

Klaus Kock (Hg.)

Der Preis der Freiheit

Solo-Selbständige zwischen Vermarktung,
Professionalisierung und Solidarisierung



Klaus Kock (Hg.)

Der Preis der Freiheit

**Solo-Selbständige zwischen Vermarktung,
Professionalisierung und Solidarisierung**

Impressum:

Der Preis der Freiheit

Solo-Selbständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung

Klaus Kock (Hg.)

Sozialforschungsstelle Dortmund

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund

Beiträge aus der Forschung Nr. 164

ISSN: 0937-7379

1. Auflage Dortmund Juni 2008

© Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Sozialforschungsstelle

Technische Universität Dortmund

Iris Kastel-Driller

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49(0) 231-8596-140

Fax: +49(0) 231-8596-144

eMail: Kastel@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

<http://www.werkstadt-dortmund.de>

Umschlaggestaltung: Michael Banos

Foto: Jan Schmitz

Druck: druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Schutzgebühr: 1,50 Euro

Inhalt

Vorwort	5
Die Selbständigengruppe im ver.di Bezirk Dortmund	7
Christiane Schnell	
Selbständige zwischen Professionalität, Prekarität und kollegialen Allianzen. Befunde aus dem Feld der Kulturberufe	8
Ulrich Pröll	
Erwerbssituation und Gesundheit von Solo-Selbständigen	18
Ulli Schauen	
Zwischen Beratung und Selbsthilfe. (Freie und) Selbständige im Spiegel des Beratungsprojekts „mediafon“	26

Vorwort

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammebelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

Zum vorliegenden Heft

Im vorliegenden Heft der Reihe „fair statt prekär“ werden die Beiträge einer Abendveranstaltung aus dem Herbst 2007 dokumentiert, ergänzt um einen Beitrag aus einem Forschungsprojekt der Sozialforschungsstelle. Die Veranstaltung wurde organisiert und ausgerichtet von der Kooperationsstelle in Zusammenarbeit mit der neu gegründeten Selbständigengruppe der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Bezirk Dortmund. Über die Informationsfunktion hinaus verfolgen Veranstaltung und Broschüre auch den Zweck, auf die Möglichkeit einer gewerkschaftlichen Organisation von Solo-Selbständigen hinzuweisen sowie in der Gewerkschaftsbewegung selbst mehr Aufmerksamkeit auf diese anwachsende Gruppe von Erwerbstätigen zu lenken.

Wie der Titel „Der Preis der Freiheit“ es andeutet, handelt es sich bei den Solo-Selbständigen um selbstbewusst und unabhängig arbeitende Allein-Unternehmer/innen. Andererseits wird die Freiheit häufig begrenzt durch rigide Marktverhältnisse und existenzielle Unsicherheiten, die es durchaus gerechtfertigt erscheinen lassen, auch in Bezug auf diese Erwerbstätigengruppe von Prekarisierung zu sprechen und über neue Wege sozialer und finanzieller Absicherung nachzudenken.

Nur wenige Solo-Selbständige suchen jedoch den Weg in ein festes Beschäftigungsverhältnis. Unabhängigkeit von Arbeitgebern und Vorgesetzten und die Selbstorganisation ihrer Arbeit stellen für sie hohe Werte dar, auf die sie nicht verzichten wollen. Vielleicht könnten aus ihrem Streben nach selbstbestimmter Arbeit somit auch neue Impulse für mehr Demokratie im Arbeitsleben insgesamt erwachsen.

Klaus Kock
für die Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
Sozialforschungsstelle TU Dortmund

Die Autor/innen

Dr. Christiane Schnell, Soziologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen; Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Berufs- und Professionssoziologie, Wohlfahrtsstaats- und Geschlechterforschung, Regulierung und Wandel sozialer Risikolagen, Kunst- und Kulturberufe

Dr. Ulrich Pröll, Sozialwissenschaftler, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Sozialforschungsstelle, Technische Universität Dortmund; Arbeitsschwerpunkte: Forschung zu Arbeit und Gesundheit, Prävention, Gesundheitsförderung, Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen und Arbeitsmärkte, Prävention in Kleinbetrieben und bei selbständiger Erwerbsarbeit

Ulli Schauen, freier Journalist in Köln, arbeitet im Beraterteam von mediafon als Experte für den Bereich Rundfunk und Fernsehen. Er ist Vorsitzender der ver.di Bundeskommission Selbständige.

Die Selbständigengruppe im ver.di-Bezirk Dortmund

Seit Mai 2006 gibt es unsere Gruppe im ver.di-Bezirk Dortmund. Unser Ziel ist es, die Interessenvertretung der Freien und Selbständigen zu stärken. Durch regelmäßige Treffen, die nicht zuletzt dem Erfahrungsaustausch dienen, wollen wir zur Vernetzung selbständig Arbeitender aus Dortmund und Umgebung beitragen. Nur gut informierte und selbstbewusst auftretende „Freie“ können sich erfolgreich für bessere Existenz- und Arbeitsbedingungen einsetzen.

„Frei“ und selbständig arbeiten – für die einen ist es eine Notlösung angesichts fehlender Jobs, die anderen sehen darin die ideale Form beruflichen Arbeitens, eine Chance zu Selbstverwirklichung und selbstbestimmter Arbeit. Als Selbständige innerhalb der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di möchten wir dabei helfen, dass Selbständigkeit nicht zum sozialen Abstieg führt. Im Gegenteil möchten wir durch einen regelmäßigen Erfahrungs- und Informationsaustausch zum Erfolg selbständiger Arbeit beitragen.

Im November 2006 haben wir dazu ein erstes Informations- und Positionspapier erstellt, das sich mit der freiberuflichen Mitarbeit in Museen und Kulturinstitutionen auseinandersetzt und dabei auf den Einsatz sog. Ein-Euro-Kräfte einging. Auch das nicht immer einfache Verhältnis zwischen Freiberuflern und Personalräten wurde kurz thematisiert. Über den Vorsitzenden des DGB östliches Ruhrgebiet, Eberhard Weber, wurde dieses Informationspapier an alle DGB-Regionen in NRW verteilt.

Im Mai 2007 haben wir dann einen Vortrag von Prof. Bontrup von der Fachhochschule Gelsenkirchen organisiert, der über aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarktes und prekäre Beschäftigungsverhältnisse informierte. Schließlich folgte im Oktober 2007 unsere erste Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt in der Sozialforschungsstelle Dortmund, „Der Preis der Freiheit“, deren Beiträge in dieser Broschüre veröffentlicht werden.

Die Personengruppe der Freien und Selbständigen entsendet einen Vertreter (und eine Stellvertreterin)

in den Bezirksvorstand von ver.di Dortmund. Außerdem sind wir im Landessprecherrat der Freien und Selbständigen in ver.di NRW vertreten.

Unsere Gruppe ist noch klein und kann Unterstützung gut gebrauchen. Je nach Interesse der TeilnehmerInnen können sich die weiteren Aktivitäten entwickeln: in Richtung konkreter politischer Aktionen, Grundlagenarbeit (wie ist eigentlich die Situation der Freien in Dortmund und im Ruhrgebiet?), einem Netzwerk für den beruflichen Austausch, zur Informationsbörse etc. etc. Wir treffen uns etwa alle zwei Monate im ver.di-Haus in Dortmund.

Natürlich freut sich ver.di über jedes neue Mitglied, aber auch Nicht-Mitglieder sind herzlich willkommen! Wir freuen uns auch über Menschen von außerhalb Dortmunds.

Kontakt über: ver.di-Bezirk Dortmund, Norbert Szepan, Tel.: 0231/913000-69, norbert.szepan@verdi.de

Christiane Schnell

Selbständige zwischen Professionalität, Prekarität und kollegialen Allianzen. Befunde aus dem Feld der Kulturberufe¹

In Zeiten, in denen Existenzgründungsförderung zum Schlagwort von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik geworden und die Ich-AG fast schon wieder Geschichte ist, scheint die Bezeichnung „neue“ Selbständigkeit nicht mehr ganz treffend. Allerdings passt sie sich immer noch nicht recht ein in die den deutschen Sozialstaat prägenden Strukturen (Luber 2003). Sie widerspricht vielmehr den vertrauten Vorstellungen von Risiken und Sicherheit und den eingespielten Routinen ihrer Bewältigung. So besaß der klassische Entrepreneur Risikobereitschaft und Gestaltungsgeist, aber vor allem auch (ökonomisches) Kapital – und genau über das verfügen die meisten Selbständigen, die sich heute beim Gewerbeamt anmelden oder die Freiberuflichkeit antreten, nur in sehr geringem Umfang, meistens gar nicht. Der klassische Professionelle (ein Mediziner, Jurist o.ä.) konnte immer auf ein institutionalisiertes System von Privilegien zurückgreifen, das sich aus dem Schutz der freien Berufe ergab. Der klassische Lohnarbeiter verdingte sich in weisungsgebundener und ökonomischer Abhängigkeit, war dabei aber in ein umfassendes System sozialer Sicherungen eingebunden, das Erwerbskontinuität und Lebensstandardsicherung versprach und weitgehend realisierte (vgl. Brose 2000). Alle drei traditionellen Sozialfiguren sind männlich konnotiert und rekurren auf einen Geschlechtervertrag, der die Frau „im Herz der Familie“ verortet (Ostner/Schmidt-Waldherr 1987, 155).

Die neuen Selbständigen bringen diese Ordnung durcheinander, sind selbst Ausdruck des Aufbrechens und des Wandels der für die westdeutsche Gesellschaft nach dem zweiten Weltkrieg geltenden Sozialordnung und der durch sie gestifteten Sicherheit. Neue Selbständigkeit entsteht in allen Bereichen der Dienstleistungsarbeit, der Frauenanteil ist in einigen Bereichen überdurchschnittlich hoch und die Hintergründe ihrer Ausweitung sind vielfältig.

Eins ist jedoch gewiss, die Sozialverträglichkeit der neuen Selbständigkeit lässt noch Wünsche offen. Die Formel „zwischen Privilegien und Prekarität“ beschreibt nicht nur treffend die Situation vieler Selbständiger, sie verdeutlicht auch, dass es an einem zielführenden, strukturierten Umgang seitens wohlfahrtsstaatlicher Regulierung und kollektiver Interessenvertretung durch Verbände und Gewerkschaften bislang oftmals mangelt (Betzelt 2008).

Im Folgenden werden deshalb empirische Befunde dargestellt, die beispielhaften Einblick sowohl in individuelle Arbeits- und Lebensbedingungen geben als auch Einsichten hinsichtlich der beruflichen bzw. gewerkschaftlichen Einbindung von Selbständigen liefern. Beispielhaft wird hier auf das Feld der Kulturberufe abgehoben (vgl. Schnell 2007).

Kulturberufe als Vorreiter

Zu den Kulturberufen wird in Deutschland ein Spektrum von Beschäftigungsfeldern gerechnet, das die künstlerisch-kreativen, publizistischen und kulturvermittelnden Berufe umfasst. Kennzeichnend für dieses Konglomerat von Tätigkeitsfeldern ist, dass sie als „freie“ Berufe geführt werden, aber über keine geschützte Berufsordnung verfügen (Söndermann 2004). D.h. wer immer sich als Künstlerin, Journalist, Übersetzer oder Designerin versteht und entsprechende Dienstleistungen und Produkte bzw. Werke anbietet, die oder der kann dies uneingeschränkt tun und sich als solche/-r bezeichnen. In den Kulturberufen besitzt die selbständige Berufsausübung eine lange Tradition. Erwerbsbiographien sind oftmals durch eine Aneinanderkettung und Kombination von Beschäftigungsformen in der Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung gekennzeichnet. Typische Muster variieren und verändern sich je nach Tätigkeitsfeld und über den Zeitverlauf.

Grundsätzlich wird in Bezug auf den Kultursektor und im Zusammenhang mit tiefgreifenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Strukturveränderungen spätestens seit Anfang der 1990er eine Ökonomisierungstendenz diagnostiziert, die gleichfalls zu einer Radikalisierung der Arbeits- und Auftragsmarktbedingungen geführt hat. Der mediale Boom in der ersten Hälfte der 1990er Jahre stand im Zeichen einer branchenübergreifenden Kommer-

¹ Überarbeitete Fassung eines Vortrages auf der Veranstaltung „Der Preis der Freiheit“ am 9.10.2007 in der Sozialforschungsstelle Dortmund

zialisierung, die zur Einführung neuer Steuerungsmechanismen geführt hat. Galt das Arbeitsfeld Kultur noch in den 1980er Jahren eher als Milieu, das durch professionelle Bande und kollektive Wertmaximen wie künstlerische und publizistische Autonomie und Singularität zusammen gehalten wurde, machte sich nunmehr verstärkte Konkurrenz breit und tradierte Reziprozitätsbeziehungen wurden Stück für Stück aufgebrochen. Damit verbunden ist nicht nur eine allgemeine Verlagerung in den Bereich der selbständigen Vertragsverhältnisse sondern auch eine sinkende Verbindlichkeit zwischen Arbeits-/AuftraggeberInnen und -nehmerInnen.

Vor diesem Hintergrund haben sich auch die Arbeits- und Existenzbedingungen in diesem Feld verändert. Wie sich dies im Hinblick auf konkrete Erwerbsbiographien auswirkt, wird hier am Beispiel von zwei Einzelfallstudien im Berufsfeld Journalismus veranschaulicht. Die Darstellung orientiert sich dabei an vier Aspekten: Zunächst das berufliche Selbstverständnis, das durch das jeweilige konkrete Umfeld im Berufsverlauf geprägt wird und das persönliche Verhältnis zwischen professionellen Ansprüchen und Markt und Wettbewerb umschließt. Daran schließen sich drei unmittelbar handlungspraktische Themenfelder an, die sich in der empirischen Realität selbstverständlich oftmals als ineinander verwoben erweisen: Die individuelle Sichtweise von und der Umgang mit (sozialen) Risiken, die Verbindung von privater und beruflicher Lebensführung sowie die Einbindung in das beruflich kollegiale Umfeld.

Fallbeispiel 1: Herr Mai, Rundfunkjournalist und -moderator

Herr Mai ist seit 1985 im öffentlich rechtlichen Rundfunk als freiberuflicher Journalist und Moderator tätig. Darüber hinaus schreibt er regelmäßig Printbeiträge, schwerpunktmäßig für das Medienressort in verschiedenen größeren Tageszeitungen. Zum Zeitpunkt des Interviews ist er 53 Jahre alt. Er lebt mit seinem 17 jährigen Sohn im norddeutschen Raum. Trotz seiner Selbständigkeit bewegt sich Herr Mai in relativ stabilen und regulierten Erwerbsbedingungen. Den wichtigsten Baustein in seinem Einkommen bildet das Moderatorenhonorar, das mit dem Sender fest vereinbart und vertraglich geregelt ist. Die Einzelbeiträge, die Herr Mai an andere Sender

und Zeitungen verkauft, werden in der Regel mit Pauschalen vergütet.

Schon mehr als 15 Jahre behauptet sich Herr Mai kontinuierlich auf dem Markt, ohne größere Rückschläge erlebt zu haben. Während das Vertragsverhältnis mit der öffentlich-rechtlichen Anstalt die ganze Zeit über aufrecht erhalten bleibt, wechseln auf der „Spielbeinseite“ die Auftraggeber immer wieder. Zurückblickend kann sich Herr Mai jedoch nur an ein einziges Mal erinnern, bei dem er unvorbereitet aus einem redaktionellen Zusammenhang gefallen ist: Die Redaktionsleitung der Medienseiten einer überregionalen Tageszeitung, die damals ein wichtiger Auftraggeber war, war ausgetauscht und das gesamte Ressort neu ausgerichtet worden. Aber auch in diesem Fall ist es ihm wie immer gelungen, vor allem mit Hilfe seiner guten Branchenkontakte Zugang zu neuen Aufträgen und Arbeitskontexten zu finden. Die tief greifenden Veränderungen im Mediensystem und der anziehende Wettbewerb in der gesamten Branche in den 1990er Jahren wirken sich in Herrn Mais Erwerbsbiographie somit auch nur geringfügig aus. Trotz der angespannten Marktsituation in der Branche hat er bislang nicht erlebt, dass seine Auftraggeber die üblichen Preismargen nach unten zu öffnen versuchen. Herr Mai besitzt zudem hinreichend Erfahrung und Souveränität, um einzuschätzen ob und in wie weit Verhandlungsspielräume existieren. Seine Rechte als Urheber sieht Herr Mai weitgehend gewahrt.

Insgesamt erzielt Herr Mai ein für den freien Journalismus gehobenes Einkommen, das sich im Zeitverlauf relativ stabil entwickelt. Zumal er keinen luxuriösen Lebensstil pflegt, weder Auto fährt noch auf eine „gediegene Einrichtung“ Wert legt, reicht sein Einkommen, um mit seinem Sohn so zu leben, wie er es möchte. Seine Einkommenschancen als Freiberufler schätzt er dabei eher höher ein als die eines Festangestellten. Größere Rücklagen kann Herr Mai im Alltag nicht bilden. Würden seine Einnahmen für mehrere Wochen ausfallen, würde das seinen Lebensstandard relativ schnell gefährden.

Unsicherheit resultiert jedoch Herrn Mais Wahrnehmung zufolge nicht aus der Selbständigkeit oder aus ökonomischen Zwängen, sondern stellt ein genuines Charakteristikum seines Berufes dar. Denn so wie

er als Moderator vom Publikum „auserkoren“ wird, kann es möglicher Weise einmal den „Arbeitsplatz“ kosten, wenn er einmal nicht mehr gefällt.

„ ... kann ja mal sein, dass man Untersuchungen macht und sagt, das ist zwar eine sehr sonore Stimme, aber heutzutage stehen die Leute auf, was weiß ich, weichere Stimmen oder ich weiß nicht was. Das geht schnell, also da muss man sich nichts vormachen.“

Anreize, eigenverantwortlich finanzielle Vorsorge für das Alter zu betreiben, hatte Herr Mai bislang wenig. In die obligatorische Altersvorsorge des öffentlich-rechtlichen Rundfunks ist er als fester Freier integriert, und die ökonomischen Spielräume für eine Vermögensentwicklung waren nur gering. „An den Nagel hängen“ will Herr Mai seinen Beruf im Alter ohnehin nicht.

„Ich werde sicherlich nicht mehr mit 70 Moderator sein oder so etwas, aber [...] vielleicht hören Leute auch gerne eine Glosse von mir oder so. Also das heißt, für mich würde es nicht dieses klassische Ende geben und dann ist Schluss. Und ich definier mich auch über so 'ne Form von Arbeit.“

Auch in dieser Sichtweise verdeutlicht sich, dass Herrn Mais berufliches Selbstkonzept sein ganzes Leben und seine ganze Persönlichkeit einbezieht und von Maximen wie Freiheit und Individualität geprägt ist. Zugleich empfindet sich Herr Mai jedoch auch als zugehörig zum sozialen Milieu, in dem er sich beruflich bewegt. Ebenso wie er in der journalistischen Berufskultur ein überindividuelles Band sieht, das ähnliche und gemeinsame Weltvorstellungen hervorbringt und vereint. Entwickelt und geprägt wurde dieses Selbstverständnis in den verschiedenen „redaktionellen Zusammenhängen“, in die Herr Mai im Verlauf seines Berufslebens eingebunden war. Auf dieser Grundlage sind im Zeitverlauf soziale Beziehungen zu Kollegen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes gewachsen. Diese Kontakte zu Kollegen haben Herrn Mai die Bewältigung von Übergängen und die Erschließung neuer Auftragsgelegenheiten erleichtert, sind aber keineswegs auf diese Funktion reduziert, sondern werden auch als persönlich bereicherndes soziales Gefüge, das von gemeinsamen Interessen und Solidarität zusammengehalten wird, gesehen.

Fallbeispiel 2: Frau Juni, Wissenschaftsjournalistin

Auch die Journalistin Frau Juni sehnt sich nach Gleichgesinnten und beruflicher Stabilität. Sie ist seit 1998 hauptberuflich als freie Wissenschaftsjournalistin tätig. Ihre Auftraggeber sind vorwiegend Printmedien und der öffentlich-rechtliche Hörfunk. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie 32 Jahre alt und lebt mit ihrem Partner zusammen in Berlin.

Unter den verschärften Wettbewerbsbedingungen Ende der 1990er Jahre gestaltet sich jedoch bereits der Berufseinstieg sehr schwierig. Auch nach einer längeren Phase der beruflichen Praxis stabilisiert sich Frau Junis Berufsverlauf nicht. Sie hatte ihr geisteswissenschaftliches Studium ohne ein konkretes Berufsziel, vor allem intrinsischen Motiven folgend, absolviert. Erst eine Projektarbeit, für die sie einen längeren Bericht über Studentenunruhen in Frankreich recherchiert und verfasst hatte, weckte bei ihr den Wunsch journalistisch zu arbeiten. Geleitet von normativen Erwartungen an eine gesicherte Position, einen „richtigen Job“, durchläuft sie nach dem Studium doch zunächst diverse berufliche Stationen, die sich aber inhaltlich als wenig reizvoll erweisen. Zudem ist sie nur begrenzt bereit, sich in organisationsinterne Hierarchien einzugliedern.

„Habe da viel gelernt, aber es hat mich immer bestätigt, dass ich mich nicht so jemandem so unterwerfen will, der da so eine Willkürherrschaft irgendwie ausübt.“

Ohne hinreichende Arbeitsmotivation kann sie auf Dauer keine überzeugende Arbeitshaltung entwickeln und scheitert letztlich, wird „gefeuert“. Vor diesem Hintergrund entscheidet sie sich für ein Aufbaustudium im Wissenschaftsjournalismus.

Darin, komplexe Sacherhalte wie wissenschaftliche Forschungsprojekte und Forschungsergebnisse nachzuvollziehen und auf konkrete und verständliche Weise wiederzugeben, erkennt Frau Juni eine „Berufung“. Darüber hinaus bietet ihr der sehr überschaubare Klassenverband, der sich um den renommierten Direktor des Studiengangs organisiert, einen Rahmen, um Zuversicht und Selbstbewusstsein wieder zu finden.

„Das war eher noch mal so eine Zeit der absoluten Geborgenheit. Noch mal ein Jahr Uni.“

Nach dem Studium entschließt sich Frau Juni, freiberuflich zu arbeiten. Welchen Preis diese Freiheit vor dem Hintergrund der tendenziell schärfer werdenden Wettbewerbssituation in der Branche hat, realisiert sie bald. Über ehemalige Kontakte bekommt sie einen Platz in einer Bürogemeinschaft freier Journalist/-innen vermittelt. Und recht bald kann sie einige größere Artikel in angesehenen Zeitungen platzieren. Eine sich selbst tragende professionelle Perspektive entwickelt sich dadurch jedoch nicht. Vielmehr verdankt Frau Juni die meisten ihrer Aufträge ihrem ehemaligen Professor, der in den einschlägigen Kreisen als renommierter Wissenschaftsjournalist bekannt ist und häufig ehemaligen Studierenden Aufträge vermittelt. Ihren Lebensunterhalt kann Frau Juni durch diese Arbeit zunächst mehr schlecht als recht bestreiten. Als dann jedoch 2001 eine renommierte Zeitung eingestellt wird, für die sie regelmäßig Beiträge geschrieben hatte, steht sie finanziell vor dem Nichts.

Konfrontiert mit diesen Zumutungen beginnt Frau Juni das im Rahmen des Aufbaustudiums vermittelte klassische Professionsideal des „freien Journalismus“ in Frage zu stellen. Die darin vermittelten Verhaltenskodizes heben sich von ihren beruflichen Erfahrungen im Alltag ab. Zum einen sieht sie speziell für ihr Nischengebiet eine krasse Diskrepanz zwischen Arbeitsaufwand und materiellem Ertrag.

„Also es ist wirklich eine verkehrte Welt, na gut, das sind einfach Marktgesetze. Aber die sind derart losgekoppelt von der Leistung, also das ist eben was, was zu Frust führt.“

Zum anderen erkennt sie die gesteigerten Anforderungen zur Selbstregulation, auf die sie im Rahmen des Studiums nicht vorbereitet wurde:

„ ... Wir [bekamen] eigentlich nur mit, ‚Ihr braucht drei Dinge: Die Künstlersozialkasse, einen Presseausweis und dann noch eine Wahrnehmungsberechtigung [bei der Verwertungsgesellschaft].‘ Und so hat er uns dann ins Leben entlassen. Und [das] entspricht nicht der Realität. [...] Vielleicht hat das ja mal für die 80er Jahre, als der [Professor] eben selber noch beim Rundfunk gearbeitet hat, gegolten, aber wir haben jetzt die Medienkrise. [...] Also um Leute heute auf die Selbständigkeit vorzubereiten,

muss man denen - glaube ich - andere Sachen an die Hand geben.“

Aus dieser Erkenntnis heraus nimmt sich Frau Juni vor, der Marktbehauptung größeres Gewicht beizumessen. Von den „harten“ naturwissenschaftlichen Themen wendet sie sich teilweise ab. Insbesondere weil diese mit einem erheblichen Aufwand verbunden sind und sich insofern in der Regel nur auf der ideellen Ebene, nicht aber auf der finanziellen Ebene rentieren. Stattdessen spezialisiert sie sich auf Themen im Hochschul- und Wirtschaftsbereich, die sie nunmehr an größere Fachmagazine verkauft. Bei Beiträgen für den öffentlich-rechtlichen Hörfunk strebt sie größere Formate wie Features an, weil sie dort ein Thema in aller Ausführlichkeit behandeln kann und „trotzdem“ eine vergleichsweise größere Summe verdient. Angesichts der angespannten Marktsituation im journalistischen Feld orientiert sie sich jedoch zunehmend auch auf den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Auch als Fachdozentin (Schreibcoaching u.ä. für Unternehmen oder öffentliche Institutionen) rechnet sie sich Verdienstchancen aus. Zumal ihr solche Tätigkeiten in der Vergangenheit immer auch Freude gemacht haben, gewinnen sie gegenüber der genuin journalistischen Arbeit für Frau Juni zunehmend an Attraktivität. Es stellt sich jedoch für sie als Problem dar, dass sie „aus sich selbst heraus“ keine konstruktive Verbindung und Integration solcher Selbstvermarktungsstrategien mit ihrer beruflichen Identität als Journalistin findet.

„Ich finde das wahnsinnig schwer, einfach weil es wenige Vorbilder gibt. Vielleicht ist es das einfach. Es ist einfach nicht die Norm. Obwohl ich ja schon in so einem Kreis bin, wo die meisten selbständig arbeiten im Journalismus. Ich weiß nicht, ich verdränge das auch immer so ein bisschen. Aber es nagt an mir und ich denke, ich muss da bald mal was angehen.“

Aus dem Gefühl latenter Überforderung und Orientierungslosigkeit versucht Frau Juni ihre individualisierte Marktposition zu durchbrechen. In ihrer Bürogemeinschaft hatten sich in der Vergangenheit gelegentliche Zusammenarbeiten ergeben. Und durch kollegiale Kontakte hatte Frau Juni verschiedene Aufträge vermittelt bekommen. Teamarbeiten und weitgehend egalitäre kollegiale Beziehungen haben bei ihr oftmals erweiterte Handlungspotentiale mobi-

lisiert. Aus diesen Erfahrungen heraus strebt sie Kooperationsbeziehungen in ihrer Bürogemeinschaft an. Außerdem wünscht sie sich auch einen organisatorischen Background, auf den sie sich bei der Selbstvermarktung berufen könnte. Der Vorschlag eines gemeinsamen unternehmerischen Auftritts stößt in ihrer Bürogemeinschaft jedoch auf wenig Beifall. Vielmehr unterlaufen Einzelkämpfertum und Konkurrenz alle gemeinschaftlichen Strukturen, die über konkrete projektbezogene Zusammenarbeiten hinausgehen würden. Der kleinste gemeinsame Nenner, auf den sie sich im Kreis ihrer Kolleg/-innen nach langen Diskussionen einigen konnten, war eine gemeinsame Homepage.

Im Hinblick auf ihre alltägliche Berufspraxis bildet das Büro eine konkrete Struktur, die ihre labile professionelle Existenz partiell stützt. Die zeitliche und räumliche Trennung von Arbeit und Privatleben schafft Kontinuität und Normalität bzw. eine Veralltäglichere ihrer Arbeit, die gerade in Zeiten von Auftragslosigkeit zur Aufrechterhaltung ihres professionellen Selbst beiträgt.

„Aber ich bemühe mich wirklich, so zu arbeiten wie ein Beamter. Und ich habe auch ein schlechtes Gewissen, wenn ich am Nachmittag nach Hause gehe, oder so. [...] Ist auch bescheuert, manchmal liest man den ganzen Tag nur E-mails und macht gar nichts. Aber es ist schon eine Verpflichtung, ins Büro zu gehen, in die Arbeit zu gehen. Eben auch, um das als ernstesten Beruf zu begreifen, und nicht nur so, ja, der Schreiberling, der so ein bisschen mal was schreibt. Man hat schon das Gefühl, gegen das man auch so ein bisschen ankämpfen muss: Du bist ja nicht fest Angestellte, also ist das ja nichts.“

Die Unsicherheit auf der beruflichen Ebene dringt bis in Frau Junis private Lebensführung vor. Sie sieht sich nicht in der Lage, irgendwelche Lebensentscheidungen zu treffen, die über ihre gegenwärtige Situation hinaus weisen. Auch die Frage der Zukunftsvorsorge tritt angesichts der ungelösten Gegenwartprobleme in den Hintergrund. Frau Juni ist Mitglied in der Künstlersozialversicherung und verfügt bereits seit ihrer Schulzeit über eine private Lebensversicherung, ihrer Rente misst sie jedoch angesichts der konkreten alltäglichen Risiken bislang keine ernsthafte Bedeutung zu. Eher sieht sie in dem

irgendwann zu erwartenden Erbe ihrer Eltern, die Immobilien besitzen, einen Schutz vor Altersarmut.

Herausforderungen der selbständigen Berufsausübung

Beide skizzierten Berufsbiographien verdeutlichen, welche Spannweite von Arbeits- und Existenzbedingungen bei Selbständigen, selbst im gleichen Berufsfeld, vorherrschen kann. In den hier dargestellten Fällen lassen sich unterschiedliche Rahmenbedingungen für den Berufseinstieg, einmal Mitte der 1980er Jahre und im zweiten Fall Ende der 1990er Jahre, als ursächlicher Hintergrund anführen, welche die berufliche Entwicklung und das individuelle Selbstverständnis beeinflusst haben und prägen. In beiden Fällen wird das traditionelle journalistische Idealbild umgeformt und modifiziert. Herr Mai findet ein für sich stimmiges Rollenmuster in dem Moderator und Medienkritiker, der sich im Bereich der Kultur und anspruchsvollen Unterhaltung bewegt. Mit diesem beruflichen Selbstkonzept kann er sich voll identifizieren. Die Entscheidung, zum Journalismus zu wechseln war gleichfalls Ausdruck und Gegenstand eines Emanzipationsprozesses, in dem Herr Mai sich von einem auf Sicherheiten gebauten Lebensstil zu Gunsten beruflicher und persönlicher Selbstverwirklichung befreit hat. Allerdings findet er dafür auch Bedingungen vor, die ihm Zutritt und Bewährungschancen, berufliche Identifikationsmöglichkeiten und den Aufbau eines Netzwerkes kollegialer Beziehungen ermöglichen. Mit zunehmender Erfahrung und wachsendem Renommee festigt sich seine Marktposition und damit die Chance, langfristig ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften.

Frau Junis berufsbiographischer Verlauf ist durch viele Widerstände gekennzeichnet. Die freiberufliche journalistische Arbeit eröffnet ihr zunächst Freiräume zur Verwirklichung ihrer beruflichen Vorstellungen und Leistungs Ideale. Allerdings erweisen sich die im Studium vermittelten Idealvorstellungen journalistischer Professionalität als kaum vereinbar mit den tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Ökonomisch einträglichere Erwerbschancen findet sie im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Aufgrund des massiven Wettbewerbsdrucks bleibt ihre Situation von Unsicherheit geprägt. Ihre Sicht in die Zukunft wird zudem durch einen Mangel an Orientierungsmög-

lichkeiten und Vorbildern verstellt. Der Fall Frau Juni steht dabei auch beispielhaft für ein Dilemma, vor dem eine wachsende Zahl von Hochschulabsolventen steht, die direkt über die Selbständigkeit in den Beruf einsteigen, aber dort nicht hinreichend Entwicklungsspielräume finden. Mit der hohen Eigenverantwortung für die berufliche Entwicklung ist jedoch die Notwendigkeit für die Einzelnen verbunden, einen umfassenden Blick auf die eigene Lebens- und Arbeitssituation zu erlangen und zielorientiert zu handeln. Welche Hinweise lassen sich aus diesen Befunden somit im Hinblick auf die selbständige Berufsausübung ableiten?

„Eigenlogische Fernzielorientierung“

Selbständigkeit bedeutet, das berufliche Profil, die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen, die fachliche Spezialisierung langfristig weiter zu entwickeln. Und all dies in Abstimmung mit den verfügbaren persönlichen Ressourcen, der eigenen Leistungsfähigkeit und ihren Grenzen. Nicht zuletzt impliziert die selbständige Berufsausübung auch, die Motive und Motivation für die Arbeit immer wieder zu prüfen und dauerhaft aufrecht zu erhalten und mit den privaten Zielen und Wünschen an das Leben zu verbinden. In der soziologischen Terminologie wird diese Herausforderung als „eigenlogische Fernzielorientierung“ bezeichnet, wobei die „Eigenlogik“ sowohl die Individualität eines jeden beruflichen Werdegangs beschreibt als auch die Erfordernis, persönliche, innere Stimmigkeit zu erlangen, um subjektiv kohärente Entscheidungen zu fällen und potentielle Rückschläge konstruktiv verarbeiten zu können (vgl. Heinz 2000). Alle empirischen Befunde deuten darauf hin, dass dieses Kompetenzpaar alltäglicher und langfristiger Organisation der eigenen Selbständigkeit unabdinglich für eine erfolgreiche Berufsausübung ist. Die erforderliche Virtuosität in der Entschiedenheit, Abgewogenheit und Zielgenauigkeit des eigenen Handelns ist hingegen eine Herausforderung für sich, die umfassende Lernprozesse voraussetzt und durch die konkreten Umweltbedingungen befördert wie erschwert oder geradezu blockiert werden kann.

Risikobewältigung und Vorsorge

„Fernzielorientiert“ meint, neben dem reflexiven Prozess der eigenen Positionsbestimmung und Abwägung von beruflichen Chancen individuell tragfähige Strategien im Umgang mit sozialen und ökonomischen Risiken zu entwickeln. Schließlich sind Selbständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten tagein tagaus gefordert, ihre ökonomische und soziale Existenz zu gestalten und abzusichern. Um der, unter Bedingungen schwankenden und relativ niedrigen Einkommens nahe liegenden Tendenz, gleichsam von der Hand in den Mund zu leben, entgegen zu wirken und auch freiberuflich tätige Künstler und Publizistinnen in die allgemeine soziale Sicherung zu integrieren, ist 1981 das Künstlersozialversicherungsgesetz erlassen worden. Seither besteht für die „Künstlersozialkasse“ (KSK) eine verpflichtende Mitgliedschaft und somit ein Zugang zur staatlichen Krankheits- und Altersvorsorge. Selbständige Künstler und Publizisten erhalten mit der KSK-Mitgliedschaft eine gewisse Basissicherung und besitzen insofern gegenüber anderen Kleinselbständigen einen Vorteil.

Anders aber als in der Krankenversicherung, die eine standardisierte Versorgung gewährleistet, gilt bei der Rentenversicherung, dass mit der Höhe der Beitragsleistungen, die abhängig vom erzielten (Jahres)Einkommen entrichtet werden, das Sicherungsniveau im Alter bestimmt wird. Sofern Phasen ohne oder mit nur niedrigem Einkommen sich mit Phasen mit höheren Einnahmen abwechseln, könnten über den Gesamtverlauf hinreichende Rentenanwartschaften erzielt werden. Umgekehrt gilt jedoch, je prekärer der Einkommensverlauf, desto weniger Sicherheit stiftet die KSK – Mitgliedschaft. Den empirischen Befunden zufolge deutet vieles darauf hin, dass die KSK im Hinblick auf die Altersvorsorge eher als Ausgangspunkt für soziale Vorsorge denn als ihr Endpunkt betrachtet werden kann und betrachtet wird. Sie ruft gleichsam in Erinnerung, dass da „ja noch was war“. Jene, die dies nutzen können, um sich mit dem Thema Vorsorge zu befassen, bauen die KSK gleichsam in Ihre Vorsorgestrategie ein. Bei denjenigen, deren Einkommenssituation jedoch (noch) nicht stabil ist oder gerade ausreicht, um den Lebensunterhalt zu wahren, scheint neben ihren

praktischen Nutzwert die symbolische Bedeutung in den Vordergrund zu treten. Die Mitgliedschaft bei der KSK wird als formaler Beleg der eigenen Professionalität herangezogen, an der es sonst unter freiberuflichen Bedingungen mangelt (Betzelt/Schnell 2003).

Kollegiale Allianzen

Kennzeichnend für die künstlerisch-publizistischen Berufe ist, dass sie im Hinblick auf das berufliche Selbstverständnis ein hohes Maß an Individualität mit sich bringen. Die beiden englischen Autorinnen Aldridge und Evetts (2000) sprechen in Bezug auf den Journalismus von einem „ikonischen Individualismus“, also einer nahezu stilisierten Betonung des Individuellen, die in unterschiedlicher Ausprägung sich in allen Berufsfeldern der Kulturarbeit wieder findet. Zum Ausdruck kommt hier wohl einerseits das Erbe der romantischen Figur des Autors, der in seiner Subjektivität nach Ausdruck strebt und Originalität erschafft. Am stärksten ausgeprägt ist dies naturgemäß in den Künsten, wo Einzigartigkeit einen zentralen Wertmaßstab bildet.

Diese Individualität wird allerdings immer als eingebunden in ein soziales Feld, ein spezifisches Milieu, die Fachdisziplin, eine bestimmte Berufskultur verstanden. In klassischen Professionen wie der Medizin sind diese Zugehörigkeiten, der Einschluss in die Berufsgemeinschaft ebenso wie der Ausschluss aus ihr, sehr eindeutig geregelt. In den künstlerisch-publizistischen Berufen indes sind die Grenzen weniger eindeutig und die Integrationsmechanismen folgen eher symbolisch-kulturellen und informellen Regeln. Teil der Branche, der lokalen „Szene“ und beruflich-kollegialer Netzwerke zu sein, erweist sich als notwendige Voraussetzung, um sich langfristig auf dem Markt zu behaupten, da auch die Arbeits- und Auftragsvermittlung durch Kommunikation, Vertrauen und Ruf gesteuert werden. Das Risiko, sich in diesen Strukturen nicht richtig verankern zu können, in Vergessenheit zu geraten oder wieder rauszufliegen, ist angesichts massiver Arbeits- und Auftragsmarktkonkurrenz im Verlauf der Zeit erheblich gestiegen. Insbesondere Berufsanfänger stehen vor scheinbar unüberwindlichen Hürden, weil sie noch in keiner der relevanten Währungen marktbezogener Reziprozität (Kontakte, Erfahrung, Renommee) über ein hinreichendes Vermögen verfügen.

Selbständigkeit als gewerkschaftliches Thema?

Welche Rolle kommt nun Verbänden und Gewerkschaften im Hinblick auf die neue Selbständigkeit zu? Angesichts der rein quantitativen Zunahme von Selbständigkeit, flexibilisierten Erwerbsformen und -biographien, die sich zwischen den Polen von abhängiger und selbständiger Arbeit bewegen, muss arbeitspolitische Interessenpolitik diese Gruppe einbeziehen, will sie einflussfähig bleiben. Und wie hier beispielhaft deutlich geworden ist, geht es dabei nicht nur um eine formale Öffnung, sondern um eine grundlegende Strategieveränderung, um der Situation von Selbständigen gerecht zu werden.

Ein entscheidendes Hindernis der Integration in organisierte, verbandliche Zusammenhänge ist die hohe, der Selbständigkeit naturgemäß innewohnende Individualisierung von Arbeits- und Lebensbedingungen. Traditionelle Gewerkschaftspolitik folgt der marxischen Deutung kollektiver Interessenlagen, die sich aus der ökonomischen Abhängigkeit und dem Zwang, die eigene Arbeitskraft zu verdingen, speisen. Ungeachtet der Tatsache, dass dieses gemeinsame Interesse bekannter Maßen im Zuge fortschreitender Industrialisierung und gesellschaftlichen Wandels ohnehin an Eindeutigkeit verloren hat, repräsentieren die neuen Selbständigen gleichsam die maximale Vervielfältigung von Marktpositionen und Interessen. Dies erweist sich als Hindernis für die Berufstätigen ebenso wie für Organisationen bzw. politisches Handeln als solches. Als Barriere wird aus Sicht der Selbständigen oftmals ein Mangel an Geld, zuvorderst jedoch an Zeit gesehen, die vor einer Mitgliedschaft und gar aktivem Engagement in Gewerkschaften stehen. Zumal dann, wenn auf die Frage nach dem warum und wofür, bzw. nach dem Sinn und dem eigenen Vorteil, der aus der Organisation erwachsen könnte, keine konkreten Antworten gefunden werden. Aus der Sicht von Gewerkschaften lassen sich diese marktgängigen Individualistinnen und Individualisten nur schwer arbeitspolitisch einreihen, und sie stehen oftmals auch immer noch unter ideologischem Vorbehalt. Solidarität als Band zwischen Individuum und Kollektiv, so der Befund, lässt sich allerdings nicht länger reklamieren, ohne ihre Voraussetzungen neu zu klären.

Das Feld der Kulturberufe liefert auch zur Frage der kollektiven Organisation von Selbständigen und ihrer gewerkschaftlichen Integration wichtige Erfahrungen. Der Journalismus bildet hier unbestritten die zahlenmäßig stärkste und am besten organisierte Gruppe. Aber auch in anderen Feldern gab und gibt es Verbandsbildungen und Bestrebungen, als Selbständige in die Gewerkschaft aufgenommen zu werden. Interessant sind dabei vor allem jene strategischen Entwicklungen, die konstruktiv zur Integration von Selbständigen beigetragen haben.

Gestützte Selbstbehauptung

Die klassische Politik der kollektiven Stellvertretung, traditionell im Rahmen der Aushandlung von Tarifverträgen, greift im Feld der Selbständigen nicht oder nur in äußerst begrenzter Form. Vor diesem Hintergrund haben Strategien an Bedeutung gewonnen, die nunmehr sehr konkret darauf abzielen, zunächst die individuelle Marktbehauptung zu unterstützen. Damit verbunden ist die Entwicklung von Serviceangeboten auf der Ebene von Bildung, Beratung sowie Rechtsbeistand und Versicherungsdienstleistungen, die inhaltlich und der Form nach auf die konkreten Bedarfe von Selbständigen bzw. Freiberuflern abgestimmt sind. Beispielhaft sind Kompaktseminare zu Themen wie der Start in die Freiberuflichkeit, Steuern, Existenzsicherung und Zeitmanagement, die komplexe Sachverhalte möglichst (arbeits)zeitsparend und effizient im Crashkursformat vermitteln. Der gleichen Stoßrichtung folgt auch das Projekt „media fon“, dessen Kernstück eine Telefonhotline bildet, in der berufserfahrene Experten Selbständige mit schnellverfügbarer und praxisnaher Beratung zur Seite stehen (mediafon 2004; 2005). Nicht allein, aber insbesondere auch für Berufsanfänger/-innen, die unmittelbar nach dem Studium eine Selbstständigkeit aufnehmen, erweisen sich diese Angebote als entscheidend wichtig.

Auch wenn diese Serviceorientierung den latenten Verdacht erzeugt, eher als „ADAC“ zu fungieren denn der gesellschaftspolitischen Funktion einer Gewerkschaft nachzukommen, kann in der ganz pragmatischen Unterstützung der Einzelnen in ihrer Selbstbehauptung auf dem Markt gleichsam eine neue Voraussetzung arbeitspolitischer Handlungsfähigkeit gesehen werden. Wird das Individuum ge-

stärkt, seine ökonomische Erpressbarkeit verringert, lassen sich auch kollektive Verhaltensmaßstäbe wieder besser durchsetzen. Dies gilt sowohl für die Verweigerung von Preisdumping als auch für Einhaltung von berufsethischen Maximen und Redlichkeit in der Dienstleistungserbringung. Ein weiteres Instrument, das dieser Intention folgt, sind beispielsweise Honorarempfehlungen, die Markttransparenz schaffen und individuellen Akteuren eine Möglichkeit zur Selbstkontrolle bieten sollen. Dabei handelt es sich um Honorarspiegel, die auftraggeberbezogen Auskunft über erzielte Honorarhöhen geben. Ziel ist es, „Begehrlichkeiten zu wecken“ und im Endeffekt das Bezahlungs niveau insgesamt anzuheben.²

Selbstverständlich geht es neben solchen neuen Instrumenten auch weiterhin darum, Sinn und Notwendigkeit bestehender sozialer Errungenschaften zu vermitteln. Im Feld der Kulturberufe wäre hierfür die Künstlersozialkasse ein Beispiel. Die zur Beitragsfinanzierung in die Pflicht genommenen Unternehmen und auch politische Akteure haben in der Vergangenheit wiederholt die Daseinsberechtigung der Künstlersozialkasse in Frage gestellt. Aber auch für viele Freiberufler, die mit ihrem alltäglichen Überwasserhalten beschäftigt sind, ist der Nutzen individuell nicht immer erkennbar. Dabei spielt auch eine Rolle, dass die Künstlersozialkasse das Problem der sozialen Vorsorge - wie oben bereits angesprochen - längst nicht im umfassenden Sinne löst. Zwar gilt dies zunehmend auch für das allgemeine System der obligatorischen Sozialversicherung, aber in anderen Feldern ist der politische und alltagspraktische Legitimationsdruck weniger stark ausgeprägt. Berufsorganisationen sind hier gefordert, in beide Richtungen, des Klientels der Künstlersozialversicherung und der politischen Entscheidungsträger, aufzuklären.

Solidarität unter neuen Vorzeichen

Der Ansatz, über die gestützte Selbstbehauptung quasi „von unten“ dem Regime des Wettbewerbs gewisse Schranken zu setzen, erweist sich somit als notwendige Voraussetzung der Organisierbarkeit von Selbständigen. Marktrationaler Pragmatismus und formale Mitgliedschaft stellen aber keine hin-

² Um nicht in Konflikt mit dem Kartellrecht zu kommen, das Preisabsprachen verbietet, wurde zu diesem Zweck eine Mittelstandsgesellschaft gegründet.

reichende Basis für tatsächliches kollektives Handeln dar. Um gemeinsames politisch gestaltendes Handeln zu mobilisieren, das über reaktives und weitgehend individualisiertes Verhalten hinausgeht, bedarf es vielmehr des inneren Zusammenhaltes und gemeinsamer Ziele. Das Gefüge von Bindungen innerhalb von Branchen und Berufsgruppen hat sich jedoch auch im Kultursektor deutlich verändert. An die Stelle tradierter Solidarität und Reziprozität treten weitaus fluidere und zeitlich begrenzte Netzwerke, subkulturelle Milieus und kollegiale Allianzen. Als gut vernetzt erweisen sich oft diejenigen, die sich auf dem Markt gut positionieren konnten, während Vereinzelung gerade die Schwächeren trifft. Vor diesem Hintergrund sind Ansätze zu verstehen, mit denen traditionelle Formen kollegialer Unterstützung und Wissensweitergabe modernisiert werden sollen. Unter Ausnutzung virtueller Kommunikationsformen wie Internetforen oder Mailinglisten werden neue Diskussions-, Kooperations- und Solidaritätsräume initiiert.

Neue Deutungsrahmen, neue Leitbilder

Beide bislang angesprochenen strategischen Neuorientierungen zielen darauf ab, in einem hochgradig durch Konkurrenz und Pluralisierung, gleichsam in seine Atome zersprengten Feld, die Möglichkeit einer handlungsfähigen Gemeinschaft zu schaffen. Um auf dieser Basis aber tatsächlich nachhaltige interne und externe Entwicklungsziele und politische Forderungen definieren zu können, bedarf es ebenfalls der Novellierung der ideellen Einbettung bzw. des kollektiven Selbstverständnisses (Krzeminski 2002). Auch hier liefert das journalistische Berufsfeld beispielhafte Ansätze. Arbeitspolitisch wird der Blick auf die zuvor oftmals als „sich selbst ausbeutende Dumping-Konkurrenz für Angestellte“ wahrgenommene Selbständigkeit unter Berücksichtigung der veränderten Arbeitswelt modifiziert. Dabei werden argumentativ zum Teil historische Analogien zum den Risiken des Marktes preisgegebenen Tagelöhner herangezogen, um Strukturwandel und Erwerbsrealität speziell in der Medien- und Kommunikationsbranche zu deuten. Selbständige in diesen wissensintensiven Dienstleistungsbereichen werden quasi als „neues Proletariat der Informationsgesellschaft“ betrachtet.

Ein anderer Deutungsrahmen, der hier beispielhaft zu nennen wäre, folgt stärker der beruflichen Logik und setzt sich kritisch mit dem tradierten Leitbild des politischen Journalisten im Angesicht der veränderten Medienlandschaften auseinander. Um der faktischen Erwerbspraxis vieler JournalistInnen Rechnung zu tragen, wird beispielsweise die dem Kompetenzprofil nach ähnliche, aber anderen Kommunikationsinteressen und -idealen folgende Öffentlichkeitsarbeit nicht länger verteufelt. Vielmehr wird versucht, das individuelle Selektions- und Differenzierungsvermögen zwischen „freier“ journalistischer Arbeit und Public Relations zu stärken. Darüber hinaus lässt sich jedoch auch eine tendenzielle Neubestimmung des Berufsverständnisses und der Qualifikationsprofile des Journalismus selbst ausmachen. Theoretisch formuliert, wird die Funktionsrolle des Journalismus als „Navigator“ oder „Kompass“ in der alltäglichen, für die Konsumenten unübersichtlichen Informationsflut gedeutet (Mast 1998). Das Verhältnis von Dienstleistungsqualität und betriebswirtschaftlicher Effizienz wird dieser Orientierung folgend nicht länger (ausschließlich) als Widerspruch behandelt, sondern als Qualifikationsanforderung gesehen, die es individuell wie kollektiv zu bewältigen gilt. Zusammen genommen ergibt sich somit ein modernisiertes professionelles Leitbild, das „pädagogische“ Implikationen verabschiedet und investigativen Motiven Prozessrationalität und Dienstleistungsqualität gegenüberstellt. Was diese unterschiedlichen, beispielhaft angeführten Strategien eint, ist die Auseinandersetzung und Sensibilisierung für neue Anknüpfungspunkte kollektiven Handelns bzw. arbeits- und berufspolitischer Interessenvertretung unter der Voraussetzung von Selbständigkeit.

Selbständigkeit als individuelle und kollektive Herausforderung

Zunehmende Selbständigkeit ist Ausdruck vielfältiger sozialer und ökonomischer Wandlungsprozesse, die gewohnte sozialstaatliche Regulierungen und Sicherungen zunehmend außer Kraft gesetzt haben. Neue Strategien sozialverträglicher Gestaltung sind bislang kaum entwickelt. Zudem basiert Selbständigkeit auf individueller Eigenverantwortlichkeit, die, besonders unter verstärktem Wettbewerbsdruck, zur Egozentrik neigt. Eine wichtige Aufgabe von Berufsorganisatio-

nen, Verbänden, Gewerkschaften kann und muss es sein, Foren für Austausch und Verständigung zu organisieren und zu moderieren, um kollektive Solidarität (wieder)herzustellen und gemeinschaftliche berufskulturelle und -moralische Maßstäbe neu zu definieren und zu verankern. In der Problembestimmung und Reklamation von Interessen nicht statisch auf Bewahrung zu setzen, sondern offen zu bleiben für die tatsächlichen Probleme, die Komplexität und Widersprüchlichkeit, mit der ihre selbständigen Mitglieder konfrontiert sind, stellt dabei eine Herausforderung dar. Um eine angemessene Problemsicht zu erlangen und diese auch als gesellschaftliches Interesse zu formieren und zu artikulieren, bedarf es insofern einer Bereitschaft sowohl auf der Seite verbandlicher und gewerkschaftlicher Akteure als auch auf der Seite der „Betroffenen“ selbst.

Letztlich, so zeigen die Befunde aus dem Feld der Kulturberufe ebenfalls, können beide daran gewinnen. So ist der Organisationsgrad in den freien Kulturberufen im Gegensatz zur Mitgliedschaftsentwicklung der traditionellen Industriegewerkschaften in den vergangenen 15 Jahren deutlich gestiegen. Die Selbständigen haben aber auch qualitativ zur Öffnung der arbeitspolitischen Problemwahrnehmung allgemein beigetragen. Von der Hinwendung zu Fragen wie der Vereinbarung von Arbeit und Leben, individueller Gesundheitsprävention, selbstverantwortlicher berufsbiographischer Weiterentwicklung und Generationendifferenzen, die bislang nur implizit mitverhandelt wurden, profitieren auch abhängige Beschäftigte.

Folgt man den qualitativen Befunden aus dem Feld der Kulturberufe, scheint aber auch für die Berufstätigen selbst ein Vorteil aus der Organisation zu erwachsen, der über günstige „Serviceangebote“ hinausgeht. Bei den Befragten, die sich aktiv in verbandliche Strukturen einbringen, ließ sich zumindest feststellen, dass sie dies auch als wichtigen Stabilisierungsfaktor ihres professionellen Selbstverständnisses interpretieren. Dabei geht es auch darum, aus der Vereinzelung herauszutreten und das eigene Handlungsfeld besser zu erschließen und mit dazu beizutragen, der Problemsicht auf die eigene Erwerbssituation und Lebenslage eine Stimme zu verleihen.

Literaturnachweise

- Aldridge, M.; Evetts, J., (2003): „Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism.“ *British Journal of Sociology* 54(4): 347-364.
- Betzelt, S. (2008): Zur begrenzten Nachhaltigkeit flexibler Erwerbsmuster – das Beispiel hochqualifizierter Alleindienstleister, in: M. Szdlík (Hg.), *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie*. Wiesbaden, 93-112.
- Betzelt, S.; Schnell, C. (2003): „Die Integration „neuer Selbständiger“ in die Alterssicherung. Modelle, Erfahrungen und Probleme in Deutschland und vier europäischen Nachbarländern.“ *Zeitschrift für Sozialreform* 49 (2): 249-270.
- Brose, H.-G. (2000): Einleitung: Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, in: H.-G. Brose (Hg.), *Frankfurt/New York*, 9-28.
- Heinz, W. R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns, in: E. Hoerning (Hg.), *Biographische Sozialisation*. Stuttgart, 165-186.
- Krzeminski, M. (2002): Professionalität in den Medienberufen. Zur Einführung, in: M. Krzeminski (Hg.), *Professionalität der Kommunikation. Medienberufe zwischen Auftrag und Autonomie*. Köln, 12-28.
- Luber, S. (2003): *Berufliche Selbständigkeit im Wandel*. Frankfurt/M.
- Mast, C. (1998): Multimedia. Neue Anforderungen an den Journalismus, in: *Deutscher Journalisten Verband, Hrsg., DJV Info ,98. Journalismus in Daten und Fakten*. CD-Rom
- Ostner, I.; Schmidt-Waldherr, H. (1987): Politik mit den Frauen - über Frauen, Frauenarbeit und Sozialpolitik, in: M. Opielka ; I. Ostner (Hg.), *Umbau des Sozialstaats*. Essen, 155-166.
- Schnell, C. (2007): *Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien*. Wiesbaden
- Söndermann, M. (2004): *Kulturberufe. Statistisches Kurzportrait zu den erwerbstätigen Künstlern, Publizisten, Designern, Architekten und verwandten Berufen im Kulturberufemarkt in Deutschland 1995-2003, im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)*, Bonn

Ulrich Pröll

Erwerbssituation und Gesundheit von Solo-Selbständigen¹

In der Bundesrepublik hat sich in der letzten Dekade die Transformation des klassischen Normalarbeitsverhältnisses in „flexible“ Erwerbsarrangements dramatisch beschleunigt. Neben der Zunahme geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs), von Zeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen schlägt sich dies auch in einem beachtlichen *Zuwachs an Solo-Selbständigen* nieder. Erwerbsstatistisch sind damit selbständig Erwerbstätige bezeichnet, die selbst keine Mitarbeiter/innen beschäftigen. Nach den Ergebnissen des Mikroszensus¹ 2005 fallen mittlerweile 56% der gut 4 Mio. Selbständigen in Deutschland in diese Kategorie.

Solo-Selbständigkeit repräsentiert aus arbeits- und gesundheitswissenschaftlicher Sicht in idealtypischer Weise ein durchgängiges Strukturmerkmal „flexibilisierter“ Erwerbsarrangements: die zunehmende Ablösung organisatorischer und rechtlich-institutioneller Regulierungen, die in traditionellen Konzepten von Beruf, Karriere, Direktionsrecht, Fürsorgeprinzip, Normalleistung etc. ihren Niederschlag finden, durch deutlich erhöhte *Freiheitsgrade und Zumutungen* individueller Selbststeuerung. Bei Solo-Selbständigkeit sind die Anforderungen an Selbstorganisation und individuelles Risikomanagement besonders umfassend: Sie erstrecken sich auf die individuelle Gestaltung der Arbeitsumwelt (i.d.R. der häusliche Arbeitsplatz), die Arbeits(zeit)organisation, die *work life balance*, die permanente Selbstvermarktung (Akquisition, Marketing) und die eigenverantwortliche Sicherung langfristiger Beschäftigungsfähigkeit (Qualifizierung, Gesundheitsprävention). Hier zeigt sich prägnant, dass die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte nicht nur individuelle Chancen der Lebensgestaltung erweitert, sondern zugleich eine säkulare *Umverteilung von Regulierungslasten und Scheiternsrisiken auf die Arbeitskraft* mit sich bringt. Auch für Solo-Selbständigkeit drängt sich damit die

Frage auf, ob die individuellen Ressourcen und Bewältigungsvoraussetzungen sowie die gesellschaftlichen Unterstützungsstrukturen mit dieser Entwicklung Schritt halten können.

Im Folgenden werden zunächst die Erwerbsbedingungen neuer Selbständigkeit skizziert, um auf dieser Basis vorliegende Befunde zur Gesundheitssituation einordnen zu können. Zum Abschluss werden Überlegungen und Ansätze zur organisierten Verbesserung der Bewältigungschancen vorgestellt.

Erwerbs- und Arbeitsbedingungen

Solo-Selbständigkeit hat es auch in Deutschland schon immer gegeben. Vor allem der primäre Sektor und die handwerksähnlichen Gewerke haben traditionell überdurchschnittliche Anteile an Allein-Unternehmer/innen (60-65%), in den Freiberufen sind es ca. 40%. Daneben fanden und finden sich unter den Alleinselbständigen so genannte Scheinselbständige, die zwar über den Gewerbeschein verfügen, materiell jedoch unter ähnlichen Bedingungen wie abhängig Beschäftigte arbeiten und im Zweifelsfall auch juristisch als solche betrachtet werden.²

Mit der Ausweitung der Dienstleistungsmärkte, dem Hype der Computer-, Internet- und Medienbranche sowie den erweiterten technischen Möglichkeiten der Telearbeit in den 1990er Jahren trat vermehrt ein neuer Prototyp von Solo-Selbständigkeit auf den Plan. Er passte mehrheitlich weder in die Schablone prekärer Scheinselbständigkeit noch entsprach er dem Bild des Entrepreneurs (Gründers) oder des klassischen Freiberuflers. Obwohl sie nie mehr als ein Zehntel aller Solo-Selbständigen ausmachten (Pröll et al. 2007: 15), fanden diese „neuen Selbständigen“ oder „freelancer“ der IuK- und Medienbranche reges sozialwissenschaftliches Interesse. Sie praktizierten ein unkonventionelles Erwerbsmodell, das ein hohes Maß an beruflicher Selbständigkeit und Selbstverwirklichung mit gutem Einkommen zu vereinen schien. Die überwältigende Mehrheit hatte sich mit ihrem Erwerbsstatus zumindest so erfolgreich arrangiert, dass ein Zurück in abhängige Beschäftigung nicht mehr angestrebt wurde (Vanselow 2001: 31; Evers/ Wijmans 2000: 792). Dieser Befund

¹ Der Artikel resümiert Erfahrungen aus einer Reihe von Forschungsprojekten des Autors, in denen u.a. die gesundheitlichen Implikationen „neuer“ Selbständigkeit aus unterschiedlichen Perspektiven untersucht wurden (Pröll/ Gude 2003; Pröll 2004; Pröll et al. 2007).

² Schätzungen Ende der 1990er Jahre belaufen sich auf 180.000 bis 430.000 Personen (Dietrich 1998).

deckt sich mit einer *hohen Bedeutung von Autonomie-Motiven* beim Wechsel in die Selbständigkeit: Möglichkeiten zur freien Zeiteinteilung, das Arbeiten jenseits von betrieblichen Hierarchien und Vorgesetzten, Kommandostrukturen und „Machtspielchen“ sowie die Aussicht auf inhaltlich interessante und vielseitige Arbeit mit persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten sind die am häufigsten genannten Motive (vgl. Ertel 2000: 58; Vanselow 2001: 34; Jurik 1998: 18). So war die „neue“ Selbständigkeit vor allem für junge und hoch qualifizierte Erwerbspersonen vergleichsweise attraktiv, und sie eröffnete auch vielen Frauen in diesem Arbeitsmarktsegment Chancen auf ein flexibleres Work-Life-Management.

Die überwiegend hoch qualifizierten Tätigkeiten in den Bereichen Medien, Design, Informatik und Informationstechnologie, Journalismus, Forschung usw. korrelieren mit hohen Anteilen konzeptioneller, kreativer, analytischer und planender Aufgaben (z.B. Vanselow 2001). Das Professionalisierungsniveau zeigt sich nicht zuletzt an Akademikeranteilen von über 60%. Die zumeist projektförmige Auftragsabwicklung erfordert bei Aufgabenplanung, Terminkoordination und der Kooperation mit Kunden und Kooperationspartnern hohe Kompetenz für *Selbstorganisation und Zeitmanagement*. Die schwierige Gratwanderung zwischen Unterauslastung und Überakquisition erfordert dabei eine geschickte Arbeits- und Ressourcenplanung. Eine entwickelte *IT- und Medienkompetenz* ist von zentraler Bedeutung und setzt erhebliche – in der Regel autodidaktische – Weiterbildungsanstrengungen voraus. Grundbedingung des wirtschaftlichen Erfolges an den qualifizierten Dienstleistungsmärkten sind Vernetzung und Reputationsbeschaffung (Haak/ Schmid 2000). Voraussetzung dafür sind erfolgreiche Präsenz und Selbstinszenierung, so dass neben fachlicher Qualifikation ganz maßgeblich kommunikative Fähigkeiten gefragt sind.

Schwankungen der Auftragslage und damit mangelnde Kontrolle über Arbeitsbelastung und Einkommen stellen ein fundamentales Risiko nahezu aller Solo-Selbständigen dar. Die individuelle Arbeitszeit fungiert dabei als wichtigster Puffer, mit dem sowohl Unterauslastung als auch temporäre Überauslastung bewältigt werden müssen. Neben der Nachfragesituation spielt der soziale und qualifikatorische

Hintergrund eine entscheidende Rolle. Hoher Subsistenzbedarf (z.B. als Alleinernährer/in der Familie) und geringe Chancen, einen angemessenen Preis für die eigenen Dienstleistungen zu realisieren (z.B. durch fehlende Reputation, Überangebot, Nachfrageeinbrüche) sind dabei häufige Quellen für extensive Arbeitszeiten, stark eingeschränkte Arbeitszeitautonomie und ökonomische Unsicherheitserfahrungen. Nicht selten spielen dabei auch Defizite an unternehmerischer Kompetenz mit, insbesondere Schwierigkeiten mit einer kaufmännisch sauberen Kostenkalkulation und einer realistischen Preisbildung. Diese Unerfahrenheit wird nicht selten mit Verdiensteinbrüchen oder überhöhtem Arbeitszeiteinsatz bezahlt.

Im Zuge der so genannten Hartz-Reformen wurden zu Beginn des neuen Jahrtausends die Anreize massiv verstärkt, Arbeitslosigkeit und illegale Beschäftigung durch eine öffentlich anspruchsbeförderte selbständige Existenz zu beenden. Die Zahl arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch geförderter Eintritte in selbständige Erwerbsarbeit hat sich zwischen 2000 mit ca. 93.000 und 2004 mit gut 384.000 mehr als vervierfacht. Hauptanteil daran hatte der 2003 zusätzlich zum Überbrückungsgeld (ÜG) eingeführte Existenzgründungs-Zuschuss (ExGZ), allgemein bekannt als „Ich-AG“, der allein 2004 durch 171.000 Arbeitslose erstmals in Anspruch genommen wurde. Aber auch die Zahl der Neubewilligungen von ÜG lag 2004 mit 184.000 fast doppelt so hoch wie im Jahr 2000.³

Schon die mit dem ÜG geförderten Selbständigkeitsprojekte zeichneten sich gegenüber dem gesamten Gründungsgeschehen durch geringeren Kapitaleinsatz, bescheidenere Beschäftigungseffekte

³ Das Jahr 2005 markiert auf Grund eingeschränkter Förderbedingungen vor allem beim ExGZ eine deutliche Trendwende, die in einem Rückgang der Neubewilligungen um über 20% auf 281.000 ablesbar ist. Die Qualifizierung der Fördervoraussetzungen ist auch Intention der Mitte 2006 vollzogenen Zusammenführung von ÜG und ExGZ im neuen Instrument „Gründungszuschuss“. Dieser wird in der Regel für 9, maximal für 15 Monate als Zulage zum Arbeitslosengeld bewilligt, Geschäftsidee und persönliche Voraussetzungen werden begutachtet, Arbeitslosengeld-Ansprüche werden in der Förderperiode verbraucht. Damit ist das Ende des „Ich-AG-Booms“ absehbar und die Zugänge von Arbeitslosigkeit in Selbständigkeit dürften sich in absehbarer Zeit wieder an das Niveau vor 2003 annähern.

und eine stärkere Konzentration auf Märkte mit niedrigen Zutritts- und Ausstiegsbarrieren aus (unternehmensnahe Dienstleistungen, handwerksähnliche Gewerke, Tätigkeiten in „unverkammerten“ Freiberufen). Auch die ersten Zwischenbilanzen zum ExGZ (KfW et al, 2006: 48ff.; G.I.B/ IfM 2005; Pröll 2004) lieferten deutliche Hinweise darauf, dass das Ich-AG-Modell die Quantität des Gründungsgeschehens auf Kosten der Qualität angeheizt hat. So sind Ich-AG-Gründer/innen noch häufiger als mit ÜG Geförderte in den einfachen personalen Dienstleistungen anzutreffen, operieren mit minimalem Eigenkapital, beschäftigen noch seltener weitere Mitarbeiter/innen und sind in der Regel geringer qualifiziert, älter und längere Zeit arbeitslos als ÜG-Empfänger. Fast die Hälfte arbeitet nach einem Jahr noch mit Verlusten, nur ein knappes Viertel der ExGZ-Empfänger kann den eigenen Lebensunterhalt vollständig aus den Unternehmenserlösen bestreiten. Auch die vorläufigen Analysen und Wirksamkeitsvergleiche von ÜG- und ExGZ-Förderungen im Rahmen der Evaluation des Hartz-Programms bestätigen diese Tendenz (IAB et al. 2005). Insbesondere die Ressourcenausstattung hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Kompetenz, unternehmerischer Persönlichkeitsdispositionen, sozialen und finanziellen Kapitals entspricht in vielen Fällen nicht den Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige selbständige Existenz. Zu ähnlichen Befunden kommt auch der Gründer-Report des Deutschen Industrie- und Handelskammertages von 2006, der sich auf die Erfahrungen der Gründungsberatung der 81 deutschen IHKen stützt (DIHK 2006).

Vieles spricht also dafür, dass der ExGZ gerade solche Arbeitslose zur Selbständigkeit animiert hat, deren unternehmerische Kompetenzen unzureichend sind und längerer Lern- und Selbstentwicklungsprozesse bedürfen. Darüber hinaus sind die typischen Märkte der Ich-AGler – einfache personale und unternehmensbezogene Dienstleistungen, handwerksähnliche Tätigkeiten usw. – durch massive Preiskonkurrenz und ein hohes wirtschaftliches Risiko gekennzeichnet.

Die Forcierung der beschäftigungspolitisch motivierten Gründungsförderung dürfte also unter dem Strich eine Tendenz zu „prekärer Selbstbeschäftigung“ befördert haben. Die Gruppe der Solo-Selbständigen

differenziert sich weiter aus und lässt sich perspektivisch nicht allein auf den Leittypus hoch qualifizierter Wissensdienstleister/innen im IT- und Kultursektor abbilden.

Gesundheitliche Implikationen von Solo-Selbständigkeit

Für Solo-Selbständige liegen bislang kaum systematische gesundheitswissenschaftliche Untersuchungen vor. Stand der Forschung ist daher weiterhin die Studie über die Stress- und Gesundheits-Situation der Solo-Selbständigen in der Medienbranche, die die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Zusammenarbeit mit dem Selbständigen-Beratungsprojekt mediafon der Gewerkschaft ver.di durchgeführt hat (vgl. Ertel/ Haake, 2001; Ertel/ Pröll, 2004)⁴. Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes, zum Teil janusköpfiges Bild der Arbeits- und Lebenssituation der Freelancer.

Einerseits erleben viele dieser formal hoch qualifizierten Erwerbstätigen (64 % mit Hochschulabschluss) ihre Tätigkeit als kreativ, herausfordernd und abwechslungsreich. Querschnittstudien zeigen konsistent überdurchschnittlich hohe Werte für Arbeits- und Berufszufriedenheit und ein hohes Maß an positivem emotionalen Engagement für die Erwerbsarbeit bei Selbständigen, auch bei der überwiegenden Mehrheit der Solo-Selbständigen. Offenbar hat ein gegenüber widrigen Erwerbs- und Arbeitsbedingungen relativ immunes „Autonomie-Erleben“ großen Anteil an dieser Grundhaltung (vgl. dazu die in Pröll et al. 2007: 33ff. ausgewertete Literatur).

Andererseits gehören die Unberechenbarkeit der Marktlage, hoher Zeit- und Leistungsdruck sowie ein diskontinuierliches und unsicheres Einkommen zur alltäglichen Erfahrung. Herausragender Belastungsfaktor ist die Länge der Arbeitszeit, die bei den befragten Solo-Selbständigen durchschnittlich 30 Prozent über dem Durchschnitt der Erwerbstätigen liegt. Daneben wurden häufig gesundheitskritische

⁴ Hier wurden in zwei Wellen (1998 und 2001/2002) Freelancer in der Medienbranche zu Arbeitsbelastungen, zum gesundheitlichen Befinden und zu beruflichen Perspektiven differenziert befragt. Die Stichproben umfassten 210 sowie 290 Erwerbstätige. Die im Folgenden referierten quantitativen Befunde stützen sich auf die zweite Befragungswelle.

Arbeits- und Bewältigungsbedingungen berichtet, insbesondere

- Mangel an Freizeit und Entspannungsphasen, wodurch die Erholungsfähigkeit stark beeinträchtigt werden kann;
- Selbstüberforderung auf Grund extensiver Arbeitszeiten und verschwimmender Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit;
- Vereinzelung und mangelnder Kontakt zu anderen „Freien“;
- Erfahrungen wirtschaftlicher Unsicherheit und unklarer beruflicher Perspektiven;
- Erhöhter Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck.

Angesichts dieses Anforderungsszenarios überrascht es nicht, dass 62% der Befragten sich Sorgen machen, ihre Leistungsfähigkeit könnte mit zunehmendem Alter zurück gehen, fast jede/r zweite fürchtet sich davor, einmal für längere Zeit zu erkranken (Ertel 2000: 58).

Obwohl es sich um eine relativ junge Gruppe von Erwerbstätigen handelt, schätzen etwa ein Fünftel der Befragten ihre Gesundheit als schlecht ein. Dabei zeigen sich statistische Zusammenhänge vor allem mit der Erfahrung einer gestörten Balance von Arbeit und Privatleben und gleichzeitig hoch empfundenem Leistungsdruck.

Zugleich zeichnet sich ab, dass dem Faktor Arbeitszeit eine wichtige Indikatorfunktion für das jeweilige Niveau der (psychischen) Arbeitsbelastung, der Qualität des Verhältnisses von beruflicher und außerberuflicher Lebenswelt sowie für arbeitsbezogene gesundheitliche Folgen zukommt. Dies gilt vor allem nach dem in Skandinavien entwickelten Konzept des *total workload*, das die Summe aus erwerbsbezogener Arbeitszeit und der für Haushalt und Erziehung aufgewendeten Zeit berücksichtigt. Tabelle 1 setzt die so definierte wöchentliche Gesamtarbeitszeit der befragten Solo-Selbständigen mit chronischem Stress, Erholungsunfähigkeit und der subjektiven Gesundheitsperspektive (Kombination aus aktuellem und künftig erwartetem Gesundheitsstatus) in Beziehung. Dabei zeigt sich, dass mit der Dauer der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit der Anteil der Freelancer mit chronischem Stress, Erholungsunfähigkeit

und gesundheitlichen Sorgen von der untersten zur obersten Arbeitszeitkategorie deutlich und statistisch signifikant ansteigt.

Tab.1: Arbeitszeit, Stress und Gesundheit bei Freelancern

Gesamtarbeitszeit (pro Woche)	Chronischer Stress	Erholungsunfähigkeit	negative subjektive Gesundheitsprognose
< 50 Std.	9%	20%	23%
50-69 Std.	29%	36%	40%
> 69 Std.	30%	57%	47%

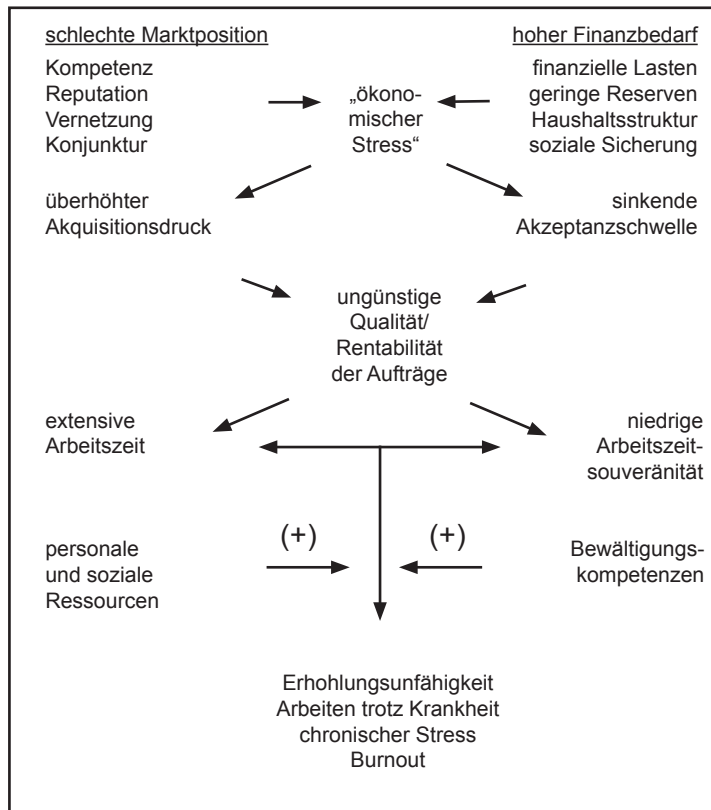
Quelle: Ertel/ Pröll 2004: 8

Im Hinblick auf pathogene Wirkungsketten zeigen die Daten darüber hinaus, dass mit der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit auch der Anteil der Befragten zunimmt, die zu wenig Pausen und keinen ausreichenden Schlaf haben; ferner verstärkt sich die Tendenz, trotz Krankheit weiter zu arbeiten. Eine längere Gesamtarbeitszeit geht zugleich mit reduzierter Arbeitszeit-Souveränität und einer Beeinträchtigung der Work-Life-Balance einher.

Die dieser gesundheitskritischen Beanspruchungssituation zugrunde liegende pathogenetische Konstellation ist in Abb. 1 schematisch dargestellt (vgl. Pröll/ Gude 2003: 83f.). Die wesentlichen Hypothesen des Modells lauten: Je ungünstiger die *Marktposition* in der selbständigen Erwerbstätigkeit ist, z.B. auf Grund mangelnder fachlicher und unternehmerischer Kompetenz, unzureichender Reputation und Vernetzung, ungünstiger Konjunktur, massiver Preiskonkurrenz usw., und je höher das lebensnotwendige Unternehmereinkommen ausfällt (hohe laufende Kosten, Rolle als Alleinernährer/in, Aufwendungen für private Sozialvorsorge usw.), desto stärker ist der Zwang zur permanenten Selbstvermarktung. Die Folge sind hoher Akquisitionsdruck und deutlich reduzierte Freiheitsgrade bei der Auswahl von Aufträgen. Damit verschlechtert sich tendenziell die Rentabilität der Aufträge, möglicherweise verbunden mit qualifikatorischer Unter- oder Überforderung. Auf jeden Fall erhöht sich die Arbeitszeitbelastung, und die Chancen auf Arbeitszeitsouveränität sinken. Beides zusammen beeinträchtigt wiederum die *work*

life balance, insbesondere bei besonderen sozialen Verpflichtungen (Betreuung von Kindern oder Angehörigen, Partnerschaft). Damit entsteht chro-

Abb. 1: Gesundheitskritische Konstellation bei Solo-Selbständigkeit



nische Überforderung, die mit Gesundheitsrisiken wie Erholungsunfähigkeit, Arbeiten trotz Krankheit und Burnout einhergehen kann. Gleichwohl hat die Ausstattung mit personalen Ressourcen, insbesondere überfachlichen Kompetenzen wie Selbstführung, Selbstachtsamkeit, Erholungsfähigkeit und der Rückgriff auf soziale Unterstützung erheblichen Einfluss darauf, ob bzw. wann individuelle Bewältigungsversuche scheitern und eine manifeste gesundheitliche Krise eintritt.

Zusammenfassend geben die vorliegenden Befunde zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbständigen keinen Anlass, diese Erwerbsform pauschal als prekär oder gesundheitlich besonders riskant einzustufen. Eine nicht unerhebliche Teilpopulation, laut mediafon-Studie immerhin ca. 30%, zeichnet sich jedoch aktuell durch einen problematischen Gesundheitsstatus aus, der auf eine chroni-

sche Diskrepanz von Anforderungen und psycho-sozialen Bewältigungsvoraussetzungen hinweist. Wie viele Solo-Selbständige darüber hinaus bereits an ihre Substanz gehen ohne gesundheitlich „auffällig“ geworden zu sein, ist nicht abzuschätzen, aber unter Gesichtspunkten einer nachhaltigen selbständigen Existenz ebenfalls höchst bedeutsam. Grund genug, sich auch aus der Perspektive von Prävention und Gesundheitsförderung intensiver mit den Solo-Selbständigen zu befassen.

Ansatzpunkte für Prävention und Gesundheitsförderung bei Solo-Selbständigkeit

Im Verbundprojekt *selbstständig & gesund* der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wurden dazu einige mögliche strategische Leitlinien und Ansatzpunkte skizziert (vgl. Pröll et al. 2007: 102 ff.; www.selbststaendig-und-gesund.de).

Kritische und ergebnisoffene Selbstüberprüfung von Gründungsvorhaben

Je ambitionierter das Gründungsprojekt, desto wichtiger ist neben den fachlichen und finanziellen Startbedingungen eine robuste Ausstattung mit gesundheitlichen Ressourcen. Generelle unternehmerische Persönlichkeits-

merkmale wie Leistungsmotivstärke, Kontrollüberzeugung, Risikoakzeptanz usw. sowie ggf. weitere projektspezifische Dispositionen müssen in ausreichendem Maße vorhanden sein. Ein tragfähiges Netz an sozialen Beziehungen hilft, die beruflichen Alltagsbelastungen, aber auch kleinere und größere Krisen besser zu meistern. Wichtige selbstregulative Kompetenzen wie Selbstführung, Zeitmanagement und persönliches Stressmanagement sind nachweislich von großem Vorteil.

Gründungsinteressierte sollten deshalb sehr frühzeitig (schon in der Orientierungsphase) zu einer selbstkritischen Überprüfung ihrer personalen und sozialen Ressourcen angeregt und dabei durch professionelles Profiling der Einrichtungen der Gründungsberatung unterstützt werden. Der individuelle Bewältigungsstil in Bezug auf Belastungsspitzen und Überforderungssituationen sollte ebenso über-

prüft werden wie die physische Fitness. Es sollte kein Gründungsprojekt öffentlich gefördert werden, ohne dass zuvor auch diese Dimensionen in einem Stärken-Schwächen-Profil angesprochen wurden. Personen mit einer sehr schlechten Prognose ihrer Bewältigungskompetenz und „Krisenfestigkeit“ sollte vom Eintritt in die Selbständigkeit abgeraten werden. Vorhandene, aber behebbare Defizite sollten in einem „Selbstentwicklungsplan“ – als festem Bestandteil des Businessplans – systematisch ausgebaut werden. Modelle der Gründungsberatung, die sich konsequent an den individuellen Besonderheiten von Person und Geschäftskonzept orientieren, bieten für diese Aufgabenstellung die besten operativen Voraussetzungen. Dies belegt u. a. die Praxis so genannter Gründerzentren mit interdisziplinärer, gruppenkommunikativer und klientenorientierter Arbeitsweise unter Einsatz von Coaching-, Lotsen- oder Mentoring-Modellen. Mit solchen innovativen Förderkonzepten können selbst Arbeitsmarkt-Problemgruppen erfolgreich auf eine selbständige Existenz vorbereitet werden.

Krisenintervention

Die Konsolidierung und Sicherung einer selbständigen Existenz ist ein krisenanfälliger Prozess, bei dem wirtschaftliche und persönlich-gesundheitliche Probleme oft Hand in Hand gehen. Hier kann ein niederschwelliges Angebot der Krisenintervention die Bereitschaft fördern, sich frühzeitig kollegialer und/oder professioneller Hilfe anzuvertrauen und damit möglicherweise Zuspitzungen zu verhindern. Offenbar erfüllen selbst organisierte, lokale Netzwerke von Selbständigen die Kriterien der Niederschwelligkeit und Vertrauensbasierung in besonderem Maße. Erfolg versprechend erscheinen vor allem die Möglichkeiten, kollegiale Erst-Beratung mit professioneller Unterstützung (z.B. durch Kammern oder Einrichtungen der Wirtschaftsförderung) zu vernetzen.

Förderung der individuellen Bewältigungskompetenz

Zur Förderung der persönlichen Gesundheitskompetenz kann an eine Reihe wissenschaftlich fundierter und praktisch erprobter Konzepte des Empowerment angeknüpft werden:

- Selbstführung (berufliche Orientierung auf persönlich bedeutsame Ziele und Lebensinteressen) und Selbstachtsamkeit (Bereitschaft und Fähigkeit zur „Sorge um sich selbst“);
- Stressmanagement: erkennen, vermeiden und bewältigen von schädlichem Stress
- Selbstorganisation, Beherrschung von Techniken des Zeit- und Projektmanagements;
- Techniken der partnerschaftlichen und gesundheitsförderlichen Kommunikation und Mitarbeiterführung;
- Work-Life-Management: Sicherung sozialer Ressourcen in der außerberuflichen Lebenswelt (Pflege emotional stützender sozialer Bindungen und Beziehungen im Bereich Familie, Partnerschaft, Freunde, Bekannte).

Darüber hinaus sind selbstverständlich auch Basiskompetenzen in Bezug auf die gesundheitsgerechte Gestaltung der eigenen Arbeitsumwelt (Ergonomie, Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit) erforderlich, insbesondere bei Quereinsteigern, bei denen nicht vorausgesetzt werden kann, dass ihnen branchenspezifische Grundregeln von Unfallverhütung und Arbeitssicherheit „im Prinzip“ vertraut sind.

Soziale Vernetzung

Viele Solo-Selbständige fühlen sich weder in den klassischen Institutionen der wirtschaftlichen Selbstverwaltung und Interessenvertretung (Kammern, Verbände) noch in den Gewerkschaftsapparaten beheimatet. Dieses Vakuum wird vermehrt durch Zusammenschlüsse in informellen Netzen ausgefüllt, die Funktionen des Erfahrungsaustauschs, der Information und Weiterbildung, aber auch „genossenschaftliche“ Aufgaben (gesellschaftspolitische Interessenvertretung, Selbsthilfe) erfüllen. Auch selbständige Frauen vernetzen sich zunehmend, wobei die „Gender-Perspektive“ auf die unternehmerische Erwerbsrolle und die spezifischen Interessen und Bewältigungsprobleme von Frauen im Vordergrund stehen.

Unter Gesichtspunkten gesundheitlicher Prävention haben diese Selbstorganisationsprozesse einen doppelten Nutzen: Sie gestatten die Erfahrung der sozialen Einbindung in eine Gemeinschaft von Gleichen,

die den allgegenwärtigen Unsicherheitserfahrungen eine wertvolle soziale Ressource entgegensetzt. Öffentliche Förderung und Unterstützung dieser Prozesse ist deshalb unmittelbar zielgruppenbezogene Prävention und symbolisiert zugleich ein (behutsames) gesellschaftliches Integrationsinteresse, das bei vielen Solo-Selbständigen das Gefühl hervorruft, mit ihren Problemen und Sorgen nicht allein gelassen zu werden. Gleichzeitig können solche Netzwerke Transferfunktionen für zielgruppenspezifische Angebote der Prävention und Gesundheitsförderung erlangen (wie z.B. von der Selbständigenberatung mediafon (www.mediafon.net) angestrebt).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass das Interesse an Selbstorganisation und Vernetzung vor allem unter qualifizierten Gruppen von Solo-Selbständigen besteht und die wachsende Zahl der „einfachen“ Alleindienstleister/innen über die bestehenden Netze wohl nicht im selben Maße erreicht werden kann.

Zugang zum System sozialer Sicherung

Solo-Selbständigkeit unterliegt ähnlichen sozialen Kernrisiken wie vergleichbare Angestelltentätigkeiten. Deshalb ist es aus sozialpolitischer Sicht nahe liegend, Solo-Selbständigen eine soziale Sicherheit zu gewähren, die der abhängig Beschäftigter gleichwertig ist (Bieback 2000). Eine gezielte sozialpolitische Konsolidierung neuer Selbständigkeit müsste deshalb Zugänge zum sozialen Sicherungssystem eröffnen, die nur an materielle Lagemerkmale (insbesondere die Einkommenshöhe), nicht aber an den formalen Erwerbsstatus der Selbständigkeit geknüpft sind. So ist die Zahl Selbständiger ohne Krankenversicherungsschutz Besorgnis erregend angewachsen. Mit der seit längerem bestehenden Künstlersozialkasse, der Rentenversicherungspflicht für Ich-AGler und der kürzlich eingeführten Zugangsmöglichkeit für einen Teil der Selbständigen zur Arbeitslosenversicherung wurden erste Schritte in die richtige Richtung gemacht. Dringend gefragt sind außerdem finanzielle und organisatorische Modelle, die selbständigen Frauen eine Mutterschaft ermöglichen, ohne den Bestand ihrer selbständigen Existenz zu gefährden.

Schlussbemerkung

Die verlässliche Einbeziehung der breiten Masse „kleiner“ Selbständiger *als Erwerbstätige* in die Bemühungen um Prävention und Gesundheitsförderung wird offenbar noch viel Energie und Beharrlichkeit erfordern. Das Thema erschien überhaupt erst vor einem halben Jahrzehnt im Gefolge der allgemeinen Gründungs-Euphorie auf der Agenda von Forschung und Entwicklung, und für viele Präventionsexpert/innen ist diese Sicht auf unternehmerisches Handeln bislang reichlich ungewohnt. Der gesellschaftliche Thematisierungs- und Erfahrungsprozess steckt – trotz vorzeigbarer Modellansätze – noch in den Kinderschuhen.

Vor diesem Hintergrund hat der Rat der EU Anfang 2003 allen Mitgliedstaaten förmlich empfohlen, nationale Handlungskonzepte auszuarbeiten um dieses Defizit zu überwinden (Empfehlung 5052/03 des Rates der EU vom 18.02.2003). Die Ratsempfehlung gibt den Mitgliedstaaten dazu einen offenen und flexiblen Zielrahmen vor, der auf die jeweils spezifischen Probleme und Handlungsvoraussetzungen im Bereich selbständiger Erwerbstätigkeit übersetzt werden soll. Für die Bundesrepublik Deutschland wurden dafür im Verbundvorhaben *selbständig & gesund* unter fachlicher Gesamtleitung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wichtige Denkanstöße erarbeitet und unter anderem vorgeschlagen, die dort identifizierten Handlungsfelder in einem Aktionsprogramm untereinander vernetzt weiter zu entwickeln (Pröll et al. 2007: 107 ff.). In nennenswerte fachpolitische Energie wurden diese Impulse bislang jedoch nicht umgemünzt. Eine Ursache dürfte sein, dass beide Tarifparteien bislang kein besonderes Interesse zeigen, das Prinzip der gesundheitlichen Prävention auch auf selbständige Erwerbstätigkeit anzuwenden. In der Wirtschaft befürchten nicht wenige öffentliche „Überfürsorge“ und regulative Einschränkungen unternehmerischer Freiheit nach dem Strickmuster des klassischen Arbeitsschutzes. Auf der anderen Seite scheint vielen Gewerkschaftern noch nicht klar zu sein, dass sich mit dem Thema zwar keine Mitglieder gewinnen lassen werden, dafür aber für die gesellschaftliche Präventionskultur – insbesondere in kleinbetrieblichen Milieus – einiges erreicht werden könnte.

Literatur

- Dietrich, H. (1998): Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 205, Nürnberg
- DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) (Hrsg.) (2006): Existenzgründung in Zeiten von Hartz IV. DIHK-Gründerreport 2006. Berlin
- Ertel, M.: Telearbeit als flexible Arbeitsform – Risiken und Chancen für die Gesundheit und Sicherheit der Erwerbstätigen. In: Badura, B.; Litsch, M.; Vetter, C. (Hrsg.) (2000): Fehlzeiten-Report 2000. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, 49-60
- Ertel, M.; Haake, G.: Belastungen und Gesundheitsrisiken von Freelancern - der Arbeitstypus der Zukunft? In: Pickshaus, K.; Schmitthenner, H.; Urban, H.-J. (Hrsg.) (2001): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, 112-121
- Ertel, M.; Pröll, U. (2004): Arbeitssituation und Gesundheit von „neuen Selbständigen“ im Dienstleistungssektor, ARBEIT, Heft 1, 3-15
- Evers, G.; Wijmans, L. (2000): Selbständige ohne Mitarbeiter. Zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer? - Einheitlichkeit und Differenz. WSI Mitteilungen, 12, 788-796
- G.I.B, IfM (2005): Die Ich-AG als neue Form der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit. Eine empirische Analyse des Gründungserfolgs bei Inanspruchnahme des Existenzgründungszuschusses. Arbeitspapiere (13)
- IAB, DIW, sinus, GfA, infas (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission - Wirksamkeit der Instrumente – Existenzgründungen. Berlin, Bonn, München, Nürnberg
- Haak, C.; Schmid, G. (2000): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt? Berlin
- Jurik, N.C. (1998): Getting Away and Getting By. The Experiences of Self-Employed Homeworkers. In: Work and Occupations, 25 (1), 7-35
- KfW, Creditreform, IfM, RWI, ZEW (Hrsg.) (2006): Konjunkturaufschwung bei anhaltendem Problemdruck – Mittelstandsmonitor 2006 – Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen. Frankfurt am Main, 39-79
- Pröll, U.; Ammon, U.; Ertel, M.; Haake, Gunter; Kruse, O. (2007): selbständig & gesund – Prävention und Gesundheitsförderung bei selbständiger Erwerbsarbeit. Forschungsbericht FB 1092 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremerhaven
- Pröll, U. (2004): Arbeitsmarkt und Gesundheit. Gesundheitliche Implikationen der neuen Arbeitsmarktpolitik und Ansätze zur Prävention. Forschungsbericht Fb 1018 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremerhaven
- Pröll, U.; Gude, D. (2003): Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen. Risikoabschätzung und Ableitung von Gestaltungsanforderungen. Forschungsbericht Fb 986 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremerhaven
- Vanselow, A. (2001): Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft. Abschlussbericht eines Kooperationsprojektes des DGB-Bildungswerks NRW e.V. und des Instituts Arbeit und Technik. Gelsenkirchen/Düsseldorf

Ulli Schauen

Zwischen Beratung und Selbsthilfe (Freie und) Selbständige im Spiegel des Beratungsprojekts „mediafon“¹

Ich habe mir die Freiheit genommen, im ursprünglichen Titel dieses Vortrags das „Freie und Selbständige“ ein bisschen abzuändern und das „Freie“ in Klammern zu setzen, und zwar aus folgendem Grund: „Freie“ und Freiberufler sind eine Teilgruppe der Selbständigen, insofern ist es nicht ganz präzise zu sagen: „Freie und Selbständige“. Der Term „Freie“ stammt aus dem Medien- und Kulturbereich. Bei Medienunternehmen assoziiert man damit den Begriff „freie Mitarbeiter“, der letztlich beinhaltet, dass ein Freiberufler, ein Selbständiger oder eine Selbständige vom Auftraggeber her definiert wird. Der „freie Mitarbeiter“ schreitet nach dem Genitiv: „Freier Mitarbeiter des Unternehmens XY“. Das ist keine gute Sache für Selbständige, sie sollten sich selbst definieren. Deswegen hat sich auch die früher so genannte „Bundeskommision Freie und Selbständige“ bei ver.di umbenannt und das „Freie“ im Titel getilgt – sie heißt nun „Bundeskommision Selbständige“.

Wie konnte es dazu kommen? – Entstehung der Institution mediafon

Die ver.di-Beratung mediafon ist 2000 als Projekt der Vorgängerorganisation von ver.di, der Industriegewerkschaft Medien, gegründet worden und hatte selber schon Vorläufer. Man stellte nämlich hier in NRW Anfang der Neunziger Jahre fest: Es rufen bei den ehrenamtlich gewerkschaftlich aktiven Selbständigen immer wieder andere Selbständige an, die einen großen Beratungsbedarf haben. Die Ehrenamtler wurden durch diese Anrufe bei ihrer eigenen täglichen Berufsarbeit behindert und – wenn es überhand nahm – letztlich bei ihrer Gewerkschaftsaktivität ausgebrannt.

Deshalb wurde die Beratung professionalisiert und auf eine dauerhafte Grundlage gestellt. Der IG Medien-Landesbezirk NRW führte Präsenz-Beratungszeiten ein, die von einer Gruppe von Freiberuflern

reihum übernommen wurden. Für die Beratungen erhielten sie Honorare.

Dieses Konzept griffen auch Ehrenamtliche in anderen Bundesländern auf, zum Beispiel in München. Daraus entwickelte der damals in München lebende Gunther Haake das Projekt mediafon und besorgte auch gleich die Finanzierung als Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Als 2004 diese Förderung auslief, übernahm ver.di die finanzielle Absicherung, wenn auch in geringerer Höhe. Seit 2005 ist mediafon als ver.di-Projekt ausgegründet in eine GmbH, deren Geschäftsführer Gunther Haake ist.

Das Verhältnis zur Gewerkschaftsarbeit: mediafon ist quasi der GmbH-Arm von ver.di in der Selbständigenarbeit. Die ver.di-Selbständigen verstehen sich als kollektive Interessenvertretung der Selbständigen gegenüber Politik und Auftraggebern, anderen Interessengruppen und Gremien und anderen Berufsorganisationen. Mediafon hingegen entlastet ver.di bei der persönlichen Beratung von Selbständigen, die derart flächendeckend und branchenspezifisch weder von hauptamtlichen noch von ehrenamtlichen ver.di-Kollegen geleistet werden könnte. Zugleich ist mediafon eine Art Frühwarnsystem für kollektive Arbeit. Wenn sich in irgendeinem Feld Beratungsfälle häufen, sehen wir, dass es dort besondere soziale oder ökonomische Probleme gibt, die politisch angegangen werden müssten.

Durch die GmbH-Gründung ist mediafon finanziell unabhängiger von der ver.di. Der Etat muss nicht gegen andere Prioritäten der Organisation abgewogen werden. Und wir können bei mediafon Gebühren von Nichtmitgliedern erheben: Wer nicht ver.di-Mitglied ist, zahlt (nicht Kosten deckende) 12,50 Euro pro angefangene Viertelstunde der Beratungszeit. Wer nicht zahlen will, darf anlässlich der Beratung auch der Gewerkschaft beitreten!

Wo geht's hier lang? – Ablauf einer Beratung

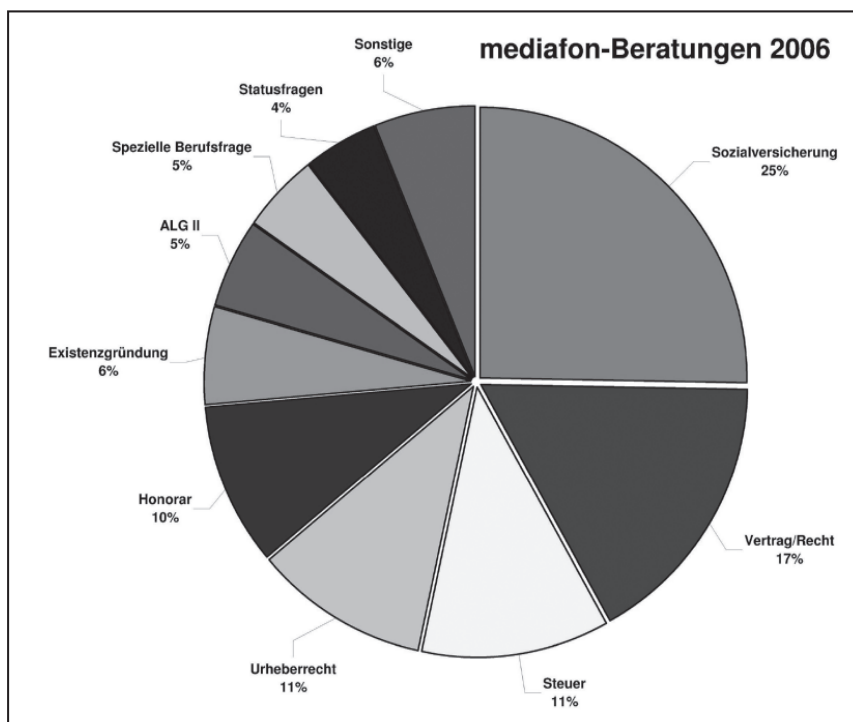
Pro Monat ergeben sich ungefähr 250 Beratungen, darüber hinaus müssen Website und Online-Ratgeber betreut werden. All das machen in der ver.di-Zentrale der Projektleiter Gunter Haake sowie in ganz Deutschland ein gutes Dutzend Beraterinnen und Berater, die alle als Selbständige in unterschied-

¹ Überarbeitete und aktualisierte Fassung eines Vortrags auf der Veranstaltung „Der Preis der Freiheit“ am 9.10.2007 in der Sozialforschungsstelle Dortmund

lichen Fachgebieten arbeiten und aus Ihrer Praxiserfahrung heraus die Beratungsgespräche führen. Mediafon ist eine kollegiale Beratung aus der Praxis für die Praxis. Das ist ihre Stärke.

Der „first level support“, also die Mitarbeiterin, die die Anfragen als erste entgegennimmt, teilt den Fachleuten die Fälle aus ihren Beratungsgebieten zu und informiert die Ratsuchenden über die Bereitschaftszeit und die Telefonnummer ihres Beraters / ihrer Beraterin. Die Bereitschaftszeiten und die Fälle werden den Beraterinnen und Beratern bezahlt. Einiges läuft auch per Email, und manche Berater arbeiten auch auf Zuruf – ohne vorher festgelegte Präsenzzeiten.

Abb.1: Beratungsthemen von mediafon 2006



Die Fälle werden in eine Online-Datenbank aufgenommen, in der die BeraterInnen sich vorab über die Fragen informieren können, um die es in der Telefonberatung gehen soll. Besonders gern wird gesehen, wenn der Klient/die Klientin die Beratungsfragen und ihre Daten über das Webformular gleich selbst in die Datenbank eingibt. Das spart Aufwand bei mediafon.

92 v.H. der Klienten sind aus dem Medien- und Kulturbereich, 8 v.H. aus den anderen Bereichen.

Das sind mit absteigender Reihenfolge erst einmal Bildung, IT und sonstige Dienstleistungen, darunter auch beispielsweise freie Kosmetikerinnen oder freie Masseure. Die thematischen Angebote wenden sich ebenso an diejenigen, deren finanzielle Basis abgesichert ist, wie an jene, die prekär arbeiten.

Wo brennt es denn? – Beratungsthemen

Die Anfragen sind sehr unterschiedlich, aber es gibt Häufungen. Viele haben z. B. Probleme, ihre Honorare festzulegen. Insbesondere Berufsanfänger wissen nicht, wie sie sich versichern sollen oder beklagen sich über Auftragsmangel. Außerdem wünschen viele eine fachspezifische Beratung, sie suchen Unterstützung bei der Firmengründung, oder sie haben Schwierigkeiten mit Behörden. Nur 30 v.H. der Anrufer verfügten über Netzwerke, um solche Informationen auszutauschen.

Die Sozialversicherung stellt ein Hauptproblem dar: Es geht dabei oft um Alterssicherung und Krankenversicherung. Wahrscheinlich ist ungefähr ein Viertel der Selbständigen nicht krankenversichert. Das hat sich 2007 durch eine Gesetzesänderung etwas gebessert.

Außerdem drehen sich viele Beratungen um staatliche Leistungen, die häufig nicht auf die Lebens- und Arbeitssituation von Selbständigen zugeschnitten sind. Z. B. bekommt man ALG II nur, sofern man dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und wenig Einkommen hat, und zwar nach dem Bemessungszeitraum monatlich. Hier beginnen die Schwierigkeiten: Der oder die Selbständige hat vielleicht gerade die Überweisung eines Betrages erhalten, der aus den Urheberrechten eines Buches resultiert, das er oder sie vor zwei Jahren geschrieben hat. Wenn diese Summe gerade jetzt eingeht, kann sich der Anspruch auf ALG II reduzieren.

Problematische Regelungen gelten auch für die private Alterssicherung, auf die viele Selbständige angewiesen sind, weil sie nicht gesetzlich versichert sind.

Problematische Regelungen gelten auch für die private Alterssicherung, auf die viele Selbständige angewiesen sind, weil sie nicht gesetzlich versichert sind.

Problematische Regelungen gelten auch für die private Alterssicherung, auf die viele Selbständige angewiesen sind, weil sie nicht gesetzlich versichert sind.

chert werden oder nur geringe Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben: Man darf nicht mehr als 16.000 Euro Kapital besitzen, bevor Arbeitslosengeld II bezogen werden kann; die Alterssicherung muss zunächst aufgebraucht werden. Eine Benachteiligung gegenüber gesetzlicher Alterssicherung.

Ähnliche Komplikationen entstehen beim Elterngeld: Jemand unterbricht seine oder ihre selbständige Arbeit, um Kinder zu betreuen, und nun geht ein Honorar aus einem vorher erledigten Auftrag ein. Das Honorar aber mindert den Anspruch auf Elterngeld erheblich - obwohl er oder sie ja nicht arbeitet und sich tatsächlich ums Kind kümmert.

Ein weiteres Beratungsthema ist die Höhe von Honoraren: Beratungsklienten fragen uns sehr oft nach der „üblichen“ Bezahlung für einen Auftrag. Da herrscht die Sehnsucht nach klaren Verhältnissen, einer Regelung für das Einkommen, das Verhandlungen über Honorare überflüssig macht.

Wir wehren diese Frage als Eingangsfrage meist ab und empfehlen, erst einmal selbst zu kalkulieren, was das Minimum ist und was gefordert werden kann oder sollte – und dann erst die Frage nach dem „üblichen“ zu behandeln. Die „übliche“ Bezahlung stellt sich danach vielleicht als zu gering heraus. Sind also die Bedingungen von vornherein so schwierig, dass der Ratsuchende doch lieber die Branche bzw. das Arbeitsfeld wechseln sollte?

Was springt denn heraus? – Webvermittelte Informationen

Auf der mediafon-Website www.mediafon.net stehen unter „Geld und mehr“ unterschiedliche Tools zu Fragen der Bezahlung.

Hier kann ich aus einer interaktiven Datenbank erfahren, welches Honorar ich als Bildungsreferent erwarten kann. Was zahlt etwa die AWO Köln einem Dozenten für eine 45 Minuten-Einheit? Traurig, was da steht. Unter dem „Förderkreis Fortbildung“ sind zwei Daten aufgeführt. Die eine Angabe ist von Mai 2006, die andere von Februar 2006; sie sind möglicherweise von zwei unterschiedlichen Menschen gemeldet worden. Man versucht in diesem Fall nicht, Widersprüche glatt zu bügeln. Beide Angaben nebeneinander machen Ungleichbehandlung

und bestehende Verhandlungsspielräume deutlich. Gerade an diesem Punkt ist der im Web vermittelte Austausch natürlich wichtig.

Unter demselben Weblink stehen auch Honorare und Honorarempfehlungen. Diese Empfehlungen unterliegen in Deutschland den Kartellgesetzen und sind nur als so genannte Mittelstandsempfehlungen zulässig.

Einzeln oder gemeinsam? – Kollektive Wege zu besseren Arbeitsbedingungen

Mediafon und natürlich ver.di sowieso unterstützen prinzipiell die Forderung nach einem Mindestlohn auch für Selbständige. Es ist aber in diesem Bereich nicht möglich, eine griffige Forderung aufzustellen wie die 7,50 Euro bei den abhängig Beschäftigten, die Kostenstruktur ist bei den Selbständigen dafür zu unterschiedlich.

Kollektiv etwas für höhere Vergütungen Selbständiger zu unternehmen, ist schwierig, auch wenn es machbar wäre. Nehmen wir als Beispiel Volkshochschuldozenten: Sie sind häufig ganz klar arbeitnehmerähnliche Personen. Damit wäre eine Gewerkschaft dazu berechtigt, Tarifverhandlungen zu führen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, die einerseits rechtlich sind und andererseits damit zu tun haben, ob die Betroffenen die soziale Macht dazu entwickeln. Die Dozenten müssen sich aber erst einmal in einem gewissen Maße organisieren, damit man verhandeln kann. Sie müssten erst einmal dieses kollektive Vorgehen im Blick haben und nicht alles fressen, was ihnen vorgesetzt wird. Und dann müsste die Forderung eben auch noch durchgesetzt werden. Individuell Rückgrat und Unabhängigkeit zu entwickeln, geht Hand in Hand mit kollektiver Verhandlungsmacht. Das ist das Paradoxon der Selbständigenarbeit. Selbständige, die unternehmerisch handeln, können eher kollektive Macht zeigen als solche, die sich an einem Ideal des Angestellten-daseins orientieren.

Dabei stellt sich schnell die Frage nach der Solidarität zwischen Angestellten und Selbständigen. Das Einkommen der Volkshochschuldozentinnen und -dozenten speist sich aus dem Etat, über den die Angestellten verfügen – und der ihnen vom Arbeitgeber vorgegeben wird, scheinbar unverrückbar.

In Zeiten zunehmender Auslagerung von Tätigkeiten aus den Betrieben auf kleinere Unternehmen und eben auch einzeln arbeitende Selbständige sollten Betriebsräte und Personalräte sich darüber klar werden, dass Selbständige eigentlich möglichst hohe Vergütungen bekommen müssten. Wenn es so wäre, lohnte es sich für einen Arbeitgeber nicht so sehr, immer mehr Tätigkeiten auf Selbständige zu verlagern, die eigentlich in ein festes Arbeitsverhältnis gehören. Den Selbständigen muss es hervorragend gehen – und ihnen sollten die Tätigkeiten vorbehalten werden, die sie aus unterschiedlichen Gründen besser erledigen können als Angestellte. Da treffen sich die Interessen der Angestellten und der Selbständigen. Wenn Betriebs- und Personalräte das im Blick haben, können sie bei Personalabbau in ihrem Unternehmen im Rahmen eines Sozialplans auch für die ausgelagerten selbständigen Tätigkeiten über Manches verhandeln. So wäre das bei Banken möglich, die derzeit gerne die Kreditvergabe und Anlageberatung auf freiberufliche Ex-Angestellte verlagern, die von Pauschalen und Provisionen leben sollen. Sie müssten auf Mindestarbeitsbedingungen für ihre frisch gebackenen Handelsvertreter festgelegt werden.

Warum nicht schriftlich? – Verträge als Zeichen von Professionalität

Viele Fragen, die an mediafon gerichtet werden, gelten den Vertragsabschlüssen und dem Umgang mit Auftraggebern. Offenbar haben Selbständige oft nicht im Blick, im Moment eines Vertragsabschlusses die richtigen Vereinbarungen zu treffen: Wann soll was gezahlt werden? Was ist die Teilleistung? Was soll geschehen, wenn irgendetwas schief läuft? Welche Nutzungsrechte werden verkauft? Z. B. hatte eine Szenenbildnerin eigentlich ein Honorar von 6.800 Euro für ein Szenenbild für eine Filmproduktion vereinbart. Diese Abmachung war aber nicht korrekt schriftlich festgehalten; ihre Auftraggeber beglichen die Rechnung nicht, zahlten mit allen möglichen Begründungen nur geringere Teilbeträge. Die Klärung einer solchen Situation wird oft durch persönliche freundschaftliche Beziehungen zwischen den Vertragsparteien erschwert. Wenn das Tisch-tuch erst einmal zerrissen ist, verhandelt es sich desto schwerer.

Erfahre ich eher von einer geplanten Zusammenarbeit, dann rate ich: Schaut euch einen Ehevertrag an: Das ist eigentlich ein Scheidungsvertrag, den man für den Fall der Auseinandersetzung schließt. Und so einen Vertrag schließt man, bemühen wir das Klischee, im „Moment des höchsten Glücks“, der größten Einigkeit! So sollte es auch bei der Arbeit sein. Macht die Verträge, wenn ihr beginnt miteinander zu arbeiten und solange ihr euch gut versteht.

Oft wird nach Musterverträgen gefragt, an denen sich die Klienten gerne orientieren möchten. Wir bieten zu diesem Thema zwar ab und an Checklisten an, damit nichts vergessen wird, erklären aber zugleich, dass die eigenen Interessen bei dem Vertragsabschluss entscheidend sind und zuvor klar formuliert sein sollten. Bei freien Mitarbeiter/innen unter den Journalisten gelten allerdings zuweilen auch Tarifverträge oder Allgemeine Geschäftsbedingungen, über die sich die Betroffenen informieren können.

Wer verhilft mir zu meinem Recht? – Nicht gleich zu Gericht rennen

Auch unter den Selbständigen – wie beim Rest der Gesellschaft – herrscht die Tendenz, bei Schwierigkeiten nach einem Rechtsanwalt zu rufen. Wir können nur sehr bedingt dazu raten. Häufig nützt es nichts, auf seinem Recht zu bestehen und z. B. die Zahlung juristisch einzufordern, denn andererseits ist dann dieses Geschäftsverhältnis zerrüttet, und man hat einen Auftraggeber weniger. Auch damit muss man kalkulieren. Wichtig ist allerdings, über die Rechtslage und die rechtlichen Möglichkeiten überhaupt informiert zu sein. Auf dieser Basis lässt sich Vieles mit anderen Taktiken besser als mit einem Rechtsanwaltsbrief erreichen. Insgesamt sehe ich den Trend zur Verrechtlichung der Wirtschaftsbeziehungen sehr kritisch. Das Recht wie bei einem juristischen Seminar durchzudeklinieren und danach vorzugehen, bringt oft überhaupt nichts, weil ein Rechtsvertreter dabei selten das gesamte Bild sieht, und andere Möglichkeiten der Interessensdurchsetzung – und von Kompromissen – vernachlässigt.

Das zeigt der Fall einer etwas speziellen GmbH-Gründung, die in meiner Beratungszeit besprochen wurde. (Gründungsberatung macht mediafon zwar prinzipiell nicht, doch tauchen immer wieder Fragen aus diesem Bereich auf.) Der Vertrag eines TV-Re-

dakteurs wird beendet, aber derselbe Mann soll nun über eine eigene Firma weiter für dieselbe Sendung arbeiten, so wollen es seine Ex-Kollegen und zukünftigen Auftraggeber. Von der Unternehmensleitung wird er aber für eine Mitarbeit offiziell gesperrt, um eine Anstellungsklage zu vermeiden – sie haben ja gerade seine Stelle abgebaut. Nun raten ihm Kollegen, seine Frau solle eine GmbH gründen, bei der er selber dann als Redakteur und Fernsehreporter arbeitet, um die Beschäftigungssperre des Auftraggebers zu umgehen.

Wir müssen zusammen klären, welche wirtschaftlichen Risiken der Kollege mit dieser Konstruktion eingeht. Oder sollte er besser zum Betriebsrat gehen, den um Unterstützung beim Erhalt seiner Stelle bitten und versuchen, sich „einzuklagen“? Juristisch gesehen scheint das die einzige handfeste Möglichkeit, denn ein Recht auf Auftragserteilung in alle Zukunft kann sich seine GmbH de facto nicht erstreiten. Aber auch eine Feststellungsklage hätte ihre Risiken. Was der Klient schließlich macht, bleibt ihm überlassen – wir sprechen aber die Möglichkeiten durch.

Klar ist auch, dass die Kompetenz der mediafon-Beratung dort endet, wo alle Taktiken nichts mehr nützen und ein Konflikt zum Rechtsschutzfall wird. Dann müssen wir die ver.di - Mitglieder an ihre zuständige Bezirksverwaltung weiter reichen und hoffen, dass er oder sie in einem Bezirk wohnt, wo für die besonderen Rechtsschutzbedürfnisse von Selbständigen Verständnis herrscht.

Manchmal erreichen mediafon Fragen zum Ausländerrecht, wenn z. B. vom Auftraggeber eine Arbeitsgenehmigung gefordert wird. Bei mediafon konnte dieses Problem nicht gelöst werden, es ist nicht unsere Kernkompetenz, deshalb haben wir eine Migrantinnen-Beratungsstelle um Hilfe gebeten. Ergebnis: Ob beispielsweise eine Polin eine Arbeitsgenehmigung benötigt, hängt davon ab, ob die Arbeit als selbständig gilt. Wenn nicht, dann ja ;-).

Was bin ich? – Abgrenzung und Selbstverständnis von Selbständigen

Manche Selbständige gelten sozialrechtlich gar nicht als selbständig. Und doch zähle ich sie dazu. Wer sich im Internet die Jobbörsen von Programmierern ansieht, dem wird das deutlich. Da werden zum Bei-

spiel Programmierer in München gesucht, die innerhalb von drei Monaten ein Netzwerk aufbauen sollen. Während dieser Zeit sind sie wahrscheinlich als eine Art von Wanderarbeiter abhängig beschäftigt oder bekommen einen Projektvertrag. Danach ist Schluss mit diesem Job. Wie aber der Vertrag letztlich ausschaut, spielt im Grunde keine Rolle, denn solche Programmierer müssen sich wie Selbständige verhalten. Sie müssen auf dem Markt sich positionieren, müssen akquirieren, sich selbst fortbilden, ihre Arbeitsgrundlage alleine organisieren und so weiter. Sie werden von uns zur Klientel von mediafon gezählt. Außerdem sind die IT-Leute eine Gruppe, von denen viele andere etwas lernen könnten. Weil den Programmierern beispielsweise der Autorenstolz der Medienschaffenden fehlt, weigern sie sich eher als diese, einen schlecht honorierten Auftrag anzunehmen. Und das finde ich prima.

Einige Ratsuchende, die in schwierigen Gründungsprozessen oder Marketingüberlegungen stecken, rufen so häufig an, dass wir ihn oder sie auf ein grundsätzlicheres Problem hinweisen müssen: Wir wollen nach dem Montessori-Prinzip helfen: „Hilf mir es selbst zu tun.“ Aber wir merken, du kommst eigentlich auf keinen grünen Zweig und möchtest lieber wie eine Angestellte arbeiten, dann bemühe dich doch um einen Angestelltenvertrag. Es geht bei mediafon auch darum, dass die Klientinnen und Klienten ein angemessenes unternehmerisches Selbstverständnis entwickeln.

Die Schwäche der Kunst-, Kultur- und Medienschaffenden besteht darin, dass sie immer noch nicht an die monetäre Gratifikation denken, die sie mit ihrem Werk in Verbindung bringen. Sie halten die Bezahlung eher für Beiwerk und nehmen schlechte Honorare – vielleicht aus Autorenstolz? – in Kauf. Wir raten ihnen, zu überlegen, ob sie die Branche wechseln oder sich zu eigenen Gunsten unternehmerisch verhalten wollen. Oder ob sie so weiter arbeiten wollen – dann aber bitte nicht mehr jammern, denn es ist auch ihre eigene Entscheidung gewesen. „Pro bono“ arbeiten nennen das die Juristen. Für das Gute, aber nicht für gutes Geld. Professionell ist es nicht, darauf noch zu bauen.

Was kann ich? – Berufliche Fortbildung

Ein Dauerthema bei den Selbständigen ist der Fortbildungsbedarf: Wir wollen darauf achten, dass bei staatlich geförderter beruflicher Weiterbildung Selbständige nicht benachteiligt werden. Im April 2008 hat die Bundesregierung ein Programm über Weiterbildungsprämien vorgelegt. Schlecht Verdienende sollen einen Zuschuss zu beruflicher Weiterbildung von der Hälfte der Ausbildungskosten – maximal 154 Euro pro Jahr – erhalten. Es sieht so aus, als ob die Regelung auch für Selbständige gelten soll. Wir haben ein Auge darauf.

Als Lobbygruppe müssen wir ver.di-Selbständigen ständig darauf achten, dass ver.di Regelungen nicht nur für die Kernbelegschaft von Betrieben fordert und Forderungen auf das Normalarbeitsverhältnis zuschneidet. Nicht immer gelingt es uns, das Thema rechtzeitig einzubringen bzw. uns Gehör zu verschaffen. So hat ver.di beispielsweise im März 2008 in der Weiterbildungs-Branche – es geht um die von der Arbeitsagentur geförderten Weiterbildungsträger – einen Mindestlohn in das „Entsendegesetz“ eingebracht. Das betrifft 23.000 Angestellte, aber nicht die wohl weitaus zahlreicheren freiberuflichen DozentInnen in dem Bereich, für die ist noch keine Lösung in Sicht.

Auf der mediafon-Website finden sich Termine und Seminare, auch die ver.di Seminare, die unser Gremium, die Bundeskommission Selbständige, beschlossen hat. Immer sehr beliebt und schnell ausgebucht ist das Seminar zum Thema Akquisition. Meldet euch also an, auch wenn es überbucht ist, denn wir bieten Ersatztermine an. Es hat 2007 zwei Ersatztermine gegeben. Im Seminar „Geschäft im Internet“ wird, sofern man ein eigenes Konzept mitbringt, in drei Tagen die eigene Webpage erstellt. Große Nachfrage besteht auch bei Seminaren zu Zeit- und Selbstmanagement; seit langem laufen die Anfängerseminare „Was Selbständige für ihr Geschäft wissen müssen“. Seminare externer Anbieter, die in der Kursdatenbank stehen, prüfen wir punktuell auf Seriosität.

Wo gibt's weitere Infos? – mediafon online

Neben der Beratung ist uns die kollektive Information sehr wichtig.

Die Website von mediafon enthält viele Themen, die Selbständige in die Lage versetzen sollen, in ihrem Berufsleben besser zu agieren. Außerdem findet man hier den Verweis auf die Telefonnummer, also die Möglichkeit, telefonisch Kontakt aufzunehmen, und – ganz wichtig – die Online-Ausgabe des umfassenden Selbständigen-Ratgebers von Götz Buchholz.

Dann stehen auf mediafon.net auch aktuelle Nachrichten: Was z. B. machen die Grünen? Sie haben einen Antrag gestellt, dass nach vier Monaten schon bei unständig Beschäftigten einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht. Ein wichtiges Thema z.B für freie MitarbeiterInnen in der Film - und Fernsehbranche, die zwar oft für's Arbeitslosengeld einzahlen müssen, aber nur selten einen Versicherungsanspruch erreichen. Dazu findet man hier die Meldung und den Verweis auf den Antrag. Die News auf der mediafon-Seite sind nach vier Rubriken geordnet: Versicherung, Allgemeines, Recht, Steuer. Die News fließen auch in einen Newsletter ein, den Sie alle abonnieren können. Im Moment hat der Newsletter 8.500 Abonnenten. Er enthält Informationen nicht nur zum Beratungsangebot, sondern auch zur Politik und zu anderen Fragen, die Selbständigen wichtig sein könnten. Er ist auch als rss-feed abonnierbar.

Außerdem finden sich auf mediafon.net Informationen zu Kollektivverträgen, die zu einem großen Teil schon zu Zeiten der IG Medien abgeschlossen wurden (z.B. für Verlagsverträge, Musterverträge usw.). Und man findet hier Angaben zu Tarifverträgen: Es gibt tarifliche freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Tageszeitungen, Film und AV, Privatfunk und vor allem dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Diese Tarifverträge kommen überall dort zustande, wo die Gewerkschaft die Vertretungsmacht hat, für ihre Mitglieder Tarifverträge abzuschließen.

In aktuellen Vertragsverhandlungen geht es um Mindestvertragsbedingungen beispielsweise für Übersetzerinnen und Übersetzer. Die Möglichkeit solcher Kollektivverhandlungen enthält das im Jahr 2003 novellierte Urhebergesetz, um dessen Gestaltung viele Lobbygruppen – auch ver.di – damals viel gerungen haben. Übersetzerverhandlungen sind ein gutes Beispiel für die Arbeit von ver.di als Interessenvertretung.

tung, und die Übersetzer sind ein sehr gutes Beispiel dafür, wie wichtig eine effektive Vernetzung ist.

Wer macht's? – ver.di als Selbständigen-Interessenvertretung

Auch in Beiräten, zum Beispiel bei der Verwertungsgesellschaft Wort, sitzt ver.di, außerdem in Gremien, die Berufsbilder entwickeln, was ja auch Selbständige betrifft. Hier müssen wir uns einmischen, wenn wir merken, dass von solchen Entscheidungen auch Selbständige betroffen sind. Weil die soziale Sicherung ein Top-Thema für Selbständige ist, haben wir über mediafon ein Gutachten zu dieser Frage angestoßen, das Möglichkeiten zu adäquater gesetzlicher Altersversorgung von Menschen mit selbständiger oder heterogener Berufsbiographie aufzeigt.

Neben der mediafon-Seite gibt es die Website selbststaendige.verdi.de, sie stellt die Politikfelder und die Tätigkeitsfelder dar, auf denen die ver.di als Selbständigenorganisation arbeitet. Die Gewerkschaft müssen wir intern manchmal noch zum Jagen tragen. Z. B. wollte der Vorsitzende Frank Bsirske zur Gründung von ver.di die Organisation noch als „Gewerkschaft der Selbständigen profilieren“ – jetzt redet er nicht mehr so viel davon, weil es an allen Ecken und Enden brennt.

Das ist symptomatisch. Konzentration auf die Kernaufgaben und auf die Kernbetriebe scheint das Motto zu werden. Da müssen wir aufpassen, dass wir nicht von der Speerspitze der Bewegung zur Randgruppe degradiert werden. Es bedeutet auch, dass wir viel selbst machen müssen, ohne große Synergien mit dem Rest von ver.di.

Mediafon hat Vorteile und Nachteile. Der Nachteil einer solchen Konstruktion wie mediafon ist, dass die Gewerkschaftsgliederungen manchmal bequemerweise Aufgaben an mediafon abschieben, mit denen sie sich eigentlich selbst beschäftigen müssten. Die Kollegin hat ein Problem mit einem Auftraggeber, den der Kollege Sekretär betreut? Da hätten wir eine Telefonnummer für Euch. Ende der Gewerkschaftsarbeit.

Selbständige bewegen sich auf einem Markt, ihre Arbeit wird allein aus dem Grunde alimentiert, weil sie wichtig ist. Wir wollen Empowerment – eine Hilfe dazu, dass sie sich auf dem Markt gut behaupten

könnten, aber in Solidarität und trotz Konkurrenz – und das will mediafon unterstützen. Dabei hilft sehr, dass ab 2008 ver.di die Finanzierung von mediafon als Daueraufgabe gesichert hat. Bis 2007 wurde mediafon als Projekt von ver.di immer wieder befristet, und dann jeweils verlängert.

Das hinter mediafon und der ver.di-Selbständigenarbeit liegende große Thema lautet: Wie lässt sich Solidarität unter den Selbständigen organisieren, die miteinander um Aufträge konkurrieren und deren Arbeitskraft von ihrem Existenzkampf oft voll ausgelastet ist? Es ist die selbe ureigene gewerkschaftliche Frage, die im Manchester-Kapitalismus zu kollektiver Organisation der abhängig Beschäftigten geführt hat.

In Sachen kollektiver Aktion sind die individualistisch denkenden Selbständigen schwach auf der Brust, da könnten sie sich Einiges bei den Angestellten abgucken.

Aber bei den Themen „Vernetzung“, „Kooperation“, „gegenseitige Hilfe“ und „Sensibilisierung für eigene Interessen“ machen die Selbständigen experimentierend und tastend Fortschritte. In den Punkten könnten sich die angestellten Kolleginnen und Kollegen einiges abgucken. Die auf Tarifverträge und das Betriebsverfassungsgesetz fixierten deutschen Gewerkschaften sind in der Hinsicht unterentwickelt. Sie müssen aber in Zeiten zunehmender Zersplitterung der Unternehmenslandschaft zu den alten Organisationsmethoden neue hinzufügen, sonst wird ihre Basis immer kleiner. Mediafon und die gewerkschaftliche Arbeit von Selbständigen sind also wichtige Zukunftsaufgaben.

In der Reihe **fair statt prekär** sind bereits erschienen:



Martina Stackelbeck (Hg.)
Gefälligst zur Kenntnisnahme -
Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im
östlichen Ruhrgebiet auswirkt
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 146
ISSN: 0937-7379



Melanie Mörchen
Praktikum als prekäre Beschäftigung -
Ausbeutung oder Chance zur Integration?
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 149
ISSN: 0937-7379



Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck
fair statt prekär
Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von
Beschäftigungsverhältnissen in der Region
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 151
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
Ende der Talfahrt?
Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 152
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379



Manfred Koch
Letzter Ausweg Leiharbeit?
Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform
Sozialforschungsstelle
TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 154
Dortmund 2007
ISSN: 0937-7379

Bestellungen richten Sie bitte an:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Iris Kastel-Driller

Evinger Platz 15

44339 Dortmund

Tel.: 0231-8596-140

eMail:kowa@sfs-dortmund.de

Besuchen Sie auch unsere Internet-Seiten www.werkstadt-dortmund.de mit weiteren Informationen zum Thema fair statt prekär.

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Ziele | Vermittlung zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt (Hochschulen, Forschungs-, Beratungs-, Weiterbildungseinrichtungen, Betriebsräte, Gewerkschaften) | Zusammenführung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen | Organisieren der Zusammenarbeit |

Angebote | Informationen durch Schriften, über das Internet, durch Vorträge und Gespräche | Austausch von Erfahrungen durch Gesprächskreise, Podiumsdiskussionen und Tagungen | Vermittlung von Wissen durch Seminare und Workshops | Kooperationen in arbeitsbezogenen Projekten | Vernetzung in Arbeitskreisen und Kooperationsverbänden

Themen | Regionale Strukturpolitik | Arbeitsgestaltung in neuen Branchen | Betriebsklima |

www.werkstadt-dortmund.de | Diskussionen über aktuelle Entwicklungen in Wissenschaft und Arbeitswelt | Informationen über Gewerkschaften, Initiativen und Aktionen | Tipps rund um das Thema Arbeit |

Förderung | Die Kooperationsstelle wird gefördert vom „Verein zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in NRW e.V.“ Mitglieder des Vereins sind Gewerkschaften, Hochschulen, wissenschaftliche und andere Einrichtungen der Region sowie Einzelpersonen.



**Kooperationsstelle
Wissenschaft - Arbeitswelt
Sozialforschungsstelle
TU Dortmund**

Evinger Platz 15 · 44339 Dortmund
Tel.: (02 31) 85 96-140
Fax.: (02 31) 85 96-144
Email: kowa@sfs-dortmund.de
www.kowa-dortmund.de
www.werkstadt-dortmund.de