

### Was ist überhaupt Arbeitszeit? Arbeitszeit und private Zeit in den Wiener 'Creative Industries'

Papouschek, Ulrike; Schiffbänker, Helene

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Papouschek, U., & Schiffbänker, H. (2008). Was ist überhaupt Arbeitszeit? Arbeitszeit und private Zeit in den Wiener 'Creative Industries'. *SWS-Rundschau*, 48(1), 84-105. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-205625>

#### Nutzungsbedingungen:

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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

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

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

# Was ist überhaupt Arbeitszeit?

## Arbeitszeit und private Zeit in den Wiener »Creative Industries«

Ulrike Papouschek/Helene Schiffbänker (Wien)

Ulrike Papouschek/ Helene Schiffbänker: *Was ist überhaupt Arbeitszeit? Arbeitszeit und private Zeit in den Wiener »Creative Industries«* (S. 84–105)

Die Erwerbsarbeit ist tiefgreifenden Umbrüchen unterworfen. Über Jahrzehnte etablierte Arbeitszeitstandards erodieren. Erwerbstätige müssen veränderte zeitliche Anforderungen bewältigen. Die »Creative Industries« – Kultur- bzw. Kreativunternehmen, die erwerbswirtschaftlich orientiert sind und sich mit der Schaffung, Produktion und Verbreitung von kulturellen/ kreativen Gütern und Dienstleistungen befassen, – sind als Analysefeld aus zwei Gründen interessant: Sie haben eine Vorreiterfunktion für die Veränderung von Arbeitszeitstandards und die Grenzen zwischen Arbeits- und privater Zeit sind bei kreativen Tätigkeiten schwer zu ziehen. Auf Basis von Forschungsergebnissen zu fünf Wiener Kreativwirtschaftsbranchen (Architektur, Design/ Grafik/ Mode, Film/ Rundfunk/ Video, Software/ Multimedia/ Internet und Werbung) wird der Bestimmung/ Definition von Arbeitszeit, den arbeitszeitlichen Anforderungen und deren Folgen für die private Zeit nachgegangen. Dabei werden drei unterschiedliche Umgangsformen mit entgrenzten Arbeitszeitanforderungen diskutiert.

*Schlagworte: Kreativwirtschaft, Entgrenzung von Arbeit, Arbeitszeit und private Zeit*

Ulrike Papouschek/ Helene Schiffbänker: *How to Define Working Time? Working Time and Private Time in Vienna's Creative Industries* (pp. 84–105)

Work and employment are fundamentally changing. Traditional standards of working time erode and employees are challenged by new demands. The »creative industries« represent an interesting area of analysis because, first of all, they are considered being a future model of working time standards and, second, it is difficult to identify boundaries between working and private time. Based on an empirical study of five subsectors of Vienna's creative industries (architecture, design/ art/ fashion, film/ broadcast/ video, IT-services/ multimedia/ internet, and advertising), the article focuses on a definition of working time, working time demands, and their impact on leisure time. Three different ways of coping with de-limited working time demands are discussed.

*Keywords: creative industries, de-limitation of work, working time and private time*

## 1. Einleitung

### 1.1 *Veränderungen von Arbeitszeit und die Bedeutung von »Creative Industries«*

Das Thema Arbeitszeit findet derzeit große Aufmerksamkeit sowohl innerhalb als auch außerhalb der wissenschaftlichen Debatte. Die Erwerbsarbeit ist tiefgreifenden Umbrüchen unterworfen.

Zeitliche, räumliche, vertragliche sowie organisatorische Aspekte und Bezüge der Erwerbsarbeit werden vielfältiger und damit vielfach aus den industriegesellschaftlich etablierten Normvorstellungen herausgelöst.<sup>1</sup> Dies betrifft eine Reihe sehr unterschiedlicher Dimensionen: die Auflösung des Betriebs als räumliche und soziale Einheit, die Internationalisierung der Unternehmen, den relativen Bedeutungsverlust des »Normalarbeitsverhältnisses«, die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, die wachsende Nutzung der ganzen Person, also deren körperlicher, kognitiver, psychischer und emotionaler Potenziale im Arbeitsprozess, und nicht zuletzt die Entgrenzung der Arbeitszeit.

Mit »Entgrenzung der Arbeitszeit« sind die Aufweichung der so genannten Normalarbeitszeit (40-Stunden-Woche) sowie eine Flexibilisierung und Verlängerung von Arbeitszeit gemeint.<sup>2</sup>

Im Zuge der Reorganisation von Arbeit, so die These (u. a. Jurczyk/ Voß 2000, Hielscher/ Hildebrandt 2000, Kratzer 2003), nehmen die Arbeitszeiten in Teilbereichen der Arbeitswelt stark zu, etwa bei den hochqualifizierten Angestellten (Wagner 2000). Es kommt außerdem zu einer Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit, weil Beschäftigte Arbeit mit nach Hause nehmen, zumindest phasenweise zu Hause arbeiten, oder einfach nur, weil sie auch innerhalb ihrer Freizeit für ihre ArbeitgeberInnen erreichbar sind. Das bedeutet, dass über Jahrzehnte etablierte Arbeitszeitstandards erodieren.

Diese Umbrüche bleiben nicht folgenlos für das Verhältnis von Erwerbsarbeit und privaten Lebenszusammenhängen und insbesondere nicht folgenlos für das Verhältnis von Arbeitszeit und privater Zeit. Individuen und Lebensgemeinschaften/ Familien sind mit veränderten zeitlichen Anforderungen konfrontiert, die sie zu bewältigen versuchen.

---

1 Im arbeits- und industriesoziologischen Diskurs werden diese Veränderungen häufig als »Entgrenzung« (Minssen 2000, Kratzer 2003) bezeichnet. Ausgangspunkt der Entgrenzungsdiagnose ist die Erosion industriegesellschaftlich etablierter Normvorstellungen und Standards der Nutzung von Arbeitskraft. Um einen derartigen Wandel zu diagnostizieren, wird auf ein idealtypisches männliches Normalarbeitsverhältnis zurückgegriffen. Aufgrund der Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses für die Regulation von Arbeit erscheint dies durchaus als gerechtfertigt (Bartelheimer 2003), selbst wenn in der Debatte vernachlässigt wird, dass dieser Idealtypus keineswegs immer der Realität entsprach und auch in der Vergangenheit eine Vielfalt von Arbeitsformen existierte (vgl. u. a. Notz 2004).

2 Nach Groß/ Munz (1999, 35) handelt es sich bei der Normalarbeitszeit um eine »Vollzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die auf fünf Tage verteilt ist, in der Lage nicht variiert und montags bis freitags tagsüber ausgeübt wird.«

Die »Creative Industries«<sup>3</sup> sind hinsichtlich dieser Entwicklung aus zweierlei Gründen interessant: Erstens gelten sie als VorreiterInnen für diese Veränderung von Erwerbsarbeit und damit als Modell einer zukünftigen Arbeitswelt (Haak/ Schmid 2001): Die »Creative Industries« sind eher kleinbetrieblich strukturiert und weisen hohe Anteile von Selbstständigen (»Freelancer«) auf, die sich außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses – und damit auch arbeitszeitlicher Regelungen – bewegen. Der Qualifikationserwerb ist eher wenig standardisiert, und es handelt sich um »ungeschützte Berufe«<sup>4</sup>, die mit anderen Berufsgruppen um dieselben Märkte konkurrieren. Daraus folgt für die Erwerbstätigen eine Individualisierung von Marktrisiken bei einer gleichzeitig schwachen Marktposition (Betzelt/ Gottschall 2004). Schließlich 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 2005a, 19). Kurz: In den Creative Industries »tummeln sich angeblich hochqualifizierte männliche und weibliche Erwerbstätige, die hochflexibel und hochvernetzt hochgradig entgrenzte Arbeit leisten« (ebd.).

Nicht zufällig beschäftigten sich erste Studien zur empirischen Überprüfung der Entgrenzungsthese vor allem mit der Medien- und Kulturindustrie (Manske 2003, Henninger/ Gottschall 2005, Mayer-Ahuja/ Wolf 2005b). Freelancer in der Medien- und Computerbranche werden beispielsweise von Jurczyk und Voß (2000, 167) als charakteristisches Beispiel für den neu entstehenden Idealtypus des »Arbeitskraftunternehmers« angesehen. Wesentliches Charakteristikum des »neuen Arbeitskraftunternehmers« ist, dass im Zuge der eingangs beschriebenen Umbrüche (Erwerbs-) Arbeit nicht mehr ständiger Kontrolle und durchgängiger Regulierung unterworfen ist und dass die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verschwimmen.

Zweitens sind die »Creative Industries« interessant, weil ihnen ein hohes Wachstumspotenzial zugeschrieben wird. So beträgt auf europäischer Ebene (EU-25) das Beschäftigungswachstum für die Jahre 2002 bis 2004 in der Kreativwirtschaft inkl. Kulturtourismus 1,85 Prozentpunkte, ohne Kulturtourismus 0,88 Prozentpunkte, während es für die Gesamtbeschäftigung nur 0,04 Prozentpunkte ausmacht (European Commission 2006, 79).

## 1.2 Fragestellungen und Aufbau des Artikels

Vorliegender Beitrag beschäftigt sich mit Arbeitszeit und privater Zeit von Erwerbstätigen in der Wiener Kreativwirtschaft. Unsere Leitfragen sind: Wie stellen sich die arbeitszeitlichen Anforderungen an Erwerbstätige in der Wiener Kreativwirtschaft dar?

3 Der Begriff orientiert sich an der angelsächsischen Definition. Gemeint sind damit im deutschsprachigen Raum jene Kultur- bzw. Kreativunternehmen, die erwerbswirtschaftlich orientiert sind und sich mit der Schaffung, Produktion, Verteilung bzw. medialen Verbreitung von kulturellen/ kreativen Gütern und Dienstleistungen befassen: Dazu zählen Musikwirtschaft, Literatur-, Buch- und Pressemarkt, Kunstmarkt, Film-/ Video-/ Rundfunkwirtschaft, Design- und Architekturmarkt, Markt für kulturelles Erbe sowie Werbung und Software/ »games-industries« (Definition nach Söndermann 2007, 68).

4 Das heißt, es gibt in der Regel keine einheitlichen qualifikatorischen und formalen Zugangsvoraussetzungen für die Ausübung der Berufe. Eine Ausnahme sind die ArchitektInnen.

Bestätigt sich die vermutete Entgrenzung von Arbeitszeit bei diesen Erwerbstätigen auch empirisch und nehmen sie in dieser Hinsicht eine VorreiterInnenrolle ein? Und wie verhält sich Arbeitszeit zu privater Zeit?

Der Aufsatz basiert auf den Ergebnissen einer im Frühjahr 2005 im Forschungsprojekt »Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries«<sup>5</sup> (im Folgenden auch: CI) durchgeführten standardisierten Online-Befragung<sup>6</sup> von 917 Erwerbstätigen (siehe genauer Reidl/ Steyer 2006) und auf 55 qualitativen Interviews<sup>7</sup> zur Arbeits- und Lebenssituation in den CI-Bereichen Architektur, Design/ Grafik/ Mode, Film/ Rundfunk/ Video, Software/ Multimedia/ Internet und Werbung (siehe genauer Eichmann u. a. 2006, Papouschek u. a. 2006, Eichmann u. a. 2007).

Zum Aufbau des Beitrags: Zunächst werden in Kapitel 2 einfürend wesentliche Charakteristika des Untersuchungsfelds »Creative Industries« erläutert. Dabei werden Besonderheiten der Arbeitsbedingungen wie u. a. die Form der Beschäftigungsverhältnisse, die Größe der Unternehmen und die Konkurrenzsituation in den einzelnen Branchen der »Creative Industries« beschrieben. Danach behandelt der Artikel die drei oben erwähnten Leitfragen zum Thema Arbeits- und Privatzeit von Erwerbstätigen in der Kreativwirtschaft (Kap. 3 – Kap. 5).<sup>8</sup>

Arbeitszeit und Privatzeit werden dabei unter drei Perspektiven beschrieben: Die erste Perspektive (Kap. 3) adressiert die spezifischen Produktionsbedingungen in der Kreativwirtschaft aus individueller Sicht, denn im Prozess der kreativen Produktion ist die zeitliche Begrenzung, also die Definition von Arbeitszeit, eine Heraus-

5 Das Forschungsprojekt wurde von FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) und Joanneum Research im Auftrag des WWTF (Wiener Wissenschafts- und Technologiefonds) im Zeitraum 2004 bis 2006 durchgeführt und beschäftigte sich mit Arrangements für nachhaltige Arbeit in folgenden fünf Wiener Kreativwirtschaftsbranchen: Architektur, Design/ Grafik/ Mode, Film/ Rundfunk/ Video, Software/ Multimedia/ Internet und Werbung (Eichmann u. a. 2005). »Nachhaltigkeit« wird dabei als dauerhafte Arbeits- und Lebensqualität definiert, die mit ökonomischen, sozialen, zeitlichen, biografischen, wissens- und gesundheitsbezogenen Ressourcen operationalisiert wird.

6 Dieses Instrument wurde gewählt, weil die Befragung rasch und fehlerunanfällig erfolgen kann. Auch wurde vermutet, dass die meisten Personen der Zielgruppe über einen E-Mail-Anschluss verfügen. Die 917 antwortenden Personen verteilen sich folgendermaßen auf die fünf Kreativwirtschaftsbranchen: Architektur: n = 293, Design/ Grafik/ Mode: n = 65, Film/ Rundfunk/ Video: n = 90, Software/ Multimedia/ Internet: n = 338, Werbung: n = 131. Ein Drittel sind Frauen, zwei Drittel Männer. Knapp die Hälfte der befragten Personen (46,5 Prozent) ist ausschließlich als Selbstständige/ r oder UnternehmerIn tätig. Über ein Viertel ist in einem Anstellungsverhältnis (befristet oder unbefristet) beschäftigt. 24 Prozent der Befragten geben an, mehrere Beschäftigungsverhältnisse zu haben (für genauere Informationen zum Sample der Online-Befragung einschließlich Repräsentativität siehe Reidl/ Steyer (2006), 7–12).

7 Einige Eckdaten zu den qualitativen Interviews: 24 der 55 InterviewpartnerInnen sind Frauen, 31 Männer; je 10 InterviewpartnerInnen sind in der Architektur, im Bereich Design/ Grafik/ Mode, im Feld Film/ Rundfunk/ Video sowie in der Werbung tätig. 15 InterviewpartnerInnen sind dem Feld Software/ Multimedia/ Internet zuzurechnen. 7 sind UnternehmerInnen, 21 Personen selbstständig (Werkverträge, freie Dienstverträge) und 23 weisen Anstellungsverhältnisse auf. Die restlichen Befragten haben mehrere Beschäftigungsformen, und zwar eine Kombination aus befristeten Anstellungen und Selbstständigkeit.

8 Kapitel 3 und Kapitel 5 basieren auf den Ergebnissen der qualitativen Erhebung (55 Interviews).

forderung auf unterschiedlichen Ebenen: Welche Arbeitsschritte werden überhaupt der unmittelbaren kreativen Produktion und somit der Arbeitszeit zugerechnet, und welche nicht unmittelbar kreativen Aktivitäten werden als Arbeit gewertet? Die zweite Perspektive (Kap. 4) bezieht sich auf das empirische Ausmaß und die Problemlagen arbeitszeitlicher Anforderungen sowie auf deren Folgen für die Privatzeit. Auf Grundlage der Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung werden das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit, arbeitszeitliche Probleme sowie deren Auswirkungen auf private Verpflichtungen, allen voran Kinderbetreuung dargestellt. Drittens werden schließlich in Kapitel 5 qualitative Muster von Umgangsformen mit den arbeitszeitlichen Anforderungen in den Wiener »Creative Industries« aufgezeigt: Ordnen die »Kreativen« alles der Erwerbsarbeit unter oder entwickeln sie einen eigenen Lebensentwurf, in dem sich Arbeitszeit mit Privatzeit vermischen? Versuchen sie, ihre Arbeitszeit zu begrenzen und welchen Umgang entwickeln Personen mit Betreuungspflichten? Das Fazit (Kap. 6) versucht zusammenfassend unsere Leitfragen zu beantworten.

## 2. Besonderheiten der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Branchen der »Creative Industries«

Die fünf untersuchten Subbereiche zeichnen sich durch einige Gemeinsamkeiten, jedoch auch durch etliche Spezifika aus, die im Folgenden beschrieben werden:<sup>9</sup> Die Form der Beschäftigungsverhältnisse (siehe Tabelle 1), die Größe der Unternehmen, aber auch die Konkurrenzsituation sind prägende Rahmenbedingungen für die Gestaltung von Arbeitszeit und Privatzeit. Auch private Aspekte, wie die häufige Überlagerung privater und beruflicher Sozialbeziehungen, typisch etwa für den Architekturbereich, sind von Relevanz.

---

9 Die Ausführungen basieren auf den Ergebnissen der Online-Befragung und den qualitativen Interviews.

**Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse (BV) in der Wiener Kreativwirtschaft nach Bereichen (Anteile in Prozent)**

Bereich	Unternehmer/in	Selbstständige/r	Mehrere BV ohne Anstellung	Mehrere BV mit Anstellung	Angestellte/r	Sonstiges
Architektur	19,5	47,1	21,2	3,1	8,2	0,9
Design/ Grafik/Mode	20,3	39,0	22,0	5,1	10,2	3,4
Film/ Rundfunk/ Video	5,5	13,2	8,8	19,8	51,6 <sup>10</sup>	1,1
Software/ Multimedia/ Internet	23,8	12,5	19,0	8,6	35,1	1,0
Werbung	26,0	15,3	8,4	4,6	42,7	3,0

Anmerkung: Alle Bereiche: n = 917 (Architektur: n = 293, Design/Grafik/Mode: n = 65, Film/Rundfunk/Video: n = 90, Software/Multimedia/Internet: n = 338, Werbung: n = 131).

Quelle: Papouschek u. a. (2006), 12

## 2.1 Architektur

In der Architektur stellen Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit die dominierenden Beschäftigungsformen dar. Diese sind jedoch auch in Architekturbüros anzutreffen, wo die kontinuierliche Mitarbeit im Büro auf Honorarbasis ohne ausreichende soziale Absicherung eine Scheinselbstständigkeit verschleiern. Eine intendierte Regulierung des Berufszugangs durch die Architektenkammer in Form der ZiviltechnikerInnenprüfung wird somit umgangen. Die subjektive Arbeitswirklichkeit ist bestimmt durch einen steigenden Wettbewerbsdruck, der sich laut Interviewaussagen in einer zunehmend schwierigen Auftragslage und einer abnehmenden Entlohnung der Arbeit zeigt. Kennzeichnend ist ein unterdurchschnittliches Einkommensniveau, wobei wenige (sehr) gut Verdienende einer breiten Mehrheit mit vergleichsweise niedrigem, zudem unsicherem Einkommen gegenüberstehen. Die Hoffnung, einmal zu den »Großen« zu gehören (»the-winner-takes-it-all-Prinzip«), lässt vor allem junge ArchitektInnen lange Etablierungswege in Kauf nehmen. Lange Arbeitszeiten bei schlechtem Einkommen werden durch eine spezifische Motivation kompensiert, die sich in einem starken Autonomiebedürfnis und im Festhalten am Mythos zeigt, etwas »schaffen/bauen« zu können. Dennoch weisen ArchitektInnen im Vergleich zu kreativ Beschäftigten in anderen Branchen auffallend pessimistische Zukunftsvorstellungen auf.

<sup>10</sup> Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Beschäftigte im Österreichischen Rundfunk (ORF).

## 2.2 Design/Grafik/Mode

Design, Grafik und Mode stellt sowohl inhaltlich als auch arbeitsorganisatorisch ein sehr heterogenes Feld dar: Dieser Bereich kann als Kernsegment der untersuchten »Creative Industries« betrachtet werden, denn hier werden Produkte kreativ gestaltet und entsprechend den Präferenzen der heterogenen Zielgruppen einer ökonomischen Differenzierung<sup>11</sup> unterzogen. Dieses Beschäftigungssegment zeichnet sich nach Ergebnissen unserer Online-Befragung durch einen vergleichsweise hohen Frauenanteil (43 Prozent) und einen überproportionalen Anteil (knapp zwei Drittel) an UnternehmerInnen und Selbstständigen bzw. freiberuflich Tätigen aus; knapp die Hälfte davon (47,4 Prozent) beschäftigt keine MitarbeiterInnen, ist also alleinselbstständig. Insgesamt weisen die selbstständig tätigen DesignerInnen/ GrafikerInnen eine relativ hohe Arbeitszufriedenheit auf. Die Möglichkeit, Arbeit und Leben besser vereinbaren zu können, wird als wichtiger Grund für die Selbstständigkeit angegeben. Neben der stark ausgeprägten intrinsischen Motivation mit hohem Autonomiebedürfnis bestimmen jedoch strukturelle Rahmenbedingungen wesentlich die Arbeitsrealität im Design-, Grafik- und Modebereich: Der hohe Selbstständigen-Anteil ist Folge eines unzureichenden Angebots an unselbstständigen Erwerbsmöglichkeiten. Dieses schlägt sich wiederum in einem verschärften Konkurrenzkampf nieder, der durch unregulierten Berufszugang, fehlende Qualitätsstandards und Preisverfall gekennzeichnet ist. Für die Auftragsakquisition ist unbezahlte Arbeit üblich, was unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitszeit hat: Diese zeichnet sich durch geringe Planbarkeit und lange, oftmals unbezahlte Mehrstunden aus. Infolge dieser Verschärfungen wird die zukünftige Sicherstellung von Aufträgen von den Beschäftigten als schwierig und belastend empfunden.

## 2.3 Film/Rundfunk/Video

In diesem Arbeitsfeld ist Projektarbeit im Team die kennzeichnende Beschäftigungsform: Daraus sind klare zeitliche Strukturen der Zusammenarbeit ableitbar, jedoch auch kurzfristig fixierte befristete Anstellungen, zwischen denen oft unterschiedlich lange arbeitsfreie (= Steh-) Zeiten liegen. Entsprechend spielen Transfereinkommen (Arbeitslosen- und Kindergeld) bei Beschäftigten im Filmbereich eine vergleichsweise wichtige Rolle, während die Einkommen der Beschäftigten im ORF (Österreichischen Rundfunk) die höchsten von allen analysierten Gruppen sind. Alleinselbstständigkeit in Form von Freelancing wird häufig als Alternative zur Arbeitslosigkeit – also durchaus nicht freiwillig – gewählt und die finanziellen Ressourcen sind sehr knapp. Häufig soll ein zweites Standbein existenzielle Absicherung ermöglichen, etwa in Form von Lehrtätigkeiten, sodass jene, die ohnehin über Auftragsmangel klagen, unterrichten oder neue Lehrgänge kreieren: Damit steigt das Angebot an neuen Arbeitskräften,

11 So werden beispielsweise Turnschuhe für Nike designt und sprechen damit bestimmte Ziel- bzw. Kaufgruppen an; die gleichen Produkte ohne entsprechende Aufmachung bzw. Werbestrategie sind mit anderem oder ohne Markennamen für andere (weniger lifestyle-orientierte oder konsumkräftige) KäuferInnenschichten am Markt.



welche dann wiederum mangels Aufträgen ebenfalls eine Nebentätigkeit als AusbilderInnen anstreben. Die Unregelmäßigkeit der Arbeit im Allgemeinen sowie die große Schwankungsbreite der tageszeitlichen Verteilung der Arbeitszeit erschwert die Vereinbarkeit mit privaten, speziell mit Betreuungsverpflichtungen.

#### **2.4 Software/Multimedia/Internet**

Im Informationstechnologie (IT)- und Multimedia-Sektor gibt es hingegen vergleichsweise häufig Anstellungsverhältnisse. Daraus resultieren regelmäßige Einkommen und planbare Arbeitszeiten, was auch zu entsprechender Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten führt. Im Gegensatz zu anderen Branchen der Kreativwirtschaft ist der IT-Arbeitsmarkt bedeutend größer und bietet zahlreiche Optionen für Stellenwechsel. Entsprechend stellen Karriereperspektiven und Einkommen wichtige Arbeitsmotivationen dar und die intrinsische Motivation spielt bei den IT-Beschäftigten eine geringere Rolle. Weil die meisten Beschäftigten eher jung sind, haben sie oft noch keine Kinder. Damit ist das Problem der Vereinbarkeit privater mit beruflichen Interessen weniger präsent und es überwiegt eine stark erwerbszentrierte Lebensform.

#### **2.5 Werbung**

Im stark weiblich geprägten Arbeitsfeld Werbung dominieren – wie auch im IT- und Multimedia-Bereich – Anstellungsverhältnisse, wobei jedoch die deutliche höhere Wochenarbeitszeit auffällt. Charakteristisch für diesen Subsektor sind ein vergleichsweise hohes Einkommensniveau und eine hohe Zufriedenheit mit Karriereperspektiven. Dies erklärt sich aus der Beschäftigungsstruktur: Einerseits gibt es größere Werbeagenturen mit klar ausdifferenzierten Karrierewegen, andererseits sind die im Werbebereich Tätigen in Kleinunternehmen sowie als Alleinselbstständige aktiv. Letztere haben oftmals die Selbstständigkeit gewählt, weil die gläserne Decke im Unternehmen erreicht wurde oder die Vereinbarkeit mit Betreuungsverpflichtungen nur so möglich schien. Aus Sicht der Agenturen stellt dies ein Outsourcing aus Kostengründen dar, und zwar insofern, als vormals Angestellte in weiterer Folge als Freelancer für ehemalige ArbeitgeberInnen tätig sind.

### **3. Zum Dilemma der Bestimmung von Arbeitszeit in der Kreativwirtschaft**

Ausgangspunkt dieses Abschnitts sind die spezifischen Produktionsbedingungen in der Kreativwirtschaft, denn im Prozess der kreativen Produktion stellt die Frage der zeitlichen Begrenzung, also der Definition von Arbeitszeit, eine Herausforderung auf unterschiedlichen Ebenen dar: Es geht dabei zum einen darum, welche Arbeitsschritte der unmittelbaren kreativen Produktion und somit der Arbeitszeit zugerechnet werden. Es geht aber zum anderen auch um die Frage, welche nicht unmittelbar kreativen Aktivitäten überhaupt als Arbeit gewertet und damit für die Zurechenbarkeit zur Arbeitszeit relevant werden. Als mögliche Umgangsform mit dieser Problematik ist schließlich die völlige Ablehnung einer Trennung von Arbeit und privat, somit von

Arbeits- und Privatzeit, zu sehen, wie sie historisch im Künstlergenie des Bohemiens angelegt ist.

Kreative Leistung (das Kernstück der CI) ist mitunter zeitlich schwer zu fassen: Was ist alles erforderlich an Aktivitäten, damit eine kreative Idee entsteht? Was davon zählt zur Arbeitszeit, was jedoch nicht mehr? Sicher ist, dass die kreative Leistungserbringung nicht zwingend an einen Ort gebunden sein muss, dass also die Anwesenheit in Büro, Atelier, Werkstatt oder sonstigen Produktionsstätten nicht die Arbeitszeit definiert. Sehr anschaulich schildert dies eine Grafikerin im Befragungssample, indem sie überlegt, ob es Arbeitszeit sei, wenn sie in der Badewanne liegend eine Idee für eine grafische Umsetzung hat. Gleichzeitig ist klar, dass Kreativität und kreative Impulse nicht erzwingbar sind und einen zeitlichen Freiraum brauchen, um entstehen zu können. Es gilt daher zu hinterfragen, inwiefern auch Phasen einzubeziehen sind, die die Ressource Kreativität sicherstellen sollen: Nicht zuletzt erweist sich die Sorge um einen möglichen Kreativitätsverlust infolge hoher Arbeitsbelastung als zentraler Belastungsfaktor für die kreativ Tätigen. Diese Angst trifft auf ein Drittel aller Befragten zu, stärker auf jüngere als auf ältere Kreative und am ehesten im Grafik- und Werbebereich.

Die Interviews zeigen häufig die Schwierigkeiten der Professionalisierung kreativer Arbeit auf der individuellen Ebene auf, wenn danach gefragt wird, was alles als Arbeit und somit als Arbeitszeit bezeichnet werden soll. Neben der unmittelbaren Arbeit an kreativen Produkten/ Dienstleistungen geht es auch um die Frage, wie weit mögliche Marketing-, Vernetzungs- oder Öffentlichkeitsaktivitäten als Arbeitszeit gewertet werden. Als Spezifikum des Berufsfelds Kreativwirtschaft kommt hinzu, dass es vielfach Überlappungen mit privaten Interessen bzw. privaten Kontakten gibt. Dies betrifft besonders die Anwesenheit(zeit)en in arbeitsrelevanten Netzwerken. Die dortige soziale Präsenz hat die Funktion, neue Aufträge zu beschaffen, und ist auch eine Voraussetzung, um zu wissen, was sich in einem Subbereich/ einer Community tut, um am Puls der Zeit zu sein und die spezifische Szene (-ästhetik) zu kennen.

So sei es für sie unumgänglich, laufend nach Arbeitsende (häufig spätnachts) MTV zu sehen, um »am Neuen dranzubleiben«, berichtet eine Kreative in den qualitativen Interviews unserer Untersuchung. »Szenepräsenz« hat oft eine deutlich private Sozialfunktion. Man trifft sich mit »Seinesgleichen«, häufig mit KollegInnen oder möglichen AuftraggeberInnen, mit denen sich zum Teil persönliche Freundschaften entwickelt haben, man begegnet FreundInnen und hofft gleichzeitig auf einen Auftrag oder Informationen über potenzielle Aufträge. ArchitektInnen treffen beim Bier nach Büroschluss andere befreundete KollegInnen, um über ein neues Projekt zu sprechen. Wenn die Bereitschaft zur Verfügbarmachung dieser – eigentlich privaten – Zeitressourcen nicht mehr gegeben ist, werden mögliche nachteilige Folgen für die eigene Arbeit angenommen. So meint eine unserer InterviewpartnerInnen:

*»Jetzt, wo ich älter werde, will ich nicht mehr bis nach Mitternacht auf Vernissagen herumhängen, auch wenn mir dabei spannende Projekte durch die Lappen gehen«  
(Designerin, 46 Jahre).*

Besonders jene Kreativen, die selbstständig sind bzw. ein eigenes Unternehmen haben, beschreiben den Zeitaufwand für diverse Vernetzungsaktivitäten, oftmals nach einem langen Büroarbeitstag, als erheblich. Auch wenn ihnen klar ist, dass es sich dabei nicht ausschließlich um private Interessen handelt, tendieren die Kreativen überwiegend dazu, diese Tätigkeiten nicht als Arbeitszeiten zu werten. Als Begründung dafür wird neben der privaten Verflechtung die fehlende Möglichkeit genannt, solche (potenzielle) Arbeitszeit auch in Rechnung stellen zu können. Denn Kalkulationen erfolgen häufig pauschal, sodass die tatsächlich aufgewendete Arbeitszeit nicht kostenrelevant wird.

Diesbezüglich ist anzumerken, dass es im Sinne der Professionalisierung des Arbeitsverständnisses durchaus einen Unterschied macht, ob Tätigkeiten als Arbeitszeit wahrgenommen, aber nicht verrechnet werden können, oder ob sie erst gar nicht als Arbeit bewertet werden. Mitunter ist aber zum Zeitpunkt der Tätigkeit noch nicht klar, ob und wie eine Aktivität arbeitsrelevant wird: etwa wenn Sequenzen aus der Privatzeit nachträglich in die Arbeitszeit transferiert werden, wenn z. B. Fotos vom Wochenendausflug später als Hauptsujet für ein kreatives Produkt verwendet werden.

Keine Schwierigkeiten mit der Zurechenbarkeit zu Arbeit und Leben haben jene, die – entsprechend ihrem Selbstverständnis – eine Trennung von Arbeitszeit und Privatzeit ablehnen, wie etwa ein Grafiker aus unserer Untersuchung argumentiert:

*»Es ist aber nicht lästig, wenn ich nicht abschalten kann. Ich sehe das jetzt als Teil meines Lebens und nicht eines anderen Lebens, meine Arbeit. Ja, es ärgert mich sogar. Ich könnte mir gar nicht vorstellen, einen Beruf zu haben, den ich ausübe, und ein Privatleben zu haben, das nichts damit zu tun hat. Das kann ich mir gar nicht vorstellen. Ich würde glauben, dass mein Leben nur noch aus den acht oder zwölf Stunden besteht, die ich nicht am Arbeitsplatz bin. So stell ich mir das vor und ich hab das Gefühl, dass ich 24 Stunden lebe und nicht 24 Stunden arbeite« (selbstständiger Grafiker, 31 Jahre).*

Die Verschränkung beruflicher und privater Aktivitäten ist charakteristisch für eine starke berufliche Identifikation im Sinne kreativ-künstlerischer Berufung, wie sie dem Idealtypus »Kunst-Schaffen« (Eichmann u. a. 2007, 42) entspricht, der auf Grundlage der empirischen Erhebung entwickelt wurde: Dieser Typus schreibt der kreativen, zuweilen auch avantgardistischen Leistungserbringung eine hohe Bedeutung zu, ist häufig als Alleinselbstige/r tätig und trennt zwischen künstlerischer Leistungserbringung und (existenzsicherndem) Brotberuf. Dieses Selbstverständnis orientiert sich an historischen Künstlerbildern; es führt zu einer Ausdifferenzierung von Lebensstilen und zur Etablierung bestimmter Communities, die den Kreativen für die Identitätsbildung, Anerkennung und Auftragsvermittlung wichtig sind.

Damit stellt dieses »Kunst-Schaffen«-Arbeitsverständnis – wie Mayerhofer/Mokre (2007) in einer historischen Betrachtung zeigen – einen Gegenpol zum vorherrschenden Paradigma der Ökonomisierung kreativer Leistung dar: Es wird auf die seit der Romantik geforderte Autonomie der Kunst bzw. des Künstlers (*sic!*) Bezug genommen, der nur sich bzw. der Kunst verpflichtet und damit ganz im Sinne eines Bohème-Geniekünstlers den Sachzwängen und bürgerlich-gesellschaftlichen Regeln enthoben

ist: »Das Genie in seiner irrationalen Unberechenbarkeit verkörpert den Gegenentwurf zum bürgerlichen homo oeconomicus« (Mayerhofer/ Mokre 2007, 296).

Kunst muss nicht verwertbar sein, steht geradezu außerhalb jeglicher Verwertungszwänge bis hin zur Annahme, dass nur Kunst ist, was nicht ökonomisch verwertbar sein muss (ebd., 298). Dieser »Ausnahmestand« der Nicht-Ökonomisierung künstlerisch-kreativer Produktion verändert sich, als ab den 70er-Jahren die Nachfrage nach künstlerisch-kreativen Produkten steigt – und zwar noch bevor durch die zunehmende Verbreitung neuer Medien neue (digitale) Märkte entstehen, in denen Kreativität ein zentraler Produktionsfaktor wird. Damit entwickeln sich gleichzeitig neue Arbeitsmärkte für Kreative bzw. wird das Feld kreativer Tätigkeiten weiter gefasst: die »Creative Industries« im Begriffsverständnis der 90er-Jahre umfassen die gesamte Wertschöpfungskette künstlerisch-kreativer Produktion und erhalten damit jene ökonomische Bedeutung, die sie gegenwärtig für die (Wirtschafts-) Politik so interessant machen.

Obwohl sich der Erfolg in den kreativen Industrien an der ökonomischen Verwertbarkeit ausrichtet, prägt das Arbeitsverständnis »Kunst-Schaffen« abseits des ökonomischen Erfolgsstrebens, wie unsere Interviews zeigen, nach wie vor das Alltagserleben vieler kreativ Erwerbstätiger (vgl. auch Friebe/ Lobo 2006). Eine ausgeprägte intrinsische Motivation kompensiert das zuweilen niedrige Niveau existenzieller und sozialrechtlicher Absicherung, das sich aus einer unangemessenen Entlohnung der kreativen Leistung ergibt. Ökonomische Unsicherheiten werden in Kauf genommen, um quasi als Neo-Bohème symbolisches Kapital in Form von Status oder Zugehörigkeit zu einer sozialen Subgruppe/ Community zu gewinnen. Eine große Autonomie in Form selbstbestimmten Arbeitens ist nach Ansicht der (künstlerisch) Kreativen der erklärte Erfolgsfaktor. Dies bedeutet gleichzeitig eine hohe Selbstverantwortung – oftmals in alleinselfständiger Tätigkeit mit allen ökonomischen und persönlichen Risiken. Die Kreativen sind somit gefordert, individuelle Strategien im Umgang mit ökonomischer und sozialer Unsicherheit zu entwickeln. So hadert der zuvor zitierte Grafiker zwar damit, gesteht aber zu, dass er sein Selbstverständnis als Künstler ohne Trennung von Arbeits- und Privatzeit damit ermöglicht, dass er von Zeit zu Zeit »etwas für Geld macht, das mir nicht gefällt« – er beugt sich also zeitweise der Ökonomisierung kreativer Tätigkeiten. Andere wählen die Ausdifferenzierung der beruflichen Aktivitäten in einen existenzsichernden Brotjob und eine (möglicherweise) atypische kreative Tätigkeit: So haben wir beispielsweise eine Architektin interviewt, die als Brotberuf Fertighäuser plant, während sie ihre künstlerischen Ansprüche in Form der (durch den Brotberuf finanzierten) Malerei befriedigt; weiters eine Schriftstellerin, die ihre existenzielle Absicherung durch ein kreatives Schreibbüro sicherstellt.

Dieses selbstverantwortliche, flexible, an unmittelbaren Bedürfnissen des Markts bzw. der AuftraggeberInnen ausgerichtete Arbeiten lässt die CI als VorreiterInnen für Entwicklungen in anderen Beschäftigungsfeldern erscheinen. Aktuelle Ereignisse wie der Streik von 5.000 US-amerikanischen Hollywood-DrehbuchautorInnen von Dezember 2007 bis Februar 2008 (derStandard.at, 13. 2. 2008) geben indes Hinweise auf neue Solidarisierungsformen und mögliche Grenzen dieser Entwicklungen.

## 4. Die Quantitäten – Ausmaß und Lage der Arbeitszeit in den Wiener »Creative Industries« und deren Folgen für private Verpflichtungen

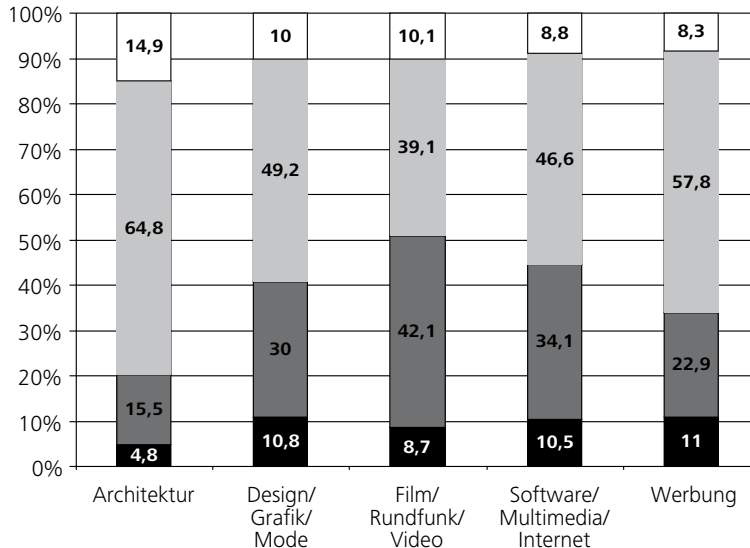
### 4.1 Ausmaß und Lage der Arbeitszeit

Lange Arbeitszeiten, Nachtarbeit, Wochenendarbeit und Unplanbarkeit der Arbeitszeit sind wesentliche Kennzeichen der Wiener Kreativwirtschaftsbranchen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Wiener Kreativwirtschaft beträgt unseren Erhebungen zufolge rund 44 Stunden, mit deutlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen.

ArchitektInnen arbeiten mit rund 48 Stunden am meisten, gefolgt von den Werbefachleuten mit ca. 46 Stunden. GrafikerInnen und DesignerInnen haben eine wöchentliche Arbeitszeit von rund 43 Stunden, Kreative im Bereich Film/Rundfunk/Video arbeiten rund 42 Stunden. Im Bereich Software/Multimedia/Internet (im Folgenden auch: IT-Bereich) ist die Arbeitszeit mit rund 40 Stunden pro Woche am niedrigsten.

Zusätzlich zu den Tätigkeiten innerhalb der Kreativwirtschaft gehen Kreative, wenn die CI-Jobs nicht existenzsichernd sind, Nebentätigkeiten<sup>12</sup> nach. Insgesamt

**Abbildung 1: Arbeitszeiten in der Wiener Kreativwirtschaft nach Bereichen**  
(Anteile in Prozent)



Anmerkung: Alle Bereiche: n = 917 (Architektur: n = 293, Design/ Grafik/ Mode: n = 65, Film/ Rundfunk/ Video: n = 90, Software/ Multimedia/ Internet: n = 338, Werbung: n = 131).

Quelle: Eichmann u. a. (2006), 10

<sup>12</sup> Dies trifft auf ein Viertel der Befragten zu.

beträgt die bezahlte Arbeit in der Kreativwirtschaft gemeinsam mit den erforderlichen »Brotjobs« bei ArchitektInnen rund 52 Stunden, während es im Film- und Multimedia-Bereich jeweils rund 46,5 Stunden sind. Dazwischen liegen Design/ Grafik/ Mode und Werbung mit 48 bzw. 49 Stunden.

Die Form des Beschäftigungsverhältnisses ist eine wichtige Erklärungsvariable für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit: So geben Selbstständige/ UnternehmerInnen mit 52 Wochenstunden eine deutlich höhere Gesamtarbeitszeit an als Angestellte mit 44 Stunden. Frauen sind mit durchschnittlich 41 Wochenstunden um rund 5 Stunden weniger in der Kreativwirtschaft tätig als Männer, wobei sich wiederum deutliche Unterschiede nach Subbranchen zeigen: Architektinnen geben 12 Stunden weniger an als ihre männlichen Kollegen; im IT-Bereich beträgt die geschlechtsspezifische Differenz 6 Stunden, in den Bereichen Werbung und Design/ Grafik/ Mode rund 4 Stunden. Nur die FilmemacherInnen weisen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Wochenarbeitszeiten auf.

Da es sich in der Kreativwirtschaft kaum um »nine-to-five-jobs« handelt, ist der überwiegende Teil der Beschäftigten mit Arbeitszeitlagen außerhalb eines regulären Arbeitstags vertraut: Bei ca. drei von vier Befragten (71 Prozent) fallen mehr als 20 Überstunden pro Monat an, häufig sind auch Nacht- und Wochenendarbeit. So arbeitet nahezu zwei Drittel der Befragten mindestens zweimal pro Monat nach 22 Uhr und 79 Prozent einmal oder öfter im Monat auch am Wochenende. Eine Architektin mit voller Projektverantwortung beschreibt ihre Arbeitszeiten so:

*»Ich arbeite 40 bis 60 Stunden. Manchmal ist es einfach total dicht und dann bin ich auch am Samstag, Sonntag da und manchmal lässt sich das sehr gut organisieren mit 40, nein, sagen wir 45 Stunden« (angestellte Architektin, 32 Jahre).*

Entsprechend den unterschiedlichen (Produktions-) Bedingungen zeigen sich spezifische Ausformungen »untypischer« Arbeitszeiten: Insbesondere Kreative in Film/ Rundfunk/ Video weisen überdurchschnittlich häufige Nacht- und Wochenendarbeitszeiten auf (vor allem beim ORF). Auch die Unplanbarkeit bzw. Kurzfristigkeit von Aufträgen und das gleichzeitige Bearbeiten mehrerer Projekte führen zu unvorhersehbaren Arbeitszeiten, hohem Arbeitsdruck und erfordern gute Selbstorganisation.

*»Es ist alles sehr kurzfristig und immer alles sofort und schnell. Also es ist alles unter Zeitdruck und deswegen auch nie so richtig kalkulierbar, oder vorhersehbar, was am nächsten Tag passiert... Und dann macht man das, aber dazwischen kommen noch fünf andere, die irgendetwas brauchen. Also es passiert eigentlich alles gleichzeitig. Man muss sich selber einteilen, wann man was macht. Weil sonst ist man irgendwie, am selben Tag, oder am nächsten Tag in der Früh, zu fertig zu allem« (angestellte Drucktechnikerin in einer größeren Werbeagentur, 43 Jahre).*

Auch die (Un-) Planbarkeit längerer arbeitsferner Zeiten (Urlaub) ist typisch für die CI. Die Hälfte der Kreativen hat im Jahr vor der Befragung weniger als 15 Tage Urlaub

in Anspruch genommen. In den Interviews berichteten Personen in Klein- und Kleinstunternehmen, so genannte Alleinselbstständige, davon, dass zusammenhängende Urlaubszeiten häufig nicht plan- bzw. realisierbar sind, etwa weil die Abhängigkeit von einem großen Auftraggeber eine durchgängige Präsenz erfordert oder weil kurzfristige Aufträge eine Planbarkeit unmöglich machen. So findet Urlaub mitunter dann statt, wenn keine Aufträge zu erledigen sind. Diese beschriebenen Arbeitszeitlagen sind bei Selbstständigen häufiger anzutreffen als bei Angestellten.

Als markantes Ergebnis ist festzuhalten, dass Zeitnot (in Zusammenhang mit Termindruck) die in der Kreativwirtschaft Tätigen am stärksten belastet. Diese Belastung vergrößert sich, wenn private Verpflichtungen klare zeitliche Strukturen verlangen, wie im folgenden Abschnitt aufgezeigt wird.

#### 4.2 Auswirkungen der arbeitszeitlichen Anforderungen auf private Verpflichtungen

»Nachhaltige Arbeit« schließt insofern eine »work-life-balance« ein, als neben der Erwerbsarbeit andere subjektiv wichtige Bereiche (Kinder, Freizeit, Weiterbildung, soziale Kontakte) ausreichend ins Leben integriert werden bzw. werden können.

Lange Arbeitszeiten eröffnen weniger Spielraum für private Aktivitäten. Die Schwierigkeit, kreative Arbeitstätigkeiten mit privaten Verpflichtungen, allen voran Kinderbetreuung, zu vereinbaren, ist wesentlich auf die eben beschriebenen langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten zurückzuführen, die häufig mit selbstständigen Tätigkeiten ohne weiterreichende Auftrags- und Karriereplanung gekoppelt sind. »Creative Industries sind Märkte, die keine Kinder erlauben«, meint eine 37-jährige Grafikerin in einer aktuellen Reportage einer österreichischen Monatszeitung: Das Leben von FreiberuflerInnen, die sich von Projekt zu Projekt hanteln und dabei auf fixe Arbeitszeiten pfeifen (müssen), sei mit dem geregelten Tagesablauf, den ein Kleinkind benötigt, kaum vereinbar (zit. in: Brnada 2007, 17).

Auch in den von uns durchgeführten qualitativen Interviews wird deutlich die Vereinbarkeitsschwierigkeit angesprochen, die sich an der beschränkten Verfügbarkeit von Zeit und am damit korrelierenden Lebensstil bzw. Arbeitsverständnis festmachen lässt:

*»...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« (Werbefachfrau, 31).*

Die Schwierigkeit der Vereinbarkeit spiegelt sich in den Daten unserer Erhebung wider: Die Mehrzahl der Befragten der Online-Befragung hat keine Betreuungspflichten (59 Prozent). Nach Geschlecht betrachtet, zeigt sich ein bereits aus anderen Studien über Hochqualifizierte<sup>13</sup> bekanntes Bild (Papouschek/ Pastner 2002, Krings 2003):

13 In unserem Sample haben 59 Prozent einen akademischen Abschluss, 6 Prozent haben ein Kolleg absolviert.

Während 71 Prozent der Frauen keine Betreuungspflichten haben, trifft dies lediglich auf 53 Prozent der Männer zu.<sup>14</sup>

Diese Daten deuten darauf hin, dass in den »Creative Industries« Betreuungslasten ungleich verteilt sind. Die Verteilung der Betreuungsverpflichtung folgt auch in der Kreativwirtschaft mehrheitlich den klassischen Rollenmustern, indem Frauen die Hauptverantwortung der Kinderbetreuung übernehmen: So gibt knapp ein Viertel aller kreativ tätigen Frauen an, gänzlich allein für die Kinderbetreuung verantwortlich zu sein, ein knappes Fünftel aller Mütter erfährt eine begrenzte Unterstützung durch den Partner. Eine begrenzte Mithilfe (»bei der Kinderbetreuung etwas mithelfen«) stellt demgegenüber die vorherrschende Betreuungsform der Väter dar.

Die langen Arbeitszeiten sind auch die Ursache dafür, dass die Mehrheit der Befragten angibt, ihre Arbeit wirke sich negativ auf die Zeit für ihre Kinder aus, während gut ein Viertel einen positiven Einfluss wahrnimmt. Nach Branchen differenziert ergibt sich ein ähnliches Bild. Männer und Frauen schätzen hingegen die Auswirkungen von Arbeit auf die Zeit für Kinder recht unterschiedlich ein, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 2: »Welchen Einfluss hat Ihre Arbeit auf die Zeit für Kinder?«  
(Anteile in Prozent)

Auswirkungen der Arbeit	Männer	Frauen	Gesamt
Positiver Einfluss	22,8	26,4	23,7
Neutral – kein Einfluss	23,9	9,2	20,4
Negativer Einfluss	53,3	64,4	55,9

Anmerkung: Betreuungspflichtige gesamt: n = 333 (Männer: n = 244, Frauen: n = 89).

Quelle: Reidl/Steyer (2006), 56

Insgesamt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für eine relative Mehrheit der Befragten (43 Prozent) – auch für jene ohne Betreuungspflichten – eine Herausforderung, und sie sehen diese Vereinbarkeit nicht durch die Arbeit begünstigt: Lediglich ein gutes Fünftel der Befragten nimmt einen positiven Einfluss wahr. Nach Branchen differenziert bewerten GrafikerInnen und DesignerInnen die Auswirkungen der Arbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch am ehesten als positiv (32 Prozent). Demgegenüber erlebt rund die Hälfte der Befragten aus dem Filmbereich eindeutig negative Auswirkungen. Nach Geschlecht ergeben sich insgesamt keine wesentlichen Unterschiede.

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



## 5. Von Entgrenzung bis zu klarer Grenzziehung – Umgangsformen mit entgrenzten Arbeitszeitanforderungen

Wie gehen Erwerbstätige in der Kreativwirtschaft mit diesen entgrenzten Zeitanforderungen um? Ordnen sie alles der Erwerbsarbeit unter? Entwickeln sie einen eigenen Lebensentwurf, in dem sich Arbeitszeit mit Privatzeit vermischen? Oder versuchen sie, ihre Arbeitszeit zu begrenzen? Und welchen Umgang entwickeln Personen mit Betreuungspflichten?

Vom in der Einleitung erwähnten Konzept des »Arbeitskraftunternehmers« (Voß/ Pongratz 1998) ist für unsere Fragestellungen vor allem die Dimension »Verbetrieblichung der Lebensführung« interessant – dies bedeutet eine bewusste Organisation von Alltag und Lebensverlauf entlang den Anforderungen von Markt und Unternehmen. Diagnostiziert wird ein enges Verhältnis von Arbeit und Leben, indem das Leben für den Erwerbsbereich funktionalisiert wird. Dass das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit – wie etwa die Betreuung von Kindern – auch andere Anforderungen an die Arbeitskraft stellt, wird im Konzept des Arbeitskraftunternehmers allerdings kaum berücksichtigt. Jurczyk und Voß (2000, 155) entwerfen das Bild von »Arbeitsmonaden beiderlei Geschlechts, die jeweils für die eigene Reproduktion zuständig sind.«

In ihrer empirischen Überprüfung des Konzepts<sup>15</sup> kommen Pongratz/ Voß (2003) allerdings zu einem etwas differenzierteren Ergebnis: Sie entwickeln Typen von »Elastizitätsmustern« im Verhältnis von Arbeit und Leben, die von einer klaren und starren Trennung bis zur gänzlichen Vermischung von Arbeit und Leben reichen. Am häufigsten finden sich die Typen »Integration« und »gleitende Segmentation«, die Pongratz und Voß unter »geregelte Flexibilität« subsumieren. Der Typus »Integration« ist dadurch charakterisiert, dass die beiden Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Privatleben zwar miteinander verflochten sind, diese jedoch als abgegrenzt erkennbar bleiben, »gewissermaßen als zwei Interessenssphären, die immer wieder von neuem auszubalancieren sind, auch wenn in der Regel die Anforderungen der Erwerbsarbeit dominieren« (Pongratz/ Voß 2003, 133). Bei der »gleitenden Segmentation« findet sich zwar eine eindeutige Trennung von Arbeit und Leben, allerdings sind zeitliche Spielräume vorhanden: Pongratz und Voß erwähnen hier Gleitzeit und Zeitkonten, welche primär dazu benutzt werden, »wechselseitige Beeinträchtigungen von Arbeit und Privatleben zu vermeiden« (ebd.). Dabei zeigen sich keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen Elastizitätsmustern und privaten Lebensumständen. Das bedeutet, das Privatleben wird an die beruflichen Anforderungen angepasst und diese Anpassung erfolgt relativ unabhängig von den privaten Lebensumständen. Dies impliziert u. a., dass sich beispielsweise die Betreuung von Kindern mit verschiedenen »Flexibilitätsmustern bewältigen« lässt (Pongratz/ Voß 2003, 122).

---

15 Im Zentrum der qualitativen Studie von Pongratz/ Voß (2003) stand das Verhältnis zwischen entgrenzten und leistungsorientierten Arbeitsorientierungen und dem Privatleben von ArbeiterInnen und Angestellten aus den Bereichen Versicherung, Maschinenbau und IT.

Andere empirische Studien identifizieren ähnliche Typen von »Elastizitätsmustern«, auch wenn die Bezeichnungen teilweise variieren (siehe dazu Manske 2003, Ewers u. a. 2004, Henninger/ Gottschall 2005). Im Kern geht es immer um die Bandbreite von »Segmentation«/ »klarer Begrenzung« über »Integration«/ »flexibler Umgang« bis zu »klar Entgrenzten«/ »Entgrenzung«. Unterschiedlich sind hingegen die Verteilungen der einzelnen Typen. Während beispielsweise bei Henninger/ Gottschall (2005) die Erwerbstätigen mit einem »eher flexiblen Umgang« dominieren, überwiegen bei Ewers u. a. (2004) die »klar Entgrenzten«. Die abweichenden Ergebnisse lassen sich vermutlich auf die jeweils spezifischen Untersuchungsfelder zurückführen – dabei unterscheiden sich Leistungs- und Tätigkeitsmerkmale, Muster der Arbeitsteilung, Berufskulturen, Beschäftigungsformen etc. wesentlich voneinander. So untersuchten Ewers u. a. (2004) GründerInnen und MitarbeiterInnen von neu gegründeten IT-Unternehmen (sogenannte Start-Ups), Henninger/ Gottschall (2005) hingegen Freelancer in Medien- und Kulturberufen. Als etwas widersprüchlich erweisen sich Befunde über den Einfluss der privaten Lebensumstände. Dabei kommen Henninger/ Gottschall (2005) in ihrer Studie im Unterschied zu Pongratz/ Voß (2003) zum Ergebnis, dass die Entwicklung von Strategien bzw. Umgangsformen von Anforderungen bestimmt ist, die sich aus der Erwerbsarbeit oder aus dem Privatleben ergeben, z. B. aus der Betreuung von Kindern oder aus dem Zusammenleben in einer Partnerschaft. Egbringhoff (2003) und Manske (2003), die ebenfalls Alleinselbstständige untersuchten, verweisen indes darauf, dass individuelle Persönlichkeitsressourcen und soziale Ressourcen einen wesentlichen Einfluss darauf haben, wie befriedigend das Verhältnis von Arbeit und Leben empfunden wird.

Auch in unserem Sample zeigen sich »drei Typen« von Umgangsformen mit Arbeitszeit und privater Zeit: *Entgrenzung*, *klare Grenzziehung* und ein *flexibler Umgang* mit diesen Zeitanforderungen (vgl. auch Henninger/ Gottschall 2005), wobei es sich beim *flexiblen Umgang* eher um ein Kontinuum zwischen den beiden anderen Typen als um einen klar abgegrenzten Typus handelt.

Die erste Gruppe, die *Entgrenzten*, verfolgt keine Strategien zur Begrenzung der Erwerbsarbeit. Zu dieser Gruppe zählt etwas mehr als ein Drittel – genau 21 – unserer InterviewpartnerInnen. Arbeitszeit und private Zeit verschwimmen und Lage sowie Dauer der Arbeitszeit weichen deutlich vom Normalarbeitsverhältnis ab bzw. sind nicht genau identifizierbar. Diese Personen hinterfragen, was als Arbeitszeit und was als Freizeit zu werten ist. Zum Teil wird die Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre als traditionelle Arbeits- und Lebensform rigoros abgelehnt. Im Gegensatz dazu sehen einige die Verschmelzung von Arbeitszeit und Freizeit als besonders passend an – gleichsam als Element eines ganzheitlichen Lebensentwurfs, der sich an Vorstellungen einer für die Bohème charakteristischen Lebensführung anlehnt (siehe auch Kap. 3). Im Lebensmodell der »Neo-Bohème« oder der »digitalen Bohème« (Lloyd 2006, Friebe/ Lobo 2006) wird die Trennung von Erwerbsarbeit und Privatleben, wenn schon nicht aufgehoben, so doch gravierend aufgeweicht. Arbeit und Leben verschmelzen in zeitlicher, räumlicher oder sozialer Hinsicht zu mehr oder weniger stimmigen Arbeits- und Lebensstilen: So ist ein Gemeinschaftsbüro häufig das erweiterte Wohnzimmer

oder Folge der Flucht aus dem »Home-Office«. In dieser Gruppe findet sich die überwiegende Mehrheit derjenigen, die sich als »Kunstschaffende« verstehen. Ihre Arbeitsfelder sind einerseits das weite Feld von Design/ Grafik/ Mode und andererseits das ebenso breite Segment Film/ Rundfunk/ Video. Der Großteil arbeitet in selbstständigen Arbeitsformen (oft mit PartnerInnen).

Zur Gruppe der *Entgrenzten* zählen aber auch einige Unternehmer vor allem in den Sektoren Werbung und Architektur. Im Unterschied zum soeben beschriebenen Lebensmodell der »Neo-Bohème« führen sie ihre überbordenden Arbeitszeiten auf »Marktzwänge« zurück: Eine bestimmte Marktposition muss aufgebaut oder behauptet werden, sie müssen Aufträge annehmen und zeitgerecht bearbeiten, Anforderungen von KundInnen erfüllen und zufrieden stellen, und sie haben darüber hinaus noch andere Verpflichtungen. Ein Beispiel dafür ist der Inhaber eines Architekturbüros mit acht Beschäftigten. Er versucht sein Büro und seine MitarbeiterInnen gut »über die Runden zu bringen« und hat regelmäßig 80-Stunden-Wochen, auch aufgrund ständiger Wochenendarbeit. Arbeitsstunden zeichnet er nicht auf.

Personen mit Betreuungspflichten gibt es in dieser Gruppe nur wenige. Als Beispiele sind zwei Frauen aus der Filmbranche zu nennen: Ihr Leben wird von der Arbeit dominiert, eine klare Unterscheidung zwischen Arbeit und Freizeit fehlt, und beide haben heranwachsende Töchter. Sie lösten das Problem der Kinderbetreuung auf ähnliche Weise: Ihre Töchter wuchsen quasi am Set auf – eine der beiden Frauen bringt dies für ihre Tochter wie folgt auf den Punkt: »Sie hat ihre Hausübungen an Drehorten gemacht«. Allerdings betonen beide als größte Schwierigkeit, für ihre Tochter eine kontinuierliche Betreuungsstruktur aufrechtzuerhalten. Ohne Unterstützung von Lebensgefährten, FreundInnen und eigenen Eltern hätte dies nicht funktioniert.

Auf der anderen Seite des Spektrums der Umgangsformen steht die zweite Gruppe, die eine klare *Grenzziehung zwischen Arbeitszeit und privater Zeit* vornimmt. Diese Strategie verfolgt etwa ein Fünftel (12) der Befragten. Diese Erwerbstätigen versuchen unabhängig vom Arbeitsanfall regelmäßig zu den gleichen Zeiten zu arbeiten. Ihr Orientierungspunkt ist die »Normalarbeitszeit«. Arbeit und private Zeit bzw. Freizeit sind relativ klar voneinander getrennt. Zu dieser Gruppe zählen vor allem unselbstständig Erwerbstätige in Softwarefirmen und in Werbe- und Multimedia-Agenturen, die kreative, technische, kaufmännische und beratende Tätigkeiten ausüben. Sie sind in arbeitsteilige Organisationsstrukturen mit (letztendlich) hierarchischen Vorgaben und insofern geregelten Ablaufprozessen eingebettet. Ihre klaren Grenzziehungen werden oft durch betriebliche Arbeitszeitkulturen unterstützt, die mittlerweile stärker auf Arbeitszeitregelungen setzen, um die mittelfristig abrufbare Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu gewährleisten.

In dieser Gruppe finden sich auch einige wenige unselbstständig beschäftigte Mütter, deren Arbeitszeit klar durch die Kinderbetreuung, u. a. durch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, strukturiert ist. Damit wird ihre Arbeitszeitgestaltung von Anforderungen bestimmt, die sich aus der Kinderbetreuung ergeben. Sie sehen diese Umgangsform im Kontext eines »beruflichen Kürzer Treten« allerdings (eher) als eine Übergangsphase an.

Die dritte Gruppe unserer InterviewpartnerInnen – 22 Erwerbstätige – weist einen *flexiblen Umgang mit Arbeitszeit und privater Zeit* auf. Diese Gruppe bewegt sich eher auf einem Kontinuum zwischen Entgrenzung und klarer Grenzziehung – sie bildet daher keinen klar abgegrenzten Typus. Gemeinsam ist diesen mehrheitlich selbstständigen »kreativ« Erwerbstätigen, dass sie versuchen, an einer Trennung von Erwerbstätigkeit und Privatleben festzuhalten. Ihre Arbeitszeitgestaltung wird zwar primär von den Anforderungen der Erwerbsarbeit bestimmt, es spielen jedoch auch Anforderungen des Privatlebens eine wichtige Rolle: Betreuungspflichten stehen dabei an erster Stelle. Diese Gruppe umfasst die Mehrzahl der Mütter unseres Samples, aber auch einige Väter, die ihre Arbeitszeiten nach den Erfordernissen der Kinderbetreuung ausrichten: Sie machen entweder eine längere Pause vom späten Nachmittag bis zum Schlafen Gehen der Kinder oder beginnen später zu arbeiten, da die Kinder am Morgen versorgt werden müssen, oder sie verrichten zum Teil Nacharbeit, wenn die Kinder bereits im Bett sind.

Neben Personen mit Betreuungsanforderungen umfasst die Gruppe mit einem *flexiblen Umgang mit Arbeitszeit und privater Zeit* auch Kreative mit Krankheitserfahrungen, die von Erschöpfungszuständen bis zu schweren Krankheiten reichen. Von Burn-out-Erfahrungen, Erschöpfungsdepressionen, nervösen Leiden, aber auch Herz-Kreislauf- und Magenerkrankungen wird berichtet. Ehemals eher »entgrenzt«, versuchen sie nun, Erwerbsarbeit und Privatleben voneinander abzugrenzen und sich zeitliche Gestaltungsspielräume zu erobern bzw. zurückzuerobern. In dieser Gruppe zeigen sich damit auch Lernerfahrungen und Lernprozesse, die den Umgang mit entgrenzten Arbeitszeitanforderungen verändern können.

## 6. Fazit

Wie unser Beitrag am Beispiel von Erwerbstätigen in der Wiener Kreativwirtschaft zeigt, werden die »Creative Industries« ihrer zugeschriebenen Rolle als VorreiterInnen »entgrenzter Arbeitszeit« in mehrfacher Hinsicht gerecht.

Hier ist zunächst als Dilemma die grundlegende Bestimmung/ Definition von Arbeitszeit anzuführen: Dieses ist auf die spezifischen Produktionsbedingungen der Kreativwirtschaft zurückzuführen und eng mit einem Arbeitsverständnis des »Kunst-Schaffens« verknüpft: Die Verschmelzung von Arbeit und Privatleben wird hier gleichsam als Element eines ganzheitlichen Lebensentwurfs angesehen.

Zweitens erweisen sich lange Arbeitszeiten, Nacharbeit, Wochenendarbeit und Unplanbarkeit der Arbeitszeit als wesentliche Kennzeichen arbeitszeitlicher Anforderungen in den Wiener Kreativwirtschaftsbranchen. Häufig gekoppelt mit selbstständigen Tätigkeiten ohne weiterreichende Auftrags- und Karriereplanung ergeben sich somit schwierige Ausgangsbedingungen für die Vereinbarkeit kreativer Arbeitstätigkeiten mit privaten Verpflichtungen, allen voran mit Kinderbetreuung. Dies gilt vor allem für weibliche »kreativ« Erwerbstätige, da das »Vereinbarkeitsmanagement« nach wie vor mehrheitlich den Müttern obliegt.

Drittens zeigen die Umgangsformen mit den entgrenzten Arbeitszeitanforderungen, dass für eine relativ große Gruppe, immerhin über ein Drittel unserer InterviewpartnerInnen, Arbeitszeit und Privatzeit im Lebensalltag verschwimmt, wobei die Arbeitszeit dominiert. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass eine generelle »Verbetrieblichung der Lebensführung« bzw. eine durchgängige Funktionalisierung des Lebens für Erwerbsarbeit (Pongratz/ Voß 2003) nicht für alle Erwerbstätigen in den fünf Wiener Kreativwirtschaftsbranchen zutrifft. Die Befragten versuchen ihre Arbeitszeit an der »Normalarbeitszeit« zu begrenzen und zu orientieren, so etwa vor allem in der IT-Branche, und sie entwickeln flexible Umgangsformen, um unabhängig vom Arbeitsanfall an einer Trennung von Erwerbstätigkeit und Privatleben festzuhalten. Die Arbeitszeitgestaltung wird zwar primär von den Anforderungen der Erwerbsarbeit bestimmt, gleichzeitig spielen jedoch im Unterschied zu den Ergebnissen von Pongratz/ Voß (2003) auch Anforderungen aus dem Privatleben eine wesentliche Rolle (vgl. auch Henninger/ Gottschall 2005). Betreuungspflichten stehen dabei an erster Stelle, doch können auch Krankheitserfahrungen zu Eroberungen bzw. Rückeroberungen von zeitlichen Spielräumen für das Privatleben führen. Es werden weitere Lernerfahrungen sichtbar, die den Umgang mit entgrenzten Arbeitszeitanforderungen verändern können.

Fraglich bleibt allerdings, ob das Untersuchungsfeld »Creative Industries« – über unser Thema Arbeitszeit hinaus – Modelle der zukünftigen Arbeitswelt liefert, wie dies Haak und Schmid (2001) postulieren. Zwar finden sich einige Entwicklungen auch in anderen wissensintensiven Dienstleistungsbranchen, wie etwa die Zunahme neuer Formen von Selbstständigkeit oder die stärkere Verbreitung von Projektarbeit. Abgesehen davon, dass es schwierig ist, auf der Basis eines Forschungsprojekts eine solche Verallgemeinerung vorzunehmen, sprechen aber aus unserer Sicht wesentliche Besonderheiten dieses Erwerbsarbeitsfelds gegen die Modellthese: die spezifischen Produktionsbedingungen (zwischen Kunst und Kommerz) und das Arbeitsverständnis des »Kunst-Schaffens«.

## Literatur

- Bartelheimer, Peter (2003) *Nichts mehr total normal – »Atypische« Arbeitsverhältnisse und »entstandardisierte« Erwerbsverläufe*. In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München u. a. (Hg.) Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit. Berlin, 165–208.
- Betzelt, Sigrid/ Gottschall, Karin (2004) *Publishing and the New Media Professions as Fore-runners of Pioneer Work and Life Patterns*. In: Giele, Janet Z./ Holst, Elke (eds.) *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. London, 257–280.
- Brnada, Nina (2007) *The Parents are Not Alright*. In: DATUM – Seiten der Zeit, Dezember 2007, 16–22.
- Dettmer, Susanne u. a. (2003) *Berufsverläufe und Formen der Lebensgestaltung von Frauen und Männern*. In: Gottschall, Karin/ Voß, Günter G. (HgInnen) *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. München/ Mering, 307–332.
- Egbringhoff, Julia (2003) *Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von »Arbeit« und »Leben« von Ein-Personen-Selbständigen*. In: Gottschall, Karin/ Voß, Günter G. (HgInnen) *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. München/ Mering, 149–185.
- Eichmann, Hubert u. a. (2005) *Branchenanalysen zu Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries – Architektur, Design, Film/ Rundfunk, Software/ Multimedia und Werbung*. Forschungsbericht FORBA 1. Wien.
- Eichmann, Hubert u. a. (2006) *Kunst/ Dienst/ Leistung – Innenansichten zur Arbeit in den Wiener Creative Industries*. Forschungsbericht FORBA 4. Wien.
- Eichmann, Hubert u. a. (2007) *»Es ist ja ein freies Gewerbe...«*. Forschungsbericht FORBA 7. Wien.
- European Commission (2006) *The Economy of Culture in Europe*. Brussels.
- Ewers, Eyko u. a. (2004) *Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von Mitarbeitern und Gründern kleiner IT-Unternehmen*. Berlin.
- Friebe, Holm/ Lobo, Sascha (2006) *Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder intelligentes Leben jenseits der Festanstellung*. München.
- Groß, Hermann/ Munz, Eva (1999) *Arbeitszeit 99*. Köln.
- Haak, Carroll/ Schmid, Günther (2001) *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer künftigen Arbeitswelt?* Berlin.
- Henninger, Annette/ Gottschall, Karin (2005) *Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: freiberuflich, aber nicht frei schwebend*. In: Mayer-Ahuja, Nicole/ Wolf, Harald (HgInnen) *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie*. Berlin, 153–183.
- Hielscher, Volker/ Hildebrandt, Eckart (2000) *Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten: Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn an Lebensqualität?* In: Hildebrandt, Eckart (Hg.) *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin, 129–150.
- Jurczyk, Karin/ Voß, Günter G. (2000) *Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit*. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.) *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin, 151–205.
- Kratzer, Nick (2003) *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin.
- Krings, Bettina-Johanna (2003) *Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich aus der Genderperspektive*. Forschungszentrum Karlsruhe, Wissenschaftliche Berichte FZKA 6892. Karlsruhe.
- Lloyd, Richard (2006) *Neo-Bohemia. Art and Commerce in the Postindustrial City*. New York.
- Manske, Alexandra (2003) *Arbeits- und Lebensarrangements in der Multimediabranche unter Vermarktlichungsdruck – Rationalisierungspotenzial für den Markterfolg?* In: Kuhlmann, Ellen/ Betzelt, Sigrid (HgInnen) *Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte*. Baden-Baden, 133–146.
- Mayer-Ahuja, Nicole/ Wolf, Harald (2005a) *Einleitung*. In: Mayer-Ahuja, Nicole/ Wolf, Harald (HgInnen) *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie*. Berlin, 11–22.
- Mayer-Ahuja, Nicole/ Wolf, Harald (HgInnen) (2005b) *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie*. Berlin.

- Mayerhofer, Elisabeth/ Mokre, Monika (2007) *Geniekünstler und KulturarbeiterInnen. Von der Freiheit der Kunst zur Wertschöpfung durch Kreativität*. In: SWS-Rundschau, Nr. 3, 292–311.
- Minssen, Heiner (Hg.) (2000) *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin.
- Notz, Gisela (2004) *Von der notwendigen Arbeit und dem »Reich der Freiheit« – Auch »erweiterte Arbeitsbegriffe« verlangen eine feministische Kritik*. In: Baatz, Dagmar u. a. (Hginen) *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster, 137–151.
- Papouschek, Ulrike/ Pastner, Ulli (2002) *Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung*. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 13. Wien.
- Papouschek, Ulrike u. a. (2006) *Neue Chancen – alte Risiken. Ist Geschlecht als Strukturkategorie in den Wiener Creative Industries überholt?* Forschungsbericht FORBA 6. Wien.
- Pongratz, Hans J./ Voß, Günter G. (2003) *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin.
- Reidl, Sybille/ Steyer, Franziska (2006) *Zwischen Unabhängigkeit und Zukunftsangst. Quantitative Ergebnisse zur Arbeit in den Wiener Creative Industries*. Forschungsbericht FORBA 3. Wien.
- Söndermann, Michael (2007) *Kulturwirtschaft und Creative Industries 2007. Aktuelle Trends unter besonderer Berücksichtigung der Mikrounternehmen*. Berlin.
- Voß, Günter G./ Pongratz, Hans J. (1998) *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 1, 131–158.
- Wagner, Alexandra (2000) *Arbeiten ohne Ende? Über Arbeitszeiten von hochqualifizierten Angestellten*. In: Institut für Arbeit und Technik (Hg.) *Jahrbuch 1999/ 2000*. Gelsenkirchen, 258–275.

*Kontakt:*  
 Ulrike Papouschek  
 papouschek@forba.at

*Helene Schiffbänker*  
 helene.schiffbaenker@joanneum.at