäten – Erwerbszentrierung oder ausbalanciertes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben – setzen, unterscheiden sich bei strukturell spezialisierten Arrangements die Prioritäten beider Partner.¹⁹

Methodologisch ist interessant, dass die Zuordnungen partnerschaftlicher Arrangements teilweise mühsam rekonstruiert werden mussten, da zum Teil widersprüchliche Aussagen vorlagen. Auch in unseren Interviews wurde das sichtbar, was Diskrepanz zwi-

¹⁹ Das male-breadwinner Modell ist dem zweiten Typus zuzuordnen.

schen „diskursiven und praktischen Normen“ (Koppetsch/Burkart 1999, 244) genannt wird. Damit ist gemeint, dass ein formuliertes Gleichheitsziel und die Wahrnehmung gleicher Verteilung von Familienarbeit auf der Diskursebene, nicht unbedingt bedeutet, dass die gleiche Verteilung auch Praxis ist. Um ein Beispiel zu nennen, an dem auf der Erzählebene die Unmöglichkeit der Verwirklichung der Gleichverteilung von Kinderbetreuung deutlich wurde: So erzählte ein Vater von zwei kleinen Kindern, dass die Kinderbetreuung zwischen ihm und seiner Lebensgefährtin gleich verteilt sei. Seine Arbeitszeit gab er mit 60 Stunden – und weiters charakterisiert durch überlange Arbeitstage und Wochenendarbeit – an.

Strukturell-egalitäre Modelle – „double-careers-couples“ – die Kinderlosen

Der Typus strukturell-egalitär mit der gemeinsamen Priorität Erwerbszentrierung stellt den dominanten Typus partnerschaftlicher Geschlechterarrangements von kinderlosen Paaren in den Wiener Creative Industries dar. Er gilt gleichermaßen für Frauen wie für Männer. Er gilt für alle Branchen und für alle Beschäftigungsverhältnisse.

Die Arrangementform, in der beide Partner die Präferenz für ein ausbalanciertes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben teilen, ist hingegen mehr oder weniger eine Ausnahme – gerade zwei Fälle finden sich in unserem Sample. Die Erwerbstätigen in dieser Paarform sind dadurch charakterisiert, dass zwar Berufstätigkeit eine hohe Bedeutung hat, ihre Berufsorientierung aber auch eine instrumentelle Ausprägung – Erwerbsarbeit, um Geld zu verdienen – enthält.

Ein strukturell egalitäres partnerschaftliches Arrangement – ob erwerbszentriert oder ausbalanciert – bedeutet aber nicht unbedingt, dass die private geschlechtliche Arbeitsteilung aufgehoben ist. Es sind eher die Frauen, die darüber berichten. Sei es, dass eine Ende Zwanzigjährige erzählt, dass sie zwei Drittel der Hausarbeit leistet, während ihr Freund vor allem „große Essen ausrichtet“. Sei es, dass eine Mitte Vierzigjährige darauf verweist, dass sie – trotz scheinbar gleicher Aufteilung – nach wie vor für das „Vereinbarkeitsmanagement“ und „Beziehungsarbeit“ zuständig ist.

Dieses Ergebnis ist bereits durch einige Studien dokumentiert. So zeigen die Ergebnisse von Behnke/Meuser (2003), dass es auch in Doppelkarrierepaaren in der Regel die Frauen sind, die den Abstimmungs- und Koordinationsaufwand für ein gemeinsames Leben leisten.

„Frauen sind dafür verantwortlich, den ehelichen bzw. familialen Zusammenhalt in jeder Hinsicht zu organisieren, sie leisten damit eine spezifische Form von Beziehungsarbeit. In dieser doppelten Zuständigkeit wird ein geschlechtstypisches Muster in veränderte, den Besonderheiten der Paarkonstellation angepasster Form reproduziert.“ (Behnke/Meuser 2003, 302)

Auch Koppetsch/Burkart (1999) kommen zum Ergebnis, dass Hausarbeit auch in „egalitären“ Paarbeziehungen überwiegend Frauensache ist.²⁰

²⁰ „Obwohl die Paarbeziehung den meisten individualisierten Frauen und Männern als ein sozialer Ort jenseits gesellschaftlicher Zwänge erscheint, als vielleicht der einzige Ort, an dem sie freie Urheber ihrer Handlungen zu sein glauben, zeigt die Hartnäckigkeit, mit der sich die alte Arbeitsteilung zwi-

Strukturell-egalitäre Modelle – Paare mit Kindern

Gleich den Paaren ohne Kinder finden sich auch bei den Paaren mit Kindern im Typus strukturell-egalitär sowohl die gemeinsame Priorität Erwerbszentrierung als auch die Arrangementform, in der beide Partner die Präferenz für ein ausbalanciertes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben teilen. In der Gruppe der Paare mit Kindern stellt allerdings das strukturell-egalitäre Arrangement eine Minderheit dar. Auffällig ist, dass auch bei diesen wenigen Fällen die Priorität Erwerbszentrierung dominiert. Dies ist vor allem auf einige Mütter des Samples zurückzuführen.

Für Lisa, in der Filmbranche tätig, war ihre berufliche Tätigkeit, so erzählt sie, eigentlich immer an erster Stelle. Lisa lebte in langjähriger Partnerschaft mit einem Kameramann, mit dem sie auch gemeinsam Filme gemacht hat. Sie erinnert sich noch gut daran, wie schwierig es war, Arbeit und Kind zu vereinbaren, obgleich ihre Tochter „pflegeleicht war“, wie sie es formuliert und oft bei Dreharbeiten dabei war. Neben ökonomischen Schwierigkeiten erwies es sich als anstrengendes Unterfangen, für ihre Tochter eine kontinuierliche Betreuungsstruktur aufrechtzuerhalten. Zwar übernahm ihr Lebensgefährte sowohl Haushalts- als auch Betreuungsaufgaben, für das Vereinbarkeitsmanagement war jedoch sie verantwortlich.

Irene, ebenfalls in der Filmbranche tätig, erinnert sich an eine ähnliche Kinderbetreuungslösung. Ihre Tochter wuchs quasi am Set auf, „sie hat ihre Hausübungen an Drehorten gemacht“ (Irene, 9). Gleichzeitig arbeitete der damalige Lebensgefährte, Grafiker und Komponist, in der gemeinsamen Wohnung, so dass die Tochter „auch während er arbeitete bei ihm sein konnte“ (Irene, 11).

Überdies mussten bzw. müssen die erwerbszentrierten Mütter in unserem Sample auch auf familiäre (Großeltern) und soziale Ressourcen (Freunde, Bekannte) zurückgreifen. So erzählt Hedda, selbständige Designerin mit 10-jährigem Sohn, dass zusätzlich zur Unterstützung durch Großeltern auch Freunde/Bekannte manchmal am Wochenende die Freizeitgestaltung des Sohnes übernehmen. Bezahlte Kinderbetreuungshilfen wurden bzw. werden aufgrund der eher angespannten materiellen Situation nur in Ausnahmefällen in Anspruch genommen.

Die männliche Retrospektive auf Elternschaft in einem solchem Arrangement bringt Andreas ein. Er habe seiner berufstätigen Ehefrau in den 80er Jahren sehr viel an Haushalts- und Betreuungsarbeit abgenommen, erzählt er:

schen Frau und Mann hält, das Gegenteil: Die Akteure sind nicht frei, ein großer Teil ihres Verhaltens wird ihnen von den strukturellen Erfordernissen der Intimbeziehung aufgezwungen. In der häuslichen Sphäre muss das Ziel der „Gleichverteilung“ dort mit Widerständen rechnen, wo es um das Gelingen der Paarbeziehung, um die häusliche Ordnung, und die Ordnung der körperlichen Sphäre geht. Ein Grund für die Hartnäckigkeit der traditionellen Arbeitsteilung liegt darin, dass die Verrichtung alltäglicher Haushaltstätigkeiten zu großen Teilen auf Gewohnheiten und inkorporierten Routinen gründet, die sich unabhängig von rationalen Prinzipien partnerschaftlicher Verhandlungen und Entscheidungen entwickelt haben und sich durch Veränderungsdiskurse kaum beeinflussen lassen.“ (Koppetsch/Burkart 1999, 318)

„Ich hab das Gefühl gehabt, mein Beruf bleibt auf der Strecke, meine persönliche Entwicklung, weil ich das der Familie opfern muss, das hat mich sehr belastet muss ich sagen. Vor allem wie die Kinder noch klein waren. Bis 13, 14 halt.“ (Andreas, 13)

Zu einer gewissen Belastung durch übernommene Haushalts- und Betreuungsaufgaben kam bei Andreas aber noch ein emotional gravierendes Problem dazu: Sein zu dieser Zeit – in Relation zu seiner Frau – geringerer beruflicher Erfolg. Nachklänge davon – obwohl mittlerweile erfolgreich etabliert – werden noch heute deutlich. Zu vermuten ist aus den Erzählungen von Andreas überdies, dass das gelebte Arrangement nicht unbedingt auch sein gewünschtes Arrangement war.

Abgeleitet werden kann aus den Beispielen in unserem Sample, dass es vor allem Frauen sind, die ein strukturell egalitäres Arrangement auch mit Kindern weiterführen wollen, auch wenn dies hohe Lasten mit sich bringt. Diese Frauen sind nicht mehr bereit, ein strukturell spezialisiertes Arrangement, das dem Partner die primäre Zuständigkeit für Berufstätigkeit und ihnen selbst die primäre Zuständigkeit für Kinderbetreuung zuweist, mit zu tragen.

Strukturell spezialisierte Arrangements – Paare mit Kindern

Die klassischen Familienernährer: Obgleich die Mehrzahl der Eltern unter den InterviewpartnerInnen in strukturell spezialisierten Arrangements leben, stellt das traditionelle male-breadwinner Modell eher eine Ausnahme dar. Klassische Familienernährer finden sich im Sample nur sehr wenige: Es handelt sich um Männer zwischen 50 und 60 Jahren, die mittlerweile erwachsene Kinder haben.

Ein Beispiel ist der über 50-jährige Karl: Er ist in der Filmbranche beschäftigt. Seine Frau versorgte die mittlerweile erwachsenen Kinder. „Verdient habe ich immer gut“ (Karl, 12). Er selbst war in Hausarbeit und Kinderbetreuung nur sehr peripher involviert. Er war 20 Jahre lang viel unterwegs und kam manchmal, wie er erzählt, in vier Monaten nur drei Mal nach Hause um die Wäsche zu wechseln.

„Ich habe schon ab und zu den Staubsauger in der Hand gehabt, als die Kinder klein waren, da habe ich sie auch gewickelt und mich um sie gekümmert, aber prinzipiell hat das meine Frau gemacht.“ (Karl, 11)

Ein ähnliches Fallbeispiel ist Valentin, Ende 50 und in der Werbebranche beschäftigt. Er war unternehmerisch tätig – jahrelang um die 70 Wochenstunden, seine Frau war für die drei Kinder zuständig.

Modernisierte Male-Breadwinner: Bei den modernisierten spezialisierten Arrangements finden sich in unserem Sample vor allem Väter, aber auch einige wenige Mütter. Darunter zwei Architektinnen, die versuchten als Teilzeitselbständige Erwerbsarbeit und Verantwortlichkeit für die Kinderbetreuung zu vereinbaren, während ihre Lebensgefährten vollzeiterwerbstätig für das Familieneinkommen sorgten. Brigitte betont im Rückblick eher die Nachteile eines solchen Arrangements sowie die Folgen für den weiteren Berufsverlauf.

„Das war privat eine große Belastung für mich. Das war für mich in jeder Hinsicht eine große Belastung, weil ich hab das irgendwie so vor der Nase gehabt. Ja. Bei

ihm hat alles so funktioniert, was bei mir nicht funktioniert hat. Ja. Na, weil er ein Mann war und weil er jung war und halt nach außen hin anhanglos und ich war eine Frau, ich hab Kinder gehabt, ich war wesentlich älter, (...). Und alle diese Parameter die eigentlich für die berufliche Leistung nicht unbedingt das Kriterium sind, waren der Grund warum er die Karriereleiter geklettert ist und ich war so quasi im Outback. Ich war outgesourct. (...).“ (Brigitte, 21)

Doris hingegen ist mit dieser Form der partnerschaftlichen Arbeitsteilung zufrieden. Ihr gelang auch ein für sie zufrieden stellender Vollwiedereinstieg.

Bei den modernisierten Familienernährern zeigen sich graduelle Unterschiede hinsichtlich der Ausgestaltung der strukturell spezialisierten Arrangements: Diese beziehen sich zum einen auf den Grad der Eindeutigkeit der Ernährerrolle und zum anderen damit im Zusammenhang auf den Grad der Eindeutigkeit der Entlastung von Familienarbeit. Das heißt, es findet sich eine Bandbreite von „eindeutig zuständigen Familienernährern“ und teilweiterwerbstätigen Frauen mit – fast – ungebrochener Verantwortlichkeit der Frauen für die Familienarbeit bis zu Formen, wo zwar die Männer „noch“ die „Ernährerrolle“ innehaben, allerdings auch einen Anteil an der Betreuungs- und Hausarbeit übernommen haben.

Als Beispiel für ein „traditionell modernisiertes Arrangement“ ist der Unternehmer Willi zu nennen. Er kommt seiner Vaterrolle in traditioneller Weise nach. So ist für den Frühaufsteher Willi die Frühstücksstunde mit Frau und Kind der Abschluss seines Morgens, bevor er das Haus verlässt.

„Nämlich eben, wie gesagt, dieses Frühstück ist bei mir, also das ist wirklich ein Ritual. Die Abendstunden wenn es sich ausgeht. So dieses 18 bis 21 Uhr. Wäre an sich von meiner Zielvorstellung auch so ein Block, den ich rituell freihalte, für Familie. Und einen Tag am Wochenende machen wir immer einen Tag frei, der ist dann sozusagen fix, da darf dann nichts passieren. Wenn es beide wären, umso besser. Das ist logischerweise auch mal möglich. Das ist ja auch so beim Urlaub möglich. Aber, einer ist sozusagen vereinbart und da geht man dann, keine Ahnung, ins Bad, oder fahren ins Burgenland. Das hat dann eigentlich nichts mit Arbeit zu tun.“ (Willi, 13)

Die Ritualisierung von Familienzeiten ist für den Selbständigen wichtig, da er sonst neben morgendlichen und abendlichen Arbeitseinheiten am Heimarbeitsplatz keinen regelmäßigen Kontakt zu Frau und Kind haben würde. Ein ihn herausforderndes Vereinbarkeitsproblem sieht Willi nicht.

Ingo, Selbständiger im Subsektor Film und Vater eines Kleinkindes und eines Babys, ist vollzeiterwerblich mit diskontinuierlicher Arbeitszeit. Seine Partnerin arbeitet derzeit 5-10 Stunden, allerdings ist geplant, dass sie mit Stillende ihre Arbeitszeit wieder erhöht. Wöchentlich wird vereinbart, wer wann die Tochter aus dem Kindergarten abholt und auch hinbringt. Auch Hausarbeitsaufgaben werden vereinbart. Einige Zuständigkeiten erzählt er, sind allerdings automatisiert. Er kocht, kauft ein, wäscht ab und putzt die Küche. Eine Reinigungskraft erledigt einmal pro Woche die Grundreinigung der Wohnung. Klar ist aber auch, dass wenn er Aufträge bei einer Filmproduktion hat, die für eine bestimmte Phase überlange Arbeitszeiten bedeuten, sich seine Partnerin um die Kinderbetreuung kümmern muss.

Egon, selbständiger Grafiker und Vater eines Kleinkindes, hat seine Arbeitszeit seit der Geburt des Kindes auf 35 Wochenstunden reduziert. Seine Partnerin, ebenfalls selbständig, arbeitet derzeit 15 bis 20 Stunden. Geplant war eigentlich ein egalitäres ausbalanciertes Arrangement, in dem auch Egon seine Erwerbstätigkeit für ein halbes Jahr unterbricht. Materielle Gründe waren dann jedoch ausschlaggebend dafür, dass dieser Plan nicht verwirklicht wurde.

„Es war für uns immer klar, dass ich in Karenz gehe, weil wir beide selbständig sind und es daher auch kein Problem wäre, ein halbes Jahr in Karenz zu gehen, ich bräuchte keinen Arbeitgeber darum bitten und Angst haben, dass ich meinen Job verliere, aber wirtschaftlich wäre es einfach unmöglich gewesen, den Standard zu halten, wenn ich nicht nur in dem halben Jahr nichts verdiene, sondern aufs ganze Jahr gesehen, viel weniger verdiene, als wie wenn ich arbeite. So kann ich halt auch die Statistik nicht anheben, um das geht es ja auch. Ich verbringe eh viel Zeit mit meinem Kind, aber es geht auch darum ein Zeichen zu setzen, dass Männer in Karenz gehen. Aber es ist einfach unmöglich, obwohl ich das will.“ (Egon, 26)

In unserem Sample findet sich *ein spezialisiertes Rollentauscharrangement*. Norbert, im IT-Multimediabereich tätig, hat neben dem Aufbau seines Unternehmens im eigenen Haushalt die „Hausmann“-Rolle übernommen. Das partnerschaftliche Arrangement sieht vor, dass seine fest angestellte Lebensgefährtin den Löwenanteil des Haushaltseinkommens bestreitet, er dagegen – neben dem lukrierten Einkommen aus seiner Selbständigkeit – für den Haushalt und die Betreuung des Kindes verantwortlich ist. Ihm kommt dieses Arrangement sehr entgegen, weil er so, finanziell etwas entlastet, mit der Ausrichtung seines Unternehmens experimentieren kann. Die Wohnung ist gleichzeitig das Büro, Arbeitszeit ist für Norbert dann, wenn sowohl Partnerin als auch das schulpflichtige Kind außer Haus sind. Während dieses Arrangement für ihn selbst und seine Partnerin mittlerweile sehr gut passt, sei es nicht einfach gewesen, die nähere Umgebung davon zu überzeugen.

„Als Mann bist du irgendwo als Tachinierer abgestempelt, auch im Bekanntenkreis wird immer wieder hinterfragt: ‚Macht er wirklich was? Wie tut er das?‘.“ (Norbert, 26)

Pluralisierung und Kinder als Bruchstelle

Unsere Ergebnisse machen deutlich: Hinsichtlich beider Arrangements – sowohl dem strukturell egalitären als auch dem strukturell spezialisierten – finden sich im Sample Ausdifferenzierungen, die als Beleg für eine Pluralisierung von Geschlechterarrangements gedeutet werden können. Bei den strukturell egalitären Partnerschaften dominieren Partnerschaften, in denen beide Partner erwerbszentriert sind. Eine Sonderform dieses Typus sind Produktionsgemeinschaften, in denen beide Partner als Selbständige gemeinsam tätig sind. Diese Sonderform findet sich in unserem Sample vor allem in der Architektur. Gleichzeitig nähern sich Erwerbsmuster von kinderlosen Frauen und Männern in den Creative Industries an, strukturell egalitäre, erwerbszentrierte Arrangements finden sich ebenso oft bei Frauen wie bei Männern.

Die zweite Ausprägung von egalitär strukturierten Partnerschaften sind solche, in denen beide Partner die Präferenz für ein ausbalanciertes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben teilen. „Ausbalancierte Partnerschaften“ sind in unserem Sample zu einem weitaus geringeren Anteil auffindbar.

Bei den strukturell spezialisierten partnerschaftlichen Arrangements sind „traditionelle“ male-breadwinner Modelle nur mehr selten vorhanden, modernisierte Ernährermodelle sind jedoch noch relativ weit verbreitet, allerdings nur bei Paaren mit Kindern.

Während kinderlose Paare durchwegs in strukturell egalitären Partnerschaften leben, findet sich dieses Arrangement bei den Paaren mit Kindern nur bei einer Minderheit. In diesen Fällen sind es vor allem die Frauen, die sich bei der Geburt von Kindern als Antriebskräfte für die Fortführung einer strukturell egalitären Partnerschaft erweisen. Die Mehrzahl der Eltern lebt in strukturell spezialisierten Partnerschaften, in denen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung arbeitsteilig organisiert sind, d.h. ein Partner ist primär für Erwerbsarbeit zuständig, der andere Partner für Kinderbetreuung. Allerdings sind innerhalb dieser Gruppe Differenzierungen entlang des Grades der Zuständigkeit für Familienarbeit und des Grades der Ernährerrolle auszumachen. Pluralisierungen und Veränderungen finden demnach auch innerhalb von partnerschaftlichen Arrangements statt.

ZUSAMMENFASSUNG

Segregation auch in den Creative Industries

Wie die geschlechtsspezifischen Befunde über Erwerbsarbeit in den Creative Industries zeigen, ist in diesem Untersuchungsfeld doch nicht alles so neu, wie es manchmal beschrieben wird. Auch in „neuen Erwerbsformen“ und bei hoher Erwerbszentrierung beider Geschlechter zeigt sich wieder einmal mehr, dass der Masterstatus Geschlecht auch in diesem Untersuchungsfeld nach wie vor Platzierung und Teilhabe von Frauen steuert. Zwar erweist sich der Kreativbereich als relativ gemischtgeschlechtliches Erwerbsfeld, das bedeutet aber nicht, dass nicht gleichzeitig traditionelle Segregationsmuster auch in diesen Branchen anzutreffen sind. Zum ersten zeigt sich bereits an den unterschiedlichen Geschlechtsverteilungen in den verschiedenen Sub-Branchen eine gewisse horizontale Segregation. Frauen sind stärker in künstlerisch/kreativen Feldern wie Design oder Werbung zu finden als im IT-Bereich, der stärker der Technik zugeordnet wird. Frauen üben häufiger administrative Tätigkeiten aus als Männer.

Ein zweites „traditionelles“ Segregationsmuster ist die vertikale Segregation, das heißt, die unterschiedlichen Positionen in der Hierarchie, die Frauen und Männer in der Erwerbswelt einnehmen. Diese unterschiedliche Positionierung spiegelt sich auch in den Wiener Creative Industries. Um nur zwei Beispiele zu nennen: Etwas weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in Wiener Werbeunternehmen sind Frauen, unter den tätigen BetriebsinhaberInnen beträgt ihr Anteil jedoch nur 27,3%. Unter den tätigen BetriebsinhaberInnen in der Architektur finden sich gerade mal 13,4% Frauen (ihr Erwerbstätigenanteil liegt bei einem Drittel).

Als ein Indikator geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsmarkt und Folge geschlechtsspezifischer Segregation gilt schließlich die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit. Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen finden sich auch in der Kreativwirtschaft. Während 60,5% der befragten Männer 2004 über mehr als 18.000 € netto verfügten, sind es bei den Frauen nur 47%. Am größten ist die Diskrepanz im Spitzenverdienstbereich, wo lediglich 6% der weiblichen Befragten angaben, über ein Jahresnettoeinkommen über 36.000 € verfügen zu haben, während dies fast bei einem Viertel der männlichen Befragten (23,5%) der Fall war. Diese Einkommensunterschiede lassen sich weder durch die Form des Beschäftigungsverhältnisses noch durch unterschiedliche Ausbildungsniveaus begründen. Sondern im Gegenteil: Die befragten weiblichen Erwerbstätigen sind in der Gruppe der Angestellten stark vertreten und als Angestellte in der Kreativwirtschaft liegt der mittlere Netto-Jahresverdienst zwischen 24.001 €– 36.000 € und damit am höchsten. Und Frauen haben im Schnitt ein etwas höheres Ausbildungsniveau als die männlichen Erwerbstätigen.

Auch angesichts veränderter Erwerbsstrukturen und Arbeitsformen spielen demnach „alte“ und neue geschlechtsspezifische Trennlinien – hinter denen Diskriminierungspraktiken vermutet werden können – in den „modernen“ Kreativbranchen nach wie vor eine Rolle. Dies steht nur scheinbar in Widerspruch zum egalitär-meritokratischen Dis-

kurs (vgl. Gottschall/Betzelt 2003), der in diesen modernisierten Berufsfeldern geführt wird, sondern verweist unseres Erachtens vielmehr auf Widersprüche zwischen Diskursen und Praktiken in diesen Feldern.

Karrierperspektiven

Bei der Beschäftigung mit geschlechtsspezifischen Karriereperspektiven in den Wiener Creative Industries stand nicht der konkrete Karriereverlauf im Sinne einer Verbleibsdatenanalyse im Vordergrund, sondern qualitative Elemente der Karrieregestaltung, die ein Verständnis über die Karrieregestaltung in den Creative Industries liefern können. Dies ist von Bedeutung, weil in den CI aufgrund der teilweise kleinteiligen Unternehmensstruktur und der starken Tendenz zur Selbständigkeit in manchen untersuchten Subsektoren Karriereverläufe sehr stark der individuellen Gestaltbarkeit unterliegen: wenn formale Karriereziele (Übernahme von Führungsfunktionen, Einkommenssteigerung, etc.) fehlen, gilt es stärker, für sich selbst Karriereziele zu definieren.

Anfänglich wird die Frage gestellt, was Karriere für die Beschäftigten in den Creative Industries eigentlich bedeutet. Diese Frage ist relevant, weil sie auf der individuellen Ebene die spezifisch künstlerisch-kreativen Motivationslagen einbezieht, während auf der strukturellen Ebene die Karriereperspektiven an den tatsächlichen Möglichkeiten ausgerichtet werden müssen: Entsprechend variieren die Einschätzungen, die in sieben Mustern zusammengefasst werden. Auffällig ist der hohe Wunsch nach selbstverantwortlichem und inhaltlich selbst bestimmtem Arbeiten („das tun was Spaß macht“). Dies gilt jedenfalls für die stärker künstlerisch-kreativ ausgerichteten Tätigkeiten. Die Perspektive von formalen Karriereverläufen bildet eher die Ausnahme und findet sich in jenen Subsektoren, in denen größere Unternehmen und damit Möglichkeiten der formalisierte Karriereentwicklung anzutreffen sind (IT/Multimedia, Werbung).

Der Stellenwert, den Karriere (definiert als Erreichen der individuellen beruflichen Ziele) im Lebensverlauf einnimmt, ist ein weiterer wichtiger Faktor bei der Formulierung von Karriereperspektiven. Auch diesbezüglich konnten unterschiedliche Muster gezeigt werden. Diese bilden die Basis für die Identifikation jener Elemente, die den geschlechtsspezifischen Karriereverlauf wesentlich bestimmen. Kinder sind eines der wesentlichen Elemente, nicht nur, wenn es um die konkrete Vereinbarkeit der Betreuungsverantwortung geht, sondern auch dort, wo Frauen als „potentiellen Müttern“ im beruflichen Kontext begegnet wird. Die Tatsache, dass über 70% der in den Creative Industries tätigen Frauen keine betreuungspflichtigen Kinder haben (im Unterschied zu gut 50% der Männer) zeigt diese Problematik auf. Auch diesbezüglich gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Subsektoren.

Selbständigkeit wird als wichtige Arbeitsform für die Vereinbarkeit genannt. Aber auch andere Motivationen führen zu dieser Arbeitsform: Die Möglichkeit, daneben anderen (künstlerischen) Interessen nachgehen zu können ebenso wie das hohe Autonomiebedürfnis oder die fehlenden sonstigen Beschäftigungsoptionen.

Das Erreichen eines bestimmten Alters ist vor allem im Werbebereich für Frauen (und in geringerem Maß auch für Männer) ein Anlass, an eine selbständige Tätigkeit zu den-

ken, denn in diesem Bereich wird unselbständigen Tätigkeiten ein „Ablaufdatum“ zugeschrieben. Bei im Designbereich tätigen Frauen beruht die Angst vor dem Alter vor allem auf der unzureichenden finanziellen Vorsorge – eine Folge der schlechten Absicherung während der aktiven Karriere. Diese Karriereelemente prägen die beruflichen Werdegänge bei Frauen stärker als bei Männern.

Hinsichtlich Karrieremustern zeigen sich dominante Unterschiede zwischen den Subsektoren, die auf strukturelle Rahmenbedingungen (wie Unternehmensgröße und Einkommensunterschiede), aber auch auf soziale Faktoren (wie unterschiedliche berufliche Motivationslagen zurückzuführen) sind. Diesbezüglich fällt auf, dass hinsichtlich des stark ausgeprägten Autonomiebedürfnisses keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen sind, Männer jedoch eher formale Karriereziele verfolgen, während bei Frauen das Bedürfnis nach inhaltlich sinnvollem Arbeiten bzw. Selbstverwirklichung tendenziell stärker ausgeprägt ist

Geschlechtsspezifische Arbeitsbelastungen und ihre Bewältigung

Unterschiedliche Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern werden in der Literatur mit der großteils noch immer bestehenden Zuständigkeit von Frauen für die Reproduktionsarbeit begründet. Frauen sind stärker belastet, weil sie Beruf und Familie vereinbaren müssen. Konzentriert man sich auf die Belastungen, die für Frauen und Männer aus ihrer Erwerbstätigkeit resultieren, zeigen sich nur geringe Unterschiede. Frauen erleben zum Beispiel auch abseits der Vereinbarkeitsfrage mehr Zeitnot in der Arbeit. Sie leiden auch eher unter internen Konflikten – auch geschlechtsspezifische Diskriminierung wird hier angesprochen, im Gegensatz zu Männern, die eher von Streitigkeiten mit Kunden berichten. Überforderung ist eher ein „Frauenthema“; Unterforderung eher ein „Männerthema“: Der technische Wandel setzt den Frauen etwas mehr zu als den Männern, außerdem haben selbständige Frauen größere Existenzängste als selbständige Männer. Frauen setzen sich auch stärker selbst unter Druck, was mit einem geringeren Selbstvertrauen aufgrund von geschlechtsspezifischer Sozialisation zusammenhängen kann. Auf der Bewältigungsseite von Belastungen bedeutet dies, dass es Männern auch leichter fällt, auf Stress selbstbewusst mit Gelassenheit zu reagieren.

Männer berichten eher von physischen Stressreaktionen, gegen die sie seltener etwas unternehmen. Frauen betrifft dieses Problem in geringerem Ausmaß, vielleicht, weil sie schon präventiv etwas dagegen unternehmen oder bei ersten Anzeichen reagieren. Haben sie physische Probleme, dann tun sie auch etwas dagegen. Das entspricht empirischen Befunden, die zeigen, dass Frauen mit ihren körpereigenen Ressourcen nachhaltiger umgehen als Männer.

Wie auch in anderen Studien schon aufgezeigt sind psychische Stressreaktionen ein „Frauenthema“. Dies kann nun einerseits bedeuten, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation stärker psychisch auf Stress reagieren. Andererseits ist auch zu vermuten, dass für Männer das Eingestehen und Artikulieren psychischer Beeinträchtigungen nach wie vor ein Problem darstellt.

Frauen holen sich mehr psychologische und ärztliche Unterstützung. Außerdem erhalten sie mehr Unterstützung aus ihrem persönlichen Umfeld (FreundInnen). Diese „Unterstützungsressourcen“ werden von Männern nicht angesprochen. Bei ihnen ist die Unterstützung stark beruflicher Natur. Fraglich bleibt hier, ob Männer in ihrem privaten Umfeld tatsächlich weniger unterstützt werden als Frauen bzw. diese Ressourcen weniger nutzen, oder ob sie die ihnen entgegengebrachte Unterstützung seltener wahrnehmen als Frauen.

Verschränkung von Erwerbsarbeit und Privatleben in den Creative Industries

Auch wenn die überwiegende Mehrheit unserer InterviewpartnerInnen durch eine hohe Erwerbszentrierung gekennzeichnet ist, bedeutet dies nicht, dass keine Strategien gegenüber entgrenzten zeitlichen Anforderungen entwickelt werden. In unserem Sample zeigten sich drei Umgangsformen:

- Die erste Gruppe ist durch eine klare Grenzziehung charakterisiert. Diese Strategie findet sich bei etwas unter einem Fünftel der Befragten. Sie orientieren sich am Normalarbeitsverhältnis und versuchen, regelmäßig zu den gleichen Zeiten zu arbeiten. Arbeit und Freizeit sind relativ klar voneinander getrennt.
- Die zweite Gruppe, ungefähr gleich groß, kann als klar entgrenzte bezeichnet werden. Bei dieser Gruppe der klar entgrenzten finden sich zwei Formen, die auf unterschiedlichen Drivern dieser Entgrenzung – Selbststeuerung oder Marktsteuerung – basieren. Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt und Lage und Dauer der Arbeitszeit weichen deutlich vom Normalarbeitsverhältnis ab oder sind nicht so genau eruierbar.
- Die größte Gruppe unseres Samples ist jedoch durch einen flexiblen Umgang mit der Arbeitszeit charakterisiert. Sie versuchen, unabhängig vom Arbeitsanfall, an einer Trennung von Erwerbstätigkeit und Privatleben festzuhalten. Ihre Arbeitszeitstrukturierung wird zwar primär von den Anforderungen der Erwerbsarbeit bestimmt, gleichzeitig spielen jedoch auch Anforderungen aus dem Privatleben eine wesentliche Rolle. In dieser Gruppe finden sich auch InterviewpartnerInnen, die aufgrund bereits erlebter gesundheitlicher Belastungsfolgen oder diese antizipierend, versuchen sich ausreichend Zeit für Entspannung und Erholung zu nehmen. Bei ihnen werden Lernerfahrungen sichtbar, die dann letztlich in einer Begrenzung entgrenzter zeitlicher Anforderungen münden.

Dieses Ergebnis bedeutet aber, dass die in das „Arbeitskraftunternehmer-Konzept“ eingegangene These, der durchgängigen Funktionalisierung des Lebens für Erwerbsarbeit, für alle kreativ Erwerbstätigen relativiert werden muss. Auch bei dieser Erwerbstätigengruppe finden sich Anforderungen aus dem Privatleben, die mit Anforderungen der zeitlich entgrenzter Erwerbstätigkeit ausbalanciert werden müssen.

Als Detailergebnisse interessant sind die klaren Grenzziehungen bei vielen IT/Multimediasbeschäftigten, die auch als Ausdruck veränderter Unternehmenskulturen in diesem Sektor gedeutet werden können. Gezeigt hat sich am Beispiel der klar entgrenzten aber auch, dass die „marktgesteuerte Form der Entgrenzung“ nicht die einzig wirksame ist. Gerade für die „künstlerisch-kreativen“ Erwerbstätigen sollte dem Verhältnis von Markt- und Selbststeuerung genauer nachgegangen werden.

Auf ähnliche Strategiegruppen kommen die Untersuchungen zur Gestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben von Dettmer et al. (2003), Ewers et al. (2004) und Henninger/Gottschall (2005). Als unterschiedlich erweisen sich die zahlenmäßigen Verteilungen der einzelnen Arrangements. Letzteres dürfte auch den unterschiedlichen Untersuchungsfeldern geschuldet sein: junge GründerInnen und MitarbeiterInnen von IT-Start Ups bei Ewers (2004), MedizinerInnen und PsychologInnen bei Dettmer et al. (2003).

Was die geschlechtsspezifische Verteilung auf die drei Handlungsstrategien betrifft, zeigen sich in unserem Sample kaum Unterschiede. Frauen sind in allen Gruppen zu gleichen Anteilen vertreten. Frauen mit Betreuungspflichten finden sich mehrheitlich in der Gruppe, die sich durch einen flexiblen Umgang mit Arbeitszeit auszeichnet. Dies gilt aber auch für einige Väter.

Werden jedoch die im Sample auffindbaren Muster partnerschaftlicher Geschlechterarrangements einbezogen, zeigt sich, dass die kaum „geschlechterdifferenzierten Handlungsstrategien“ in geschlechtsspezifisch unterschiedliche „Familienarbeitsverteilungskontexte“ eingebunden sind. Während wir bei einigen Müttern unseres Samples strukturell-egalitäre partnerschaftliche Geschlechterarrangements vorgefunden haben, beide Partner mit der gemeinsamen Priorität Erwerbszentrierung, finden sich bei der überwiegenden Mehrzahl der Väter unseres Samples strukturell spezialisierte Arrangements mit unterschiedlichen Prioritätssetzungen, d.h. ein Partner ist primär für Erwerbsarbeit zuständig, der andere Partner für Kinderbetreuung. Da sich aber auch in strukturell-egalitären partnerschaftlichen Geschlechterarrangements die Frauen als diejenigen erweisen, die für das „Vereinbarkeitsmanagement“, d.h. Abstimmungs- und Koordinationsaufwand, zuständig sind, ihre Partner indes sich eher auf Unterstützungsleistungen beschränken, ist der Grad ihres individuellen Gestaltungsspielraums, wie es ein „flexibler Umgang mit Arbeitszeitanforderungen“ zunächst vermuten ließ, zu hinterfragen. Er erscheint vielmehr vor dem Hintergrund ihrer hohen Erwerbszentrierung und den Anforderungen aus ihrer Tätigkeit, als einzige Möglichkeit, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren.

Insgesamt zeichnen sich Veränderungen hinsichtlich der partnerschaftlichen Geschlechterarrangements ab: Erwerbsmuster von kinderlosen Frauen und Männern in den Creative Industries nähern sich an, strukturell egalitäre, erwerbszentrierte Arrangements finden sich ebenso oft bei Frauen wie bei Männern. Ausbalancierte Arrangements, in denen beide Partner die Präferenz für ein ausbalanciertes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben teilen, sind hingegen eher selten anzutreffen.

Die Geburt von Kindern stellt jedoch nach wie vor eine Bruchstelle in diesen Arrangements dar. Strukturell egalitäre Arrangements sind auch bei den Eltern in den Creative Industries noch in der Minderheit. Auffällig ist, dass auch bei diesen wenigen Fällen die Priorität Erwerbszentrierung dominiert. Es sind, so zeigen unsere Fälle, vor allem Frauen, die ein strukturell egalitäres Arrangement auch mit Kindern weiterführen wollen, auch wenn dies hohe Lasten mit sich bringt. Diese Frauen sind nicht mehr bereit, ein strukturell spezialisiertes Arrangement, das dem Partner die primäre Zuständigkeit für

Berufstätigkeit und ihnen selbst die primäre Zuständigkeit für Kinderbetreuung zuweist, mit zu tragen.

Ogleich die Mehrzahl der Eltern unter den InterviewpartnerInnen in strukturell spezialisierten Arrangements lebt, stellt das traditionelle male-breadwinner Modell eine Ausnahme dar. Klassische Familienernährer finden sich im Sample nur sehr wenige. Bei den modernisierten spezialisierten Arrangements finden sich in unserem Sample vor allem Väter, aber auch einige wenige Mütter. Spannend ist dabei, dass sich bei den Vätern graduelle Unterschiede hinsichtlich der Ausgestaltung der strukturell spezialisierten Arrangements bzw. Differenzierungen innerhalb der Gruppe zeigen. Diese beziehen sich zum einen auf den Grad der Eindeutigkeit der Ernährerrolle und zum anderen damit im Zusammenhang auf den Grad der Eindeutigkeit der Entlastung von Familienarbeit. Das heißt, es findet sich eine Bandbreite von „eindeutig zuständigen Familienernährern“ und teilzeiterwerbstätigen Frauen mit – fast – ungebrochener Verantwortlichkeit der Frauen für die Familienarbeit bis zu Formen, wo zwar die Männer noch die Ernährerrolle innehaben, allerdings auch einen Anteil an der Betreuungs- und Hausarbeit übernommen haben. Das bedeutet aber, Ausdifferenzierungen und damit Pluralisierungen und Veränderungen finden auch innerhalb von Arrangements statt. Rollentauschorientierte Arrangements stellen – so zeigt auch unser Sample – nach wie vor eine Ausnahme dar. Dieses widerspricht auch allzu sehr geschlechtsspezifischen Normen.

Strukturell egalitäre partnerschaftliche Arrangements – ob erwerbszentriert oder ausbalanciert, ob bei Paaren ohne Kinder oder mit Kindern – bedeuten aber nicht, dass die private geschlechtliche Arbeitsteilung aufgehoben ist. Auch unser Sample belegt, dass Hausarbeit und Kinderbetreuung nach wie vor in hohem Ausmaß Frauensache sind. Partner unterstützen und beteiligen sich, die Organisation bzw. das Vereinbarkeitsmanagement obliegt weiter den Frauen.

Nichtsdestotrotz: Veränderungen werden sichtbar, auch wenn von diskursiven Gleichheitsansprüchen zur praktischen Gleichverteilung von Haus- und Familienarbeit noch viele Hürden zu bewältigen sind.

LITERATUR

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, *Soziale Welt* 42, 1, S. 6-19
- Baethge, Martin et al. (1995): Das Führungskräfte-dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt/New York
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Modernisierte Geschlechterverhältnisse? Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren; in: Gottschall, Karin/Voß G. Günter, Entgrenzung von Arbeit und Leben, München/Mering: Rainer Hampp, S. 285-306
- Betzelt, Sigrid (2002): Soziale Sicherung „neuer“ Selbständiger: Reformperspektiven im Spiegel europäischer Nachbarstaaten, ZeS-Arbeitspapier 10/2002, Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen
- Betzelt, Sigrid/Gottschall, Karin (2004): Publishing and the New Media Professions as Forerunners of Pioneer Work and Life Patterns; in: Giele, Janet Z./Holst, Elke (Hg.), Changing life patterns in western industrial societies, London: Elsevier, S. 257-280
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel: Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf, Berlin: edition sigma
- Dettmer, Susanne/Hoff, Ernst-H./Grote, Stefanie/Hohner, Hans-Uwe (2003): Berufsverläufe und Formen der Lebensgestaltung von Frauen und Männern; in: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter, Entgrenzung von Arbeit und Leben, München/Mering: Rainer Hampp, S. 307-332
- Dierks, M.L. (2004): Public Health in Deutschland und die Integration von Gender Fragen; in: Rieder, A./Lohff, B., gender medizin. Geschlechtsspezifische Aspekte für die klinische Praxis, Wien: Springer-Verlag, S. 149-172
- Egbringhoff, Julia (2003): Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von „Arbeit“ und „Leben“ von Ein-Personen-Selbständigen; in: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/Mering
- Eichmann, Hubert/Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene/Zingerle, Markus (2005): Branchenanalysen zu Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries – Architektur, Design, Film/Rundfunk, Software/Multimedia und Werbung, Forschungsbericht 1, Wien
- Eichmann, Hubert/Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene/Zingerle, Markus (2006): Kunst/Dienst/Leistung – Innenansichten zur Arbeit in den Wiener Creative Industries, Forschungsbericht 4, Wien
- Ewers, Eyko/Hoff, Ernst-H./Schrapf, Ulrike (2004): Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von Mitarbeitern und Gründern kleiner IT-Unternehmen, Forschungsbericht aus dem Projekt „Kompetent“, FU Berlin
- Faltermaier, Toni (1994): Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitshandeln. Über den Umgang mit Gesundheit im Alltag, Weinheim: Beltz, Psychologie, Verlags Union
- Gold, Michael/Fraser, Janet (2002): Managing self-management: successful transitions to portfolio careers, *Work, Employment & Society* 16, 4, S. 579-597
- Gottschall, Karin/Betzelt, Sigrid (2003): Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen – Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen; in: Gottschall, Karin/Voß G. Günter, Entgrenzung von Arbeit und Leben. München/Mering: Rainer Hampp, S. 203-229

- Gottschall, Karin/Schnell, Christiane (2000): ‚Alleindienstleister‘ in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten, WSI-Mitteilungen 53, 12, S. 804-810
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/Mehring: Rainer Hampp
- Grass, Bernd (1998): Arbeitsbedingungen freier Journalisten. Bericht zu einer Umfrage unter Mitgliedern des DJV, *journalist* 11, S. 65-80
- Grottian, Peter/Döge, Peter/Rühling, Anneli/Kassner, Kasten (2003): Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit, Abschlussbericht, Berlin
- Haak, Carroll/Schmid, Günther (1999): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer künftigen Arbeitswelt? WZB Discussion Paper P 99-506, Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin
- Hakim, Catherine (2000): *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*, Oxford: Oxford University Press
- Henninger, Annette/Gottschall, Karin (2005): Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: freiberuflich, aber nicht frei schwebend; in: Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hg.), *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie*, Berlin: edition sigma, S. 153-183
- Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit; in: Hildebrandt, Eckart (Hg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin: edition sigma, S. 151-205
- Kolip, Petra/Koppelin, Frauke (2002): Geschlechtsspezifische Inanspruchnahme von Prävention und Krankheitsfrüherkennung; in: Hurrelmann, K./Kolip, P., *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich*, Bern/Göttingen/Toronto/Seattle: Hans Huber, S. 491-504
- Koppetsch, Claudia/Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2003): Entgrenzung von Arbeit: Konzept, Thesen, Befunde; in: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter, *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München/Mehring: Rainer Hampp, S. 87-123
- Krings, Bettina-Johanna (2003): Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich aus der Genderperspektive, Forschungszentrum Karlsruhe, Wissenschaftliche Berichte FZKA 6892, Karlsruhe
- Krüger, Helga (1998): Geschlechtersensible Chancenforschung. WSI-Mitteilungen 51, 2, S. 143-152
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit; in: WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 585-590
- Leicht, René (2003): Profil und Arbeitsgestaltung soloselbständiger Frauen und Männer: Versuch einer empirischen Verortung von Ein-Personen-Unternehmer/innen; in: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* München/Mehring
- Manske, Alexandra (2003): Arbeits- und Lebensarrangements in der Multimediabranche unter Vermarktlichungsdruck – Rationalisierungspotenzial für den Markterfolg?; in: Kuhlmann, Ellen/Betzelt, Sigrid (Hg.), *Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte*, Baden-Baden: Nomos, S. 133-146

- Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hg.) (2005): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie, Berlin: edition sigma
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit (MFJFG) (Hg.) (2000): Gesundheit von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen, Landesgesundheitsbericht 2000, Bielefeld
- OECD (2000): Employment Outlook 2000, Paris
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin: edition sigma
- Pratt, Andy C. (2000): New media, the new economy and new spaces, *Geoforum* 31, S. 425-436
- Reidl, Sybille/Steier, Franziska (2006): Zwischen Unabhängigkeit und Zukunftsangst – Quantitative Ergebnisse zur Arbeit in den Wiener Creative Industries, *Forschungsbericht* 3, Wien
- Roxburgh, Susan (1996): Gender differences in work and well-being: effects of exposure and vulnerability, *Journal of Health and Social Behavior*, S. 265-277
- Ruiz Ben, Esther (2004): Arbeit und Geschlecht in der Informatik, Discussion Paper 9/2004, GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, www.gendanetz.de/files/document49.pdf
- Saltonstall, Robin (1993): Healthy bodies, social bodies: men's and women's concepts and practices of health in everyday life, *Soc Sci Med* 36, S. 7-14
- Schulte, Jürgen (2002): Dual-career couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen.
- Schumacher, Christina (2004): Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf, www.nfp43.unibe.ch/ (12.11.2004), Bern
- Springer-Kremser, Marianne (1996): Psychosomatik und Geschlecht; in: Mix, Elisabeth et al. (Hg.), *Körper – Geschlecht – Geschichte. Historische und aktuelle Debatten in der Medizin*, Innsbruck
- Statistik Austria (Hg.) (2004): Arbeitsstättenzählung 2001. Hauptergebnisse Wien, Band 1, Wien
- Völker, Susanne (1999): Erwerbsorientierung und betriebliche Transformation. Selbstverortung und Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen bei der Deutschen Bahn AG; in: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.), *Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung*, Opladen
- Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitsleben. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, 3, S. 473-487
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz: Universitätsverlag
- Weyerer, Siegfried (1995): Epidemiologie psychischer Störungen; in: Faust, Volker (Hg.), *Psychiatrie. Ein Lehrbuch für Klinik, Praxis und Beratung*, Stuttgart, S. 83-90
- Wolf, Harald/Mayer-Ahuja, Nicole (2002): Grenzen der Entgrenzung von Arbeit – Perspektiven der Arbeitsforschung, *SOFI-Mitteilungen* 30, S. 197-205
- Zowack, Martina (2000): Frauen in der österreichischen Public Relations. Berufssituation und die Feminisierung von PR, Dissertation, Wien