

**Projekt:
Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation
(EAP)**

EAP-Diskussionspapier 8:

Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements

***Das Beispiel Alleinselbständiger im Bereich
Kulturberufe/Neue Medien***

***Karin Gottschall, Zentrum für Sozialpolitik (ZeS) –
Universität Bremen***

Beitrag zum Projektworkshop vom 6. – 7. November 2003

Vorbemerkung

Der folgende Beitrag stellt theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus zwei laufenden Untersuchungen zu Alleindienstleistern im Bereich Kulturberufe und neue Medien in der Bundesrepublik dar; Projektmitarbeiterinnen sind mit der Autorin Dr. Sigrid Betzelt und Dr. Annette Henninger. Ein besonderes Augenmerk in beiden Projekten gilt den mit der Erwerbsform der Alleinselbständigkeit einhergehenden Entgrenzungsprozessen in Bezug auf die Arbeit und das Verhältnis Arbeit und Leben wie auch dem Geschlechterverhältnis.¹

Unter Berücksichtigung der Fragestellungen des FORBA-Projektes, die sich auf Entgrenzung und Partizipation in zwei kontrastierenden Berufsfeldern (IT Branche und ambulante Pflege) beziehen, geht der vorliegende Text auf folgende Aspekte ein:

1. Wie lässt sich die Erwerbsform der Alleinselbständigkeit unter dem Gesichtspunkt der Regulation im Gesamtspektrum der Erwerbsformen verorten, genauer welche Erwerbsformen gibt es und inwieweit sind sie geschlechtspezifisch geprägt (in Bezug auf die Regulation der Arbeit wie auch die Verknüpfung von Arbeit und Leben). Diese eher theoretische erwerbssoziologische Betrachtung kann für die unterschiedliche Struktur der in die FORBA-Untersuchung einbezogenen Tätigkeitsfelder interessant sein.²
2. Wo liegen Regulationsbedarfe bei alleinselbstständigen Kulturdienstleistern und inwieweit gibt es kollektive Formen des Umgangs mit Markt- und sozialen Risiken. Die hier präsentierten empirischen Ergebnisse geben Aufschluss über neue Formen von Partizipation in entgrenzten Arbeitsformen.
3. Inwieweit gehen neue Arbeitsformen wie Freelancing mit veränderten Geschlechterarrangements einher? Kommt es zu einem ‚degendering of work‘ und ‚new patterns of work and

¹ Dabei handelt es sich um folgende Projekte:

Das DFG Projekt „Neue Formen von Selbständigkeit in Kulturberufen“ (Laufzeit 2001-2004) (Leitung Karin Gottschall, Projektbearbeiterin Sigrid Betzelt). Der Fokus liegt hier auf dem Zusammenhang von Profession und Geschlecht bei Alleinselbständigen in ausgewählten Kulturberufen (Journalisten, Lektoren, Übersetzer, Graphikdesigner und Fundraiser). In der ersten Phase wurden statistische Sekundäranalysen und Expertengespräche (insgesamt 17) mit Berufsverbänden zur Sozialstruktur, Berufssituation und kollektiven Interessenvertretung durchgeführt; die zweite Phase umfasste qualitative Interviews mit ca. 40 Erwerbstätigen zu individueller Marktbehauptung und privater Lebensführung. Bisherige Veröffentlichungen: Gottschall/Schnell 2000; Gottschall 2002; Betzelt/Schnell 2003; Betzelt 2003; Betzelt/Gottschall 2003. Ein Endbericht wird 2004 vorliegen.

Weiter wird auf Ergebnisse des Projektes: Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements zurückgegriffen, (Teilprojekt im BMBF geförderten Forschungsnetzwerk „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“) Leitung Karin Gottschall, Projektbearbeiterin: Annette Henninger, Förderungsdauer 2002-2005. Der Fokus des Teilprojekts liegt bei der Untersuchung der Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben bei Alleinselbständigen in den Berufsfeldern Journalismus, Webdesign und Softwareentwicklung in Deutschland. Wir fragen nach Formen der Re-Regulierung von Arbeit in den alltäglichen Praktiken dieser Untersuchungsgruppe. Daneben wird auch eine biografische Perspektive eingenommen, um die Akkumulation von Marktrisiken und Übergänge zwischen Alleinselbständigkeit und anderen Erwerbsformen zu erfassen. Ebenso interessieren wir uns dafür, ob diese neue Erwerbsform mit einem Wandel partnerschaftlicher Geschlechterarrangements einhergeht. Methodisch rekurriert das Projekt auf offene, leitfadengestützte Interviews mit alleinselbständigen Frauen und Männern in drei Zentren der Kultur- und Medienindustrie (Berlin, Hamburg, Köln). Zusätzlich wird auf Sekundäranalysen statistischer Daten und auf Expertengespräche mit Berufsverbänden und weiteren Netzwerkakteuren zurückgegriffen. Die Ergebnisse der Erhebung werden 2004 mit internationalen ExpertInnen diskutiert und voraussichtlich 2005 publiziert.

² Vgl. dazu auch Gottschall/Betzelt 2003.

life'. Hier wird vor allem die Ambivalenz neuer Formen kollektiver Interessenorganisation im Hinblick auf die Geschlechterfrage angesprochen.³

Einleitung

Die Kulturberufe gehören zu den seit Jahren expandierenden Wissensberufen und genießen inzwischen nicht nur erhöhte gesellschaftliche sondern auch sozialwissenschaftliche Aufmerksamkeit. Dabei spielt nicht nur das dem Kultur- und Mediensektor ungeachtet von aktuellen Rationalisierungstendenzen vor allem auch in internationaler Perspektive zugeschriebene Wachstumspotenzial eine Rolle (Leadbeater/Oakley 1999; European Commission 2001). Die Kulturberufe sind vielmehr auch als mögliche „Trendsetter“ neuer Formen von „Arbeit und Leben“ interessant: Mit einer eher geringen Standardisierung von Qualifikationserwerb und einer gewissen (häufig technisch unterstützten) Entgrenzung von Erwerbs- und Privatsphäre weichen sie im bundesdeutschen Erwerbssystem deutlich vom traditionellen Typus beruflicher Arbeit ab. Darüber hinaus werden die Kulturberufe häufig in der Form des „Alleindienstleisters“ ausgeübt und weisen hohe Frauenanteile und Akademisierungsgrade auf (vgl. Leicht in diesem Band). Dies lässt sie als Beispiel für eine Heterogenisierung von Erwerbsformen wie auch als Prototyp für „zukunftsfähige“ Formen von Erwerbsarbeit für beide Geschlechter erscheinen.⁴

Die Kulturberufe nehmen also in verschiedener Hinsicht eine Sonderstellung im Erwerbssystem der Bundesrepublik ein und eignen sich in besonderer Weise für eine geschlechtssensible Untersuchung von Professionalisierungsprozessen und ihren Auswirkungen auf das Verhältnis von Erwerbssphäre und private Lebensformen. Im Folgenden soll versucht werden, diese spezifische Stellung der Kulturberufe - gestützt durch empirische Erkenntnisse - in einem heuristischen Verfahren soziologisch näher zu erfassen.⁵

1. Zur Verortung der Kulturberufe im bundesdeutschen Erwerbssystem

Für eine soziologische Verortung der Kulturberufe wird im ersten Zugriff eine Perspektive gewählt, die sich an der arbeits- und sozialpolitischen Regulation von Erwerbs- und privaten Lebensformen im westdeutschen System von Arbeitsverfassung und Sozialstaatlichkeit orientiert. Sie hat gegenüber machttheoretisch orientierten professionssoziologischen Ansätzen den Vorteil, dass sie über den engeren Kontext der Konstitution von Professionen „breiter“ gesellschaftstheoretisch greift. Denn sie erlaubt es, die institutionelle, durch rechtliche Regulierung und durch kollektive Akteure konstituierte Verfassung aller Erwerbsformen⁶ in definierten sozialhistorischen und damit auch nationalspezifischen Kontexten zu identifizieren.

³ Für die Punkte 2 und 3 wird auf Ergebnisse aus Expertengespräche mit VertreterInnen von Berufsorganisationen, eine standardisierte Verbändebefragung sowie Sekundäranalysen vor allem aus dem DFG-Projekt zurückgegriffen; vgl. dazu Betzelt 2003 sowie: <http://www.zes.uni-bremen.de/~sбетzelt/projekt.htm>.

⁴ Vgl. Lohmann 2001; Mc Manus 2001; Luber/Leicht 2000; Gottschall 2002 sowie Egbringhoff und Manske in diesem Band.

⁵ Vgl. dazu auch Gottschall/Betzelt 2001, 2003.

⁷ Erwerbsformen konstituieren sich über die Stellung am Markt und unterscheiden sich zunächst nach dem Kriterium „abhängig beschäftigt“ oder „selbständig“. Weitere Differenzierungen ergeben sich über die Regulationen im Hinblick auf Zugang, Ausübung und Ertrag der Erwerbstätigkeit (s. u.)

Im mainstream der sozialwissenschaftlichen Diskussion zu Arbeit und Gesellschaft wird für den bundesrepublikanischen Wohlfahrtskapitalismus in der Regel auf nur eine dominante Erwerbsform, nämlich den verberuflichten Arbeitnehmer bzw. das Normalarbeitsverhältnis, rekurriert (vgl. bspw. Baethge/Baethge-Kinsky 1998, Bonß 1999, Daheim 2001, Dostal et al. 1998). Dem steht idealtypisch - in der industriesoziologischen Forschung gleichwohl etwas blass - der Unternehmer gegenüber, d.h. ein Selbständiger mit weiteren abhängig Beschäftigten. Im Folgenden wird demgegenüber von einem komplexeren Schema von Erwerbsverfassung ausgegangen, das durch Differenzierung innerhalb abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit plurale Erwerbsformen umfasst und darüber hinaus auch die konstitutive Verknüpfung von Erwerbs- und Lebensformen berücksichtigt (siehe Schaubild). Die Konstruktion dieses Schemas speist sich aus Erkenntnissen der geschlechtssensiblen Wohlfahrtsstaats- und Lebenslauforschung ebenso wie der Frauenarbeitsforschung und Professionssoziologie (vgl. Holst 1998, Krüger 1995a, Kuhlmann 1999, Ostner 1997, Rabe-Kleberg 1993, Wetterer 1999).⁷

Demnach lassen sich für die (alte) Bundesrepublik idealtypisch drei relevante Erwerbsformen identifizieren: Dies sind die klassischen Professionen, verknüpft mit Freiberuflichkeit einerseits, der verberuflichte Arbeitnehmer in abhängiger Beschäftigung andererseits, sowie dazwischen die traditionell „weiblichen“ sogenannten Semi-Professionen. Diese drei Erwerbsformen sind durch unterschiedliche Regulationsmodi gekennzeichnet: die institutionalisierte Selbstregulation im Fall der Professionen, die korporatistische Regulation im Fall des verberuflichten Arbeitnehmers und eine institutionelle Regulation auf niedrigem Niveau im Fall der Semi-Professionen. Konstitutiv für die jeweiligen Regulationsmodi sind Regulationen in Bezug auf die folgenden Dimensionen:

- Zugang zum Beruf
- Qualifikations- und Qualitätsstandards
- Einkommens- und Marktposition und
- soziale Sicherheit.

Diese Dimensionen beziehen sich auf die Erwerbsverfassung, hinzu kommt die direkte oder indirekte Wirkung der Regulation dieser Dimensionen auf

- die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und privater Lebensform bzw. und
- den Lebens(ver)lauf.

Offenkundig ist, dass diese Regulationsmodi eng mit nationalspezifischen Entwicklungen von Sozialstaatlichkeit verknüpft sind. Im Fall der Bundesrepublik zeigt sich die pfadtypische Ausprägung eines „Wohlfahrtskapitalismus“ mit verhältnismäßig stark regulierten Märkten für Arbeit, Produkte und Dienstleistungen.

⁸ Das Schema erhebt im Hinblick auf die Erwerbsformen keinen Anspruch auf Vollständigkeit sondern orientiert sich bei der Selbständigkeit mit den Professionen an einer Form, die, anders als das klassische Unternehmertum, eine gewisse Nähe zur Einpersonenselbständigkeit aufweist.

Übersicht 1: Typen von Erwerbsarbeit und ihre Regulierung

Typen von Erwerbsarbeit und ihre Regulierung				
Regulationsmodi	Klassische Professionen	„Alleindienstleister“	Semi-Professionen	Verberuflichte Arbeitnehmer
Dimensionen	Institutionalisierte Selbstregulation	<i>individuell:</i> Aushandlung in Netzwerkstrukturen <i>kollektiv:</i> hybrider Regulationstypus	institutionelle Regulation auf niedrigem Niveau	korporatistischer Regulationstypus (Normalarbeitsverhältnis)
Zugang zu Profession/Beruf	staatl. regulierte Bildungsgänge u. Akkreditierung	akademische Ausbildungsgänge, z. T. an Privatschulen	vollzeitschulisch, uneinheitlich (Länder), geschlechtersegregiert	staatl. reguliertes duales Berufsbildungssystem
Qualifikations- und Qualitätsstandards	Regulation durch Berufsverbände und Kammern	Freiwillige Vereinigungen mit geringer Regulationsmacht	geringe staatl. Regulation, zweitklassige Ausbildungen	Inkorporation von Beruflichkeit (Facharbeitsprinzip)
Einkommens- und Marktposition	Staatl. garantiertes Monopol/ <i>Kontrolle von Preis u. Qualität</i>	Konkurrenz mit anderen Berufsgruppen/ kein Monopol/ individuelles sozialkulturelles Kapital	niedriges Lohnniveau (Zuverdienst)/ geringe gewerkschaftl. Org./ kein Lebensberuf	Tarifverträge, (+Betriebszugehörigkeitsdauer, berufliche Position)
Soziale Sicherheit	Private Vorsorge auf Basis hoher Einkommen	Spezielle Sozialversicherung (Künstler-sozialversicherung) (KV, RV, PV)	geringes Sicherungsniveau (z.B. Ausbildung nicht sv-pflichtig)	Soziales Sicherungssystem (KV, AV, RV, PV)
Verknüpfung von Erwerbsarbeit und privater Lebensform	„Male breadwinner/female housewife“ dual-career	Plurale Muster, vorw. „dual-earner“/„dual-career“	„Male breadwinner/female housewife“ (part-time)	„Male breadwinner/female housewife“ (part-time)
Lebenslaufmuster			Männliche/weibliche Normalbiographie	Männliche/weibliche Normalbiographie

(eigene Darstellung)

Erläuterung der Abkürzungen: KV=Krankenversicherung, RV=Rentenversicherung, PV=Pflegeversicherung, AV=Arbeitslosenversicherung

Die Kulturberufe, so unsere These, entsprechen nicht ohne weiteres den vorherrschenden regulatorischen und sozialen Rahmenbedingungen im bundesdeutschen Erwerbssystem. Sie sind vielmehr - in der Ausübung als Alleinselbständigkeit - durch regulatorische Besonderheiten gekennzeichnet, die hier vorläufig als Typus „Alleindienstleister“ bezeichnet werden.⁸ Auf der einen Seite genießen sie nicht die institutionalisierte Privilegienstruktur der *klassischen Professionen*: Deren starke Selbstregulation qua Berufsverbände und obligatorische Kammern schützt vor berufsfremder Konkurrenz und „Dumpingangeboten“ derselben Dienstleistungen. Das staatliche Bildungs- und Zulassungssystem gewährleistet weitgehend einheitliche qualifikatorische und formale Zugangsvoraussetzungen. Insbesondere Ärzte und Juristen, zum Teil auch Architekten genießen ein staatlich abgesichertes Monopol für bestimmte Teil-Dienstleistungsmärkte, in denen fachliche Zuständigkeiten bis ins Einzelne fixiert sind. Die Einhaltung professioneller Eintrittsbarrieren, Qualitätsstandards und Preise wird durch die Selbstverwal-

⁹ Dabei muss offen bleiben, ob diese Merkmale auch für andere in Soloselbständigkeit ausgeübte Berufe gelten.

tungsorgane idealiter überwacht und mit staatlichen oder halbstaatlichen Institutionen regulär verhandelt. Diese Rahmenbedingungen gewährleisten in der Regel verhältnismäßig hohe Einkommen, die eine ausreichende private Vorsorge für soziale und individuelle Risiken ermöglichen.⁹ Im bundesdeutschen Wohlfahrtsregime beziehen sich die Regulationsmodi der klassischen Professionen in erster Linie also auf den Staat als Regulator und Garant sozialer Sicherheit (vgl. auch Lane et al. 2000). In Bezug auf das übliche Arrangement von „Arbeit und Leben“ dominiert typischerweise das „männliche“ Modell des Familienernährers und das ideologisch aufgeladene Image des für seine „Berufung“ gänzlich von Reproduktionsarbeit freigestellten Professionellen.

Auf der anderen Seite des Spektrums steht der korporatistische Regulationstypus des „*verberuflichten Arbeitnehmers*“, der ebenfalls in hohem Maße in staatlich regulierte Systeme eingebunden ist. Insbesondere das spezifisch deutsche System beruflicher Bildung mit seinen klar vorgezeichneten, gesetzlich fixierten Ausbildungs- und Berufsprofilen stellt den Rahmen für Zugangsoptionen und Qualitätsstandards abhängiger Beschäftigung bereit. Beruflichkeit ist zudem eine wesentlich bestimmende Kategorie für die Zuweisung von Einkommenschancen in der Erwerbsbiographie. Korporatistische Vereinbarungen wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen garantieren den Beschäftigten im „Normalarbeitsverhältnis“ *grosso modo* die relativ langfristige Absicherung ihrer sozialen Position. Sie genießen ferner die Vorzüge des sozialen Sicherungssystems gegen verallgemeinerbare Lebensrisiken wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter und Pflegebedürftigkeit. Zugleich ist dieser Typus des Normalarbeitnehmers im bundesdeutschen Wohlfahrtsstaat institutionell und normativ als männlicher Familienernährer mit weiblicher Hausfrau bzw. hinzuverdienender Ehefrau verankert (vgl. Ostner 1997; Hinrichs 1996).

Die Kulturberufe unterscheiden sich jedoch nicht nur von diesen beiden dominanten Erwerbstypen gravierend, sondern auch von einer weiteren Form, deren Regulationsmodi eine intermediäre Position einnehmen: die sogenannten *Semi-Professionen*, wie sie im bundesdeutschen Erwerbssystem insbesondere in den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen sowie zum Teil auch in technisch-administrativen Assistenzberufen vertreten sind (vgl. bspw. Krüger 1986, 1995a; Rabe-Kleberg 1993). Zwar handelt es sich auch hier um Berufe, die definierte Bildung und Ausbildung voraussetzen, aber das Regulationsniveau dieser vornehmlich von Frauen besetzten Berufe ist erheblich niedriger, die rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen sind deutlich schlechter als im Fall des verberuflichten Arbeitnehmers oder der Professionen. Historischer Kern des semi-professionellen Regulationstypus ist die Orientierung nicht auf Beruflichkeit oder Erwerbstätigkeit überhaupt, sondern auf das Leitbild weiblicher Zuständigkeit für Familie und Reproduktionsarbeit (Ostendorf 2001). Dementsprechend erfolgt die Ausbildung der Semi-Professionen im Allgemeinen nicht innerhalb des bundesgesetzlich geregelten dualen Berufsbildungssystems, sondern in staatlichen oder privaten Vollzeitschulen, die der Kulturhoheit der Länder unterliegen. Die Zugangsvoraussetzungen für semi-professionelle Erwerbstätigkeit sind daher höchst uneinheitlich im Bundesgebiet: Ausbildungsdauer und -inhalte, Berufsbezeichnungen, fachliche Zuständigkeiten der Qualifizierungen etc. sind nicht normiert (Ostendorf 2001; Meifort 1999). Ebenso wenig sind Qualitätsstandards der Ausbildung staatlich reguliert. Zumindest bisher fehlen die für eine fachberufliche Autonomie notwendigen Weiterbildungs- und Aufstiegspfade. So existieren z.B. kaum gesetzliche Bestimmungen für die Qualifikation des Ausbildungspersonals in den Gesundheitsberufen, die zugleich in hoher fachlicher Abhängigkeit von den Ärzten als echter Profession stehen. Das traditionelle, aber noch heute in den Strukturen des Berufsbildungssystems wirksame geschlechterstereotype

¹⁰ Im Hinblick auf die Absicherung berufs- und erwerbsformspezifischer Risiken sind die klassischen Freiberufler sowie einige Gruppen der „alten“ Selbständigen z. B. Handwerker darüber hinaus durch vielfältige Leistungen der verschiedenen Versorgungswerke privilegiert gegenüber den meisten anderen Beschäftigtengruppen (vgl. Betzelt/Schnell 2003)

Leitbild schlägt sich in niedrigen Lohnniveaus der „Zuverdienerinnen“ nieder. Nicht zuletzt weil der gewerkschaftliche Organisationsgrad eher gering ist und die Semi-Professionen innerhalb der Gewerkschaften zum Teil marginalisiert sind, besteht diese Erwerbsstruktur fort. Die generell unattraktiven Erwerbsbedingungen in den Semi-Professionen - hohe physisch-psychische Belastungen bei (relativ zum Ausbildungsniveau) niedriger Entlohnung und geringem sozialen Sicherungsniveau (Honorartätigkeit, geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitarbeit) - sind ursächlich für ihren erwerbsbiographischen Phasencharakter: Nur höchst selten werden die traditionellen Frauenberufe lebenslang ausgeübt (Krüger 1995b).

Zusammenfassend kann für die drei beschriebenen Erwerbstypen festgehalten werden, dass sie allesamt eng mit dem Staat als Regulator, Garant von Einkommen und sozialer Sicherheit verknüpft sind und zugleich eine geschlechtsspezifische Strukturierung aufweisen. Die klassischen Professionen wie auch der verberuflichte Arbeitnehmer sind vom institutionellen Zuschnitt als Erwerbsformen wie auch im Hinblick auf die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und familialer Lebensform auf den männlichen Familiernährer mit allenfalls zuverdienender Hausfrau und Mutter ausgerichtet. Der Erwerbstypus der Semi-Professionalität wiederum ist auf die Rolle des weiblichen Zuverdienstes zugeschnitten. Alle drei Typen korrespondieren mit einer geschlechtsspezifisch differierten Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Familie im Lebenslauf: konstitutiv für die männliche Normalbiographie sind (in zeitlicher Parallelisierung) eine Ergänzung von Erwerbstätigkeit und Familie mit positiven sozialen Sicherungseffekten; konstitutiv für die weibliche Normalbiographie sind eher konfliktierende oder aber zeitlich versetzte Verknüpfungen von Erwerbsarbeit und Familienverpflichtungen, die im Hinblick auf individuelle Existenzsicherung eher zu einer Summierung von Nachteilen im Lebensverlauf führen.¹⁰ Ergänzend kann an dieser Stelle angefügt werden, dass dieser idealtypischen Klassifizierung von Erwerbsformen anhand von arbeits- und sozialpolitischer Regulation zumindest in den letzten Jahrzehnten eine gender spezifische Segregation des bundesdeutschen Arbeitsmarktes entsprochen hat. So finden sich in den privilegierten Professionen wie auch im korporatistisch regulierten Normalarbeitsverhältnis mehrheitlich männliche Erwerbstätige, in den Semi-Professionen hingegen überwiegend Frauen. Auch im Hinblick auf die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und familialen Lebensformen in Lebenslaufperspektive gilt für die alte Bundesrepublik, dass Männer sich überwiegend in der regulativ konstituierten Position des Familiernährers und Frauen sich eher, wenn auch nicht ausschließlich, in der Position der Hausfrau und Mutter und Zuverdienerin befinden.¹¹

Nun zu den Spezifika der *Kulturberufe*. Diese sind generell nicht in korporatistische Strukturen eingebunden und genießen nicht die für das deutsche Erwerbssystem typische wohlfahrtsstaatliche Einhegung marktlicher Risiken. Sie nehmen vielmehr eine intermediäre Position zwischen den privilegierten klassischen Professionen einerseits und abhängig beschäftigten verberuflichten Arbeitnehmern andererseits ein: Im Gegensatz zu letzteren sind bspw. Journalisten nicht vollständig in betriebliche Kontrollhierarchien eingebunden und genießen den Vorzug relativ

¹¹ Vgl. zum prozessualen Charakter und der institutionellen Verankerung von geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Lebenslauf insbesondere Krüger 1995b und Allmendinger 1994.

¹² Die realen sozialen Strukturen zeigen gegenwärtig eine zunehmende Abweichung von der geschlechtsspezifischen Strukturierung der Erwerbstypen; dies hängt vor allem mit der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen, einer Verstärkung weiblicher Erwerbsbiographien, einem deutlich gestiegenen Qualifikationsniveau von Frauen, einer Pluralisierung von familialen Lebensformen und nicht zuletzt auch mit der deutschen Wiedervereinigung zusammen. Auch fortschreitende Tertiarisierung, die Flexibilisierung von Erwerbsarbeit einschließlich der Professionen und eine anhaltend hohe strukturelle (v. a. Teile der traditionellen Industriearbeiterschaft treffende) Arbeitslosigkeit tragen dazu bei, dass die hier idealtypisch gekennzeichneten Erwerbstypen an Trennschärfe verlieren. Von daher stellt sich auch die Frage, inwieweit die bei den Alleindienstleistern in Kulturberufen anzutreffende Pluralisierung von Lebensformen Vorreitercharakter hat.

selbstbestimmter Arbeitszeiten (Gottschall 1999). Diese größere professionelle Autonomie ist allerdings anders als bei Ärzten und Anwälten nicht durch institutionalisierte Marktmonopole für die Erbringung von Dienstleistungen gesichert. Vielmehr handelt es sich bei künstlerischen und publizistischen Tätigkeiten um *offene Berufe* ohne geschützte, zertifizierte Bezeichnungen, die mit anderen Berufsgruppen um dieselben Märkte konkurrieren. Zugang zu den Kulturberufen erhalten Absolventen verschiedenster Aus- und Weiterbildungsgänge an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen, aber auch an privatwirtschaftlich organisierten Einrichtungen bspw. der Verlags- oder Designindustrie. Weder für die Ausbildungsinhalte, noch für berufliche Qualifikationen existieren einheitliche Standards, geschweige denn gesetzliche Festlegungen (Stoß 1999); (darin gleichen sie den Semi-Professionen). Die vielfältigen, nicht verkammerten Berufsorganisationen der Kulturberufler verfügen nur über geringe Regulationsmacht, die höchstens unverbindliche Rahmenrichtlinien über Preis-Leistungsverhältnisse setzen kann. Stattdessen muss die individuelle Marktposition des Kulturberufers immer wieder von neuem in den relevanten Netzwerken geschaffen werden. Die Steuerungsmedien hierbei sind Kommunikation, Vertrauen und „Ruf“ (vgl. Haak/Schmid 1999). Diese Struktur der Aushandlung in Netzwerkstrukturen macht die Arbeitsmärkte für Kulturberufe einerseits offener und flexibler, andererseits aber auch risikoreicher als institutionell regulierte Märkte von Arbeit und Dienstleistungen.

Zum Markterfolg von Künstlern und Publizisten gehört daher neben kulturellem auch soziales Kapital. Zugleich tragen sie ständig das Risiko, ihre Position aufgrund veränderter Marktbedingungen zu verlieren. Diese stark marktabhängige Stellung von Kulturberuflern hat zur Folge, dass sich das individuelle wirtschaftliche, soziale und professionelle Profil auf einem Kontinuum von Privilegierung und Prekarität bewegt. Im Hinblick auf ihre soziale Sicherheit sind Freiberufler der Kulturindustrie auf einen Spezialzweig der Sozialversicherung verwiesen, der den kulturberuflichen Kerngruppen (Publizisten und Künstler) immerhin die erkämpfte Errungenschaft einer kostengünstigen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung bietet. Allerdings deckt die in einer historisch spezifischen Situation entstandene Künstlersozialversicherung weder das Risiko von Auftragsflauten und Arbeitslosigkeit ab, noch schließt sie alle Kulturschaffenden gleichermaßen ungeprüft ein. Das Niveau der Alterssicherung ist zudem aufgrund der diskontinuierlichen und schwankenden Beiträge der Versicherten im Allgemeinen nicht existenzsichernd (vgl. Gottschall/Schnell 2000; Betzelt/Schnell 2003).

Zu vermuten ist, dass sich die Kulturberufe von den traditionellen Erwerbstypen auch hinsichtlich der erwerbsbiographisch und alltagspraktisch angewandten *Arrangements von „Arbeit und Leben“* unterscheiden: Die flexiblen und heterogenen Erwerbsstrukturen und ihre relativ geringe Geschlechtersegregation könnten dafür sprechen, dass sich hier in Abkehr von der Dominanz des „male breadwinner/female housewife“-Modell eher plurale, darunter insbesondere „*dual-earner*“-Muster finden lassen. Im Hinblick auf die Strukturierung von Lebensläufen stellt sich die Frage, ob es hier dauerhaft bzw. institutionell gestützt zu einer neuen, möglicherweise weniger stark geschlechtsspezifisch geprägten Form der Standardisierung kommt.

2. Neue Formen kollektiver Interessenvertretung¹²

Den kulturberuflichen Alleindienstleistern ist es im Vergleich zu den traditionellen Professionen weit weniger gelungen, als homogenes Kollektiv zu agieren und gleichgerichtete Interessen auszuhandeln. Vielmehr handelt es sich um eine überaus heterogene Erwerbstätigen Gruppe, die sich in ihren Qualifikationsprofilen, ihrer Sozialstruktur, ihren individuellen Marktpositionen und -segmenten über eine große Bandbreite verteilt. Organisationen kollektiver Interessenver-

¹³ Vgl. zum folgenden Text vor allem Betzelt 2003; Gottschall 2002; Betzelt/Gottschall 2003.

tretung müssen sich in den offenen Märkten dieses Berufsfeldes bewegen und treffen auf heterogene, sich sozial stark ausdifferenzierende Berufsgruppen.

Die Ausgangssituation für Interessenvertretungen kompliziert sich darüber hinaus dadurch, dass die sich generell verschlechternden Arbeitsbedingungen im Kulturbereich eine Gruppe individualisierter Arbeitskräfte betreffen, die sich zum einen mit dem positiv bewerteten unternehmerischen Image der Branche identifizieren und deren Arbeitsidentität nur teilweise an den Beruf, im Übrigen aber stark an die 'corporate identities' ihrer Auftraggeber gebunden ist. Besonders für jüngere BerufsvertreterInnen im privaten Rundfunk scheint dies zu gelten. Zum anderen deuten Befunde qualitativer Studien darauf hin, dass die Notwendigkeit beruflicher – insbesondere wirtschaftlicher – Interessenvertretung kaum im Berufsverständnis kulturberuflicher Alleindienstleister verankert ist. Hier dominiert vielfach noch ein arbeitsinhaltliches, stark gebrauchswertorientiertes, künstlerisch-politisches Selbstverständnis der eigenen beruflichen Tätigkeit, während die individuellen und noch mehr die kollektiv-professionellen Verwertungsinteressen eher als randständig wahrgenommen werden.

Expertengespräche mit VerbandsvertreterInnen haben einerseits gezeigt, dass der säkulare Trend rückläufiger Mitgliederzahlen in Massenorganisationen wie den Gewerkschaften und dem traditionellen Vereinswesen – erwartungsgemäß – auch das Berufsfeld Kultur betreffen. Andererseits aber erleben modernisierte Berufsorganisationen im publizistisch-kreativen Feld einen wachsenden Zulauf. Fast alle der untersuchten Berufsorganisationen weisen steigende Mitgliederzahlen in den letzten zehn Jahren auf. Offensichtlich gibt es angesichts verschärfter Marktbedingungen eine wachsende Nachfrage nach beruflicher und berufswirtschaftlicher Interessenvertretung, obwohl die Idee kollektiver Organisation im allgemeinen eher schwindet. Die Organisationen sind allerdings gezwungen, kollektive Antworten auf die veränderten Verhältnisse zu finden, mithin ihre Professionalisierungsstrategien entsprechend anzupassen (Hanlon 1998).

Auf die Frage, welche Strategien die Berufsorganisationen entwickeln angesichts individualisierter Risiken und sozialer Polarisierung, lieferten die Expertengespräche interessante Ergebnisse. Zunächst ist festzuhalten, dass im Kultursektor eine Vielzahl unterschiedlicher Berufsorganisationen existiert, denen die Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen unterschiedlich gut gelingt. Entgegen der Annahme rein individualistischer Marktbehauptungsstrategien modernisierter Erwerbstätiger (vgl. Voß/Pongratz 1998) finden sich vor allem auch innovative und erfolgreiche kollektive Interessenvertretungsstrategien (vgl. Betzelt/Gottschall 2003). Insbesondere im Journalismus und Grafikdesign haben sich 'hybride' Berufsorganisationen sowohl gewerkschaftlicher als auch berufsständischer Orientierung herausgebildet, die der zunehmenden Heterogenität und den sich wandelnden Bedürfnissen ihrer Klientel konstruktiv begegnen und sich durch mehrere innovative Elemente auszeichnen: Ihre Organisationsformen sind durch moderne, effiziente interne Strukturen und hauptamtliches, im Berufsfeld spezialisiertes Personal gekennzeichnet. Als Organisationsprinzipien gelten nicht traditionelle Kriterien wie spezielle zertifizierte Qualifikationsprofile, sondern entweder offenere, branchenbezogene Merkmale oder die (Allein-) Selbständigkeit in einem breiten Berufsfeld wie beispielsweise Design.

Die erfolgreichen Verbände im Berufsfeld Kultur haben sich somit für neue Gruppen Beschäftigter geöffnet – für FreiberuflerInnen, Beschäftigte in den Neuen Medien und allgemein für Frauen. Die modernisierten Professionalisierungsstrategien sind von daher auf *soziale Inklusion* anstatt auf Exklusion ausgerichtet. Ein wesentliches Element der Anpassungsstrategien an einen 'commercialised professionalism' (Hanlon 1998) besteht in der konsequenten Dienstleistungsorientierung gegenüber den freiberuflichen Mitgliedern, denen verschiedene Angebote zur Unterstützung ihrer individuellen Marktbehauptung geboten werden wie zum Beispiel Marketingstrategieberatung oder Rechtsberatung. Ein Teil dieser Dienstleistungen wird als Anreiz sogar für Nichtmitglieder angeboten. Darüber hinaus ist die Vernetzung der Mitglieder untereinander ein zentrales Instrument, um die Marktposition sowohl der Einzelnen als auch der

Berufsgruppe zu stärken und den fachlich-professionellen Austausch zu pflegen. Neben solcherart 'solidarischer Schließungsstrategien' (Parkin 1983) verfolgen die 'hybriden' Organisationen allerdings zugleich traditionelle Strategien wie die berufswirtschaftliche Interessenvertretung mithilfe von Honorarempfehlungen. Diese Mischung aus individueller, berufswirtschaftlicher Dienstleistung und – soweit möglich – kollektiver Interessenvertretung zeitigt Erfolge und bringt den Organisationen stetigen Mitgliederzuwachs.

Trotz der beobachteten innovativen Tendenzen laufen allerdings die Berufsorganisationen bei sich weiterhin verschlechternden Marktbedingungen für Alleindienstleister grundsätzlich Gefahr, weniger erfolgreiche Berufsangehörige zu marginalisieren. Schon jetzt befinden sich manche Verbände in dem Dilemma, das Aufnahmekriterium 'hauptberuflicher' Tätigkeit so zu qualifizieren, dass es einerseits auf phasenweise schlecht verdienende Freiberufler nicht als Ausschlusskriterium wirkt, andererseits aber die Legitimationsbasis 'Professionalität' als Qualitätsausweis des Verbandes nach innen und außen nicht verletzt. Inwieweit die kollektiven Interessenvertretungen also den 'Fliehkräften' der sozialen Polarisierung dauerhaft entgegenwirken können, bleibt abzuwarten.

3. Interessenvertretung und Geschlechterverhältnis

Eine weitere empirisch gewonnene Erkenntnis bezieht sich auf die Frage, welche Implikationen die kollektiven Strategien des Risikomanagements für das Geschlechterverhältnis und die Arrangements von Berufsarbeit und 'Privatsphäre' beinhalten. Die vorläufige Antwort relativiert die soweit beschriebene 'Modernität' und Innovationstüchtigkeit der hybriden Organisationen in gewisser Hinsicht. In Hinblick auf die Erwerbssphäre reflektieren die modernisierten kollektiven Akteure zwar die relativ geringe Geschlechtersegregation des Berufsfeldes insofern, als sie eine in etwa geschlechterparitätische Mitgliedschaft und hauptamtliche Personalstruktur aufweisen. Auch das implizit in den Expertengesprächen aufscheinende Professionsideal des individualisierten, autonomen Alleindienstleisters weist keine offenkundig männliche Konnotation auf. Allerdings impliziert dieses Verständnis gewisse Vorstellungen über das Verhältnis von Berufs- und 'Privatsphäre', die durchaus nicht geschlechtsneutral sind. Denn die VerbändevertreterInnen gehen von einem allzeit verfügbaren, individualisierten Berufsmenschen aus, der keinerlei Sorgeverpflichtungen hat.

Diese Vorstellung impliziert jedoch nicht nur asymmetrische 'private' Versorgungsbeziehungen, in denen der Professionelle – in traditioneller Weise – von Reproduktionsarbeit freigestellt ist. Die Verbände kalkulieren in ihren politischen Strategien des Risikomanagements vielmehr automatisch die *Privatsphäre* ihrer Mitglieder als eine *der Beruflichkeit inhärente personale Ressource* ein. Die privaten LebenspartnerInnen müssen die Unwägbarkeiten und Risiken einer radikalisierten marktabhängigen Existenz, wie überlange Arbeitszeiten oder phasenweise Einkommensausfälle, ausgleichen. Dieses Muster setzt den Rückhalt durch verlässliche, möglichst zeitlich komplementär agierende und ein festes Einkommen beziehende LebenspartnerInnen voraus. Es ergibt sich damit eine höchst ambivalente Verknüpfung von 'Arbeit und Leben', die jedoch von den kollektiven Akteuren ebenso ausgeblendet wird wie das Geschlecht der Kulturberufler.

'Geschlecht' als Einflussfaktor für den individuellen Markterfolg bleibt damit ebenso unsichtbar wie bestimmte im Berufsfeld herrschende Strukturen, die *soziale Ungleichheit* reproduzieren: Die Regulation der offenen Kultur-Arbeitsmärkte durch informelle soziale Mechanismen in professionellen Netzwerken implizieren eine mangelnde Transparenz von Machthierarchien und fehlende objektive Bewertungsmaßstäbe für die Qualität kreativer Arbeit. Die Zugänge zu lukrativen Aufträgen, mithin die Allokation von Arbeit, erfolgt durch informelle persönliche Kontakte außerhalb formaler Organisationen und Hierarchien. Dies kann zu sozialen Schließungsmechanismen führen, die – in einem immer noch männlich dominierten Berufsfeld –

besonders Frauen betreffen. Auch in den 'old boys networks' der modernisierten Allein-dienstleister findet alltäglicher Sexismus statt (Gill 2002; Rehberg et al. 2002).

Tendenziell sozial exklusiv wirken zudem die hohen Flexibilitätsanforderungen von 'just in time' Leistungen in eng terminierten Projekten der Kultur- und Medienindustrie. Sie benachteiligen insbesondere sorgeverantwortliche Mütter sowie Berufsangehörige, die diesen Erfordernissen beispielsweise aus gesundheitlichen oder Altersgründen nicht gerecht werden können oder wollen. So weisen bisherige Befunde darauf hin, dass zumindest bei Frauen der Typus 'jung und kinderlos' deutlich überwiegt (vgl. Brasse 2002; Gill 2002; Rehberg et al. 2002). Es scheint, als ob die Erwerbsform des individualisierten marktabhängigen Professionellen Frauen nur dann eine längerfristige biographische Perspektive bieten kann, wenn sie sich an das implizit männliche Professionsideal anpassen – was wiederum kein neuer Befund wäre (vgl. Crompton 2003). Im modernisierten Feld der Kulturberufe dominiert jedoch – ähnlich wie bei den traditionellen Professionen – ein *egalitär-meritokratischer Diskurs*, der diese sozialen Ausschlussmechanismen systematisch negiert, weshalb sie bei den kollektiven Akteuren auch nicht als politikfähiger Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzung erscheinen.

Ausblick – Subjektivierung der 'neuen' Professionellen als Chance?

Eine weitere Erklärung für die mangelnde Thematisierung beruflicher Risiken liegt jedoch tiefer und berührt den spezifischen Charakter 'neuer' Professionen und ihren hohen 'subjektiven Gehalt'. Denn die geforderte Anpassung an ein 'männliches Professionsideal' als Reflex auf Marktanforderungen ist nur die eine Seite der Medaille. Den individuellen Akteuren winken andererseits aufgrund ihres hohen kulturellen Kapitals immaterielle 'rewards' wie eine hohe Identifizierung mit den Gebrauchswerten der Arbeit, die die teils ungünstigen materiellen Bedingungen kompensieren können. Ihre Fähigkeiten des Selbstmanagements, der permanenten Arbeit an sich selbst und den eigenen Kompetenzen, mithin die Subjektivierung ihrer Arbeit birgt einerseits die Gefahr der Selbstaussbeutung und mangelnden Vermarktungskompetenz, andererseits eröffnet sie ihnen möglicherweise erweiterte Handlungsoptionen und Ressourcen, die über die unmittelbare Marktbehauptung hinausreichen können. Vermutlich umfassen sie die gesamte Lebensführung, sowohl in der Alltagspraxis als auch in der Gestaltung der Erwerbsbiographie. In diesem Zusammenhang stehen auch neue private Partnerschaftsformen wie 'dual-career couples', die unter Hochqualifizierten zunehmen (vgl. Blossfeld/Drobnič 2001). Diese könnten sich als egalitärer als traditionelle Paarbeziehungen erweisen, wenn auch neueste Befunde eine gewisse Skepsis begründen (vgl. Behnke/Meuser 2002).

Die Subjektivierung der 'neuen Professionellen' lässt sich damit nicht nur als Selbstdisziplinierung interpretieren, sondern auch als Ressource autonomen Handelns. Dies würde auf der Handlungsebene den anhaltenden Zustrom hochqualifizierter Arbeitskräfte, insbesondere Frauen, in das Berufsfeld trotz verschlechterter Bedingungen erklären.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1994): *Lebenslauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag.* Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (1998): *Jenseits Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration.* *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* (3), 461-472.
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2002): *Zwei Karrieren, eine Familie – Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren (Arbeitsbericht 1).* Dortmund: Universität Dortmund.
- Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin (2003): *Between De-Gendering and Gender Blindness: Risk Management in Modernized Professions in Germany.* In: Janet Z. Giele/Elke. Holst (Hrsg.), *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies.* London: Elsevier (i. E.).
- Betzelt, Sigrid; Schnell, Christiane (2003): *Die Integration „neuer“ Selbstständiger in die Alterssicherung: Modelle, Erfahrungen und Probleme in Deutschland und vier europäischen Nachbarstaaten,* In: *Zeitschrift für Sozialreform* 49 (2), 249-270.
- Blossfeld, Hans-Peter; Drobníč, Sonja (eds) (2001): *Careers of couples in contemporary societies.* Oxford: Oxford University Press.
- Bonß, Wolfgang (1999): *Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften.* In: Günther Schmidt (Hrsg.): *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft: Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß,* Berlin: Sigma: 145-175.
- Brasse, Claudia (2002): *Zusatzauswertungen der „Connexx-Studie“ (unveröff. Tabellen).* Dortmund: Prospektiv GmbH.
- Crompton, Rosemary (2003): *Erwerbsarbeit und Sorgearbeit.* In: Gottschall, Karin; Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): *Zukunft der Arbeit.* Opladen: Leske + Budrich: 137-160.
- Daheim, Hansjürgen (2001). *Berufliche Arbeit im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft* In: Thomas Kurtz (Hrsg.), *Aspekte des Berufs in der Moderne.* Opladen: Leske+Budrich: 21-38.
- Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1998): *Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung,* *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, (3): 438-460.
- Gill, Rosalind (2002): *Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work in Europe.* *Information, Communication and Society* 5: 70-89.
- Gottschall, Karin (1999). *Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung.* *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51 (4): 635-654.
- Gottschall, Karin; Schnell, Christiane (2000): *„Alleindienstleister“ in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten.* *WSI Mitteilungen* 53 (12): 804-810.
- Gottschall, Karin; Betzelt, Sigrid (2001): *Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur - Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung.* *ZeS-Arbeitspapier* 18/2001. Bremen: Universität Bremen.
- Gottschall, Karin (2002): *New Forms of Employment in Germany: Labour Market Regulation and its Gendered Implication.* *Occasional Paper Series, Number 8.* Detroit/USA: Wayne State University, College of Urban, Labour and Metropolitan Affairs.
- Gottschall, Karin; Betzelt, Sigrid (2003): *Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen. Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen.* In Gottschall, Karin; Voß, G. Günter (Hrsg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben.* München/Mering: Hampp: 203-229.
- Haak, Carroll; Schmid, Günther (1999). *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer künftigen Arbeitswelt? (WZB Discussion Paper P99-506).* Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin.
- Hanlon, Gerald (1998): *Professionalism as enterprise: service class politics and the redefinition of professionalism.* *Sociology* 32: 43-63.

- Hinrichs, Karl (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. *Sozialer Fortschritt*, (4): 102-107.
- Holst, Elke (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (3): 506-518.
- Krüger, Helga (1986): Die Segmentierung des Berufsbildungssystems - Eine bildungspolitische Barriere für Marktpositionen weiblicher Arbeitskräfte. In: Hedwig Rudolph, Christine Mayer, Helga Ostendorf, Ursula Rabe-Kleberg (Hrsg.): *Berufsverläufe von Frauen. Lebensentwürfe im Umbruch* (S. 33-52). Weinheim u.a.: Juventa.
- Krüger, Helga (1995a): Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis in den Sozialwissenschaften* (S. 195-219). Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Krüger, Helga (1995b): Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Peter A. Berger, P. Sopp (Hrsg.): *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Leske+Budrich: 133-153.
- Kuhlmann, Ellen (1999): *Profession und Geschlechterdifferenz. Eine Studie über die Zahnmedizin*. Opladen: Leske+Budrich.
- Lane, Christel; Potton, Margaret; Littek, Wolfgang (2000): *The Professions between State and Market. A Cross-National Study of Convergence and Divergence*, ESRC Working Paper 189, University of Cambridge.
- Lohmann, Henning (2001): Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in four European countries and the US. *Arbeitspapier Nr. 38*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Mc Manus, Patricia A. (2001): Women's Participation in Self-Employment in Western Industrialized Nations. *International Journal of Sociology*, 31 (2): 70-97.
- Meifort, Barbara (1999). Berufsausbildung außerhalb des dualen Systems - Vollzeitschulische Berufsausbildung im Strukturwandel. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): *Expertisen für ein Berliner Memorandum zur Modernisierung der Beruflichen Bildung*. Berlin: Selbstverlag: 141-166.
- Ostendorf, Helga (2001): Die Struktur des Berufsbildungssystems und die Ausbildung von Mädchen. In: B. Geißel; B. Seemann (Hrsg.): *Bildungspolitik und Geschlecht. Ein europäischer Vergleich* (S. 67-100). Opladen: Leske+Budrich.
- Ostner, Ilona (1997): Beruflichkeit und Sozialpolitik. In: G. Günter Voß/Hans J. Pongratz (Hrsg.): *Subjektorientierte Soziologie*. Opladen: Leske+Budrich: 73-93.
- Parkin, Frank (1983): Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. In Kreckel, R (Hrsg.). *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband 2*: 121-135.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1993): *Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe*. Bielefeld: Kleine-Verlag.
- Rehberg, Frank; Stöger, Ursula; Sträter, Detlef (2002): *Frauen in der Medienwirtschaft* (BLM Schriftenreihe Band 69). München: Reinhard Fischer.
- Stoß, Friedemann (1999): *Arbeitsmarkt Kultur. Eingrenzung – Struktur – Entwicklung*. In: Deutscher Kulturrat (Hrsg.): *Weiterbildung in künstlerischen und kulturellen Berufen*. Bonn: Deutscher Kulturrat, 153-204.
- Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1): 131-158.
- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung - marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: Aylâ Neusel, Angelika Wetterer (Hrsg.): *Viefältige Verschiedenheiten*. Frankfurt a.M./New York: Campus: 223-254.