



# Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft

**Abschlussbericht eines Kooperationsprojektes des  
DGB-Bildungswerk NRW e.V. und des Instituts Arbeit und Technik  
(IAT) im Wissenschaftszentrum NRW**

Achim Vanselow (IAT)



**Das Projekt „Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft“ wurde vom Land Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union im Rahmen des Landesprogramms „QUATRO – Qualifizierung, Arbeit, Technik, Reorganisation“ gefördert.**

**DGB-Bildungswerk NRW e.V.**

Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38

40210 Düsseldorf

Fax: 0211/ 36 83 – 161

Jürgen Offermann

Telefon: 0211/ 36 83 – 191

E-Mail: JuergenOffermann@dgb-bildungswerk-nrw.de

Olaf Schröder

E-Mail: OlafSchroeder@dgb-bildungswerk-nrw.de

**Institut Arbeit und Technik (IAT) im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen**

Munscheidstraße 14

45886 Gelsenkirchen

Fax: 0209/ 17 07 – 124

Dr. Claudia Weinkopf

Telefon: 0209/ 17 07 – 142

E-Mail: weinkopf@iatge.de

Simone Strauf

(bis August 1999)

Achim Vanselow

Telefon: 0209/ 17 07 – 185

E-Mail: vanselow@iatge.de

# Inhalt

## Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	1
1.1	Vorgehen .....	2
1.2	Aufbau des Berichtes.....	3
<b>2</b>	<b>Hintergrund</b> .....	4
2.1	„Neue Selbständigkeit“ .....	5
2.2	Wandel der Erwerbsarbeit .....	6
2.3	Empirische Entwicklung der Selbständigkeit .....	8
2.4	Informatisierung und Trends der Arbeitslandschaft.....	10
2.5	Arbeit und Beschäftigung in der „Informationswirtschaft“ .....	12
2.5.1	Selbständigkeit in der Informationswirtschaft.....	14
2.5.2	Berufsfelder IT und Multimedia.....	14
2.5.3	Triebkräfte der Selbständigkeit.....	16
2.5.4	Tätigkeitsfelder der neuen Selbständigen.....	17
2.6	Probleme und Fragestellungen.....	18
<b>3</b>	<b>Ergebnisse einer Onlinebefragung von neuen Selbständigen</b> .....	22
<b>4</b>	<b>Ergebnisse der Interviews mit neuen Selbständigen</b> .....	32
4.1	Der Weg in die Selbständigkeit und die Gestaltung des Übergangs .....	33
4.2	Arbeiten zuhause – Arbeiten beim Kunden .....	37
4.3	Honorare.....	40
4.4	Auslastung und Existenzunsicherheit.....	42
4.5	Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung.....	42
4.6	Soziale Sicherung.....	44
4.7	Akquisition und Zusammenarbeit mit Projektvermittlern .....	45
4.8	Kooperation mit anderen Selbständigen.....	59
4.9	Weiterbildung, Unterstützungsbedarf und Gewerkschaften.....	50
4.10	Generelle Einschätzung der Selbständigkeit .....	52
4.11	Darüber spricht man nicht: Scheitern.....	53

<b>5</b>	<b>Resümee .....</b>	<b>54</b>
<b>6</b>	<b>Gewerkschaftliche Unterstützung für die Einzelkämpfer/innen der New Economy? .....</b>	<b>59</b>
<b>7</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>66</b>
	<b>Literatur.....</b>	<b>67</b>
	<b>Anhang: Die Serviceangebote des DGB-Bildungswerk NRW e. V. für Selbständige (Olaf Schröder, DGB-Bildungswerk NRW e.V.) .....</b>	<b>i</b>

# 1 Einleitung

„Helden der Nation“ oder „Computersklaven im elektronischen Käfig“ – zwischen diesen Polen bewegt sich die Debatte über die Bewertung der zunehmenden Selbständigkeit, insbesondere von Ein-Personen-Unternehmen, im Bereich der Informationstechnologie und der neuen Medien zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Bereits seit Mitte der Achtzigerjahre befindet sich die Erwerbstätigenstruktur in der Bundesrepublik in einem Wandel. Die Elemente des herkömmlichen „Normalarbeitsverhältnisses“ – Arbeiter oder Angestellte in Vollzeitbeschäftigung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag – beschreiben für immer weniger Menschen die Kernelemente ihrer Erwerbstätigkeit.

Dabei verschieben sich die Gewichte innerhalb der Gruppe der abhängig Erwerbstätigen (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung), aber auch zwischen abhängig Erwerbstätigen und Selbständigen sowie innerhalb der Gruppe der Selbständigen (Hoffmann/Walwei 1998). „Arbeit“ wird zum Abenteuer stilisiert. Die Sicherheit einer lebenslangen Beschäftigung geht verloren, an ihre Stelle tritt die „Beschäftigungsfähigkeit“ (employability), für deren Erhaltung die Erwerbspersonen selbst zu sorgen haben. Analysten der künftigen Arbeitsgesellschaft weisen den „Unternehmer/innen der eigenen Arbeitskraft“ die Verantwortung u.a. für den wachsenden Koordinationsaufwand zwischen der Arbeits- und Privatsphäre und der Pflege und Aktualisierung der marktgängigen „Skills“ zu, im Fall der „echten“ Selbständigen bei Strafe des Untergangs.

Dabei ist eine zunehmende Entgrenzung der Erwerbsformen zu beobachten. Es bilden sich u. a. Formen der selbständigen Erwerbstätigkeit heraus, die weder dem klassischen Arbeitnehmerverhältnis noch der traditionellen Selbständigkeit (Landwirte, Handwerker, Freie Berufe) entsprechen. „Neue Selbständige“ sind immer häufiger allein auf eigene Rechnung tätig, es gibt sie in fast allen Wirtschaftsbereichen, und ihre Zahl wird in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter steigen, insbesondere in den wissensintensiven Bereichen. Die Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien, insbesondere die der immer leistungsfähigeren und preiswerteren Personal Computer sowie die rasante Verbreitung des Internets, unterstützt diesen Trend, weil sie die Verlagerung von Leistungen, die bislang in Unternehmen erbracht worden sind, auf heimische Büros bzw. Kleinstbetriebe erleichtern und Markteintrittsbarrieren senken (Reichwald/Bieberbach/Hermann 1999). Dieses Outsourcing ermöglicht den Unternehmen die Umsetzung neuer Formen der Arbeitsorganisation und den flexiblen Rückgriff auf externes Know-how.

Für die neuen Selbständigen selbst verbindet sich mit dieser Form der Erwerbstätigkeit einerseits die Hoffnung auf Unabhängigkeit, selbstbestimmtes Arbeiten, freie Zeiteinteilung sowie bessere Verdienstmöglichkeiten. Andererseits können aus der neuen Selbständigkeit jedoch auch Probleme resultieren, weil das soziale Sicherungssystem und die Strukturen des Arbeitsmarktes noch sehr stark auf das klassische Normalarbeitsverhältnis hin ausgerichtet sind und für selbständige Erwerbsformen nicht oder nur z. T. greifen. So können sich

Nachteile daraus ergeben, dass ggf. kein regelmäßiges Einkommen erzielt wird und für die soziale sowie finanzielle Absicherung bei Krankheit, Auftragsmangel und im Alter selbst gesorgt werden muß. Weiterhin sind die Betroffenen nicht in betriebliche Zusammenhänge eingebunden, was ggf. zu einem Mangel an sozialen Kontakten führen kann. Nicht zuletzt scheint es kaum passgenaue Weiterbildungs- und Beratungsangebote für neue Selbständige zu geben, zumal bislang wenig über ihre tatsächlichen Probleme und Bedürfnisse bekannt ist.

Diese Lücke sollte durch das Projekt ein Stück weit geschlossen werden.<sup>1</sup> Es sollte mehr Transparenz geschaffen werden über die Struktur der Betroffenen (Alter, Geschlecht, Qualifikation, berufliche Vorerfahrungen) sowie zu ihrer Motivation, sich selbständig zu machen. Zentrale Zielsetzungen waren die Identifizierung der Interessen, Probleme und Bedürfnisse der neuen Selbständigen auf der einen und die Entwicklung sowie modellhafte Erprobung von zielgruppengerechten und problemadäquaten Bildungs- und Beratungsangeboten auf der anderen Seite.

Da im Bereich der neuen Medien und neuen Technologien neue Selbständigkeit besonders verbreitet zu sein scheint und diesem Feld eine Art Vorreiterrolle für die weitere Entwicklung zugeschrieben werden kann, hat sich das Projekt auf neue Selbständige in diesem Bereich konzentriert.<sup>2</sup> Gilt der „Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt“ des Silicon Valley doch manchen schon als Arbeitsmarktmodell in der Informationsgesellschaft (Rogowski/Schmid 1997: 576 f.), und der „E-Lancer“ (Malone/Laubacher 1998), der als Unternehmer seiner Arbeitskraft projektförmig mit anderen Freiberuflern für Unternehmen Probleme löst und dann weiterzieht zum nächsten Projekt, als „Modellathlet“, wenn auch in einer „Hochseil-Ökonomie“ ohne hinreichendes institutionelles Sicherheitsnetz, wie kritische Stimmen einwerfen (Trautwein-Kalms 2000: 769).

## 1.1 Vorgehen

Das Projekt wurde aus dem QUATRO-Programm des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert und in enger Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk NRW e.V. durchgeführt. Dabei verfolgten wir einen beteiligungsorientierten Ansatz. Zu Projektbeginn wurden vorhandene Untersuchungen recherchiert und ausgewertet. Anschließend wurden neue Selbständige zu ihren Einschätzungen, Interessen und möglichen Bedarfen bei dieser Form der Erwerbstätigkeit befragt, was überwiegend auf einer Internet-Plattform geschah. Die Befragungsergebnisse dienten als Basis für die Konzipierung und Durchführung von Workshops mit diesen Zielgruppen, wobei die identifizierten Informations-, Kommunikations-, Bildungs- und Beratungsbedürfnisse aufgegriffen wurden (vgl. Anhang).

---

1 Das Projekt „Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft“ wird vom Land NRW und der Europäischen Union im Rahmen des Landesprogramms QUATRO gefördert (Laufzeit: 01.01.1999 bis 01.02.2001).

2 Zudem wird den IT-Fachkräften eine gesellschaftliche Schlüsselrolle auf dem Weg in die Informationsgesellschaft zugeschrieben (Boes/Baukowitz 1995: 240).

Ergänzend zu diesen Workshops mit den neuen Selbständigen führte das DGB-Bildungswerk NRW e. V. Tagungen für die an diesen Themenstellungen besonders interessierten Betriebs- und Personalräten (z.B. aktuelle Outsourcing-Maßnahmen, regelmäßige Organisation der Arbeit mit - festen - "Freien" usw.) durch.

Die Informationen der schriftlichen Befragung wurden durch über 40 vertiefende Gespräche mit Selbständigen und Experten ergänzt. Erfreulicherweise erklärten sich sehr viele Teilnehmer/innen zu einem Gespräch bereit. Schließlich bezogen wir die Erfahrungen gewerkschaftlicher Unterstützungsangebote in der Bundesrepublik, den Niederlanden und in Österreich mit in unsere Arbeit ein.

Während der Arbeitsschwerpunkt des IAT darin bestand, die Befragung der neuen Selbständigen durchzuführen und weiterführenden Fragestellungen nachzugehen, war das DGB-Bildungswerk NRW e.V. vorrangig für die Konzipierung und Durchführung der Workshops verantwortlich. Seit Ende Februar 2001 steht im Internet ein umfangreicher Ratgeber für „E-Lancer“ (Autor: Goetz Buchholz) zur Verfügung, der kostenlos genutzt werden kann und regelmäßig aktualisiert wird ([www.E-Lancer-NRW.de](http://www.E-Lancer-NRW.de)). Der Ratgeber enthält Hinweise zu Statusfragen, den Bereichen Steuern, Honorare, Recht und Versicherungen sowie zu Kooperationsformen für Selbständige in den hier einschlägigen Tätigkeitsfeldern.

## **1.2 Aufbau des Berichtes**

Dieser Bericht konzentriert sich im Wesentlichen auf die Ergebnisse der Untersuchungsteile, für die das IAT verantwortlich war. In Kapitel 2 werden wir ausführlicher auf den Kontext der „neuen Selbständigkeit“ in der Informationsgesellschaft eingehen, insbesondere den Wandel der Erwerbsformen und die Informatisierung der Arbeit. Im Anschluss werden in Kapitel 3 die Ergebnisse einer Online-Befragung von Einzel- und Kleinstunternehmer/innen vorgestellt. Die Ergebnisse dieser Befragung werden durch Interviews mit Selbständigen ergänzt (Kapitel 4). An das Resümee der empirischen Ergebnisse (Kapitel 5) schließt sich eine Diskussion der Frage an, welche Rolle Gewerkschaften bei der Unterstützung von „Einzelkämpfer/innen“ der New Economy spielen könnten (Kapitel 6). Der Bericht schließt mit einem Fazit (Kapitel 7). Im Anhang gibt Olaf Schröder einen Überblick über die Aktivitäten des DGB-Bildungswerkes NRW e. V..

## 2 Hintergrund

Eine Vision der künftigen Arbeitswelt, die aus dem Think Tank des renommierten MIT stammt, hat in jüngster Zeit rege Diskussionen ausgelöst (Malone/Laubacher 1998). Danach werden in 20 Jahren die Großunternehmen, wie wir sie heute noch kennen, verschwunden und das Industriezeitalter wird als Übergangsepoche zur „E-Lance-Economy“ in die Annalen der Wirtschaftsgeschichte eingegangen sein. Die fundamentale Einheit der „E-Lance Economy“ wird nicht mehr das Unternehmen, sondern das Individuum sein. Arbeitsaufgaben werden nicht mehr von Vorgesetzten im Rahmen einer „Kommandowirtschaft“ zugewiesen und kontrolliert, sondern autonom von vielen unabhängigen Freelancern erbracht. Diese Freelancer sind elektronisch vernetzt („E-Lancer“) und finden sich für ein Projekt zu einem Netzwerk zusammen, führen es aus und trennen sich, wenn der Auftrag erledigt ist – auf der Suche nach dem nächsten Auftrag. Anknüpfungspunkte für die „E-Lance Economy“ finden die Autoren schon heute. Sie verweisen auf existierende virtuelle Unternehmen, forciertes Outsourcing von ehemals innerbetrieblich erbrachten Leistungen und die Zunahme von selbständigen Erwerbsformen.

Auch hierzulande konstatieren Ökonomen tiefgreifende ökonomische Wandlungsprozesse durch das Internet. Ein „Trend zur Vernetzung von Technologien, Systemen, Personen, Organisationen und nicht zuletzt auch Gesellschaften“ (Picot/Neuburger 2000: 591, vgl. auch Reichwald/Bieberbach/Hermann 1999) berühre die Unternehmens-, Markt- und Wirtschaftsstrukturen gleichermaßen. Immer mehr Unternehmen fokussieren sich auf ihr Stammpersonal – Wissens- und Führungskräfte – und ziehen benötigte Personalkapazitäten projektbezogen zusammen. Im Rahmen eines Outsourcingprogramms reduzierte z. B. IBM Europe zwischen 1989 und 1994 die Anzahl seiner Beschäftigten von 100.000 auf 60.000. Gleichzeitig stieg die Anzahl der externen Dienstleister und Lieferanten von 1.000 auf 20.000 (Neuwirth 1999: 12). Gerade kleinen, flexiblen Marktakteuren werden durch den Einsatz neuer Technologien im „digitalen Kapitalismus“ (Glotz 1999) besondere Chancen eingeräumt. Die zunehmende Ausbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht es, dass viele der bislang in Unternehmen erbrachten Leistungen auch von heimischen Büros bzw. Kleinstbetrieben erbracht werden können. Durch das Outsourcing von Tätigkeiten setzen Unternehmen neue Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation um und greifen flexibel auf externes Know-how zurück. Aus der Sicht der Unternehmen bietet die Zusammenarbeit mit Selbständigen/Freiberuflern durchaus Vorteile:

- Spezialwissen von Experten wird bei Bedarf eingekauft und muss nicht vorgehalten werden.
- Das Risiko wird – mal mehr, mal weniger – auf die Selbständigen/Freiberufler verlagert.
- Auftragsspitzen können flexibel aufgefangen werden.



Arbeitsmarktforscher erwarten eine „Konvergenz selbständiger und abhängiger Arbeit, indem die selbständige Arbeit durch Telekommunikation stärker angebunden wird, während sich abhängige Arbeit durch Telekommunikation weiter öffnet“ (Bellmann/Dostal 1998: 43). Neue Arbeitsformen wie die Telearbeit lockern den engen Zusammenhang zwischen der zeitlichen und räumlichen Dimension der Erledigung der Arbeitsaufgaben durch die Arbeitskräfte. Hierin werden Autonomiespielräume für die Arbeitskräfte und eine der Triebkräfte für die „neue Selbständigkeit“ vermutet.

## 2.1 „Neue Selbständigkeit“

Die Kategorie der „neuen Selbständigkeit“ tauchte m. W. erstmals in der soziologischen Diskussion Anfang der Achtzigerjahre vor dem Hintergrund einer lebendigen Alternativbewegung auf und bezeichnete damals „das Schaffen von Arbeitsformen und Arbeitsinhalten, in denen Ziele der Selbstverwirklichung und des sinnvollen Engagements realisiert werden“ (Vonderach 1980: 154). Nach *Vonderach* unterschieden sich diese „neuen Selbständigen“ von den Selbständigen bisheriger Art (Landwirte, Handwerker, „klassische“ Freiberufler wie Ärzte oder Rechtsanwälte) durch ihre Rekrutierungswege, ihre Ausgangssituation und ihre Werteorientierung. Wege, die in diese „neue Selbständigkeit“ führen konnten, waren schlechte Berufsaussichten, insbesondere von Hochschulabgängern, oder auch ein bewußtes „Aussteigen“ aus herkömmlichen Karrieremustern. Von traditionellen Kleinbetrieben unterschieden sich diese Betriebe vor allem durch ihre interne Organisation: Selbstverwaltung, Abbau von Hierarchie und Konkurrenz, Kostendeckungsprinzip statt Profitmaximierung und Einheitslohn (Wörle 1984: 206). Typische Tätigkeitsfelder waren z. B. Bioläden, freie Theatergruppen oder alternative Reiseagenturen. Selbstbestimmt und schöpferisch, aber kapitalarm und technikfern galten die „neuen Selbständigen“ der ersten Generation geradezu als Gegentypus zur „Wissensklasse“ der technologischen, wissenschaftlichen und bürokratischen Experten und wurden als Träger der „Entmodernisierung“ gesehen (Vonderach 1980: 154). Nach einer Blüte zu Beginn der Achtzigerjahre verlor die alternative Ökonomie aber zunehmend an Bedeutung: interne Konflikte und Fluktuation, Qualifikationsdefizite und Finanzierungsprobleme hatten zur Folge, dass viele Betriebe wirtschaftlich nicht überlebten oder zu traditionellen Strukturen zurückkehrten (Kreuzer 2000).

Heute hat der Begriff diese „alternativ-ökonomische“ Aufladung im o. g. Sinne verloren. Er verdankt seine Renaissance sicher nicht zuletzt dem parteiübergreifenden Ruf nach einer neuen „Kultur der Selbständigkeit“, von der ein Impuls zur Lösung der aktuellen Arbeitsmarktprobleme erwartet wird (kritisch hierzu Frick 1999). Ein wichtiger Anknüpfungspunkt an die „neuen Selbständigen“ der ersten Generation dürfte in dem Anspruch liegen, „Arbeiten“ und „Leben“ wieder enger miteinander zu verbinden. Mehr Autonomie, mehr Selbstverwirklichung, mehr Selbstverantwortung – diese Stichwörter finden sich heute wieder, wenn den Triebkräften der Selbständigkeit, insbesondere in der so

genannten „New Economy“<sup>3</sup> nachgespürt wird. Protagonisten von damals sehen die Alternativ-Betriebe der Siebziger- und Achtzigerjahre sogar als „Pilotprojekte für die heutige Wirtschaft“ (Kreuzer 2000: 58).

Als gesellschaftliche Megatrends, die als Triebkräfte dieser Entwicklungen wirken, werden eine forcierte Individualisierung und die Pluralisierung von Lebensformen ausgemacht (vgl. exemplarisch Trapp/Flohé 2001). Demnach lässt sich der Wandel der Erwerbsformen nicht restlos auf einseitige Ansprüche der Unternehmen zurückführen, sondern kommt auch geänderten Bedürfnissen der Erwerbspersonen entgegen. Faktoren, die die Wahl der Erwerbsform (z. B. abhängig beschäftigt oder selbständig) beeinflussen, sind z. B. die Höhe der Lohnstückkosten und die Höhe der Arbeits- bzw. Transfereinkommen, aber eben auch das Verhalten und die Präferenzen auf beiden Seiten des Marktes (vgl. hierzu Walwei 1998). Aus Sicht der Arbeitskräfte sind etwa folgende Aspekte von Bedeutung:

- Immer mehr Frauen wollen erwerbstätig sein und
- Arbeitskräfte sind nicht mehr von vornherein auf eine bestimmte Erwerbsform festgelegt, da die individuelle Lebenslage und die Vereinbarkeit mit anderen Aktivitäten (Familie, Ausbildung, Ehrenamt) einen größeren Einfluß hat als früher.

Walwei (1998: 6) stellt hierzu fest: „All dies läuft auf weniger geradlinige Erwerbsbiographien hinaus, in denen Erwerbspersonen unterschiedlichste Erwerbsformen hinter- und nebeneinander durchlaufen.“ Im Folgenden soll skizziert werden, inwieweit sich der Wandel der Erwerbsformen und insbesondere der Trend zur Selbständigkeit empirisch nachweisen lässt.

## **2.2 Wandel der Erwerbsarbeit**

In den letzten 20 Jahren haben sich in der Bundesrepublik die Gewichte zwischen den Beschäftigungsformen verschoben. Immer weniger Menschen arbeiten unter den Bedingungen des herkömmlichen „Normalarbeitsverhältnisses“, verstanden als unbefristetes Vollzeit-Arbeitsverhältnis von Angestellten oder Arbeitern außerhalb des Wirtschaftsbereiches Arbeitnehmerüberlassung. Dies belegen etwa aktuelle Berechnungen des Wissenschaftszentrums Berlin (Oschmiansky/Schmid 2000: 49):

---

3 Vgl. zur New Economy exemplarisch die Debattenbeiträge von Hüther, Szyperski und Freytag in der Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Heft 3, 2000.

**Tabelle 1: Wandel der Erwerbsformen in der Bundesrepublik Deutschland (in %)**

	Vollzeit	Andere Formen der abhängigen Vollzeitbeschäftigung				Teilzeit		Selbständige		Gesamt
	„Normal- arbeits- verhältnisse“*	Andere Formen der abh. Beschäftig- ung**	Auszubild- ende	Befristete Beschäft. ohne Leiharbeit	Leih- arbeit	Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung	Teilzeit Ausschließ- lich geringf. Beschäftig- ung	Selbständi- ge Teilzeit	Selbständige Vollzeit	
1985	59.3	8.4	5.8	3.2	0.2	9.0	2.4	3.7	8.1	100
1990	58.7	7.9	4.4	3.4	0.4	11.3	3.2	2.7	8.1	100
1997	58.6	5.1	4.2	3.9	0.6	13.0	4.8	1.1	8.7	100
1998	57.8	4.8	4.3	3.6	0.7	12.9	5.7	1.3	8.9	100

\* Angestellte u. Arbeiter, Vollzeit, unbefristet, ohne Leiharbeit

\*\* Beamte Soldaten

Quelle: Oschmiansky/Schmid 2000: 49.

Dabei sind die Fragen, ob es sich hierbei um eine dauerhafte und gravierende „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses handelt, welche Ursachen der Entwicklung zugrunde liegen und welche Folgen zu erwarten sind, heftig umstritten (vgl. den Literaturüberblick bei Kress 1998)<sup>4</sup>. Unstrittig ist aber die Grundtendenz: „Beobachtbar ist eine wachsende Ausdifferenzierung der Erwerbsformen bzw. Beschäftigungsverhältnisse, die insgesamt wirksam wird als Entstehung einer „Grauzone“ des Arbeitsmarktes zwischen regulärer Erwerbsarbeit im Sinne des „Normalarbeitsverhältnisses“ und einer ganzen Reihe von Arbeitsverhältnissen, die in einer oder mehreren Dimensionen (in zeitlicher, arbeits- oder tarifvertragsrechtlicher, sozialer Hinsicht) nicht einer unbefristeten, sozial abgesicherten Vollzeiterwerbstätigkeit entsprechen“ (Kratzer/Döhl/Sauer 1998: 106). Die Übergänge zwischen regulärer Erwerbsarbeit, den Grauzonen und der Arbeitslosigkeit, so fügen die Autoren hinzu, sind dabei fließend und können statistisch bislang nur unzureichend abgebildet werden. Wie schwierig insbesondere die Abgrenzung zwischen den so genannten „Scheinselbständigen“ und abhängig Beschäftigten ist, konnte beim Versuch, diese Gruppe in die Sozialversicherungspflicht einzubeziehen, verfolgt werden.<sup>5</sup> Im Rahmen einer differenzierten empirischen Untersuchung wurde der Umfang der „Grauzone“ auf etwa 940.000 Personen geschätzt, von denen zwischen 179.000 und 431.000 Personen als abhängige Selbständige eingestuft wurden (Dietrich 1998: 156 ff.).

4 Das IAB hat vor einiger Zeit den Versuch unternommen, den Wandel der Erwerbsformen zu messen (Hoffmann/Walwei 1998). Wie die Ergebnisse zeigten, arbeitet der überwiegende Teil der Erwerbsbevölkerung (56%) noch immer unter den Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses. So randständig, wie es manchmal in der öffentlichen Diskussion scheint, ist die traditionelle Beschäftigungsform also noch nicht. Aber, betrachtet man genauer die Beschäftigungszunahme der letzten Jahre, ist eine deutliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und der selbständigen Erwerbsform sichtbar. Relativ hat die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses demnach abgenommen (Oschmiansky/Schmid 2000).

5 Als „Selbständiger“ gilt nach der Definition der Bundesanstalt für Statistik, wer eine Unternehmung als Eigentümer, Miteigentümer oder Pächter eigenverantwortlich und nicht weisungsgebunden leitet, sowie die Verantwortung für die Entwicklung und das Ergebnis des Unternehmens trägt.

### 2.3 Empirische Entwicklung der Selbständigkeit

In den letzten Jahren hat die Zahl der Selbständigen außerhalb der Landwirtschaft spürbar zugenommen, was als *ein* Indiz für die Ausdifferenzierung der Erwerbsformen gewertet wird. Nachdem die Anzahl der Selbständigen lange kontinuierlich zurückging, war Mitte der Achtzigerjahre eine Trendumkehr zu beobachten (Kratzer 1999: 118; vgl. auch Bögenhold 1987). Die Selbständigenquote (einschließlich Mithelfender) stieg seither nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 8,1 % auf 9,3 % (1995) (Hoffmann/Walwei 1998: 417). Seit dem Einsetzen des „Gründerbooms“ Mitte der Achtzigerjahre stieg die Anzahl der Selbständigen in den alten Bundesländern damit um fast 650.000 auf 3,05 Millionen (1998). Die Anzahl der Selbständigen in ganz Deutschland betrug 1998 3,6 Millionen (Bögenhold/Leicht 2000: 781). Die Entwicklung beschleunigte sich seit Beginn der Neunzigerjahre Jahre, über eine halbe Million Selbständige kam in diesem Zeitraum hinzu. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) könnte der Anteil der Selbständigen bis 2010 auf rund 14 % steigen (Wiethölter/Bogai 1997: 228).

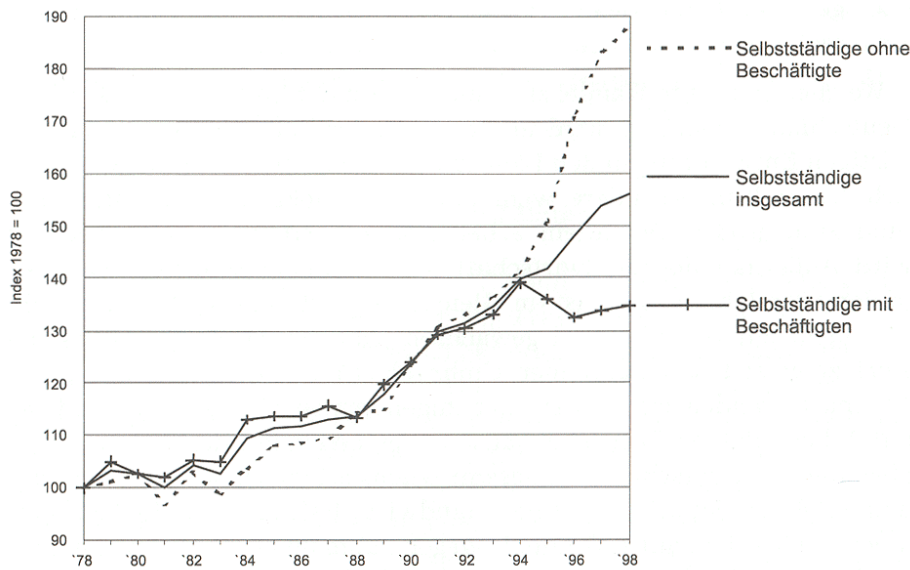
Doch darf die Dynamik, die sich hinter den Bestandszahlen verbirgt, nicht übersehen werden: „der Fluktuationsprozess ist hoch: Nach dem Sozioökonomischen Panel nahmen im Zeitraum von 1990 bis 1996 über 2 Mio. Personen eine selbständige Tätigkeit auf, allerdings haben diese im gleichen Zeitraum 1,6 Mio. wieder aufgegeben“ (Bögenhold/Leicht 2000: 781; vgl. auch Bögenhold 2000: 33). Der Trend zur Selbständigkeit ist für die Individuen also nicht nur mit Chancen, sondern auch mit Risiken verbunden.

Seit der Mitte der Neunzigerjahre sind Verschiebungen innerhalb der Gruppe der Selbständigen zu beobachten, die Experten schon von einem „Strukturbruch“ (Leicht 2000) sprechen lassen. Wie eine aktuelle Auswertung des Mikrozensus durch das Institut für Mittelstandsforschung, Mannheim, zeigt, beruht die Dynamik im Gründungsgeschehen der letzten Jahre gesamtwirtschaftlich betrachtet fast ausschließlich auf dem Wachstum von Ein-Personen-Unternehmen (Leicht 2000: 87)<sup>6</sup>. Immer mehr Selbständige arbeiten allein – und wollen es bleiben. Damit stimmt das Bild des schöpferischen, expandierenden und Arbeit schaffenden Unternehmers der „Old Economy“ immer weniger mit der neuen Wirklichkeit überein.

---

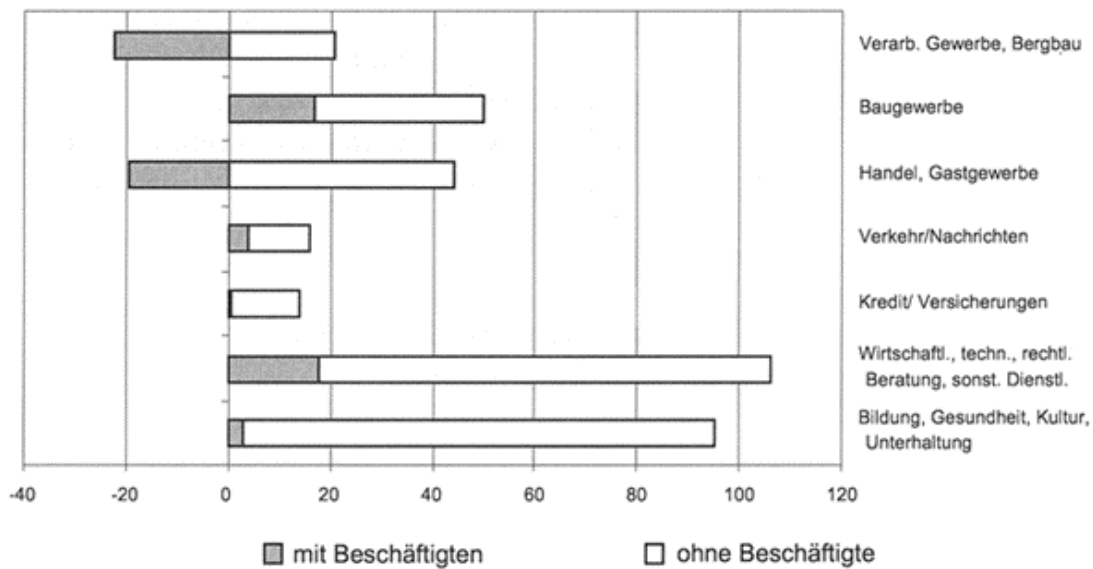
6 Zwischen 1994 und 1998 stieg das Volumen der Ein-Personen-Unternehmen um 378.000 auf 1,57 Mio. Im gleichen Zeitraum nahm die Zahl der Arbeitgeber um 23.000 ab (Leicht 2000: 81)

**Abbildung 1: Entwicklung von Selbständigen mit und ohne Beschäftigte in Deutschland (alte Bundesländer/ohne Landwirtschaft)**



Quelle: Leicht 2000: 82

**Abbildung 2: Absolute Veränderungen an Selbständigen mit und ohne Beschäftigte 1995-1998 nach Wirtschaftsbereichen (Gesamtdeutschland in Tsd.)**



Quelle: Leicht 2000: 83

Diese „Solo-Unternehmer“ sind vor allem in den Bereichen „wirtschaftliche, technische und rechtliche Beratung“ sowie „Erziehung, Unterricht, Gesundheit und persönliche Dienste“ anzutreffen (Leicht 2000: 83; mit international vergleichender Perspektive Luber/Leicht 2000: insb. 114 ff.). Dabei finden sich neben einfacheren Tätigkeiten – etwa im Gastronomiebereich – wissensintensive Tätigkeiten, etwa im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen wie Unternehmensberatungen, Marktforschung, Ingenieurbüros oder Softwareentwicklung (Leicht: 83). Und während im Bereich der einfacheren Tätigkeiten viele „Selbständige aus Not“ vermutet werden, die „nur geringe Chancen auf eine kontinuierliche Verwertung ihrer Arbeitskraft gegen Lohn und Gehalt in abhängiger Beschäftigung“ sahen (Bögenhold 1987: 28), wird bei wissensintensiven Gründungen als wesentliches Gründungsmotiv die echte Chance auf eine Verwirklichung größerer Autonomie unterstellt. Als wesentliche Triebkräfte dieser Entwicklung werden regelmäßig Megatrends wie die Informatisierung der Arbeit und der Weg in die Dienstleistungsökonomie identifiziert.

## 2.4 Informatisierung und Trends der Arbeitslandschaft

Im Mittelpunkt der modernen Arbeitsgesellschaft „steht nicht mehr die arbeitsteilige, hierarchisch organisierte, technisch unterstützte Fertigung größerer Stückzahlen von Sachgütern durch lohnabhängige Beschäftigte. Immer bedeutsamer wird die Organisation sozialer Beziehungen – vor allem durch wissens- und kommunikationsintensive Dienstleistungen“ (Heidenreich 2000: 107)<sup>7</sup>. Das Eindringen von Informationstechnik in die Gesellschaft wird mit dem Begriff „Informatisierung“ beschrieben (Dostal 1999: 449).<sup>8</sup> So nähert sich die Verbreitung des Computers im Bürobereich inzwischen der 100 %-Marke. Zwei Drittel der Beschäftigten sind mit einem externen Netzwerk (z. B. dem Internet) verbunden. Die Informationstechnik hat sich im Bürobereich am stärksten durchgesetzt, diffundiert aber in praktisch alle Wirtschaftszweige und Arbeitsbereiche. Diese Durchdringung durch Computer und Vernetzung steht laut *Troll* (2000: 3) für folgende Veränderungen:

---

7 Die Europäische Kommission sah Anfang der Neunziger Jahre die Schaffung der „Informationsgesellschaft“ als zentrale Aufgabe der kommenden Entwicklungsphase Europas an. „Im Zentrum ihrer im Weißbuch veröffentlichten Überlegungen zu deren Realisierung steht ein quantitativer und qualitativer Sprung in der Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien auf der Basis der Verschmelzung von Informatik, Telekommunikation und neuen Medien. Diese Entwicklung wird die Qualifikationsanforderungen an die Erwerbstätigen nachhaltig verändern. Die Dynamisierung der Innovationsprozesse und die Notwendigkeit zur Reformulierung der bestehenden Berufsbilder sowie deren fachliche Leitorientierungen wird die Folge sein.“ (Boes/Baukrowitz/Eckhardt 1995: 239 ff.; zur Theoriegeschichte der Informationsgesellschaft vgl. Boes/Baukrowitz/Schwemmler 1998).

8 *Dostal* (1999: 449) weist daraufhin, dass noch keine einheitlichen Kriterien zur Messung dieser Informatisierung gibt. Auch bei der begrifflichen Fassung der Informationstechnik gibt es noch keine einheitliche Begrifflichkeit (EDV, IT, IKT, IuK, T.I.M.E, MM usw).

- „weitgehende Automatisierung von Routinetätigkeiten,
- Dezentralisierung der Arbeitsstätten,
- Umkehr der bisherigen innerbetrieblichen Arbeitsteilung hin zu Verzahnung und Vernetzung getrennter Bereiche sowie ganzheitliche Organisationsstrukturen,
- Verstärkte örtliche und zeitliche Entkoppelung von Mensch und Maschine
- Verlagerung von Arbeit ins private Heim“.

Prognosen deuten darauf hin, dass die so genannte „Tertiarisierung“ weiter anhalten wird. Die aktuelle IAB/Prognos-Tätigkeitsprognose skizziert einige Trends für die Arbeitslandschaft in Deutschland bis 2010 (zum Folgenden vgl. Schnur 1999). Der Beschäftigungsanteil der Dienstleistungsbranchen wird weiter zunehmen zu Lasten der Land- und Forstwirtschaft und des Waren produzierenden Gewerbes. Dennoch wird die Bundesrepublik kein „industriefreier“ Standort. „Zu eng sind zahlreiche Dienstleistungen an die Industrie gekoppelt, als dass sie sich ohne Fühlungsnähe zu Industrieunternehmen auf weltmarktfähigem Niveau halten könnten. Zwar wird der industrielle Sektor weiter an Bedeutung verlieren, aber als Impulsgeber für neue Entwicklungen wird er noch lange Zeit wichtig bleiben“ (Prognos AG, zit. nach Schnur 1999: 3). Die Beschäftigungszunahme der Dienstleistungsbranchen speist sich dabei u. a. aus fortgesetzten Ausgliederungsprozessen der Unternehmen (Outsourcing).

Was folgt daraus für die Tätigkeiten, die die Menschen ausüben werden? Übergreifend wird für alle Tätigkeitsgruppen prognostiziert, dass einfache Tätigkeiten immer weniger nachgefragt werden (Dostal/Reinberg 1999). Ganz verschwinden werden die „Einfacharbeitsplätze“ aber nicht (2010: 11 %). Am Ende des 10-Jahreszeitraums werden die produktionsorientierten Tätigkeiten die Verlierer sein, quer durch alle Teilbereiche (Reparieren, Maschinen einrichten/warten, Gewinnen/herstellen) (1995: 30,7 %, 2010: 24,0 %). Die Autoren führen dies darauf zurück, dass das Automatisierungspotential viel größer ist als es in der Vergangenheit eingeschätzt wurde. 2,5 Mio. Erwerbstätige könnten von diesem Rückgang betroffen sein. Die Entwicklung der primären Dienstleistungen wie z. B. Handels- und Bürotätigkeiten wird entgegen früheren Annahmen wieder optimistischer eingeschätzt (1995: 43,0%, 2010: 44,4 %). Jeder dritte Erwerbstätige arbeitet heute überwiegend im Büro (Troll 2000: 5). Jedoch verschieben sich die Gewichte von einfachen zu qualifizierteren Bürotätigkeiten. Die so genannten „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ werden sich drastisch ausweiten und 2010 knapp ein Drittel der Gesamttätigkeiten ausmachen (1995: 26,3 %, vgl. Dostal/Reinberg 1999). Zu diesen Tätigkeiten zählen:

- Forschung und Entwicklung,
- Organisation und Management sowie
- „Beraten, Betreuen, Lehren, Publizieren u.ä.“.

Gerade in dem letztgenannten Teilbereich, in dem auch die IT-Dienstleistungen einzuordnen sind, wird ein Beschäftigungszuwachs von einer Million Arbeitsplätze erwartet. Im Folgenden wollen wir die Informationswirtschaft, auf die sich große Wachstumshoffnungen stützen, etwas näher betrachten.

## 2.5 Arbeit und Beschäftigung in der „Informationswirtschaft“

Die Informations- und Kommunikationswirtschaft ist aus wirtschaftsstatistischer Sicht über eine Vielzahl von Branchen verteilt, was unweigerlich zu Abgrenzungsproblemen führt und es fragwürdig macht, überhaupt von einer „Branche“ zu sprechen (Nordhause-Janz/Rehfeld 1999). Historisch hat sich die IT aus der Mechanik und der Elektrotechnik entwickelt und wurde statistisch unter den Kategorien Maschinenbau und Elektrotechnik geführt. Organisation und Softwareentwicklung traten später hinzu und wurden unter Kategorien wie „Unternehmensberatungen“ oder „Ingenieurbüros“ subsumiert. Die Abgrenzungsprobleme werden mit den aktuellen Konvergenztendenzen von IT-, Kommunikations- und Multimediabereich nicht geringer.

Der Bundesverband Informationstechnik, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM), zu dem sich 1999 mehrere Einzelverbände zusammengeschlossen haben (Lange 1999: 32), geht von einer Erwerbstätigenanzahl von 794.000 im Jahr 2000 aus. Die Verteilung geht aus Tabelle 2 hervor.

**Tabelle 2: Erwerbstätige in der ITK-Branche 1998 – 2000**

Bereich	1998	1999	2000	98/97	99/98	00/99
<b>Informationstechnik</b>	<b>393.000</b>	<b>418.000</b>	<b>445.000</b>	<b>4 %</b>	<b>6 %</b>	<b>6 %</b>
Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten	128.000	117.000	115.000	-13%	-9%	-2%
Software und IT-Dienstleistungen	268.000	303.000	330.000	16%	12%	10%
<b>Telekommunikation</b>	<b>338.000</b>	<b>343.000</b>	<b>349.000</b>	<b>5%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>
Herstellung von nachrichtentechnischen Geräten	101.000	92.000	92.000	0%	-9%	0%
Fernmeldedienste	237.000	251.000	257.000	7%	6%	2%
<b>Insgesamt</b>	<b>734.000</b>	<b>761.000</b>	<b>794.000</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>

Quelle: BITKOM 2001:18. Die Zahlen für das Jahr 2000 beruhen auf Schätzungen.



Das Institut Arbeit und Technik kam zu einer ähnlichen Einschätzung der Erwerbstätigenzahlen (1996: 794.000 Erwerbstätige bundesweit) (Nordhause-Janz/Rehfeld 1999: 18). Zählt man den Medienbereich<sup>9</sup> noch zur Informationswirtschaft hinzu, erhöht sich die Zahl der Beschäftigten auf rund 1,7 Millionen (Dostal 2000a: 3, nach Angaben von BITKOM). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bezifferte den Bestand an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Computerfachleuten in Deutschland für Mitte 1999 auf insgesamt 363.500. Die Anzahl der arbeitslosen Computerfachleute lag Mitte September 1999 bei 15.600. Im Vorfeld der CEBIT 2001 stellte der Verband BITKOM eine neue Studie vor, der zufolge im Jahr 2003 723.000 Fachkräfte fehlen werden (Böhret 2001: 39, vgl. [www.bitkom.org](http://www.bitkom.org)). Es wurde aber schon bei vorangegangenen Bedarfsschätzungen darauf hingewiesen, dass alle Quantifizierungen problematisch sind und nur grobe Schätzungen sein können (Dostal 2000: 2).

Der aktuelle Boom in den IT-Berufen sollte gleichwohl nicht verdecken, dass die Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich keineswegs linear verlief. Anfang der Neunzigerjahre steckten die „Informationsberufe“ in einer Krise. Der Arbeitsmarkt für Computerspezialisten und EDV-Führungskräfte brach regelrecht ein, das Stellenangebot sank 1993 um 30,5 %. Als Ursachen für den Nachfragerückgang wurden u.a. der Vereinigungsboom genannt, der die Unternehmen in den „alten“ Bundesländern bewog, die Gunst der Stunde zu nutzen und Investitionen im IT-Bereich zurückzustellen, sowie die sinkende Nachfrage nach Großrechner-Spezialisten (Mainframe), die mit dem Siegeszug des PC in der Arbeitswelt einsetzte (Rohr/Zander 1994, Rohr 1997). Die Arbeitslosigkeit bei Computerberufen stieg von 1991 bis 1994 von 10.000 auf 20.000 Personen. Berufsberater warnten Abiturienten davor, Informatik zu studieren. Ab 1995 setzte eine steigende Nachfrage nach Fachkräften ein. Die Arbeitslosenzahlen gingen zurück, die Zahl der Erwerbstätigen in Computerberufen nahm stetig zu. Die Erholung auf dem Arbeitsmarkt führte auch zu einem Anstieg der selbständigen IT-Spezialisten (Dostal 1999: 451 ff.). Die „High-Tech-Selbständigen“ zählen schon lange zu den wirtschaftspolitischen Hoffnungsträgern, verbinden sich mit ihnen doch vor dem Hintergrund der rasanten Entwicklung des amerikanischen Silicon Valley Hoffnungen auf wirtschaftlichen Erfolg und Beschäftigungswachstum (Bögenhold 1987).

---

9 Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Film- und Videoherstellung, -vertrieb, -verleih; Filmtheater, Hörfunk und Fernsehen, Programmherstellung; Korrespondenz- und Nachrichtenbüros, freie Journalisten; Buch-, Zeitschriften- und Musikhandel. Die Anzahl der Erwerbstätigen liegt bei rund 700.000, das sind 40,2% der gesamten Erwerbstätigen in der „weiten“ Definition der „Informationswirtschaft“.

### 2.5.1 Selbständigkeit in der Informationswirtschaft

Ist die Branchenabgrenzung schon schwierig, so liegen über den Bereich selbständiger und freiberuflicher Tätigkeiten in diesem Teilarbeitsmarkt keinerlei zeitnahen Statistiken vor (Dostal 2000a: 1). Eine ältere Auswertung des Mikrozensus, die nach abhängig Beschäftigten und anderen Erwerbstätigen differenzierte, wies auf eine Abnahme abhängig Beschäftigter hin:

**Tabelle 3: Computerberufe nach der Stellung im Beruf 1985 – 1995**

<b>Jahr</b>	<b>Abhängig Beschäftigte</b>	<b>Selbständige, Beamte und Mithelfende Angehörige</b>
1985	93,3 %	6,7 %
1987	94,1 %	5,9 %
1989	93,7 %	6,3 %
1991	93,7 %	6,3 %
1993	90,2 %	9,8 %
1995	89,2 %	10,8 %

Quelle: Mikrozensus, nach Dostal 1999: 451.

Die Umsatzsteuerstatistik des Jahres 1998 (Klassifikation 71.33 bis 72.6) wies 43.000 Betriebe der IT-Branche in Deutschland aus, wobei allerdings Unternehmen mit einem Jahresumsatz unterhalb von 32.500 DM nicht erfasst sind. Die überwiegende Anzahl der IT-Unternehmen hat nach Auskunft der IT-Verbände weniger als 10 Beschäftigte, eine statistische Erfassung gibt es aber nicht (Deutscher Bundestag 2000).

Die nach eigenen Angaben größte Projektbörse im Internet, GULP Information Services (München), hielt im Projektzeitraum Profile von rund 21.000 IT-Freiberuflern vor ([www.gulp.de](http://www.gulp.de)). Über die Gesamtzahl der IT-Freiberufler liegen keine Statistiken vor, sie wird derzeit auf etwa 30.000 geschätzt (Müller 2001: 124). Unstrittig dürfte aber trotz des Mangels belastbarer statistischer Bestandsdaten die Annahme sein, dass die Anzahl der Selbständigen und Freiberufler in den genannten Bereichen zugenommen hat. Dostal (1999: 452) schätzt, dass allein 1998 7.000 Computerfachleute eine neue selbständige Tätigkeit aufgenommen haben.

### 2.5.2 Berufsfelder IT und Multimedia

Die Entwicklung des Berufsfeldes in der elektronischen Datenverarbeitung, später Informationsverarbeitung, reicht bis in die Vierzigerjahre zurück, wobei die Anforderungen der so genannten DV-Berufe starken Veränderungen ausgesetzt war (ausführlich dazu

Boß/Roth 1992: 16 ff.). Im Zuge der Entwicklung differenzierten sich die rein „technischen Rechenzentrumsberufe“ unter den Bedingungen des technischen Fortschritts und einer immer wichtiger werdenden Anwendungsorientierung weiter aus. Die Informationstechnologie diffundierte als Querschnittstechnologie durch immer mehr Wirtschaftsbereiche, und es entstanden immer vielfältigere Tätigkeitsfelder. Im Jahr 1943 existierten gerade einmal zwei Rechenzentrumsberufe<sup>10</sup>, im Jahr 1960 waren es bereits 25, in denen 33.200 Fachkräfte beschäftigt waren (Boß/Roth 1992: 22). Heute existiert keine klare Klassifikation von Informationsberufen. Mit dem Aufkommen der Multimedia-Aktivitäten in den Neunzigerjahren ist das Feld noch unübersichtlicher geworden. Es existieren zwar einschlägige Erstausbildungen im dualen System und Studienfächer an den Hochschulen, doch kann der Bedarf bei weitem nicht gedeckt werden. Daher eröffnen sich Quereinsteiger/innen bis heute Einstiegschancen (Dostal 1999: 450 ff.; vgl. Borch/Weissmann 2000 und Petersen/Wehmeyer 2000).

Die Berufsfelder in der Informationstechnologie haben also schon eine längere Geschichte hinter sich. Es existieren etablierte Ausbildungsgänge und Karrieremuster. Demgegenüber handelt es sich bei dem Multimediabereich um eine junge Branche, die sich Anfang der Neunzigerjahre eher wildwüchsig etablierte und Mitte des Jahrzehnts einen Gründungsboom erlebte (vgl. Kleinhenz/Dostal 1999: 77 ff.; MMB 1999).<sup>11</sup> Die freie Mitarbeit spielt in diesem Feld eine große Rolle. 1999 waren hier rund 56.000 Personen beschäftigt, davon rund 37 % „Freie“. Es ist eine Besonderheit dieses Teilarbeitsmarktes, dass Bewerber in ihren Stellengesuchen den Agenturen häufig die Wahl lassen, ob man auf der Basis eines Arbeitsverhältnisses oder einer Auftragsbeziehung zusammenarbeiten will (Böhm/Volkert 1998:51). Freiberufler konnten zuletzt aber nicht mehr in gleichem Maße wie die Festangestellten vom Branchenwachstum profitieren (MultiMEDIA 21/1999: 14). Diesen Trend zur Festanstellung werten Beobachter als ein Zeichen der Professionalisierung der Branche.

**Tabelle 4: Arbeitsplätze in der Multimedia- und Online-Produktion**

<b>Jahr</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>
<b>Festangestellte</b>	4.330	10.350	14.004	15.211	21.088	35.588
<b>Freie Mitarbeiter</b>	3.168	8.798	12.375	12.588	15.190	21.006

Quelle: Erhebung von MultiMEDIA, in: MultiMEDIA 21/1999: 14

10 Die Bediener von Loch-, Kontroll- und Sortierbüromaschinen sowie die Zählkartenlocher (Boß/Roth 1992: 21).

11 Vgl. auch die Veröffentlichungen, die im Rahmen des Projektes „Regionale Erneuerung durch Multimedia“ der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg herausgegeben wurden, z. B. Böhm/Volkert 1998).

Auf einem Kongress für DV-Freiberufler schilderte ein Referent anschaulich die Veränderung der öffentlichen Haltung gegenüber Solo-Unternehmern in der IT-Branche: In den Siebzigerjahren „waren die Experten nahezu 100%ig als Angestellte tätig, die wenigen Ausreißer waren schnell Firmengründer und Inhaber von Beratungshäusern, Software-Schmieden oder Hardwareherstellern. Der Berufsstand der ‘Freiberufler’ galt damals als nahezu absurd und chancenlos. Das Freiberuflerdasein zeugte von ‘Karriereknick’ oder unangenehmen ‘Individualismus’ (...). Dieser Aspekt ist heute, nur wenig mehr als 20 Jahre später, ins Gegenteil gerückt. Der Freiberufler ist nicht nur ein vollends etablierter Teil unseres Wirtschaftsprozesses, er ist zudem ein absolut notwendig gewordener Faktor innerhalb der Dienstleistungsgesellschaft geworden“ (Rohr 1999). Die Einzelunternehmen allein in den Branchen Informationstechnologie, neue Medien und Kommunikationstechnologie erwirtschaften in einem Jahr etwa 10 Mrd. DM Umsatz (Rohr 1999) – eine regelrechte Goldgräberstimmung macht sich breit.

### **2.5.3 Triebkräfte der Selbständigkeit**

Unternehmensberatungen berichten über tiefgreifende Veränderungen in den IT-Abteilungen der Unternehmen<sup>12</sup>. Die fünf zentralen Themenbereiche der beiden vergangenen Jahre waren

- die Jahr-2000-Problematik und die EURO-Umstellung,
- eine stärkere Zusammenarbeit der IT mit anderen Geschäftsbereichen,
- eine verbesserte System- und Servicequalität,
- Kostensenkungsmaßnahmen,
- ein regelmäßiges IT-Infrastruktur-update.

Zur Bewältigung dieser Aufgaben fehlt – wie bereits ausgeführt – das qualifizierte Personal. Noch 1993 lag die Anzahl der Stellenanzeigen für IT-Fachleute unter 8.000. Seitdem war ein explosionsartiger Anstieg zu verzeichnen. 1997 betrug die Steigerungsrate 30 %. Seither zeichnete sich eine Konsolidierung auf hohem Niveau ab (Stehr 2000: K1). Im Jahr 2000 haben deutsche Unternehmen noch einmal fast 107.000 Stellenanzeigen für Computerfachleute ausgeschrieben, so die Bilanz der aktuellsten Auswertung des Hamburger Medienservice EMC/ Adecco. 90 % der Inserate entfallen auf Fachkräfte, 8 % auf das untere, und 2 % auf gehobene Managementpositionen (Königes 2001: 30). Es gilt aber als sicher, dass der Fachkräftemangel im IT-Bereich auch in den nächsten Jahren anhalten und damit weiter für Projektaufträge sorgen wird. Die Basisvoraussetzung für den Erfolg von Freiberuflern ist jedoch, dass sie die aktuell von den Unternehmen benötigten Qualifikationen mitbringen.

---

<sup>12</sup> Vortrag von W.-D. Lorenz, Chefredakteur der Zeitschrift Freiberufler Info, auf dem 3. Jahreskongreß für DV-Freiberufler am 26. Juni 1999 in München.

Regelmäßige Unternehmensbefragungen nach ihren künftigen Aktivitäten im IT-Bereich liefern Freiberuflern Hinweise auf kommende Kundenanforderungen, eine Versicherung gegen das Risiko von Fehlqualifizierungen bieten sie freilich nicht (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Strategische Firmenziele (Angaben in %)**

Welche Themen sind fest geplant?	2000	2001	Später	Nein/k.A.
Euro-Umstellung	29	46	11	0
Workflow	25	28	11	31
Elektronische Archivierung	9	11	38	38
Elektronischer Handel	18	16	20	35
Business-to-Business-Kommunikation	14	19	35	28
Supply Chain Management	7	13	19	58
Kundenmanagement	28	33	19	30
Investitionscontrolling/-management	7	11	9	71
Logistik	17	9	26	37
Qualitätsmanagement	7	5	12	73
Vertrieb	11	6	18	58

Quelle: CMG 1999, in freiberufler info 6/1999: 1.

Marktforschungsinstitute wie META GROUP weisen darauf hin, dass die Unternehmen unter dem akuten Druck von Sonderfaktoren wie der Jahr-2000-Problematik und der EURO-Umstellung gezwungen waren, strategische Aufgaben zurückzustellen, die jetzt in den kommenden Jahren verstärkt in Angriff genommen werden: vor allem „Dienste“ in vielfachen Ausprägungen, z. B. Workflow, Kundenmanagement, Electronic Commerce, Business-to-Business-Geschäft, Systemnahe Dienstleistungen u.a.m. (Praxmarer 1999).

#### **2.5.4 Tätigkeitsfelder von „neuen Selbständigen“**

„Neue Selbständige im Netz“ finden sich nach einer Untersuchung des IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung vor allem in folgenden Feldern (Oertel/Wölk/Kreibich 1998):

- Übersetzungs- und Schreibdienste und andere herkömmliche Dienstleistungen,
- Marketing, Vertrieb und Service,
- Erstellung von Multimedia-Anwendungen,
- Vermittlungs- und Informationsdienste,

- Aus- und Weiterbildungsangebote,
- Beratungsleistungen aller Art,
- Fernüberwachung und Betreuung.

Das IZT weist ausdrücklich darauf hin, dass es nicht möglich ist, eine vollständige Auflistung der Tätigkeitsfelder zu erstellen, „da IuK-Technologien als Querschnittstechnologien alle gesellschaftlichen Bereiche durchdringen und die Ausbreitung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt und im Privathaushalt beständig weitere Beschäftigungs- bzw. Absatzmöglichkeiten eröffnen“ (Oertel/Wölk: 1999: 305 ff.).

Speziell für den Multimedia-Bereich listen Böhm/Volkert (1998: 33) folgende Tätigkeitsfelder der freien Mitarbeiter/innen auf:

- „Konzeptionierung: Entwicklung und Konzeptionierung von Multimedia-Anwendungen, Begleitung des Produkts vom ersten Beratungsgespräch bis zur Auslieferung,
- Projektleitung: Management vom Multimedia-Projekten, u. a. Kundenberatung und Projektcontrolling,
- Screen-Design: kreative grafische Gestaltung z. B. eines Web-Auftritts,
- Web-Design: technikorientierte Gestaltung eines Web-Auftritts unter Beachtung der gängigen Tools und Programmiersprachen sowie der Stärken und Schwächen des Internet,
- HTML-Programmierung u. Ä.: Umsetzung der Konzepte mittels Programmiersprachen und spezieller Tools,
- Redaktion: qualifizierter Textentwurf und Textgestaltung eines Web-Auftritts,
- Web-Hosting: Einstellung von Websites ins Netz und weitere Betreuung/Pflege,
- Bildeditierung“.

Die Autoren konstatieren eine Dualität der Auftragsgegenstände: auf der einen Seite anspruchsvolle und hochdotierte Aufgaben, z. T. mit Leitungsfunktionen; auf der anderen Seite einfache und gering honorierte „Doing Jobs“, für die einfache Programmierkenntnisse ausreichen. Die einseitige Verbuchung der neuen Selbständigen auf der „Gewinnerseite“ des Wandels wird damit fragwürdig.

## **2.6 Probleme und Fragestellungen**

Über die neuen Selbständigen in den neuen Branchen ist bisher wenig bekannt (vgl. Oertel/Wölk/Kreibich 1998). Einerseits werden sie noch immer als die Gewinner der aktuellen Wandlungsprozesse und als Prototypen der künftigen Arbeitswelt gefeiert, andererseits trübte sich das glänzende Erscheinungsbild zuletzt merklich ein. Aktuelle Reportagen über die Arbeitsbedingungen in der fortgeschrittenen US-amerikanischen Internet-Ökonomie zeichnen

ein eher düsteres Bild der Situation (Lessard/Baldwin 2000). Hinweise auf problematische Aspekte der selbständigen Arbeit finden sich auch in Handbüchern für IT-Freiberufler (Rohr/Streicher 1998; Bittner/ Hammesfahr 1998).<sup>13</sup>

Die berufliche Selbständigkeit ist ein Geschäft, das professionell betrieben werden muss, soll das Scheitern nicht schon vorprogrammiert sein. Doch fehlt angesichts des aktuellen „Goldrausches“ offenbar zu häufig die unternehmerische Perspektive. Die kurzfristige Sicht bis zum nächsten Projekt kann dann dazu führen, dass die Erweiterung des eigenen Qualifikationsspektrums im Sinne eines „Portfolios“ vernachlässigt wird, die von existenzieller Bedeutung für den Markterfolg von „neuen Selbständigen“ im technologieintensiven Bereich ist. Verbände weisen schon lange auf dieses „Weiterbildungsdilemma“ hin (Goertz 2000).<sup>14</sup> Bislang wird die Weiterbildung von Freiberufler/innen noch durch hohe direkte und indirekte Kosten erschwert.<sup>15</sup> In einer exemplarischen Rechnung summiert sich der Gesamtaufwand für einen IT-Freiberufler bei einer Kursgebühr zu einem Fachthema von 4.000 bis 5.000 DM pro Lehrgangswochen zzgl. dem ausgefallenen Honorar, das je nach Qualifikationslevel zwischen 5.000 und 9.000 DM veranschlagt wird, schnell auf 9.000 bis 13.000 DM pro Woche (Schwarz 1999: 18). Diese Kosten muss der Freelancer auf sein Honorar umlegen. Da keineswegs alle Freelancer ihre Stundensätze durchsetzen und Jahresumsätze jenseits von 200.000 DM realisieren können, besteht das Risiko, dass die Weiterbildungskosten auf die Nettoeinnahmen „durchschlagen“. Und nur im besten Fall wird ein neuer „Skill de jour“ (Plath 2000: 583) erworben, der sich nahtlos in höher dotierten Projekten umsetzen lässt, die Investition refinanziert und die Selbständigkeit „zukunftsfähiger“ macht.<sup>16</sup>

---

13 Vgl. auch die Ergebnisse eines Forschungsprojektes zur freiberuflichen Telearbeit in der Medienbranche, das von der Bundesanstalt für Arbeit in Kooperation mit der IG Medien durchgeführt wurde (Ertel/Kauric 2000; IG Medien Bayern 1999), und Forschungsergebnisse über Aspekte der hochqualifizierten Angestelltenarbeit in der Computerbranche (z. B. Trautwein-Kalms 1995).

14 Mehrere Referenten auf dem 3. Jahreskongress für DV-Freiberufler mahnten ebenfalls an, dass neue Selbständige die eigene Weiterbildung angesichts des hohen Auftragsaufkommens vernachlässigen, was in der Zukunft zu Wettbewerbsproblemen führen dürfte. Dies wurde uns auch in Expertengesprächen bestätigt.

15 Der Bereich der IT-Weiterbildung war bisher wenig strukturiert. IT-Weiterbildungsangebote privater Träger, von Kammern und von Herstellern (Microsoft-Zertifikat, SAP-Zertifikat) stehen nebeneinander. Aus Sicht der Praxis werden die vorhandenen Aus- und Weiterbildungsangebote als minderwertig und nicht praxis- und bedarfsgerecht kritisiert. Dies führe dazu, dass Schulungen häufig intern durchgeführt werden. Es wird zugleich eingeräumt, dass Schulungshäuser angesichts der rapiden Entwicklung der Märkte überhaupt keine Chance haben, ihre Angebote up-to-date zu halten (vgl. Sträter 1998: 30). Inzwischen sind Verbesserungsbemühungen sichtbar geworden. So einigten sich im Mai 1999 die IG Metall, die deutsche Postgewerkschaft, der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e. V. und die Deutsche Telekom AG auf Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche (Borch/Hecker/ Weissmann 2000).

16 Ein konkretes Beispiel ist die Initiative SKIN (Skill Improvement Network), an der Microsoft, Siemens, die Deutsche Telekom und die Prokoda AG beteiligt sind. Ziel des Projektes ist es, mithilfe neuer Lerntechnologien mindestens 500 IT-Kräfte zu zertifizierten System-Ingenieuren auszubilden (Microsoft Certified Systems Engineer). Die Kosten für die ca. sechsmonatige, modulare Qualifizierung betragen 8.900 DM und liegen damit am unteren Ende der Preisskala vergleichbarer Angebote (Heuser 1999).

Selbständige müssen die *richtigen* Qualifikationen aufweisen, um die Anforderungen der Unternehmen erfüllen zu können. Wie Äußerungen von Auftraggebern belegen, gehen die Anforderungen an neue Selbständige aber über das fachliche Können hinaus<sup>17</sup>. Verlangt werden zudem

- Zuverlässigkeit,
- Beratungskompetenz,
- Methodenkompetenz,
- soziale Kompetenz und
- Transferkompetenz, d. h. Weitergabe von Wissen an interne Mitarbeiter/innen.

Wir gingen in unserem Projekt davon aus, dass es eine „Beratungslücke“ für Personen gibt, die dauerhaft selbständig, aber allein bzw. mit nur sehr wenigen Mitarbeitern arbeiten wollen, und das die vorhandenen Weiterbildungsangebote die Bedarfe dieser Gruppe nur bedingt abdecken. Wir gingen weiterhin von der Erwartung aus, dass die Probleme und Unterstützungsbedarfe weniger auf der technisch-fachlichen Seite, sondern auf den Begleitumständen der selbständigen Tätigkeit zu finden seien<sup>18</sup>, insbesondere:

- Defizite außerfachlicher, die selbständige Tätigkeit begleitende Anforderungen, z. B. kaufmännische Kenntnisse, aber auch
- der Selbstorganisation und der Vereinbarkeit von „Arbeit“ und „Leben“,
- hoher Arbeitsdruck und lange Arbeitszeiten („Arbeit ohne Ende“),
- Probleme im Kontext der Weiterbildung in einer schnelllebigen Branche.

Um zu prüfen, ob diese Erwartungen zutreffen, welche Erfahrungen neue Selbständige in ihrer alltäglichen Arbeit machen, welche Unterstützungswünsche bestehen und wie diesen begegnet werden kann, führten wir eine Onlinebefragung durch und vertieften die so gewonnenen Einblicke durch Gespräche mit neuen Selbständigen. Es hat sich in anwendungsorientierten Studien als hilfreich erwiesen, anstelle einer eindeutigen Abgrenzung des Personenkreises („entweder – oder“) mit einem Kontinuum zu arbeiten, das die Grauzone zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit einschließt. Im Rahmen des Projektes arbeiteten wir pragmatisch mit einer „Arbeitsdefinition“ von „neuen Selbständigen in der Informationsgesellschaft“, die eher auf Integration als auf Ausgrenzung abzielt und die Einzel- und Kleinstunternehmer/innen, ob als Freiberufler oder in anderen Rechtsformen, einbezieht. Von der formalen Eingrenzung auf „Einzelunternehmer/innen“ sind wir zwischenzeitlich abgerückt, da sich „neue Selbständige“ durchaus auftragsbezogen zusammenschließen und anschließend wieder trennen können. Auch bei der Branchenabgrenzung gingen wir pragmatisch vor. Die Hauptstoßrichtung liegt in den

---

17 Vgl. mehrere Beiträge in der Zeitschrift Freiberufler Info zum Thema Qualifikation (6/1999: 23-29).

18 Nach einer bundesweiten Studie der Fachhochschule Trier und der K.O.M.S.-Consulting waren zwei Drittel der Jungunternehmer mit den Problemen in der Gründungsphase überfordert, aber nur drei Prozent waren bereit oder in der Lage, sich eine professionelle Beratung zu leisten. Die vorhandenen Angebote wurden als wenig praxisgerecht eingestuft (freiberufler info Januar 1999: 38-39).



Kernbereichen der IT- und Multimedia-Wirtschaft. Selbständige aus so genannten „IT-Mischberufen“ wie Softwareentwicklung, Systemanalyse, Systembetreuung und Schulung/Beratung und „IT-Randberufen“ wie z. B. Online-Broker (vgl. Dostal 2000: 174) sollten aber nicht ausgeschlossen werden.<sup>19</sup> Wir wollten die Befragung weder auf besonders erfolgreiche noch auf besonders problematische Fälle konzentrieren, sondern ein breites Spektrum einzufangen. Da das Projekt in erster Linie auf die Unterstützung von „neuen Selbständigen“ zielte, erschien uns dieser pragmatische Umgang mit den sicherlich vorhandenen Abgrenzungsproblemen zweckmäßig.

In den nächsten zwei Kapiteln stellen wir die Ergebnisse einer Online-Befragung von „neuen Selbständigen“ sowie von Interviews mit Selbständigen vor.

---

<sup>19</sup> Es gibt Hinweise darauf, dass sich der Begriff „E-Lancer“ mittlerweile von einem engeren, auf IT-Experten begrenzten Gebrauch ablöst und auf weitere Kreise freier Tätigkeiten erstreckt: „Once the term ‘e-lancer’ applied primarily to technical experts who performed programming or Web development services over the internet. Now it has expanded to include a wide range of specialties, including translation services, bookkeeping, accounting, media and creative services, administrative services, sales, legal services and finance” (Cruse 2000: 1).

### 3 Ergebnisse einer Onlinebefragung von neuen Selbständigen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse einer Online-Befragung von „neuen Selbständigen“ aus dem IT-Bereich vorgestellt.<sup>20</sup> Seit Ende November 1999 hatten Einzel- und Kleinunternehmer/innen aus den genannten Bereichen die Möglichkeit, im Internet auf der Homepage des Institutes Arbeit und Technik einen Fragebogen auszufüllen. 205 Personen haben sich an der Befragung beteiligt.<sup>21</sup> Der Fragebogen war in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil zur aktuellen selbständigen Tätigkeit wurde u. a. gefragt nach der

- Art der selbständigen Tätigkeit,
- den Gründen, sich selbständig zu machen,
- erfüllten und unerfüllten Erwartungen,
- der Betroffenheit von für Selbständige typischen Problemfeldern sowie
- Fragen zur Nutzung von Unterstützungsangeboten und dem Weiterbildungsbedarf.

Der zweite Teil enthielt Fragen zur Person und zum beruflichen Werdegang.

Die Befragung erfolgte zwar grundsätzlich anonym, aber es bestand die Möglichkeit für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die die Weiterbildungsangebote des Projektes nutzen wollten bzw. die bereit waren, ein vertiefendes Gespräch zu führen, eine Kontaktadresse zu hinterlassen. Die meisten Befragten gaben daraufhin mindestens ihre E-Mail-Adresse, viele auch ihre komplette Adresse an. Für das Projekt war diese Aufgabe der Anonymität sehr wichtig, da die qualitative Befragung und die Weiterbildungsangebote auf die Kooperationsbereitschaft der Selbständigen angewiesen waren. Dies musste auch bei der Gestaltung des Fragebogens berücksichtigt werden. Wir verzichteten in der quantitativen Befragung deshalb auf Fragen, die eine hohe Abbruchquote befürchten ließen wie z. B. genaue Angaben zum Einkommen oder Fragen, die an den Kriterienkatalog zur Feststellung der Scheinselbständigkeit erinnerten. Eine erste Testbefragung im Sommer 1999 bestärkte uns in diesem Entschluss.

Das Ziel der Befragung war es, Informationen über Strukturmerkmale der „neuen Selbständigen“ und Hinweise auf den Unterstützungsbedarf, auf den u. a. in Form von Weiterbildungsangeboten reagiert werden sollte, zu erhalten. Der Beginn der Befragung verzögerte sich etwas, da Mitte 1999 die „Scheinselbständigkeitsdebatte“ einen Höhepunkt erreichte<sup>22</sup> und unser Fragebogen in einer früheren Fassung Fragen enthielt, die an die Vermutungskriterien zur Erfassung scheinselbständig beschäftigter Personen im SGB IV erinnerten (z. B. Weisungsgebundenheit der Tätigkeit, Anzahl der Auftraggeber u. a.). Da das

---

<sup>20</sup> Wir möchten uns bei dieser Gelegenheit noch einmal bei allen Gesprächspartner/innen herzlich bedanken. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse findet sich in Vanselow/Schröder 2000.

<sup>21</sup> Die User-Statistiken von IAT und DGB-Bildungswerk NRW wiesen insgesamt rund 1.500 Besucher auf der Internetseite aus, über die der Fragebogen aufgerufen werden konnte.

„Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ (Korrekturgesetz) vom 1.1.1999 in der Öffentlichkeit offenbar weniger als Ausweitung des Schutzes für atypisch Beschäftigte wahrgenommen wurde, sondern eher als „Freelancer-Falle“ (Fischer 1999), die allein der Lösung der Finanzierungsprobleme der Sozialkassen dient, mussten wir befürchten, dass Ein-Personen-Selbständige vor der Beantwortung unseres Fragebogen zurückschrecken würden. Wir entschlossen uns daher, Informationen zum Thema Scheinselbständigkeit in den ergänzenden Interviews zu erheben.

Da es keinen umfassenden Adressverteiler für diese Gruppe gibt, stellten wir den Fragebogen ins Internet und warben u. a. in Diskussionsforen, bei Online-Nachrichtendiensten und Freelancer-Netzwerken um die Teilnahme. In einigen Fällen, in denen die komplette Adresse vorlag, wurden auch schriftliche Fragebögen verschickt. Insgesamt gingen 28 der 205 Fragebögen in schriftlicher Form ein. Darüber hinaus wurden folgende Maßnahmen ergriffen, um die Zielgruppe zu erreichen:

- Auswertung von Branchenhandbüchern (z. B. Multimedia-Jahrbuch 2000) und Zusammenstellungen von EDV-Beratungseinrichtungen (Wehrs 2000),
- Anfragen bei Softwarehäusern und Projektbörsen für IT-Freiberufler, insbesondere in NRW,
- Kontakte zu Online-Beratungsprojekten für Existenzgründer/innen, z. B. „Gründerlinx.de“,
- Kontakte zu Fachzeitschriften wie z. B. „Freiberufler Info“, „Chip“,
- Pressemitteilungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des IAT,
- Kontakte zu regionalen Beratungseinrichtungen wie „Gründer Support Ruhr“,
- Hinweise im privaten Umfeld, z. B. persönlich bekannte Freiberufler oder Wissenschaftler, die in Projekten mit der gleichen Zielgruppe arbeiten.

Die Befragung wurde durch über 40 vertiefende Gespräche mit Selbständigen sowie durch Experteninterviews (z. B. Unternehmensberater, Projektbörsen, bestehende gewerkschaftliche Projekte zur Unterstützung von Selbständigen) ergänzt. Die Interviews mit den Selbständigen verfolgten den Zweck, über die Daten der Online-Befragung hinaus die „Geschichte“ von Personen zu erheben, die sich in den von uns betrachteten Bereichen selbständig gemacht hatten. Die Befragten konnten Informationen hervorheben, die für die individuelle Entwicklung eine bedeutende Rolle gespielt hatten, und Informationen ergänzen, die im standardisierten Verfahren nicht abgefragt wurden (vgl. zu den methodischen Aspekten auch Mühlfeld u. a. 1981: 325 ff.). In Kapitel 4 gehen wir auf die Ergebnisse der Interviews ausführlich ein.

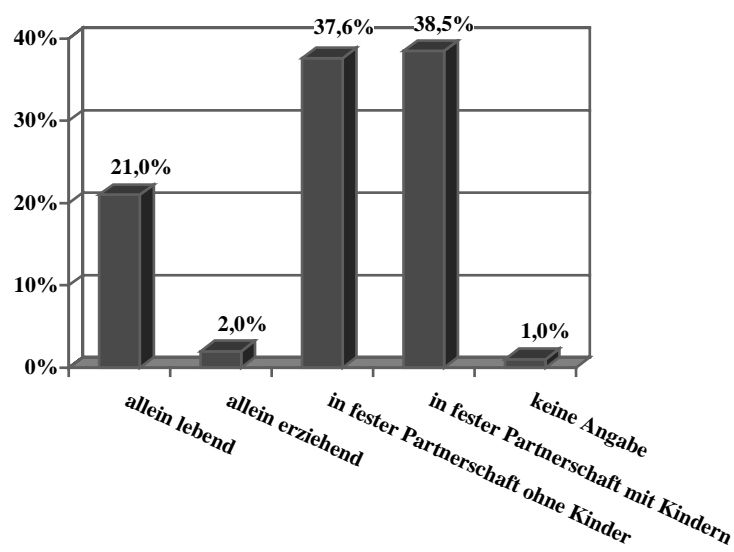
Die Darstellung der Befragungsergebnisse beginnt mit den Strukturmerkmalen der Befragungsteilnehmer/innen. Insgesamt beteiligten sich 205 Einzel- und Kleinstunternehmer/innen, davon knapp 30 % Frauen. Dieser Anteil ist sogar relativ hoch,

---

<sup>22</sup> Vgl. zur Kritik dieses Diskurses Reindl 2000.

sind Frauen doch bislang in Computerberufen noch deutlich seltener anzutreffen.<sup>23</sup> In Lifestyle-Reportagen erscheint der Phänotyp des neuen Selbständigen in der New Economy als männlich, ledig, jung. Doch neue Selbständige müssen nicht zwangsläufig auch junge Selbständige sein. Drei Viertel der Befragten sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und viele verfügen über z. T. langjährige Berufspraxis in einer Angestelltentätigkeit, oft in einer Leitungsfunktion. 76,1 % leben in einer festen Partnerschaft, davon 38 % - häufiger Männer - mit Kindern. Die Erwartung, der „Single“ sei die vorherrschende Lebensform der „neuen Selbständigen“, bestätigt sich damit nicht. Vier Personen sind Alleinerziehende.

**Abbildung 3: Lebensform**



Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

© IAT 2001

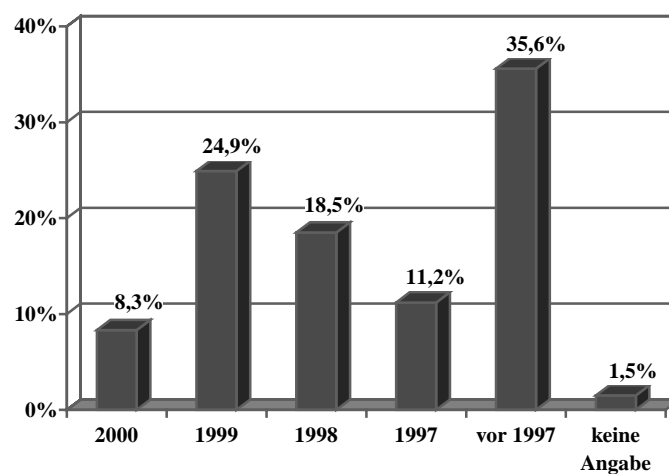
Da wir uns auf wissensintensive Branchen konzentriert haben, ist das Bildungsniveau der Befragten hoch. Knapp 60 % weisen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss auf, wobei es kaum einen Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt. Die Berufsbezeichnungen streuen weit; die häufigsten Nennungen waren „Informatiker/in“ (21 %), „Ingenieur/in“ (10,2 %) und „Designer/in“/„Webdesigner/in“ (10,2 %). Als Tätigkeiten, die überwiegend in der Selbständigkeit ausgeübt werden, wurden am häufigsten „Projektmanagement“ (19 %), „Webdesign“ (16,6%) und „Softwareentwicklung“ (15,6 %) genannt.

<sup>23</sup> Es wird seit langem beklagt, dass die möglichen Vorteile für die Erwerbssituation von Frauen durch die fortschreitende Informationsgesellschaft noch zu selten in die Wirklichkeit umgesetzt werden (vgl. Klein 1999: 176; Dostal 1999: 452).

Die Mehrzahl der Befragten (60,5 %) beschäftigt keine weiteren Mitarbeiter/innen mehr. Die übrigen Befragten stellten mit wenigen Ausnahmen max. drei Beschäftigte ein. Damit ist es uns gelungen, unsere Zielgruppe – Einzel- oder Kleinunternehmen – zu erreichen. 12,2 % sind „Teilzeit-Selbständige“, die noch einer abhängigen Erwerbsarbeit nachgehen und insofern über ein weiteres finanzielles „Standbein“ verfügen.

46 % der Befragten nahmen 1998 oder früher ihre selbständige Tätigkeit auf, hatten also bereits Erfahrungen in ihrer selbständigen Tätigkeit sammeln können.

**Abbildung 4: Jahr der Aufnahme der selbständigen Tätigkeit**



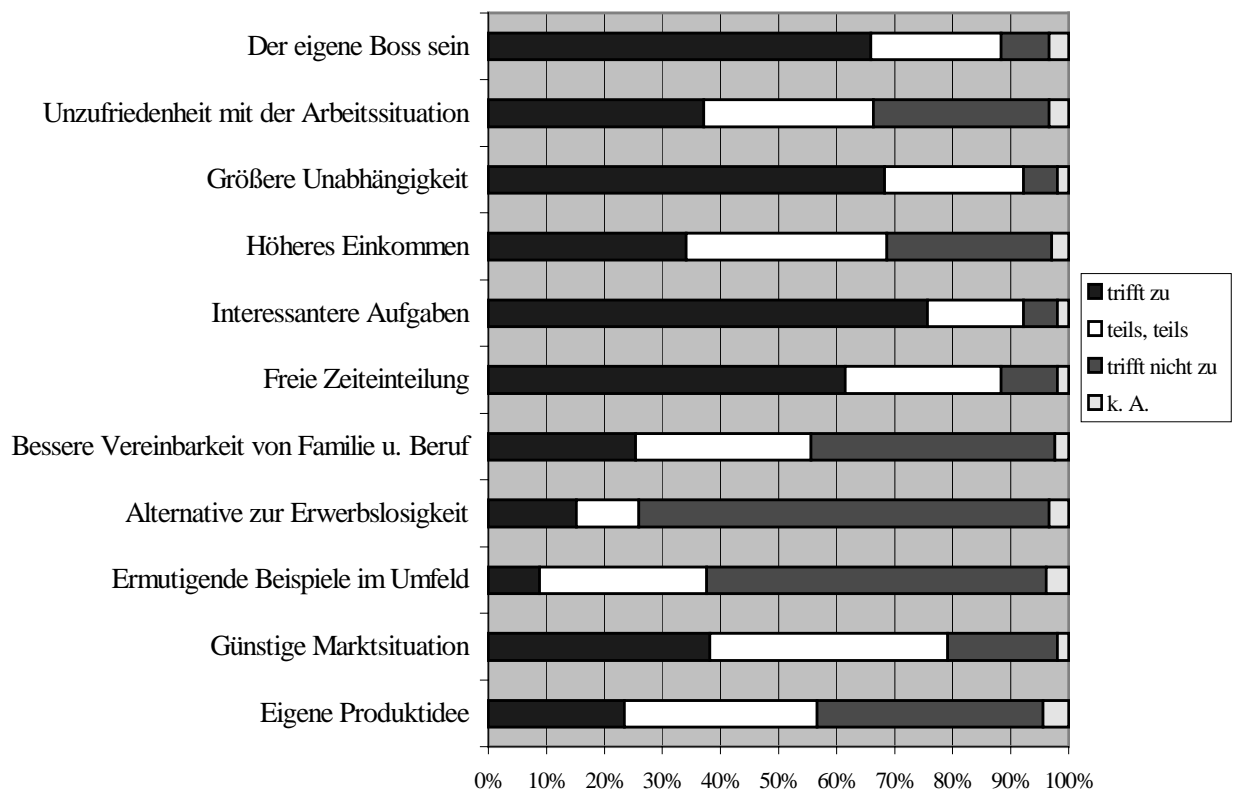
Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

© IAT 2001

47 % der Befragten, darunter etwas mehr Frauen, gingen als Quereinsteiger/innen in die Selbständigkeit. Die notwendigen Kenntnisse eignete sich diese Gruppe zumeist durch Selbstlernen oder durch praktische Tätigkeiten in einer einschlägigen Firma an. Nur in Einzelfällen wurden Umschulungen durch die Arbeitsverwaltung als Einstiegsgrundlage genannt. 7,3 % der Befragten waren vor dem Gang in die Selbständigkeit arbeitslos gewesen. Der Anteil der Personen, die (drohende) Arbeitslosigkeit als Grund für den Gang in die Selbständigkeit angaben, liegt noch etwas höher. In dieser Gruppe sind überdurchschnittlich viele Personen über 40 Jahre vertreten. Dies läßt vermuten, dass zumindest in einigen Fällen der Schritt in die Selbständigkeit weniger freiwillig als vielmehr als Notlösung vollzogen wurde.

Die Motivlage von Existenzgründern ist vielschichtig und wird seit langem als ein eigener Forschungsgegenstand behandelt. Auch bei den hier Befragten war das nicht anders. Die folgenden Nennungen zur Gründungsmotivation erhielten die meiste Zustimmung: „interessantere Aufgaben“, „freie Zeiteinteilung“, „größere Unabhängigkeit“, „der eigene Boss sein“ und „günstige Marktsituation“.

**Abbildung 5: Motivation**



Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

© IAT 2001

Zentraler Antrieb scheint demnach der Wunsch nach größerer Selbstbestimmung zu sein, nach Selbstverantwortung und eigener Lebensplanung. Der Anreiz, ein höheres Einkommen erzielen zu können, rangiert deutlich dahinter. Die Umsetzung dieses Wunsches wird natürlich begünstigt durch die aktuelle Marktsituation in den hier betrachteten Wirtschaftsbereichen, die dem Wunsch nach Selbstverwirklichung erst eine realistische Perspektive bietet.

In unserer Befragung wurde deutlich, dass Arbeitsregion und Wohnregion kaum auseinanderfallen. Dem regionalen Umfeld kommt daher offenbar eine größere Bedeutung zu, als es das Klischee vom frei flottierenden und grenzenlos mobilen E-Lancer nahelegt. Der regionale Schwerpunkt lag in Nordrhein-Westfalen. Dies war auch beabsichtigt, u. a. weil der intendierte Austausch der Befragten untereinander nicht nur virtuell befördert werden sollte und weil das DGB-Bildungswerk NRW e. V. in diesem Bundesland Seminare für Selbständige anbot.

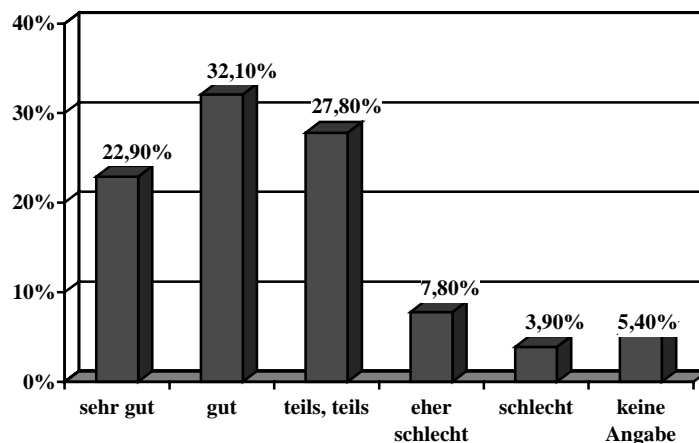
Da viele der Befragten schon über z. T. langjährige Erfahrungen verfügen, war es interessant zu fragen, welche Erwartungen sich denn aus heutiger Sicht erfüllt haben und welche eher nicht. Natürlich gibt es hier ein großes Spektrum. Unabhängig vom Einzelfall werden aber Trends deutlich. Angesichts des Booms in den hier betrachteten Branchen gelang es vielen Selbständigen tatsächlich, interessantere Aufgaben zu übernehmen, freier über ihre Zeit zu

bestimmen und ein höheres Einkommen zu erzielen. Dem stehen Klagen über unerwartet umfangreiche organisatorische Anforderungen, Zeitzwänge und neue Abhängigkeiten - nicht mehr vom Arbeitgeber, aber vom Kunden - gegenüber.

Die meisten Personen, die zuvor in abhängiger Beschäftigung standen, gaben an, dass für sie der Schritt in die Selbständigkeit mit großen Veränderungen verbunden war. Das vereinfachte Bild der rein technischen oder rein kaufmännischen Funktionen trägt zwar im Bereich der hochqualifizierten Angestellten schon lange nicht mehr (Kadritzke 1993: 298), doch werden beim Gang in die Selbständigkeit offenbar noch einmal höhere Ansprüche an die Integration dieser Bereiche gestellt. Der Gedanke, angesichts der zunehmenden „Selbständigkeit in abhängiger Beschäftigung“ sei es nur noch ein kleiner Schritt in die „unabhängige Selbständigkeit“, wurde so nicht bestätigt. Die meisten Befragten gaben an, der Schritt in die Selbständigkeit sei mit „eher großen“ oder „großen“ Veränderungen verbunden gewesen. Die Nennungen zur Frage einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergeben kein einheitliches Bild. Hier bestehen offenbar Chancen ebenso wie Risiken.

Die Einschätzung der eigenen Situation hängt entscheidend von der ökonomischen Grundlage der Selbständigkeit ab. Die Antworten zur Auftragslage und den Verdienstmöglichkeiten im vergangenen Jahr signalisieren ein positives Klima.

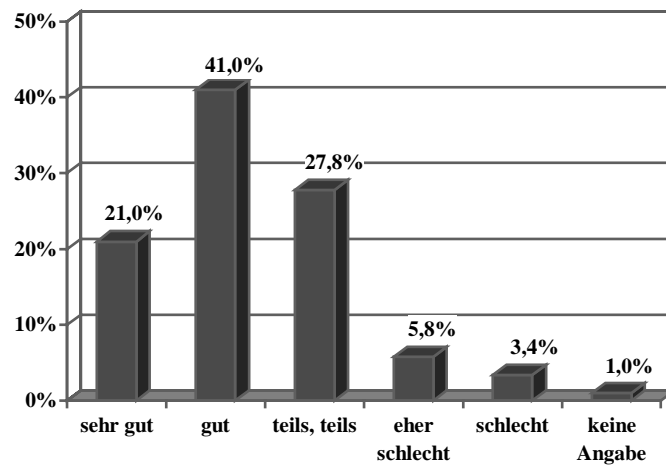
**Abbildung 6: Auftragslage im abgelaufenen Jahr**



Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

© IAT 2001

**Abbildung 7: Verdienstmöglichkeiten im abgelaufenen Jahr**



Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

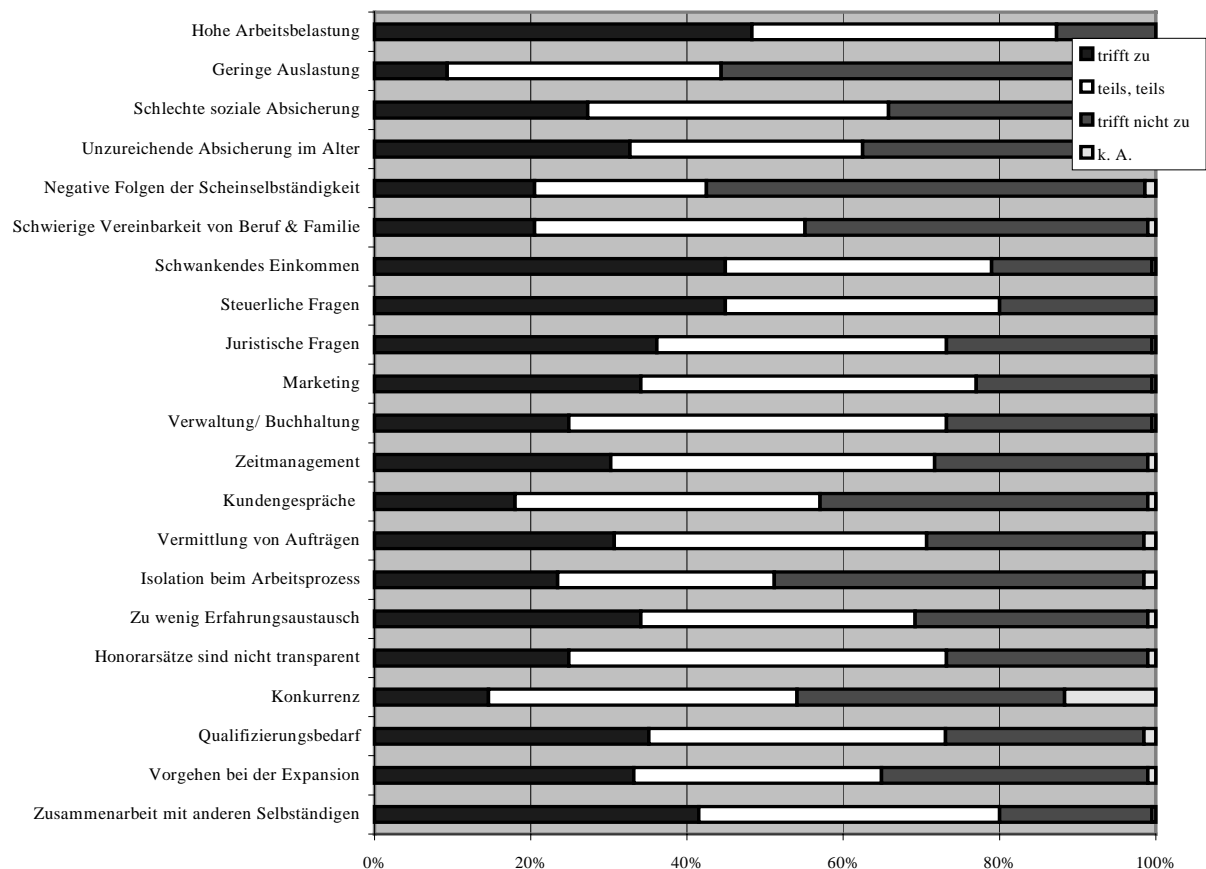
© IAT 2001

Die meisten Befragten bezeichneten ihre Auftragslage und Verdienstmöglichkeiten als „gut“ oder sogar „sehr gut“. Nur wenige Befragte waren ausgesprochen unzufrieden. Männer beurteilten ihre Auftragslage und Verdienstmöglichkeiten noch etwas besser als Frauen. Auch wenn nur die Ein-Personen-Unternehmen betrachtet werden, ergibt sich kein wesentlich verändertes Bild, doch werden die Verdienstmöglichkeiten etwas schlechter eingeschätzt. Bei dieser insgesamt positiven Einschätzung ist jedoch zu beachten, dass die „neuen Selbständigen“ in ausgesprochen Hochlohnbranchen tätig sind. Angaben zur absoluten Höhe der Einkünfte liegen nicht vor, da hier eine zu große Verweigerungsquote zu erwarten war. Wir nahmen diese Frage aber in den Interviews wieder auf.

Die hohe Arbeitsbelastung, das schwankende Einkommen und der die Selbständigkeit begleitende Komplex steuerlicher und juristischer Fragen wurden in der Befragung am häufigsten als Problemfelder für Selbständige benannt (Abb. 8). Mangelnde Auslastung und die Isolation für Solo-Unternehmer/innen gehörten dagegen zu den Problemfeldern, die als weniger zutreffend eingeschätzt wurden.



**Abbildung 8: Problemfelder**



Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

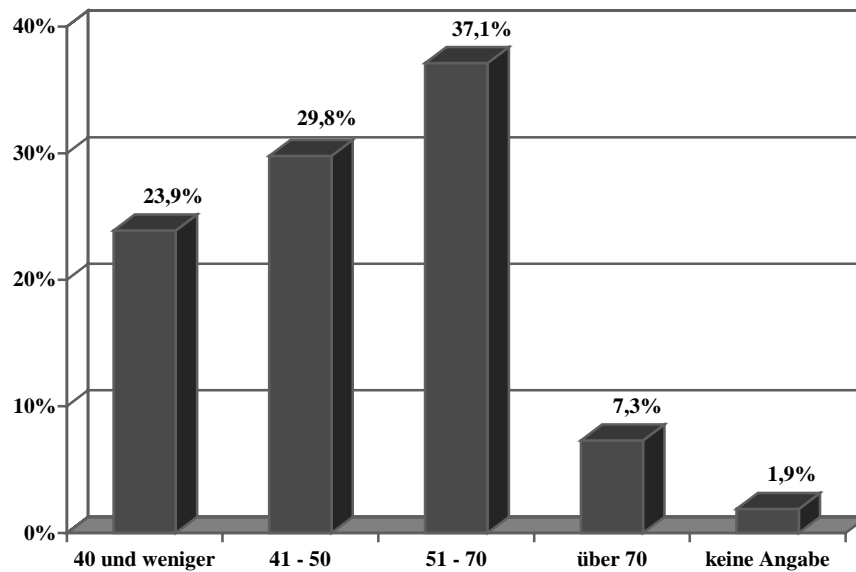
© IAT 2001

Die hohe Arbeitsbelastung stellt das gravierendste Problem der Befragten dar. Hinzu kommen Faktoren, die typisch für die Unsicherheiten einer selbständigen Tätigkeit sind wie das schwankende Einkommen und die schlechte soziale Absicherung. Überraschend selten wurde die Scheinselbständigkeit als Problemfeld benannt. Die z. T. hitzig geführte öffentliche Debatte hätte einen viel höheren Stellenwert aus der Sicht der Selbständigen erwarten lassen. Dass der die Selbständigkeit begleitende Komplex steuerlicher und rechtlicher Fragen relativ häufig genannt wurde, bestätigt wiederum die Erwartungen. Die Befragten fühlen sich im Arbeitsprozess zwar selten isoliert, wünschen sich aber einen intensiveren Erfahrungsaustausch. Eine recht hohe Zustimmung erfuhr auch der Punkt der Zusammenarbeit mit anderen Selbständigen. Über eine geringe Auslastung klagen die wenigsten der Befragten.

Als Selbständige sind die Befragten für ihre Arbeitszeit selbst verantwortlich. Damit besteht grundsätzlich die Chance eines souveräneren Umgangs mit der eigenen Arbeitszeit, als es etwa Angestellten typischerweise möglich ist. Die größte Gruppe, 46,3 %, schätzten ihre Arbeitszeit als „gerade richtig“ ein. Dennoch schätzte eine vergleichbar große Gruppe die

eigene Arbeitszeit als zu hoch oder eher zu hoch ein (44,3 %). 44,4 % der Befragten arbeiten in der Woche über 50 Stunden, davon 7 % sogar über 70 Stunden. Dabei ist zu unterstreichen, dass „Arbeitszeit“ nicht identisch ist mit der Zeit, die dem Kunden in Rechnung gestellt werden kann. Zusätzliche Aufgaben sind z. B. Weiterbildung, Verwaltungsarbeiten oder die Akquisition von Neukunden. Frauen zeigen sich mit ihrer Arbeitszeitbelastung zufriedener als Männer und sind seltener in der Gruppe mit den höchsten Arbeitszeiten vertreten.

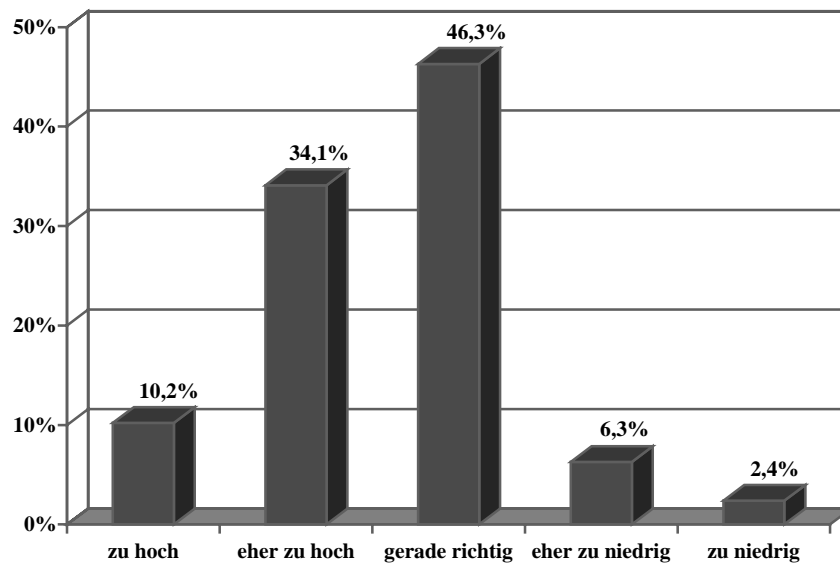
**Abbildung 9: Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit (Std./Woche)**



Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

© IAT 2001

**Abbildung 10:                    Einschätzung der Arbeitszeitbelastung**



Quelle: IAT-Selbständigenbefragung 2000

© IAT 2001

Im Untersuchungszeitraum nahm die Anzahl der Angebote, die sich auf Existenzgründer richten, stark zu. 60 % der Befragten geben an, Informations- und Unterstützungsangebote für Selbständige zu kennen; genutzt werden diese Angebote aber offenbar eher selten. Als Gründe für die seltene Nutzung wird der generelle Zeitmangel, aber auch (vermutete) Qualitätsdefizite der Angebote genannt. Viele der Befragten äußerten einen umfassenden Unterstützungsbedarf. Bei den Qualifizierungswünschen dominieren die fachlichen Inhalte, was angesichts der rasanten technischen Entwicklung im IT- und Multimediabereich nicht verwundern kann. Viele der Befragten zeigen zudem ein Interesse an Angeboten zu steuerlichen und juristischen Fragen. Neben der Notwendigkeit der ständigen Weiterqualifizierung spielt der Wunsch nach einem Austausch mit anderen Selbständigen eine wichtige Rolle.

Über 80 % der Befragten äußerten sich grundsätzlich zufrieden über die Selbständigkeit. Die Befragten streben – bis auf wenige Ausnahmen - nicht an, die Selbständigkeit gegen eine abhängige Beschäftigung einzutauschen. Hier lassen sich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen. 41,5 % der Befragten haben es sich zum Ziel gesetzt, in einem Zeitraum von fünf Jahren ein Unternehmen mit mehreren Beschäftigten zu führen.

In einer offenen Frage konnten die Befragungsteilnehmer/innen weitere Erfahrungen, Wünsche und Anregungen äußern. Dabei stand einmal der Wunsch nach einem Austausch mit gründererprobten Praktikern im Vordergrund - „alten Hasen“, die Anfänger/innen aus eigener Erfahrung Tipps geben können. In eine ähnliche Richtung geht der Wunsch nach einer „Plattform für Gleichgesinnte“, um mehr Transparenz in das unübersichtliche Marktgeschehen zu bringen und um die Akquisitionsmöglichkeiten zu verbessern.

## 4 Ergebnisse der Interviews mit neuen Selbständigen

Am Schluss des Online-Fragebogens konnten die Teilnehmer/innen ihr Einverständnis zu einem vertiefenden Gespräch erklären und eine Kontaktadresse hinterlassen. Die Mehrheit der 205 Befragten erklärte sich dazu bereit. Die Auswahl der Interviewpartner/innen erfolgte unter dem Gesichtspunkt, ein möglichst breites Spektrum abzudecken, also z. B. nicht nur die erfolgreichen Personen zu befragen, sondern auch Personen, bei denen die Antworten in der Onlinebefragung auf eine problematischere Lage schließen ließen. Um die Erfahrungen möglichst vieler Selbständiger erheben zu können, wurde im Rahmen von Werkverträgen ein Teil der Interviews ausgelagert.<sup>24</sup> Die Gespräche wurden durch einen Leitfaden strukturiert, wobei der Leitfaden in möglichst geringem Maße die Authentizität der „Erzählung“ der Selbständigen negativ beeinflussen sollte (vgl. Hopf 1978; Mühlfeld u. a. 1981: 325).

Wie aus der Onlinebefragung hervorging, ist die hohe Arbeitsbelastung ein zentrales Problemfeld für die Befragten. Es konnte daher kaum überraschen, dass die Interviews mit den (Einzel-)Selbständigen unter z. T. rigiden Zeitvorgaben durchgeführt werden mussten. Die Dauer der Gespräche variierte zwischen 30 Minuten und 2,5 Stunden. Die durchschnittliche Gesprächsdauer lag bei einer Stunde. Letztlich gingen 45 Gespräche mit Selbständigen und Freelancern in die Auswertung ein. Ergänzend wurden noch Expertengespräche geführt mit

- dem Geschäftsführer einer Online-Projektbörse,
- Unternehmensberatungen, die insbesondere kleine IT-Firmen beraten und/oder Untersuchungen im IT- und Multimediabereich durchgeführt haben,
- einem Vertreter der IG Metall, der sich auf Fragen der Informationsgesellschaft spezialisiert hat, sowie
- gewerkschaftlichen Akteuren in Österreich und den Niederlanden, die sich mit der „neuen Selbständigkeit“ befassen.

Im Verlauf des Projektes wurden darüber hinaus laufend Kontakte zu weiteren gewerkschaftlichen Akteuren und Projekten geknüpft, die in das Thema „Neue Selbständige“ involviert waren. Wir werden in Kapitel 6 noch ausführlicher auf die gewerkschaftlichen Aktivitäten zurückkommen.

Die Tätigkeitsbereiche der interviewten Selbständigen decken ein weites Spektrum ab. Zum IT-Bereich im engeren Sinne zählen wir in diesem Kontext die Projektentwicklung, die Systemadministratoren, Tätigkeiten im Projektmanagement und in der strategischen

---

24 Dabei wurde darauf geachtet, dass die zwei zusätzlichen Interviewer mit der Problematik vertraut waren, vor den Gesprächen sorgfältig geschult wurden und eine ständige Rückkopplung stattfand. In einem Fall konnten durch das persönliche Engagement eines Werkvertragnehmers, der sein eigenes Netzwerk als Freiberufler nutzte, auch solche Selbständigen zu erreichen, die sich ausdrücklich nicht an der Onlinebefragung beteiligen wollten.

Entwicklung der IT sowie die Softwareentwicklung. Dem Teilbereich Multimedia sind Selbständige aus den Bereichen Web-Design, 3-D-Animation und Druckvorlagenherstellung zuzuordnen. Schließlich haben wir mit Selbständigen aus dem IT-Randbereich gesprochen wie z. B. Autor/innen von Online-Publikationen, Schreibbüros, Übersetzungsbüros, Softwareergonomen, einer Entwicklerin von Kommunikationskonzepten für das Internet und einem Mail-Order-Versand. Die Befragten arbeiteten weit überwiegend allein.

Die folgende Darstellung der Interviewergebnisse erfolgt problemorientiert. Das Ziel der Gespräche sollte es sein, Problemlagen und Unterstützungsbedarfe dieser Personengruppe näher zu beleuchten.<sup>25</sup>

#### **4.1 Der Weg in die Selbständigkeit und die Gestaltung des Übergangs**

Eine Gruppe von Befragten gab an, sie sei nach der Ausbildung in die Selbständigkeit mehr oder weniger zufällig „hineingerutscht“. Insbesondere bei den Multimedia-Dienstleistungen bauten Personen, die Mitte der Neunzigerjahre damit begonnen hatten, Internetseiten für Freunde aufzubauen, ihr Hobby zu einer beruflichen Tätigkeit aus. Der spielerische Umgang mit einer neuen Technologie stand dabei eher im Zentrum als die strategische Umsetzung einer marktreifen Gründungsidee. Absolventen eines Informatik-Studiengangs gingen dagegen strategischer vor, z. T. begleitet von einem „Mentor“ oder gefördert durch Gründerzentren. Für bestimmte Berufe wie z. B. einen 3-D-Animator stellte sich die Frage einer Festanstellung nicht, da diese Berufsgruppe fast ausschließlich freiberuflich arbeitet.

Offenbar ergeben die bislang noch relativ offenen Strukturen der IT-Branche tatsächlich Chancen für Berufswechsler. Dabei ist jedoch zu unterscheiden zwischen Personen, die sich erst zu einem relativ späten Zeitpunkt der beruflichen Biographie diesen Tätigkeiten zuwenden, und Personen, die zwar eine andere berufliche Laufbahn bzw. Ausbildungsrichtung eingeschlagen haben, sich aber seit langem mit dem Computer beschäftigen (die „C 64-Kids“).

In den Gesprächen entdeckten wir erstaunliche „Patchwork-Biographien“ wie z. B.

- der ehemalige Öko-Bauer, der inzwischen für landwirtschaftliche Kunden in seiner Region Homepages erstellt;
- der heute über 50-jährige ehemalige LKW-Fahrer aus dem Ruhrgebiet, der aus gesundheitlichen Gründen seinen Beruf aufgeben musste, lange arbeitslos war, dann noch einmal ganz von vorn anfang, und den seine heutige Tätigkeit als freier Softwareentwickler mittlerweile schon bis nach Los Angeles geführt hat;

---

<sup>25</sup> Aspekte der Lebensführung, die Gründungsproblematik oder individuelle Tätigkeitsdarstellungen werden daher nicht ausführlich dargestellt.

- Studienabbrecher, die sich früher einmal mit der deutschen Literatur oder mit der politischen Theorie des französischen Absolutismus beschäftigt haben, und heute IT-Projekte z. B. für die Deutsche Bank umsetzen.

Eher selten wurde die Wahl einer selbständigen Tätigkeit im IT-Bereich aus rein finanziellen Überlegungen heraus getroffen. Nur in einem Fall wurde die günstige Einkommenssituation als wichtigster Einstiegsgrund genannt.

Der Wechsel von einer abhängigen Beschäftigung in die Selbständigkeit erfolgte bei einigen Befragten nach negativen Erfahrungen in einer abhängigen Beschäftigung:

- Ein Systemadministrator empfand die „Kommando-Strukturen“ bei seinem alten Arbeitgeber als problematisch und kündigte. Auch andere Gesprächspartner hatten mit „Machtspielchen“ und einem schlechten Betriebsklima Erfahrungen machen müssen.
- Auch unsoziale Arbeitszeiten, z. B. häufige Nacharbeit und Wochenenddienste, begünstigten den Wechsel. Alleinerziehende Frauen, die zuvor in Agenturen mit sehr langen Arbeitszeiten gearbeitet hatten, verfolgten das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben zu erreichen.
- Ein junger Mitarbeiter, der für eine kleine EDV-Firma eigenverantwortlich Projekte akquirierte und durchführte, wollten nicht länger als „kleiner Angestellter“ behandelt werden und gründete seine eigene Agentur.
- Mitarbeiter/innen von Start Ups, die die Gründungsphase als Erfolg eines Teams erlebt und erfolgreich mitgestaltet hatten, stießen an neue Hierarchiegrenzen und zogen es unter diesen Bedingungen vor, auszusteigen und eine eigene Firma zu gründen, um Entscheidungsspielräume (zurück) zu gewinnen.
- Das „Herauswachsen“ aus der Altersstruktur einer Internetagentur konnte dazu führen, dass hochqualifizierte und durchaus erfolgreiche Angestellte es vorzogen, aus einer „Position der Stärke“ heraus die Agentur zu verlassen und damit einem drohenden Konflikt zuvor zu kommen, in dem sie keine realistische Chance für sich sahen.
- Auch Strukturdefizite in Agenturen der New Economy, insbesondere im Personalbereich, veranlassten Mitarbeiter/innen zu einem Wechsel in die Selbständigkeit.

Hier ein Beispiel zu dem letztgenannten Punkt:

*„Das ist eine Garagenfirma, 10 Leute, alle verstehen sich super, jeder ist engagiert, jeder kommt zur Arbeit und macht und geht irgendwann wieder, alles ziemlich locker. Dann wird das immer größer. Und irgendwann funktioniert das mit dieser gegenseitigen Kontrolle und Aufmerksamkeit nicht mehr. Dann gibt es jemanden, der kommt dann halt dann immer weniger, oder arbeitet immer weniger, der andere reißt sich den A... auf. Dann wurden einfach ein paar Regeln festgelegt, im Prinzip nicht schlecht. Eine Regel wie: Kernarbeitszeit ist von 9 bis 17 Uhr, wenn jemand zur Mittagspause raus geht, soll er an der Rezeption Bescheid sagen, falls ein Kunde anruft, dann weiß man, es ist keiner da. Auch Regeln wie: Urlaubstage gibt es so und so viele, und ab so viel Jahren Betriebszugehörigkeit gibt es noch mal einen Urlaubstag Bonus, und es gibt einen Bonus für Alter. Ab 30 gibt es auch noch mal einen Tag*

*mehr. All solche Regeln, die im Prinzip versucht haben, das ein bißchen gerecht zu halten und zu systematisieren. Die Chefs haben diese Regeln von einer anderen Agentur abgeschrieben und wollten die im Unternehmen verteilen. Da habe ich denen gesagt: Damit tut ihr euch keinen Gefallen. Da gingen sie sofort auf die Barrikaden. Das haben sie dann aber doch so gemacht. Da war keine Mitarbeitermitbestimmung, und das war natürlich fatal. Ich wurde für viele Aufgaben involviert: Du bist doch Psychologin, du hast doch mal was mit Personalentwicklung gemacht. Sag doch mal! Und da habe ich mich nicht abgrenzen können. Man wird quasi zum Mülleimer unter dem Motto: Wir haben hier jemanden, der kümmert sich um unsere Entwicklung. Und ich saß in einem Glasbüro, da konnte man jeden Tag gucken, ob ich noch da bin. Entwicklung ist noch da, okay! Super, alles in Ordnung. Hat sie freigesprochen von jeder Art von Handlung.“*

Ein IT-Programmierer, der schon als Student als Freelancer gearbeitet und parallel eine Firma mitbegründet hatte, dann aber nach mehrjähriger Geschäftsführertätigkeit in die Freiberuflichkeit zurückgekehrt ist, schilderte seine Motive folgendermaßen:

*„Ich habe keinen besonderen Spaß an Verwaltung oder geschäftlichen Dingen, wenn sie Überhand nehmen. Ich muss etwas Handfestes machen, wo ich sehe, dass ich etwas produziert habe. Und diese Firma tendierte immer mehr in Richtung Handelsfirma bzw. hatte mit Programmierung und Herstellung von Dingen nichts zu tun, sondern reduzierte sich fast nur noch auf Handel. Das hat mir nicht mehr gefallen, dann habe ich meine Anteile verkauft. Das war vor sieben Jahren. Seitdem bin ich freiberuflich unterwegs. Das war für mich eine bewußte Entscheidung. Im Moment würde ich ein Angestellendasein auf keinem Fall einer freiberuflichen Tätigkeit vorziehen. Auf der einen Seite bietet das zwar eine Sicherheit, auf der anderen Seite bin ich als Freiberufler sehr bewußt auch vor Ort in den Firmen, bin quasi ein ‘Nomade’, der von Firma zu Firma zieht, weil ich meistens die technische Leitung der Projekte inne habe und insofern auch die Leute kontrollieren bzw. Abstimmungsaufgaben wahrnehmen muss.“*

Eine Phase vorangegangener Arbeitslosigkeit deutet noch nicht zwangsläufig auf eine unfreiwillig aufgenommene selbständige Tätigkeit hin. So gingen Personen im Anschluss an eine abhängige Beschäftigung eine kurze Zeit kalkuliert in die Arbeitslosigkeit, um ihre Existenzgründung vorbereiten zu können. Die schlechtesten Ausgangsbedingungen hatten sicherlich Personen, die aus einer Phase unfreiwilliger und schon lang andauernder Arbeitslosigkeit heraus in die Selbständigkeit gingen, da sie sich zuvor erfolglos um eine Anstellung beworben und keine Aussicht auf eine Beschäftigung hatten. Der Antrieb, sich selbständig zu machen, ging z. B. von dem dringenden Wunsch aus, aus dem als stigmatisierend empfundenen Leistungsbezug von Arbeitsamt oder Sozialamt herauszukommen. Das mit der Selbständigkeit verbundene Risiko wirkt nicht abschreckend, wenn nur sehr geringe Investitionskosten anfallen. „Schlimmer konnte es nicht mehr werden“ (Autorin). Der notwendige Finanzierungsbedarf wurde z. T. mithilfe von Familienmitgliedern aufgebracht. Bankgespräche blieben erfolglos, da weder ein regelmäßiges Einkommen noch

Sicherheiten vorhanden waren. Beispiele für die Aufnahme der Selbständigkeit aus „Not“ (vgl. Bögenhold 1987: 27) finden sich also auch unter den „neuen Selbständigen“ im IT- und Multimediabereich.

Damit kommen wir zu den Übergangsproblemen, die uns in den Interviews geschildert wurden.

Der Markt der Freiberufler ist für die Unternehmen nur schwer durchschaubar. Umso mehr Wert wird auf Referenzen und erfolgreich absolvierte Projekte gelegt. Wie ein Softwareentwickler berichtete, erfolgt der Markteinstieg für Freelancer in größeren Projekten z. T. durch Test-Phasen, die nur wenige Monate dauern. Wenn sich der Freiberufler bewährt, erfolgt eine längerfristige Zusammenarbeit. Einige Freiberufler arbeiteten auch zum Selbstkostenpreis, um einen ersten Referenzkunden zu gewinnen.

Nur wenige Personen nahmen eine Förderung des Arbeitsamtes („Übergangsgeld“) in Anspruch. Soweit dies genutzt wurde, verlief die Förderung schnell und reibungslos. Da die Anfangsinvestitionen in der Regel gering waren, fragten die Befragten oftmals auch gar keine Förderungsmöglichkeiten nach:

*„Ich habe keine Förderung in Anspruch nehmen können. Ich hatte daran auch kein Interesse, weil das in meinem Beruf nicht unbedingt erforderlich ist, großartige Investitionen am Anfang zu tätigen, da reicht ein Rechner, den hat man sowieso, also einen PC, und ein paar Wörterbücher. Es ist ja nicht so wie bei anderen Berufen, die jede Menge Maschinen oder so etwas anschaffen müssen, das ist ja gar nicht der Fall“* (freiberufliche Dolmetscherin und Übersetzerin).

Das Interesse an einer Beratung in der Gründungsphase durch eine Institution war bei den Befragten eher gering ausgeprägt. Teilweise wurde kritisiert, dass herkömmliche Gründungsberatungen über zu geringe Branchenkenntnisse verfügen, da offenbar andere Berufsgruppen den Schwerpunkt bilden (z. B. Handwerker). Für die Informationsbeschaffung spielten private Kontakte zu bereits selbständigen Personen eine größere Rolle als institutionelle Beratungen.

Anders als bei der „alten Selbständigkeit“ führen anscheinend nicht mehr in erster Linie ererbter Besitz oder familiäre Traditionen in die Selbständigkeit - nicht einmal die erlernten Berufe, wie die hohe Anzahl von Quereinsteiger/innen andeutet. Bei der hier befragten Gruppe trifft die Formel vom „Kapital im Kopf“ ganz offenbar zu. Finanzierungsprobleme entstanden kaum, weil häufig der PC als Arbeitsmittel ausreichte – zumindest am Anfang. Wenn dann allerdings der Gang zur Bank notwendig wird, kann sich schnell herausstellen, dass das „Kapital im Kopf“ mit den klassischen Sicherheiten doch nicht immer mithalten kann: *„Die Bank akzeptiert nur, was sie anfassen kann“* (Interview). In einem Fall stellte der ehemalige Arbeitgeber und jetzige Auftraggeber die Arbeitsmittel, so dass keine Kosten für die Hardware-Ausstattung anfielen. Die Ausstattung blieb im Besitz des Auftraggebers. In



einem anderen Fall ermöglichte ein „Tauschgeschäft“ mit dem Erstkunden den Start in die Selbständigkeit. Der Kunde stellte die Hardware-Ausstattung als Vorab-Leistung zur Verfügung und erhielt im Gegenzug die Gestaltung eines Internetauftritts.

Ähnlich wie die eine oder andere Bank haben offenbar auch manche Mitarbeiter/innen von Behörden Schwierigkeiten beim Umgang mit IT-Freelancern, wie Probleme der Statusklärung illustrieren:

*„Ich wollte allein arbeiten und als Freiberufler anerkannt werden. Doch ich hatte Maschinenbau und nicht Informatik studiert und das Finanzamt wollte meine Berufserfahrung nicht anerkennen. Um Computerkenntnisse nachzuweisen, sollte ich einen ‘Computer-Führerschein’ bei der Volkshochschule machen. Zu dem Zeitpunkt hatte ich schon 5 Jahre als IBM-Partner gearbeitet – Server, Systemadministration und solche Sachen! Das war einfach lächerlich. Ich habe die Sachbearbeiter schließlich so lange genervt, bis sie mich anerkannt haben“ (IT-Berater).*

Die Wahrnehmung der Marktsituation durch die Befragten hängt im starkem Maße davon ab, auf welcher Qualifikationsebene die angebotene Dienstleistung angesiedelt ist. Die schmale Spitze der hochqualifizierten „IT-Professionals“ ist dabei in der günstigen Situation, sich ihre Aufträge (und Auftraggeber) aussuchen zu können. In gewissem Maße kann auch Einfluss auf die zu erwartende Belastungssituation genommen werden, indem etwa Aufträge in Projekten angenommen werden, die eine stärker strategische Ausrichtung haben und die weniger zeitkritisch angelegt sind. Je niedriger die Qualifikationsebene der Selbständigen ist, desto härter wird der Konkurrenzkampf. Der Preiskampf wird insbesondere im Multimediabereich als „brutal“ geschildert, das Tempo der Entwicklung als „halsbrecherisch“. Dabei ändern sich nicht nur die Aufgabenstellungen und die personelle Zusammensetzung von Projektteams, sondern auch die Tools, die in ständig neuen Versionen erscheinen, woraus ein permanenter Weiterbildungsbedarf erwächst.

#### **4.2 Arbeiten zuhause – Arbeiten beim Kunden**

Die Verbreitung von leistungsstarken und preiswerten Personalcomputern sowie die erleichterte Kommunikation via Internet werden Forscher als wesentliche Triebkräfte der „neuen Selbständigkeit“, insbesondere von Home-Offices, die einer Dezentralisierung und Vernetzung von Arbeitsstätten Vorschub leisten und die Unternehmensgrenzen flüssiger machen (Reichwald/Bieberbach/Hermann 1999: 462). Wir haben uns deshalb für die Frage interessiert, wie Befragte, die überwiegend zuhause arbeiten, ihre Arbeitssituation erleben. Der Übergang von der sozialen Gemeinschaft einer Agentur in das Solo-Unternehmertum stellte z. T. eine große Veränderung dar:

*„Ich habe dann von meiner Wohnung aus weitergearbeitet. Das wiederum fand ich nach einem Jahr nicht mehr attraktiv. Man steht auf in dem einen Zimmer, geht arbeiten im anderen. Man hat Arbeit ohne Ende, aber immer das Gefühl, ich gehe nicht vor die Tür, ich bin arbeitslos. Es war sehr ungewohnt, der Austausch fehlte auch mit den Kollegen. Es war alles unpersönlicher, aber darauf muss man sich einstellen“ (Grafik-Designer).*

Grundsätzlich positiv wurde die Möglichkeit der Heimarbeit von allein erziehenden Frauen bewertet, da es für sie teilweise die einzige Möglichkeit darstellte, überhaupt erwerbstätig zu sein.<sup>26</sup> In einem anderen Fall arbeitete der Partner ebenfalls frei und zuhause, so dass keine Isolation am Arbeitsplatz auftreten konnte. Der Arbeitsprozess zuhause wird von einer anderen Gesprächspartnerin als „intensiver“ empfunden, da die „Küchengespräche mit den Kollegen“ fehlen. Die Arbeit erscheint, gerade unter Zeitdruck, als „extrem verdichtet“. Um dieser Verdichtung der Arbeitszeit entrinnen zu können, haben einige Gesprächspartner/innen das Home-Office als Arbeitsschwerpunkt aufgegeben. Sie mieteten Büroraum an oder organisierten sich einen Arbeitsort bei den Kunden, soweit dies möglich war.

Eine freie Redakteurin, die u. a. für ihren ehemaligen Arbeitgeber Aufträge erledigte, schätzte die inhaltliche Anreicherung ihrer Aufgaben, die den Zuschnitt ihrer alten Stellenbeschreibung bei weitem sprengte (z. B. Redaktion und Produktion aus einer Hand). Der Vorteil, als ehemalige Mitarbeiterin über zahlreiche Kontakte und damit leichte Zugänge zu verfügen, relativierte sich allerdings mit den Jahren und mit der Fluktuation des internen Personals beim Auftraggeber. Mit den neuen Mitarbeiter/innen, die die Gesprächspartnerin nicht mehr als Kollegin kennengelernt hatten, traten häufiger Abstimmungsschwierigkeiten auf und ihr Status als Freie mit einem relativ großen Verantwortungsbereich wurde von diesen Mitarbeiter/innen als ungewöhnlich empfunden.

Die technischen Möglichkeiten, die dezentrales Arbeiten erlauben, sind häufig vorhanden. Die Probleme liegen an anderer Stelle, wie uns der Inhaber einer Internetagentur erläuterte:

*„Es gibt Leute, die kein Interesse haben, sich fest anstellen zu lassen, sondern die lieber unabhängig von Zeit und Ort an Dingen arbeiten und es über die Kommunikationswege des Internet regeln. Typisch ist das nicht und es wird in den Medien auch dargestellt, als wenn es die neue Welt wäre. Aber die wenigsten Leute beherrschen diese Art des Arbeitens. (...) Ich glaube, richtige Teleworker gibt es nicht so viele - es erfordert gewisse Fähigkeiten. Derjenige, der für sich arbeitet, muss eine eigene Disziplin entwickeln. Er muss sowohl eine Kommunikationsdisziplin haben, denn in Projekten, die zeitlich befristet sind und eine Dead-Line haben, da muss es einfach passen. Da findet eine enge Kommunikation statt zwischen allen Beteiligten eines Projektes. Und wenn einer sich entscheidet, das aus der Ferne zu machen, dann muss er das Netz genauso selbstverständlich und sicher bedienen können wie ein Telefon oder wie in einem Gespräch, wenn er vor Ort ist. Eine gewisse Qualität in der Kommunikationsfähigkeit ist absolut erforderlich und die ist nicht immer gegeben. Das fehlt*

---

<sup>26</sup> In diesem speziellen Fall wurde der Handlungsspielraum der Mutter noch dadurch beschnitten, dass das Kind chronisch krank war.

*ja schon manchmal bei Leuten, die vor Ort sitzen. Da gibt es schon große Unterschiede. Dieses ganze Teleworking-Konzept ist interessant, aber auch kompliziert. Wenn man Projekte ausschließlich so abwickeln möchte, muss man aufpassen, dass man nicht in eine Sackgasse fährt.“*

Neben diesen „Heimarbeitern“ gibt es aber auch Selbständige, die fast ausschließlich beim Kunden arbeiten. Dies kann durch die Tätigkeit geboten sein, z. B. bei Mainframe-Spezialisten, die an Großrechnern arbeiten. Es wird z. T. aber auch von Kunden eingefordert, die eine größere Kontrolle über den Arbeitsprozess behalten wollen oder die der Selbstaufschreibung von Stunden bei den hohen Stundensätzen misstrauen. Ein IT-Spezialist berichtete, der Auftraggeber verlangte, er solle Softwareentwicklung in einem Großraumbüro betreiben, was angesichts der dortigen Lautstärke und der Unruhe wenig sinnvoll gewesen sei. Softwareprogrammierer arbeiten allein und z. T. nachts, um nicht abgelenkt zu werden. Dies wird nicht als Isolation empfunden, sondern sei eine Erfolgsvoraussetzung dieser Tätigkeit.

Die Freiberufler erfüllen ihre Aufgaben beim Kunden z. T. als Mitglieder eines Projektteams. In solchen Teams arbeiten sowohl Angestellte des Kunden als auch Freiberufler. Ein Gesprächspartner, der im Rahmen seiner Projekte auch Mitarbeiterverantwortung trägt, achtet stets darauf, dass er Kernaufgaben selbst durchführt und nicht delegiert, um nicht „austauschbar“ zu werden oder vom Auftraggeber unter Druck gesetzt werden zu können.

Gesprächspartner, die nahezu ausschließlich zuhause arbeiten und z. T. sogar die Kundenkontakte telefonisch oder per E-Mail erledigen, schätzen die Notwendigkeit sozialer Qualifikationen geringer ein. Ganz anders dagegen Personen, die in betriebliche Abläufe eingebunden sind: *„Sich verkaufen zu können, ist das A und O. Die Leute müssen wissen, wie sie einen einordnen können als Arbeitskraft, als Team-Mitglied. Das ist wirklich sehr wichtig“* (3-D-Animator).

Dabei sind die sozialen Anforderungen in den vergangenen Jahren mit einer Entwicklung zur „Professionalisierung“ noch gewachsen, so ein Freelancer aus dem Multimedia-Bereich:

*„Aber die Arbeit hat sich gewandelt, man muss auch viel ‘reden’, das heißt man muss zu den Agenturen hin, in Besprechungen sitzen. Alles in allem sitze ich ca. 2 bis 2,5 Tage da und mache Grafik, der Rest bezieht sich auf Reisen und Meetings. Die Meetings sind sehr wichtig, um dem Kunden zu erklären, ‘was er will’. In den letzten Monaten gibt es einen gesteigerten Bedarf seitens der Agenturen, dass man sich gegenseitig verwaltet, habe ich das Gefühl. Sehr viele Projektleiter, sehr viele Konzeptionierer sitzen an den Projekten. Das hat damit zu tun, dass sich die Branche mittlerweile professionalisiert hat. Es gibt sehr viele Menschen in der Entscheidungskette mittlerweile, und die müssen alle etwas zu tun haben und bezahlt sein. Das alles tut aber den Projekten dadurch, dass mehr passiert, inhaltlich sehr gut. Vor ein paar Jahren war es möglich, mit einem Programmierer und zwei, drei Grafikern und Skriptern in einer Fünf-Mann-Konstellation einen Server zu bauen, aber der Anspruch, der vom Marketing und dem kaufmännischen Anspruch daran hängt, ist höher geworden. Es werden keine Server mehr gebaut, nur um sie zu machen. Server ist der Auftritt einer Firma*

*im Netz, oder die Dienstleistung einer Firma im Netz. Die Präsenzen im Netz werden nicht mehr erstellt, damit man 'auch was im Netz hat'. Früher war es für die Firmen der initiale erste Schritt: Wir müssen auch was im Netz haben, müssen auch vorhanden sein. Aber was da inhaltlich passierte, das kam erst im zweiten Schritt. Das musste erst gelernt werden, was können wir überhaupt machen? Und jetzt ist es so, dass wenn sie eine Mark hineinstecken, wollen sie von vornherein wissen, wieviel Mark herauskommen. Da sind Geschäftsmodelle gefragt, Marketingmodelle gefragt. Von daher professionalisiert sich diese Branche“.*

### **4.3 Honorare**

In den vergangenen Jahren sind vermehrt Anstrengungen unternommen worden, die Honorare sowohl im IT- wie im Multimediabereich transparenter zu machen.<sup>27</sup> Dabei handelt es sich um regelmäßig aktualisierte Handbücher von Unternehmensberatungen (z. B. Rohr/Streicher 1998; Hammesfahr/Bittner 1998), Honorarleitfäden von Verbänden wie dem Deutschen Multimedia Verband DMMV oder Veröffentlichungen von Freelancer-Börsen (vgl. die „Knowledge-Base“ der Projektbörse GULP). Gesprächspartner/innen bezeichneten die Angaben in Honorarleitfäden als durchaus nützlich, wenn auch nur als „groben Richtwert“. Personen, die in der IT-Branche über die gesuchten „Skills“ verfügen, haben in der Regel keine Probleme, ihre Stundensätze bei Kunden durchzusetzen. Letztlich entscheidet jedoch das individuelle Verhandlungsgeschick und die besondere Situation des Kunden (z. B. hochdotierte „Feuerwehreinsätze“ in zeitkritischen Projekten) über die Höhe des Honorars.

Verlässt man jedoch die Ebene der raren und gesuchten Skills im IT-Bereich und betrachtet die Situation in Bereichen mit breiter gestreuten Qualifikationen wie in Teilen des stärker grafisch orientierten Multimediabereiches, dann verschärft sich die Konkurrenzsituation und sinken die Durchsetzungschancen bei den laut Honorarleitfäden eigentlich üblichen Honoraren. Zum einen spielt hier die Dumpingkonkurrenz von Studierenden eine Rolle, zum anderen haben gerade kleine und mittelständische Kunden oft nur eine unklare Vorstellung von der Arbeitsleistung, die in einem Multimedia-Produkt oder einer Internet-Dienstleistung steckt. Daraus resultieren unrealistische Vorstellungen der Kunden über den Zeitaufwand und das in Rechnung zu stellende Honorar. Hinzu kommt eine Unsicherheit des Kunden, was er eigentlich benötigt und worin die Dienstleistung letztlich überhaupt bestehen soll.

---

<sup>27</sup> Am Ende der Neunzigerjahre herrschte in der Branche eine „Goldgräberstimmung“ vor. Eine Vergütungsuntersuchung der Universität Saarbrücken im Auftrag der Zeitschrift „Computerwoche“ ermittelte für den Bereich „IT-Beratung“ Durchschnittsgehälter in Höhe von 145.855 DM. Am untersten Ende des Rankings finden sich die Support-Spezialisten mit unter 60.000 DM (Königes 2000: 30ff.). Die neuen Selbständigen sind demnach in Hochlohnbranchen tätig. Grundsätzlich dürfte das durchschnittliche Umsatzvolumen „neuer Selbständiger“ im IT-Bereich noch deutlich über demjenigen im Multimedia-Bereich liegen (Böhm/Volkert 1998: 37).

Verglichen mit den Honorarleitfäden fällt es manchen Gesprächspartnern schwer, selbst die Hälfte des empfohlenen Stundensatzes durchzusetzen. Zwar ist aus der Ratgeber-Literatur bekannt, dass sich Selbständige nicht zu billig verkaufen sollen, doch „*das Buchwissen scheitert an den Realitäten des Marktes*“ (Inhaberin einer Internet-Agentur). Wenn es die individuelle Situation erfordert, wird auch zu erheblich niedrigeren Honoraren gearbeitet:

*„Eigentlich gilt die Regel, unter 100 DM pro Stunde sollte man nicht arbeiten, aber das kann man schlecht aufrecht erhalten. Die meisten Firmen sagen, das ist uns zu teuer. So wichtig ist uns das auch wieder nicht. Dann muss man sich in einem anderen Bereich bewegen. Das ist ein bißchen ein fließender Bereich, wo ich einfach immer sagen muss: Was mache ich da, und was kann ich dafür verlangen. Es geht nach meinem Arbeitsaufwand. Der Aufwand, den ich habe, um das Wissen, das ich einbringen muss in die Geschichte. Daran messe ich, was die Leute dafür zu zahlen habe. Wenn es mal schlechter bezahlt wird, dann muss ich damit leben, weil ich die Aufträge brauche. Wenn ich mich verkalkuliere, ist das mein Problem. Es kommen manchmal Leute mit Vorstellungen, die sind einfach lächerlich. Für 20 DM die Stunde macht man das auf keinen Fall“* (3-D-Animator).

In einem anderen konkreten Fall wollte ein Betrieb einem IT-Berater, dessen Stundensatz laut Leitfaden bei 130 DM angesiedelt war, nur 70 DM zahlen. Anfänger arbeiten z. T. sogar zum Selbstkostenpreis, um Referenzaufträge zu erhalten. Diese Probleme insbesondere mit kleinen und mittelständischen Kunden führen zu dem Wunsch, möglichst größere Unternehmen mit eigenen EDV-Abteilungen als Kunden zu gewinnen, um auf die aufwendigen Einsätze bei den „Kleinen“ verzichten zu können. Da einige Großunternehmen aber nicht direkt mit Freelancern verhandeln, sondern nur mit Projektbörsen als festen Partnern zusammenarbeiten, lassen sich Computerfachleute bei diesen Börsen registrieren. Wir kommen später noch darauf zurück.

Auffällig war, dass einige Gesprächspartner nicht wussten, wo sie umsatzmäßig standen. Die höchsten Jahresumsätze bei Einzelselfständigen lagen bei unseren Gesprächen bei über 300.000 DM (z. B. Programmierer mit Leitungsfunktion, seit 17 Jahren selbständig). Am unteren Ende der Skala finden sich Jahresumsätze von rund 60.000 DM (z. B. Schreibbüros). Darunter liegen noch Personen, die sich gerade in der Startphase befinden und noch von Kleinstaufträgen und Ersparnissen leben.

Der „Unternehmerlohn“ von Personen, die bereits Mitarbeiter/innen eingestellt haben, lag z. T. auf gleichem Niveau wie das Einkommen ihrer Angestellten oder darunter. Im Multimediabereich entnahm die Inhaberin einer Agentur rund 2.500 DM monatlich für den eigenen Verbrauch, was bereits eine Steigerung gegenüber den Vorjahren darstellte. In der eigenen Wahrnehmung sieht sich die Gesprächspartnerin durchaus als erfolgreich an: Die Firma schreibt „schwarze Zahlen“, beschäftigt neun Angestellte und kann sich ihre Kunden mittlerweile aussuchen. Die Unternehmerin sieht ihre Perspektive nicht darin, schnell viel Geld mit laufenden Projekten zu verdienen, sondern eher, eine florierende Agentur aufzubauen und diese dann in einigen Jahren an die Börse zu bringen oder gewinnbringend zu verkaufen. Nach fünf Jahren will sie es geschafft haben.

#### **4.4 Auslastung und Existenzunsicherheit**

Nur wenige Gesprächspartner/innen klagten über eine zu geringe Auslastung. Problematischer ist die schwierige Planbarkeit, insbesondere bei Projekten mit einer kürzeren Laufzeit. Nur wenige Gesprächspartner/innen verfügten über ein langfristiges „Basisprojekt“ zur Einkommenssicherung. Häufiger wurden Projekte mit einer Dauer von wenigen Wochen oder Monaten bearbeitet, so dass man sich praktisch permanent auf Auftragssuche befindet. Der Projektablauf kann auch durch äußere, nicht kalkulierbare Faktoren beeinflusst werden wie z. B. nicht termingerechte Vorarbeiten des Kunden. Dies führt dazu, dass Projekte parallel bearbeitet werden müssen, was insbesondere in Abschlussphasen zu besonderen Belastungssituationen mit Nacht- und Wochenendarbeit führen kann.

Gerade im Bereich der Softwareentwicklung sowie im grafisch-kreativen Bereich trafen wir Personen an, die der inhaltlichen Komponente ihrer Tätigkeit eine sehr große Bedeutung beimaßen und sich von ihrem Selbstverständnis her eher als „Künstler“ verstanden. Dem Bemühen um inhaltliche Perfektionierung stand nicht immer ein entsprechender finanzieller Ertrag gegenüber. Kritische Phasen, die bis an die Existenzunsicherheit heranreichen, konnten insbesondere dann auftreten, wenn sich die Entwicklung eines Produktes länger als geplant hinzog, und der Entwicklungstätigkeit keine Einkünfte (mehr) gegenüberstanden.

Doch auch Selbständige mit einer im wirtschaftlichen Sinne professionelleren Einstellung waren vor schwierigen wirtschaftlichen Phasen nicht gefeit. Ein seit 1993 selbständiger IT-Berater (Projektmanagement, Systemberatung) hat über den Gesamtzeitraum seiner selbständigen Tätigkeit festgestellt, dass die Auftragslage zyklisch verlief, und in den „Tälern“ bis an die Grenze der Existenzunsicherheit reichte. Nachdem es dem Gesprächspartner gelungen war, Rücklagen zu bilden und die Rückgänge im Sommer und Winter berechenbar geworden waren, stellte der zyklische Auftragsverlauf keine gravierende Belastung mehr da.

#### **4.5 Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung**

Die geschätzten Arbeitszeiten der Gesprächspartner/innen lagen überwiegend deutlich über 50 Wochenstunden. Es wurde aber darauf hingewiesen, dass unsoziale Arbeitszeiten wie Wochenend- oder Nachtarbeit nicht auf Freie beschränkt sei, sondern genauso im Angestelltenbereich gerade der New Economy anzutreffen seien. Für einige, die zuvor in solchen Agenturen gearbeitet hatten, trat mit der Selbständigkeit sogar eine Verbesserung ein (z. B. Wochenendarbeit nur noch in Projektabschlussphasen). Es wurde als Vorteil geschildert, der in manchen Agenturen herrschenden Überstundenkultur entronnen zu sein. Sehr lange Arbeitszeiten müssen nicht zwangsweise als Belastung empfunden werden, solange die Aufgabe eine Faszination ausübt und Spaß macht:

*„Am Anfang haben wir weit mehr als 70 Stunden wöchentlich gearbeitet - es waren z. T. 100 Stunde pro Woche. Halbe Tage mindestens (12 Stunden). Manchmal sogar 15 Stunden. Das hat aber nicht wirklich belastet, weil es auch Spaß gemacht hat. Es war höchst interessant, die inneren Zusammenhänge des Internets zu begreifen - wo es gerade entsteht - oder mit verfolgen zu können, wie Dinge entstehen, unabhängig von wirklichen Jobs, die wir zu machen hatten. Es war eine absolut spannende Sache, und das ist es heute noch - die Topographie dieses Mediums, etwas, was im Entstehen ist, mit zu verfolgen und mit zu gestalten. Wir waren ja schon online. Es war eine höchstinteressante Angelegenheit. Es war gleichermaßen anstrengend wie auch spannend. Zumal ich auch immer meine eigenen Projekte (experimentelle Netzprojekte) hatte, die nichts mit der Firma zu tun hatten, die aber mit dem Medium zu tun hatten. Das war vorher so und das ist jetzt immer noch so. Es war für mich immer eine Herausforderung, es ging nicht nur darum Business zu machen, sondern etwas zu tun, was Spaß macht“ (Inhaber einer Internet-Agentur).*

Es gibt aber Hinweise darauf, dass sich die Einstellung von Personen im Zeitverlauf verändern kann:

*„Ich finde es inzwischen anstrengender. Wahrscheinlich, weil ich das nicht mehr ganz so aus Idealismus mache, sondern aus der Notwendigkeit heraus. Ich finde es anstrengender als vor zwei Jahren. Ich arbeite auch an den Wochenenden, auch als Sechs- oder Sieben-Tage-Woche. Wenn der Termin gehalten werden muss, kann das passieren. (...) Die Belastung ist inzwischen deutlicher. Mir ist es inzwischen unangenehmer, bis spät in der Firma zu sitzen“ (3-D-Animator).*

Als Belastung werden aber nicht allein die hohen Arbeitszeiten empfunden, sondern vor allem die Schnelllebigkeit der Branche, *„sie frisst dich komplett auf“* (Inhaberin einer Internetagentur). Neue technische Entwicklungen erfordern ständige Weiterbildung. Die Selbständigkeit wurde aber vereinzelt auch sehr bewusst als Ausweg aus der *„Mühle“* einer abhängigen Beschäftigung ergriffen, und als Möglichkeit, souveräner mit der eigenen Arbeitszeit umzugehen. So kündigte z. B. eine Konzeptentwicklerin aus der Internetbranche einen gutbezahlten Arbeitsplatz in einer renommierten Agentur, um selbstbestimmter arbeiten zu können:

*„Gerade für die Konzeption ist das eine schwierige Verbindung (die vorgegebene Arbeitszeitordnung, AV), weil man bis zu einem gewissen Grad kreativ sein muss, was ich auch schlecht auf Knopfdruck kann. Ich brauche meine Freiräume und möchte auch zwischendurch mal eine Stunde spazieren gehen oder wie auch immer, und mal einen Tag nicht arbeiten. Ich arbeite lieber und besser nach meinem Rhythmus als nach einem Angestelltenrhythmus, der vorgegeben wäre.“*

Die Erwartung, die Arbeitszeit könne sich in der Selbständigkeit gegenüber einer vorangegangenen Angestelltentätigkeit verkürzen, hat sich kaum erfüllt. Übereinstimmend wird aber als positiv empfunden, über die Lage der Arbeitszeit nunmehr freier disponieren zu können. Die Arbeitszeitsouveränität, die zuvor offenbar eher als Schlagwort, wenn überhaupt, in den Firmen und Agenturen proklamiert wurde, kann nun leichter mit Leben

erfüllt werden. Der soziale Druck, unter dem Mitarbeiter/innen in Agenturen mit ausgeprägten Überstundenkulturen stehen, entfällt. Dies betonten insbesondere Personen, die mit Kindern in einem Haushalt lebten:

*„Ich habe eine Tochter, da ist angestellt zu arbeiten sehr schwierig, zumal sie jetzt im zweiten Jahr in der Schule ist. Das ist nicht mehr vereinbar mit angestelltem Arbeiten, zumindest in der Branche, weil ich schlecht, wenn alle anderen regelmäßig bis 20 Uhr arbeiten, ich sage: Ich muss aber jetzt um 18 Uhr nach Hause. Abgesehen davon gibt es ja auch keine Hortplätze bis 18 Uhr und so weiter. Das ist sicher die wichtigste Motivation dabei gewesen, also die Nichtvereinbarkeit von abhängiger Beschäftigung mit der Familie bzw. mit der Tochter“* (Konzeptentwicklerin).

#### **4.6 Soziale Sicherung**

In den Angaben zur Frage der sozialen Sicherung, insbesondere der Alterssicherung, spiegelt sich die ganze Heterogenität der betrachteten Gruppe wider. Einer geradezu luxuriösen Absicherung auf seiten der Spitzenkräfte steht eine völlig unzureichende oder sogar fehlende Absicherung auf der anderen Seite gegenüber:

*„Zu der Krankenkasse war ich teilweise, wenn das richtig eng wurde, war ich teilweise nicht in der Lage, das zu bezahlen. Das muss trotzdem irgendwie geleistet werden. Altersvorsorge ist fast schon undenkbar momentan. Ich würde sagen, das ist bei vielen so. Die Leute, die regelmäßig in den großen Firmen arbeiten, die haben sicher keine Probleme. Deswegen haben die Firmen das auch eigentlich relativ gern, dass Freelancer die festen Angestelltenkräfte auffüllen, weil das kostet sie natürlich erheblich weniger. Da muss man im Prinzip für alles selber sorgen, weil eine Altersvorsorge gibt es in dem Sinne fast überhaupt nicht. Ich kenne keinen, tatsächlich nicht. Die Klugen fangen irgendwann an, Geld auf Seite zu legen oder sich privat vielleicht zu versichern. Aber das ist nur ein einziger von den ganzen Kollegen, die ich kenne, der das momentan so handhabt. Viele von den Kollegen sind auch noch jung, die sind gerade Mitte 20. Ich bin jetzt 32“* (3-D-Animator).

Die Künstlersozialkasse stellte nur für wenige Befragte, die als Künstler oder Journalisten Aufnahme fanden, eine Alternative dar. Häufiger erkundigten sich Freiberufler und Selbständige im Bekanntenkreis sowie bei privaten Versicherungsunternehmen nach speziellen Versicherungspaketen. Nur in Einzelfällen zahlten Selbständige freiwillig in die öffentliche Rentenkasse ein.

Die Scheinselbständigkeitsproblematik traf nur auf wenige Gesprächspartner/innen zu, da die meisten angesichts der überwiegend günstigen Marktsituation über mehrere Auftraggeber verfügten und so leicht ihre „echte“ Selbständigkeit belegen konnten. Freelancer, die zumindest zeitweilig von ihren Auftraggebern eingestellt wurden, um spätere Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen zu verhindern, blieben die Ausnahme. In einem konkreten Fall kündigte ein ehemaliger Freelancer die Anstellung nach kurzer Zeit wieder, weil ihn die Aufgaben nicht mehr reizten.



Projektbörsen boten Freelancern u. a. Informationsveranstaltungen zum Thema Scheinselbständigkeit an, die z. T. in Kooperation mit Verbänden wie der Gesellschaft für Informatik durchgeführt wurden (vgl. 4.12). Die Verunsicherung unter den Freelancern war groß, erläuterte uns der Geschäftsführer einer Börse, doch seien nur in Einzelfällen Personen von der Regelung betroffen gewesen. IT-Freiberufler sind in der Regel für mehrere Auftraggeber tätig, tragen unternehmerisches Risiko und werben am Markt für ihre Dienstleistungen. Damit erfüllen sie die Kriterien für eine „echte“ Selbständigkeit. Der Gesprächspartner sah hier eher ein „Kommunikationsproblem“, d. h. die Freelancer hatten Schwierigkeiten, den Behörden ihre Situation schlüssig darzulegen. Ressentiments auf beiden Seiten – Freiberufler und Sachbearbeiter - hätten anfänglich auch nicht zur Entspannung der Situation beigetragen. Die Lage habe sich aber im Verlauf des Jahres 2000 verbessert.

Die praktischen Auswirkungen auf scheinselfständig beschäftigte Freie durch die neue Regelung wurden von Praktikern als gering eingeschätzt:

*„Es gibt Freie, die die Stempeluhr drücken, die in den Telefonlisten des Kunden auftauchen, von denen erwartet wird, dass sie an Mitarbeiterbesprechungen teilnehmen und dieselben Tätigkeiten wie Feste verrichten. Diese Kunden müssen lernen, anders zu denken. Auch wenn Freie nicht in den Telefonlisten auftauchen, wissen die zuständigen Mitarbeiter, wie sie die Freien erreichen. Der Kunde muss nur einen Skill des Freien nachweisen, den interne Mitarbeiter nicht haben. Die Zeiterfassung kann im Internet erfolgen und der Nachweis kann einmal wöchentlich vom Teamleiter gegengezeichnet werden. De facto ändert sich an der Situation nichts“* (Geschäftsführer einer Projektbörse).

#### **4.7 Akquisition und Zusammenarbeit mit Projektvermittlern**

Überraschend viele Gesprächspartner unternahmen kaum eigene Akquisitionsbemühungen. Das Geschäft lief gerade für die erfahrenen Selbständigen meist über die „Mund-zu-Mund-Propaganda“. Die Nähe zu regionalen Kunden, Kontakte aus der ehemaligen Angestelltentätigkeit und/oder ein guter Ruf in einem überschaubaren Kreis von Experten für spezielle Aufgaben sorgten für eine gute Auslastung.

Freelancer, die noch nicht über einen entsprechenden Ruf verfügten, befanden sich dagegen permanent auf Auftragsuche, was durchaus als Belastung empfunden wurde. Im Wettbewerb konnten fehlende Referenzprojekte in der geforderten Größenordnung einen gravierenden Nachteil darstellen. Nicht das beste Angebot muss unbedingt den Zuschlag erhalten, sondern der Selbständige, dem der Kunde am ehesten zutraut, das Projekt erfolgreich zu Ende zu führen. Hier haben ältere und erfahrene Freelancer Vorteile gegenüber jüngeren, die vielleicht die frischeren Ideen, aber keine Referenzen mitbringen.

In dem Maße, in dem Unternehmen Aufgaben an externe IT-Spezialisten abgeben, entstehen auch immer mehr Agenturen, die ein reibungsloses „matching“ von Angebot und Nachfrage anbieten.<sup>28</sup> Projektbörsen gibt es zwar schon seit den Achtzigerjahren, doch erst die zunehmende Verbreitung projektförmiger Arbeit in den Unternehmen forcierte das Geschäft und die Gründung neuer Börsen am Ende der Neunzigerjahre. Arbeit in begrenzten Zeiträumen an fest definierten Aufgaben mit vorgegeben Arbeitsschritten und dem Abschluss eines bestimmten Werkes als Zielvorgabe – diese Vorgehensweise erleichtert Unternehmen die Integration von Freelancern in eigene Projektteams. Offenbar haben viele Unternehmen erst im Zuge der Jahr-2000-Problematik und der EURO-Umstellung den Nutzen der IT-Freiberufler als Wirtschaftsfaktor erkannt und aktiv eingesetzt. Dabei nutzen die Unternehmen die Erfahrungen, die Freelancer in vorangegangenen Projekten bei anderen Unternehmen gesammelt haben.

Freelancer, die auf der Suche nach neuen Projekten sind, können bei diesen Online-Börsen ihr Profil einstellen lassen (Tätigkeit, Fähigkeiten, bevorzugte Einsatzregion, zeitliche Verfügbarkeit). Unternehmen, die IT-Spezialisten suchen, können ihrerseits in den Börsen inserieren. Das Dienstleistungsangebot der einzelnen Projektbörsen ist durchaus unterschiedlich. Wie uns der Geschäftsführer einer in Süddeutschland ansässigen Projektbörse<sup>29</sup> erläuterte, geht der Trend in Deutschland weg von der reinen Projektbörse und hin zum Komplettanbieter, der IT-Lösungen mit der Unternehmensberatung verbindet. Das reine „body-leasing“ ist in Deutschland offenbar mit einem negativen Image belastet. Mittlerweile existieren in der Bundesrepublik nach Einschätzung des Geschäftsführers neben den 20 bis 30 größeren Projektbörsen noch 500 bis 600 kleine, die häufig von ehemaligen Freelancern geführt werden. Vor dem Hintergrund der „Scheinselbstständigkeitsdebatte“ entwickelte sich die Arbeit für die Börsen 1999 zeitweise zu einer „Gratwanderung“. Probleme entstanden durch Unternehmen, die vor dem Einsatz von Freiberuflern einen „Persilschein“ verlangten, um sich gegen alle Risiken abzusichern.<sup>30</sup>

---

28 Im Branchenjargon werden die Projektbörsen entsprechend dem Sprachgebrauch im angelsächsischen Raum auch „Body-Leaser“ genannt.

29 Die Börse versteht sich selbst als „virtuelle Plattform“ für Unternehmen, die eine IT-Lösung suchen, und für projektsuchende IT-Spezialisten, wobei in die Kartei der Börse nicht nur einzelne Freelancer aufgenommen werden, sondern auch Freelancer-Netzwerke und Systemhäuser. Zum Zeitpunkt des Gespräches umfasste die Kartei 15.000 IT-Spezialisten, von denen sich 400 aktuell im Einsatz befanden. Die Profile werden regelmäßig aktualisiert, u. a. mithilfe eines Call Centers, das die aktualisierten Daten einpflegt und Aktualisierungen ggf. auch initiativ bei Freelancern einfordert. Der Kundenkreis setzt sich zu 90 % aus Großunternehmen zusammen, die in der Regel auch nicht mit einzelnen Freelancern in Verhandlungen treten.

30 Unternehmen verlangten von Projektbörsen z. B. eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorlegen.

Das Ziel der betreffenden Börse ist die passgenaue Besetzung des Kundenauftrages mit dem am besten geeigneten Freiberufler.<sup>31</sup> Die Börse bietet den Freelancern weitere Serviceleistungen an, um sie möglichst lange zu binden. Dazu zählen z. B. Informationsveranstaltungen zum Thema Scheinselbständigkeit und die Kontaktaufnahme zu Rechtsabteilungen von Unternehmen. Zudem werden die Profile der Freelancer auf Konsistenz überprüft. Einige Freiberufler neigen dazu, über möglichst beeindruckende und umfangreiche Profile ihre Marktchancen zu verbessern. Die Aufgabe der Mitarbeiter/innen der Börse besteht darin, die tatsächlichen Qualifikationen festzustellen und Freelancer auf die Nachteile einer übertriebenen Selbstdarstellung hinzuweisen. *„Der Anspruch, mit Mitte 20 Spezialist für alles zu sein, ist einfach unrealistisch.“* Der „worst case“ für die Börse tritt ein, wenn sich die Angaben des Freien über die eigenen Fähigkeiten erst in der Projektarbeit beim Kunden als unzutreffend erweisen. Die Börse behält sich vor, sich diskret bei ehemaligen Kunden der Freiberufler über den Verlauf des Einsatzes zu informieren, um sich selbst abzusichern.

Über die fachliche Passgenauigkeit hinaus müssen bei der Besetzung auch außerfachliche Faktoren berücksichtigt werden (Pünktlichkeit, Teamgeist). Freelancer müssen grundsätzlich in das Sozialgefüge des Kunden passen.<sup>32</sup> Mitarbeiter der Börse können auch Unterstützung bei fachlich guten Freelancern bieten, die sich in Kundengesprächen nicht gut verkaufen können. Im Konfliktfall übernehmen die Mitarbeiter die Funktion eines Schlichters oder Moderators zwischen Freelancer und Kunde, wenn dies gewünscht wird. In größeren Projekten stellt die Börse Teams zusammen, denen Freiberufler, Mitarbeiter des Kunden, Subunternehmen und ggf. ein Mitarbeiter der Börse, der koordinierende Aufgaben übernimmt, angehören.

Die Projektbörse erhält für ihre Dienstleistung eine Provision, die sich am ausgehandelten Honorar der Freelancer, dessen Höhe vom konkreten Projekt abhängig ist, orientiert. Nach den Erfahrungen des Gesprächspartners haben die Freelancer in der Regel eine realistische Vorstellung von ihrem Marktwert. Bei älteren IT-Spezialisten, etwa aus dem Host-Bereich, tritt das Problem der veralteten Skills und der demzufolge sinkenden Stundensätze auf. Es liegt in der Entscheidung der älteren IT-Spezialisten, ob sie niedrigere Stundensätze akzeptieren, wenn sie sich dadurch neue Skills aneignen können. Aufgrund ihrer Sozialkompetenz werden Ältere z. B. auch als Teamleiter eingesetzt. Ein Pendeln zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit wird dagegen seltener beobachtet. Gerade

---

31 Diese Aufgabe übernimmt der „Key Account Manager“, der darauf geschult ist, von dem Kunden möglichst exakte Angaben zu dem betreffenden Auftrag zu erfragen, um ein präzises „Matching“ zu erzielen. Dazu ist häufig ein Betriebsbesuch notwendig. Bei komplizierteren Projekten wird der Key Account Manager, der selbst kein Informatiker sein muss, von einem technischen Berater begleitet. Der Key Account Manager ist dann für die „soziale Komponente“ zuständig.

32 So musste z. B. ein Kundengespräch bei einer Bank abgesagt werden, nachdem der Freelancer kurz vorher in Jeans und Sweatshirt zum Treffpunkt mit seinem Key Account Manager kam. Andere Freelancer weigern sich, in Großraumbüros zu arbeiten. Auch die Frage Raucher oder Nichtraucher kann für die Zusammenarbeit vor Ort wichtig sein.

ältere Selbständige seien nach Jahrzehnten der eigenverantwortlichen Tätigkeit „verdorben“ für eine Angestelltentätigkeit, da sie sich nicht mehr einpassen und einer Hierarchie unterordnen könnten. Eine Chance für ältere Freelancer besteht u. a. darin, selbst als Vermittler auf dem Markt aufzutreten.

Umgekehrt haben gerade jüngere Freelancer unrealistische Vorstellungen über das zu erzielende Honorar und zusätzliche Leistungen (Mobiltelefon, Firmenwagen, Laptop). Es ist ein neuer Trend, dass immer mehr Kunden Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung als Freiberufler anerkennen. Manche Kunden fordern die Börsen auch auf, an den Hochschulen nach Spezialisten ohne Abschluss zu suchen, damit der Bedarf gedeckt werden kann. Damit eröffnen sich für junge Freie durchaus gute Verdienstmöglichkeiten. Dafür beginnt für sie aber auch sofort der „Ernstfall“. Einarbeitungsphasen, wie sie Berufsanfängern eingeräumt werden, werden den jungen Freelancern nicht zugestanden.

Aus dem o. g. Beispiel der süddeutschen Projektbörse lässt sich ableiten, welche Vorteile die Zusammenarbeit mit einer seriösen Projektbörse Freiberuflern bieten kann:

- Einige Großunternehmen vergeben nur Aufträge an „strategische Partner“ und verhandeln nicht mit einzelnen Freiberuflern.
- Der Freiberufler kann bei einem großen Vermittler aus einem umfangreichen Projektangebot schöpfen und vergrößert so seine Chance, Lücken zwischen Aufträgen zu vermeiden.
- Der Freiberufler kann solche Projekte auswählen, die seine vorhandenen Qualifizierung ergänzen und seine Expertise optimieren und zukunftsfähig machen. Der Lebenslauf wird so stringenter.

Die Zusammenarbeit mit einer Projektbörse birgt für IT-Freiberufler jedoch auch Konfliktpotenzial. Besonders gravierende Nachteile entstehen durch unseriöse Vermittler. Die Hauptkonfliktpunkte sind:

- Klagen von Freien über zu geringes Honorar und zu hohe Margen der Vermittler,
- fehlende Transparenz über die Kosten, die der Vermittler dem Kunden in Rechnung stellt,
- Knebelverträge, weitreichende Kundenschutzklauseln,
- zu geringe Entscheidungsfreiheit der Freiberufler hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsmittel.

Der Anspruch der Agenturen, Freiberufler zu betreuen, wird nicht immer eingelöst. So wurde beklagt, dass Vermittler zu wenig detaillierte Projektinformationen weiterleiten und so vor Ort beim Kunden Probleme entstehen können. Weiterhin wurden mehr allgemeine Informationen über das Freelancer-Business gewünscht.

Kritische Bemerkungen zum Verhalten von Freelancern formulieren aber auch die Vermittler (Röhr 2000: 16 ff.). Zu den „harten“ Fehlern zählen aus Sicht der Projektbörsen,

- dass Informationen aus falsch verstandenem Konkurrenzdenken nicht weitergegeben werden, was den Projekterfolg gefährden kann;
- das Überschätzen der eigenen Fähigkeiten;
- hohes Anspruchsdenken, dem keine entsprechenden Leistungen gegenüberstehen (z. B. geringe zeitliche Flexibilität, „Fakturierungswut“).

Als „weiche“ Fehler werden Defizite wie mangelhaftes Selbstmarketing, fehlende professionelle Einstellung oder Vernachlässigung des „networking“ bezeichnet. Wenn Freelancer Angebote wie informelle Treffen mit anderen Freien zum gegenseitigen Austausch nur nutzen, um „Informationen abzugreifen“, laufen solche Angebote ins Leere.

#### **4.8 Kooperation mit anderen Selbständigen**

Die Vorstellung, Freelancer würden sich in Projekten jeweils mit neuen Freelancern zusammenfinden und nach Abschluss des Projektes wieder trennen, haben wir in den Interviews zwar teilweise auch vorgefunden, aber häufig wurde großer Wert darauf gelegt, bei gemeinsamen Projekten die anderen Partner schon vorher zu kennen, um ihre Verlässlichkeit einschätzen zu können:

*„Ich weiß, dass in der Literatur das Bild häufiger und spontaner Kooperationen vermittelt wird. Das ist sehr theoretisch, glaube ich. Ich würde nie mit Unbekannten in ein Projekt gehen, weil sich dann erst später zeigt, ob man sich auf die verlassen kann“ (IT-Berater).*

Die Zusammenarbeit mit anderen, z. T. befreundeten Freien wurde als zusätzlicher Vorteil gegenüber einer Angestelltentätigkeit geschildert. Hier können auch kulturelle Unterschiede zwischen den IT-Spezialisten und dem sie umgebenden Milieu eine Rolle spielen. Ein besonders drastisches Beispiel schilderte uns ein Programmierer, der in der Medienbranche tätig war:

*„Wir arbeiten zu dritt zusammen, seit Jahren. Und das ist eigentlich nicht üblich. Da ist kein Konkurrenzdenken oder ähnliches. Es macht wirklich Spaß, es ist mein Hobby und ich bin froh, dass ich diese ganzen ‘Pappnasen’ nicht mehr sehen muss. Damit meine ich die Leute, die die Medienberufe vertreten. Ich bin froh, dass ich mit denen nichts mehr zu tun habe, sondern nur noch mit einigen wenige Leuten arbeite, die ich sehr gut kenne und die überhaupt nicht in diese Art schlagen. Ich würde es nicht mehr aushalten mit diesen ‘wanna-be-hip-Leuten’. ‘Ich, ich, ich - und fertig. Und wenn ich es schaffe ist es gut und wenn einer auf der Strecke bleibt - um so besser, dann bleibt mehr für mich.’ Das ist dort ganz stark vertreten. Grauenvoll“ (Multimedia-Entwickler).*

Ein weiterer Vorteil der Zusammenarbeit mit anderen Selbständigen besteht darin, die gegenseitige Urlaubsvertretung, zumindest aber die Ansprechbarkeit, sicherzustellen.

Branchenkennner beobachten einen verstärkten Trend hin zu kollektiven Formen der Selbständigkeit. Die Form der Netzwerke kann ganz unterschiedlich sein: GmbHs, projektbezogene GbRs oder Freelancer, die als Team in ein Projekt hineingehen, aber rechtlich unabhängig bleiben. Die Bildung von Netzwerken kann die Akquisition von Neuaufträgen erleichtern, was wiederum die Einkommenssicherheit erhöht. Größere Gruppen wirken auch bei der Frage des künftigen Support glaubwürdiger als Einzelpersonen.

#### **4.9 Weiterbildung, Unterstützungsbedarf und Gewerkschaften**

Es liegt in der Natur der hier betrachteten Branchen, dass sich Selbständige permanent und eigeninitiativ weiterbilden müssen. Die Formen, in denen dies geschieht, sind vielfältig. Am häufigsten wurden genannt:

- learning by doing im Projekt
- laufende Lektüre von Fachzeitschriften
- Informationsrecherche im Internet
- Fernstudium.

Kleinere konkrete Probleme technischer Art können über Newsgroups im Internet gelöst werden. Einige Gesprächspartner wählten Projekte strategisch unter Qualifizierungsaspekten aus, und nahmen ggf. auch ein geringeres Honorar in Kauf. Bei anderen stand die ständige Suche nach dem nächsten Auftrag und der Zeitdruck einer strategischen Weiterbildungsplanung entgegen. Phasen der „Selbstreflexion“ wurden jedoch für absolut notwendig gehalten, um nicht über den kurzfristigen Anforderungen des Alltags die Zukunftsfähigkeit der selbständigen Tätigkeit zu verspielen.

Ein IT-Spezialist absolvierte neben seiner freiberuflichen Tätigkeit ein Fernstudium der Betriebswirtschaftslehre an der Fernuniversität Hagen. Die notwendigen zeitlichen Freiräume für Lernzeiten, Prüfungen u.ä. musste er mit den Auftraggebern (Banken) aushandeln, was sich aber nicht als unüberwindliches Problem darstellte.

Von Gesprächspartnern wurde kritisiert, dass sich die herkömmliche Gründerberatung eher an Mittelständlern, kaum jedoch an Einzelunternehmern ausrichtet. Zudem wurden spezielle Angebote für den IT- und Multimediabereich vermisst. Offenbar existieren auch kulturelle Barrieren. So fühlte sich ein 26-jähriger selbständiger Softwareentwickler im Kreis der IHK-Wirtschaftsjunioren fehl am Platze, da er der einzige Vertreter einer „New Economy“-Branche und zehn bis 15 Jahre jünger war als die übrigen Teilnehmer.

Ein Unternehmensberater, der auch IT-Kleinstunternehmen berät, berichtete uns, dass die Beratungsprozesse unter einem immensen Zeitdruck stattfinden. Nischen müssen rasch besetzt werden, bevor es andere tun. Marktinformationen liegen oft zu spät vor, so dass oft unter unsicheren Rahmenbedingungen gehandelt werden muss. Ein typischer Fehler von jungen Gründern im IT-Bereich sei es, unter dem Zeitdruck die ökonomischen Kennziffern zu vernachlässigen, was sich fatal auswirken könne. Zwar nutzten auch Einzelunternehmer/innen, mit den wir gesprochen haben, das Angebot von Unternehmensberatungen, allerdings wurde die fehlende Transparenz der Branche beklagt. Einzelne waren auch schon auf „schwarze Schafe“ hereingefallen.

Die geringe Bindung von IT-Freiberufler/innen an Verbände wurde u. a. darauf zurückgeführt, dass Verbänden oft der „Stallgeruch“ fehlt, da hier Juristen oder Ökonomen die Organisation übernehmen, nicht aber Informatiker/innen. Positiv wurde in den Gesprächen die Gesellschaft für Informatik erwähnt, die ebenfalls Angebote für selbständige Informatiker/innen bereithält.

Unterstützung insbesondere bei technischen Detailfragen finden Einzelselbständige auch in einschlägigen Newsgroups im Internet. Trotz der Konkurrenzsituation untereinander werden Anfragen offenbar häufig rasch und kompetent von anderen Teilnehmer/innen beantwortet.

Skeptische Gesprächspartner sahen die Gewerkschaften eher im Bereich der angestellten IT-Kräfte aufgerufen, aktiv zu werden. Es wurde ein „Milieuproblem“ für Gewerkschaften gesehen, die eher als Fossil einer vergangenen Epoche wahrgenommen werden. Stattdessen müsste die Gewerkschaft eine „neue Marke“ schaffen, wenn sie in der New Economy erfolgreich sein will. Weitere skeptische Bemerkungen stellten die Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit dieser Großorganisation an die veränderten Bedingungen in Frage. Schließlich wurden Vorbehalte im Zusammenhang mit der Scheinselbständigkeits-Debatte formuliert, die zu einem Teil den Gewerkschaften angelastet wurde.

In unseren Gesprächen trafen wir aber keineswegs auf eine ausschließlich ablehnende Haltung von Freelancern gegenüber Gewerkschaften. Es überwog vielmehr eine abwartend-pragmatische Haltung, und die Frage, was Gewerkschaften dieser Gruppe zu bieten haben. Als Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit müssten Gewerkschaften akzeptieren, dass Freelancer nicht zwangsläufig mit „verkappten Angestellten“ zu verwechseln sind:

*„Es ist ein bißchen antiquiert manchmal. Eine Gewerkschaft muss ja auch sehen, wie sind die Bedingungen, was passiert denn da draußen und dann sehen, wie müssen die Regelungen sein, damit die Leute glücklich werden. Zum Beispiel gab es das Bestreben der Gewerkschaft, die Scheinselbständigen in die Anstellung zu bekommen. Ich will aber gar nicht angestellt sein. Ich will als Selbständiger arbeiten und auch entsprechend mein Geld bekommen, weil ich die Freiheit schätze, auch verschiedene Kunden zu haben, nicht immer das gleiche zu machen, zu Hause zu arbeiten und so weiter. Von daher würde ich sagen, es gibt eine Interessenvertretung, die könnte aber ein bißchen besser passen, sie geht von einem falschen Bild aus, von einem falschen Ziel“ (Online-Redakteur).*

Als mögliche Aufgaben von Gewerkschaften wurde am häufigsten die Information über Mindesthonorare genannt, sowie die Bereitstellung von Serviceangeboten, die dazu beitragen können, die selbständige Existenz abzusichern wie z. B.

- eine Rechtsberatung für Freelancer, etwa bei Vertragsfragen,
- eine „Einsteigerberatung“;
- günstige, auf die Situation von Freelancern zugeschnittene Versicherungspakete.

Auch die Weiterbildungsproblematik wurde als ein potenzielles gewerkschaftliches Handlungsfeld gesehen. Gewerkschaften könnten sich daran beteiligen, das unübersichtliche Angebot transparenter zu machen. Zudem könnten Gewerkschaften sinnvolle Maßnahmen seriöser Weiterbildungsanbieter, die für die einzelnen Freelancer unerschwinglich sind, für Mitglieder zu einem ermäßigten Preis einkaufen und anbieten.

Einige Gesprächspartner, die zuvor abhängig beschäftigt waren, hatten selbst schon als Betriebsräte gearbeitet oder waren Gewerkschaftsmitglieder. Berührungsangst besteht bei diesen Personen also nicht. Sie traten aber bei Aufnahme der selbständigen Tätigkeit aus der Gewerkschaft aus, „*weil das nicht mehr passte*“ .

#### **4.10 Generelle Einschätzung der Selbständigkeit**

Bis auf Einzelfälle wollten die Gesprächspartner/innen ihre Selbständigkeit nicht gegen eine Angestelltentätigkeit eintauschen, schlossen dies für die Zukunft aber auch nicht kategorisch aus. Insbesondere die Jüngeren sehen sich angesichts des akuten Fachkräftemangels in einer guten Marktposition, so dass die Möglichkeit einer Einstellung grundsätzlich weiterbesteht. Angesichts der Schnelllebigkeit der Branche scheint die individuelle Orientierung aber eher kurzfristiger Natur zu sein. Auf Personen, die zwischen verschiedenen Erwerbsformen hin- und herspringen, trafen wir nur selten.

Die freiere Einteilung der Arbeitszeit und die Freiheit, sich die Aufgaben und Kunden aussuchen zu können (soweit die materielle Situation es zuließ), wurden am häufigsten als Vorteile der Selbständigkeit angeführt. Die „Einsamkeit“ des Freelancers wurde hingegen selten als Nachteil genannt. Einige vermissten zwar das Feedback von Kollegen auf die eigene Arbeit; es überwog aber die Erleichterung darüber, keinen „*Machtspielchen*“ (mehr) ausgeliefert zu sein und sich aus Firmen mit einem schlechten Betriebsklima herausziehen zu können.

Die Marktsituation wurde mittelfristig als so positiv eingeschätzt, dass die Existenz gesichert sein wird. Was anschließend passiert, „*weiß heute niemand*“. Es deutete sich aber teilweise an, dass die Selbständigkeit in der derzeitigen Form als Episode betrachtet wird, was auch mit der hohen Belastung und dem Tempo begründet wurde. Viele Solo-Unternehmer/innen schätzten die Wachstumsaussichten eher skeptisch ein, da sie ihre neu gewonnene Freiheit nicht durch



die Verantwortung für Mitarbeiter und die daraus resultierenden Verpflichtungen wieder verlieren wollten. Eine Alternative wurde in der Zusammenarbeit mit anderen Selbständigen in Netzwerken gesehen, wobei aber Unsicherheit über die Ausgestaltung solcher Kooperationsformen anzutreffen war.

#### **4.11 Darüber spricht man nicht – Scheitern**

Es ist uns nicht gelungen, Interviews mit gescheiterten oder unmittelbar vom Scheitern bedrohten Selbständigen zu führen. In den Interviews wurde jedoch häufiger angedeutet, dass es auch im eigenen Umfeld solche Fälle gibt. Ansprechpartner der wenigen Schuldenberatungsstellen, die auch Selbständige beraten, bestätigten zwar, dass auch Einzel- und Kleinstunternehmen aus dem Computerbereich ihre Beratungsleistungen in Anspruch nehmen, doch war kein Betroffener auf Nachfrage der Berater bereit, ein Gespräch mit uns zu führen. Offenbar ist gerade in diesem Bereich das Scheitern tabuisiert und eng mit dem Ruch des persönlichen Versagens verbunden.

## 5 Resümee

Es bleibt festzuhalten, dass es sich bei den „neuen Selbständigen“ in den hier betrachteten Wirtschaftsbereichen nicht um eine homogene Gruppe handelt. Die große Heterogenität, die schon in der KMU-Forschung anzutreffen ist und die pauschale Aussagen über die Gesamtheit in toto so fragwürdig und rezeptartige Empfehlungen an die Adresse der wirtschaftspolitischen Akteure so problematisch macht (Bögenhold 2000: 36), ist auch hier anzutreffen. Die projekterfahrenen „IT-Professionals“, die sich ihre Aufträge und Auftraggeber und in gewissen Grenzen ihre Arbeitszeit aussuchen können, ein sehr hohes Einkommen erzielen und sich umfassend gegen die Risiken der selbständigen Tätigkeit absichern können, entsprechen noch am ehesten dem Bild des erfolgreichen „E-Lancers“. Die unter massivem Konkurrenzdruck stehende „IT-Fachkraft“ hingegen, die (ggf. noch als Anfänger/in) von Kurzprojekt zu Kurzprojekt hetzt, gerade die Hälfte des empfohlenen Honorars erzielt und sich bestenfalls die Krankenversicherungsbeiträge leisten kann, trägt dagegen ein erheblich höheres Risiko. Auch wenn die Ergebnisse nicht repräsentativ sind, so legen sie doch nahe, dass es voreilig wäre, die hier betrachtete Gruppe pauschal auf der Gewinnerseite der aktuellen Wandlungsprozesse zu verorten. So sicher, wie es Gruppen gibt, die ihre Erwerbchancen optimal zu nutzen und ihre Interessen durchzusetzen verstehen, so sicher gibt es auch Gruppen, die hinsichtlich ihres Einkommens und ihrer sozialen Sicherung mindestens am Rande der Prekarität stehen, über eine nur sehr eingeschränkte Verhandlungsmacht verfügen und daher nur geringe Durchsetzungschancen besitzen. Auch eine Honorarumfrage des gewerkschaftlichen „Kooperationsbüro Multimedia und Arbeitswelt“ unter Freien in der On- und Offline-Produktion deutet darauf hin, dass es extreme Unterschiede hinsichtlich der Einkommenschancen von Freien gibt, wie einige Beispiele illustrieren: „Für das Screendesign wurden Stundensätze zwischen 25 und 120 DM angegeben. Consulting, Beratung werden mit Sätzen von 24 bis 150 DM vergütet. Bei nur 18 DM Stundenverdienst (unterhalb des Stundensatzes für Hilfskräfte der Druckindustrie) beginnen die Sätze für redaktionelle Arbeiten – es können aber auch 120 DM pro Stunde erreicht werden“ (Kaschel-Arnold 1999: 2).

Die Vorstellung, insbesondere Ein-Personen-Unternehmer/innen strebten grundsätzlich die Sicherheit einer abhängigen Beschäftigung an, die für die meisten Personen zugleich eine Rückkehr in betriebliche Strukturen bedeuten würde, können wir nicht bestätigen. Die Wahl des Erwerbsstatus und der Tätigkeit sind nicht zwangsläufig determiniert durch die sozialökonomischen Verhältnisse, sondern durchaus auch die Konsequenz eines „Selbstkonzeptes“ (vgl. Franck/Gruber 1998: 67 ff., 273 ff.). Wie die Gespräche mit Selbständigen im IT-Bereich gezeigt haben, sind es sehr individuelle Konstellationen, die zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit führen können. Ohne die vorgefertigten Stufen einer Karriereleiter immer vor Augen zu haben, müssen sich die Betroffenen ihr Berufsfeld selbst gleichsam vortastend in einer äußerst schnelllebigen und sich rasch ändernden Umgebung erschließen.

Die Debatte um das Ende der „Karriere-Jobs“, das explizit oder implizit oft als Verlust bewertet wird, blendet manchmal vorschnell die Kosten aus, die demjenigen in Rechnung gestellt werden, der in dieses System integriert ist. Was wird eigentlich aufgegeben? Sich freizumachen von Anpassungszwängen, internen „Machtspielchen“ und Überstundenkulturen sowie im Fall der New Economy den Reibungen, die durch fehlende Strukturen entstehen, erleichterten Beschäftigten offenbar den Schritt in die Selbständigkeit und wogen zumindest einen Teil des erhöhten Risikos und der zusätzlichen Anforderungen auf. Der zwischenzeitliche Schritt in die Selbständigkeit könnte als Gewinn an „Humankapitel“ bei einer Rückkehr in ein Angestelltenverhältnis sogar karriereförderlich sein.

Bisher weiß man noch sehr wenig über die Arbeitsanforderungen und Belastungsfaktoren, die an „E-Lancer“ gestellt werden. Teilweise finden sich in der Literatur weit ausgreifende Anforderungsbündel, die den „Arbeitskraftunternehmern“ – mit welchem rechtlichen Status ist dabei zweitrangig – idealerweise zugeschrieben werden (vgl. exemplarisch Voß/Pongratz 1998). Plath (2000: 585) hat die einzelnen Komponenten aus Beiträgen verschiedener Autoren einmal überblicksartig zusammengestellt. Demnach habe „der Einzelne in Eigen- oder Selbstverantwortung sicherzustellen, dass er die mit Selbstverständlichkeit von ihm verlangte Flexibilität und Mobilität stets aufbringen könne sowie über die jeweils geforderten Qualifikationen und Kompetenzen verfüge“. Plath leitet auf dieser Basis eine Reihe von „Anforderungen“ ab:

- Informationsauswahl und Informationsbewertung bei generell gegebener Informationsüberflutung („Information-Overload“, „Datensmog“),
- selbständiges Orientieren in wirtschaftlichen, politischen, sozialen u. a. Räumen, auswählen aus verschiedenen Handlungsalternativen und Entscheiden bei beträchtlichen „Wahlfreiheiten“,
- Eigenverantwortung für Planung und Gestaltung des eigenen (Arbeits-)Lebens,
- Selbstorganisation der Lebens- und Arbeitsprozesse bei Ausrichtung des Privatlebens auf den Erwerbsbereich,
- berufliche, örtliche und zeitliche Mobilität, inhaltliche Flexibilität sowie Eigeninitiative und Durchsetzung eigener Absichten, Interessen etc.,
- Selbsterkenntnis, Selbstbeherrschung, Selbstführung, Selbstbestimmung, Selbstvermarktung,
- Selbstkontrolle eigener Ziele und Ergebnisse,
- selbständiges Erkennen von Bildungsbedarf und selbständige Erschließung von Möglichkeiten einer effizienten Bedarfsdeckung, Notwendigkeit lebenslangen Lernens,
- aktives Arbeitsmarktverhalten und Konkurrenzorientierung bei zugleich auch Kooperations- und Kommunikationsbereitschaft in wechselnden Teams mit z. T. interkulturellen Ansprüchen,
- Umgang mit Störungen, Krisen und Konflikten,
- eigenständige Motivierung, individuelle sozial- und tätigkeitsbezogene Sinngebung u. a. als Basis selbstvermittelter Lebens- und Arbeitszufriedenheit.

Der Bildungsforscher stellt fest, dass es sich bei dieser Auflistung „um ein eigenartiges Konglomerat von Lebens- und Arbeitsanforderungen einerseits sowie von Anforderungen an die Leistungsfähigkeit, die Leistungsbereitschaft und an das Leistungs- und Sozialverhalten in unterschiedlichen Bereichen menschlicher Aktivitäten“ (Plath 2000: 585) handelt. Um Gestaltungsansätze entwickeln zu können, müssten diese vielfältigen, z. T. unscharfen und sich widersprechenden Anforderungen systematisiert und einzelnen Maßnahmen zugeordnet werden. Die notwendige sozial- und arbeitspsychologische Wissensbasis fehle aber bislang.<sup>33</sup>

Der „Mensch als Firma“ (Spiewak/Uchatius 1999) soll sein eigenes „Portfolio“, das er losgelöst aus starren betrieblichen Strukturen wechselnden Kunden anbietet, entwickeln. Zur Belohnung winken ihm erweiterte Autonomiespielräume sowohl im Arbeits- wie im Privatleben. Diesen durchaus reizvollen Aspekten stehen aber Risiken und Gefahren gegenüber: Ungewissheit, Unsicherheit, Überforderung, Kontrollverlust, Bedrohungserleben, Angst, Stress (Plath 2000: 589 ff.).

Im besonderen Fall der IT-Projekte kommt noch ein weiterer Aspekt hinzu. Aus der Managementliteratur ist bekannt, dass viele Projekte dieser Art scheitern und eine vollständige Fehlervermeidung unmöglich ist (vgl. Mresse 1993). Demgegenüber müssen Freelancer mit dem Anspruch der Perfektion auftreten, ansonsten riskieren sie einen Reputationsverlust und Akquisitionsschwierigkeiten. Auch die Fehlertoleranz der Projektvermittler dürfte nicht sehr hoch anzusiedeln sein, so dass Freiberufler, denen Fehler unterlaufen, aus der Kartei entfernt und nicht mehr über Kundenanfragen informiert werden. Ein Vertreter der Münchner Projektbörse „Smarterwork“ äußerte sich jedenfalls eindeutig: „Wer einmal schlecht bewertet wurde, wird kaum einen weiteren Auftrag bekommen.(...) wer schlechte Arbeit abgeliefert, fliegt raus“ (Müller 2001: 125). Hier droht zumindest die Gefahr, dass Managementfehler auf externe Sündenböcke abgewälzt werden könnten.

Aus den umfassenden Anforderungen, die an die „Unternehmer/innen ihrer eigenen Arbeitskraft“ gestellt werden, resultiert ein Weiterbildungsbedarf im fachlichen wie im außerfachlichen Bereich, der im hektischen Tagesgeschäft jedoch leicht aus dem Auge gerät. Im Ergebnis führt dies zu dem bekannten „Weiterbildungsdilemma“ (Goertz 2000: 12): Freiberufler vernachlässigen aus Zeitgründen die notwendige Weiterbildung, das Wissen stagniert, neue Tätigkeitsfelder werden nicht erschlossen, das Honorarniveau bleibt (bestenfalls) konstant und der Arbeitsdruck wächst angesichts des zunehmenden Wettbewerbs. Im Spektrum der vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten werden vor allem die preiswerteren und in Eigenleistung zu erbringenden Varianten wie Learning by doing, die Lektüre von Fachzeitschriften oder die Internetrecherche genutzt.

---

33 Auch die Arbeitswissenschaft verstand sich in bisher in erster Linie als „Arbeitnehmerwissenschaft“ und wendet sich erst langsam den besonderen Problemen beruflicher Selbständigkeit zu (Quaas 2000).

Der Wunsch nach Schulungen mit „guten Leuten“, die in der Branche bekannt sind, ist zwar vorhanden, scheitert aber offenbar an den hohen Kosten derartiger Veranstaltungen. Es wird bei den vorhandenen Angeboten auch die Transparenz vermisst.<sup>34</sup> Es ist zudem unklar, welcher Ertrag letztlich dem Aufwand, u. a. den Weiterbildungskosten und dem Honorarausfall, gegenübersteht. Wie gezeigt werden konnte, eröffnen verschiedene Wege den Freelancern die Möglichkeit, hohe Weiterbildungskosten zu reduzieren wie z. B. individuelle Arrangements mit Kunden oder die Zusammenarbeit mit Projektbörsen, die einen entsprechenden Service anbieten. Anlassbezogene Zusammenschlüsse von Selbständigen zum Zwecke der Weiterbildung werden in der Praxis zwar erprobt (Schwarz 1999: 20), allerdings haben wir im Rahmen unserer Recherchen keine konkreten Beispiele vorgefunden.

Die Möglichkeit, in virtuellen Netzwerken mit anderen zu kommunizieren, ist insbesondere für allein arbeitende Selbständige eine interessante Möglichkeit des gegenseitigen Austauschs. In Gesprächen mit Initiatoren von selbstorganisierten virtuellen Netzwerken wurde allerdings auf den nicht unerheblichen Aufwand hingewiesen, den die Organisation und Pflege des Netzwerkes von den meist selbst freiberuflichen Initiatoren erfordert, sowie auf die wachsende Konkurrenz durch kommerzielle Netzwerke. Ein Beispiel für letztere ist die „Projektwerk Unternehmensberatung GmbH“ in Hamburg (vgl. [www.projektwerk.de](http://www.projektwerk.de)).<sup>35</sup> Beide Faktoren - Aufwand des Netzwerk-Organisators und Konkurrenz durch kommerzielle Angebote - können sich nachteilig auf die Lebensdauer eines selbstorganisierten Netzwerkes auswirken.

Es gibt gute Argumente für die These, dass das Solo-Unternehmertum kein vorübergehendes Phänomen ist, sondern dauerhaft angelegt sein könnte (Leicht 2000: 78).

Die forcierte Flexibilisierung von Unternehmen und die damit verbundenen Auslagerungen erweitern die Handlungsmöglichkeiten insbesondere für hochqualifizierte Selbständige.

Wenn das notwendige Kapital im Kopf deponiert ist und als Arbeitsmittel oft schon ein leistungsfähiger PC ausreicht, sinkt die Markteintrittsbarriere.

Die Einstellung neuer Mitarbeiter erscheint in einer „vernetzten Wirtschaft“ als unnötiges Risiko. Warum soll man einen Mitarbeiter einstellen, wenn man für das konkrete Projekt mit einem anderen freien Partner zusammenarbeiten kann und sich wieder trennt, wenn die Arbeit getan ist? In dieser Sichtweise wird die neu gewonnene Freiheit durch eine Unternehmensgründung sofort wieder aufs Spiel gesetzt.

---

34 Der Deutsche Multimedia Verband (dmmv) plante für 2000 die Einführung eines Gütesiegels (Goertz 2000: 13)

35 Neuere Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass virtuelle Netzwerke in der Praxis sehr viel seltener anzutreffen sind als häufig angenommen und dass die erfolgreiche Umsetzung nicht zuletzt von der Frage abhängt, wie Spannungsfelder auf personaler Ebene in dem Netzwerk gelöst werden (Rittenbruch/Kahler/Hüttenhain 2000)

Wenn das Einzelunternehmertum in den neuen Branchen also mehr als ein vorübergehendes Phänomen sein sollte, dann sollten auch größere Anstrengungen als bisher unternommen werden, um diese Erwerbsform für die betroffenen Personen „lebbarer“ zu machen, sofern ein Unterstützungsbedarf besteht.

Wir haben in unserem Projekt mit Serviceangeboten zu grundsätzlichen Aspekten der Selbständigkeit durchaus eine positive Resonanz bei Freelancern feststellen können. Selbständige, die an den Workshops des DGB Bildungswerk NRW e.V. teilgenommen hatten, boten z. B. an, in einem informellen Rahmen über ihre Erfahrungen zu berichten oder andere Freelancer in einem Fachgebiet zu schulen, in dem sie besondere Kenntnisse erworben hatten. Die Bereitschaft zur Weitergabe von Wissen war also durchaus vorhanden. Zudem wurde häufiger der Wunsch nach einem moderierten Erfahrungsaustausch geäußert. Es bestand eine Präferenz für den Ansatz „Selbständige beraten Selbständige“, wobei es als wünschenswert angesehen wurde, von organisatorischen Dingen wie der inhaltlichen Vorbereitung solcher Treffen, Raumsuche etc. entlastet zu werden, da hier Ein-Personen-Unternehmen schnell wieder in ein Zeitdilemma geraten können. Hier wurde durchaus auch gewerkschaftlichen Akteuren eine Chance eingeräumt.

Im folgenden Kapitel berichten wir über die Erfahrungen mit bereits bestehenden gewerkschaftlichen Angeboten für Selbständige.<sup>36</sup>

---

36 Auf die Serviceangebote für Selbständige, die das DGB-Bildungswerk NRW e. V. entwickelt hat, geht Olaf Schröder gesondert im Anhang dieses Berichtes ein.

## 6 Gewerkschaftliche Unterstützung für die „Einzelkämpfer/innen“ der New Economy?

Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und selbständig tätigen Erwerbspersonen sind sicherlich nicht auf den ersten Blick offensichtlich, und gewerkschaftliche Akteure betrachten die sich ausbreitende Selbstständigkeit auch nicht ohne Sorge um die Auswirkungen auf die abhängig Beschäftigten: „Nun ist das Thema ‘selbständige Erwerbstätigkeit’ insgesamt kompliziert, da dieser Begriff alles abdeckt, vom florierenden Ein-Mann/Ein-Frau-Unternehmen im IKT-Sektor bis hin zu gering qualifizierten Arbeitern im Dienstleistungssektor, die, statt einen Arbeitgeber zu suchen, ein eigenes Unternehmen gründen und sich selbst an einen potenziellen Arbeitgeber verdingen (sicherlich zu einem geringeren Gehalt und zu geringeren Sozialkosten). (...) Es ist jedoch klar, dass diese Formen der selbständigen Erwerbstätigkeit dazu tendieren, bessere und sicherere Arbeitsplätze zu verdrängen“ (Foden 2000: 236). Aus kritischer Sicht erscheint die postulierte „Kultur der Selbstständigkeit“ eher als Versuch, eine „neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik“ (Schöni 2000: 5) zu etablieren.<sup>37</sup>

In den deutschen Gewerkschaften mehren sich allerdings die Stimmen, die angesichts des Wandels der Arbeitswelt auch von ihrer eigenen Organisation eine Neuorientierung verlangen. *Ulrich Klotz* (2000: 43 ff) vom Bundesvorstand der IG Metall sieht die Gewerkschaften auf dem Weg „vom Arbeiterverein zur ‘Empowerment-Agentur’“ und führt hierzu aus: „Während industriell geprägte Arbeit meist als eine Last begriffen wird, zumal sie vielfach auch mit Demütigung und Zurücksetzung verbunden war und ist, bieten die neuen Arbeits- und Organisationsformen oftmals mehr Raum zur persönlichen Entfaltung und Identifikation. Die ‘Yetties’ (young, entrepreneurial, tech-based) in den Internet-Companies sind die Vorreiter eines neuen Arbeitertyps (...). Zwar halten derzeit im Dienstleistungsbereich mit Call-Centern und Back-Offices vielerorts erneut tayloristische Arbeitsformen Einzug, gleichwohl läßt sich insgesamt gesehen ein tiefgreifender Wertewandel der Arbeit konstatieren. Dieser Prozeß stellt für Gewerkschaften eine wachsende Herausforderung dar, die eine Neuorientierung hinsichtlich ihrer Rolle, ihres Selbstverständnisses, ihrer Organisationsstruktur und Arbeitsweise erfordert.“ Auch der Vorsitzende des DGB, *Dieter Schulte*, plädierte jüngst für eine verstärkte Öffnung der Gewerkschaften gegenüber neuen Beschäftigtengruppen aus der New Economy (Schulte 2001).

*Kurz-Scherf* und *Zeuner* (2001: 155 ff.) sehen gute Gründe für eine „Gewerkschaftspolitik der inklusiven Solidarität“, die dem Prinzip folgt, dass „Menschen nur gut leben können, wenn alle anderen Menschen gut leben können“. Gemäß dieser Sichtweise hätten Gewerkschaften die Chance, nicht nur die in einem Normalarbeitsverhältnis stehenden Arbeitskräfte zu organisieren, sondern auch Arbeitslose, atypisch Beschäftigte oder Selbständige, soweit sie keine

---

<sup>37</sup> Die Autoren haben dabei aber eher die Auswirkungen auf die weniger gut qualifizierten Arbeitskräfte im Blick.

Arbeitgeber sind. Die Gemeinsamkeit aller dieser Gruppen sehen die Autor/innen in folgenden Punkten (Kurz-Scherf/Zeuner 2001: 157):

- „- sie müssen ihre Arbeitskraft oder ihre Arbeitsprodukte stetig verkaufen, um ein menschenwürdiges Leben führen zu können;
- sie sind in ihren Lebenschancen durch die Zufälle des Marktes und durch aggressive Strategien von Kapital und Management bedroht;
- sie sind allein auf Dauer nicht stark genug, diese Bedrohungen abzuwehren, brauchen also Hilfe, Stützung, Solidarität“.

An die Grundsatzfrage, welche Gruppen eine neu verstandene Solidarität einbezieht und welche nicht, schließt sich bei einem erweiterten Solidaritätsverständnis die Frage an, auf welcher organisatorischen Basis dies geschehen könnte. Dabei kann leicht übersehen werden, dass Gewerkschaften in Deutschland schon geraume Zeit mit selbständig Erwerbstätigen zusammenarbeiten.<sup>38</sup> Über die größten Erfahrungen verfügte die IG Medien, die gerade in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft „Ver.di“ aufgegangen ist. Jedes siebte Mitglied der IG Medien (22.000 von 175.000 Mitgliedern) arbeitete Ende 2000 als Freie oder Freier (zum Folgenden s. Mirschel 2000: 829 ff.; Buchholz 1998: 173 ff.). Die Freien waren in den Fachgruppen der Gewerkschaft auf fast allen Ebenen vertreten, über die „Bundeskommission Freie“ auch im Hauptvorstand. Arbeitskreise von Freien boten die Möglichkeit des Austausches und der gegenseitigen Beratung. In speziellen Seminaren für Freie organisierten die Fachgruppen Fortbildungen. 1988 fand der erste Arbeitskampf von freien Journalist/innen in Hessen statt – ein Novum in der alten Bundesrepublik.<sup>39</sup> Im April 2000 hat die IG Medien mit dem Fernsehsender n-tv den ersten Tarifvertrag für freie Mitarbeiter im privaten Rundfunk abgeschlossen. Der Haustarifvertrag regelt u. a. den bezahlten Urlaub für Freie, schützt sie vor kurzfristigem Verlust ihrer Beschäftigung und sichert ihnen ein regelmäßiges Monatseinkommen zu.

Zulauf erhielten die Gewerkschaften aber auch im Zuge der Auslagerung von Postdienstleistungen in „Postagenturen“, von denen es heute über 8.000 gibt und die an kleine Lebensmittel- oder Schreibwarengeschäfte angegliedert sind. Rund 1000 Postagenturbetreiber/innen sind bis Ende 2000 Mitglied der Deutschen Postgewerkschaft geworden (Mirschel 2000: 829).

Im Folgenden sollen einige Projekte mit gewerkschaftlichem Hintergrund kurz vorgestellt werden, die schon heute Unterstützung für Selbständige anbieten:

- Das **„Online-Forum Telearbeit - On ForTe“** ist ein Gemeinschaftsprojekt der Gewerkschaften DPG, HBV, DAG und IG Medien unter Beteiligung des

---

38 Zu den bisherigen gewerkschaftlichen Aktivitäten im IT-Bereich für Angestellte vgl. Trautwein-Kalms 1995: 77.

39 Das „Einfallstor“ für eine kollektive Vertretungsform bot der § 12 Tarifvertragsgesetz, beschränkt jedoch auf die „arbeitnehmerähnlichen Selbständigen“, die so genannten „festen Freien“.



Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie sowie der Deutschen Telekom AG (Brandl 2001, vgl. auch Haake/Rudolph/Schertel o. J. und Schröder o. J.). Das Projekt geht auf Erfahrungen der DPG zurück. Ziel ist es, Transparenz in Fragen der Telearbeit zu schaffen und Gestaltungsbeispiele bekannt zu machen. Ein virtuelles Expertennetzwerk, verteilt über sechs Städte im Bundesgebiet und untereinander vernetzt, steht für Fragen von Telearbeitenden zur Verfügung. Bei den Expert/innen handelt es sich um Telearbeitende, darunter neben einer Rechtsanwältin, einer Betriebswirtin, einer Tarifexpertin und einem Betriebsrat auch ein freier Journalist, der Anfragen zur selbständigen Tätigkeit beantwortet. Wie die Auswertung der Beratungen zeigten, handelte es sich bei rund 9 % der Ratsuchenden um Selbständige.

- Aus diesen Aktivitäten ist das Projekt **„media fon – Beratungs- und Kommunikationsnetzwerk für Selbständige im Medien- und Informationsbereich“** hervorgegangen, das im Oktober 2000 die Beratungstätigkeit aufgenommen hat (Haake 2001). Es handelt sich um ein „Freien-Beratungsnetz“ der IG Medien, das vom Bildungsministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Ziel des Projektes ist es, über ein Expertennetzwerk Ansprechpartner/innen für alle Berufsfragen zu vermitteln. Interessierte erreichen über eine zentrale Einwahlnummer das „virtuelle Beratungsbüro“. Das Angebot richtet sich an Selbständige aus den Bereichen Medien, Multimedia, Kultur und Kommunikation. Beraten wird zu folgenden Aspekten:
  - Tarif-/Vertragsfragen
  - Scheinselbständigkeit
  - Namensrecht
  - Onlinerecht
  - Steuern
  - Statusfragen
  - Urheberrecht/ Nutzungsrecht
  - Sozialversicherung, Künstlersozialkasse

Im Internet können interessierte Selbständige Informationen abrufen, Mailinglisten und Diskussionplattformen nutzen oder eigene Werbung platzieren. Bis Ende Januar 2001 wurden rund 400 Beratungen durchgeführt. Wie eine erste Auswertung ergab, nutzen überwiegend Journalisten dieses Angebot. Etwa zwei Drittel der Teilnehmenden sind Mitglieder der IG Medien.

- Das dritte hier vorzustellende Projekt - **„T.I.M. – Telekommunikation - Informationstechnologie und Datenverarbeitung - Medien“** – ist ein Gemeinschaftsprojekt der künftigen ver.di.-Gewerkschaften und arbeitet seit Juli 1999/40. Laut Projektinfo steht T.I.M. für  
„- ein gemeinsames Erscheinungsbild und Handeln der ver.di-Gewerkschaften;

---

40 In welchem Umfang durch dieses Angebot Selbständige erreicht wurden, kann hier nicht ausgewiesen werden, da kein statistisches Material vorliegt.

- Informations- und Serviceangebote an betriebliche Interessenvertretungen;
- die Organisation von Beschäftigten in den ver.di-Gewerkschaften;
- Hilfe beim Aufbau gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Strukturen in den neuen Unternehmen;
- operatives Arbeiten als Schwerpunkt in neuen Unternehmen/Betrieben;
- die Organisation von „Multiplikatoren in den ver.di-Gewerkschaften;
- die Entwicklung von Beziehungen zu Betriebsräten;
- **Informations- und Serviceangebote an Beschäftigte, „Scheinselbständige“ und „Freie“;**
- Die Schaffung eines positiven Klimas gegenüber den ver.di-Gewerkschaften“ (T.I.M. 1999: 1, Hervorhebung AV)

Diese Beispiele machen deutlich, dass die Gewerkschaften bereits konkrete Schritte unternommen, um auf die neuen Beschäftigtengruppen der New Economy zuzugehen<sup>41</sup>, und auch die neuen Selbständigen nicht auszuschließen. Neuen Auftrieb erhalten die Gewerkschaften überdies durch die ersten Rückschläge, die die neuen Unternehmen seit dem Frühjahr 2000 einstecken müssen. „In den Vorzeigefirmen jener vermeintlich ganz neuen Wirtschaftsordnung – von AOL, Amazon über EM.TV bis Pixelpark – machen sich die Beschäftigten plötzlich daran, ihre Interessenvertretung über Betriebsräte zu organisieren, und greifen dabei wie selbstverständlich auf die Kompetenz jener Dinosaurier des Industriezeitalters zurück.“ (Creutzburg 2001: 15)

Neue Impulse könnte die Diskussion über ein stärkeres gewerkschaftliches Engagement für selbständig tätige Personen auch durch die Gründung der neuen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erhalten. Auf dem Gründungskongress schloß der Vorsitzende *Frank Bsirske* die neuen Selbständigen ohne Mitarbeiter in den neuen Branchen ausdrücklich mit ein: „Gerade in den neuen Branchen aber gibt es zunehmend neue Beschäftigungsverhältnisse – ungesicherte auf der einen, auf der anderen Seite viele Selbständige. Betrachten wir die Selbständigen, so haben dort viele gar nicht die Absicht, Unternehmer zu werden. Auch an diese Menschen wenden wir uns. (...) Wir müssen in die Forschungszentren hinein, in die EDV- und Internetbranche, in die neuen kreativen Berufe... **Ver.di muss ... auch die Gewerkschaft der Selbständigen (sein)**“ (Bsirske 2001, Hervorhebung AV).

Ob es der Gewerkschaft gelingt, mit ver.di als einer neuen „Marke“ neue Beschäftigten- bzw. Erwerbstätigengruppen zu erschließen, ist heute freilich noch nicht absehbar. Wie Ansätze einer kollektiven Interessenvertretung für Selbständige, u. a. im High Tech-Bereich, in der Praxis funktionieren, zeigen konkrete Beispiele in anderen Ländern.

- In den **USA** gründete sich 1998 am Microsoft-Standort Seattle die „Washington Alliance of Technology Workers“, die sich als „a democratic, worker-driven union for all high-tech employees“ versteht ([www.washtech.org](http://www.washtech.org)). Die Organisation beschränkt ihr Angebot nicht

---

41 Der Geschäftsführer der 3i-Technologieholding, Gert Köhler, regte auf der „Internet World Berlin“ Ende Mai 2000 die Bildung einer „IG Net“ für High-Tech-Worker an (Krempf 2000: 20.)

auf abhängig Beschäftigte, sondern ist auch offen für Leiharbeitskräfte und Freelancer. Besondere Aufmerksamkeit erhielt die Organisation durch die Anwerbeaktionen bei dem Internetdienstleister AMAZON im Weihnachtsgeschäft des Jahres 2000. Eines der Tätigkeitsfelder ist der Versuch, eine realistische Übersicht über die Einkommen und Leistungen der Branche zu erhalten. Während in der Presse Meldungen über sehr hohe Durchschnittsgehälter von IT-Fachkräften kursieren, kritisiert Washtech, dass Werkvertragnehmer und Beschäftigte bei den kleinen Dot Coms nicht einbezogen sind. Es wird vermutet, dass die tatsächliche Einkommenssituation in der Branche erheblich schlechter aussieht. Daher führte Washtech Ende 2000 erstmals eine nach dem Beschäftigungsstatus differenzierte vertrauliche Befragung von High Tech-Workern durch.<sup>42</sup>

- In **Schweden** treibt der Kursverfall der Internetfirmen und die Angst um Arbeitsplätze Beschäftigte aus der New Economy in die Gewerkschaften (Rentzsch 2000: 24, vgl. auch Lundby-Wedin/Petterson 2001). Im Herbst 2000 schrieben sich eintausend neue Mitglieder beim Industrieangestellten-Verband SIF ein, und auch beim Gewerkschaftsverband Jusek stieg die Anzahl der Neueintritte im Oktober 2000 um 20 %, die meisten davon aus der New Economy.
- Auch in **Österreich** stellt die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Nach Angaben der Arbeiterkammer Wien arbeiteten im Juni 2000 rund 50.000 Erwerbstätige in einem der neuen „grauen“ Arbeitsverhältnisse (geringfügig Beschäftigte, neue Selbständige, freie Dienstnehmer)<sup>43</sup>, was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 10.000 Personen entspricht (AK Wien 2000: 1). Die österreichischen Gebietskrankenkassen schätzten 1997 die Anzahl der „Scheinselbständigen“ oder „arbeitnehmerInnenähnlichen Selbständigen“ auf rund 90.000 (Angerler 2000: 39). Gewerkschaften befürchten u. a., dass Unternehmen Risiken auf die in diesen Bereichen Beschäftigten überwälzen. Ähnlich wie die IG Medien in der Bundesrepublik verfügt die mit 16.000 Mitgliedern eher kleine Gewerkschaft Kunst Medien, Sport und freie Berufe schon seit einigen Jahren über Erfahrungen in der Arbeit mit Freien. Angesichts der weiteren Zunahme atypischer Beschäftigungsformen sollten ab Oktober 2000 zusätzliche Unterstützungsstrukturen aufgebaut werden. Weitere Gewerkschaften, die von diesen Entwicklungen in besonderem Maße berührt sind, sind die Druckgewerkschaft und die 600.000 Mitglieder zählende Gewerkschaft der Privatangestellten GPA. Seit Juni 2000 ergänzt die bislang entlang von Branchen organisierte Gewerkschaft ihr Angebot durch Themenplattformen und branchenübergreifende Interessengemeinschaften, die z. B. eine bestimmte

---

42 Die Ergebnisse lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor.

43 Das österreichische Arbeitsrecht unterscheidet zwischen dem „Dienstvertrag“ und dem „Werkvertrag“ (§§ 1151 ff. ABGB). Handelt es sich bei dem einen um ein Dauerschuldverhältnis (geschuldet wird das Bemühen), so handelt es sich bei dem anderen um ein Zielschuldverhältnis (geschuldet wird ein Werk) (GPA 1999: 7).

Arbeitssituation zum Ausgangspunkt nehmen können. Ein Pilotprojekt soll den Angestelltenbereich im IT-Bereich abdecken. Aus Kontakten mit Betriebsräten ist bekannt, dass Unsicherheiten im Umgang mit Freelancern bestehen. Hier ist daran gedacht, Ende 2000 eine „Online-Rechtsauskunft“ zu installieren, die allen Interessierten erste Informationen bieten soll. Juristischen Rat in Detailfragen kann diese Auskunft jedoch nicht ersetzen. Die Gewerkschaft erhofft sich durch das Beratungsangebot und die Einstellung einer Homepage näheren Aufschluss darüber, welche Unterstützung Betroffene von einer Gewerkschaft erwarten. Mit den genannten Angeboten betreten die Gewerkschaften in Österreich Neuland. Die Akzeptanz wird darüber entscheiden, wie diese Angebote ggf. weiterentwickelt werden.

- Für einiges Aufsehen sorgte in der Bundesrepublik bereits die seit 1999 existierende Selbständigen-Agentur des Gewerkschaftsbundes der **Niederlande** FNV (Sprenger 2000; Kluge 2000). Analysen des niederländischen Arbeitsmarktes führten zu dem Ergebnis, dass die Selbständigkeit außerhalb der Landwirtschaft zunimmt und die Hälfte aller Selbständigen keine Mitarbeiter einstellen will (vgl. auch Evers/Wijmans 2000). Der Gewerkschaftsverband FNV sieht es vor diesem Hintergrund als eine strategische Aufgabe an, eine Brücke zwischen den abhängig Beschäftigten und diesen Selbständigen ohne Personal zu bauen, da Erwerbsbiographien nicht mehr linear verlaufen und Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsverhältnissen wahrscheinlicher werden. Diese Wechsel zu unterstützen und den Verlust sozialer Rechte zu vermeiden, kann eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaften sein. 1997 hat sich die Gewerkschaft gegenüber Selbständigen geöffnet. Um Selbständigen etwas anbieten zu können, wurde 1999 der „FNV Selbständigen Service“ gegründet. Diese Agentur soll
  - „neue Dienstleistungen und Angebote für Selbständige entwickeln,
  - auf die Gesetzgebung einwirken,
  - spezielle Versicherungspakete für Selbständige aushandeln und
  - Mitglieder beim Aufbau kleiner Unternehmen beraten“ (Sprenger 2000: 1)

Abhängig Beschäftigten, die vor dem Schritt in die Selbständigkeit stehen, bietet die Agentur folgendes an:

- „Beratung bei der Wahl, ob sich der Schritt in die Selbständigkeit für sie lohnt,
- Hilfe bei der Formulierung von Lieferungsverträgen,
- Serviceleistungen in Steuer- und administrativen Fragen,
- Bildungs- und Informationsangebote über die Entwicklung der Branche, die aktuelle Gesetzgebung und zu prinzipiellen Fragen der Unternehmensorganisation sowie
- ein eigenes Internetangebot auf der Homepage der FNV: [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)“ (Sprenger 2000:1).

An dieser Stelle wollen wir ein kurzes Fazit ziehen. Sicher ist denjenigen zuzustimmen, die darauf hinweisen, dass Selbständige schwer organisierbar sind, da sie zum einen „zersplittert“ und zum anderen zu einem guten Teil nicht organisationsbedürftig sind (Kadritzke 2000: 797). Und sicherlich ist die Frage, ob sich Gewerkschaften diesen Gruppen überhaupt zuwenden sollen, auch in den Gewerkschaften selbst nicht unumstritten. Doch sollte deutlich geworden sein, dass der Anfang gemacht ist und erste Erfahrungen darauf hindeuten, dass es zumindest keine vollständige Verweigerungshaltung auf Seiten der Selbständigen gibt. Angesichts der Heterogenität der Lebenslagen erscheint es wenig überzeugend, pauschale Aussagen über die Haltung „der“ Selbständigen gegenüber Gewerkschaften zu treffen.

Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass es bereits andere Akteure gibt, die die wachsende Gruppe der neuen Selbständigen im IT-Bereich umwerben und sich als Interessenorganisation anbieten. Anders als die Gewerkschaften dürften diese Akteure sich auf das spezifische Interesse „ihrer“ Klientel konzentrieren und nicht mehr auf einen Ausgleich zwischen den Interessen verschiedener Beschäftigten- und Erwerbstätigengruppen bedacht sein.

Am Beispiel der Fernsehproduktion haben *Windeler/Wirth/Sydow* (2001) einen „interessenorientierten Kooperationsansatz“ zur Diskussion gestellt, der von der Annahme ausgeht, dass angesichts der „Projektivierung der Produktion“ und der Vielfalt der beteiligten Akteure und ihrer Interessen die „koordinierte Bündelung der Ressourcen von Gewerkschaften, Dienstleistern, Berufsverbänden und anderen relevanten Akteuren ... eine Organisation unterschiedlicher Interessen – zumindest ansatzweise – befördern und die kollektive Interessenvertretung verbessern (könnte)“ (Windeler/Wirth/Sydow 2001: 17 ff.).<sup>44</sup> Als exemplarische Tätigkeitsfelder nennen die Autoren die raschere Verbreitung von Informationen über Marktentwicklungen oder das Aushandeln von kostengünstigeren Weiterbildungsveranstaltungen für die Mitglieder. Die notwendigen Koordinationsaufgaben könnte ein „Broker“ übernehmen; hier sehen die Autoren eine gute Chance für die (Einheits-)Gewerkschaften, da diese nicht nur einer Berufsgruppe verpflichtet sind und über Erfahrungen bei der Koordination heterogener Interessenlagen verfügen. Notwendige Voraussetzung wäre allerdings eine stärkere „Subjektorientierung“ (Trautwein-Kalms 1995) der Gewerkschaften.

---

44 Angesichts zunehmender Unsicherheiten unter den Bedingungen der „E-Lance-Economy“ beginnen sich in den USA und gerade im High-Tech-Bereich auch ganz neue Strukturen heraus. So genannte „Gilden“ bieten Freelancern eine neue Heimat, die den alten Arbeitgeber ersetzt, sie bieten Absicherungen gegen soziale Risiken und Unterstützung bei der Karriereplanung. Und auch Gewerkschaften wird eine Chance eingeräumt, bei diesen Entwicklungen eine Rolle zu spielen, wenn sie sich von ihrer klassischen Aufgabe des „Collective Bargaining“ lösen und neue, an die Bedarfe der neuen Erwerbstätigengruppen angepasste Angebote entwickeln wie Unterstützung bei der Vermittlung von Projekten oder bei der Weiterbildung wie es z. B. schon im Silicon Valley praktiziert wird (Laubacher 2000: 79).

## 7 Fazit

„Heute in der Internet-Industrie zu arbeiten hat genauso viel Glamour, wie auf dem Schlachthof die Hühner ausnehmen“ (Funke 2001: K8). Dieses Zitat, das einem anonymen Gründer einer Internet-Firma zugeschrieben wird, umreißt drastisch den rapiden Imageverfall der New Economy im Verlaufe des Jahres 2000. Damit ist der Blick freier geworden für die Risiken selbständigen Arbeitens in den neuen Branchen. Es sollte deutlich geworden sein, dass man sich in dem hier behandelten Thema in einem Reich der Grautöne, der Nuancen bewegt. Plakative Schwarz-Weiß-Aussagen, die die selbständige Erwerbstätigkeit feiern oder verdammen, würden der Vielschichtigkeit des Gegenstands nicht gerecht.

Die Aussicht, im Rahmen dieser Untersuchung auf ein Heer von „Computersklaven“ zu stoßen, hat sich nicht bewahrheitet. Es zeichnet sich aber ab, dass die Wirklichkeit der Lebens- und Arbeitssituation der in der Internetwirtschaft tätigen Menschen vielschichtiger ist, als es manche Erfolgsstory in den Medien suggeriert. Hoher Leistungsdruck, aber grundsätzlich eine hohe Zufriedenheit mit der Erwerbsform Selbständigkeit – dies sind zentrale Ergebnisse unserer Befragung. Ob diese Entwicklung nachhaltig sein wird, lässt sich aus dieser schlaglichtartigen Betrachtung freilich nicht ablesen.

Ein Schlüsselfaktor für das weitere Überleben und ggf. das Wachstum der Einzel- und Kleinstunternehmer/innen ist sicherlich die Frage, ob sie ihr Hauptkapital, ihr Wissen, up to date halten können. Hier drohen der Zeitdruck und die kurzfristige Orientierung an neuen Aufträgen die langfristige Planung der Selbständigkeit zu behindern. Die Befürchtung des Gesetzgebers, Einzelunternehmer/innen könnten ihre Alterssicherung vernachlässigen, ist ebenfalls nicht ganz unbegründet.

Ein Teil der „neuen Selbständigen“ ist durchaus offen für Unterstützungsangebote und lehnt auch Gewerkschaften als Akteure in diesem Feld nicht grundsätzlich ab. Gewerkschaftliche Angebote für Selbständige ohne Mitarbeiter/innen müssen aber stärker auf die individuelle Situation zugeschnitten sein. Positive Ansätze sind im In- und Ausland bereits heute zu finden.

Die „E-Lancer“ stehen nicht länger an der Schwelle der neuen Arbeitswelt.

Sie sind schon hier!

## Literatur

**AK Wien (2000):** Atypische Beschäftigung - Weniger Schutz, weniger Rechte, weniger Verdienst. In: AK Panorama 9: 1.

**Angerler, Eva (2000):** In die Selbständigkeit entlassen? Gewerkschaftliche Konsequenzen der Entstehung neuer Beschäftigtengruppen. In: Kurswechsel 2: 37-48.

**Bellmann, Lutz/Dostal, Werner (1998):** Probleme und Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitsmarktstatistik. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1998/1999. Schwerpunkt: Arbeitsmarkt. Hrsg: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München u.a.. Berlin: Ed. Sigma: 41-64.

**BITKOM (2001):** Bundesverband Informationswirtschaft Telekommunikation und Neue Medien e.V.: Wege in die Informationsgesellschaft. Edition 2001. www.bitkom.org.

**BMWi (1999):** Multimedia: Potentiale nutzen – Beschäftigung schaffen. BMWi-Dokumentationen Nr. 466.

**Boes, Andreas/Baukrowitz, Andrea/Eckhardt, Bernd (1995):** Herausforderung „Informationsgesellschaft“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2: 239-251.

**Boes, Andreas/Baukrowitz, Andrea/Schwemmler, Michael (1998):** Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft – Befunde und Defizite der Forschung. In: Enquête-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“. Hrsg. vom Deutschen Bundestag: Arbeitswelt in Bewegung. Bonn: 21-170.

**Bögenhold, Dieter (1987):** Der Gründerboom. Realität und Mythos der neuen Selbständigkeit. Frankfurt/ New York: Campus.

**Bögenhold, Dieter (2000):** Entrepreneurship, Markets, Self-Employment. In: International Review of Sociology 1: 25-40.

**Bögenhold, Dieter/Leicht, René (2000):** „Neue Selbständigkeit“ und Entrepreneurship: moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. In: WSI-Mitteilungen 12: 779 – 787.

**Böhm, Dietmar/Volkert, Bernd (1998):** Freie Mitarbeit im Multimedia-Markt. Arbeitsberichte der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Arbeitsbericht Nr. 127.

**Böhret, Birgit (2001):** Der Bedarf an Fachkräften kann in Europa nicht gedeckt werden. In: VDI-Nachrichten vom 09. März: 39.

**Borch, Hans/Hecker,Oskar/Weissmann, Hans (2000):** IT-Weiterbildung – Lehre mit Karriere. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6: 22-27.

**Borch, Hans/Weissmann, Hans (2000):** Erfolgsgeschichte IT-Berufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6: 9-18.

**Boß, Christian/Roth, Volker (1992):** Die Zukunft der DV-Berufe. Opladen: Westdeutscher Verlag.

**Brandl, Karl-Heinz (2001):** Arbeiten, Leben und kommunizieren im Netz. Erfahrungen des Projektes OnForTe. Beitrag zur Fachtagung „Neu Denken – Neu Handeln“ der DPG 31.01.-02.02.2001 in Berlin (Beiträge im Internet unter [www.neudenken-neuhandeln.de](http://www.neudenken-neuhandeln.de)).

**Bsirske, Frank (2001):** Dokumentation: Raus aus dem Ghetto – rein ins Leben. Die Rede des neu gewählten Vorsitzenden der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Frank Bsirske, beim Gründungskongress in Berlin. In: Frankfurter Rundschau vom 21.03.

**Buchholz, Goetz (1998):** Ratgeber Freie - Kunst und Medien. Herausgegeben von der IG Medien. Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Medien, Heft 4. Stuttgart.

**Buchholz, Goetz (2001):** Ratgeber E-Lancer. [www.E-Lancer-NRW.de](http://www.E-Lancer-NRW.de).

**Creutzburg, Dietrich (2001):** Gewerkschaften und New Economy – Annäherung durch Wandel. In: Handelsblatt vom 2./3.03.: 15.

**Cruse, Linda (2000):** E-Lancers: The Internet's New Free Agents. [www.kcsmallbiz.com/2000/august/fea\\_0800.html](http://www.kcsmallbiz.com/2000/august/fea_0800.html).

**Deutscher Bundestag (2000):** Beschäftigung in der IT-Branche. Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage von Abgeordneten der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Drucksache 14/4085 vom 02.10.2000.

**Dietrich, Hans (1998):** Möglichkeiten und Grenzen der empirischen Erfassung von „Scheinselbständigkeit“. In: Schupp, Jürgen u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin: Ed. Sigma: 131-165.

**Dostal, Werner (1999):** Beschäftigungsgewinne in Informationsberufen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4: 448-460.



**Dostal, Werner (2000):** Die Informatisierung der Arbeitswelt – Ein erster Blick auf die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99. In: Dostal, Werner/Jansen, Rolf/Parmentier, Klaus (Hg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231. Nürnberg: 151-168.

**Dostal, Werner (2000a):** „Greencard für Computerfachleute. Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen. In: IAB-Kurzbericht 3. Nürnberg.

**Dostal, Werner/Reinberg, Alexander (1999):** Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend zur Wissensgesellschaft. IAB-Kurzbericht 10. Nürnberg.

**Ertel, Michael/Kauric, Silvija (2000):** Flexibilisierung und Gesundheit am Beispiel von Telearbeit. In: WSI-Mitteilungen 9: 598-602.

**Evers, George/Wijmans, Luuk (2000):** Selbständige ohne Mitarbeiter: Zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer? – Einheitlichkeit und Differenz. In: WSI-Mitteilungen 12: 788-795.

**Fischer, Gabriele (1999):** Die Freelancer-Falle. In: Econy 2, [www.econy.de/archiv/0299/0299\\_freelancerfalle.html](http://www.econy.de/archiv/0299/0299_freelancerfalle.html).

**Foden, David (2000):** Entrepreneurship – Eine Betrachtung aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Bögenhold, Dieter (Hrsg.): Kleine und mittlere Unternehmen im Strukturwandel – Arbeitsmarkt und Strukturpolitik. Frankfurt am Main u.a.: Lang: 229-242.

**Franck, Michael/Gruber, Peter (1998):** Karrierestart mit ungewollten Pausen. Krisenhafter Übergang von der Hochschule in den Beruf. Essen: MAV.

**Freiberufler Info.** Report für Selbständige der IT und New Media Branche. Computerwoche-Verlag: Div. Artikel.

**Freytag, Andreas (2000):** Was ist wirklich neu an der New Economy? In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 3: 303-312.

**Frick, Siegfried (1999):** „Kultur der Selbständigkeit“ in Deutschland? Zur theoretischen und empirischen Fundierung eines aktuellen Begriffs der Wirtschaftspolitik. In: Bögenhold, Dieter/ Schmidt, Dorothea (Hg.): Eine neue Gründerzeit? Amsterdam. S. 7-42.

**Funke, Peter (2001):** Tot ist nur, wer nicht wieder aufsteht. Handelsblatt vom 19./20.01.2001: K8.

**Glötz, Peter (1999):** Digitaler Kapitalismus. In: Der Spiegel 39: 82+86.

**Goertz, Lutz (2000):** Wege aus dem Weiterbildungsdilemma. In: Freiberufler Info Februar/März: 12-13.

**GPA (1999):** Vertrag und Tatsachen im Sozial- und Arbeitsrecht. Herausgegeben von der Gewerkschaft der Privatangestellten GPA, 2. aktualisierte Auflage. Wien.

**Gröschl, Jutta (2000):** Schöner arbeiten für weniger Geld. In: FAZ 23.09.2000: V1.

**Hammesfahr, Erika/Bittner, Lothar (1998):** Praxishandbuch für den EDV-Freiberufler: Markt, Steuern, Honorare, Marketing, Verträge. München: Computerwoche-Verlag.

**Haake, Gunter (2001):** Das Freien-Beratungsnetz „media fon“ der IG Medien. Ein neuer Weg für Gewerkschaften. Beitrag zur Fachtagung „Neu Denken – Neu Handeln“ der DPG 31.01.-02.02.2001 in Berlin (Beiträge im Internet unter [www.neudenken-neuhandeln.de](http://www.neudenken-neuhandeln.de)).

**Haake, Gunter/Rudolph, Claudia/Schertel, Claudia (ohne Jahr):** Telearbeit in Selbständigkeit. Nicht aus Schaden klug werden. In: Basisinformation II. Broschüre des Projektes OnForTe. Frankfurt: 6-7.

**Heidenreich, Martin (2000):** Die Organisation der Wissensgesellschaft. In: Hubig, Christoph (Hrsg.): Unterwegs zur Wissensgesellschaft: Grundlagen – Trends – Probleme. Berlin: Ed. Sigma: 107-118.

**Heuser, Georg (1999):** Neue Formen beruflicher Qualifizierung am Beispiel SKIN (Skill Improvement Network). Referat auf dem „Technologie-Forum für Freiberufler“, 20. November 1999 in Frankfurt/M.

**Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich (1998):** Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3: 409-425.

**Hopf, Christel (1978):** Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie 2: 97-115.

**IG Medien Bayern (1999):** Zwischen Zukunftsangst und Arbeitszufriedenheit. In: Freixemplar. Informationen für freie Medien- und Kulturschaffende, Februar: 1-2.

**Jäger, Wolfgang (2000):** Mitarbeiter erster und zweiter Klasse. In: Personalwirtschaft 11: 40-43.

**Kadritzke, Ulf (1993):** Ein neuer Expertentyp? Technische Dienstleistungsarbeit zwischen Marktorientierung und Professionsbezug. In: Prokla 2: 297-326.

**Kadritzke, Ulf (2000):** Die „neue Selbständigkeit“ als Gratwanderung – Zwischen professioneller Lust und Angst vor dem Absturz. In: WSI-Mitteilungen 12: 796-803.

**Kaschel-Arnold, Karl-Heinz (1999):** Was verdienen Freie in der On- und Offline-Produktion? Kooperationsbüro Multimedia und Arbeitswelt. ([www.multimediabuero.de/bibl014.html](http://www.multimediabuero.de/bibl014.html)).

**Klein, Martina (1999):** Zur Erwerbssituation von Frauen in der Informationsgesellschaft. In: Frauen in der Informationsgesellschaft. Internationale Konferenz im Rahmen der Deutschen EU-Präsidentschaft vom 17. April 1999 in Düsseldorf. Dokumentation, herausgegeben von der Koordinierungsstelle der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse. Bielefeld: 174-176.

**Kleinhenz, Gerhard/Dostal, Werner (1999):** IT als Beruf. In: Rutz, Michael (Hg.): Die Byte-Gesellschaft: Informationstechnologie verändert unser Leben. München: Olzog: 68-86.

**Klotz, Ulrich (2000):** Vom Arbeiterverein zur „Empowerment-Agentur“. In: FAZ vom 11.09.2000: 30.

**Kluge, Norbert (2000):** Der Selbständigen-Service des FNV. In: Die Mitbestimmung 11: 7-8.

**Kratzer, Nick/Döhl, Volker/Sauer, Dieter (1998):** Arbeit im Wandel – Sozialberichterstattung vor neuen Herausforderungen. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1998. Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit. Hrsg. vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München u.a.. Berlin: Ed. Sigma: 97-128.

**Kratzer, Nick (1999):** Beschäftigungseffekte von Existenzgründungen. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1998/1999. Schwerpunkt: Arbeitsmarkt. Hrsg: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München u.a.. Berlin: Ed. Sigma: 113-156.

**Krempl, Stefan (2000):** „Auf unsere eigenen Stärken besinnen“. In: VDI Nachrichten vom 02.06.2000: 20.

**Kress, Ulrike (1998):** Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3: 488-505.

**Kreuzer, Rainer (2000):** Wahlverwandte. In: brand eins 10: 52-58.

**Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner, Bodo (2001):** Das „Dazwischen“ als Existenzweise. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 3: 147-160.

**Lange, Barbara (1999):** BITKOM als IuK-Spitzenverband. In: iX 12: 32.

**Laubacher, R. (2000):** New Forms of Labor-Working in Virtual Corporations. In: Professional Congress The Future of Work. World Engineers' Convention 19-21 June 2000. VDI-Berichte 1524. Düsseldorf: VDI-Verlag: 71-86.

**Leicht, René (2000):** Die „Neuen Selbständigen“ arbeiten allein. In: Internationales Gewerbearchiv 2: 75-89.

**Lessard, Bill/Baldwin, Steve (2000):** Computersklaven. Reportagen aus der Ausbeuterfirma Internet. Stuttgart und München: DVA.

**Lorenz, W. D. (1999):** Vortrag auf dem 3. Jahreskongreß für DV-Freiberufler am 26. Juni 1999 in München.

**Luber, Silvia/Leicht, René (2000):** Growing Self-employment in Western Europe: an Effect of Modernization? In: International Review of Sociology 1: 101-123.

**Lundby-Wedin, Wanja/Pettersson, Gisela (2001):** „Immer mehr aus der IT-Branche klopfen bei uns an“. Die Mitbestimmung 1+2: 52-53.

**Malone, Thomas W./Laubacher, Robert J. (1998):** The Dawn of the E-Lance-Economy. In: Harvard Business Journal, September – October, S. 145-152.

**Mirschel, Veronika (2000):** „Mikro-Unternehmen“ als Gewerkschaftsklientel. In: WSI-Mitteilungen 12: 829-830.

**MMB (1999):** Karrierewege in der Multimedia-Wirtschaft – Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktentwicklung in einer Zukunftsbranche. Eine Untersuchung von MMB-Michel Medienforschung und Beratung im Auftrag des Projektträgers Multimedia des BMWI. (Kurzfassung). Essen, August 1999.

**Mresse, Moscheh (1993):** Informatikprojekte: Wanderung mit bester Aussicht am Rande des Abgrundes. In: io Management Zeitschrift 6: 88-93.

**Mühlfeld, Claus/Windolf, Paul/Lampert, Norbert/Krüger, Heidi (1981):** Auswertungsprobleme offener Interviews. In: Soziale Welt 3: 325 – 352.

**Müller, Mirjam (2001):** Virtuelle Zusammenarbeit liegt im Trend. Freiberufler stemmen komplexere Projekte. In: Computerwoche 10: 124-125.

**Multimedia:** Trendletter für Medienintegration. Hightext-Verlag: Div. Artikel.

**Multimedia-Jahrbuch (2000):** Multimedia-Jahrbuch: das Jahrbuch der interaktiven Medien. Produzenten und Dienstleister in Deutschland, Österreich und der Schweiz. München: Hightext.

**Nordhause-Janzen, Jürgen/Rehfeld, Dieter (1999):** Informations- und Kommunikationswirtschaft Nordrhein-Westfalen. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999-01. Gelsenkirchen.

**Neuwirth, Stefan (1999):** Unternehmungsorganisation und Selbständigeneinsatz: Rechtskonforme Gestaltung und betriebswirtschaftliche Effizienz. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag und Wiesbaden: Gabler.

**Oertel, Britta/Wölk, Michaela/Kreibich, Rolf (1998):** Neue Selbständigkeit im Netz. In: Enquête-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“. Hrsg. vom Deutschen Bundestag: Arbeitswelt in Bewegung. Bonn: 351-438

**Oertel, Britta/Wölk, Michaela (1999):** Neue Selbständigkeit im Netz. In: Neuendorff, Hartmut/Peter, Gerd/Klatt, Rüdiger/Feldmann, Marese (Hrsg.): Verändern neue Medien die Wirklichkeit? Münster: LIT: 157-169.

**Oschmiansky, Heidi/Schmid, Günther (2000):** Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Discussion Paper FS I 00-204. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

**Petersen, A. Willi/ Wehmeyer, Carsten (2000):** Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6: 13 – 18.

**Picot, Arnold/ Neuburger, Rahild (2000):** Prinzipien der Internet-Ökonomie. In: Wirtschaftsdienst X: 591-595.

**Plath, Hans-Eberhard (2000):** Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft – eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4: 583-593.

**Praxmarer, L. (1999):** Vortrag auf dem „Technologie-Forum für Freiberufler“ am 20. November 1999 in Frankfurt am Main.

**Quaas, Wolfgang (2000):** Arbeit neu entdecken und Arbeit neu bewerten – eine zentrale Zukunftsaufgabe der Arbeitswissenschaft. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3-4: 220-233.

**Reichwald, Ralf/Bieberbach, Florian/Hermann, Michael (1999):** SOHO (Small Office/Home Office) – Innovative Arbeitsformen im Dienstleistungsbereich. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4: 461 – 473.

**Reindl, Josef (2000):** Scheinselbständigkeit – Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs. Leviathan 4: 413-433.

**Rentzsch, Anne (2000):** Schweden entdeckt Gewerkschaften neu. In: Süddeutsche Zeitung vom 4. November: 24.

**Rittenbruch, Markus/Kahler, Helge/Hüttenhain, Eva (2000):** Kooperationsstrukturen in Netzwerkunternehmen – ausgewählte Ergebnisse des InKoNetz-Projektes. Vortrag auf dem InKoNetz-Workshop „Selbständigkeit und Kooperation in Netzwerken“ der GMD am 20.09.2000 in St. Augustin.

**Rogowski, Ralf/Schmid, Günther (1997):** Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes. In: WSI-Mitteilungen 8: 568-582.

**Rohr, Stefan (1999):** Wirtschaftsfaktor Freiberufler. Vortrag auf dem 3. Jahreskongreß für DV-Freiberufler am 26. Juni 1999 in München.

**Rohr, Stefan/Streicher, Heinz (1998):** IT-Freiberufler. Honorare – Kosten – Marktbedingungen. 2. Auflage. Leinfelden – Echterdingen: Konradin.

**Rohr, Stefan/Zander, Ernst (1994):** DV-Gehälter 1994/95. Vergütungsstudie für die Datenverarbeitung. Strukturen – Funktionen – Tendenzen. München: Computerwoche-Verlag.

**Schnur, Peter (1999):** Arbeitslandschaft 2010 – Teil 1: Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden. IAB-Kurzbericht Nr. 9 vom 26.8. 1999.

**Schöni, Walter (2000):** Die unternehmerische Arbeitskraft. Eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik. In: Widerspruch 39: 5-12.

**Schröder, Lothar (o.J.):** Aufbau virtueller Beratungsstrukturen. 12 Tipps von OnForTe. In: Basisinformation II. Broschüre des Projektes OnForTe. Frankfurt.

**Schröder, Olaf/Vanselow, Achim (2000):** Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft. In: G.I.B.-Info 4: 23.

**Schulte, Dieter (2001):** Gewerkschaften und „New Economy“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2: 65-72.

**Schwarz, Jürgen (1999):** Wissen durch „Luft“. Freiberufler Info August/September: 18 + 20.

**Spiewak, Martin/ Uchatius, Wolfgang (1999):** Der Mensch als Firma. In: Die Zeit 28: 15 ff.

**Sprenger, Wim (2000):** Frischer Wind durch Selbständige. In: Einblick 3: 7.

**Stehr, Christoph (2000):** Das Allzeithoch. In: Handelsblatt 14./15.01.2000: K1.

**Sträter, Detlev (1998):** Netzwerkstrukturen und Kooperationsbedingungen von Multimedia in der Region München. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg.

**Szyperski, Norbert (2000):** Was ist wirklich neu an der New Economy? In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 3: 296-302.

**T.I.M. (1999):** ver.di-Projekt T.I.M., Projektinfo vom Oktober 1999.

**Trapp, Christian/Flohé, Alexander (2000):** Wiedererwachen des Einzelkämpfers. In: Zukünfte 34: 9-12.

**Trautwein-Kalms, Gudrun (1995):** Ein Kollektiv von Individualisten?: Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen. Berlin: Ed. Sigma.

**Trautwein-Kalms, Gudrun (2000):** Neue Ökonomie, neue Selbständigkeit – neue Arbeit? In: WSI-Mitteilungen 2: 769.

**Trautwein-Kalms, Gudrun (2001):** IT-Fachkräftemangel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2: 94-99.

**Troll, Lothar (2000):** Beschäftigung im Strukturwandel. Sättigungstendenzen in einer veränderten Bürolandschaft. IAB-Kurzbericht Nr. 17. Nürnberg.

**Vanselow, Achim/Schröder, Olaf (2000):** Gewerkschaftliche Unterstützung für „E-Lancer“? In: WSI-Mitteilungen 12: 830-831.

**Vonderach, Gert (1980):** Die „neuen Selbständigen“. 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2: 153-169.

**Voß, G. Günther/Pongratz, Hans J. (1998):** Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1: 131-158.

**Walwei, Ulrich (1998):** Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? – Teil 2. Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen. IAB-Kurzbericht Nr. 3. Nürnberg.

**Wehrs, Hartmuth (2000):** K-DV. Das Kompendium für den DV-Berater. Gießen: Antares Computer Verlag.

**Windeler, Arnold/Wirth, Carsten/Sydow, Jörg (2001):** Die Zukunft in der Gegenwart erfahren. Arbeit in Projektnetzwerken in der Fernsehproduktion. In: Arbeitsrecht im Betrieb 1: 12-18.

**Wiethölter, Doris/Bogai, Dieter (1997):** Kleinere und mittlere Unternehmen, Existenzgründungen und neue Selbständige: Beschäftigungspolitische Hoffnungen? In: Arbeit und Beruf 8: 225-230.

**Wörle, Michael (1984):** Bedeutung alternativer Betriebe in der Bundesrepublik. In: de Gijssel, Peter/Seifert-Vogt, Hans-Günther (Hrsg.): Schattenwirtschaft und alternative Ökonomie. Regensburg: Transfer: 204-220.



## **Anhang:**

### **Olaf Schröder (DGB-Bildungswerk-NRW. e. V.):**

#### **Produkte und Angebote für Neue Selbständige im Rahmen des Projektes**

Aufbauend auf den Ergebnissen der Befragung von 205 Selbständigen aus den Bereichen IT und Multimedia sowie einer Vielzahl von vertiefenden Interviews und Gesprächen mit KennerInnen dieser Branchen entwickelte das DGB-Bildungswerk NRW e. V. Weiterbildungsangebote für Neue Selbständige (vgl. Schröder/Vanselow 2000, siehe Literaturverzeichnis), die bei den angesprochenen E-Lancern auf positive Resonanz stießen.

Zwischen Mai und Dezember 2000 fanden im Rahmen der Fortbildungsreihe „Neue Selbständigkeit“ insgesamt elf Weiterbildungsveranstaltungen unterschiedlicher Art für E-Lancer statt. Die vorausgehende Recherche hatte ergeben, dass die E-Lancer besonders in der Nachgründungsphase einen Fortbildungsbedarf zu Fragen der alltäglichen Unternehmensorganisation und Unternehmensstrategie haben. Um auch diejenigen E-Lancern zu erreichen, die durch berufliche oder familiäre Verpflichtungen (Gender!) von der Teilnahme an Ganztagesveranstaltungen abgehalten werden, haben wir auch mit Online-Veranstaltungen experimentiert.

Die Fortbildungsreihe „Neue Selbständigkeit“ wurde eröffnet mit einem sogenannten „Grundkurs Selbständigkeit“. Dieser Grundkurs hatte für das Weiterbildungsangebot eine Schlüsselrolle und erfüllte mehrere Funktionen:

- Fortbildung der TeilnehmerInnen zu Themen der Unternehmensorganisation
- TeilnehmerInnenorientierte Analyse des Fortbildungsbedarfes
- Bewertung der Projektidee und -umsetzung durch die TeilnehmerInnen

Die Resonanz auf die Projektidee war auffällig positiv und deutlich. Die TeilnehmerInnen begrüßten es sehr, auf ein Unterstützungsangebot für die Nachgründungsphase gestoßen zu sein. Dies gelte besonders für den Bereich Qualifizierung, bei dem Selbständige – anders als z. B. kleine und mittelständische Unternehmen – keine öffentliche Förderung genießen könnten.

Unter Berücksichtigung der beteiligungsorientiert ermittelten Qualifizierungsbedarfe der TeilnehmerInnen des „Grundkurses Selbständigkeit“ wurden zehn Fortbildungen zu folgenden Themen angeboten:

- Honorarkalkulation
- Lebens- und Arbeitsbedingungen
- Private und berufliche Versicherungen

- Qualifizierungsplanung für Selbständige
- Vertragsrecht
- Scheinselbständigkeit vermeiden
- Rechnungserstellung, Buchhaltung
- Steuern
- Akquisegespräche
- Marketing
- Zeitmanagement
- Unternehmensentwicklung
- Businessplanung
- Recht im Internet

Aus der Themenliste wird ersichtlich, dass die Weiterbildungsveranstaltungen elementare Aspekte des selbständigen Arbeitens insbesondere von Ein-Personen-Unternehmen aufgriffen. Ziel der Veranstaltungen war es, grundlegendes Wissen zu den einzelnen Themenfeldern zu vermitteln und einen Handlungsplan zu erstellen. Die Beteiligten waren ausdrücklich dazu aufgerufen, ihre eigenen Erfahrungen einzubringen und ggf. zu einem späteren Zeitpunkt auch untereinander zu vertiefen.

Insgesamt nahmen an den zehn Fortbildungen 71 E-Lancer – teils kontinuierlich, teils in wechselnder Besetzung – teil.

Vier dieser Fortbildungen wurden nicht als Ganztagesveranstaltung, sondern einmal im Monat als abendlicher themenfester Experten-Chat mit einem Fachreferenten zu den Themen

- Vertragsrecht
- berufliche und private Versicherungen
- Steuern
- Recht im Internet

durchgeführt. Die Erfahrungen mit diesem Experiment zeigen die Schwierigkeiten der Online-Qualifizierung auf. Sollen Chats effektiv sein, so setzt das eine begrenzte Teilnehmerzahl voraus. Chats sind weniger geeignet, neue Inhalte an bisher unbekannte TeilnehmerInnen zu vermitteln, da dabei nicht allen „ZuhörerInnen“ die Problemhintergründe der gerade diskutierten Fragestellungen bekannt sind. Chats eignen sich jedoch sehr dazu, die Effizienz vorausgegangener Fortbildungen durch eine Nachsorge zu steigern und stellen somit eine optimale Ergänzung klassischer Präsenzmethode dar.

Parallel zu dieser Fortbildungsreihe initiierte das DGB-Bildungswerk NRW in der Internet-Newsgruppe *debs*<sup>45</sup> eine Diskussion über die Frage, ob Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahen Institutionen über eine ausreichende Kompetenz zur Unterstützung von E-Lancern verfügen. Diese Diskussion wurde sehr kontrovers geführt und war für einige Newsgroup-User Anlass, sich an der Fortbildungsreihe „Neue Selbständigkeit“ zu beteiligen.

Zum Weiterbildungsangebot des DGB-Bildungswerks NRW e. V. gehörten auch zwei Veranstaltungen für Betriebs- und Personalräte sowie gewerkschaftliche Akteure, die an der Themenstellung „Neue Selbständigkeit“ interessiert waren.

Eine zuerst als Seminar konzipierte Veranstaltung mit dem Titel „Outsourcing und Fremdfirmeneinsatz –Zwei Seiten einer Medaille“ entwickelte sich aufgrund der starken Nachfrage zu einer Tagung mit 64 Betriebs- und Personalräten. Im Vordergrund der Tagung standen die Arbeitsbedingungen der E-Lancer und die Möglichkeiten, diese durch betriebliche Entscheidungen zu beeinflussen. Die Tagung endete mit zwei zentralen Ergebnissen:

- Über die Arbeits- und Verwertungsbedingungen von E-Lancern entscheidet nicht erst die konkrete betriebliche Regelung beim Einsatz von Fremdfirmen. Besonders die Startbedingungen werden an der Stelle festgelegt, an der E-Lancer entstehen; beispielsweise durch die Auslagerung betrieblicher EDV-Abteilungen.
- Selbst wenn E-Lancer auch nach der anstehenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes weiterhin keinen Arbeitnehmerstatus haben und somit auch keinen Vertretungsanspruch durch die ArbeitnehmerInnenvertretung geltend machen können, so bieten sich den Betriebs- und Personalräten auch unterhalb der Mitbestimmung vielfältige Möglichkeiten der Interessenvertretung. Entscheidender als die Rechtslage ist vielmehr die Einstellung mit der die Arbeit von Freelancern im Betrieb bewertet wird. Freelancer müssen anders als bisher als „KollegInnen“ angesehen werden und nicht lediglich als Bedrohung für die Arbeitsplätze der Stammebelegschaft.

Über die Möglichkeiten überbetrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Angebote für E-Lancer berieten sich gewerkschaftliche Akteure unterschiedlicher Gewerkschaftsbünde und Fachgewerkschaften aus den Niederlanden, Österreich und Deutschland auf einem weiteren Workshop. Neben der Information über die unterschiedlichen sozialen und rechtlichen Bedingungen für E-Lancer und die entsprechenden gewerkschaftlichen Angebote in den einzelnen Ländern stand die Suche nach Möglichkeiten der synergetischen Kooperation im Vordergrund dieses Workshops. Das Ergebnis war eine Vereinbarung über eine regelmäßige kontinuierliche Zusammenarbeit unter Nutzung der Strukturen des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Als erstes Produkt dieser Kooperation soll eine gemeinsame, multinationale Weiterbildung für gewerkschaftlichen Akteure, die sich mit der Thematik „Neue Selbständigkeit“ beschäftigen, durchgeführt werden.

---

1 Newsgroup de.etc.beruf.selbständig

Erstaunlich war die Resonanz der E-Lancer auf den im Dezember veranstalteten „Fachdialog Neue Selbständige“. Diese Veranstaltung sollte E-Lancer, gewerkschaftliche Akteure und andere Institutionen (Forschungs- und Beratungseinrichtungen, Wirtschaftsförderer) gemeinsam ansprechen und in einen Dialog bringen. Mit siebzig TeilnehmerInnen war dieser Fachdialog auf reges Interesse gestoßen. Besonders erfreulich war, dass die E-Lancer die Einladung zum Dialog in stärkerem Maße angenommen hatten als erwartet; sie stellten ein gutes Drittel der TeilnehmerInnen und beteiligten sich rege an den Debatten im Plenum und in den einzelnen Foren. Das Interesse der Neuen Selbständigen an einem – auch überfachlichen - Gedankenaustausch ist vermutlich größer als angenommen:

*„Ich möchte mich noch mal herzlich für Ihre Einladung zum Fachdialog „Neue Selbständigkeit“ bedanken. Für uns als „junge“ Selbständige war es sehr interessant zu erfahren, was sich im Bereich Organisation der Neuen Selbständigen in den Gewerkschaften tut. Besonders interessant war das Beispiel von Wim Sprenger, der einmal mehr auf typisch niederländische Art und Weise bewies, dass es auch unkompliziert und ohne große organisatorische Kompetenzrängeleien abgehen kann. Ich würde mich freuen, wenn Sie uns auch weiterhin zu unseren Veranstaltungen einladen würden.“* (Inhaber einer Agentur für Kommunikationsdienstleistungen)

Wir haben in unserem Projekt eine positive Resonanz bei Freelancern feststellen können. Selbständige, die an den Workshops des DGB Bildungswerk NRW e.V. teilgenommen hatten, boten z. B. an, über ihre Erfahrungen zu berichten oder andere Freelancer in einem Fachgebiet zu schulen, in dem sie besondere Kenntnisse erworben hatten. Die Bereitschaft zur Weitergabe von Know-How ist durchaus vorhanden. Zudem wurde häufiger der Wunsch nach einem moderierten Erfahrungsaustausch geäußert. Es bestand eine Präferenz für den Ansatz „Freelancer beraten Freelancer“, wobei es als wünschenswert angesehen wurde, von organisatorischen Dingen wie der inhaltlichen Vorbereitung solcher Treffen, Raumsuche etc. entlastet zu werden, da hier Ein-Personen-Unternehmen schnell wieder in ein Zeitdilemma geraten können. Hier wurde durchaus auch gewerkschaftlichen Akteuren eine Chance eingeräumt.

Seit Ende Februar 2001 steht im Internet ein umfangreicher Ratgeber für „E-Lancer“ (Autor: Goetz Buchholz) zur Verfügung, der kostenlos genutzt werden kann und regelmäßig aktualisiert wird ([www.E-Lancer-NRW.de](http://www.E-Lancer-NRW.de)). Es geht um praktische Fragen des Geschäftsalltags, für die professionelle Beratung von außen (noch) nicht erforderlich oder einfach (noch) zu teuer ist. Der Ratgeber informiert u. a. über die ersten Schritte in die Selbständigkeit und das Problem der Statusfrage (Gewerbe, freie Berufe usw.), die Gestaltung der Startphase sowie die Felder Verträge/Honorare, Kooperation, Rechtsfragen, Steuern und Versicherungen. Bereits im ersten Monat der Veröffentlichung wurde die Internetseite [www.E-Lancer-NRW.de](http://www.E-Lancer-NRW.de) über eintausendmal aufgerufen.

Ein weiteres Produkt des Projektes ist die „Handlungshilfe Neue Selbständige“ (Schröder 2001) für betriebliche ArbeitnehmerInnenvertretungen und gewerkschaftliche Akteure, die sich für die Interessen dieser Beschäftigtengruppe engagieren wollen. Diese Handlungshilfe beschreibt die Situation der Neuen Selbständigen, begründet den gewerkschaftspolitischen Handlungsbedarf und stellt betriebliche und überbetriebliche gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten zur betrieblichen, branchenweiten und gesellschaftlichen Interessenvertretung für Neue Selbständige vor.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> „E-Lancer-NRW Handlungshilfe Neue Selbständige“ ist zu beziehen bei: DGB Bildungswerk NRW e.V. Friedrich-Ebert-Str. 34 40210 Düsseldorf, Fax 0211/3683-161.