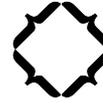




Initiative
Kultur- & Kreativwirtschaft
der Bundesregierung



KOMPETENZZENTRUM
KULTUR- UND
KREATIVWIRTSCHAFT
DES BUNDES

THEMENDOSSIER

Nachwuchs und Fachkräfte in der KKW



©iStock nd3000_864176180



ANALYSE
& TRENDS



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	III
1 Einleitung und Methodik	2
2 Der Arbeitsmarkt der Kultur- und Kreativwirtschaft	5
2.1 Beschäftigungsstruktur und -entwicklung der KKW	5
2.2 Kreative Berufe in der KKW und Gesamtwirtschaft	10
2.3 Die Arbeitslosigkeit im Kultur-/Kreativsektor	18
2.4 Zusammenspiel von Arbeitslosen- und Stellenstatistik für Kreative Berufe	21
2.5 Soloselbstständigkeit in der KKW	31
3 Fachkräftepotenziale und Qualifikationsanforderungen in Kreativen Berufen	36
3.1 Anforderungsniveau in Kreativen Berufen	36
3.2 Fachkräftepotenziale in Kreativen Berufen nach Ausbildungsniveau	39
4 Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt	48
5 Hinweise für Unternehmen der KKW	52
5.1 Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft	52
5.2 Empfehlungen zur Fachkräftesicherung in der Kultur- und Kreativwirtschaft	57
Anhang	60
Impressum	69

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsstruktur der KKW, 2019.....	5
Abbildung 2: Frauenanteil in den Teilmärkten der KKW, 2019	7
Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung KKW vs. Gesamtwirtschaft (2010 bis 2019)	8
Abbildung 4: Kreative Berufsgruppen.....	10
Abbildung 5: Anteil Kreativer Berufe (2019).....	11
Abbildung 6: Entwicklung Kreativer Berufe (2013 bis 2019)	12
Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigten und gemeldeten Stellen 2019/2020.....	13
Abbildung 8: Median der Bruttomonatsentgelte sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (2019)	14
Abbildung 9: Entgelte sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Kreativen Berufsgruppen (2019)	15
Abbildung 10: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Kreativen Berufen	18
Abbildung 11: Arbeitslose bezogen auf potenziell abhängige Beschäftigte* nach Kreativen Berufen 2013, 2019, 2020	19
Abbildung 12: Entwicklung der verfügbaren Arbeitskräfte 2010-2020.....	22
Abbildung 13: Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen	24
Abbildung 14: Durchschnittliche Vakanzzeiten von Berufen der Gesamtwirtschaft und der KKW.....	27
Abbildung 15: Vakanzzeiten ausgewählter Berufsgruppen in der KKW und der Gesamtwirtschaft 2020	29
Abbildung 16: Besatz an Soloselbstständigen ohne Mitarbeiter*innen nach Kreativen Berufen.....	32
Abbildung 17: Anforderungsniveau in Kreativen Berufen bei Soloselbstständigen 2019.....	33
Abbildung 18: Anteil der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen nach Anforderungsniveau, 2010 und 2020.....	37
Abbildung 19: Entwicklung des Ausbildungsniveaus in Kreativen Berufen 2013-2019	40
Abbildung 20: Entwicklung des Ausbildungsniveaus in Kreativen Berufen 2019-2020	41
Abbildung 21: Entwicklung der Studierendenzahl (Wintersemester 2009/10-2018/19).....	42
Abbildung 22: Studierende nach angestrebter Abschlussprüfung (Wintersemester 2018/19).....	43
Abbildung 23: Entwicklung der Studierendenzahl nach angestrebter Abschlussprüfung	45
Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsstellen im Bereich Kreativer Berufe (2009 bis 2020)	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anforderungsniveaus und typische Qualifikationen	36
Tabelle 2: Substituierbarkeitspotenziale ausgewählter Berufe.....	48
Tabelle 3: Veranschaulichung beruflicher Anforderungsprofile.....	55
Tabelle A 1: Beschäftigungsstruktur in den Teilmärkten (2019)	60
Tabelle A 2: Frauenanteil in den Teilmärkten (2019 in Prozent).....	61
Tabelle A 3: Liste Kreativer Berufsgruppen	61
Tabelle A 4: Zahl der Arbeitslosen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen.....	66

Abkürzungsverzeichnis

AR	Augmented Reality
BA	Bundesagentur für Arbeit
BEE e.V.	Bundesverband Erneuerbare Energie e.V.
BMWi.....	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
COVID	Coronavirus disease
DIW.....	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.
GB	Geringfügig Beschäftigte
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KI Künstliche Intelligenz	
KKW	Kultur- und Kreativwirtschaft
KldB	Klassifikation der Berufe
KOFA.....	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Nesta	National Endowment for Science, Technology and the Arts
PEC	Policy & Evidence Centre
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
VR	Virtual Reality
VVA.....	Valdani Vicari & Associati S.r.l.
WZ	Wirtschaftszweige

Abstract

Kreative Köpfe und Talente bilden die Triebfeder der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW). Als dienstleistungsorientierte Branche sind Fachkräfte damit der wichtigste Produktionsfaktor bzw. der wahre Wissensschatz von Unternehmen in der KKW. Aber auch in vielen anderen Branchen der klassischen Wirtschaft nimmt die Bedeutung Kreativer Berufe zu. Diese Dynamik spiegelt sich auch am Arbeitsmarkt wider.

In den vergangenen Jahren (2013 bis 2019) erlebten Kreative Berufsfelder in Deutschland ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum innerhalb der KKW (+27%) und Gesamtwirtschaft (+17%). Der stete Wandel des Wirtschafts- und Arbeitsumfelds durch die Digitalisierung und Globalisierung bewirkte aber auch, dass das allgemeine Anforderungsniveau in Kreativen Berufen stark gewachsen ist und sich insbesondere auf der Ebene von Akademiker*innen und Berufsausbildungen konzentriert. Die steigenden Anforderungen im Beruf wurden begleitet von einem kontinuierlichen Trend zu höheren Bildungsabschlüssen am Arbeitsmarkt, der zurückzuführen ist auf die allgemeine Bildungsexpansion und Akademisierung der vergangenen Jahre.

Einhergehend mit dem positiven Beschäftigungstrend ist auch die Arbeitslosigkeit in Kreativen Berufen von 2010 bis 2019 um 20 Prozent gesunken (Gesamtwirtschaft: -30%). Der langjährige Trend sinkender Arbeitslosenzahlen wurde durch die Corona-Pandemie unterbrochen und bewirkte eine deutliche Zunahme der Arbeitslosigkeit in Kreativen Berufen um 23 Prozent (Gesamtwirtschaft: 19%). Die höchsten Arbeitslosenquoten sind in veranstaltungsbezogenen Berufen zu erkennen, wie bspw. im Bereich Unterhaltung, Schauspiel, Tanz, Bewegungskunst, Bühnen- und Kostümbilderei und Requisite, sowie im Bereich Veranstaltungsservice und -management.

Trotz des gravierenden Einflusses der Pandemie auf die Arbeitslosenentwicklung, zeigt der längerfristige Rückblick auf das Verhältnis von Arbeitslosenzahlen und offenen Stellen eine rückläufige Entwicklung in der Zahl verfügbarer Arbeitskräfte. Engpässe in der Besetzung gemeldeter Stellen bestehen insbesondere in Berufen im Bereich der Informatik, der Architektur und im Modellbau, in den Bereichen Innenarchitektur, Raumausstattung, visuelles Marketing sowie im Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel. Darüber hinaus zeigen sich auch im kreativen Handwerk Besetzungsprobleme. Weiterhin ist zwischen 2010 und 2020 die durchschnittliche Vakanzzeit gemeldeter offener Stellen in der KKW leicht überproportional gewachsen. Sie hat sich um den Faktor 2,5 verlängert, wobei der Faktor über alle Berufe hinweg bei 2,4 liegt. Diese Entwicklung unterstreicht die zunehmende Schwierigkeit von Unternehmen, gemeldete Arbeitsstellen zu besetzen, und deutet ein rückläufiges Fachkräfteangebot an.

Mit Blick auf den Fachkräftenachwuchs steigt das akademische Fachkräftepotenzial in Kreativen Berufen durch die Attraktivität von Studienfächern, die für den Arbeitsmarkt der KKW ausbilden. Eine besonders starke Ausbildungsdynamik ist in Studienfächern zu erkennen, die für den kulturproduzierenden Arbeitsmarkt ausbilden. Differenziert nach Hochschulabschlüssen zeigt sich, dass der Bachelorabschluss insbesondere in kulturproduzierenden Berufsfeldern eine höhere Arbeitsmarktakzeptanz aufweist. Insgesamt wächst aber auch das Fachkräftepotenzial für Kreative Berufe mit einem Masterabschluss. Gemessen an Berufsausbildungsstellen entwickelt sich das Fachkräftepotenzial in der KKW nur unterdurchschnittlich und verweist auf die strukturelle Herausforderung der Kreativunternehmen, den Bedarf nach Fachkräften durch eigene Ausbildungskapazitäten zu decken.

1 Einleitung und Methodik

Die Wachstums-, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) hängt wesentlich davon ab, wie gut der Bedarf nach Fachkräften gedeckt werden kann. Im weiteren Sinne werden mit Fachkräften Personen beschrieben, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen höherwertigen Abschluss erreicht haben. Als Dienstleistungsbranche bilden Fachkräfte den wichtigsten Produktionsfaktor in der KKW.

Vor der Corona-Pandemie erlebte die KKW in Deutschland eine positive Beschäftigungsentwicklung, begleitet von sinkenden Arbeitslosenzahlen, höheren Einkommen und einem kontinuierlichen Trend zu höheren Bildungsabschlüssen am Arbeitsmarkt. Der stete Wandel des Wirtschafts- und Arbeitsumfelds durch die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung bewirkte aber auch, dass das allgemeine Anforderungsniveau in der KKW und Kreativen Berufen stark gewachsen ist. Neue Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit Technologien sowie zwischenmenschliche Kompetenzen werden zunehmend gefordert und mit der Kernkompetenz „Kreativität“ verbunden. Grundsätzlich birgt die KKW damit ein einzigartiges Qualifikationsspektrum zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen. Diese Auffassung findet sich auch in der wissenschaftlichen Literatur wieder, wonach die Arbeitsleistung von Kreativen und Kulturschaffenden trotz technologischer Umbrüche in der Arbeitspraxis auch in Zukunft weiterhin stark nachgefragt bleibt.

Wenngleich sich in der Gesamtbetrachtung die Beschäftigungssituation am Arbeitsmarkt der KKW positiv entwickeln konnte, wird diese Entwicklung durch z. T. starke Ungleichheiten in einzelnen Berufsfeldern begleitet: Teilweise sinkt die Zahl verfügbarer Arbeitskräfte und es bestehen größere Herausforderungen, Stellen zu besetzen. Insbesondere auf Ebene der Ausbildungsberufe kommt es zu einer verschärften Ausgangslage, da sich das Fachkräftepotenzial in diesem Bereich in den letzten Jahren nur unterdurchschnittlich entwickeln konnte. Diese Entwicklung verweist auf strukturelle Herausforderungen der Kreativunternehmen, den Bedarf nach Fachkräften durch eigene Ausbildungskapazitäten zu decken.

Die Folgen der Corona-Pandemie haben die Ungleichheiten z. T. verschärft. Pandemiebedingt reduzierte sich die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen weiter, wohingegen die Arbeitslosenzahlen anstiegen. Zudem hat die Abwanderung aus stark betroffenen Berufsfeldern innerhalb der KKW sowie aus der KKW in „sichere“ Branchen zugenommen. Diese Effekte sind bei Soloselbständigen deutlicher ausgeprägt als in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Ebenfalls war ein spürbarer Einbruch am Ausbildungsmarkt zu erkennen, der die Entwicklung der Ausbildungsstellen der KKW stark zurückgeworfen hat.

Das vorliegende Dossier zielt darauf ab, die Fachkräfte- und Arbeitsmarktsituation anhand von ausgewählten Kennziffern zu untersuchen und im Speziellen die Nachfrage- und Angebotsseite zu beleuchten. Zum einen wird aufgezeigt, welche Tätigkeitsprofile von Unternehmen gesucht und wie gut diese durch das Arbeitsmarktangebot gedeckt werden. Zum anderen wird dargestellt, wie sich die vielfältigen Tätigkeitsprofile in der KKW entwickeln und in welchen Bereichen, Fachrichtungen

und Qualifikationsniveaus Schwerpunkte liegen. Dabei wird der Fokus auch auf die Themen Arbeitslosigkeit und Soloselbstständigkeit gelegt. Ferner liefert das Dossier einen Überblick über zentrale Hardskills und Softskills, die in der Arbeitsrealität von Kreativschaffenden zunehmend wichtiger werden. Abschließend werden im Serviceteil für die Unternehmen der KKW Handlungsmöglichkeiten und Leitfragen zum Selbstcheck vorgestellt, die wesentliche Aspekte zur Fachkräftesicherung, -bindung sowie Qualifizierung zusammenfassen.

Methodik der Studie: Fokus auf Kreative Berufsgruppen (der KIdB 2010)

Zur Untersuchung der Entwicklungen am kultur- und kreativwirtschaftlichen Arbeitsmarkt werden unterschiedliche Datenquellen herangezogen. Grundlage für die Analyse in Kapitel 2.1 bildet der Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) 2020, welcher arbeitsmarktrelevante Eckdaten der KKW bis 2019 abbildet.¹

Beginnend mit Kapitel 2.2 werden im weiteren Verlauf der Studie die Berufe der KKW – mit einem Schwerpunkt auf kulturellen und kreativen Tätigkeiten – in den Fokus gerückt. Dabei werden statistische arbeitsmarktrelevante Auswertungen nach Berufen durchgeführt. Diese entstammen der Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KIdB 2010). Eine Berufsklassifikation ermöglicht sinnvolle und praxisgerechte Zusammenfassungen von ähnlichen beruflichen Tätigkeiten.² Sie grenzt sich damit von der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) der Bundesagentur für Arbeit ab, die ein Unternehmen einer Branche zuordnet – unabhängig der unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens. Als Wirtschaftszweig oder Branche werden Unternehmen bezeichnet, die sich hinsichtlich der ausgeübten wirtschaftlichen Tätigkeit, des Herstellungsverfahrens oder der hergestellten Produkte ähneln.³ In der Studie werden Kreative Berufe in der Gesamtwirtschaft den Kreativen Berufen gegenübergestellt, die in den Branchen der KKW tätig sind. Um die Kreativen Berufe in der KKW abbilden zu können, erfolgt eine Verknüpfung der Kreativen Berufe aus der KIdB 2010 mit der Branchenabgrenzung der KKW aus der WZ 2008. Nähere Informationen zu den betrachteten Berufsgruppen finden sich in Kapitel 2.2 bzw. im Anhang.

In den Kapiteln 2.3 und 2.4 werden Arbeitslosigkeit und offene Stellen der KKW analysiert. Zahlen zur Arbeitslosigkeit entstammen der Bundesagentur für Arbeit und beziehen sich auf Jahresdurchschnittswerte zum Bestand an Arbeitslosen in Kreativen Berufen. Gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen bezeichnen sozialversicherungspflichtige Stellen (als Jahresdurchschnittswerte) oberhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen, die den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen mit einem Auftrag zur Besetzung

¹ BMWi (2020): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2020, Langfassung. <https://www.kultur-kreativwirtschaft.de/KUK/Redaktion/DE/Publikationen/2020/monitoring-wirtschaftliche-eckdaten-kuk-langfassung.html> (abgerufen am 02.12.2021).

² BA (2021): Klassifikation der Berufe. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-Nav.html> (abgerufen am 02.12.2021).

³ BA (2021): Klassifikation der Wirtschaftszweige. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige-Nav.html> (abgerufen am 02.12.2021).

gemeldet werden.⁴ Die Angaben werden auf freiwilliger Basis gemacht und sind daher nicht vollumfänglich (weitere Informationen dazu in Kapitel 2.4).

Kapitel 2.5 widmet sich der Soloselbstständigkeit in der KKW. Dazu werden Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW) ausgewertet. Die Daten entstammen einer repräsentativen Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland.⁵

Ferner wird das Fachkräftepotenzial in Kapitel 3 dargestellt. Dazu werden Daten der Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik und Ausbildungsstatistik) sowie des Statistischen Bundesamts (Hochschulstatik) ausgewertet.

Die statistischen Auswertungen werden in den jeweiligen Kapiteln mit Hilfe von Literaturanalysen bzw. -verweisen um qualitative Aspekte ergänzt.

⁴ BA (2018): Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-gemeldete-Arbeitsstellen.pdf?__blob=publicationFile&v=10 (abgerufen am 02.12.2021).

⁵ DIW (2021): Forschungsbasierte Infrastruktureinrichtung 'Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)'. <https://www.diw.de/soep> (abgerufen am 02.12.2021).

2 Der Arbeitsmarkt der Kultur- und Kreativwirtschaft

2.1 Beschäftigungsstruktur und -entwicklung der KKW

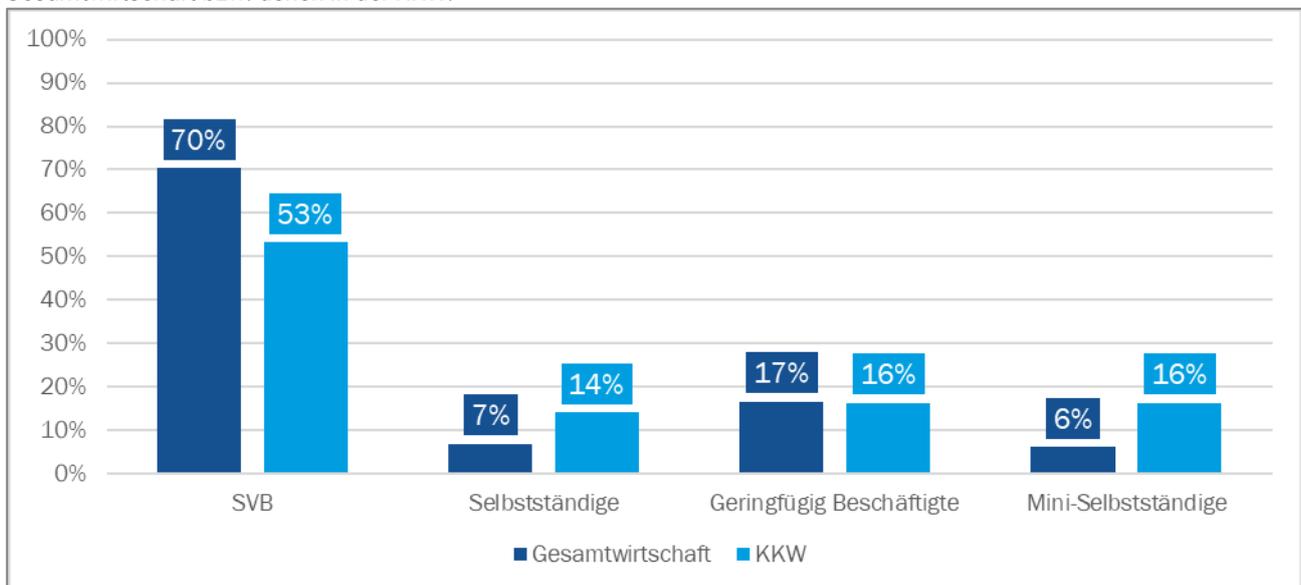
Deutschlandweit arbeiten knapp 1,8 Mio. Menschen in der KKW⁶ (2019). Diese Zahl ist in den Jahren davor stetig angestiegen, womit die KKW als eine deutsche Wachstums- und Zukunftsbranche bezeichnet werden kann. In welchen Beschäftigungsverhältnissen die 1,8 Mio. Menschen arbeiten und welche Teilgruppen in den letzten Jahren wachsen konnten, wird im Folgenden untersucht.

Überdurchschnittlicher Anteil an Selbstständigen und Freiberufler*innen in der KKW

Die Gesamtbeschäftigten lassen sich in vier Gruppen einteilen: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB), Selbstständige, geringfügig Beschäftigte (GB) sowie Mini-Selbstständige (Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigungsstruktur der KKW, 2019

Dargestellt wird die Beschäftigungsstruktur der KKW gesamt sowie unterschieden nach den Anteilen von SVB, Unternehmen & Selbstständigen, geringfügig Beschäftigten sowie Mini-Selbstständigen an den Erwerbstätigen in der Gesamtwirtschaft bzw. denen in der KKW.



Quelle: Monitoring-Bericht (2020). Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft. Hinweis: Mögliche Abweichungen zu 100 Prozent aufgrund von Rundungen.

Die größte Gruppe der 1,8 Mio. Gesamterwerbstätigen in der KKW stellten 2019 mit 53 Prozent (980 Tsd.) die SVB dar. In der Gesamtwirtschaft umfassten die SVB 70 Prozent der Gesamterwerbstätigen. Die Unternehmen bzw. Selbstständigen beliefen sich in der KKW 2019 auf

⁶ BMWi (2020): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2020, Langfassung. <https://www.kultur-kreativwirtschaft.de/KUK/Redaktion/DE/Publikationen/2020/monitoring-wirtschaftliche-eckdaten-kuk-langfassung.html> (abgerufen am 02.12.2021).

14 Prozent (knapp 260 Tsd.) und sind damit anteilig doppelt so groß wie in der Gesamtwirtschaft (7 %). Auch bei den Mini-Selbstständigen waren in der KKW mit 16 Prozent im Jahr 2019 anteilig mehr als doppelt so viele Menschen wie in der Gesamtwirtschaft (6 %) beschäftigt. Bei den geringfügig Beschäftigten zeigten sich kaum Unterschiede. Diese Anteile belegen die große Bedeutung der Selbstständigkeit in der KKW, auch wenn knapp zwei Drittel aller Gesamterwerbstätigen zu den sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigten zählen.

Hohes Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Bezüglich des Qualifikationsniveaus zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen der KKW, aber auch zwischen der KKW und der Wirtschaft als Ganzes. Mit Blick auf die SVB beschäftigte die KKW 2019 einen überproportional hohen Anteil an Hochqualifizierten: 44 Prozent in der KKW im Vergleich zu 17 Prozent in der Gesamtwirtschaft. Bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss weicht die KKW mit 36 Prozent im Vergleich zur Gesamtwirtschaft mit 61 Prozent deutlich ab. Mit 8 Prozent liegt in der KKW ein im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (12 %) unterdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss vor.⁷ Diese Zahlen verdeutlichen, dass die SVB als größte Gruppe der Gesamterwerbstätigen durch ein hohes Qualifikationsniveau gekennzeichnet ist.

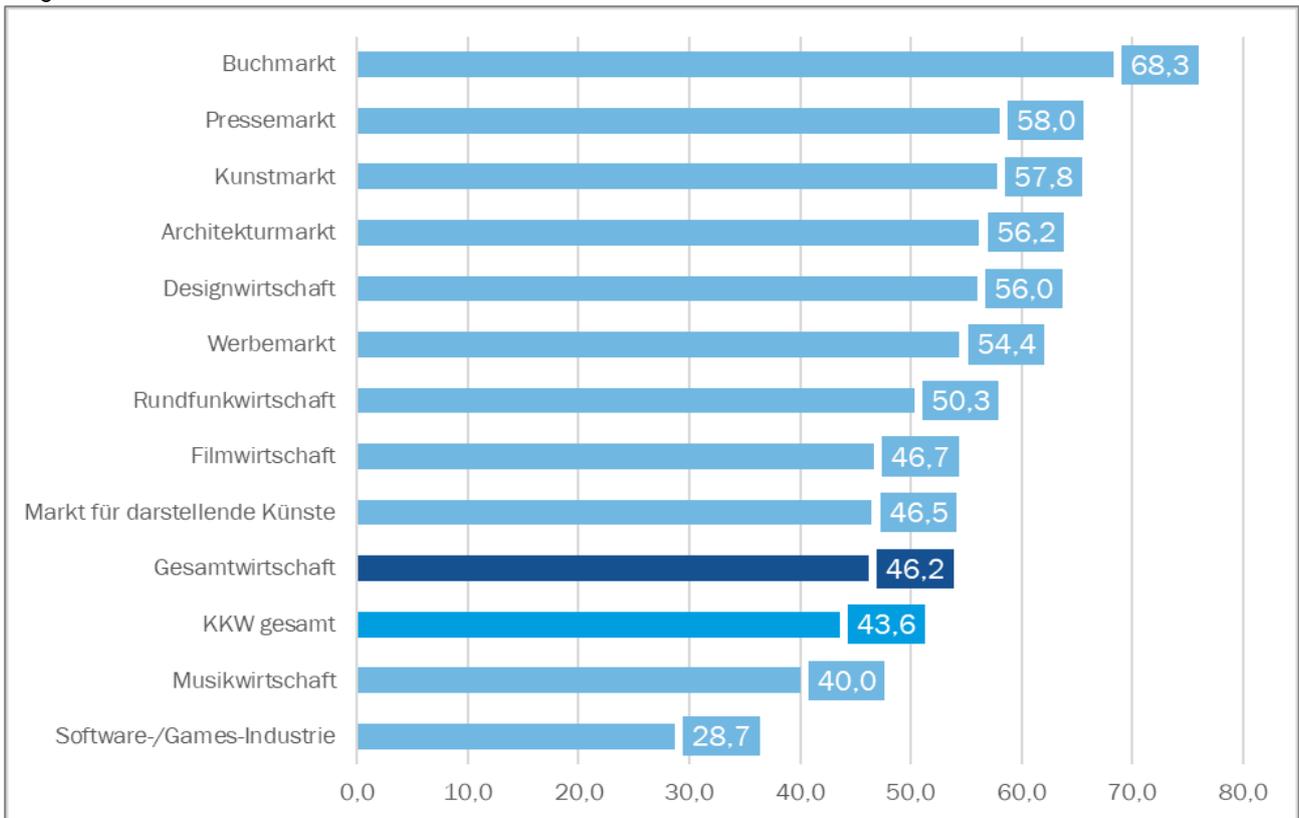
Weiterhin ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil in der KKW

Im Schnitt waren in der KKW im Jahr 2019 44 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen. In der Gesamtwirtschaft waren es im gleichen Jahr im Durchschnitt aller Branchen 46 Prozent. Bei den geringfügig Beschäftigten bestätigt sich dieses Bild, wenn auch auf einem deutlich höheren Niveau (Anteil an Frauen in dieser Gruppe: 55,0 % in der KKW sowie 61 % in der Gesamtwirtschaft). Diese Anteile zeigen, dass Frauen und Männer, wie in vielen Arbeitsgebieten, in der KKW im Jahr 2019 nicht gleichmäßig vertreten waren und verweist auf die hohe Aktualität dieses Themas.

Über alle Teilmärkte hinweg wird ein deutlicher Unterschied beim Anteil an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sichtbar (Abbildung 2). Der größte Frauenanteil zeigt sich im Buchmarkt, wo mit 68 Prozent mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten im Jahr 2019 weiblich waren. Einen überproportional hohen Frauenanteil findet man zudem im Presse- (58 %), Kunst- (58 %) sowie Architekturmarkt (56 %). Auffällig gering ist der Frauenanteil im Bereich Software und Games, wo weniger als ein Drittel der Beschäftigten (29 %) weiblich sind. Seit 2010 (26 %) konnte dieser Anteil nur leicht erhöht werden.

⁷ Bei den restlichen – zu 100 % fehlenden – knapp 11 bzw. 10 Prozent liegt keine Angabe zum Qualifikationsniveau vor.

Abbildung 2: Frauenanteil in den Teilmärkten der KKW, 2019
Dargestellt wird der Frauenanteil der SVB.



Quelle: Monitoring-Bericht (2020). Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Der demografische Wandel erreicht die KKW, aber geringerer Anteil an Beschäftigten über 60 Jahren

Der Anteil junger Beschäftigter im Alter von 15 bis 29 Jahren lag bei der kulturellen und kreativen Beschäftigung im Jahr 2020 bei 19 Prozent.⁸ Dieser vergleichsweise hohe Anteil an jungen Beschäftigten in der KKW bietet großes Potenzial für dynamische und innovative Prozesse, denn junge Menschen zeigen bspw. für digitale Technologien eine stärkere Affinität.⁹ Der Anteil von Beschäftigten im Alter von 60 Jahren oder älter hat sich in der KKW von 4 Prozent im Jahr 2013 auf 6 Prozent im Jahr 2019 erhöht (+ 30 %). In der Gesamtwirtschaft zeigte sich im Jahr 2019 mit 8 Prozent ein deutlich höherer Anteil an Beschäftigten über 60 Jahren (2013-2019: + 39 %). Durch den demografischen Wandel werden in Zukunft voraussichtlich weniger junge Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein, um die ausscheidenden älteren Fachkräfte zu ersetzen, wodurch die Nachbesetzung von Stellen erschwert wird sowie Fachkräftelücken sich zu verschärfen drohen.

⁸ Eurostat (2021): Culture statistics - cultural employment. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment#Cultural_employment_by_sex,2C_age_and_educational_attainment (abgerufen am 02.12.2021).

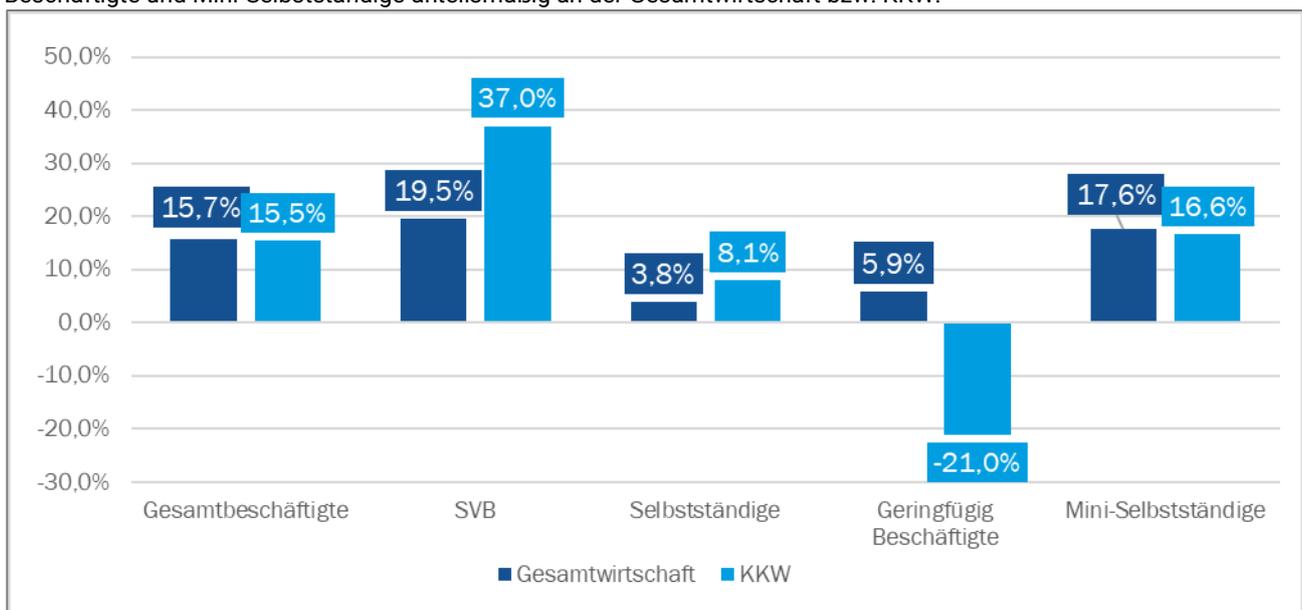
⁹ European Parliament (2019): Employment in the cultural and creative sectors. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/642264/EPRS_BRI\(2019\)642264_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/642264/EPRS_BRI(2019)642264_EN.pdf) (abgerufen am 02.12.2021).

Beschäftigungsentwicklung: KKW als Wachstums- und Zukunftsbranche

Die Beschäftigungsentwicklung der letzten knapp zehn Jahre zeigte ein klares Wachstum der KKW. Die Gesamtbeschäftigten sind demnach um knapp 16 Prozent von 1,59 Mio. im Jahr 2010 auf 1,83 Mio. Menschen im Jahr 2019 angestiegen. Innerhalb der einzelnen Beschäftigungsgruppen lassen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf die Entwicklung erkennen: So wuchsen die SVB im Betrachtungszeitraum am deutlichsten (+ 37 %). Auch die Zahl der Selbstständigen konnte sich – wenn auch nicht im gleichen Ausmaß wie bei den SVB – erhöhen (+ 8 %). Während die Mini-Selbstständigen weiter angestiegen sind (+ 17 %), hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten (- 21 %) deutlich verringert (Abbildung 3). In Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung zeigt sich, dass sowohl die SVB (37 % vs. 20 %) als auch die Selbstständigen (8 % vs. 4 %) in der KKW im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich stark gewachsen sind. Der starke Rückgang im Bereich der geringfügig Beschäftigten kann positiv bewertet werden, wenn man davon ausgeht, dass diese Personen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewechselt sind.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung KKW vs. Gesamtwirtschaft (2010 bis 2019)

Dargestellt werden die Gesamtbeschäftigten sowie eine Unterscheidung nach SVB, Selbstständige, geringfügig Beschäftigte und Mini-Selbstständige anteilmäßig an der Gesamtwirtschaft bzw. KKW.



Quelle: Monitoring-Bericht (2020). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Diese Zahlen verdeutlichen den Status der KKW als Wachstums- und Zukunftsbranche. Dabei sind die elf Teilmärkte der KKW nicht gleichmäßig gewachsen: Die Teilmärkte Software und Games (+ 80 %) sowie Darstellende Künste (+ 50 %) kennzeichnete ein hoher Anstieg aller vier Beschäftigungsgruppen von 2010 bis 2019. Andere Teilmärkte wie Buch, Kunst, Film, Rundfunk sowie Werbemarkt blieben über den betrachteten Zeitraum in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten einigermaßen konstant, Der Pressemarkt weist als einziger Teilmarkt einen deutlichen Rückgang der Gesamtbeschäftigten auf (- 25 %). Hinter dem Gesamt-Beschäftigungswachstum der KKW verbergen sich somit unterschiedliche Wachstumstreiber (nähere Informationen in Tabelle A 1 im Anhang).

Rückgang der Selbstständigenquote sowie Trend zur sicheren Anstellung in der KKW

Zwei Entwicklungen ließen sich darüber hinaus vor der Corona-Pandemie erkennen: Zum einen stellten die Unternehmen mehr Menschen an. Dies zeigte sich anhand der SVB je Unternehmen, die in der KKW von 2010 bis 2019 von 3,0 auf 3,8 gestiegen sind. Bei den Kernerwerbstätigen je Unternehmen zeigte sich ein ähnlicher Trend. Nicht alle Teilmärkte trugen dabei gleichmäßig zu diesem Wachstum bei. Treiber der Entwicklung ist der Bereich Software/Games, welcher von 7,8 SVB je Unternehmen im Jahr 2010 auf 10,2 im Jahr 2019 angestiegen ist. Gerade in diesem Bereich – sowie im Werbe- und Architekturmarkt – zeigte sich im Betrachtungszeitraum ein Trend hin zur sicheren Anstellung. In den Teilmärkten Buch, Design und Presse ging die Zahl der SVB je Unternehmen hingegen zurück. Eine zweite Entwicklung lässt sich beim Anteil der Selbstständigen in der KKW beobachten: Der Anteil der Selbstständigen an den Kernerwerbstätigen hat sich von 2010 bis 2019 von 25,2 auf 20,9 Prozent verringert. Auch hier zeigen sich auf Ebene der Teilmärkte deutliche Unterschiede: Während sich im Buch- und Pressemarkt der Anteil der Selbstständigen erhöht hat, ist er im Architektur-, Werbe- und Software/Games-Markt im Betrachtungszeitraum gesunken.¹⁰ Diese Entwicklungen zeigen, dass die Attraktivität der Selbstständigkeit von 2010 bis 2019 in einigen Bereichen der KKW gesunken ist, während sie sich in anderen deutlich erhöht hat.

Die Corona-Pandemie führte 2020 und 2021 zu starken Einschnitten (insbesondere bei Selbstständigen und Freiberufler*innen)

Die Corona-Pandemie hat die deutsche KKW im Jahr 2020 stark getroffen.¹¹ Je nach Branche brachen in einigen Monaten bei den Unternehmen bis zu 100 Prozent der Einkünfte weg. Bei Betrachtung der Umsatzeinbußen fällt auf, dass der Rückgang einzelne Teilbranchen auf das Umsatzniveau von vor 2003 zurückgeworfen hat. Zu besonders stark betroffenen Teilmärkten gehörten u. a. der Markt für Darstellende Künste (- 85 %), die Musikwirtschaft (- 54 %), der Kunstmarkt (- 51 %) sowie die Filmwirtschaft (- 48 %). Auch 2021 muss mit weiteren schweren Einbußen gerechnet werden - insb. in Wirtschaftszweigen, die auf Veranstaltungen und Präsenzformate angewiesen waren. Dieser historische Einschnitt und die damit verbundenen Umsatzeinbußen werden sich auch auf die Entwicklung der Beschäftigungszahlen in der KKW auswirken. Beschäftigte mussten in Kurzarbeit geschickt werden und im schlimmsten Fall Unternehmen schließen und somit Mitarbeiter*innen freistellen. Gespräche mit Vertreter*innen von Branchenverbänden machen die großen Gefahren und existenzbedrohenden Situationen deutlich. Die Gruppe der Selbstständigen hat die Corona-Pandemie hart getroffen. Besonders stark betroffene Teilmärkte sind von kleinteiligen Strukturen dominiert. Neben Solo-Selbstständigen und Freiberufler*innen betrifft dies insbesondere geringfügig Beschäftigte und Mini-Jobber*innen. In diesen Bereichen kommen besonders stark betroffene Teilmärkte mit fragilen

¹⁰ Zu beachten ist hierbei, dass die Teilmärkte von unterschiedlichen Niveaus starten: Traditionell handelt es sich bspw. im Bereich Software/Games, Werbe und Presse um Teilmärkte mit unterdurchschnittlichem Anteil an Selbstständigen. Design, Kunst und Rundfunk hingegen weisen deutlich überdurchschnittliche Anteile an Selbstständigen auf.

¹¹ Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes (2021): Betroffenheit der Kultur- und Kreativwirtschaft von der Corona-Pandemie. https://kreativ-bund.de/wp-content/uploads/2021/03/Themendossier_Betroffenheit_KKW2021.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

Erwerbstätigenstrukturen zusammen. Eine Abwanderung in „sichere“ Branchen wurde dadurch bestärkt.

2.2 Kreative Berufe in der KKW und Gesamtwirtschaft

Die Zukunft erfordert neue Wege, kreative Herangehensweisen sowie innovative Denkweisen. Die Kultur- und Kreativschaffenden bieten daher große Potenziale für die Arbeitswelt der Zukunft. Die vorliegende Studie legt einen Fokus auf Kreative Berufe und damit verbundene Fragestellungen. Die Kreativen Berufe sind innerhalb der KKW sowie in anderen Branchen zu finden und stellen eine Alternative zur klassischen Branchenbetrachtung anhand der WZ-Gruppen dar (vgl. Kapitel 0)

Abbildung 4 gibt einen Überblick zu den in dieser Studie betrachteten Kreativen Berufsgruppen, die sich durch Kreative Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten auszeichnen. Eine tiefere Definition mit den jeweiligen Berufsbezeichnungen der Berufsgruppen findet sich in Tabelle A 3 im Anhang. Die Analyse der Kreativen Berufe kann aus Gründen der Datenverfügbarkeit nur für die Gruppe der SVB und GB durchgeführt werden, was jedoch ein gutes Bild über die Branche zeichnet, da die beiden Gruppen innerhalb der KKW immerhin zwei Drittel der Gesamterwerbstätigen stellen (vgl. Kapitel 2.1).

Abbildung 4: Kreative Berufsgruppen

Insgesamt werden 32 Berufsgruppen als Kreative Berufsgruppen definiert.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

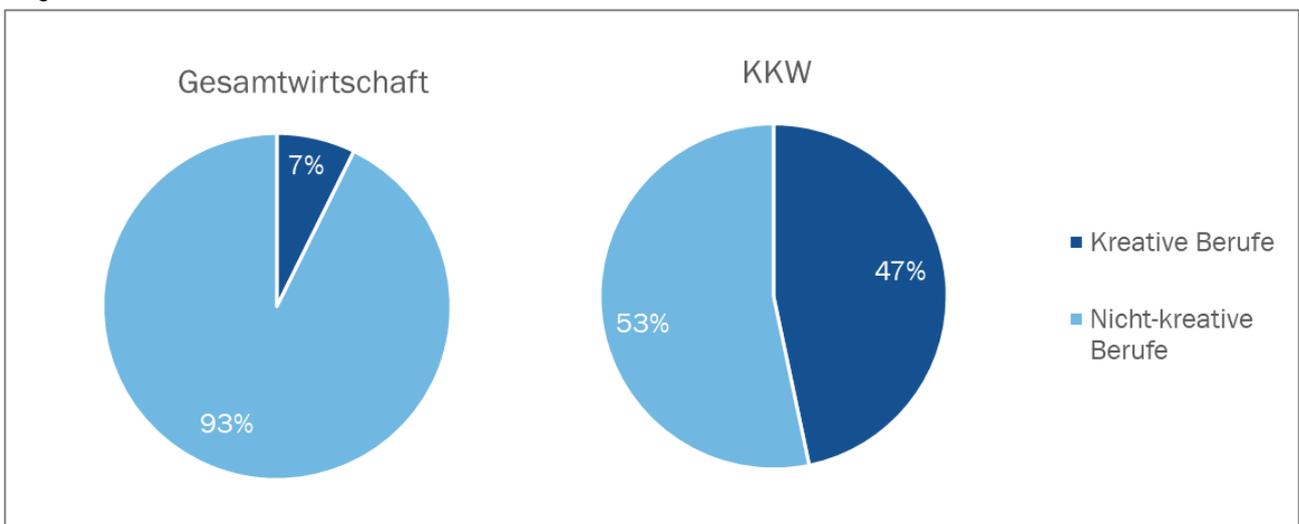
Knapp die Hälfte der Beschäftigten in den Branchen der KKW arbeiten in Kreativen Berufen

Allgemein bestehen große Unterschiede zwischen der Gesamtwirtschaft und der KKW in Bezug auf Kreative Berufsgruppen. Im Jahr 2019 arbeiteten in der KKW mit 47 Prozent knapp die Hälfte der

Beschäftigten (SVB und GB) in Kreativen Berufen (Abbildung 5). Kreativschaffende arbeiten allerdings nicht nur in der KKW selbst, sondern auch in anderen Branchen der Wirtschaft. Deutschlandweit konnten 2019 insgesamt etwas mehr als 7 Prozent der Gesamtbeschäftigten (SVB und GB) den Kreativen Berufen zugeordnet werden. Zudem zeigt die gleichmäßige Verteilung der Kreativen und nicht-kreativen Berufe in der KKW, dass es für die Branchen bei der Fachkräftesicherung nicht nur um Kreative Berufe geht. Betrachtet man die mehr als 3 Mio. Kreativschaffenden in Deutschland, so arbeiten 20 Prozent (knapp 600 Tsd.) davon in der KKW und die restlichen 80 Prozent in anderen Branchen. Zu den Berufsgruppen mit einem besonders hohen Anteil an Kreativen Beschäftigten in der KKW zählen bspw. der Musikinstrumentenbau (86 %), Buch-, Kunst-, Antiquitäten-, und Musikfachhandel (85 %), Verlags- und Medienwirtschaft (68 %) sowie Theater-, Film- und Fernsehproduktion (55 %). In anderen Berufsgruppen wie der Informatik (23 %), Werbung und Öffentlichkeitsarbeit (21 %) oder Pädagogischen Berufen (5 %) können deutlich weniger Kreative Beschäftigte den Branchen der KKW zugeordnet werden. Der Großteil der Beschäftigten dieser Berufsgruppen arbeitet in Branchen außerhalb der KKW.

Abbildung 5: Anteil Kreativer Berufe (2019)

dargestellt werden SVB und GB unterteilt nach kreativen Berufen in der Gesamtwirtschaft sowie innerhalb der KKW.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Kreative Berufe gewinnen weiter an Bedeutung

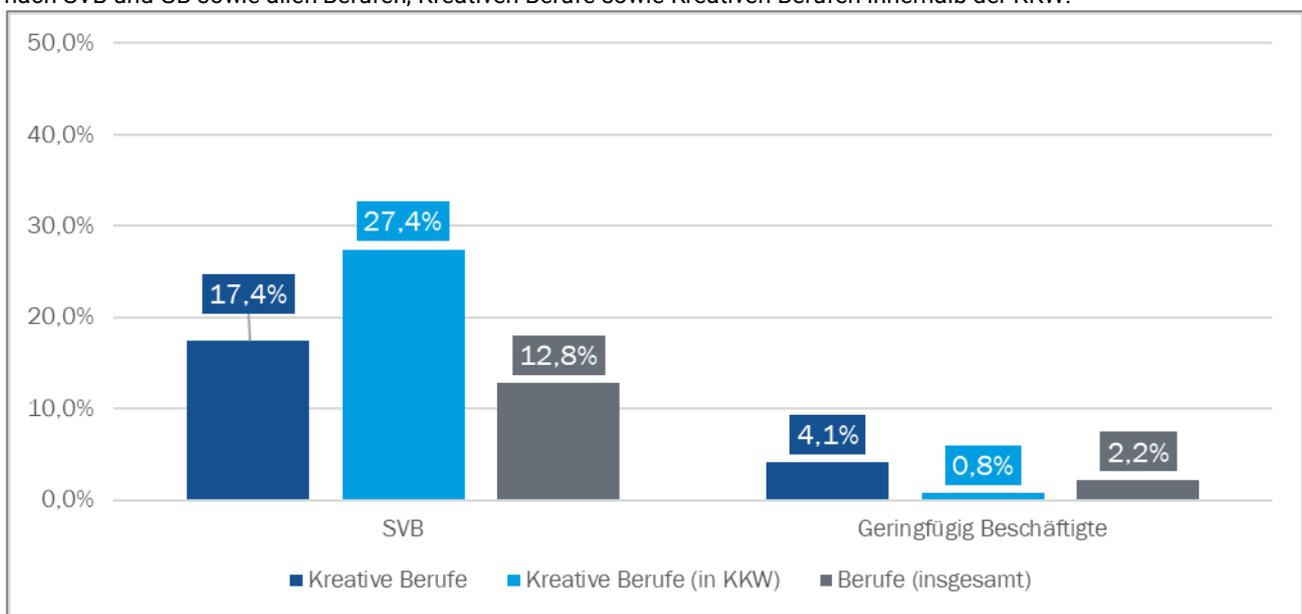
Seit 2013 hat die Bedeutung der Kreativen Berufe weiter zugenommen. In der KKW lag der Anteil der Kreativen Berufe 2019 bei 47 Prozent und damit fünf Prozentpunkte über dem Anteil von 2013 (absolutes Wachstum 2013-2019: + 118 Tsd.). In der Gesamtwirtschaft ist der Anteil seit 2013 mit 7 Prozent gleichgeblieben, auch wenn die Kreativen Beschäftigten absolut um mehr als 400 Tsd. Menschen zugenommen haben. Diese Zahlen zeigen, dass sich in der Gesamtwirtschaft die Zahl der Kreativen Berufe erhöht hat, während die relative Bedeutung gleichblieb. Abbildung 6 verdeutlicht, dass sich die Zahl an Beschäftigten in Kreativen Berufen von 2013 bis 2019 in der KKW überdurchschnittlich stark erhöht hat. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten mit einer Kreativen

Tätigkeit ist in der KKW im betrachteten Zeitraum einigermaßen konstant geblieben, während sie sich in der Gesamtwirtschaft leicht erhöht hat. Die Bedeutung Kreativer Berufe ist demnach über den Betrachtungszeitraum gestiegen – in der KKW deutlicher als in der Gesamtwirtschaft.

Bezogen auf die SVB ist die Zahl der Kreativen Berufe sowohl innerhalb der KKW (+ 27 %) als auch in der Gesamtwirtschaft (+ 17 %) deutlich gestiegen. Das Wachstum liegt knapp fünf Prozentpunkte über dem Wachstum aller – auch nicht-kreativer – Berufe (rund + 13 %). Dies lässt auf eine erhöhte Nachfrage nach Beschäftigten mit einer Kreativen Tätigkeit schließen und bestätigt den Wachstumskurs der KKW in den letzten Jahren.

Abbildung 6: Entwicklung Kreativer Berufe (2013 bis 2019)

nach SVB und GB sowie allen Berufen, Kreativen Berufe sowie Kreativen Berufen innerhalb der KKW.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen zeigen sich dabei unterschiedliche Entwicklungen: Der größte Anstieg Kreativer Beschäftigter zeigte sich in der KKW von 2013 bis 2019 bei der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign sowie Modedesign (+ 73 %). Ebenfalls stark angestiegen ist der Bereich Softwareentwicklung und Programmierung (+ 67 %), Kunsthandwerk und bildende Kunst (+ 57 %) sowie Architektur und Modellbau (+ 49 %). In anderen Berufsgruppen wie Drucktechnik und Buchbinderei (- 26 %), Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel (- 18 %) sowie Fototechnik und Fotografie (- 13 %) ist die Zahl Kreativer Berufe und somit Beschäftigter zurückgegangen.

Bedeutung der COVID-19-Pandemie für die Fachkräfteentwicklung

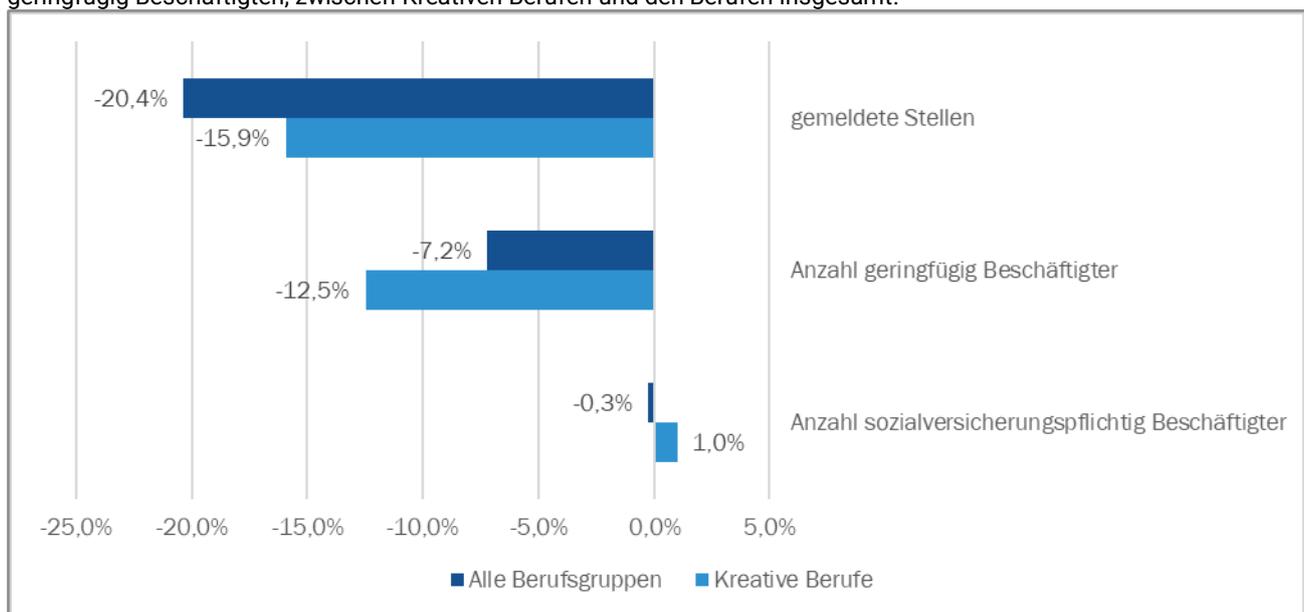
Trotz der einschneidenden Auswirkungen der Corona-Pandemie hat sich die Zahl der Kreativen Berufe in der KKW im Juni 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozent bzw. knapp 7.200 Personen erhöht. Dieser Trend zeigt sich auch bei den Kreativen Berufen insgesamt, die um 1 Prozent

angestiegen sind. Die Gesamtbeschäftigten sind im Betrachtungszeitraum deutschlandweit leicht zurückgegangen. Weitergehende Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Beschäftigungsverhältnisse können allerdings erst mit dem Vorliegen weiterer Daten – insbesondere für die zweite Jahreshälfte 2020 sowie das Jahr 2021 – analysiert werden. Erst dann kann geprüft werden, ob und in welchem Ausmaß der Wachstumstrend bei den Kreativen Berufen fortgesetzt oder unterbrochen wurde. Auch eine tiefere Analyse der Entwicklung nach Teilmärkten kann zum jetzigen Zeitpunkt leider nicht vorgenommen werden.

Der Einfluss der weltweiten Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt lässt sich neben der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen anhand der offenen Stellen erkennen. Insgesamt verringerte sich der Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen gegenüber dem Vorjahr 2019 um 20,4 Prozent (Abbildung 7). Im Bereich der Kreativen Berufe zeigte sich eine ähnliche Abschwächung in der Arbeitskräftenachfrage, so dass hier der Bestand um 15,9 Prozent bzw. innerhalb der Kultur- und Kreativwirtschaft sogar um 23 Prozent zurück ging. Diese Entwicklung zeigt die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt, die kurzfristig zu einer rückläufigen Arbeitskräftenachfrage führte.

Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigten und gemeldeten Stellen 2019/2020

Gegenüberstellung der gemeldeten Stellen und der Beschäftigten, differenziert nach sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten, zwischen Kreativen Berufen und den Berufen insgesamt.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Die Zahl der Gesamtbeschäftigten ging im Betrachtungszeitraum 2019/2020 deutschlandweit leicht zurück (-0,3 %). Die Anzahl an SVB in Kreativen Berufen hat sich trotz der einschneidenden Auswirkungen der Corona-Pandemie um +1,0 % erhöht. Dieser Anstieg lässt darauf schließen, dass Kreative Berufe an den Einschränkungen der Corona-Pandemie weniger stark leiden mussten als andere Berufe. Wie sich die Beschäftigungszahlen in den weiteren Monaten im Jahr 2021 entwickelt haben, kann dabei erst mit dem Vorliegen weiterer Daten eruiert werden.

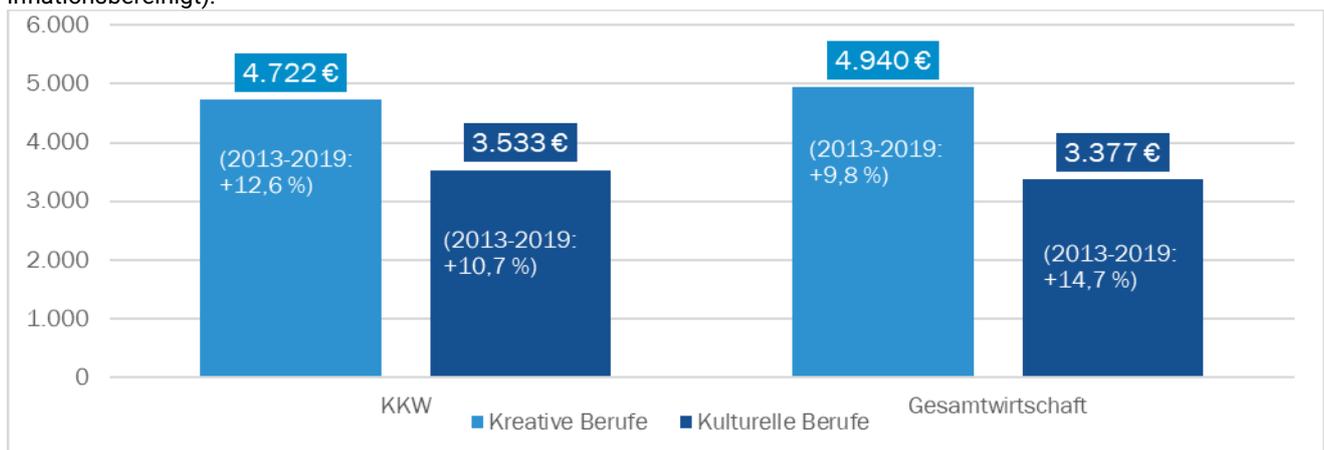
Die Entwicklung der geringfügig Beschäftigten zeigt eine andere Entwicklung. Zwischen 2019 und 2020 hat sich die Zahl der Personen mit hohem Minijobanteil um 7 Prozent reduziert, bei den Kreativen Berufen waren es sogar 13 Prozent. Es waren vor allem Personen aus Berufen betroffen, deren Berufsausübung aufgrund der Kontaktbeschränkungen ganz zum Erliegen kam (z. B. Veranstaltungsausfälle in der Veranstaltungs-/Kulturbranche) und in denen remote Arbeiten oder der Onlinevertrieb keine Alternative darstellte. Zu denjenigen Kreativen Berufen, die besonders von dieser Entwicklung betroffen waren, gehören Berufe in der Bühnen- und Kostümbilderei sowie Requisite (- 41 %); Musik-, Gesang-, Dirigententätigkeiten (- 38 %), Berufe im kreativen Einzelhandel wie bspw. Reiseleiter*innen (- 37 %), Veranstaltungsservice, -management (- 30 %) sowie Berufe in der Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik (- 28 %). Diese Berufsgruppen waren durch die Corona-Pandemie stärker betroffen, da sie nicht nur eine rückläufige Beschäftigung verzeichneten, sondern auch aufgrund der geringfügigen Beschäftigung kein Kurzarbeitergeld ermöglichen.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erzielen im Kreativbereich höhere Einkommen als im Kulturbereich

Über die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit können Informationen über die Höhe des Einkommens (Median der Bruttomonatsentgelte) aller Vollzeitbeschäftigten gewonnen werden. Dabei handelt es sich um das Arbeitsentgelt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.¹² Das Medianeinkommen umfasst das 50%-Quantil, bei welchem die eine Hälfte ein Bruttoarbeitsentgelt bis zum Wert des Medians erhält, die andere Hälfte weniger.¹³

Abbildung 8: Median der Bruttomonatsentgelte sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (2019)

von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe innerhalb der KKW sowie der Gesamtwirtschaft in Euro unterteilt nach Kulturellen und Kreativen Berufen* (in Klammer Entwicklung von 2013 bis 2019 in Prozent und nicht inflationsbereinigt).



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

*Hinweis: Kreative Berufe umfassen Berufsgruppen aus dem Bereich IT/Software sowie Werbung, die restlichen Berufsgruppen der KKW werden zu den Kulturellen Berufen gezählt.

¹² BA (2021): sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/Entgelt-meth-Hinweise.html> (abgerufen am 02.12.2021).

¹³ Im Gegensatz zum durchschnittlichen Einkommenswert hat der Median den Vorteil, dass er weniger empfindlich gegen Extremwerte bzw. Ausreißer nach unten und oben ist.

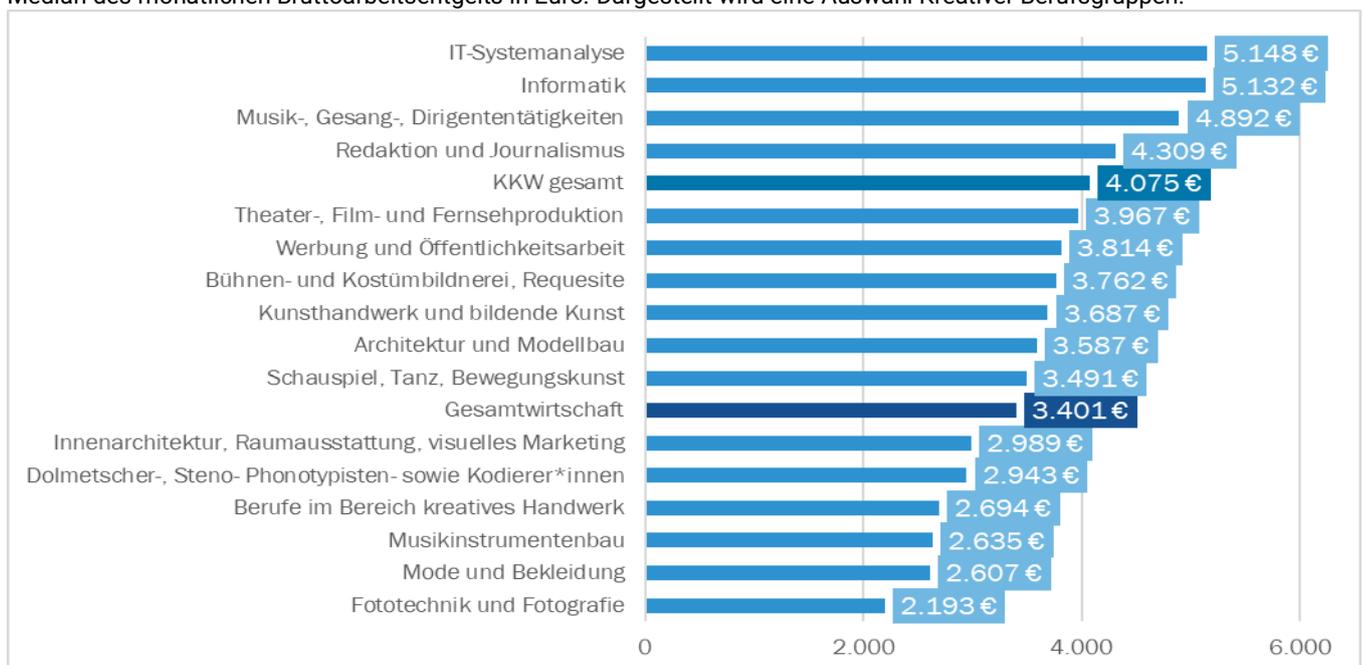
Die Daten geben erste wertvolle Auskünfte über die Einkommensverteilung der Beschäftigten in der KKW. Abbildung 8 zeigt, dass die Medianeinkommen in der KKW in Kreativen Berufen (4.722 Euro) deutlich über den Medianeinkommen in Kulturellen Berufen (3.533 Euro) liegen. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft kann die KKW damit etwas attraktivere Löhne in Kulturellen Berufen (3.377 Euro) bieten, in Kreativen Berufen (4.940 Euro) sind die Medianeinkommen in der Gesamtwirtschaft etwas höher.

In der Gesamtbetrachtung von Kreativen und Kulturellen Berufen lagen die Medianeinkommen in der KKW im Jahr 2019 mit 4.075 Euro über den Medianeinkommen der Gesamtwirtschaft mit 3.364 Euro. Die Einkommen der KKW (nicht inflationsbereinigt) haben sich darüber hinaus seit 2013 überdurchschnittlich stark erhöht (+ 16,9 %). In der Gesamtwirtschaft sind sie im gleichen Zeitraum um 15,1 Prozent gestiegen. Diese Zahlen verdeutlichen, dass in der KKW gut bezahlte Arbeitsverhältnisse zu finden sind, was u. a. mit einem überdurchschnittlich hohen Besatz an Beschäftigten mit akademischem Abschluss zusammenhängt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die vorliegenden Daten ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte repräsentieren und keine Soloselbstständigen sowie geringfügig Beschäftigten.

Mit Blick auf die geschlechtsspezifische Medianeinkommen lassen sich Unterschiede erkennen. In der KKW liegen die Medianeinkommen der Frauen um mehr als 700 Euro unter denen aller Beschäftigten (Gesamtwirtschaft: 280 Euro). Über die letzten Jahre kann jedoch ein Aufholprozess beobachtet werden. Seit 2013 haben sich die Einkommen der Frauen in der KKW mit 18,8 Prozent etwas stärker erhöht als in der Gesamtwirtschaft (+ 15,1 %).

Abbildung 9: Entgelte sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Kreativen Berufsgruppen (2019)

Median des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts in Euro. Dargestellt wird eine Auswahl Kreativer Berufsgruppen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Innerhalb der KKW finden sich überdurchschnittlich hohe Einkommen in Kreativen Berufsgruppen wie der IT-Systemanalyse und Administration, IT-Vertrieb, Informatik, Softwareentwicklung und Programmierung, Musik-, Gesang-, Dirigententätigkeiten sowie Redaktion und Journalismus (Abbildung 9). Unterhalb des Durchschnitts der KKW – allerdings immer noch oberhalb des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts – liegen u. a. die Berufsgruppen Schauspiel, Tanz, Bewegungskunst, Architektur und Modellbau, Kunsthandwerk und bildende Kunst, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit sowie Theater-, Film- und Fernsehproduktion. Bestimmte Berufsgruppen haben ein Medianeinkommen unterhalb des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts; dabei handelt es sich u. a. um Berufe im Bereich kreatives Handwerk, Mode und Bekleidung, Musikinstrumentenbau sowie Fototechnik und Fotografie.

Die Einkommensverteilung der SVB unterstreicht die Bedeutung der KKW als Wachstums- und Zukunftsbranche. Die Einkommen der Beschäftigten konnten von 2013 bis 2019 sowohl in Kreativen als auch Kulturellen Berufen im zweistelligen Bereich wachsen. Einzelne Berufsgruppen – u. a. aus dem Bereich Software und Programmierung – verdienen dabei deutlich mehr als andere. Diese Berufsgruppen zeichnet ein hohes Qualifizierungsniveau aus, welches sich wiederum positiv auf die Gehälter auswirkt.

Das Thema Nachbesetzung wird in einigen Kreativen Berufsfeldern drängender

Zunehmend zeichnet sich die Frage nach der Sicherung des Fachkräftebedarfs aufgrund des demografischen Wandels ab. In den nächsten beiden Jahrzehnten erreichen die geburtenstarken Jahrgänge der in den 1950er- und Anfang der 1960er-Jahren Geborenen das Rentenalter. In den nachfolgenden Jahrgängen wurden weniger Kinder geboren, so dass der Fachkräftemangel absehbar ist. Diese Entwicklung lässt sich anhand des Anteils der Beschäftigten mit 60 Jahren und älter ablesen (vgl. Kapitel 2.1), welcher in der KKW von 2013 bis 2019 stark anstieg und in Zukunft vermutlich weiter ansteigen wird.

Unterschiede in der Altersstruktur bestehen auch nach Berufen: Zu den Berufen mit auffällig geringem Anteil an Beschäftigten mit 60 Jahren oder älter zählten 2019 bspw. die Bereiche Produkt- und Industriedesign, Modedesign (2 %), Werbung und Öffentlichkeitsarbeit (2 %), Technische Mediengestaltung (3 %) sowie Softwareentwicklung und Programmierung (3 %). Dabei handelt es sich um neuere Berufsfelder, die vorrangig von jüngeren Menschen besetzt werden. Berufe mit einem auffällig hohen Anteil an Beschäftigten mit 60 Jahren oder älter waren im Jahr 2019 Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeiten (11 %), Buch-Kunst-Antiquitäten- und Musikfachhandel (10 %), Drucktechnik und -weiterverarbeitung sowie Buchbinderei (10 %), Dolmetscher*innen, Steno-Phonotypisten*innen und Kodierer*innen (9 %) sowie Pädagogische Berufe (8 %). In diesen – eher klassischen – Berufsgruppen werden in den kommenden Jahren vermehrt Beschäftigte aus dem Arbeitsleben ausscheiden und somit das Thema Nachbesetzung auf die Agenda setzen. Inwieweit drohende Fachkräfteengpässe durch Ausbildung und Nachwuchsförderung aufgefangen werden können, wird in Kapitel 3 behandelt.

Der Kreativsektor bringt durch innovative und unternehmerische Aktivitäten unschätzbare wirtschaftliches, soziales und kulturelles Kapital in die Gesellschaft ein. Einige langfristige Trends

werden durch die Corona-Pandemie zusätzlich verstärkt, dazu gehören bspw. die Trends zum mobilen Arbeiten oder auch New Work, die inzwischen auch außerhalb der KKW weit verbreitet sind. Diese beiden (früheren) Alleinstellungsmerkmale der KKW werden somit künftig auch in anderen Branchen zu finden sein. Junge Arbeitskräfte stellen darüber hinaus veränderte Anforderungen wie flachere Hierarchien sowie mehr Eigenverantwortung. Die Entwicklung der einzelnen Berufsgruppen in Kapitel 2.2 zeigt, dass einzelne Berufsgruppen an Bedeutung gewinnen, während die Beschäftigungszahlen in anderen zurückgehen. Langfristig können diese Entwicklungen zu einem Wandel in den Berufsgruppen führen und neue Berufsfelder entstehen lassen. Auf diese sowie weitere Entwicklungen gilt es, die KKW in den kommenden Jahren vorzubereiten, um so weiter als attraktive Anlaufstelle für Kreative Beschäftigte zu gelten.

i

Mit dem starken Beschäftigungswachstum zählt die KKW zu den deutschen **Wachstums- und Zukunftsbranchen**.

Die **Zahl an SVB sowie Selbstständigen hat sich erhöht**, während die Zahl der geringfügig Beschäftigten bzw. Mini-Selbstständigen gesunken ist. Der deutliche Anstieg der SVB führt zu Strukturverschiebungen in der Branche. Diese Entwicklungen gelten dabei nicht einheitlich für alle Teilmärkte. Während Software und Games sowie Darstellende Künste deutlich angestiegen sind, stagnierten andere wie der Buch-, Kunst- oder Werbemarkt.

In den letzten Jahren zeigte sich ein **Bedeutungsgewinn Kreativer Berufe**: Dafür stehen überdurchschnittlich stark steigende Beschäftigungszahlen sowohl in der KKW (+ 27 %) als auch in der Gesamtwirtschaft (+ 17 %). Höherqualifizierte Berufe wachsen dabei deutlich schneller und gewinnen an Bedeutung.

Gleichzeitig zur hohen Betroffenheit von Soloselbstständigen und Freiberufler*innen hat sich die **Anzahl an SVB** in Kreativen Berufen gesamtwirtschaftlich trotz der einschneidenden Auswirkungen der Corona-Pandemie **im Jahr 2020 um +1,0 %** erhöht.

Gemessen am **Medianbruttoeinkommen** ist das Einkommen in der KKW in Kulturellen Berufen mit 3.533 Euro im Jahr 2019 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (3.377 Euro) überdurchschnittlich hoch. In Kreativen Berufen finden sich in der KKW höhere Einkommen (4.722 Euro) – in der Gesamtwirtschaft sind diese mit 4.940 Euro noch höher. Die Einkommen der KKW haben sich darüber hinaus seit 2013 stark erhöht (+ 16,9 %).

Die Beschäftigten mit 60 Jahren und älter haben sich 2013 bis 2019 in der KKW deutlich erhöht – wenn auch auf einem geringeren Niveau im Vergleich zur Gesamtwirtschaft. Das bedeutet, dass auch in der KKW die **Nachbesetzung von Stellen** in Zukunft an Bedeutung gewinnen bzw. schwieriger werden wird. Es gilt jungen Arbeitskräften attraktive Perspektiven zu bieten sowie **neue Berufsfelder** zu fördern.

2.3 Die Arbeitslosigkeit im Kultur-/Kreativsektor

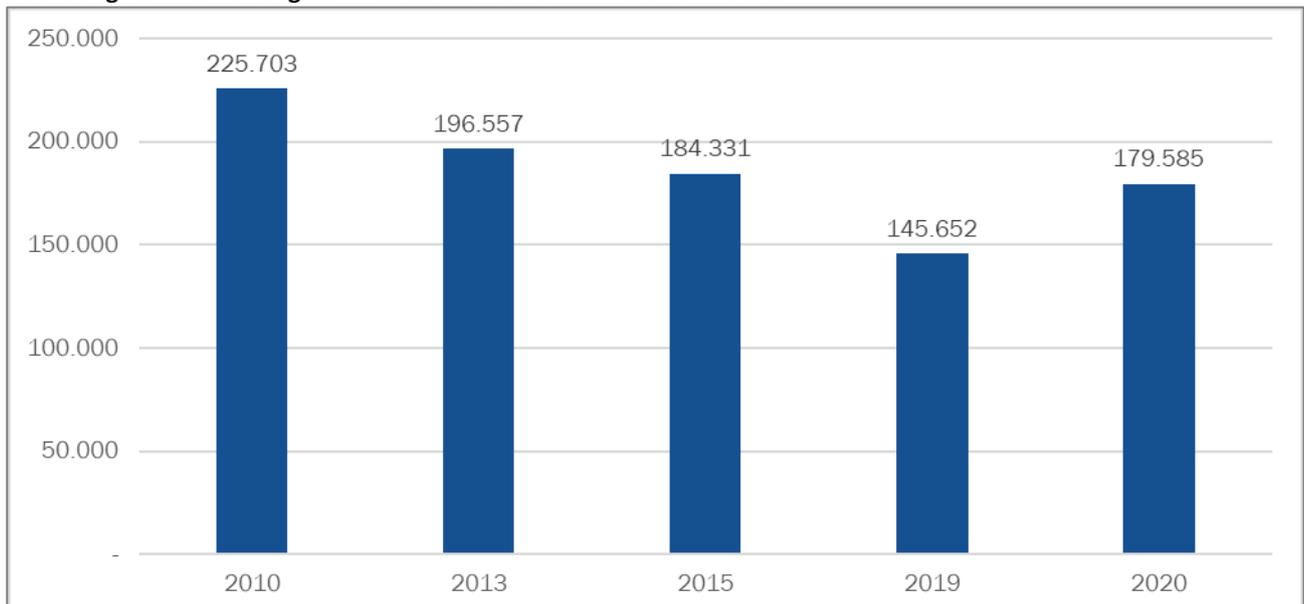
Zur Beurteilung der Arbeitslosigkeit in Kreativen Beschäftigungsfeldern werden ausgewählte Jahresdurchschnittswerte zum Bestand an Arbeitslosen in Kreativen Berufen betrachtet. Das Zahlenmaterial basiert auf Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Langjähriger Trend sinkender Arbeitslosenzahlen durch Corona-Pandemie unterbrochen

Gemessen an den absoluten Zahlen ist die Arbeitslosigkeit in den Kreativen Berufen bis 2019 kontinuierlich gesunken (vgl. Abbildung 10). Damit waren im Jahr 2019 145.652 abhängig Beschäftigte arbeitslos gemeldet, womit rund 80.000 Personen bzw. 20 Prozent weniger arbeitslos gemeldet waren als 2010. Der Rückgang der Arbeitslosenzahl in Kreativen Berufen folgt dabei grundsätzlich dem gesamtwirtschaftlichen Trend, wenn auch nicht ganz so dynamisch. Zum Vergleich: Die Arbeitslosigkeit gesamtwirtschaftlich und über alle Berufsgruppen hinweg, ist im selben Zeitraum um 30 Prozent zurückgegangen. Grund für die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt war die allgemein stabile Konjunktorentwicklung der vergangenen Vor-Pandemie-Jahre in Deutschland.

Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie ist eine Trendwende in der Arbeitslosenentwicklung zu erkennen. Von 2019 auf 2020 ist die Arbeitslosigkeit in Kreativen Berufen um rund 33.900 bzw. 23 Prozent innerhalb eines Jahres auf insgesamt rund 179.600 Arbeitslose gestiegen. Damit sind die Folgen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigung in Kreativen Berufen deutlich stärker zu spüren als in der Gesamtwirtschaft; diese ist im Vergleich um 19 Prozent gestiegen.

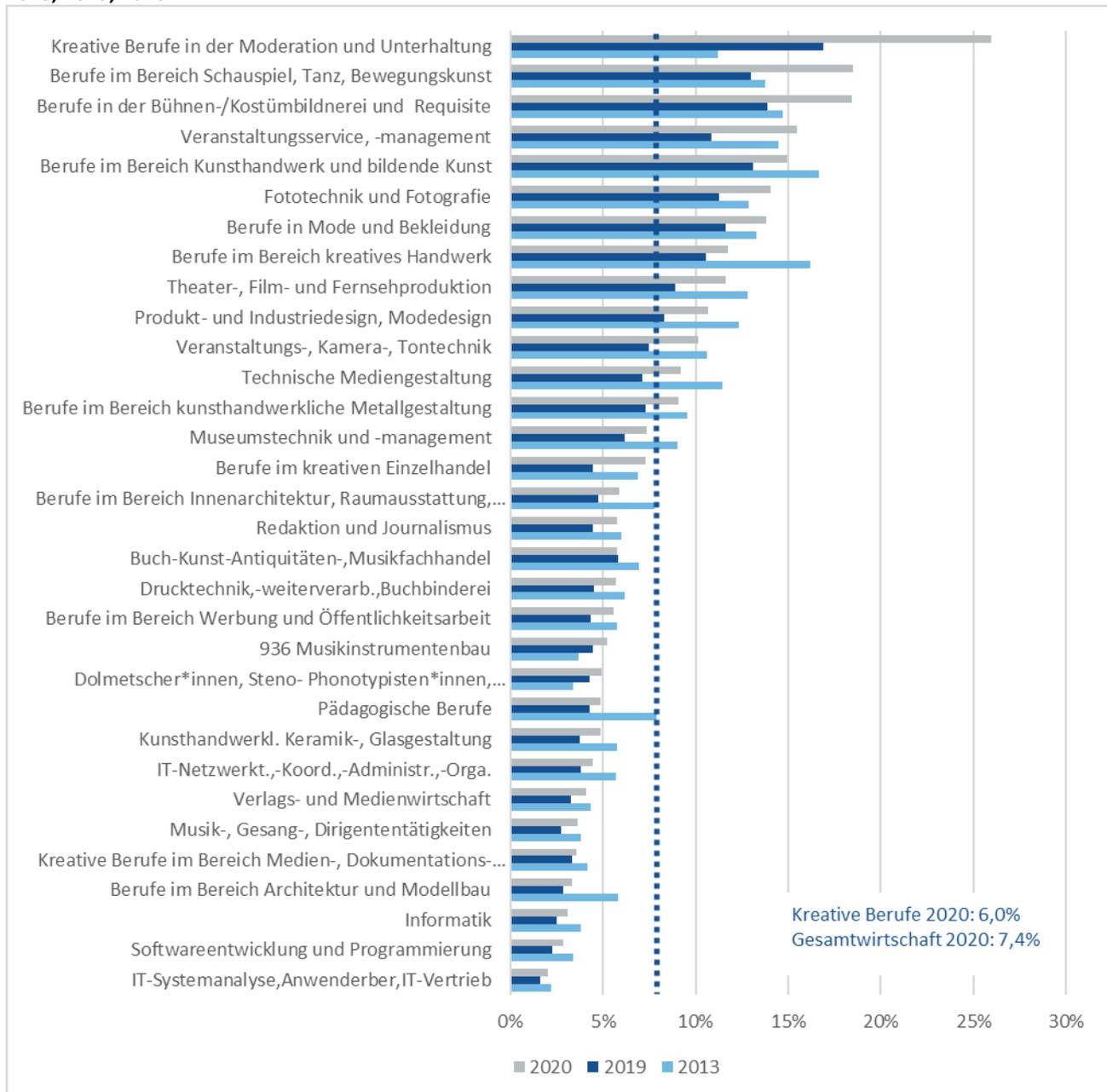
Abbildung 10: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Kreativen Berufen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Um Schwerpunkte in der Arbeitslosigkeit besser darstellen zu können, wird in Abbildung 11 die Arbeitslosigkeit in den jeweiligen Kreativen Berufen ausgewiesen. Dabei wird der Anteil der Arbeitslosen an den potenziell abhängigen Beschäftigten (SVB, GB und Arbeitslose) gemessen. Die Arbeitslosigkeit zeigt damit eine relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an.

**Abbildung 11: Arbeitslose bezogen auf potenziell abhängige Beschäftigte* nach Kreativen Berufen
2013, 2019, 2020**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Lesehilfe: Die Arbeitslosenquote Kreativer Berufe in der Moderation und Unterhaltung hat sich von 2013 von knapp über 10 Prozent auf über 25 Prozent im Jahr 2020 erhöht.

* die potenziell abhängig Beschäftigten setzen sich aus den SVB, GB und Arbeitslosen zusammen

Steigende Arbeitslosigkeit in veranstaltungsorientierten Berufsgruppen

Über alle Kreativen Berufe hinweg liegt die Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 bei 6 Prozent und damit unter dem Wert der Gesamtwirtschaft mit rund 7 Prozent. Daran gemessen ist die höchste Arbeitslosigkeit in veranstaltungsbezogenen Berufen zu erkennen. Mit 26 Prozent ist die Arbeitslosigkeit im Berufsfeld Moderation und Unterhaltung am höchsten ausgeprägt. Ebenfalls hohe Quoten erreichen die Berufsgruppen Schauspiel, Tanz, Bewegkunst (19 %), Bühnen- und Kostümbildner*innen sowie Requisite (18 %) sowie Veranstaltungsservice und -management (15 %). Die Folgen pandemiebedingter Veranstaltungsausfälle spiegeln sich ebenfalls in den Entwicklungskennzahlen wider; mit einem Anstieg von 4 bis 9 Prozentpunkten legt die Arbeitslosigkeit in keiner anderen Berufsgruppen so stark zu wie in diesen.

Arbeitslosigkeit in den Bereichen IT, Verlags- und Medienwirtschaft, Architektur am geringsten

Eine Arbeitslosigkeit von unter 5 Prozent ist vorrangig in IT-relevanten Berufsfeldern (2 % bis 4 %), der Verlags- und Medienwirtschaft (4 %) sowie der Architektur (4 %) zu verzeichnen. Vor allem die IT-Wirtschaft und der Architekturmarkt konnten während der Corona-Pandemie durch eine positive Auftragslage bzw. durch die anhaltende Baukonjunktur besser durch die Krise kommen und Arbeitsplatzstreichungen minimieren. Mit 4 Prozent liegt die Arbeitslosigkeit im Bereich Musik-, Gesang-, und Dirigententätigkeit auf einem ähnlich niedrigen Niveau. Dies ist umso erstaunlicher, da gerade das veranstaltungsbezogene Musikgeschäft durch die Corona-Pandemie stark betroffen war.

i

Die **Arbeitslosigkeit in den Kreativen Berufen**, gemessen als Anteil der Arbeitslosen bezogen auf potenziell abhängig Beschäftigte, liegt mit **6 Prozent** (Jahr 2020) unter dem Wert der Gesamtwirtschaft mit rund 7 Prozent. Im Jahr 2020 waren ca. 179.600 Personen im Bereich der Kreativen Berufe arbeitslos gemeldet.

Der langjährige **Trend sinkender Arbeitslosenzahlen** wurde durch die **Corona-Pandemie unterbrochen**. War die Arbeitslosigkeit bis 2019 in Kreativen Berufen kontinuierlich gesunken, stieg sie zwischen 2019 und 2020 erstmals wieder an.

Die **Folgen der Corona-Pandemie** auf die Beschäftigung sind in **Kreativen Berufen stärker zu spüren als in der Gesamtwirtschaft**. So stieg die Arbeitslosenzahl zwischen 2019 und 2020 bei Kreativen Berufen um 23 Prozent, in der Gesamtwirtschaft waren es demgegenüber 19 Prozent.

Die höchste **Arbeitslosigkeit** im Jahr 2020 sind in veranstaltungsbezogenen Berufen zu erkennen, wie bspw. im Bereich Moderation und Unterhaltung, Schauspiel, Tanz, Bewegkunst, Bühnen- und Kostümbildner*innen und Requisite, sowie im Bereich Veranstaltungsservice und -management. Die geringste Arbeitslosigkeit findet sich in den Bereichen IT, Verlags- und Medienwirtschaft sowie Architektur.

2.4 Zusammenspiel von Arbeitslosen- und Stellenstatistik für Kreative Berufe

Beurteilung von Fachkräfteengpässen und -überhängen

Zur Beurteilung des Arbeitskräfteangebots werden die **Arbeitslosenzahlen** (als Jahresdurchschnittswerte) der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Berufsgruppen der Kreativen Berufe herangezogen. Hieraus lassen sich wertvolle Informationen zu den potentiell sofort verfügbaren Arbeitskräften ablesen.

Demgegenüber wird zur Darstellung der Arbeitskräftenachfrage auf den Bestand an **gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen** (als Jahresdurchschnittswerte) innerhalb der Kreativen Berufe zurückgegriffen. Arbeitsstellen bezeichnen sozialversicherungspflichtige Stellen oberhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen, die den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen mit einem Auftrag zur Besetzung gemeldet werden.¹⁴ Die gemeldeten Arbeitsstellen stammen aus der Stellenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, wobei die Angaben auf freiwilliger Basis seitens der Arbeitgeber an die Arbeitsagenturen übermittelt werden. Die statistischen Informationen sind insofern nicht vollumfänglich. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist davon auszugehen, dass etwa 50 Prozent der zu besetzenden Stellen an die Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden¹⁵. Trotz der begrenzten inhaltlichen Aussagekraft lassen sich anhand der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen Entwicklungen innerhalb einzelner Kreativer Berufe aufzeigen und Erkenntnisse zur Arbeitskräftenachfrage gewinnen, die ansonsten so nicht darstellbar wären. Nachfolgend wird zur Vereinfachung des Leseflusses nur von gemeldeten Arbeitsstellen gesprochen.

Die Fachkräftesituation innerhalb der Kreativen Berufe lässt sich über das Verhältnis zwischen gemeldeten Arbeitsstellen und den Arbeitslosenzahlen beurteilen. Im Zeitverlauf von 2010 bis 2020 ist die Zahl der Arbeitslosen je 100 gemeldete Arbeitsstellen kontinuierlich zurückgegangen. Sowohl über alle Berufe als auch speziell bei den Kreativen Berufen ist innerhalb von 10 Jahren die Anzahl um mehr als die Hälfte gesunken (Abbildung 12). Diese Entwicklung macht ein **schrumpfendes Fachkräfteangebot** deutlich, wobei der Rückgang innerhalb der **Kreativen Berufe** (-60 %) höher ausfiel als über alle **Berufe insgesamt** (-55 %).

Der Rückgang würde noch deutlicher ausfallen, wenn man die Auswirkungen der Corona-Pandemie außer Acht lassen würde. Demnach hat sich die Zahl der Arbeitslosen je 100 gemeldete Arbeitsstellen um 72 Prozent bei den Kreativen Berufen und um 70 Prozent über alle Berufe hinweg reduziert. Zwischen 2019 und 2020 stiegen die Arbeitslosen je 100 gemeldete Stellen wieder um 47 Prozent bzw. 49 Prozent. Die Pandemie führte dazu, dass sich die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen reduzierte, wohingegen die Arbeitslosenzahlen anstiegen. Welche langfristigen

¹⁴ BA (2018): Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-gemeldete-Arbeitsstellen.pdf?__blob=publicationFile&v=10 (abgerufen am 02.12.2021).

¹⁵ IAB (2021): IAB-Stellenerhebung, Aktuelle Ergebnisse, Meldequote. <https://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot/aktuelle-ergebnisse.aspx> (abgerufen am 02.12.2021).

Auswirkungen die Pandemie auf den Arbeitsmarkt und die Fachkräfteentwicklung hat, lässt sich abschließend erst anhand der Daten für die kommenden Jahre beurteilen.

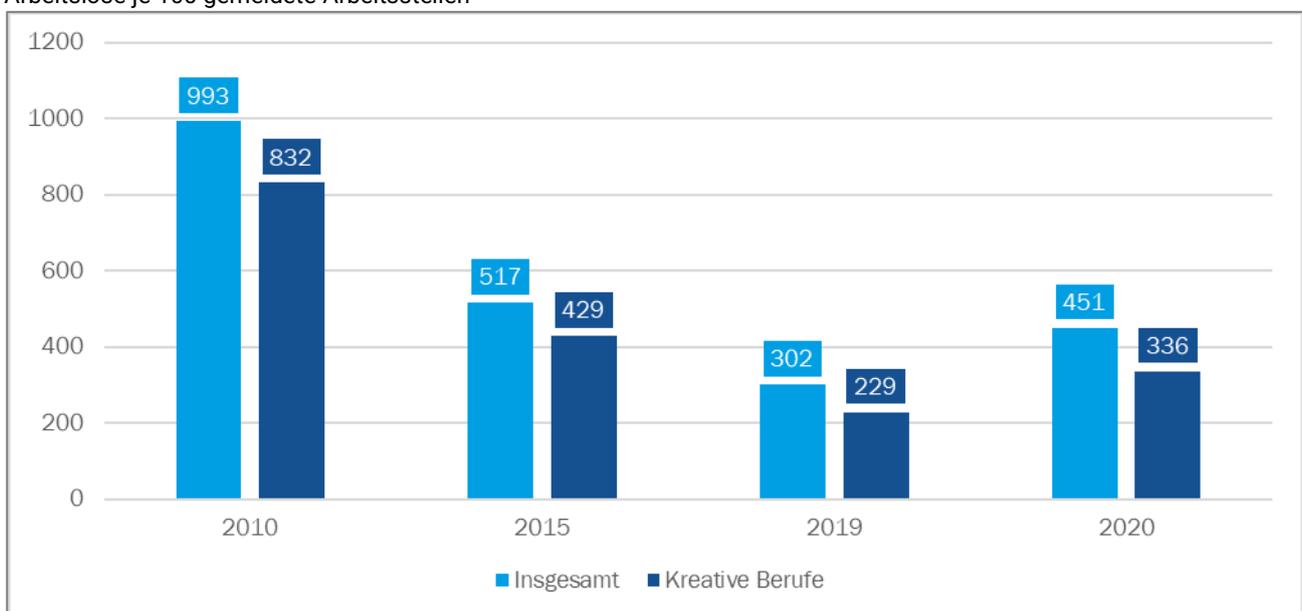
Mit 336 Arbeitslosen je 100 gemeldeten Arbeitsstellen in **Kreativen Berufen** besteht innerhalb dieser eine **größere Herausforderung zur Besetzung gemeldeter Stellen** als über alle Berufe hinweg (451 Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen).

Die getrennte Betrachtung von Arbeitslosenzahlen und Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen verdeutlicht das rückläufige Fachkräfteangebot. Zwischen 2010 und 2019 sind die gemeldeten Arbeitsstellen in allen Berufen sowie in den Kreativen Berufen um ca. 130 Prozent gestiegen (alle Berufe: +130 %; Kreative Berufe: +134 %). Dieser enorme Anstieg signalisiert die steigende Nachfrage nach Fachkräften. Demgegenüber hat sich die Zahl der Arbeitslosen um knapp ein Drittel reduziert (alle Berufe: -30 %; Kreative Berufe: -35 %).

Der Einfluss der Corona-Pandemie ist deutlich zu spüren und führte zu einem Rückgang der gemeldeten Arbeitsstellen (alle Berufe: -20 %; Kreative Berufe: -16 %), wohingegen die Zahl der Arbeitslosen anstieg (alle Berufe: +19 %; Kreative Berufe: +23 %). Im Jahr 2020 waren bundesweit rund **53.460 Stellen** (Jahresdurchschnitt) im Bereich der Kreativen Berufe unbesetzt. Dies entspricht einem Anteil von ca. 8 Prozent an allen gemeldeten Arbeitsstellen in Deutschland.

Abbildung 12: Entwicklung der verfügbaren Arbeitskräfte 2010-2020

Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Berücksichtigt man, dass etwa nur jede zweite Arbeitsstelle gegenüber den Arbeitsagenturen gemeldet wird, deuten sich **Engpässe** dort an, wo auf 100 gemeldete Arbeitsstellen weniger als 200

Arbeitslose entfallen¹⁶ (vgl. Tabelle A 4 im Anhang). Dies trifft auf sieben der 32 Kreativen Berufsgruppen zu, die nachstehend aufgeführt sind. In den jeweiligen Klammern ist das Verhältnis zwischen der Zahl der Arbeitslosen auf 100 gemeldeten Arbeitsstellen abgebildet, wobei sich die Angaben auf das Jahr 2019 beziehen, um Einflüsse der Corona-Pandemie zu vernachlässigen. Über alle Kreativen Berufe entfielen etwa 336 Arbeitslose auf 100 gemeldete Arbeitsstellen (alle Berufe: 451).

- Berufe im Bereich **Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel** (57)
- Berufe im Bereich der **Informatik** (75)
- Berufe im Bereich **Architektur und Modellbau** (96)
- Berufe im Bereich **Innenarchitektur, Raumausstattung, visuelles Marketing** (97)
- Berufe in der **Softwareentwicklung und Programmierung** (124)
- Berufe im Bereich **IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb** (145)
- Berufe im Bereich **IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation** (193)

Berufe im Bereich Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel sind im Vergleich zu den anderen sechs Berufsgruppen ein sehr kleines Berufsfeld mit bundesweit knapp 12.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und etwa 1.500 gemeldeten Arbeitsstellen, fast ausschließlich im Feld der Fachkräfte, d.h. Personen mit einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder einer vergleichbaren Qualifikation. Deutlich mehr gemeldete Arbeitsstellen bei mehr Stellenzuwächsen verzeichnen hingegen die übrigen Berufsgruppen. Allein im Zeitraum zwischen 2010 und 2019 stieg die Anzahl der gemeldeten Arbeitsstellen um mehr als 100 Prozent. Die höchsten Zuwächse (> 200 %) bei gleichzeitig hohem Niveau an gemeldeten Stellen (ca. 9.000 bis 10.000) verzeichneten hierbei Berufe im Bereich der Informatik und im Bereich Architektur und Modellbau.

Neben den aufgeführten Berufsgruppen deuten sich auch Engpässe im Bereich des kreativen Handwerks an (242). Zwar liegt die Zahl der Arbeitslosen oberhalb von 200 je 100 gemeldete Arbeitsstellen, jedoch ist aufgrund seiner absoluten Größe und seiner Entwicklung zu steigenden gemeldeten Arbeitsstellen bei gleichzeitigem Rückgang der Arbeitslosenzahlen von einer Verschärfung der Fachkräftesituation auszugehen.

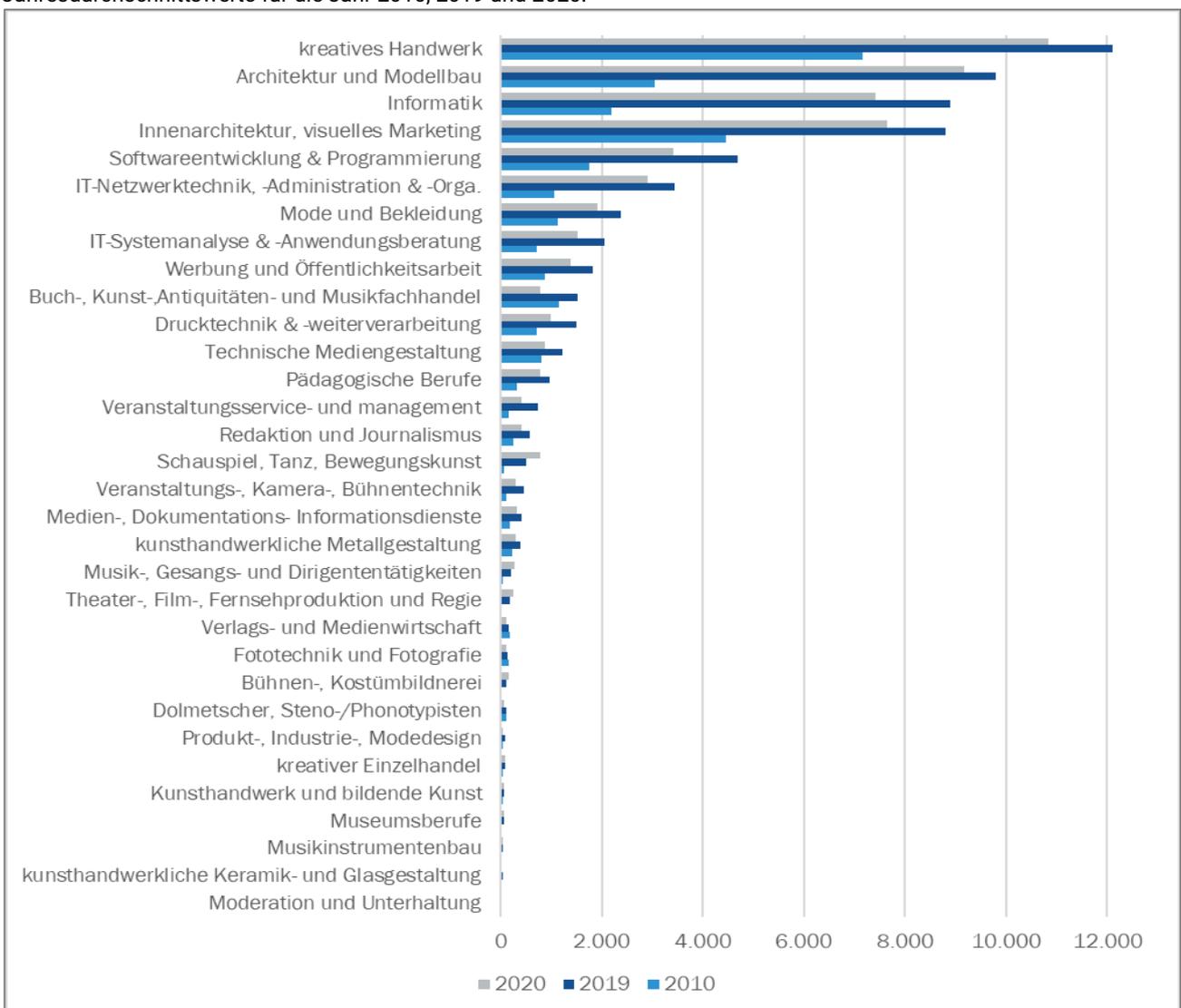
Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen

Wie bereits am Anfang des Kapitels 2.4 dargestellt, ist die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen zwischen 2010 und 2019 kontinuierlich angestiegen: Im Bereich der Kreativen Berufe um 134 Prozent, über alle Berufe hinweg um 130 Prozent. Anhand dieser Zahlen lässt sich eine steigende Nachfrage nach geeigneten Arbeitskräften ablesen. Die Corona-Pandemie führte erstmalig wieder zu einem Rückgang der gemeldeten Stellen, so dass es zwischen 2019 und 2020 wieder weniger Meldungen an die Arbeitsagenturen gab (alle Berufe: - 20 %; Kreative Berufe: - 16 %).

¹⁶ IW (2016): Fachkräfteengpässe in Unternehmen Berufe mit Aufstiegsfortbildung: Zwischen Fachkräfteengpässen und Digitalisierung. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/286344/Fachkraefteengpaesse_in_Unternehmen_Gutachten_2016.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

Die einzelnen Berufsgruppen der Kreativen Berufe sind unterschiedlich stark von dieser wachsenden Nachfrage betroffen. In Abbildung 13 sind die gemeldeten Arbeitsstellen der einzelnen Berufsgruppen der Kreativen Berufe für die Jahre 2010, 2019 und 2020 in Absolutwerten dargestellt. Die Abbildung vermittelt nicht nur einen Eindruck von den tatsächlichen Größenordnungen, sondern macht dynamisch wachsende Berufsgruppen kenntlich. Berufsgruppen, bei denen die Zahl der gemeldeten Stellen in einem besonderen Maße gestiegen ist, stammen aus den Bereichen Theater-, Film-, Fernsehproduktion und Regie; Bühnen-, Kostümbildneri und Requisite; Schauspiel, Tanz, Bewegungskunst; Veranstaltungsservice- und management; Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten sowie Informatik. Von der absoluten Anzahl an gemeldeten Stellen (> 8.000) stechen die Berufsgruppen kreatives Handwerk, Architektur und Modellbau sowie Informatik und Innenarchitektur hervor. Zur besseren Einordnung der gemeldeten Arbeitsstellen werden diese nachfolgend den jeweiligen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenübergestellt.

Abbildung 13: Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen
Jahresdurchschnittswerte für die Jahr 2010, 2019 und 2020.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Langanhaltende steigende Nachfrage nach Kreativen Berufe

In Deutschland steigt innerhalb aller Berufsgruppen sowie im Bereich der Kreativen Berufe die Nachfrage nach geeignetem Personal. Allein im Zeitraum von 2015 bis 2019 ist bei den Kreativen Berufen die Zahl der gemeldeten Stellen je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 28 % auf 2,3 angestiegen. Aufgrund der Corona-Pandemie hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt allerdings stark verändert, so dass der Bundesagentur für Arbeit erstmals wieder weniger Arbeitsstellen gemeldet wurden. 2020 entfielen auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1,9 gemeldete Stellen in Kreativen Berufen; über alle Berufe lag der Wert bei 1,8.

In einigen Berufsgruppen innerhalb der Kreativen Berufe zeigt sich für das Jahr 2019 eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an gemeldeten Stellen je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hierzu zählen Berufe aus dem Bereich Mode und Bekleidung (2,4), Architektur und Modellbau (3,1), Informatik (3,5), Kreatives Handwerk (4,9) und kunsthandwerkliche Metallgestaltung (3,6), Innenarchitektur (5,2), Schauspiel und Tanz (5,8) sowie der Fachhandel (12,8). Die Gründe hierfür sind sehr vielfältig und variieren zwischen den Berufen.

Im Bereich der deutschen **Mode- und Bekleidungsindustrie** wurden in den vergangenen Jahrzehnten Produktionsbereiche verstärkt ins Ausland verlagert. Das gewandelte Bewusstsein für nachhaltige Materialien und der steigende Qualitätsanspruch „Made in Germany“ führen jedoch zu einem Wandel im Bereich Mode und Bekleidung und einer nun neuerdings wieder wachsenden Nachfrage im Inland nach Fachkräften im Bereich der Produktion. Neben einer höheren Nachfrage nach Schneider*innen führt die stärkere Fokussierung auf eine inländische Produktion auch zu einer steigenden Nachfrage nach Designer*innen und Textilingenieuren*innen.¹⁷

Demgegenüber werden **Berufe im Bereich der Architektur und dem Modellbau** von einer allgemein guten Lage im Baugewerbe und den nationalen Zielsetzungen zur Minderung von Treibhausgasemissionen im Gebäudesektor beeinflusst. Bereits aktuell besteht mit knapp 10.000 (2019) gemeldeten Arbeitsstellen ein hoher Bedarf an Fachkräften im Bereich Architektur und Modellbau. Für die kommenden Jahre ist aufgrund der geplanten Investitionen in die energetische Gebäudesanierung und der Umsetzung von Energieeffizienzzielen von einem starken Anstieg in der Arbeitskräftenachfrage in dieser Berufsgruppe auszugehen, der die aktuellen Engpässe weiter verschärfen wird.¹⁸

Die voranschreitende digitale Transformation in allen Branchen und die Auseinandersetzung mit neuen Technologien wie Cloud Computing, Blockchain, Künstliche Intelligenz, Data Mining etc. befördern die Nachfrage nach Fachkräften aus verschiedensten **Berufsgruppen der IT**.¹⁹ Aktuell sind

¹⁷ Oxford Economics (2021): Status deutscher Mode 2021. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/Studien/status-deutscher-mode-2021.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 02.12.2021).

¹⁸ Prognos AG (2021): Handlungsbedarfe für die Fachkräftesicherung. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/roadmap-2045-2021-04-21_3_AG_Fachkraefte_Chartbook.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (abgerufen am 02.12.2021); Prognos AG im Auftrag von BEE e.V. (2020): Fachkräftesicherung im Gebäudesektor. https://www.bee-ev.de/fileadmin/Publikationen/Positionspapiere_Stellungnahmen/BEE/2021-01-18_Prognos_Kurzstudie_final_Corona_FK_Gebaeude.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

¹⁹ KOFA (2020): Die Fachkräftesituation in IT-Berufen und Potentiale der Zuwanderung. https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/IT-Fachkraefte_2020_04.pdf (abgerufen am 02.12.2021); BA

innerhalb der Kreativen Berufe bereits rund 20.000 Arbeitsstellen in IT-Bereichen gemeldet, die zur Besetzung freigegeben sind. Dies unterstreicht den hohen Wettbewerbsdruck, geeignetes Personal aus diesen Berufsgruppen zu finden. Neben der wachsenden Nachfrage nach IT-Personal in allen Wirtschaftsbranchen trägt die anhaltende digitale Transformation der Arbeitswelt auch dazu bei, dass in nahezu allen Berufen digitale Kompetenzen verstärkt nachgefragt werden.

Steigende Vakanzenzeiten deuten rückläufiges Fachkräfteangebot an

Um zu beurteilen wie lange Stellen unbesetzt bleiben, stellt die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzenzeit eine zentrale Messgröße dar. Sie gibt Auskunft über die Dauer zwischen dem möglichen Besetzungstermin und der Abmeldung der zu besetzenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstelle bei der Bundesagentur für Arbeit.²⁰ Die Vakanzenzeiten können jedoch nur bedingt vollumfängliche Informationen liefern, da gemeldete Arbeitsstellen auch bei einer Nicht-Besetzung abgemeldet werden. Dies ist der Fall, wenn sich nach längerer Suche keine passenden Bewerber*innen gefunden haben und die Stellenbesetzung seitens des Unternehmens nicht weiter verfolgt wird.

Zwischen 2010 und 2019 ist die durchschnittlich abgeschlossene Vakanzenzeit über alle Berufe von 55 auf 126 Tage gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 71 Tage (Abbildung 14). In der Kultur- und Kreativwirtschaft hat sich die durchschnittliche Vakanzenzeit vergleichbar entwickelt. Hier stieg die Zahl von 58 auf 132 Tage (+74 Tage). Bis zum Jahr 2020 erhöhte sich die durchschnittliche Vakanzenzeit weiterhin auf 134 für alle Berufe bzw. auf 146 Tage in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Die steigenden Vakanzenzeiten zeigen, dass die Besetzung gemeldeter Arbeitsstellen immer länger dauert und deutet ein rückläufiges Angebot an Fachkräften an. Die Corona-Pandemie führte zwar zu einer rückläufigen Zahl an gemeldeten Stellen, die durchschnittlich abgeschlossene Vakanzenzeit hat sich jedoch weiter erhöht, so dass Unternehmen während der Pandemie noch mehr Zeit zur Besetzung der gemeldeten Stellen einplanen mussten. Dies spiegelt die **unsichere Arbeitsmarktlage wider, die zu einer geringeren Bereitschaft führte, den Arbeitsplatz zu wechseln. Durch die geringere Fluktuation sind voraussichtlich auch weiterhin weniger Stellen nachzubesetzen.**

Es zeigt auch, dass die Vakanzenzeit zwischen 2010 und 2020 in der Kultur- und Kreativwirtschaft leicht überproportional gewachsen ist. Sie hat sich um den Faktor 2,5 verlängert, über alle Berufe hinweg liegt der Faktor bei 2,4. Diese Entwicklung unterstreicht die zunehmende Schwierigkeit von Unternehmen, gemeldete Arbeitsstellen zu besetzen, wobei sich die Situation zwischen den verschiedenen Berufen recht unterschiedlich darstellt.

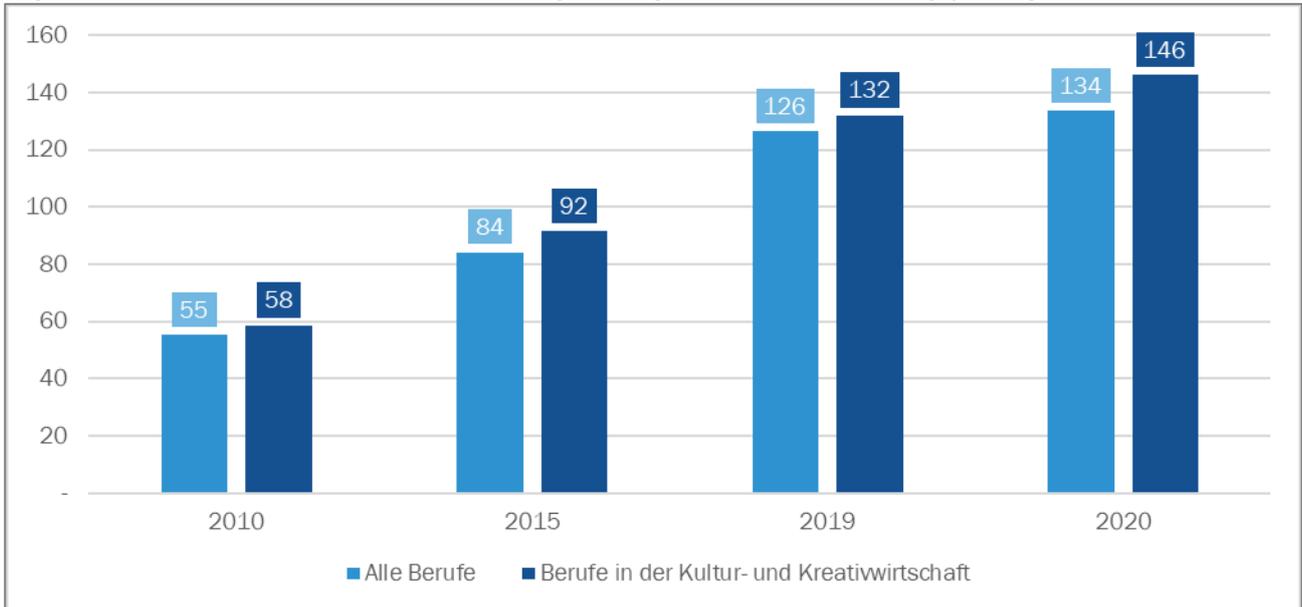
(2019). IT-Fachleute. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Broschuere-Informatik.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 02.12.2021).

²⁰ KOFA (2012). Fachkräfte sichern: Engpassanalyse.

https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Engpassanalyse_2012_II.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

Abbildung 14: Durchschnittliche Vakanzzeiten von Berufen der Gesamtwirtschaft und der KKW

Abgeschlossene durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen bezogen auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Die Vakanzzeiten sind in den einzelnen Berufsgruppen der Kreativen Berufe unterschiedlich ausgeprägt. Höhere Vakanzzeiten deuten sich in etwa einem Drittel aller Kreativen Berufe an. Nachstehend sind diese Kreativen Berufe aufgeführt, bei denen sich im Jahr 2020 aufgrund der längeren Vakanzzeiten erste Fachkräfteengpässe vermuten lassen. In Klammern stehend sind die jeweiligen durchschnittlichen Vakanzzeiten in Tagen notiert.

- Musikinstrumentenbau (193 Tage),
- Softwareentwicklung und Programmierung (183),
- IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb (174)
- Innenarchitektur, Raumausstattung, visuelles Marketing (165 Tage)
- kunsthandwerkliche Metallgestaltung (161 Tage)
- kreatives Handwerk (161 Tage)
- Mode und Bekleidung (139 Tage)
- Produkt-, Industrie-, Modedesign (138 Tage)
- Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbindereien (137 Tage)
- IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation (131 Tage)
- Architektur und Modellbau (125 Tage)

Demgegenüber sind die Vakanzzeiten bei Berufen in der Theater-, Film-, Fernsehproduktion und Regie, in der Bühnen- und Kostümbildnerrei sowie Requisite, bei Museumsberufe sowie bei Kreativen Berufen im Bereich Medien-, Dokumentations- Informationsdienste besonders gering und liegen deutlich unterhalb der durchschnittlichen Vakanzzeit, so dass Arbeitsstellen zügig besetzt werden können.

Gegenüber dem Jahr 2010 blieben insbesondere die hohen Engpässe in der Besetzung im Musikinstrumentenbau sowie im Bereich Softwareentwicklung und Programmierung bestehen. Die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit stieg von 99 auf 193 Tage (Musikinstrumentenbau) bzw. von 84 auf 183 Tage (Softwareentwicklung und Programmierung). Kritisch war im Jahr 2010 neben den zuvor genannten Berufen zudem die Stellenbesetzung in den Berufen Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten (52 %) sowie im Bereich Verlags- und Medienwirtschaft (38 %). In diesen beiden Berufsfeldern haben sich die Vakanzzeiten deutlich verbessert und liegen nunmehr unterhalb des durchschnittlichen Niveaus aller Berufe.

Die langen Vakanzzeiten bei IT-Berufen sind in der wachsenden Nachfrage nach Berufen und Kompetenzen im Kontext der digitalen Transformation begründet. Die langen Suchzeiten bis zur Besetzung der gemeldeten IT-Stellen resultieren aber auch aus dem steigenden Anforderungsniveau, so dass vermehrt Expert*innen²¹ gesucht werden. Demgegenüber erklären sich die langen Vakanzzeiten im Musikinstrumentenbau über das sehr spezialisierte Berufsfeld. Die hohe Spezialisierung dieses Berufs, d. h. das hohe Fach- und Erfahrungswissen in der Herstellung bestimmter Musikinstrumente, sowie die räumliche Verankerung traditioneller Musikinstrumentenbauer erschwert die Gewinnung von Mitarbeiter*innen.

Wachsender Wettbewerb zwischen KKW und anderen Branchen

Interessant ist zudem der Blick auf die Vakanzzeiten von Kreativen Berufen, differenziert nach Gesamtwirtschaft und KKW (Abbildung 13). Betrachtet man die Vakanzzeiten in Tagen unter diesem Aspekt wird die ohnehin angespannte Wettbewerbssituation um passendes Personal zwischen den Branchen deutlich. Mit Blick auf Personal aus den IT-Berufen²² und aus der Architektur und Modellbau konkurriert die KKW mit anderen Wirtschaftsbranchen und muss längere Vakanzzeiten als in der Gesamtwirtschaft einplanen. In Berufen der Architektur und dem Modellbau sind es etwa 40 Tage mehr und bei IT-Berufen zwischen 30 und 50 Tagen mehr, wobei speziell bei der Suche nach Beschäftigten der Informatik bis zu 100 Tage mehr einkalkuliert werden müssen.

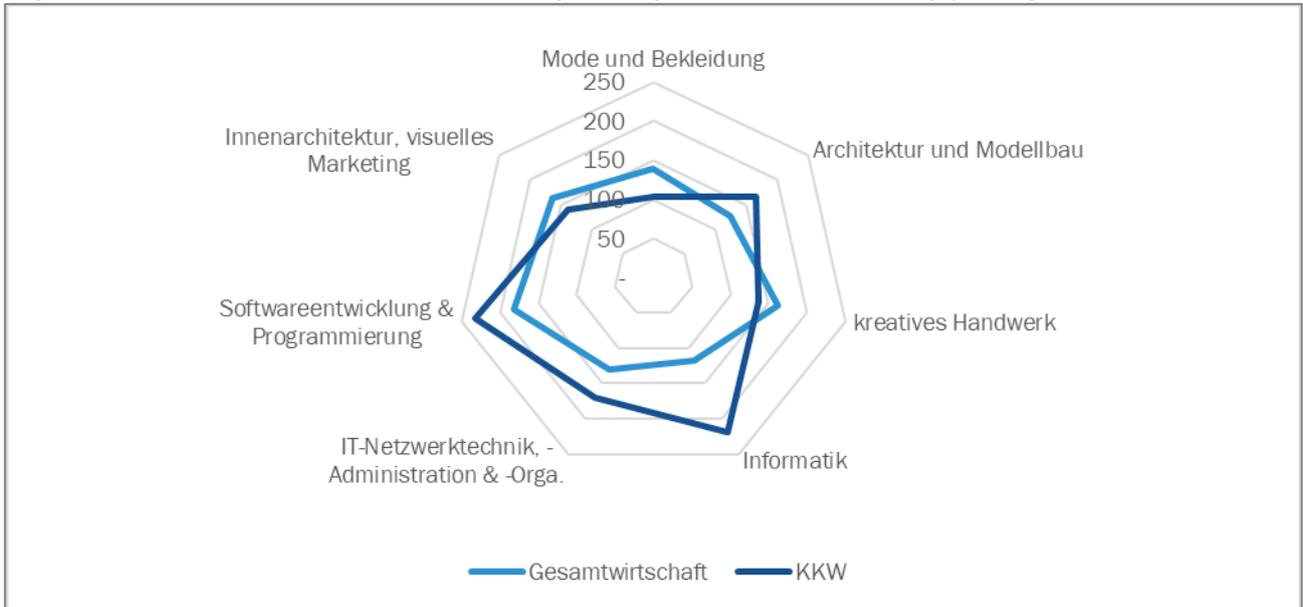
Demgegenüber gibt es Berufsgruppen, deren gemeldete Arbeitsstellen in der KKW zügiger besetzt werden können als in der Gesamtwirtschaft. Hierzu gehören Berufe aus den Bereichen Mode und Bekleidung; Innenarchitektur, Raumausstattung und visuelles Marketing sowie Berufe des kreativen Handwerks. In diesen drei Berufsgruppen findet die KKW rund einen Monat bzw. ca. 25 bis 30 Tage zeitiger passendes Personal.

²¹ Experten*innen haben eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung absolviert oder verfügen über eine vergleichbare Qualifikation, bspw. einen Bachelor-Abschluss mit mehrjähriger Berufserfahrung. (Fachkräfteengpassanalyse der BA)

²² IT-Netzwerktechnik/IT-Koordination/IT-Administration und IT-Organisation; Softwareentwicklung und Programmierung; Informatik

Abbildung 15: Vakanzzeiten ausgewählter Berufsgruppen in der KKW und der Gesamtwirtschaft 2020

Abgeschlossene durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen bezogen auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Lesehilfe: Im Bereich Mode und Bekleidung beträgt die Vakanzzeit in der Gesamtwirtschaft knapp 150 Tage, während sie in der KKW bei 100 Tagen liegt.

i

Bundesweit melden die Kreativen Berufe rund **53.460 Arbeitsstellen**, die **zur Besetzung** zur Verfügung stehen. Damit sind etwa **2 Prozent** aller sozialversicherungspflichtigen Stellen **unbesetzt**.

Die **Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte sinkt**. Zwischen 2010 und 2019 ist die Zahl der Arbeitslosen je 100 gemeldete Stellen in den Kreativen Berufen um 72 Prozent und über alle Berufe hinweg um 70 Prozent zurückgegangen. Danach stieg das Verhältnis zwischen 2019/2020 um 47 Prozent bzw. 49 Prozent an. Mit 336 Arbeitslosen je 100 gemeldete Arbeitsstellen im Jahr 2020 in **Kreativen Berufen** besteht innerhalb dieser eine größere Herausforderung zur Besetzung gemeldeter Stellen als über alle Berufe hinweg (451 Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen).

Engpässe in der Besetzung gemeldeter Stellen bestehen insbesondere in Berufen im Bereich der Informatik, der Architektur und Modellbau, im Bereich Innenarchitektur, Raumausstattung, visuelles Marketing sowie im Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel. Darüber hinaus deuten sich auch im kreativen Handwerk Besetzungsprobleme an.

Zwischen 2010 und 2020 ist die durchschnittliche abgeschlossene **Vakanzzeit** in der KKW leicht überproportional gewachsen. Sie hat sich um den Faktor 2,5 verlängert, über alle Berufe hinweg liegt der Faktor bei 2,4. Diese Entwicklung unterstreicht die zunehmende Schwierigkeit von Unternehmen gemeldete Arbeitsstellen zu besetzen und deutet ein rückläufiges Fachkräfteangebot an. 2020 lag die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit in der KKW bei 146 Tagen, insgesamt bei 134 Tagen.

Mit Blick auf Personal aus den IT-Berufen und aus der Architektur und Modellbau **konkurriert die KKW** mit anderen Wirtschaftsbranchen und muss längere Vakanzzeiten als in der Gesamtwirtschaft einplanen.

Die **Corona-Pandemie** führte dazu, dass sich die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen reduzierte, wohingegen die Arbeitslosenzahlen anstiegen. In Bezug auf die Länge der Besetzung der gemeldeten Stellen hatte die Pandemie einen verlängernden Einfluss, sodass Unternehmen während der Pandemie noch mehr Zeit zur Besetzung der gemeldeten Stellen einplanen mussten. Dies spiegelt die unsichere Arbeitsmarktlage wider, die zu einer geringeren Bereitschaft führte, den Arbeitsplatz zu wechseln.

2.5 Soloselbstständigkeit in der KKW

Soloselbstständigkeit spielt im Branchengefüge der KKW eine zentrale Rolle. Soloselbstständige und Freiberufler*innen sind mit der Schaffung, Produktion, Verteilung und/oder medialen Verbreitung von kulturellen oder kreativen Gütern und Dienstleistungen betraut²³ und liefern damit die Grundlage für den nachgelagerten Wertschöpfungsprozess in der Branche. Sie sind aber auch aktiv als Zulieferer entlang der gesamten Wertschöpfungskette der KKW beteiligt. Entsprechend lässt sich die zentrale Bedeutung von Soloselbstständigen u. a. auch an den Beschäftigungsdaten ablesen: Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist der Besitz an Soloselbstständigen in der KKW anteilig doppelt so hoch (vgl. Kapitel 2.1).

Neben dem rein wirtschaftlichen Stellenwert der Soloselbstständigkeit, liegen aber auch ideelle Gründe dafür vor, dass viele Kreative und Kulturschaffende den Weg in die Selbstständigkeit suchen. Mit der wachsenden Vielfalt an Lebensentwürfen steigt auch der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung, wobei Jobs zunehmend individuellen Lebensentwürfen unterordnen bzw. berufliche und andere persönliche Interessen kombiniert werden. Diese Entwicklung war bereits sehr früh in der KKW zu beobachten. Damit einhergehend stehen viele Soloselbstständigen und Freiberufler*innen finanziell auf mehreren Standbeinen. Neben der Selbstständigkeit lässt sich damit auch ein gewisser Grad an Mehrfachbeschäftigung von Kreativschaffenden feststellen.

Anhand der Daten des SOEP des DIW lassen sich Selbstständige hinsichtlich ihrer Tätigkeiten in Kreativen Berufen betrachten. Im Folgenden werden Zahlen zu Selbstständigen ohne Mitarbeiter*innen für die Jahre 2013 und 2019 ausgewertet. Darüber hinaus werden auch weitere Nebentätigkeiten neben der Selbstständigkeit beleuchtet.

Hoher Besitz an Soloselbstständigen in den künstlerischen und gestalterischen Berufen sowie in (Innen-)Architektur und visuelles Marketing

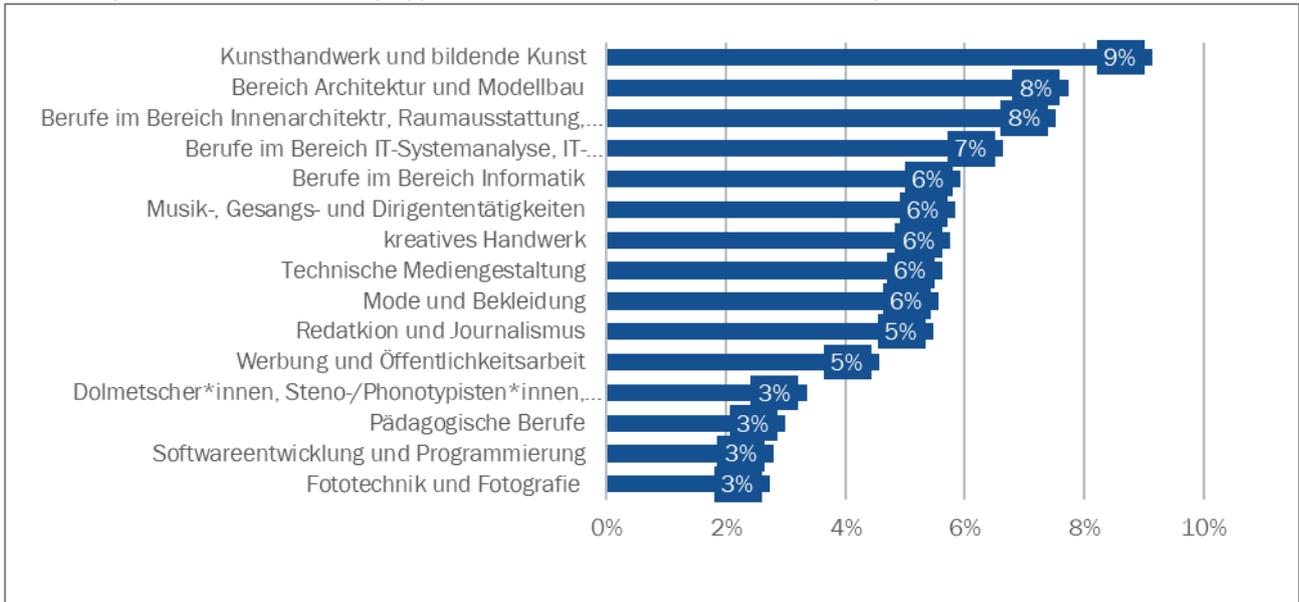
Deutschlandweit gingen im Jahr 2019 mehr als 1,5 Mio. Personen einer Soloselbstständigkeit in einem Kreativen Beruf nach. Der Besitz an Soloselbstständigen konzentriert sich z. T. deutlich auf ausgewählte Berufsgruppen (Abbildung 16). Auffällig ist der hohe Anteil in gestalterischen und künstlerischen Tätigkeiten, wie dem Kunsthandwerk und den bildenden Künsten mit einem Anteil von 9 Prozent. Ein ähnlich hoher Anteil an Soloselbstständigen ist in den Bereichen Architektur und Modellbau sowie Innenarchitektur, Raumausstattung mit jeweils 8 Prozent zu beobachten. Zum Vergleich: Der Anteil an Selbstständigen ohne Mitarbeiter*innen an allen Erwerbstätigen liegt bei 4,6 Prozent.²⁴

²³ BMWI (2021): Kultur- und Kreativwirtschaft. <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Branchenfokus/Wirtschaft/branchenfokus-kultur-und-kreativwirtschaft.html> (abgerufen am 03.12.2021).

²⁴ Statistisches Bundesamt (2021): Solo-Selbständige. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/solo-selbstaendige.html> (abgerufen am 02.12.2021).

Abbildung 16: Besatz an Soloselbstständigen ohne Mitarbeiter*innen nach Kreativen Berufen

2019, Ausgewiesen werden Berufsgruppen mit einem Besatz an Soloselbstständigen von mindestens 3 Prozent



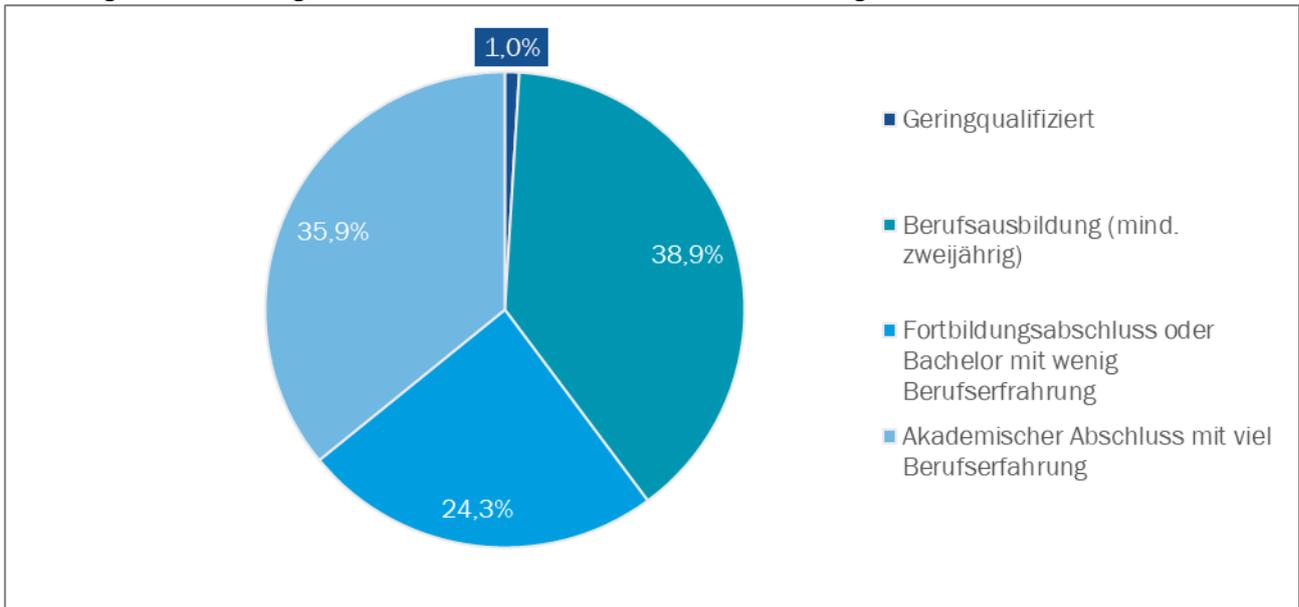
Quelle: SOEP (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Ausgeglichenes Muster der Anforderungsniveaus in Kreativen Berufen

Soloselbstständige decken ein breites Anforderungsspektrum ab, was fast deckungsgleich zur Nachfrageseite am Arbeitsmarkt steht (vgl. Kapitel 4). Abbildung 17 zeigt die ausgeglichenen Aufteilungen der Ausbildungsniveaus, wonach fast zwei Drittel aller Soloselbstständigen auf der mittleren bis höheren Ausbildungsebene angesiedelt sind. Gerade auf dieser Ebene liegt der höchste Nachfragebedarf auf Seiten der Unternehmen vor.²⁵ Unter dem Aspekt der Fachkräfteversorgung in der KKW unterstreicht dies einmal mehr die zentrale Bedeutung der Soloselbstständigkeit auf den unterschiedlichen Ebenen der Wertschöpfungsprozesse.

²⁵ An dieser Stelle sei auf Einschränkungen im Zahlenmaterial hingewiesen, denn die Daten zu den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen der Bundesagentur für Arbeit spiegeln den Fachkräftebedarf der Unternehmen nach Festangestellten wider. Sie liefern allerdings eine grobe Annäherung über Fachkräftebedarfe in der KKW.

Abbildung 17: Anforderungsniveau in Kreativen Berufen bei Soloselbstständigen 2019



Quelle: SEOP (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Rückläufige Entwicklung der Soloselbstständigen

Dem gesamtwirtschaftlichen Trend folgend ist seit 2013 die Zahl der Soloselbstständigen in Kreativen Berufen um rund 10 Prozent zurückgegangen. Damit ist im Bereich der Soloselbstständigen ohne Mitarbeiter*innen ein gegenläufiger Trend zur allgemeinen Beschäftigungsentwicklung in der Branche zu erkennen.

Gemessen an den Nebentätigkeiten liegt die Mehrfachbeschäftigung bei Soloselbstständigen in Kreativen Berufen bei 230.860 Personen bzw. 15 Prozent. Etwa 32.100 aller Soloselbstständigen sind in einer zweiten Nebentätigkeit beschäftigt. Im Vergleich dazu liegt der Anteil an Soloselbstständigen aller Berufe mit einer Nebentätigkeit bei 9 Prozent und mit zwei Nebentätigkeiten bei 2 Prozent.

Schwerpunkte der Nebentätigkeiten in Kreativen Berufen lassen sich dabei in ausgewählten Bereichen erkennen. Zu der Gruppe der Soloselbstständigen mit einer Nebentätigkeit zählen insbesondere Berufe im Bereich Werbung und Öffentlichkeitsarbeit (12 %), Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten (9 %), Kunsthandwerk und bildende Kunst (9 %), Fotografie (8 %) sowie Dolmetscher*innen (8 %). Soloselbstständige mit zwei Nebentätigkeiten kommen aus Kunsthandwerk und bildende Kunst (29 %), Innenarchitektur (16 %), Fotografie (15 %) und technische Mediengestaltung (11 %). Seit 2013 lässt sich über alle Kreativen Berufe eine Zunahme der Beschäftigung in Nebentätigkeiten ablesen mit 194 Prozent in den ersten Nebentätigkeiten und 114 Prozent in der zweiten Nebentätigkeit.

Ein Fazit zu diesen Entwicklungen lässt sich wegen gegenläufiger Begründungsstränge nur mit aller Vorsicht ziehen. Einerseits hat der wirtschaftliche Erfolg bis 2019 dazu geführt, dass auch Solo-Selbstständige Einstellungen vorgenommen haben und somit aus dieser Gruppe erfolgreich

herausgewachsen sind. Weitere sind auf Basis zahlreicher Gespräche auch in das Segment der SVB übergewechselt. Damit geht die Zahl der Solo-Selbstständigen kontinuierlich zurück. In der verbleibenden Gruppe häufen sich dann zunehmend diejenigen, deren Einkommensmöglichkeiten begrenzt, gefährdet oder unter starken Wettbewerbsdruck stehen. Unter ihnen nimmt die Notwendigkeit von einer oder gar zwei Nebentätigkeiten immer stärker zu.

Rückläufige Soloselbstständigenzahlen und Abwanderung in abhängige Beschäftigung durch die Corona-Pandemie nochmals verstärkt

Die Corona-Pandemie ist eine enorme Herausforderung für Soloselbstständige²⁶ und insbesondere in der KKW stark zu spüren²⁷. In Bereichen der veranstaltungsbezogenen und produzierenden Teilbranchen ist der Betrieb nahezu zum Stillstand gekommen. Gerade diese Bereiche sind von einem hohen Besatz an Soloselbstständigen und Freiberufler*innen dominiert und verzeichnen die größten Einschränkungen. Die Folgen für den Arbeitsmarkt der KKW sind erheblich: Durch den (z. T. kompletten) Einkommenswegfall orientieren sich Soloselbstständige vermehrt in Richtung Festanstellungen und „sicherere“ Branchen der klassischen Wirtschaft. Dies lassen sich anhand der überdurchschnittlichen Fluktuationsrate von Soloselbstständigen erkennen. Das DIW Berlin ermittelt für das Jahr 2020 eine Fluktuationsrate für alle Berufsfelder von 20 Prozent und damit 10 Prozent über den Normalstand. Durch Corona sind damit doppelt so viele Soloselbstständige in eine abhängige Beschäftigung abgewandert oder in die Grundsicherung gefallen.²⁸ Damit einher könnte ein hoher Kompetenzverlust für die KKW entstehen, weil gerade Soloselbstständige vom Qualifikations- und Anforderungshintergrund sowie ihren spezifischen Kompetenzprofilen für die integrierten Wertschöpfungsprozesse häufig eine zentrale Rolle darstellen.

Die Entwicklungen sind auch im Hinblick auf das weitere Gründungsgeschehen problematisch. Demnach werden Gründungen aufgrund von Unsicherheiten und unklaren Marktperspektiven in ausgewählten Bereichen verschoben oder gänzlich gestoppt. Für die KKW hat dieser Trend kurz- bis mittelfristig weitreichende Folgen auf das Angebot sowie die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Branche. Weiterhin ist zu vermuten, dass die in den vergangenen Jahren zu beobachtende steigende Quote an Soloselbstständigen mit Nebentätigkeiten durch die Corona-Pandemie zugenommen haben könnte. Zum Zeitpunkt der Berichterlegung lagen hierzu keine Daten vor.

²⁶ DIW (2020): Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791679.de/diw_aktuell_47.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

²⁷ Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes (2021): Betroffenheit der Kultur- und Kreativwirtschaft von der Corona-Pandemie. https://kreativ-bund.de/wp-content/uploads/2021/03/Themendossier_Betroffenheit_KKW2021.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

²⁸ Arbeitswelt Portal (2021): Folge der Pandemie: „Viele Selbständige wandern in Festanstellungen ab“. <https://www.arbeitswelt-portal.de/themen/erwerbsformen/artikel/folge-der-pandemie-viele-selbststaendige-wandern-in-festanstellungen-ab> (abgerufen am 02.12.2021).

i

Deutschlandweit gingen im Jahr 2019 **mehr als 1,5 Mio.** Personen einer Soloselbstständigkeit in einem Kreativen Beruf nach. Ein hoher Besatz an Soloselbstständigen ist in den **künstlerischen und gestalterischen Berufen** sowie in **(Innen-)Architektur** zu verzeichnen.

Fast **zwei Drittel** aller Soloselbstständigen weisen einen **mittleren bis hohen** Ausbildungshintergrund auf. Gerade auf diesen Ebenen liegen die höchsten Nachfragebedarfe auf Seiten der Unternehmen vor.

Seit 2013 ist die Zahl der Soloselbstständigen in Kreativen Berufen um **rund 10 Prozent** zurückgegangen.

Mit 15 Prozent ist die **Mehrfachbeschäftigung** unter Soloselbstständigen **niedrig ausgeprägt**. Allerdings ist der Anteil von Soloselbstständigen mit Nebentätigkeiten seit 2013 gestiegen.

Die rückläufige Entwicklung der Soloselbstständigen wurde durch **pandemiebedingte Abwanderungen** in abhängige Beschäftigung sowie durch einen Zulauf in die Grundsicherung verstärkt, mit potenziell weitreichenden Konsequenzen für Fachkräftesituation, Wertschöpfung und Gründungsgeschehen in der KKW.

3 Fachkräftepotenziale und Qualifikationsanforderungen in Kreativen Berufen

Die Arbeitsmarktnachfrage nach Kreativen Berufen steigt in der KKW und in der Gesamtwirtschaft. Gleichzeitig ist eine Konzentration der Nachfrage auf ausgewählte Berufsgruppen und Anforderungsniveaus zu beobachten. Um das Fachkräftepotenzial in Kreativen Berufen zu beleuchten, werden im Folgenden die Ausbildungsstatistik sowie Daten zu gemeldeten Arbeitsstellen der Bundesagentur für Arbeit analysiert und nach ihren Anforderungsniveaus ausgewertet. Ferner greifen die Ausführungen das Fachkräftepotenzial in Kreativen Berufen auf der Grundlage der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes auf, um Fachkräftepotenziale auf Ebene der Spezialist*innen und Expert*innen darzustellen.

3.1 Anforderungsniveau in Kreativen Berufen

Zur Darstellung der Anforderungsniveaus in Kreativen Berufen wird die Zahl der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen betrachtet. Die Zahlen basieren auf der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Das Anforderungsniveau beschreibt den Komplexitätsgrad einer beruflich ausgeübten Tätigkeit; diese kann einer formalen Qualifikation zugeordnet werden, die typischerweise zur Ausübung eines Berufs vorausgesetzt wird. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung.²⁹ Folgende Unterscheidungen lassen sich hinsichtlich des Anforderungsniveaus machen:

Tabelle 1: Anforderungsniveaus und typische Qualifikationen

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Typische Qualifikation
1	Helfer*innen	Geringqualifiziert
2	Fachkräfte	Berufsausbildung (mindestens zweijährig)
3	Spezialist*innen	Fortbildungsabschluss (z. B. Meister*innen, Techniker*innen, Fachwirt*innen) oder Bachelor mit wenig Berufserfahrung
4	Expert*innen	Master oder Bachelor mit viel Berufserfahrung

Quelle: IW auf Basis von BA (2020)

Hoher Fachkräftebedarf insbesondere auf der mittleren und hohen Qualifikationsebene in der KKW

Insgesamt lassen sich deutliche Unterschiede in den Qualifikationsanforderungen erkennen, die gesamtwirtschaftlich sowie auf Seiten der KKW nachgefragt werden. Das Anforderungsprofil am kulturellen und kreativwirtschaftlichen Arbeitsmarkt zeigt für das Jahr 2020 ein Bedarfsmuster mit Schwerpunkten auf Ebene der mittleren und höheren Qualifikationen; geringe Qualifikationen bilden lediglich eine marginale Größe in der KKW. Anders als in der Gesamtwirtschaft zeichnen sich

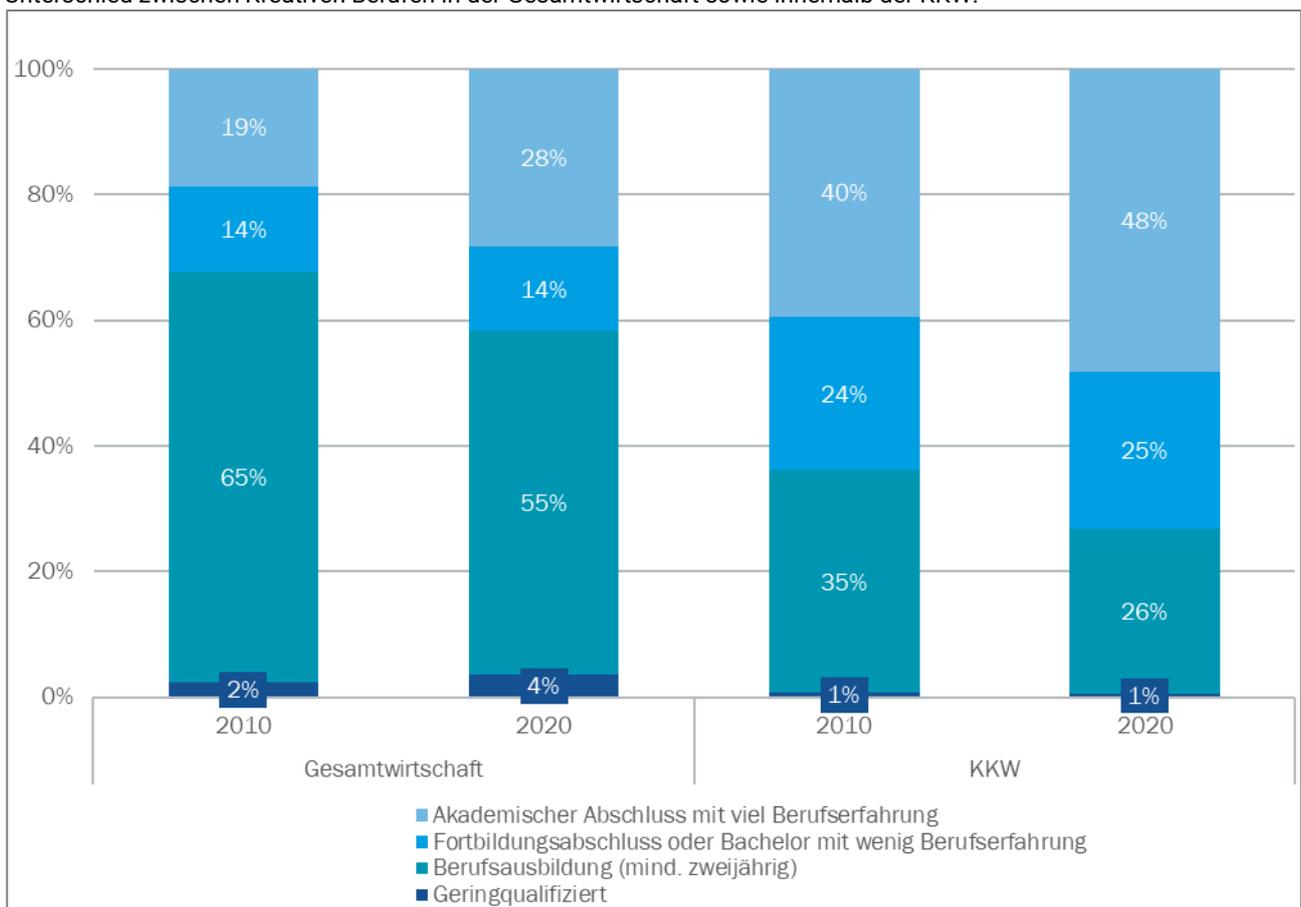
²⁹ IW (2020): Die Messung des Fachkräftemangels. <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html> (abgerufen am 02.12.2021).

Kreative Berufe in der KKW durch einen überdurchschnittlich hohen Stellenbedarf nach Expert*innen und Spezialist*innen aus, also Personen mit einem Bachelor- und Masterabschluss samt Berufserfahrungen. Rund 70 Prozent aller Kreativen Berufe setzen damit einen akademischen Hintergrund voraus. Der Arbeitsmarkt der KKW ist vor allem ein Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte. Die akademischen Berufe, die insbesondere im Bereich der hoch komplexen Tätigkeiten eine herausragende Bedeutung haben, haben ein großes Gewicht. Der Fachkräftemarkt ist aber kein ausschließlicher akademischer Markt. Die Ausbildung im dualen System oder auch an Fachschulen hat ebenfalls einen gewichtigen Stellenwert.

Anforderungen in der Gesamtwirtschaft konzentrieren sich tendenziell auf der mittleren Qualifikationsebene mit dem Schwerpunkt der Berufsausbildungen, die mehr als die Hälfte des Gesamtbedarfs an Fachkräften ausmachen. Der Bedarf an Fachkräften mit Fortbildungs- bzw. akademischem Abschluss ist mit jeweils 14 Prozent und 28 Prozent geringer als in der KKW.

Abbildung 18: Anteil der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen nach Anforderungsniveau, 2010 und 2020

Unterschied zwischen Kreativen Berufen in der Gesamtwirtschaft sowie innerhalb der KKW.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Kontinuierlich steigendes Anforderungsniveau in Kreativen Berufen durch zunehmend komplexes Wirtschafts- und Arbeitsumfeld

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 ist die Zahl der Arbeitsstellen deutlich gewachsen. Dies verdeutlicht, dass die Nachfrage nach Kreativen Berufen in der KKW auf allen Qualifikationsebenen gestiegen ist und im engen Zusammenhang mit dem äußerst dynamischen Erfolgs- und Wachstumskurs der KKW steht. Gleichzeitig lassen sich aber auch Verschiebungen in den Qualifikationsschwerpunkten erkennen, die Rückschlüsse auf Arbeitsmarkttrends in Kreativen Berufen erlauben (Abbildung 18). Der Vergleich der Anforderungsstruktur der gemeldeten Arbeitsstellen für die Jahre 2010 und 2020 zeigt, dass der Bedarf insbesondere nach hoch qualifizierten Fachkräften in der KKW steigt. Der Anteil von Expert*innen mit akademischem Abschluss und viel Berufserfahrung ist anteilmäßig um 8 Prozentpunkte gestiegen und setzt sich nochmal deutlicher von den restlichen Qualifikationsstufen ab. Besonders deutlich wird dies anhand des Bedarfsanteils nach Fachkräften mit einer Berufsausbildung; dieser ist im betrachteten Zeitraum anteilmäßig um 9 Prozentpunkte zurückgegangen. Eine ähnliche Arbeitsmarktentwicklung ist auch in der Gesamtwirtschaft zu beobachten; der Anteil von Expert*innen mit akademischem Hintergrund und viel Berufserfahrung ist hier um 9 Prozentpunkte gestiegen. Ebenfalls leicht gestiegen ist der Bedarfsanteil nach geringqualifiziertem Personal mit 2 Prozentpunkten.

Die dargestellten Entwicklungen legen die Vermutung nahe, dass der steigende Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen eine Reaktion auf das zunehmend komplexer werdende Wirtschafts- und Arbeitsumfeld in Kreativen Berufen ist. Unterschiedliche Entwicklungen in der Arbeitswelt bewirken, dass dieser Trend auch in Zukunft nicht abbrechen und besonders die KKW früher als die klassische Wirtschaft erreichen wird. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass ein großer Teil des arbeitsbezogenen Wandels in der KKW selbst entsteht bzw. von ihren Akteur*innen frühzeitig adaptiert und weiterentwickelt wird. Trends wie New Work, nicht-technische Innovationen und hybride Arbeitsweisen waren bereits vor Jahren gängige Praxis in der KKW, diffundieren allerdings erst vor kurzem stärker in klassische Wirtschaftszweige. Die steigende Dynamik der Digitalisierung und jüngste Entwicklungen in Bereichen der Künstlichen Intelligenz sowie Blockchain eröffnen neue Formen der Organisation und Inwertsetzung von Arbeit. Gleichzeitig stellen sie die Arbeitswelt vor neue Fragen und Herausforderungen, wie z. B. wertegetriebenes Wirtschaften und sozial inklusives Miteinander in Beruf und Gesellschaft aussehen können. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass die Anforderungen in Kreativen Berufen auch in den nächsten Jahren weiter steigen und insbesondere den Bedarf nach höher qualifizierten Fachkräften am Arbeitsmarkt begünstigen werden.

Berufseinstieg für Akademiker*innen in Kreative Berufe überwiegend nur mit Berufserfahrung

Hochschulabsolvent*innen mit Bachelor- und Masterabschluss bietet der Arbeitsmarkt für Kreative Berufe in der KKW grundsätzlich gute Erwerbsaussichten. Wie Abbildung 18 zeigen konnte, werden aber vor allem offene Stellen gemeldet, die ein hohes Maß an Berufserfahrungen voraussetzen: So sind für die Position von Spezialist*innen und Expert*innen neben einer akademischen Ausbildung auch in der Regel Berufserfahrungen gefordert. Viel Berufserfahrung wird insbesondere in den Bereichen Architektur, Softwareentwicklung sowie in ausgewählten Berufen im Medienbereich

vorausgesetzt. Ebenfalls wird ein hohes Maß an Berufserfahrung in kulturproduzierenden Berufsfeldern, wie z. B. Gesangs- und Dirigententätigkeit, Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst sowie im Bereich der Dolmetscher*innen gefragt. Damit ist der Berufseinstieg in Kreativen Berufen gerade für junge Hochschulabsolvent*innen nicht unproblematisch und mit längeren Vorlaufphasen, (unbezahlten) Praktika oder Nebenjobs verbunden.

Intensiverer Wettbewerb um Fachkräfte in Ausbildungsberufen durch hohe gesamtwirtschaftliche Nachfrage

Ausbildungsberufe von mindestens zwei Jahren nehmen unter Kreativen Berufen der KKW mit 26 Prozent den zweitgrößten Anforderungsbedarf ein. Eine starke Arbeitsmarktnachfrage liegt insbesondere im Bereich des kreativen Einzelhandels, der Fototechnik und Fotografie, des Handwerks und dem Musikinstrumentenbau, der Mode und Bekleidung, der Verlags- und Medienwirtschaft sowie im Bereich der Veranstaltungs-, Kamera-, Bühnentechnik vor. Gerade in diesen Berufsfeldern ist die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktnachfrage anteilmäßig am höchsten. Damit stehen die Unternehmen in den Branchen der KKW im direkten Wettbewerb zur Gesamtwirtschaft, in der mit rund 55 Prozent der überwiegende Stellenbedarf konzentriert ist. Wie die Ausführungen in Kapitel 4.2 verdeutlichen werden, ist die Entwicklung der Ausbildungsberufe in der KKW in den vergangenen Jahren rückläufig gewesen. Dies hat zur Folge, dass Kreativunternehmen den Bedarf nach Auszubildenden durch eigene Ausbildungsanstrengungen nicht ausreichend decken können und damit verstärkt auf externe Fachkräfteangebote zurückgreifen müssen. Der direkte Wettbewerb mit der Gesamtwirtschaft um Fachkräfte und Ausbildungsabsolvent*innen hat zur Folge, dass die Fachkräftelücke in Ausbildungsberufen in der KKW weiter zuzunehmen droht.

3.2 Fachkräftepotenziale in Kreativen Berufen nach Ausbildungsniveau

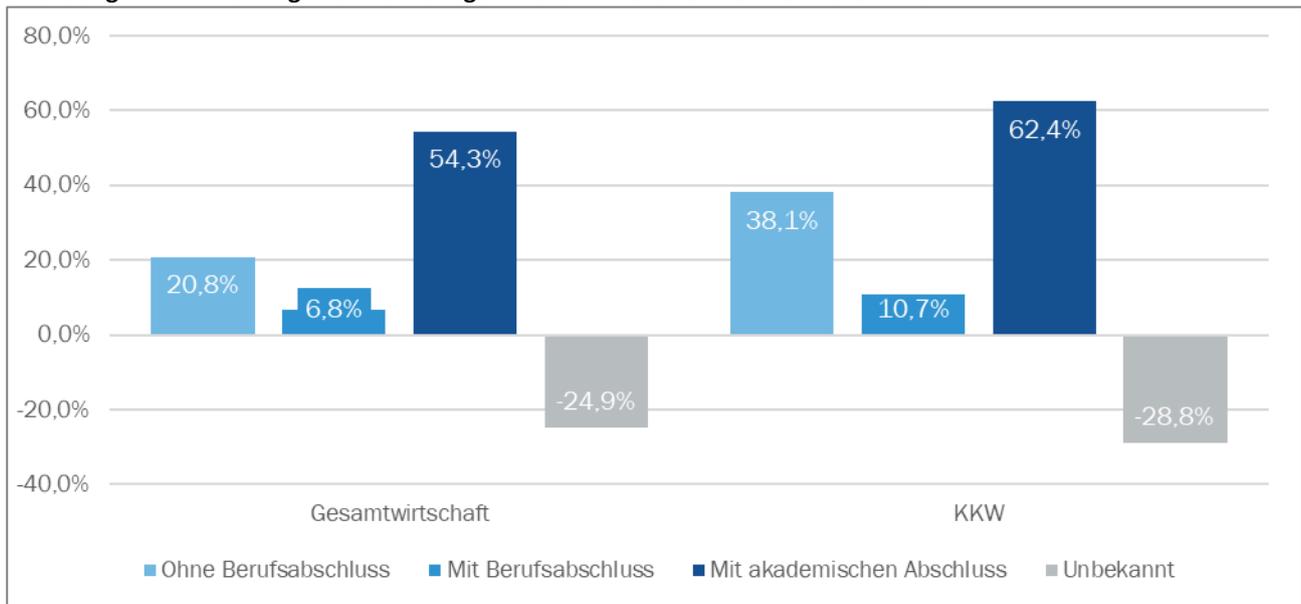
Nachdem das Bedarfsmuster an Anforderungen und Qualifikationen in Kreativen Berufen dargestellt wurde, soll im Folgenden der Fokus auf das Fachkräftepotenzial gelegt werden. Nach einer kurzen Darstellung der Ausbildungsniveaus sowie deren Entwicklung in den Kreativen Berufen, soll im Anschluss das Fachkräftepotenzial auf Ebene der Expert*innen und Spezialist*innen sowie der Auszubildenden aufgezeigt werden.

Ausbildungsniveau in Kreativen Berufen entwickelt sich auf mittlerer Ebene deutlich langsamer als auf höherer Ebene

Die Bundesagentur für Arbeit erfasst mit dem Ausbildungsniveau den Bildungshintergrund von Beschäftigten und unterscheidet zwischen Beschäftigten mit und ohne Berufsabschluss sowie Beschäftigten mit akademischem Abschluss. Kreative Berufe sind sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch in der KKW geprägt durch ein hohes Ausbildungsniveau. Mit rund 48 Prozent ist der Besatz an Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen höher als in der Gesamtwirtschaft (34 %).

Gleichzeitig entwickelten sich diese in den Jahren 2013-2019 am dynamischsten mit 62 Prozent (Abbildung 19). Zwar machen Ausbildungen mit rund 26 Prozent den zweithöchsten Qualifikationsanteil an Kreativen Berufen in der KKW aus, jedoch konnten sich diese im Vergleich mit 11 Prozent nur weniger stark entwickeln. Damit entwickeln sich Kreative Berufe auf der mittleren Qualifikationsebene deutlich langsamer als auf der höheren Ebene.

Abbildung 19: Entwicklung des Ausbildungsniveaus in Kreativen Berufen 2013-2019

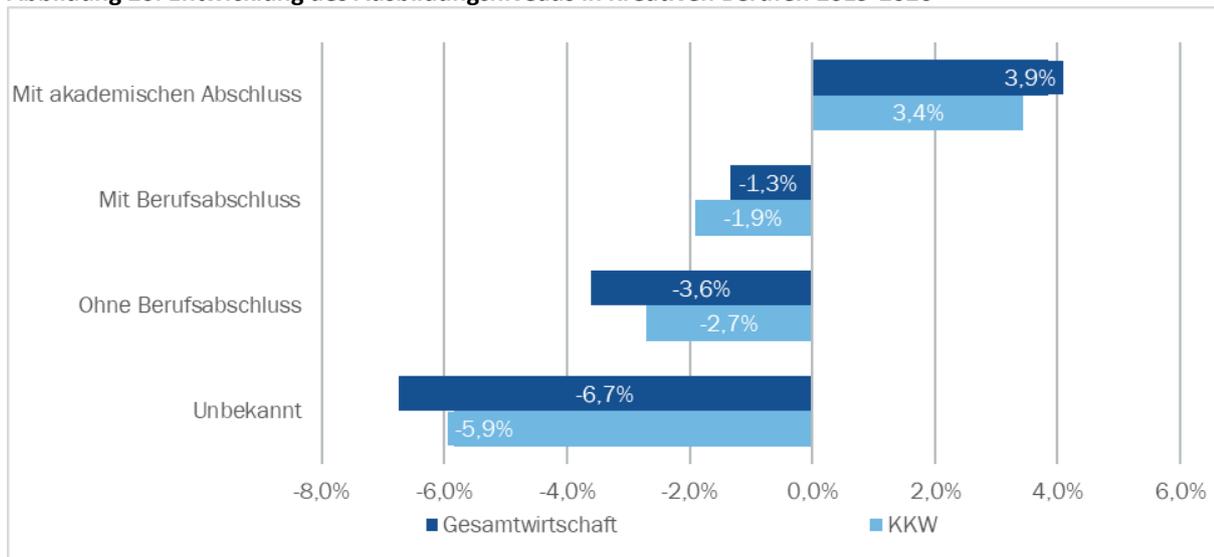


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Beschäftigung unter Akademiker*innen hat während Corona-Pandemie zugenommen

Die Corona-Pandemie hat sich unterschiedlich auf die Beschäftigten in Kreativen Berufen ausgewirkt (Abbildung 20). Gemessen am Ausbildungsniveau ist der Beschäftigtenanteil der Akademiker*innen in der KKW und in der Gesamtwirtschaft während der Pandemie mit 3 Prozent und 4 Prozent gestiegen. Im Vergleich dazu sind die Anteile in Ausbildungsberufen und Berufen ohne Abschluss um 2 Prozent bzw. 3 Prozent in der KKW und 1 Prozent bzw. 4 Prozent in der Gesamtwirtschaft zurückgegangen. Die Hintergründe für das gegenläufige Zu- und Abwanderungssaldo können aufgrund der eingeschränkten Datenlage nicht abschließend geklärt werden. Es ist jedoch zu vermuten, dass gerade in ungelernten Tätigkeiten die Wahrscheinlichkeit für eine pandemiebedingte Kündigung steigt und nicht durch neues Personal besetzt wird. Mit Blick auf die Beschäftigungszunahme unter Akademiker*innen könnte eine mögliche Interpretation in Verbindung mit den geschilderten Entwicklungen bei Soloselbstständigen erklärt werden (vgl. Kapitel 2.5), wonach es zu pandemiebedingten Abwanderungen aus der Selbstständigkeit in Festanstellungen gekommen ist. Neben der Abwanderung in „sichere Branchen“ könnte ein Teil der Soloselbstständigen mit akademischem Hintergrund damit auch eine feste Anstellung innerhalb der Branche wählen. In diesem Sinne wäre die berufliche Mobilität insbesondere bei Akademiker*innen während der Corona-Pandemie deutlich stärker ausgeprägt als auf anderen Ausbildungsebenen.

Abbildung 20: Entwicklung des Ausbildungsniveaus in Kreativen Berufen 2019-2020



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Entwicklung der Studierendenzahlen

Gemessen am Anforderungsprofil und den Qualifikationsschwerpunkten in der KKW, birgt der akademische Ausbildungsmarkt ein großes Fachkräftepotenzial für Kreative Berufe. Eine Vielzahl an Studienfächern qualifizieren für den Arbeitsmarkt der KKW. Sie lassen sich unterscheiden in Studienfächer, die vordergründig für den **kulturproduzierenden Arbeitsmarkt** ausbilden (Studienfächer-Gruppe A) und Studienfächer, die **sowohl für den allgemeinen als auch für den Arbeitsmarkt der KKW** ausbilden (Studienfächer-Gruppe B). Die folgende Übersicht zeigt eine Auswahl der unterschiedlichen Studienfächer auf³⁰:

Studienfächer-Gruppe A (beispielhafte Auswahl)

- Angewandte Kunst/ Malerei/ Bildhauerei/ Plastik
- Darstellende Kunst/ Bühnenkünste/ Regie
- Komposition/ Rhythmik/ Orchestermusik
- Grafikdesign/ Kommunikationsdesign
- Industriedesign/ Produktgestaltung
- Mode/ Textilgestaltung

Studienfächer-Gruppe B (beispielhafte Auswahl)

- Architektur/ Innenarchitektur/ Raumplanung
- Kommunikationswissenschaften/ Publizistik
- Medienwissenschaften/ Medienmanagement
- Medieninformatik/ Kommunikationsinformatik
- Textil- und Bekleidungstechnik
- Literaturwissenschaften/ Kunstgeschichte/ Musikwissenschaften
- Bibliothekswissenschaften/-wesen

³⁰ Für eine ausführliche Übersicht aller Studienfächer, siehe Anhang A5.

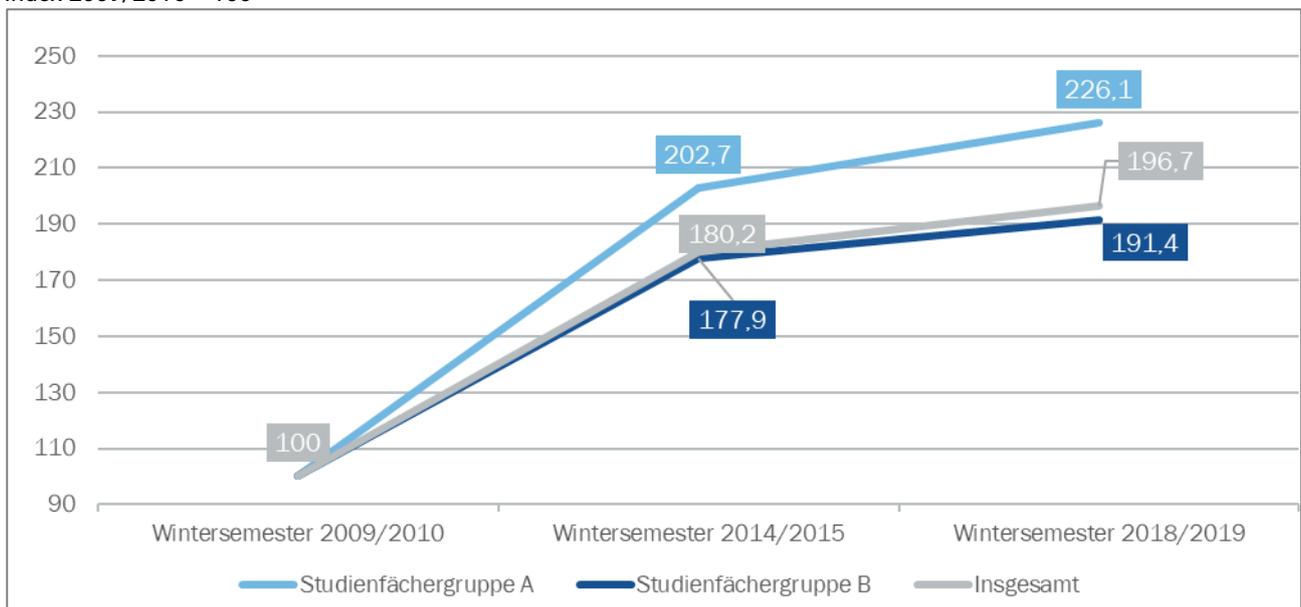
Zur Darstellung der Fachkräftepotenziale für Kreative Berufe werden die Studierendenzahlen der Studienfächergruppen A und B betrachtet. Die Zahlen basieren auf der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes für die aktuell verfügbaren Wintersemester 2009/2010 bis 2018/2019.

Die Studierendenzahl für höherqualifizierte Kreative Berufe steigt kontinuierlich an und folgt dabei dem allgemeinen Trend zu höheren Bildungsabschlüssen (Abbildung 21). Ein überdurchschnittlich starker Studierendenzuwachs ist vor allem in der Studienfächergruppe A zu beobachten, der um 126 Prozent zulegen konnte und die besondere Attraktivität eines Studiums mit kulturellem Schwerpunkt aufzeigt. Das hohe Akademisierungstempo kann dabei zum einen mit den gestiegenen Berufsanforderungen in kulturproduzierenden Berufen (siehe Ausführungen in Kapitel 4) und zum anderen mit dem allgemeinen Trend zur steigenden Nachfrage nach kreativen Kompetenzen in kulturfremden Disziplinen erklärt werden. Das an Hochschulen verortete Fachkräftepotenzial entwickelt sich damit proportional zur steigenden Arbeitsmarktnachfrage nach Expert*innen und Spezialist*innen in Kreativen Berufen.

Der Arbeitsmarkt in der KKW ist nach wie vor attraktiv für junge Menschen. Trotz manchmal unsicherer Berufsaussichten erfreut sich die Studienausbildung einer großen Beliebtheit. Die Zahl der Studierenden ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. Für die künftigen Fachkräfte in der KKW scheinen Chancen der Selbstverwirklichung im Vordergrund zu stehen. Kreative, künstlerische Arbeit erscheint offenkundig vielen Menschen als äußerst anziehend.

Abbildung 21: Entwicklung der Studierendenzahl (Wintersemester 2009/10-2018/19)

Index 2009/2010 = 100

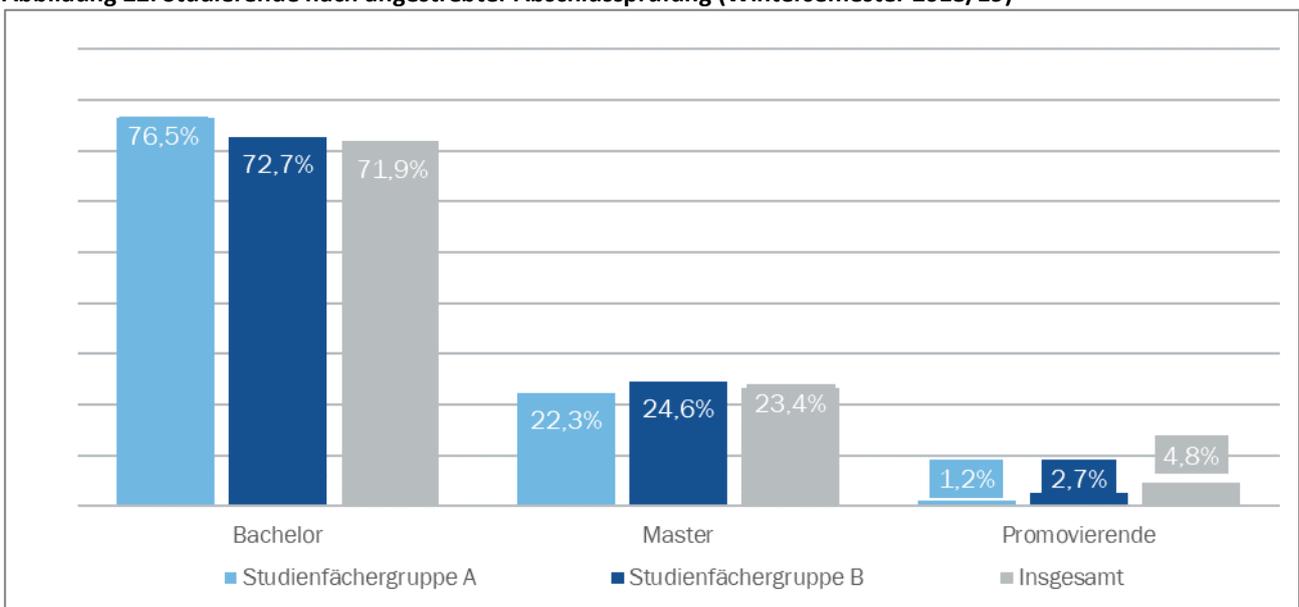


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Hohe Beliebtheit gestalterischer Studienfächer sowie in Architektur, Medieninformatik und Kommunikationswissenschaften

Die Attraktivität eines Studiums im Arbeitsumfeld der KKW ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Dabei stechen einzelne Studienschwerpunkte heraus, die sich in den Studierendenzahlen sowohl für Bachelor als auch Master widerspiegeln. Für das Wintersemester 2018/2019 sind in den Studienfächern der Gruppe A besonders gestalterische Studiengänge beliebt, wie z. B. Grafikdesign und Kommunikationsgestaltung (Bachelor und Master: 18.060), Industrie- und Textildesign (6.240) sowie angewandte Kunst (3.790). In der Studienfächergruppe B sind insbesondere Architektur (35.890), Kommunikationswissenschaft/Publizistik (18.380) sowie Medieninformatik (18.070) stark nachgefragt. Insbesondere das Fachkräftepotenzial der Studienfachgruppe B adressiert einige der zu beobachtenden Fachkräftelücken des höheren Anforderungsniveaus, die in Kapitel 3 beschrieben wurden. Zu nennen sind hier vor allem die Bereiche Informatik und Architektur. Promotionsschwerpunkte liegen in Gruppe A in den Fächern Musikerziehung (190), Kunsterziehung (120) sowie Grafikdesign und Kommunikationsgestaltung (80) und in Gruppe B in Kunstgeschichte (1.328), Architektur (540) und Musikwissenschaften (529).

Abbildung 22: Studierende nach angestrebter Abschlussprüfung (Wintersemester 2018/19)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Höhere Arbeitsmarktakzeptanz für Bachelorabschluss in kulturproduzierenden Berufsfeldern

Eine differenzierte Betrachtung der Studierendenzahlen nach angestrebtem Abschluss lässt Rückschlüsse über die jeweilige Arbeitsmarktakzeptanz von Bachelor und Master zu (Abbildung 22). Erwartungsgemäß verzeichnet der Bachelorabschluss in allen drei Vergleichsgrößen die höchste Studierendenzahl mit dem höchsten Anteil in der Studienfächergruppe A. Auffällig ist, dass der Anteil im Übergang zum Master unterdurchschnittlich ausfällt. Dies kann darauf hinweisen, dass der Bachelor-Abschluss insbesondere für kulturproduzierende Berufsfelder seltener vorausgesetzt und

damit arbeitsmarktseitig gut angenommen wird. Wie die weiteren Ausführungen zeigen werden, ist aber auch hier eine Trendwende zu erkennen. Ein weiterer Grund für den verhältnismäßig niedrigen Anteil an Studierenden im Master könnte darin liegen, dass ein Masterstudium auf wissenschaftlich geprägte Berufskarrieren ausgerichtet ist, die für kulturproduzierende Berufsfelder allgemein seltener relevant sind. Schließlich ist in kulturproduzierenden Berufsfeldern Selbstständigkeit eine weitaus stärker verbreitete Erwerbsform, womit die Bedeutung informeller Qualifikation eine weitaus wichtigere Rolle einnimmt als die formelle Qualifikation; folglich nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, dass Absolvent*innen den direkten Weg in den Arbeitsmarkt suchen.

In einigen Studienfächern kommt es aber auch zu Studienplatzengpässen für den Master-Abschluss, wie in der Architektur. Hier strebt die Mehrheit der Studierenden den Master an, da u.a. die Architektenkammer nur Personen mit einer mindestens vier Jahre dauernden Ausbildung aufnimmt. Häufig ist das Bachelorstudium aber „nur“ auf sechs und das Masterstudium auf vier Semester angelegt. Durch diese Studienplatzengpässe entstehen in der Folge entsprechende Fachkräfteengpässe.

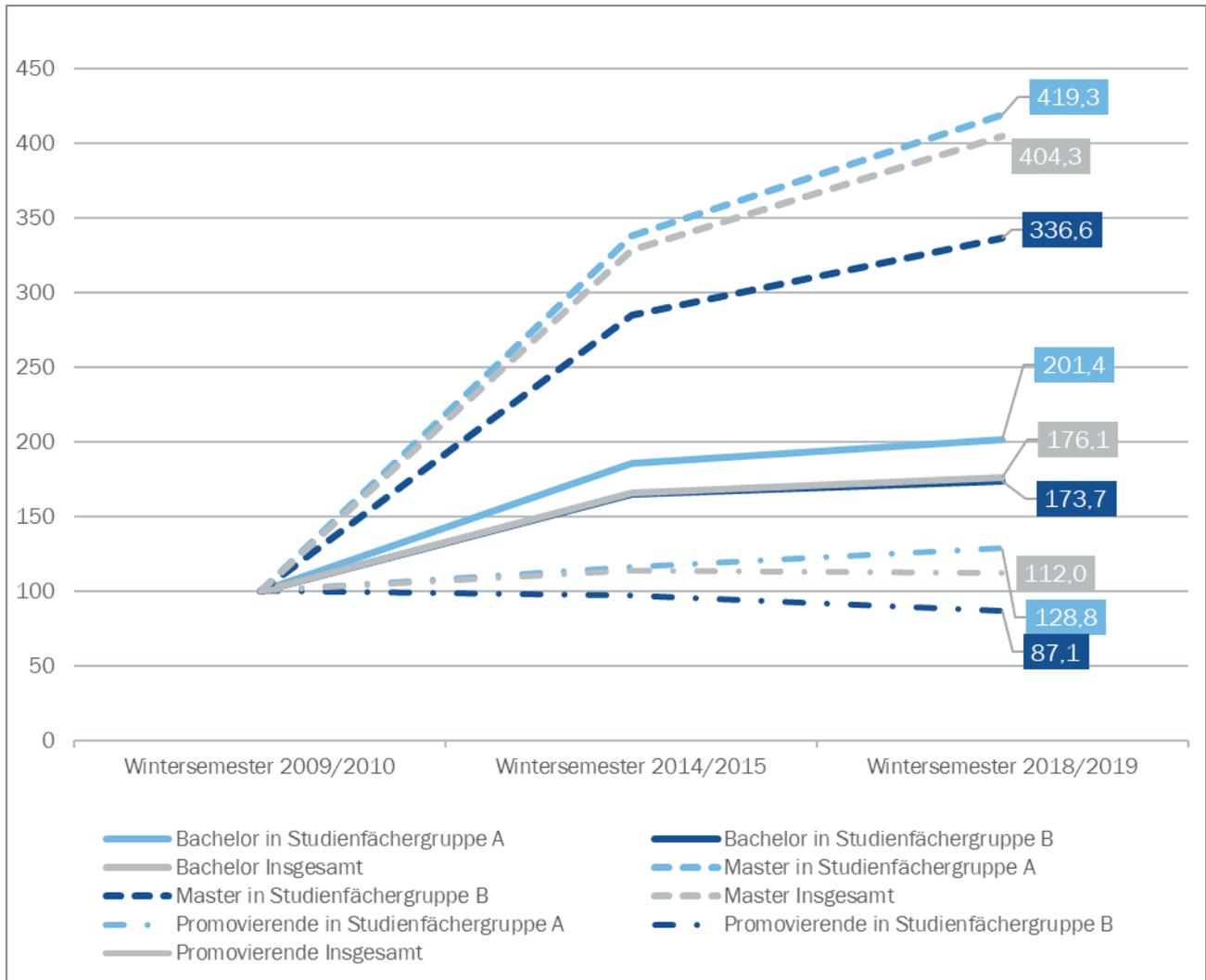
Studierende der Fächergruppe B streben weitaus häufiger einen Masterabschluss an. Dies legt die Vermutung nahe, dass in den angestrebten Berufsfeldern der Gruppe B ein weiterführender Abschluss für den Berufseinstieg häufiger vorausgesetzt wird. Die Bedeutung formeller Qualifikationen deckt sich mit den Erkenntnissen aus den Analysen zu den berufsbezogenen Anforderungsniveaus, wonach der Masterabschluss in Bereichen wie Architektur, Medieninformatik und Kommunikationswissenschaften/Publizistik eine zwingende Voraussetzung für den Berufseinstieg darstellt. Der überdurchschnittliche Anteil der Studienfächergruppe B könnte auch darauf hinweisen, dass ein stärkerer qualifikationsbezogener Wettbewerb am jeweiligen Arbeitsmarkt zwischen Bewerber*innen herrscht und höhere Bildungsabschlüsse begünstigt. Im studienfächerübergreifenden Vergleich sind Promovierende hingegen sowohl in der Studienfächergruppe A als auch B deutlich seltener vertreten als insgesamt; arbeitsmarktseitig wird eine Promotion für den Berufseinstieg in Kreativen Berufen somit weitaus seltener vorausgesetzt.

Wachsende Dynamik des Fachkräftepotenzials mit zweitem Hochschulabschluss

Einhergehend mit der allgemeinen Akademisierung in Berufsfeldern ist auch die Studierendenzahl seit Wintersemester 2009/2010 im Bachelor, Master und der Promotion kontinuierlich gestiegen (Abbildung 23). Besonders hervorstehend ist die überdurchschnittlich starke Entwicklung der Studierenden im Master. Gleichwohl der Anteil an Masterstudierenden in der Studienfächergruppe A am geringsten ist, konnte sich gerade dieser Bereich mit einem Zuwachs von 319 Prozent am dynamischsten entwickeln. Hier zeigt sich, dass das Anforderungsniveau in den vergangenen Jahren auch in kulturproduzierenden Berufsfeldern gestiegen ist. Diese Beobachtung deckt sich mit den Erkenntnissen aus den Anforderungsniveauanalysen, wonach ein zweiter Hochschulabschluss auch in Berufsfeldern, wie Gesangs- und Dirigententätigkeit, Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst sowie im Bereich der Dolmetscher*innen vorausgesetzt wird. Ebenfalls dynamisch entwickelte sich die Studierendenzahl im Master in der Studienfächergruppe B, bleibt aber unter der Entwicklung der Studienfächer insgesamt zurück.

Abbildung 23: Entwicklung der Studierendenzahl nach angestrebter Abschlussprüfung

Index 2009/2010 = 100



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Entwicklung der dualen Ausbildung

Nach den akademischen Berufen wird die Fachkräftesituation in Kreativen Berufen der KKW durch den Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung dominiert. Das Fachkräftepotenzial in diesem Bereich kann anhand der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit dargestellt werden. Diese erfasst die Zahl der von den Unternehmen gemeldeten Ausbildungsstellen zu den jeweiligen Berufsfeldern.

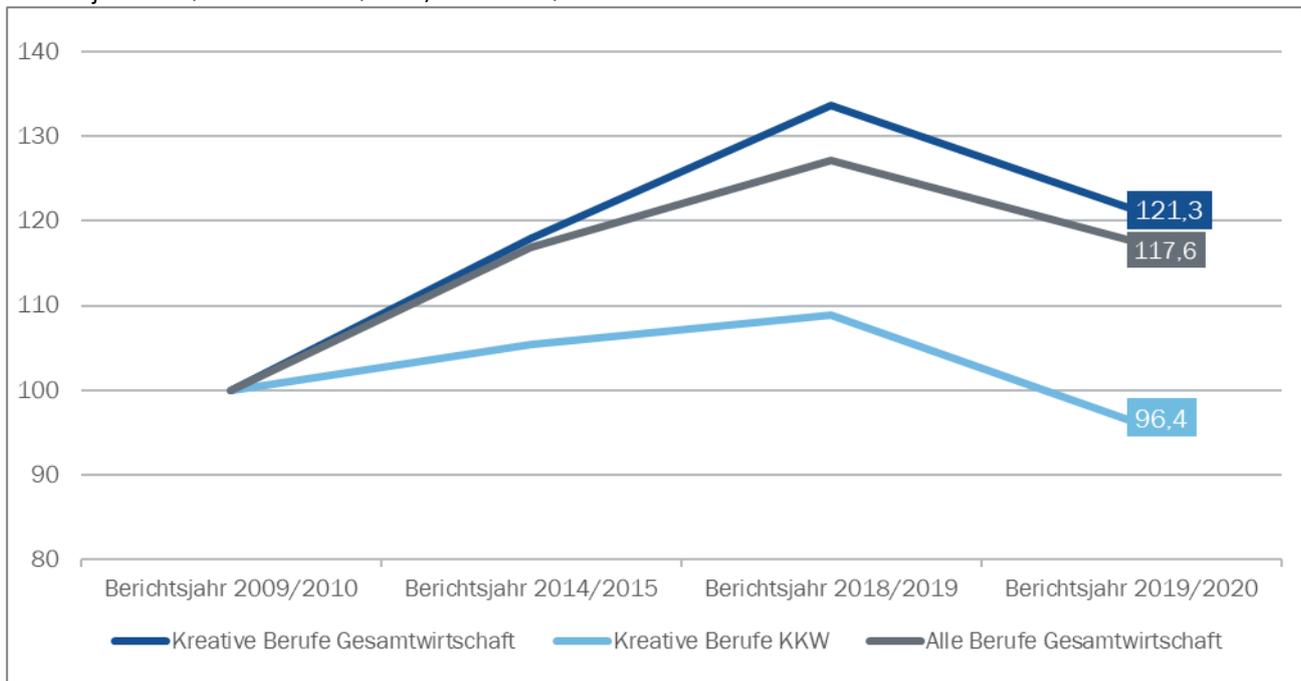
Angebot an Ausbildungsstellen in den Branchen der KKW entwickelt sich unterdurchschnittlich

Generell hat sich die Entwicklung der Ausbildungsstellen positiv dargestellt; die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen konnte bis zum Berichtsjahr 2018/2019 mit unterschiedlichem Tempo wachsen (Abbildung 24). Besonders deutlich ist die unterdurchschnittliche Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellen durch die Unternehmen der KKW mit rund 9 Prozent. Diese

Entwicklung ist bemerkenswert, denn die gemeldeten Ausbildungsstellen für Kreative Berufe sind gesamtwirtschaftlich mit rund 34 Prozent sogar überdurchschnittlich gestiegen. Dieses drastische Delta in der Entwicklung könnte auf strukturelle Faktoren bei den Unternehmen der KKW hinweisen, die unternehmenseigene Ausbildungskapazitäten einschränken. Im Hinblick auf Entwicklungspotenziale und Wettbewerbsfähigkeit hat dies weitreichende Folgen für die KKW, denn der Bedarf nach Nachwuchskräften auf der mittleren Qualifikationsebene kann nicht durch eigene Ausbildungsanstrengungen gedeckt werden. Die KKW als Branche ist damit stärker auf die Versorgung durch externe Ausbildungsstätten angewiesen als andere Branchen.

Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsstellen im Bereich Kreativer Berufe (2009 bis 2020)

Berichtsjahr 2009/ 2010 bis 2019/2020, Index 2009/2010 = 100



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Spürbarer Einbruch in allen Ausbildungsmärkten durch Corona-Pandemie

Im Hinblick auf die weitere Entwicklung während der Corona-Pandemie zeigt sich, dass der Ausbildungsmarkt im Berichtsjahr 2019/2020 generell eingebrochen ist. Im der KKW ist das Ausbildungsangebot Kreativer Berufe sogar um 4 Prozent unter das Ausgangsniveau gefallen. Damit sind die Folgen der Corona-Pandemie neben der Beschäftigung auch insbesondere in der Nachwuchsversorgung deutlich zu spüren. Vor dem Hintergrund der allgemein unterdurchschnittlichen Entwicklung der Ausbildungssituation in den Unternehmen der KKW sind die Folgen der Corona-Pandemie umso kritischer zu bewerten, denn der Ausbildungsmarkt wird damit stark zurückgeworfen.

Der Arbeitsmarktbedarf in der KKW ist insbesondere auf der **mittleren und hohen Qualifikationsebene** in der KKW zu erkennen, mit dem höchsten Bedarf auf Ebene der akademischen Abschlüsse mit langer Berufserfahrung, auf Ebene der Fortbildungsabschlüsse/Bachelorabschlüsse mit wenig Berufserfahrung sowie auf Ebene der mindestens zweijährigen Berufsausbildung.

Die KKW verzeichnet einen **überdurchschnittlich hohen Besatz an Akademiker*innen in Kreativen Berufen**, der insbesondere auf die **starke Dynamik der vergangenen Jahre** zurückzuführen ist. Das Ausbildungsniveau in Kreativen Berufen entwickelt sich auf Ebene der höheren akademischen Qualifikationen schneller als auf der mittleren berufsausbildenden Ebene. Damit folgt das Fachkräfteangebot dem in den vergangenen Jahren zu beobachtenden allgemeinen Trend zu höheren Anforderungsniveaus in Kreativen Berufen.

Perspektivisch steigt das akademische Fachkräftepotenzial in Kreativen Berufen durch die Attraktivität von Studienfächern, die für den Arbeitsmarkt der KKW ausbilden. Eine besonders **starke Ausbildungsdynamik** ist insbesondere in Studienfächern zu erkennen, die für den **kulturproduzierenden Arbeitsmarkt ausbilden**.

Differenziert nach Hochschulabschlüssen zeigt sich, dass der **Bachelorabschluss insbesondere in kulturproduzierenden Berufsfeldern eine höhere Arbeitsmarktakzeptanz** aufweist. Insgesamt wächst aber auch das Fachkräftepotenzial für Kreative Berufe mit einem **Masterabschluss**.

Gemessen an **Berufsausbildungsstellen** entwickelt sich das **Fachkräftepotenzial in der KKW unterdurchschnittlich** und verweist auf die strukturelle Herausforderung der Kreativunternehmen, den Bedarf nach Fachkräften durch eigene Ausbildungskapazitäten zu decken.

Die **Auswirkungen der Corona-Pandemie** zeigen sich auf unterschiedliche Weise: Zum einen hat sich die Pandemie deutlich auf den Ausbildungsmarkt ausgewirkt. Hier war ein klarer und **spürbarer Einbruch** zu erkennen, der die **Entwicklung der Ausbildungsstellen** der KKW stark zurückgeworfen hat. Zum anderen steigt die Beschäftigtenzahl unter Akademiker*innen.

4 Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

Die vorangegangenen Kapitel konnten zeigen, dass in der KKW ein Fachkräftebedarf auf der mittleren und höheren Qualifikationsebene vorliegt und sich bereits an vielen Bereichen, wie z.B. der Architektur oder IT- und Medienberufen Fachkräftengpässe zeigen. Im Folgenden werden für die KKW relevante Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt aufgezeigt.

Digitalisierung verändert Kreative Berufe

Ein wesentlicher Treiber aktueller Veränderungen ist die Digitalisierung. Die Digitalisierung führt zu weitreichenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Diese reichen von einer zunehmenden Technisierung von Arbeit, neuen Wegen in der Arbeitsorganisation, der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle bis hin zu dem Wandel von benötigten Kompetenzen und Qualifikationen. Dabei werden auch in Zukunft die Kreativen Berufe weiter mit dem digitalen Feld verschmelzen und die Tätigkeitsfelder der KKW verändern. Durch den Einsatz neuer Technologien und Automatisierungsprozesse drohen viele Arbeitsfelder in der Wirtschaft wegzufallen oder substituiert zu werden.³¹ Das IAB-Forum untersucht mit dem Substituierbarkeitspotenzial regelmäßig das Ausmaß wonach Berufe durch heutige digitale Technologien ersetzbar werden und hilft dabei zukünftige Auswirkungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können. Ob und inwiefern die Berufe tatsächlich durch digitale Technologien ersetzt werden, kann durch das Substituierbarkeitspotenzial nicht ermittelt werden, wohl aber der Transformationsdruck auf die Tätigkeit und ggf. Qualifikationen sichtbar gemacht werden. Insgesamt ist das Substituierbarkeitspotenzial in Kreativen Berufen als mittel bis niedrig zu bewerten. Eine Übersicht zu den Substituierbarkeiten ausgewählter Berufe in der KKW liefert Tabelle 2.

Tabelle 2: Substituierbarkeitspotenziale ausgewählter Berufe

Betrachtet werden ausgewählte Berufe in der KKW.

Gruppe A: Niedrig (KKW)	Gruppe B: Mittel (KKW)	Gruppe C: Hoch (KKW)
Bühnentänzer*in (0 %)	Journalist*in (20 %)	Verlagskaufmann/-frau (71 %)
Schauspieler*in (0 %)	Bildende*r Künstler*in (33%)	Musikinstrumentenbauer*in (75%)
Dirigent*in (0 %)	Architekt*in (40 %)	Musikfachhändler*in (77 %)
Softwareentwickler*in (11%)	Modedesigner*in (40 %)	Dolmetscher*in / Übersetzer*in (100 %)
Bühnenbildner*in (13%)	Fotograf*in (50 %)	(...)
(...)	(...)	

Quelle: JobFuturomat des IAB (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

³¹ Frey & Osborne (2013): The future of employment how susceptible are jobs to computerisation.
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

Nachvollziehbar ist, dass gerade kulturelle Berufe, wie Schauspieler*innen, Tänzer*innen, Dirigent*innen ein Substituierbarkeitspotenzial von 0 Prozent aufweisen und damit nicht durch digitale Technologien ersetzbar sind. In Berufen wie Architektur, Modedesign oder Bildende Kunst liegt die potenzielle Ersetzbarkeit auf einem moderaten Niveau von 30 bis 40 Prozent.³² Hohe Substituierbarkeiten von über 70 Prozent weisen in der KKW hingegen Berufe im Verlagswesen, Musikfachhandel oder im Bereich von Übersetzungsdienstleistungen auf. Berufsbilder mit einem vergleichbar hohen Substituierbarkeitspotenzial in der Gesamtwirtschaft sind beispielsweise Karosserie- und Fahrzeugbauer*innen (80 %), Automobilmechaniker*innen (60 %) oder Chemielaborant*innen (75 %). Dementgegen wird für kulturelle Dienstleistungsberufe, naturwissenschaftliche Berufe sowie IT-Berufe in Zukunft ein weiterer Bedeutungsgewinn prognostiziert. In der KKW, in der Kreative Berufe eine große Rolle spielen, wird der Bedeutungsanstieg besonders deutlich hervortreten.

CreaTech Skills bilden Qualifikationsschwerpunkte

Wenngleich das digitale Substituierbarkeitspotenzial in Kreativen Berufen tendenziell eher überschaubar ist, so verändern sich die Berufsbilder bzw. es entstehen gänzlich neue Tätigkeitsprofile in der KKW. In diesem Arbeitskontext gewinnen neue Schlüsselkompetenzen an Bedeutung, wie z. B. Fähigkeiten für komplexe Wahrnehmung und Umsetzung, sowie Problemlösungskompetenzen.³³ Die fortschreitende Etablierung von virtueller und erweiterter Realität (VR/AR), KI-Anwendungen (Künstliche Intelligenz) sowie Blockchain in der Kreativpraxis, setzt zudem verstärkte Qualifikationsanforderungen an den Schnittstellen zwischen KKW und IT-Branche voraus. In vielen Zukunftsbereichen Kreativer Berufe werden damit CreaTech Skills³⁴, d. h. kreative Fähigkeiten und fortgeschrittene technische sowie digitale Fähigkeiten noch stärker an Bedeutung gewinnen.

Bedeutung von Metaskills nehmen im Bereich der Soft Skills weiter zu

In einem zunehmend komplexen und modernen Arbeitsumfeld werden neben Hard Skills insbesondere auch Soft Skills wichtiger. Hierzu zählen branchenunspezifische und übertragbare Fähigkeiten, sogenannte Metaskills, die zukünftig für eine allgemeine Beschäftigungsfähigkeit vorausgesetzt werden. Für die KKW sind hierbei insbesondere Aufgaben- und Zeitmanagement, Fähigkeiten im Umgang mit Kunden, Verkaufskompetenzen, Motivation anderer Mitarbeiter*innen, Überzeugungsarbeit sowie Einflussnahme auf andere zu nennen.³⁵ Es gewinnen soziale und emotionale Kompetenzen (z. B. Empathie, Kreativität, Führungsstärke) an Bedeutung. Bis zum Jahr 2030 sei davon auszugehen, dass der Anteil der Arbeitszeit, der soziale und emotionale Kompetenzen umfasst, gegenüber 2016 um rund ein Viertel zunehmen wird.³⁶

³² IAB (2021): Job Futuromat, Werden digitale Technologien Ihren Job verändern? <https://job-futuromat.iab.de/#top> (abgerufen am 02.12.2021).

³³ ebd.

³⁴ PEC (2019): The Creative Digital Skills Revolution. <https://www.pec.ac.uk/assets/publications/The-Creative-Digital-Skills-Revolution-the-PEC-and-Nesta-24-Oct-2019.pdf> (abgerufen am 02.12.2021).

³⁵ PEC (2020): Creative Skills Monitor. Workplace perspectives: skill needs, mismatches and development in the Creative Industries. <https://www.pec.ac.uk/assets/publications/PEC-Skills-Monitor-FINAL-July-2020.pdf> (abgerufen am 02.12.2021).

³⁶ McKinsey Global Institute (2018): Skill shift automation and the future of the workforce. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/skill%20shift%20aut>

Entrepreneur Skills und Führungsqualitäten bleiben Schlüsselqualifikationen

Des Weiteren bleiben unternehmerische Fähigkeiten sowie Führungsqualitäten wichtige Schlüsselqualifikationen in der KKW (insbesondere bei Freiberufler*innen und Soloselbstständigen). Unternehmerische Handlungs- und Entscheidungsfähigkeiten in der Gestaltung und Umsetzung innovativer Ideen in tragfähige Geschäftsmodelle bleiben auch in Zukunft zentral. Des Weiteren sind spezifische Kompetenzen im Bereich Marketing, Kommunikation und Kundenakquise entscheidend für die Vermarktung des eigenen Geschäfts. Kompetenzen im Bereich der Finanzen, wie z. B. Fundraising und Verhandlungskompetenzen mit Banken sowie Buchhaltung, bleiben zudem weiterhin von großer Bedeutung. Schließlich bleiben auch Kompetenzen im Projektmanagement und in der Führung der Mitarbeitenden zentral.

Führungsqualitäten stellen eine bedeutende Qualifikationsanforderung im Kreativsektor dar, die durch Recruiting nur schwer gedeckt werden kann und insbesondere in der Unternehmensnachfolgeplanung eine große Herausforderung für Kreativunternehmen darstellt.³⁷ Führungskompetenzen sind vor dem Hintergrund des hohen Gestaltungs-, Umstrukturierungs- und Adaptionendrucks des digitalen Wandels unersetzlich, denn hier braucht es klare strategische und organisatorische Linien, sowohl auf geschäftlicher³⁸ als auch auf Ebene der Mitarbeiterqualifikation³⁹.

Fusion Skills werden das Anforderungsspektrum in Kreativen Berufen zukünftig bestimmen

Aufbauend auf den oben dargestellten Ausführungen wird deutlich, dass Kreative Berufe ein zunehmend breiteres Spektrum an Qualifikationen voraussetzen, die sowohl kreativ-fachliche, technische, unternehmerische sowie allgemeine bzw. branchenunspezifische Beschäftigungsfähigkeiten umfassen (sogenannte Fusion Skills). Studien weisen darauf hin, dass gerade diese Qualifikationen auch in Zukunft maßgeblich zu mehr Innovationen und Wachstum in der KKW beitragen werden.⁴⁰ Demnach sind Unternehmen, die effektiv Wissenschaft, Technology und Kunst miteinander verbinden und auf ein breiteres und sich komplementär ergänzendes Kompetenzprofil zurückgreifen, insgesamt innovativer und dynamischer im Unternehmenswachstum als solche mit einem Fokus auf Einzeldisziplinen.

[omation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.pdf](#) (abgerufen am 02.12.2021).

³⁷ CFE Research (2018): Skills needs assessment for the creative and cultural sector.

<https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/SkillsNeedsAssessment.pdf> (abgerufen am 02.12.2021).

³⁸ ebd.

³⁹ PEC (2020): Creative Skills Monitor. Workplace perspectives: skill needs, mismatches and development in the Creative Industries.

<https://www.pec.ac.uk/assets/publications/PEC-Skills-Monitor-FINAL-July-2020.pdf> (abgerufen am 02.12.2021).

⁴⁰ Nesta (2016): The Fusion Effect, The economic returns to combining arts and science skills.

https://media.nesta.org.uk/documents/the_fusion_effect_v6.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

Moderne und flexible Arbeitsweisen setzen sich auch in der Gesamtwirtschaft stärker durch

Neben der Digitalisierung von Arbeitsprozessen gewinnen Werte wie flache Hierarchien und mehr Eigenverantwortung bei gleichzeitiger individueller und ortsunabhängiger Arbeitszeitgestaltung immer stärker an Bedeutung. Die Corona-Pandemie hat diesen Wandel noch verstärkt, in dem viele Berufsgruppen über Monate gezwungen waren, digital und von zu Hause zu arbeiten. Während in vielen Bereichen der KKW diese modernen Arbeitsweisen seit langem gängig sind, finden moderne Arbeitsmodelle zunehmend auch in anderen Branchen Einzug. Es gilt, die eingenommene Vorreiterrolle zu verteidigen, damit die innovativen Arbeitsweisen als wesentlicher Vorteil der KKW im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte und Talente bestehen bleiben.

i

Durch den umfassenden **Wandel der Digitalisierung** verändert sich auch der Arbeitskontext für Kreative Berufe, was eine **kontinuierliche Weiterentwicklung von Qualifikation und Kompetenzen** voraussetzt.

Kulturelle und Kreative Tätigkeiten werden aber **auch in Zukunft stark nachgefragt werden**, da das **Substituierbarkeitspotenzial** je nach Tätigkeitsbereich nur mittel bis schwach ausgeprägt ist.

CreaTech Skills bilden Qualifikationsschwerpunkte, die kreative mit technischen und digitalen Fertigkeiten vereinen. Diese Kompetenzen werden durch die Etablierung neuer Technologien und Anwendungen weiter zunehmen.

Bedeutung von **Metaskills** als branchenunspezifische Kompetenzen werden im Bereich der Soft Skills stärker nachgefragt.

Entrepreneur Skills und Führungsqualitäten nehmen im Kontext des digitalen Wandels und umfänglicher Transformationsprozesse auf Unternehmensebene und im Bereich der Mitarbeiterqualifikation zu.

Um Innovationsfähigkeit und Wachstum in der KKW zu gewährleisten, sind Investitionsanstrengungen in **Fusion Skills**, bestehend aus kreativ-fachlichen, technischen, übertragbaren sowie unternehmerischen Fähigkeiten wichtig.

Mit dem Einzug **moderner Arbeitsweisen** (flache Hierarchien, Eigenverantwortung, individuelle und ortsunabhängige Arbeitszeitgestaltung) in klassischen Branchen, schwindet ein Vorteil der KKW bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

5 Hinweise für Unternehmen der KKW

5.1 Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft

Als Unternehmen die richtigen Leute zu finden und zu halten, kann herausfordernd sein. Ebenso stellen neue Technologien und veränderte Anforderungen an die Arbeitswelt die Selbstständigen und Unternehmen vor neue Fragen. Im Folgenden werden neun zentrale Handlungsmöglichkeiten und Leitfragen zum Selbstcheck vorgestellt, die wesentliche Aspekte zur Fachkräftesicherung, -bindung sowie -qualifizierung zusammenfassen.

Modernes Arbeitsumfeld und Pionierrolle in New Work herausstellen

Wie können Sie sich als moderner und attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt präsentieren und darüber potenzielle Bewerber*innen ansprechen? Bei der Suche nach passenden Stellen, messen mehr Bewerber*innen, insbesondere junge Leute, den sogenannten weichen Faktoren zunehmende Bedeutung bei. Die Unternehmenskultur und das Miteinander sind entscheidende Faktoren für die Arbeitsplatzwahl. Hier können sich Unternehmer*innen der KKW profilieren und ihre Pionierrolle im Bereich New Work für die Sichtbarkeit nach außen nutzen. Die Heraushebung besonderer Vorteile wie flache Hierarchien, eine hohe Eigenverantwortung, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, ein gutes Betriebsklima sowie eine flexible Arbeitszeitgestaltung können insbesondere kleinen Unternehmen helfen, die richtigen Leute anzusprechen und auf sich aufmerksam zu machen.

Überlegen Sie sich hierfür, wofür Ihr Unternehmen steht und stehen möchte (z. B. flache Hierarchien und ein Arbeiten auf Augenhöhe, mehr Selbstbestimmung der Mitarbeiter*innen, eine gute Work-Life-Balance, Flexibilität der Arbeitszeiten). Sammeln Sie die Aspekte und Benefits, die Ihr eigenes Arbeitsumfeld besonders machen und über die Sie zukünftige Mitarbeiter*innen ansprechen möchten. Hierzu zählen Team-Events, eine moderne und kreative Arbeitsatmosphäre, ergonomische Arbeitsplätze oder Mobilitätsbenefits. Bereiten Sie diese individuellen Vorteile Ihres Unternehmens auf und machen Sie diese sichtbar, so dass sich diese Informationen schnell auffinden lassen.

Wirkungs-Kommunikation und Purpose-Unternehmen

Was bewirkt Ihr Unternehmen? Kommunizieren Sie klar, was die Gesellschaft bzw. Ihre Kunden durch Sie erreichen. Für sich oder für die eigenen Kunden. Nicht Produkte oder Technologien sind wichtig, sondern welche Ziele die Gesellschaft und Ihre Kunden am besten nur durch die Leistungen Ihres Unternehmens erreichen können (und wollen). Deshalb hat Ihr Unternehmen Zukunft und kann Ihren Mitarbeiter*innen Sicherheit geben. Hierzulande hat die Purpose Economy inzwischen Hochkonjunktur. Vielen Unternehmen ist es mittlerweile ein Anliegen, ein wertebasiertes Fundament zu geben. Purpose zielt auf die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen. Der Sinn und Zweck soll den Führungskräften und Mitarbeiter*innen vor allem Orientierung und Community bieten und für Orientierung und Mitarbeiterbindung sorgen, das Engagement aller beflügeln und als

Treibstoff für anstehende Transformationen wirken. Die Erwartung ist, dass Individuen sich als ganzer Mensch in die Organisation einbringen, zum beiderseitigen Nutzen. Der Purpose garantiert: Die Arbeit, die wir hier machen, hat einen klar definierten Zweck und dient einem höheren Sinn. Besonders für junge Menschen ist die Sinnhaftigkeit der Arbeit zunehmend wichtiger als die Höhe des Gehalts⁴¹.

Sichtbarkeit durch gezielte Kommunikation

Wie machen Sie bisher auf sich aufmerksam? Kommunizieren Sie klar, wie ihr alltägliches Geschäft aussieht und worin Ihr Geschäftsmodell besteht. Es sollte sichtbar werden, was Ihre Produkte und/oder Ihre Dienstleistungen sind und welchen Mehrwert diese für die Nutzer*innen oder den B2B-Markt bieten. Darüber hinaus ist es mit Blick auf die Fachkräftegewinnung, -bindung und -qualifizierung von besonderer Bedeutung herauszustellen, welche Ausbildungsberufe und Stellen in dem Unternehmen geboten werden. Dies beinhaltet neben der Kenntlichmachung, welche Berufe gebraucht werden, auch die klare Kommunikation alltäglicher Aufgaben und Anforderungsprofile.

Setzen Sie hierbei auf einen erlebbaren Internetauftritt, denn die Mehrheit der Interessierten informiert sich selbstständig über das Internet (Portale, Unternehmensseiten etc.). Gleichzeitig sind moderne Formate der Unternehmenspräsentation zu wählen, z. B. über Videoclips zum Einblick in die alltägliche Arbeit oder zur Präsentation konkreter Produkte, die durch die eigene Arbeit entstehen. Dies hilft potenziellen Auszubildenden und Bewerber*innen ein umfängliches und authentisches Bild zu gewinnen.

Zeitgemäße Kommunikationskanäle wählen

Welche Zielgruppe wollen Sie ansprechen? Die Ansprache der Zielgruppen ist abhängig von den Bedarfen innerhalb des Unternehmens. Möchten Sie als Ausbildungsbetrieb sichtbar werden oder gezielt ältere Fachkräfte mit viel Berufserfahrung rekrutieren? Welchen fachlichen Hintergrund und welche Anforderungsniveaus sollten künftige Mitarbeiter*innen mitbringen?

Je nach Zielgruppe ist zu entscheiden, welche Kommunikationskanäle sich am besten eignen. Junge Menschen, die für eine Ausbildung gewonnen werden möchten, sind eher über soziale Medien wie Instagram oder YouTube anzusprechen. Darüber hinaus bieten sich auch Austausch- und Kooperationsformate mit regionalen Schulen und Berufsinformationszentren an (z. B. digitaler Marktplatz der Ausbildungsberufe). Als Vorstufe einer möglichen Ausbildung bieten Schulpraktika einen guten Ansatz, so dass Unternehmen einen Weg finden müssen, sich gegenüber Schüler*innen frühzeitig und mit schnell auffindbaren Informationen zu öffnen. Ältere Menschen nutzen hingegen tendenziell eher Suchmaschinen, Job-Portale sowie Online-Netzwerke oder gehen direkt über die Unternehmenswebsite.

⁴¹ Tagesspiegel Online (2019): Warum Jobsuchende vom Chef mehr erwarten als nur Geld. <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/die-arbeit-soll-sinnstiftend-sein-warum-jobsuchende-vom-chef-mehr-erwarten-als-nur-geld/25215496.html> (abgerufen am 03.12.2021).

Durchführung regelmäßiger Selbstchecks

In welchen Bereichen Ihres Unternehmens haben Sie Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden? Welche Bereiche und Berufsgruppen innerhalb Ihres Unternehmens befinden sich in einem starken Wandel bzw. wo zeichnen sich Veränderungen ab? Nur durch eine regelmäßige und selbstkritische Betrachtung des eigenen Unternehmens können Bedarfe identifiziert werden. Das erfordert nicht nur einen kritischen Blick von außen, sondern auch Gespräche mit Mitarbeiter*innen, die Ihre eigene Einsicht in die Prozesse haben. Eine ganzheitliche Betrachtung hilft beim Identifizieren potenzieller Stellschrauben, um herauszufinden, welche Projekte aufgrund fehlender Kompetenzen nicht bearbeitet werden können, wo Abläufe und Prozesse zeitintensiv sind oder welche Entwicklungen den eigenen Markt und das eigene Geschäftsmodell aktuell und künftig beeinflussen werden.

Ansatzpunkte bieten sich über regelmäßig stattfindende Gespräche mit Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus können Workshops oder Events im Unternehmen genutzt werden, um diesen Fragen verstärkt nachzugehen.

In die Tiefe gehen

Welche Berufe verändern sich und in welcher Weise? Ableitend aus dem identifizierten Bedarf innerhalb des Unternehmens sollte die Analyse in Richtung Personalentwicklung und damit die Überleitung zu Berufsbildern vertieft werden. Je nach Berufsfeld bzw. Beruf sind die aktuellen Kompetenzanforderungen bezüglich sozial-emotionaler Kompetenzen, technischer Fähigkeiten sowie unternehmerischer Qualifikationsanforderungen unterschiedlich ausgeprägt. Hier bestehen zwischen den Berufen aufgrund der verschiedenen Tätigkeitsprofile unterschiedliche Anforderungen.

Um das vorhandene Personal auf die sich ändernden Entwicklungen und zukünftigen Anforderungen gezielt vorzubereiten und zu qualifizieren bzw. Fachkräfte mit entsprechender Qualifikation zu rekrutieren, sollten Unternehmen im Vorfeld einige Punkte klären: Welche Berufe sind im eigenen Unternehmen vertreten und welche damit verbundenen aktuellen und zukünftigen Anforderungen an die Arbeitswelt bestehen. Notieren Sie hierfür selbst sowie mit Ihren Mitarbeiter*innen Kompetenzanforderungen und versuchen Sie diese den Kategorien einzuordnen. Nachstehende Beispiele sollen diesen Prozess anhand der unterschiedlichen Kompetenzbereiche veranschaulichen:

Tabelle 3: Veranschaulichung beruflicher Anforderungsprofile

Dargestellt werden beispielhafte Kompetenzen im Bereich Softwareentwicklung und Programmierung sowie Musikinstrumentenbau.

	sozial-emotionale Kompetenzen	technische Fähigkeiten	unternehmerische Qualitätsanforderungen
Berufe im Bereich Softwareentwicklung und Programmierung	<ul style="list-style-type: none"> • Teamfähigkeit • Analytische Fähigkeiten • Abstraktes Denkvermögen • Kreativität und Sorgfalt • hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien • Programmiersprachen und Graphic Design • Interface Design • Künstliche Intelligenz • mathematische Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Marktkenntnisse • Projektmanagement und Produktmanagement • Rechtskenntnisse (Lizenzen, Urheberrechte) • Kundenorientierung • Zeitmanagement
Berufe im Musikinstrumentenbau	<ul style="list-style-type: none"> • Geduld und Ausdauer • Kundenbedürfnisse erkennen • detailgenaues und behutsames Arbeiten • Ästhetisches Gespür • Musikliebhaber*in 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkstoff- und Anwendungswissen • Holzschnitzerei • Polieren, Färben, Lackieren • Musikinstrumentenbau • Kenntnisse in der Zeichen-, Gestaltungs- und Bautechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinations-, Organisations- und Managementaufgaben • Trends im Markt für Musikinstrumente • Vermarktungsexpertise • Finanz und Rechnungswesen • Kundenbetreuung

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis VVA. 2021, Creative FLIP Final Report, Work Package 2 on Learning, Brussels.

Welche der zuvor ermittelten Anforderungen gewinnen an Bedeutung und welche Kompetenzen kommen neu hinzu? Beispielsweise fordert der Musikinstrumentenbau zunehmend stärkere Kompetenzen in der Selbstvermarktung und damit verbundene Expertise in der Kommunikation über Social-Media-Kanäle, aber auch Kenntnisse in der 3D-Visualisierung werden stärker nachgefragt. Im Bereich der Informatik wird es noch stärker darauf ankommen, in kreativen und unkonventionellen Wegen zu denken, technische Expertise im Bereich der Datenanalyse und anwenderbezogenen Datenauswertung aufzubauen sowie regelmäßige Umsatz- und Erfolgsanalysen durchzuführen.

Überprüfen Sie hierfür die Aufgabenschwerpunkte Ihres Teams im eigenen Unternehmen und leiten Sie zukünftige Anforderungen ab.

Stellenwert von Weiterbildungen stärken und digitale Lernökosysteme aktiv nutzen

Neben dem direkten Arbeitsumfeld können auch individuelle Weiterbildungen die Zufriedenheit der Belegschaft steigern. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, das Fachwissen auszubauen bzw. aktuell zu halten. Fort- und Weiterbildungsangebote haben durch die Digitalisierung stark an Bedeutung gewonnen. Aufgrund der kurzen Halbwertszeit von technologischem Wissen sind fachliche Fortbildungsmaßnahmen eine kontinuierliche Aufgabe. Auch können Weiterbildungsangebote die

Motivation steigern, wenn sie auf neue Aufgaben vorbereiten (z. B. Projektmanagement oder Personalführung) und neue Karriereperspektiven ermöglichen.

Welche Kompetenzen werden gebraucht und wie ist der Wissensstand Ihrer Mitarbeiter*innen? Entscheiden Sie, inwiefern sich die fehlenden Kompetenzen aufbauen lassen. Planen Sie innerhalb Ihres Tagesgeschäfts bewusst Zeit für das Thema Weiterbildung und Qualifizierung ein. Fehlende Kompetenzen lassen sich über analoge und digitale Qualifizierungsformate aufbauen. Insbesondere für Lerngruppen bieten sich physische Schulen und Weiterbildungen an und schaffen aufgrund eines festen Termins eine höhere Verbindlichkeit sowie eine gemeinsame Basis zum Austausch zwischen den Mitarbeiter*innen.

Bei punktuellen Weiterqualifizierungen zu heterogenen Themen eignen sich hingegen eher digitale Lernökosysteme. Digitale Lernformate bieten hierbei den Vorteil eines jederzeit abrufbaren Katalogs und damit breiten Zugangs zu Weiterbildungsangeboten, die orts- und zeitunabhängig wahrgenommen werden können (z. B. Webinar-Playlists über YouTube, StackOverflow). Sie können hierdurch Ihren Mitarbeiter*innen flexible Qualifizierungsangebote ermöglichen, die sich gut in die Arbeitsabläufe integrieren lassen. Des Weiteren können sowohl kleinere Lerneinheiten (Microlearning) als auch personalisierte Lerninhalte im Sinne eines Baukastenprinzips realisiert werden.

Peer-to-Peer Learning

Wie lassen sich die durch Weiterqualifizierung erlernten Kompetenzen der Mitarbeiter*innen während der täglichen Arbeit nutzen und festigen? Wie können Kompetenzen von neueingestellten Personen intern gestreut werden? Wie kann langfristig Fach- und Erfahrungswissen im Unternehmen gehalten und gefördert werden? Überprüfen Sie, inwiefern aktuell Ihre Teams voneinander lernen und sich gegenseitig weiterbilden.

Für das Peer-to-Peer Learning bieten sich sowohl Maßnahmen an, die mit geringerem Aufwand und Kosten realisiert werden können, wie bspw. neue Teamzusammensetzungen, die unterschiedliche Personen und Kompetenzen zusammenbringen. Aber auch Lerntandems, die für ein abgegrenztes Zeitfenster erfahrene und weniger erfahrene Mitarbeiter*innen zusammenführen. Mit höheren Kosten sind hingegen moderne Softwarelösungen wie Unternehmenswikis verbunden, bei denen das Wissen jedoch langfristig und für jeden zugänglich im Unternehmen gesichert wird. Eine abgeschwächte Form davon wären nützliche Dokumente auf einem zentralen Laufwerk. Letztlich sollte immer auch ein aufgabenorientiertes Lernen verfolgt werden. Dieses „gemeinsame Lernen am echten Problem“ kann in der Praxis so aussehen, dass sich die Mitarbeitenden sich mit Kolleg*innen über schwierige und kontroverse Themen austauschen.

Erfahrungswissen zum Personalmanagement teilen

Wie können Sie sich im Bereich der Fachkräftegewinnung, -bindung und -qualifizierung weiterentwickeln? Häufig stehen diesen Überlegungen ein begrenztes Erfahrungswissen und wenige Ressourcen im Personalmanagement gegenüber, die größtenteils auf kleinen- bis mittelständischen Unternehmensstrukturen beruhen. Um dennoch das Personalmanagement strategisch weiterentwickeln zu können, insbesondere mit Blick auf neue Anforderungen, die aus der digitalen Transformation resultieren (z. B. Cloud Lösungen im Bereich Personalmanagement, E-Recruiting und Kompetenzen in Social Media, digitale Lernökonomien), bieten Branchennetzwerke eine zentrale Anlaufstelle⁴². Nutzen Sie Ihre Branchennetzwerke, um das Thema gezielt aufzugreifen und auf die Tagesordnung zu setzen. Überlegen Sie sich, welche gut funktionierenden Ansätze Sie mit anderen teilen möchten und wo Sie selbst Hilfestellung zum Thema Personalmanagement geben können. Umgekehrt erhalten Sie praxisnahe Impulse aus Ihrem Branchennetzwerk, um Ihr eigenes Personalmanagement zu optimieren.

5.2 Empfehlungen zur Fachkräftesicherung in der Kultur- und Kreativwirtschaft

Neben den dargestellten Handlungsmöglichkeiten für die Unternehmen der KKW, bieten sich auch vielfältige Ansätze zur Fachkräftesicherung, -bindung sowie -qualifizierung im übergeordneten Kontext. Diese werden im Folgenden näher diskutiert.

Studieninhalte bedarfsorientiert weiterentwickeln

Wie können Studierende besser auf die Herausforderungen der Arbeitswelt innerhalb der Kreativen Berufe vorbereitet werden? Der Schlüssel hierfür liegt in einer bedarfsorientierten Weiterentwicklung der jeweiligen Studieninhalte. Gelingen kann dies über die Einberufung von Expert*innengruppen für jeden einzelnen Studiengang. Hochschuldozenten*innen sowie Unternehmer*innen aus den entsprechenden Berufsgruppen kommen für einen regelmäßigen Austausch zusammen. Dieser interdisziplinäre Austausch ermöglicht es, dass neue Anforderungsprofile seitens der Unternehmer*innen und Selbstständigen der Kreativen Berufe direkt in die Hochschulen getragen werden. Wichtig ist es hierfür, nicht nur technische Kompetenzen zu betrachten, sondern auch Softskills auf die Agenda zu setzen.

Das regelmäßige Hinterfragen aktueller Studieninhalte treibt eine kritische Betrachtung voran und fördert die zeitgemäße Weiterentwicklung der Studieninhalte. Die schnelle Integration der Inhalte in den Lehrplan ist dabei entscheidend für den Erfolg. Damit verbunden steigt die Passfähigkeit zwischen den erlernten Kompetenzen und Inhalten während des Studiums und dem späteren Berufseinstieg. Daneben fördert der verbesserte Zuschnitt von Berufsanforderungen, dass sich neue Berufsfelder schneller entwickeln können und somit den Unternehmen und Hochschulen eine Pionierrolle zuteilwird.

⁴² Jochen Schellinger et al. (2019): Digitale Transformation und Human Ressource Management. Springer Gabler, Wiesbaden.

Berufsvorbereitung für Kreative Berufe verbessern

Wie lassen sich die Ausbildungswege und Karrierechancen in den Kreativen Berufen, speziell in der KKW, verbessern? Kreative Berufe und typische Berufsbilder der KKW werden mit Blick auf die jeweiligen Karrierepfade und Einstiegsmöglichkeiten in eine Ausbildung bislang zu wenig beleuchtet. Insbesondere vor dem Fokus, dass die KKW auch ein wichtiger Arbeitgeber für Fachkräfte mit mittlerem Bildungsabschluss ist. Heutzutage informieren sich Schüler*innen mehrheitlich bei den eigenen Eltern oder in der Schule über mögliche Ausbildungsberufe. Neben diesen Informationsquellen zählt das Internet und die Eigenrecherche über Social-Media-Kanäle als zentraler Zugang zur Berufsvorbereitung.

Eine klassische Berufsberatung (über die Arbeitsagentur bzw. das Berufsinformationszentrum) wird nur von jedem Fünften wahrgenommen. Insofern muss die Berufsvorbereitung noch stärker an den schulischen Alltag angegliedert und mit diesem abgestimmt werden. Darüber hinaus sollten verstärkt auch digitale Angebote zur Berufsorientierung zum Einsatz kommen. Ein regionaler Markt der Kreativen Berufe für Schüler*innen einer Region oder spezielle Informationstage digital oder auch physisch an Schulen könnten die Berufsvorbereitung verbessern und Einblick in die Karriereperspektiven von Personen aus diversen Kreativen Berufsgruppen geben.

Begleitende Kommunikationsoffensive starten

Welche Karrierechancen bieten Kreative Berufe? Welche Ausbildungsberufe und Studiengänge gewinnen für die KKW an Bedeutung? Neben der Eigeninitiative der Unternehmen sich selbst zu vermarkten, kommt es künftig auch darauf an, dass die Perspektiven von Kreativen Berufen durch eine übergeordnete Kommunikationsoffensive begleitet werden. Die jeweiligen Branchenverbände können durch gemeinsame Kampagnen für bestimmte Ausbildungsberufe und Karrierepfade in der KKW werben. Dies ist wichtig, um sich gemeinsam nach außen zu präsentieren und stärker von potenziellen Bewerber*innen wahrgenommen zu werden.

Sozial-emotionale Kompetenzen an Schulen und Hochschulen stärken

Wie lassen sich sozial-emotionale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsgeschick, Empathie, Selbstmanagement, abstraktes Denkvermögen oder Kreativität frühzeitig trainieren? In einer zunehmend vom digitalen Wandel geprägten Arbeitswelt gewinnen neben den technischen Kompetenzen zur Bedienung neuer Technologien und Tools insbesondere die sozial-emotionalen Kompetenzen an Bedeutung, da sie kaum substituierbar sind.

Die Förderung von sozial-emotionalen Kompetenzen bzw. Softskills muss bereits an Schulen stärker verankert werden und sich zudem bei den Ausbildungs- und Studieninhalten wiederfinden. Bei einigen Schulen steht das selbstbestimmte Lernen bereits im Vordergrund, aber auch andere Anforderungen wie Flexibilität, Eigenverantwortung und Wertschätzung sowie Achtsamkeit müssen stärker adressiert werden. Hier helfen spielerische Übungen, die fester Bestandteil des Schulalltags werden müssen. Softskills wie Selbstmanagement, eigenständiges, effektives Lernen, Einsatzbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sowie Teamgeist sollten stärker bei

Ausbildungen und Studiengängen integriert werden. Trainings und Coachings stellen hierbei geeignete Maßnahmen dar, um sozial-emotionale Kompetenzen aufzubauen und für den späteren beruflichen Erfolg zu nutzen. Studienergebnisse belegen, dass u.a. durch eine musische Ausbildung entsprechende Sozialkompetenzen entstehen. Menschen mit gesteigerter Empathie und Ehrgeiz haben einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und können Probleme besser in Teamarbeit angehen.⁴³

Weichen für Qualifizierungsangebote stellen

Wie lassen sich Selbstständige und Unternehmen für veränderte Qualifikationsanforderungen sensibilisieren? Wie lassen sich Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote fest in Unternehmen verankern? Die Weichen für diesen Wandel zu stellen, gehört zur Aufgabe der Politik. Kultur- und Kreativschaffende sind für Themen der veränderten Arbeitswelt zu sensibilisieren, bspw. über entsprechende Tagesordnungspunkte im Rahmen einer Netzwerkveranstaltung o. Ä. Hierbei geht es nicht nur darum, dass Interesse und die Motivation der Arbeitnehmer*innen zu wecken, sondern auch die Arbeitgeber*innen anzusprechen. Dem Thema Qualifizierung und Kompetenzaufbau ist ein höheres Gewicht beizumessen. Ziel sollte es sein, zu verdeutlichen, dass Qualifizierungsangebote notwendig sind, um Fachkräfte zu binden und für (neuartige) Aufgaben im Unternehmen zu qualifizieren. Angebote zur Weiterqualifizierung werden eine zunehmend wichtigere Schlüsselgröße für den Erfolg von Unternehmen einnehmen, so dass deren feste Verankerung im Tagesgeschäft wichtige Grundvoraussetzung ist.

Standard der Qualifizierungsangebote erhöhen

Wie lassen sich die bestehenden Qualifizierungsangebote hinsichtlich ihres Nutzens für die Teilnehmer*innen erhöhen? Häufig bestehen Qualifizierungsformate bei unterschiedlichen Anbieter*innen und Organisationen. Einfluss auf die Qualität und den Stand der Qualifizierungsangebote zu nehmen, bedeutet Sektorpartnerschaften zwischen den Anbieter*innen und den Fachverbänden zu initiieren. Fachverbände bieten den Vorteil, spezifisches Branchenwissen, aktuelle Kompetenzanforderungen in den jeweiligen Berufsfeldern und Tätigkeitsprofile nach außen zu transportieren. Dieses Praxiswissen der Fachverbände mit Anbieter*innen von Qualifizierungsformaten in Einklang zu bringen und einen Austausch zu fördern, trägt zu einer Weiterentwicklung der bestehenden Qualifizierungsangebote bei. Evaluationen stellen in diesem Kontext ein weiteres Instrumentarium dar, um den Standard der Angebote zu erhöhen und Zertifizierungen zeitgemäß weiterzuentwickeln.

⁴³ Prof. Dr. Ernst Pöppel et al. (2009): Ein anderer Ton, Studie zur Untersuchung mentaler, emotionaler und sozialer Kompetenz an Schülern mit langfristig geförderter Musikerziehung und einer Kontrollgruppe. Humanwissenschaftliches Zentrum der LMU München. https://www.musikwissenschaft.uni-muenchen.de/chronik/forschungsprojekte/studie_hwz.pdf (abgerufen am 02.12.2021).

Anhang

Tabelle A 1: Beschäftigungsstruktur in den Teilmärkten (2019)

Dargestellt werden die Gesamtbeschäftigten (absolut sowie relativ 2010 bis 2019) sowie eine Unterscheidung nach SVB, Selbstständige, geringfügig Beschäftigte und Mini-Selbstständige.

	SVB	Selbstständige	Geringfügig Beschäftigte	Mini-Selbstständige	Gesamtbeschäftigte	Gesamtbeschäftigte (Entw. 2010-2019)
KKW gesamt	977	259	300	300	1.835	16%
Musikwirtschaft	40	15	16	20	91	20%
Buchmarkt	51	17	15	29	114	-5%
Kunstmarkt	5	12	4	28	49	-2%
Filmwirtschaft	43	20	21	38	122	6%
Rundfunkwirtschaft	25	17	2	22	66	5%
Markt Darst. Künste	27	21	22	41	111	50%
Designwirtschaft	93	60	57	65	275	13%
Architekturmarkt	99	38	20	20	176	21%
Pressemarkt	110	31	76	28	245	-25%
Werbemarkt	129	29	95	25	277	-5%
Software-/Games-Industrie	430	42	29	45	546	80%
Sonstige	7	8	2	11	28	4%

Quelle: Monitoring-Bericht (2020). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Tabelle A 2: Frauenanteil in den Teilmärkten (2019 in Prozent)

Bezüglich des Frauenanteils unterscheiden sich die Teilmärkte stark. Folgende Tabelle zeigt den Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) sowie den geringfügig Beschäftigten (GB) für das Jahr 2019

	SVB	GB
KKW gesamt	43,6	55,0
Musikwirtschaft	40,0	50,7
Buchmarkt	68,3	74,6
Kunstmarkt	57,8	69,1
Filmwirtschaft	46,7	58,0
Rundfunkwirtschaft	50,3	63,0
Markt für Darstellende Künste	46,5	59,0
Designwirtschaft	56,0	51,5
Architekturmarkt	56,2	67,5
Pressemarkt	58,0	53,2
Werbemarkt	54,4	47,7
Software-/Games-Industrie	28,7	53,3
Sonstige	55,5	61,7

Quelle: Monitoring-Bericht (2020). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

Tabelle A 3: Liste Kreativer Berufsgruppen

Berufsgruppe Kreativer Berufe	Berufsbezeichnung	WZ-Klassifikation
Technische Mediengestaltung	Berufe in der Digital- und Printmediengestaltung	2321
	Berufe im Grafik-, Kommunikations- und Fotodesign	2322
	Berufe in der technischen Mediengestaltung	2328
	Aufsichts- und Führungskräfte – Technische Mediengestaltung	2329
Fototechnik und Fotografie	Berufe in der Fototechnik	2331
	Berufe in der Fotografie	2332
	Aufsichtskräfte – Fototechnik und Fotografie	2339
Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbindereien	Berufe in der Drucktechnik	2341
	Berufe in der Buchbinderei und Druckweiterverarbeitung	2342
	Aufsichtskräfte – Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei	2349
Berufe im Mode und Bekleidung	Berufe in der Textilgestaltung	2811
	Berufe in der Textilherstellung	2812



	Berufe in der Garn- und Seilherstellung	2813
	Berufe in der Textilveredlung	2814
	Aufsichtskräfte – Textiltechnik und -produktion	2819
	Berufe in der Bekleidungs-, Hut- und Mützenherstellung	2822
	Technische Konfektionär*innen, Segelmacher*innen	2823
	Berufe in der Polsterei und Fahrzeuginnenausstattung	2824
	Aufsichtskräfte – Textilverarbeitung	2829
	Berufe in der Leder-, Pelzherstellung und -verarbeitung	2830
	Berufe in der Sattlerei und Herstellung von Lederutensilien	2832
	Berufe in der Schuhherstellung	2833
	Berufe in der Pelzbe- und -verarbeitung	2834
	Aufsichtskräfte – Leder-, Pelzherstellung	2839
Berufe im Bereich Architektur und Modellbau	Berufe in der Bauplanung und -überwachung	3110
	Berufe in der Architektur	3111
	Berufe in der Stadt- und Raumplanung	3112
	Berufe in der Bauplanung von Verkehrswegen und –anlagen	3113
	Bautechniker*innen Denkmalpflege	3115
	Berufe im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (12144)	1214
	Aufsichts-/Führungskräfte – Bauplanung/-überwachung, Archit.	3119
	Berufe im Modellbau	2723
	Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	2728
Berufe im Bereich kreatives Handwerk	Berufe für Maler- und Lackierarbeiten (33212/33213)	3321
	Berufe für Stuckateurarbeiten (33223)	3322
	Berufe in der Holzbe- und verarbeitung	2238
	Berufe in der Glasveredlung	2134
	Berufe in der Industriekeramik (Modelltechnik)	2142
	Aufsichtskräfte – Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz	3329
	Berufe in der Steinmetztechnik	2123
	Berufe in der Zimmerei (33323)	3332
Berufe in der Glaserei	3334	
Berufe im Bereich Informatik	Berufe in der Informatik	4310
	Berufe in der Wirtschaftsinformatik	4311
	Berufe in der technischen Informatik	4312
	Berufe in der Bio- und Medizininformatik	4313
	Berufe in der Geoinformatik	4314
	Berufe in der Medieninformatik	4315
	Führungskräfte – Informatik	4319
Berufe im Bereich IT- Systemanalyse, IT- Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	Berufe in der IT-Systemanalyse	4321
	Berufe in der IT-Anwendungsberatung	4322
	Führungskräfte – IT-Systemanalyse, -Anwendungsberat. & Vertrieb	4329



Berufe im Bereich IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	Berufe in der IT-Netzwerktechnik	4331
	Berufe in der IT-Koordination	4332
	Berufe in der IT-Organisation	4333
	Berufe in der IT-Systemadministration	4334
	Berufe in der Datenbankabwicklung und -administration	4335
	Berufe in der Webadministration	4336
	Berufe in der IT-Netzwerktechnik, -Koord., -Admin. und - Organ.	4338
	Führungskräfte – IT-Netzwerktechnik, -Koord., -Admin. und – Organ.	4339
Berufe im Bereich Softwareentwicklung und Programmierung	Berufe in der Softwareentwicklung	4341
	Berufe in der Programmierung	4342
	Führungskräfte – Softwareentw. und Programmierung	4349
Berufe im Bereich Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel	Berufe im Buchhandel	6251
	Berufe im Kunst- und Antiquitätenhandel	6252
	Berufe im Musikfachhandel	6253
Berufe im kreativen Einzelhandel	Tourismuskaufleute	6311
	Animateur*innen; Gästebetreuer*innen	6313
	Reiseleiter*innen; Fremdenführer*innen	6314
Berufe im Bereich Veranstaltungsservice und -management	Berufe im Veranstaltungsservice und -management	6340
Dolmetscher*innen, Steno- /Phonotypisten*innen, Kodierer*innen	DolmetscherInnen; ÜbersetzerInnen	7142
	Steno- und Phonotypisten/-typistinnen	7143
	Kodierer*innen, Korrekturleser*innen oder verwandte Berufe	7144
Kreative Berufe im Bereich Medien-, Dokumentations- Informationsdienste	Berufe im Archivwesen	7331
	Berufe im Bibliothekswesen	7332
	Berufe im Dokumentations- und Informationsdienst	7333
	Führungskräfte: Medien-, Dokum.- und Info.-dienste	7339
Pädagogische Berufe	Berufe in der Musikpädagogik	8441
	Berufe in der Kunst- und Musiktherapie	8174
	Berufe in der Kunst- und Theaterpädagogik	8443
	Lehrkräfte an außerschulischen Bildungseinrichtungen (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)	8448
	TanzlehrerInnen	8453
	Berufe in Medien- und Theaterwissenschaften	9124
	Berufe in der Erziehungswissenschaft	9133
Berufe im Bereich Werbung und Öffentlichkeitsarbeit	Berufe in Werbung und Marketing	9211
	Führungskräfte – Werbung und Marketing	9219
	Berufe in der Öffentlichkeitsarbeit	9220
	Führungskräfte – Öffentlichkeitsarbeit	9229



Berufe im Bereich Verlags- und Medienwirtschaft	Verlags- und Medienkaufleute	9230
	Verlags- und Medienkaufleute (sonst. spez. Tätigkeit)	9238
	Führungskräfte - Verlags- und Medienwirtschaft	9239
Berufe im Bereich Redaktion und Journalismus	Redakteur*innen und Journalist*innen	9241
	Lektor*innen	9242
	Autor*innen und Schriftsteller*innen	9243
	Führungskräfte – Redaktion und Journalismus	9249
Berufe im Bereich Produkt-, Industrie-, Modedesign	Produkt- und Industriedesign	931
	Berufe im Modedesign	2821
Berufe im Bereich Innenarchitektur, Raumausstattung, visuelles Marketing	Berufe in der Innenarchitektur	9321
	Berufe im visuellen Marketing	9322
	Berufe in der Raumausstattung (93233)	9323
	Aufsichtskräfte – Innenarchitek., visuelles Marketing, Raumausstat.	9329
	Berufe im Holz-, Möbel- und Innenausbau (22343)	2234
Berufe im Bereich Kunsthandwerk und bildende Kunst	Berufe im Kunsthandwerk und bildender Kunst	9330
	Berufe in der Bildhauerei	9331
	Kunstmaler*innen und Zeichner*innen	9332
	Berufe in der Drechslerei und Spielzeugherstellung	9333
	Berufe im Vergolderhandwerk	9334
	Berufe in der Wachszieherei	9335
	Berufe im Kunsthandwerk und bildender Kunst (sonst. Spez.)	9338
	Aufsichtskräfte – Kunsthandwerk und bildende Kunst	9339
	Tätowierer*innen und Piercer*innen	8233
	Flechtwerksgestalter*innen, Bürsten- und Pinselmacher*innen	2235
Berufe im Bereich kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	Berufe in der kunsthandwerklichen Keramikgestaltung	9341
	Berufe in der kunsthand. Glas-, Keramik- und Porzellanmalerei	9342
	Berufe in der kunsthandwerklichen Glasbläserei	9343
	Aufsichtskräfte – kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	9349
Berufe im Bereich kunsthandwerkliche Metallgestaltung	Berufe in der kunsthandwerklichen Metallgestaltung	9351
	Ber. i. d. kunsthand. Schmuckwarenherst., Edelstein-&-metallbearb.	9352
	Berufe in der Gravur	9353
	Berufe in der Schilder- und Leuchtreklameherstellung	9354
	Aufsichtskräfte – kunsthandwerkliche Metallgestaltung	9359
	Hufbeschlagsschmiede/-schmiedinnen	1133
Musikinstrumentenbau	Berufe im Musikinstrumentenbau	9360
	Berufe im Streich- und Zupfinstrumentenbau	9361
	Berufe im Holzblasinstrumentenbau	9362
	Berufe im Metallblasinstrumentenbau	9363
	Berufe im Klavier- und Cembalobau	9364
	Berufe im Orgel- und Harmoniumbau	9365



	Berufe im Musikinstrumentenbau (sonst. Spez.)	9368
	Aufsichtskräfte Musikinstrumentenbau	9369
Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten	Musiker*innen	9411
	Sänger*innen	9412
	Dirigent*innen	9413
	Komponist*innen	9414
	Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten (sonst. Spez.)	9418
Berufe im Bereich Schauspiel, Tanz, Bewegungskunst	Schauspieler*innen	9421
	Tänzer*innen und Choreograph*innen	9422
	Mannequins, Dressmen und sonstige Models	9423
	Berufe im Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst (sonst. Spez.)	9428
Kreative Berufe in der Moderation und Unterhaltung	Berufe in Moderation und Unterhaltung	9430
	Komiker*innen und Kabarettist*innen	9431
	Zauber*innen und Illusionist*innen	9432
	Hörfunk- und Fernsehmoderator*innen	9433
	Berufe in Moderation und Unterhaltung (sonst. Spez.)	9438
Berufe in der Theater-, Film-, Fernsehproduktion und Regie	Berufe in der Theater-, Film- und Fernsehproduktion	9440
	Berufe in der Regie	9441
	Berufe in der Theater-, Film- und Fernsehproduktion (sonst. Spez.)	9448
	Aufsichts-/Führungskräfte – Theater-, Film- und Fernsehproduktion	9449
Berufe im Bereich Veranstaltungs-, Kamera-, Bühnentechnik	Berufe in der Veranstaltungs- und Bühnentechnik	9451
	Berufe in derameratechnik	9452
	Berufe in der Bild- und Tontechnik	9453
	Berufe in der Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	9458
	Aufsichtskräfte: Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	9459
Berufe in der Bühnen- und Kostümbildnerie sowie Requisite	Berufe in der Bühnen- und Kostümbildnerie	9461
	Berufe in der Requisite	9462
	Aufsichtskräfte: Bühnen- und Kostümbildnerie, Requisite	9469
	Berufe in der Maskenbildnerie	8234
Museumsberufe	Museumsberufe	9470
	Berufe in der Museums- und Ausstellungstechnik	9471
	Kunstsachverständige	9472
	Führungskräfte - Museum	9479

Quelle: Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft 2021.

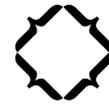


Tabelle A 4: Zahl der Arbeitslosen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen
absteigende Sortierung anhand der Werte für das Jahr 2019

	2010	2019	2020
Alle Berufe	993	302	451
Kreative Berufe insgesamt	832	229	336
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel	128	57	104
Informatik	493	75	115
Architektur und Modellbau	678	96	122
Innenarchitektur, Raumausstattung, visuelles Marketing	406	97	137
Softwareentwicklung und Programmierung	380	124	232
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung & IT-Vertrieb	458	145	255
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	905	193	282
kunsthandwerkliche Metallgestaltung	709	233	364
kreatives Handwerk	780	242	299
Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbindereien	956	247	453
Schauspiel, Tanz, Bewegungskunst	*	281	254
Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten	*	350	325
Medien-, Dokumentations- Informationsdienste	1.158	390	548
Musikinstrumentenbau	*	*	*
Pädagogische Berufe	1.632	429	626
kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	*	*	*
Mode und Bekleidung	1.667	557	789
Werbung und Öffentlichkeitsarbeit	1.050	579	1.048
Veranstaltungsservice- und -management	2.306	687	1.697
Verlags- und Medienwirtschaft	1.013	703	1.306



	2010	2019	2020
Redaktion und Journalismus	2.041	728	1.341
Technische Mediengestaltung	1.870	786	1.411
Veranstaltungs-, Kamera-, Bühnentechnik	4.177	793	1.678
Theater-, Film-, Fernsehproduktion und Regie	*	940	889
Museumsberufe	*	*	*
Fototechnik und Fotografie	1.285	1.125	1.822
Bühnen- und Kostümbilderei sowie Requisite	*	1.181	1.226
Produkt-, Industrie-, Modedesign	*	*	*
Kunsth Handwerk und bildende Kunst	*	*	*
Dolmetscher*innen, Steno-/Phonotypisten*innen, Kodierer*innen	2.477	2.752	*
Kreativer Einzelhandel	*	*	*
Moderation und Unterhaltung	*	*	*

Quelle: Arbeitslosen- und Stellenstatistik der BA (2021). Eigene Darstellung und Berechnung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft.

* Keine Zahlenangabe möglich, da weniger als 100 gemeldete Stellen

Anhang A5: Übersicht der Studienfächergruppen A und B

Studienfächergruppe A
Bibliothekswissenschaft/-wesen (nicht an Verw.-FH)
Dokumentationswissenschaft
Kommunikationswissenschaft/Publizistik
Allgemeine Literaturwissenschaft
Angewandte Sprachwissenschaft
Medientechnik
Druck- und Reproduktionstechnik
Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe
Computer- und Kommunikationstechniken
Medieninformatik
Bibliothekswesen
Medienwirtschaft/Medienmanagement



Architektur
Innenarchitektur
Raumplanung
Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft
Theaterwissenschaft
Musikwissenschaft/-geschichte
Studienfächergruppe B
Interdisziplinäre Studien (Schwerpunkt Kunst)
Kunsterziehung
Restaurierungskunde
Bildende Kunst/Graphik
Bildhauerei/Plastik
Malerei
Neue Medien
Angewandte Kunst
Edelstein- und Schmuckdesign
Graphikdesign/Kommunikationsgestaltung
Industriedesign/Produktgestaltung
Textilgestaltung
Werkerziehung
Darstellende Kunst/Bühnenkunst/Regie
Film und Fernsehen
Schauspiel
Tanzpädagogik
Dirigieren
Gesang
Instrumentalmusik
Jazz und Populärmusik
Kirchenmusik
Komposition
Musikerziehung
Orchestermusik
Rhythmik
Tonmeister

Quelle: Eigene Darstellung Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft 2021.

Impressum

Erstellt im Auftrag des

Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie
11019 Berlin
Telefon: +49 30 18 615-0
E-Mail: poststelle@bmwi.bund.de
www.bmwi.de

Bearbeitet von

Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes
Jägerstr. 65
10117 Berlin

Wissenschaftliche Analyse und Debatte
Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49 30 52 00 59-210
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com

Autoren

Dr. Olaf Arndt
Roman Bartuli
Kathleen Freitag
Carolin Karg
Bernhard Wankmüller

Kontakt

Roman Bartuli
Telefon: +49 30 52 00 59-298
E-Mail: roman.bartuli@prognos.com

Bildnachweise

Das verwendete Bild stammt von www.istock.de
Urheberin ist: @iStock nd3000_864176180
Stand: Dezember 2021
Copyright: 2021, Prognos AG



Das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes ist Teil der Initiative Kultur- und Kreativwirtschaft der Bundesregierung. Mit wissenschaftlichen Analysen und kontinuierlicher Trendforschung informiert es über die Entwicklung der Branche und zeigt ihre Relevanz innerhalb anderer Wirtschaftsbereiche auf.



Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet beim Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung des Kompetenzzentrums Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes. Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft (2020): Nachwuchs und Fachkräfte in der KKW.