

# Humanistische Union

## Bildung als Statusgarant?

Über die lose Verbindung zwischen Qualifikation und Status bei Hochqualifizierten,

aus: vorgänge Nr. 191, Heft 3/2010, S. 92-101

Übergänge in das Erwerbsleben sind in den vergangenen Jahrzehnten labiler, brüchiger und risikoreicher geworden. So belegen empirische Untersuchungen im dualen System eine strukturelle Differenzierung und berufsspezifische Unterschiede der Übergangsmuster (Konietzka 2002). Für diese Verunsicherungen im Verhältnis von Beschäftigungsform, Qualifikation, Statussicherheit und gesellschaftlicher Integration steht in den letzten Jahren der Begriff der Prekarisierung, in dem landläufig Armut- und Armutsbedrohung mit geringer Qualifikation zu einem Synonym verschmelzen (Castel/Dörre 2009). Entsprechend wird in einer hohen Bildung das wirksamste Palliativ gegen diese Tendenzen gesehen. Dies ist nach wie vor zutreffend und hat sich seit den 1980er Jahren im Kern nicht verändert (Müller 1998, Hillmert 2010). Dennoch haben HochschulabsolventInnen der verschiedensten Fachrichtungen seit den 1990er Jahren vermehrt mit Berufseinstiegsproblemen zu kämpfen. Für die Kohorte ab dem Geburtsjahrgang 1970 ist der Einstieg ins Erwerbsleben über Praktika, Gelegenheitsjobs oder befristete Beschäftigung inzwischen ‚normal‘ geworden (Hillmert 2010). Entsprechend sind seit den 1990er Jahren "wachsende Gruppen der gut ausgebildeten sozialen Mitte" (Vester et al. 2001:83) von einem prekären Wohlstand betroffen und nicht mehr nur jene, die sich durch eine "extreme sozioökonomische Unterversorgung" (Geißler 2002:245) auszeichnen. Ist also eine hohe Bildung zwar auch heutzutage die beste ‚individuelle Sozialversicherung‘, scheint sich dennoch das Verhältnis von Bildung und sozioökonomischem Status seit einiger Zeit zumindest zu lockern.

Im Folgenden werden wir den Fokus auf die loser werdende Bindung von Qualifikation und sozioökonomischem Status lenken. Dabei werden wir einerseits anhand von Sekundärdaten auf disziplinär sowie generationell differenzierte Amortisierungschancen von tertiären Bildungsabschlüssen hinweisen, sowie auf Basis eigener empirischer Erhebungen aus einem laufenden, vom BMBF geförderten Forschungsprojekt über Arbeitsverhältnisse in der Kommunikationsbranche[1] fragen, welche (Aufstiegs) Chancen hochqualifizierte QuereinsteigerInnen in der Kommunikationsbranche, die auf Grund ihrer schwachen Kodifizierung gemeinhin als Quereinsteigerfeld gilt, haben. Wir werden zeigen, dass eine hohe fachspezifische Ausbildung nicht notwendigerweise ein Statusgarant ist und weder überdurchschnittliche Einkommen noch Karrierechancen garantiert. Insgesamt, so unser Argument, regiert in der Kommunikationsbranche eine Ungewissheit darüber, in welcher Weise sich Bildungstitel amortisieren lassen. Gleichwohl ist sie ein attraktives Arbeitsfeld für Absolventen verschiedenster Fachrichtungen. Schließlich resümieren wir die Befunde dergestalt, dass insbesondere für Fachqualifizierte (nicht nur) der Berufseinstieg mit einer Prekarisierung auf hohem Niveau verknüpft ist (Manske 2007), wobei im Folgenden der Terminus ‚Verletzlichkeit der Soziallage‘ primär auf das Verhältnis von Qualifikation und sozioökonomischem Status bezogen wird.

Doch zunächst wird ein Blick auf die berufliche Einstiegsphase von HochschulabsolventInnen verschiedener Fachrichtungen geworfen, um die Soziallage von Beschäftigten in der Kommunikationsbranche gesellschaftlich einzuordnen.

## Zum Verhältnis von Qualifikation und Status(sicherheit)

Relativ gesehen, haben sich die Platzierungschancen von HochschulabsolventInnen in den 1990er Jahren verbessert, während parallel dazu eine Entwertung der unteren Bildungsabschlüsse stattgefunden hat (Baethge 2007:15, Pollmann-Schult 2006:173). Allerdings sind die Verwertungschancen von Bildung heterogener geworden: "Nicht jeder und jede erreicht mit einem akademischen Studium eine glanzvolle berufliche Karriere" (Müller 1998:97). Vielmehr zeigen sich bei den Amortisierungschancen von tertiärer Bildung generationelle sowie disziplinäre Differenzierungslinien. Besonders deutlich schlagen sie sich in der Phase des Berufseinstiegs nieder.

So weist die Lebensverlaufsstudie von Hillmert (2010) nach, dass rund 15 Prozent der ersten Arbeitsverhältnisse der Geburtenjahrgänge ab Mitte der 1960er Jahre von Befristung betroffen sind (Hillmert 2010). Trifft dies bereits für die Geburtenjahrgänge ab 1964 zu (Pollmann-Schult 2006), ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt über befristete Arbeitsverhältnisse oder Praktika für die Kohorte ab Geburtsjahrgang 1970 inzwischen gar ‚normal‘ geworden. Laut HIS-Absolventenstudie von 2005 spielen Praktika und Volontariate für AbsolventInnen der Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften sowie Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften eine besondere Rolle (Briedis 2007:116). Befristete Beschäftigungsverhältnisse gewinnen somit für den hochqualifizierten Arbeitsmarkt als Quellen möglicher Statusunsicherheit an Bedeutung (Hillmert 2010:49). Wenngleich auch WirtschaftswissenschaftlerInnen am Beginn ihrer Karriere zunehmend fachnahe Praktika absolvieren, gestaltet sich der Einstieg von Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen[2] ins Erwerbsleben im Vergleich besonders schwierig; sie müssen nach dem Studium vergleichsweise lange Durststrecken z. B. in fachfremden Gelegenheitsjobs überbrücken und münden unterdurchschnittlich häufig in so genannte Normalarbeitsverhältnisse ein (Burkhardt et al. 2000). Während die Hälfte aller Ingenieure bereits vier Monate nach Studienende ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hat und nach zwei Jahren nahezu 90 Prozent der Absolventen in regulärer Beschäftigung sind, trifft dies nur für 20 Prozent der Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen zu (Haak/Rasner 2009:1). So sind auch zwei Jahre nach Studienabschluss 80 Prozent aller Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen in so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig.[3] Diese Unwucht zeigt sich auch in den Einkommensverhältnissen: Das höchste Einstiegsjahresgehalt unter den Universitätsabsolventen erzielen Wirtschaftsingenieure und Humanmediziner mit ca. 41.000 Euro Brutto im Jahr. Ingenieure der Elektrotechnik erzielen ca. 38.000 und des Maschinenbaus 37.000 Euro Brutto. Sprach- und KulturwissenschaftlerInnen hingegen müssen sich mit knapp 20.000 Euro Bruttojahresgehalt begnügen (Briedis 2007:208).

Das Verhältnis von Qualifikation und Status(sicherheit) unterscheidet sich bei Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen von jenem der Ingenieur- und WirtschaftswissenschaftlerInnen also in mehrfacher Hinsicht. Geistes- und sozialwissenschaftliche Studienfächer sind mit vergleichsweise unscharf konturierten Berufsbildern verknüpft, die Absolventen fassen vergleichsweise schwer Tritt am Arbeitsmarkt, münden häufiger über Praktika oder erst nach wechselnden oder parallelen Honorarjobs und Kurzzeitbeschäftigungsverhältnissen in den ersten Arbeitsmarkt ein und erzielen im Durchschnitt einen geringeren Verdienst. Zudem müssen die im Studium erworbenen Kompetenzen nach dem Studienabschluss über Zusatzqualifikationen gebündelt und in ein persönliches Berufsbild übersetzt werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006). Die Erwerbsverläufe unterliegen einer starken Verzeitlichung und insgesamt einer vergleichsweise ausgeprägten Ungewissheit. Kommen in den Übergangsverläufen somit einerseits disziplinär differenzierte Anerkennungsverhältnisse zum Tragen, zeichnen sich darin ebenfalls unterschiedliche institutionelle Ordnungen und Zeitlogiken der Arbeitsmärkte für AkademikerInnen ab.[4] So lassen sich neben den klassischen sozialstrukturellen Differenzierungen und sozialen Ungleichheiten Hillmert (2010) zufolge neue Flexibilisierungen und soziale Vulnerabilitäten am Arbeitsmarkt ausmachen, "die tendenziell alle Schichten betrifft" (ebd.:54).

Mit Blick auf die Befunde von Haak/Rasner (2009) ist jedoch hinzuzufügen, dass innerhalb der Hochschulabsolventen die Gruppe der Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen besonders ‚verletzlich‘ ist, weil sie mit vergleichsweise großen Unsicherheiten konfrontiert ist und in der Regel nach dem Studienabschluss einen schwierigeren Übergangsprozess und eine geringere Belohnung ihres Studiums im Hinblick auf Einkommen und Berufsrang erleben. Insofern spiegeln die strukturell unsicheren Arbeitsmärkte für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen aktuelle arbeitsmarktpolitische Tendenzen wider, da befristete

Arbeitsverträge seit den 1980er Jahren deutlich zugenommen haben und sich seit den 1990er Jahren in einer signifikanten Zunahme prekärer Lebenslagen äußern (Baethge/Bartelheimer 2005).

Dennoch hat sich am längerfristigen "Ertrag" gerade einer höheren, akademischen Ausbildung im Sinne des Schutzes vor Arbeitslosigkeit und des Erreichens höherer beruflicher Positionen seit den 1980er Jahren nur wenig geändert; auch Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen erreichen nach ca. 5 Jahren eine vergleichsweise gefestigte Position, wenngleich meist finanziell auf einem niedrigeren Niveau und in strukturell anderen und unsichereren Beschäftigungsformen als Absolventen der Ingenieurs- und Wirtschaftsstudiengänge (vgl. Burkhardt et al. 2000).

Allerdings belegen Absolventenstudien ebenso, dass Geistes-, Sozial- und KulturwissenschaftlerInnen ein hochflexibles Arbeitsmarktverhalten entwickeln und im Rückblick ihr Studium positiv bewerten; gerade der offene Berufsbezug in den Geistes- und Sozialwissenschaften bereite sie auch mental auf die Übernahme von unsicheren beruflichen Positionen vor, zumal für die Mehrheit die Art der Tätigkeit und der Arbeitsinhalte zentral und das Einkommen oder die Karriere sekundär sei (Schomburg 2000: 64). Diese, von einer normativen Subjektivierung von Arbeit geprägte Einstellung vertreten besonders deutlich jene Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen, die sich auf Kulturarbeitsmärkten respektive ihrer erweiterten Form der Kreativarbeitsmärkte verdingen und diese als Arbeitsmarktnische nutzen (Manske/Merkel 2008).[5] Befragt nach den Gründen für eine Tätigkeit in der Kreativwirtschaft gibt die Mehrheit an, dass sie die Inhalte ihrer Arbeit und ihre Arbeitszeit selber bestimmen wollen. Ein Drittel lehnt eine angestellte Tätigkeit ab (Enquete-Bericht ‚Kultur in Deutschland‘ 2007:294). Die Arbeitsmarktflexibilität der Akteure korrespondiert insofern mit den Strukturbedingungen der Kultur- und Kreativwirtschaft, als diese sich durch eine Projektorientierung auszeichnen, welche sich sowohl strukturell als auch konjunkturell bedingt stetig verschärft.

Wenngleich also empirische Untersuchungen eine gewisse Übereinstimmung von Strukturbedingungen und mentalen Dispositionen von Geistes-, Sozial- und KulturwissenschaftlerInnen belegen, ist ihre Soziallage insbesondere in den ersten Berufsjahren sozial äußerst verletzlich. Wie sich diese soziale Vulnerabilität in der Kommunikationsbranche darstellt, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts.

## **Qualifikationsprofile und Einkommen in der Kommunikationsbranche**

Die Kommunikationsbranche[6] ist entgegen der (Alltags)Annahme in weiten Teilen akademisiert und von fachspezifischen Qualifikationen geprägt. Allerdings handelt es sich bei den unterschiedlichen Tätigkeiten dieses Berufsfeldes, z. B. Design nicht um geschützte Berufe, sodass die Barrieren für den Marktzugang niedrig sind und die Berufsausübung somit auch für QuereinsteigerInnen möglich ist (Henninger/Mayer-Ahuja 2005:42). Trotzdem verfügt mit 65 Prozent mehr als die Hälfte der Beschäftigten über eine akademische Qualifikation. Dieser Wert liegt weit über dem vom statistischen Bundesamt ermittelten Anteil von 19 Prozent in der Bevölkerung mit Hochschulabschluss in der für dieses Berufsfeld besonders relevanten Altersgruppe der 30-bis unter 40-Jährigen (Krüger-Hemmerer 2008:70).[7] Ein akademischer Abschluss sei in der Kommunikationsbranche "schon der Regelabschluss (...). Diejenigen, die quer reingekommen, sind aus benachbarten Gebieten (wie bspw. Architekten, Innenarchitekten, Anm. Autor in.)", wie ein befragter Experte betont (vgl. Interview Vorsitzender des Bundes deutscher Kommunikationsdesigner (BDG) E3[8]). Auch die QuereinsteigerInnen stammen folglich aus eher akademisch geprägten Berufsfeldern und verfügen daher über einen akademischen Abschluss.

Dennoch zeigen die Daten, dass die erzielten Einkommen unterdurchschnittlich sowie der Erwerbsstatus von Kommunikationsdesignern mehrheitlich sozial verletzlich ist - und zwar sowohl von Berufseinsteigern als auch von Kommunikationsdesignern mit mehreren Jahren Berufserfahrung. "Gemessen an dem hohen

Ausbildungsstand, verdient eigentlich ein großer Teil lachhaft wenig", so schätzt ein von uns befragter Branchenexperte das Verhältnis von Qualifikation und Status ein (Vorsitzender des Berufsverbands Deutscher Kommunikationsdesigner (BDG) 2010 E3). Diese Einschätzung wird differenziert durch eine vom BDG durchgeführte Erhebung unter selbständigen Berufsanfängern in der Designwirtschaft. Demnach verfügen 19 Prozent der Befragten über ein Netto-Einkommen von unter 1000 Euro im Monat, ein gutes Drittel (31,3 Prozent) verdient zwischen 14.000 und 25.000 Euro im Jahr. Ein Viertel (26,3 Prozent) kann ein Netto-Einkommen zwischen 25.000 und 50.000 Euro im Jahr realisieren. Die Hälfte der Befragten erzielt durch ihre selbständige Tätigkeit im Vergleich zu den 16.000 Euro Netto, die deutsche Angestellte aller Branchen im bundesdeutschen Durchschnitt verdienen, somit ein geringes bis mittleres Einkommen (vgl. Statistisches Bundesamt 2006:114).

Jedoch liegen diese Einkommen teilweise deutlich unter dem in Deutschland verfügbaren durchschnittlichen Äquivalenzeinkommen von 1542 (Median) Euro im Jahr 2007 (Grabka/Frick 2010:4). Zwanzig Prozent der Befragten erzielen sogar ein Einkommen, das der für einen Ein-Personen-Haushalt ermittelten statistischen Armutsgrenze von 925 Euro (ebd.) entspricht. So gaben dementsprechend 20 Prozent in der BDG-Befragung an, nicht von ihren Einkünften leben zu können.[9] Das durchschnittliche monatliche Netto-Einkommen von angestellten DesignerInnen liegt mit 900 bis 1800 Euro (Kulturwirtschaft in Berlin 2008:96) monatlich und mit einem Jahreseinkommen zwischen 14.000-25.000 Euro (Büning 2009:14) ungefähr in dem Bereich, den Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften erzielen - allerdings differenzieren die Daten zu angestellten Designern nicht nach der Berufserfahrung. Unsere eigenen qualitativen Befunde sprechen dafür, dass beispielsweise ein Senior Designer ohne Führungskraftaufgaben, aber mit langjähriger Berufserfahrung in einer renommierten Agentur ein Bruttojahresgehalt von 40.000 Euro nicht überschreitet. Zudem befindet sich etwa ein Drittel der DesignerInnen in wechselnden Erwerbsformen und ist entweder sequenziell oder zeitgleich freiberuflich und abhängig beschäftigt (vgl. Krause 2010). Wechselnde oder parallele Honorarjobs und Kurzzeitbeschäftigungsverhältnisse sind hier folglich kein Berufseinsteigerproblem - wie oben für Absolventen verschiedener Fachrichtungen geschildert, sondern vielmehr ein genuines Kennzeichen der Arbeitsverhältnisse in der Kommunikationsbranche. Was die soziale Absicherung betrifft, sind Designer in das deutsche Sozialversicherungssystem über die Künstlersozialkasse ohnehin nur marginal eingebunden. Erschwerend kommen die sich ausbreitenden Erwerbsmischformen hinzu. Sie versperren den Beschäftigten häufig den Zugang in die Künstlersozialversicherung (KSK), weil sie in verschiedenen Erwerbsformen beschäftigt sind oder weil sie zusätzliche Einnahmen durch nicht-künstlerische Tätigkeiten haben und deshalb von der KSK nicht als Künstler anerkannt werden.[10] So ist laut BDG nur etwa jeder dritte selbständige Designer (36 Prozent) bei der KSK versichert, während demnach zwei Drittel der Befragten auf private Absicherungsformen angewiesen sind (Büning 2009:14).

Die Kommunikationsbranche ist kurz gefasst von der soziodemografischen Zusammensetzung her hochgebildet, jung, unterbezahlt und hat einen unsicheren, da dauerhaft diskontinuierlichen Erwerbsstatus inne.[11]

Die soziodemografischen Verhältnisse korrespondieren mit den strukturellen Gegebenheiten. Die Kommunikationsbranche ist ein hoch dynamisches Erwerbsfeld. Auf Grund sich wandelnder Berufsprofile, technischer Innovationen, organisationaler Restrukturierungen bei gleichzeitig im traditionell betrieblichen Sinne schwach institutionalisierten und regulierten Unternehmensstrukturen und einem äußerst volatilen Marktumfeld ist die Kommunikationsbranche seit den 1980er Jahren einem ständigen Wandel unterworfen (Koppetsch 2006, Hellmann 2003, Schierl 2002). Auch die Anzahl und Qualität der Beschäftigungsverhältnisse unterliegt seitdem einem ständigen Auf und Ab. Insbesondere der New-Economy-Crash zu Beginn des Jahrtausends sowie die Finanzmarktkrise im Jahr 2008 hatten beschäftigungspolitische Folgen. Beide konjunkturellen Einbrüche mündeten in eine Diversifizierung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. Das Verhältnis zwischen Umsatzzahlen und Beschäftigtenentwicklung deutet darauf hin, dass beide Konjunkturkrisen zu einem strukturellen Umbau der Beschäftigungsverhältnisse genutzt wurden. Seitdem ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt rückläufig, während freie und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gewachsen sind. Wenngleich mit dem neuerlichen Boom zwischen 2003 und 2008 die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter wieder angestiegen ist, zeigt sich der Trend zur Diversifizierung der Beschäftigungsstrukturen

beispielsweise an dem steigenden Umsatz von Kleinstunternehmen[12] in der Branche (vgl. BMWi-Report 2009:116). Im Jahr 2006 erwirtschafteten diese fast ein Drittel des gesamten Umsatzes (ebd.:116).

Demgegenüber sind seit dem New-Economy-Crash im Jahre 2002 und nach einer anfänglich langsamen Erholungsphase die Umsätze zwischen 2003 und 2008 der Werbebranche im bundesdeutschen Schnitt um 19 Prozent angestiegen (BMWi-Report 2009). Ebenso stieg im gleichen Zeitraum die Zahl der Erwerbstätigen um 4 Prozent auf 151.700 an (ebd.). Im Teilmarkt Designwirtschaft sind die Umsatz- und Beschäftigungszahlen noch stärker gestiegen: Im gleichen Zeitraum verbuchten sie ein Umsatzplus von 53 Prozent. Die Beschäftigung stieg jedoch nur um 13 Prozent auf 132.400 Erwerbstätige.

Ist die Kommunikationsbranche in den vergangenen zehn Jahren, so zeigen die Daten, einerseits von einem zwar stark konjunkturabhängigen, aber zugleich überproportionalem wirtschaftlichem Wachstum gekennzeichnet, werden die Zuwächse andererseits kaum an die Beschäftigten weitergegeben. Die im Verlauf der beiden Krisen vorgenommenen Beschäftigungsrückbauten wurden im Zuge der sich anschließenden Prosperitätsphasen nicht wettgemacht. Im Gegenteil wird infolge der Personalreduktionen und durch die Entstehung von Kleinstunternehmen sowie durch den Anstieg der Alleinunternehmerzahlen ein fortwährender Lohndruck erzeugt. Die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse verläuft somit konträr zu der wirtschaftlichen Entwicklung in der Branche. Zudem zeichnen sich in der Kommunikationsbranche Professionalisierungsprozesse ab, die auf eine Entwertung fachspezifischer Qualifikationen hinweisen sowie darauf, dass in dieser Branche eine Art ‚gläserne Decke‘ existiert, welche die Aufstiegskanäle einerseits verengt, während sich andererseits Einfallstore für QuereinsteigerInnen fachfremder Ausbildungsrichtungen öffnen. Ursache hierfür sind laut Expertenaussage brancheninterne, strukturelle Schließungsmechanismen. Sie führen dazu, dass Führungspositionen vermehrt mit Absolventen anderer Studienrichtungen besetzt werden. Es werden "in der Regel [...] die Spitzenpositionen von Nichtdesignern besetzt.". Die hohen Positionen, vorwiegend mit Kundenkontakt, würden nach Einschätzung der befragten Experten meist durch JuristInnen, PublizistInnen und Kaufleute besetzt, welche aufgrund ihrer fundierten ökonomischen und rhetorischen Qualifikation für hochrangige und entsprechend höher dotierte Positionen besser geeignet seien. Eine befragte Fachjournalistin schildert diesen Sachverhalt als Senioritäts Problem unter knallharten Wettbewerbsbedingungen: da auf Kundenseite "Juristen und Controller am Verhandlungstisch sitzen, dann kannst du auf Werberseite nicht jemanden hin setzen, der mit 25 denkt, er weiß, wie sich die Welt versteht." (Fachjournalistin, E 5).

## **Fazit: Soziale Verletzlichkeit als strukturelles Merkmal**

Angesichts der hohen Rate von hoch qualifizierten Erwerbstätigen in dem Feld zeugen die hier beschriebenen Ergebnisse von einem durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse geprägten Erwerbsfeld. Das Verhältnis von Qualifikation und sozioökonomischem Status verändert sich auf gesamtgesellschaftlicher Ebene dergestalt, dass hohe Bildungsabschlüsse nicht zwangsläufig zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen mit gesicherten Erwerbseinkommen führen. Dies betrifft umso mehr die nach 1970 Geborenen, die sich in zunehmendem Maße mit einer flexibilisierten Arbeitsmarktwelt konfrontiert sehen. Ihnen gelingt der Berufseinstieg nur in seltenen Fällen ohne den Umweg über Praktika, Werkverträge und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Die Berufsaussichten sind zwar grundsätzlich für alle Hochschulabsolventen als positiv einzustufen, jedoch ergeben sich starke fachspezifische Disparitäten bei der Art und Stabilität der Erwerbsverhältnisse und den Einstiegsgehältern. Besonders Absolventen von geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern haben es deutlich schwerer, in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu gelangen. Zudem sind ihre Einkommensaussichten in der Regel schlechter als die von Ingenieuren und Wirtschaftswissenschaftlern. Dennoch ist bei aller Differenziertheit und trotz der zu konstatierenden Berufseinstiegsprobleme ein Hochschulstudium nach wie vor ein gewisser Statusgarant. So sind gegenläufige Tendenzen zu verzeichnen; während auf der einen Seite insbesondere tertiäre Bildungsabschlüsse eine zunehmende Bedeutung für die soziale Integration haben, zeichnen sich

andererseits Entwicklungen ab, die auf eine Prekarisierung trotz hoher Bildungsniveaus hinweisen. Offenbar heißt "prekär" nicht automatisch "schlecht qualifiziert" und "sozial marginalisiert" (vgl. Leicht/Philipp 2005). Denn in der Kommunikationsbranche ist die Lage zugespitzter. Eine tertiäre Ausbildung ist in diesem Feld eher ein bedingter Statusgarant.

Vielmehr stellt sich die Kommunikationsbranche als ein zunehmend von prekären Erwerbsstrukturen geprägtes Branchengebiet dar, das im gleichen Zug einen hohen Anteil an hoch qualifizierten Beschäftigten aufweist. Dabei ist die feldinterne Beschäftigungslogik in der Kommunikationsbranche eng mit den konjunkturellen und brancheninternen Arbeitsstrukturen verknüpft. Fluktuierende Beschäftigungsverhältnisse sind ein signifikantes Merkmal der Kommunikationsbranche. Dies hängt wesentlich mit den gering institutionalisierten Arbeitsorganisationen wie den flachen Hierarchien und den daraus resultierenden geringen Aufstiegsmöglichkeiten zusammen. Ein Einkommenszuwachs ist meist an einen Wechsel des Arbeitgebers gebunden, oder ist häufig mit der Hoffnung verknüpft, als Einzel-Personen-Unternehmen nicht nur einen höheren Freiheitsgrad, sondern auch höhere Einkommen zu erzielen. So scheint die strukturelle Verfasstheit ebenso mit mentalen Dispositionen zu korrespondieren und in gewissem Sinne der von Bourdieu beschriebenen Feld-Habitus-Kumpanei zu entsprechen (vgl. Koppetsch 2006). Koppetsch etwa beschreibt in ihrer Studie über den ‚Ethos von Kreativen‘, dass je offener und vielseitiger das individuelle Qualifikationsprofil sei, desto höher schätzen die Beschäftigten ihre Chancen ein, in noch interessanteren Projekten arbeiten und im Falle eines Wechsels bessere Gehälter und Arbeitsbedingungen verlangen zu können (ebd.:160). Die oben erwähnte hohe Arbeitsmarkt-Flexibilität von Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen ist demnach in der Kommunikationsbranche eine substantielle Ressource, um sich in diesem Feld behaupten zu können - eine sichere sozioökonomische Basis garantiert sie indes nicht.

Gleichzeitig korrespondiert die Verschärfung der Beschäftigungssituation durch Krisen mit einem zunehmenden, internen Professionalisierungsdruck, der nicht zuletzt durch die Akademisierung der Branche und durch die zunehmende Einrichtung von fachspezifischen Studiengängen transportiert wird (Henninger/Mayer-Ahuja 2005:41). Unsere eigenen Daten nähren zudem die Vermutung, dass das Feld nicht nur einer Verberuflichung unterliegt, sondern dass in dem Feld Professionalisierungsprozesse ablaufen, die zu einer teilweisen Entwertung von fachspezifischen Qualifikationen führen. Wie gezeigt, verbessert sich die Beschäftigungs- und Gehaltssituation auch in wirtschaftlichen Erholungsphasen nur mehr unwesentlich und fällt im Gegensatz zu den extrem steigenden Branchenumsätzen gering aus. Während zu Zeiten des New-Economy-Hypes noch von "märchenhaften Beschäftigungschancen" (Henninger/Mayer-Ahuja 2005:45) in der Kommunikationsbranche gesprochen werden konnte, kann davon im Jahr 2010 und nach der Finanzkrise des Jahres 2008 keine Rede mehr sein.

[1] Es handelt sich um einen vom BMBF geförderten Forschungsverbund zwischen der FSU Jena und der HU Berlin zum "Wertschöpfungssystem Automobil". Die Autorin verantwortet darin ein autonomes Teilprojekt zum Thema "Arbeit in der Kommunikationsbranche". Norman Ludwig ist studentischer Mitarbeiter. Die Laufzeit des Projekts ist von Oktober 2009-April 2013.

[2] Als Geisteswissenschaften werden hier die Studienfächer verstanden, die in der Systematik des Statistischen Bundesamtes zur Fächergruppe der "Sprach- und Kulturwissenschaften" zusammengefasst sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006, Schomburg 2000:65, in: Burkhardt et al.).

[3] Dieses Verhältnis zeigt nebenbei, dass die industriegesellschaftlich geprägte Differenzierung nach "typisch" bzw. "regulär" versus "atypisch" eine überkommene Kategorie des Industrialismus (Baethge 2001) ist, welche die aktuellen empirischen Verhältnisse nicht mehr trennscharf abzubilden vermag und insofern nur mehr in historisierender Absicht verwandt werden sollte.

[4] Vgl. zum Begriff der institutionellen Ordnung z. B. Lessenich 2003.

[5] Legt man die Definition einschlägiger Untersuchungen zur Kultur- und Kreativwirtschaft zugrunde (z. B. Enquete-Bericht ‚Kultur in Deutschland‘ 2007), so wird ersichtlich, dass viele Kreative einen geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Bildungshintergrund haben (Mundelius 2009), und dass die Kultur- und

Kreativwirtschaft für diese sozialen Gruppen eine Arbeitsmarktnische darstellt (Haak/Schmid 2001). Zur Unterscheidung von Kultur- und Kreativberufen s. Mundelius 2009.

[6] ‚Kommunikationsbranche‘ wird hier analog zu den verschiedenen Kulturwirtschaftsberichten (vgl. BMWi-Bericht 2009, Kulturwirtschaftsbericht Berlin 2008) als Oberbegriff für die Beschäftigungsfelder ‚Kommunikationsdesign‘, ‚Produktdesign‘, ‚Modedesign‘ verwendet. Unsere Erhebungen beziehen sich auf den Zweig ‚Kommunikationsdesign‘.

[7] Der Bundesdurchschnitt liegt sogar mit einem Anteil von 14 Prozent Bevölkerung mit Hochschulabschluss noch weit darunter (Krüger-Hemmer 2008:70).

[8] Der Großbuchstabe und die anschließende Ziffer stehen für die Systematik der Interview-Kennzeichnung.

[9] Im Vergleich dazu sind im deutschen Durchschnitt 7,8 Prozent der Menschen mit Hochschulabschluss (vgl. Statistisches Bundesamt 2008:171) von Armut bedroht.

[10] D. h. nur wer über längere Zeit sein Haupteinkommen aus einer selbstständig-künstlerischen Tätigkeit erzielt, gilt als pflichtversichert. Wer z. B. als Urlaubsvertretung oder nebenbei in diesem Berufsfeld arbeitet, fällt nicht unter das KSVG. Umgekehrt können KünstlerInnen und PublizistInnen ein Nebeneinkommen aus einer nicht-künstlerischen Tätigkeit erzielen, solange dieses die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Verdient man mehr, so gilt die Tätigkeit mit höherer wirtschaftlicher Bedeutung (Arbeitszeit und Vergütung) als ausschlaggebend.

[11] Die Frühjahrsumfrage von 2010 von Designerdock, eine in Berlin ansässige Personalvermittlungsagentur für die Kommunikationsbranche, bestätigt diesen Befund (Designer Dock 2010:1). Im Befragungszeitraum Februar 2010 haben per Online-Umfrage 556 Angestellte und freiberuflich Tätige (Selbständige) an der Befragung teilgenommen. Demnach sind 57 Prozent der Befragten nicht älter als 35 Jahre, 31 Prozent sind zwischen 36 und 45 Jahre alt, und nur 5 Prozent der Beschäftigten sind zwischen 46 und 50 Jahre alt. Damit spiegelt auch diese Umfrage den relativ jungen Altersdurchschnitt der Branche wider.

[12] In der Regel sind das Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigte.

## Literatur

*Baethge, Martin* (2000): Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung: in: WSI MITTEILUNGEN, Jg. 53, H. 3, S. 149-156.

*Baethge, Martin* (2007): Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat; in: Bildung-Lernen. Humanistische Ideale, gesellschaftliche Notwendigkeiten, wissenschaftliche Erkenntnisse. Göttingen, S. 93-116.

*Baethge, Martin/Bartelheimer, Peter* (2005): Deutschland im Umbruch Ergebnisse und Perspektiven des sozioökonomischen Berichtsansatzes; in: SOFI-Mitteilungen, Jg. 33 (2005), S. 17-29.

*BMWi Report* (2009): Kultur- und Kreativwirtschaft: Ermittlung der gemeinsamen charakteristischen Definitionselemente der heterogenen Teilbereiche der "Kulturwirtschaft" zur Bestimmung ihrer Perspektiven

aus volkswirtschaftlicher Sicht; Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hg.). Berlin.

*Briedis, Kolja* (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss; in: Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg.): Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS Hochschul-Informationen-System GmbH, Hannover.

*Bundesagentur für Arbeit* (2006): Arbeitsmarkt Kompakt 2006 - Informationen für Arbeitnehmer: Geisteswissenschaftler; Bonn.

*Büning, Christian* (2009): Wie leben selbstständige Designer nach dem Berufsstart? Dokumentation einer Umfrage.; Bund Deutscher Grafik-Designer e.V. (Hg.), Berlin, S. 1-19.

*Burkhardt, Anke, et. al.* (2000): Hochschulstudium und Beruf: Ergebnisse von Absolventenstudien; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.). Bonn.

*Castel, Robert/Dörre, Klaus* (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jhds. Frankfurt/New York.

*Designer Dock* (2010): Große DESIGNERDOCK-Umfrage unter mehr als 550 Beschäftigten der Branche. Pressemitteilung vom 03.03.2010. Berlin.

*Deutscher Bundestag* (2007): Schlussbericht der Enquete-Kommission "Kultur in Deutschland". Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Bonn.

*Geißler, Rainer* (2002): Die Sozialstruktur Deutschlands die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung. Wiesbaden.

*Grabka, Markus M./Frick, Joachim R.* (2010): Weiterhin hohes Armutsrisiko in Deutschland: Kinder und junge Erwachsene sind besonders betroffen; in: Wochenbericht des DIW Berlin, Jg. 7, S. 2-11.

*Haak, Caroll/Rasner, Anika* (2009): Search (f)or Work: Der Übergang vom Studium in den Beruf; in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 61, H. 2, S. 235-258.

*Haak, Caroll/Schmid, Günther* (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt?; in: Leviathan, Jg. 29 H. 2, S. 156-178.

*Hellmann, Kai* (2003): Soziologie der Marke. Frankfurt am Main.

*Henninger, Annette/Mayer-Ahuja, Nicole* (2005): Arbeit und Beschäftigung in den Hamburger "Creative Industries".; Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Hg.), Wien.

*Hillmert, Steffen* (2010): „Neue Flexibilität! und klassische Ungleichheiten: Ausbildungs- und Berufsverläufe in Deutschland; in: Bolder, Axel, et. Al. (Hg.): Neue Lebenslaufregimes, neue Konzepte der Bildung Erwachsener?, Wiesbaden, S. 43-56.

*Konietzka, Dirk* (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf; in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54 H. 4, S. 645-673.

*Koppetsch, Cornelia* (2006): Zwischen Disziplin und Expressivität. Zum Wandel beruflicher Identitäten im neuen Kapitalismus. Das Beispiel der Werbeberufe; in: Berliner Journal Soziologie, Jg. 2(2006), S. 155-172.

*Krüger-Hemmer, Christiane* (2008): Bildung - Kapitel 3 in: Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport

2008-Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden, S. 49-80.

*Leicht, René/Philipp, Ralf* (2005): Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbständige zunehmend alleine in: Welter, Friederike (Hg.): Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik. Berlin, S. 31-154.

*Lessenich, Stephan* (2003): Dynamischer Immobilismus Kontinuität und Wandel im deutschen Sozialmodell. Frankfurt.

*Manske, Alexandra* (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau : eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München.

*Manske, Alexandra/Merkel, Janet* (2008): Kreative in Berlin. Eine Untersuchung zum Thema "GeisteswissenschaftlerInnen in der Kultur- und Kreativwirtschaft", in: Discussion Paper SP III 2008401, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

*Müller, Walter* (1998): Erwartete und unerwartete Folgen der Bildungsexpansion; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderhefte, Jg. 38, S. 80-113.

*Mundelius, Marco* (2009): Einkommen in der Berliner Kreativbranche: Angestellte Künstler verdienen am besten; in: DIW Wochenbericht, Jg. 76, H. 9, S. 138-143.

*Pollmann-Schult, Matthias* (2006): Veränderung der Einkommensverteilung infolge von Höherqualifikationen; in: Hadjar, Andreas & Becker, Rolf (Hg.): Die Bildungsexpansion - Erwartete und unerwartete Folgen. Wiesbaden, S. 157-176.

*Schierl, Thomas* (2002): Der Werbeprozess aus organisationsorientierter Perspektive; in: Willems, Herbert (Hg.): Die Gesellschaft der Werbung. Kontexte und Texte. Produktionen und Rezeptionen. Entwicklungen und Perspektiven. Opladen, S. 429-443).

*Senat von Berlin* (2008): Kulturwirtschaft in Berlin -Entwicklungen und Potenziale. Berlin.

*Siegmund, Ilka* (2006): Ausbildung für die Medienwirtschaft; in: Medien und Ökonomie. in: Altmeyen Klaus-Dieter/Karmasin Matthias (Hg.). Wiesbaden, S.169-192.

*Statistisches Bundesamt* (2006): Datenreport 2006-Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn.

*Vester, Michael et al.* (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt am Main.

---

<https://www.humanistische-union.de/publikationen/vorgaenge/191-vorgaenge/publikation/bildung-als-statusgarant/>

Abgerufen am: 19.04.2024