

Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen

Es gibt in Deutschland etwa 2,3 Mio. Selbstständige ohne eigene Beschäftigte. Diese Gruppe stellt inzwischen die Mehrheit der Selbstständigen und umfasst etwa 6 % aller Erwerbstätigen. Trotzdem gibt es bislang keinen großen Verband, der sich auf die Vertretung ihrer Interessen spezialisiert hat. Liegt das daran, dass die bestehenden Kammern, Verbände und Gewerkschaften ihre Problemlagen bereits ausreichend berücksichtigen? Oder sind in Anbetracht großer Branchenunterschiede die Interessenlagen zu vielfältig, um unter dem Dach einer Organisation Platz zu finden? Als Erwerbsform ist Solo-Selbstständigkeit in der neueren Forschung gut dokumentiert. Die Frage nach den Interessenvertretungsbedarfen von Solo-Selbstständigen bzw. möglichen Interessenvertretungsformen ist allerdings bislang kaum systematisch betrachtet worden.

HANS J. PONGRATZ, LISA ABBENHARDT

1 Einleitung

Selbstständige sind in einer Vielzahl von Verbänden und Kammern organisiert. Dazu zählen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Berufsverbände sowie die Kammern des Gewerbes (Handel und Handwerk) und der Freien Berufe. Es gibt aber in Deutschland keine größeren Organisationen, die ausschließlich auf die Interessen von Solo-Selbstständigen ausgerichtet sind, also von Selbstständigen ohne eigene Beschäftigte. Diese Erwerbsgruppe hat in den letzten Jahren verstärkt die Aufmerksamkeit von Wissenschaft und Politik gefunden: einerseits weil sie seit etwa 1990 stark gewachsen ist (seit Mitte der 2000er Jahre auch als Folge der Gründungsförderung der Bundesagentur für Arbeit), andererseits weil sie eine Reihe spezifischer Problemstellungen aufweist. So erzielen viele Solo-Selbstständige trotz hoher Qualifikation und selbst bei guter Auftragslage nur vergleichsweise niedrige Einkommen und können sich folglich keine ausreichende soziale Absicherung leisten. Solo-Selbstständigkeit ist eine jener Formen atypischer Beschäftigung, die in den letzten Jahrzehnten wesentlich zur Prekarisierung der Erwerbsverhältnisse beigetragen haben (vgl. Manske/Scheffelmeier 2015 und die Beiträge in Bührmann/Pongratz 2010).

Da es keine großen Verbände der Solo-Selbstständigen gibt, stellt sich die Frage, in welcher Weise ihre Interessen innerhalb der bestehenden Verbände, Kammern

und Gewerkschaften vertreten werden. Um hier zu ersten Antworten zu gelangen, haben wir im ersten Halbjahr 2017 insgesamt 30 Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Interessenverbänden in ausgewählten Branchen durchgeführt (nähere Angaben in Abschnitt 2).¹ Ziel des explorativen empirischen Vorgehens war es, einen ersten Überblick über die Landschaft der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen zu gewinnen. Die Verbändeforschung liefert dafür bisher kaum Anhaltspunkte, weil sie hinsichtlich der Organisation von Selbstständigkeit und Unternehmertum auf die großen Industrieverbände fokussiert ist und allenfalls noch auf die Vertretung der mittelständischen Interessen von Klein- und Mittelbetrieben (KMUs) Bezug nimmt (Lang/Schneider 2007). Angesichts dieses Forschungsdefizits untersuchen wir im Folgenden, wie die Problemlagen von Solo-Selbstständigen in Kammern und Verbänden Berücksichtigung finden und gesellschaftspolitisch zur Geltung kommen. Wir sind explorativ und ohne explizite Vorannahmen an diese Fragestellung herangegangen mit dem Anspruch, im Kontrast zu den bisher nur für einzelne Verbände (z. B. im Handwerk oder in der Medienbranche) vorliegenden

1 Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Förderung des Projekts „Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen im Vergleich“ (Projektnummer 2016-977-2) von Oktober 2016 bis September 2017 und dem Projektbeirat unter Leitung von Stefan Lücking für viele hilfreiche Anregungen.

Untersuchungen das gesamte Feld im Zusammenhang zu betrachten.

Deshalb sind auch die Gewerkschaften einbezogen, die bisher ganz unterschiedlich mit der Selbstständigkeit als Erwerbsform umgegangen sind. Mit insgesamt ca. 30 000 Mitgliedern, die im Hauptberuf selbstständig ohne Angestellte sind, hat sich vor allem die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) auf diesem Gebiet engagiert und mit Mediafon ein eigenständiges Beratungsangebot geschaffen (Haake 2016). Vorwiegend sind es die Kultur- und Medienberufe, die schon in den Vorläufergewerkschaften IG Druck und Papier und IG Medien mit selbstständigen ebenso wie mit angestellten Mitgliedern vertreten waren (Mirschel 2018). In der IG BAU sind es oft von betrieblichen Auslagerungen Betroffene, die in der unfreiwilligen Selbstständigkeit Mitglieder der Gewerkschaft geblieben sind. Und die IG Metall hat sich kürzlich im Zuge der Diskussion um Crowdfunding als neuem Modell der Arbeitskraftnutzung über Internet-Plattformen (Benner 2015) für Selbstständige als Mitglieder geöffnet. Relevant ist die Thematik der Solo-Selbstständigkeit für die Gewerkschaften aber auch im Zuge der Regulierung von Scheinselbstständigkeit und des Ausbaus der sozialen Sicherungssysteme (Schulze Buschoff 2016).

Das für uns überraschendste Ergebnis der Expertenbefragung war, dass im Unterschied zu den genannten Gewerkschaften viele Verbände und Kammern kaum dezidierte Standpunkte und Forderungen zur Solo-Selbstständigkeit haben, obwohl große Teile ihrer Mitgliedschaft Selbstständige ohne Mitarbeitende sind. Bevor wir diesen Befund im Detail erläutern (3), stellen wir zunächst das Untersuchungsfeld und unser Vorgehen vor (2). Ursachen für den tendenziell marginalen Stellenwert der typischen Problemlagen Solo-Selbstständiger erkennen wir zum einen in der Heterogenität ihrer Interessenlagen und zum anderen in der Zusammensetzung der Verbandsmitglieder (4). Angesichts unterschiedlicher und oft normativ gefärbter Einordnungen der Solo-Selbstständigen als unternehmerähnlich oder als arbeitnehmerähnlich stellt sich die weiterführende Frage nach der integrierenden Basis für ihre Interessenvertretung und für die Zusammenarbeit der Interessenverbände (5). Abschließend erörtern wir Optionen der Erweiterung der Erfahrungsfelder der Interessenvertretung und der Gestaltungsansätze zur arbeits- und sozialpolitischen Regulierung von Solo-Selbstständigkeit (6).

Ein anwendungsbezogenes Ziel dieser Analyse ist es, auch den Verbänden, Kammern und Gewerkschaften Hinweise zu geben, wie sie ihre Anstrengungen für Solo-Selbstständige bündeln und untereinander abstimmen können: Wo liegen Potenziale zur Kooperation und welche Konfliktlinien zeichnen sich ab? Zudem wollen wir arbeits- und sozialpolitischen Akteuren den Überblick erleichtern, wer in der Vertretung der Solo-Selbstständigen aktiv ist und als Ansprechpartner infrage kommt. Nicht zuletzt sollen auch Solo-Selbstständige selbst dazu ange-

regt werden, über die Situation ihrer Interessenvertretung nachzudenken – und in Gewerkschaften, Kammern und Verbänden aktiv zu werden.

2 Das Untersuchungsfeld der Interessenvertretung Solo-Selbstständiger

Solo-Selbstständigkeit gibt es in allen Bereichen der Wirtschaft, aber je nach Branche und Beruf in unterschiedlichem Ausmaß. Insbesondere im Dienstleistungssektor und in Berufen mit hohen Qualifikationsvoraussetzungen nimmt ihre Bedeutung zu. Von den etwa 4,2 Mio. Selbstständigen in Deutschland waren im Jahr 2014 mit gut 2,3 Mio. mehr als die Hälfte Solo-Selbstständige (Brenke/Beznoska 2016, S. 18). Große Gruppen finden sich immer noch in den klassischen Feldern (ebd., S. 27): Neben Handel (183 500 in 2012) und Landwirtschaft (136 100 in 2012) wird für das gesamte Handwerk von über 350 000 Solo-Selbstständigen im Jahr 2010 ausgegangen mit einem Anteil von mehr als 40% aller Handwerksbetriebe (Müller/Vogt 2014, S. 7). Besonders starke Anstiege zwischen 2005 und 2012 (Brenke/Beznoska 2016, S. 27) verzeichneten die Berufsgruppen der Lehrerinnen und Lehrer (129 100 in 2012) und der darstellenden und bildenden Künstlerinnen und Künstler (zusammen 130 000 in 2012). Unter den Freien Berufen liegt 2016 (den Daten des Mikrozensus zufolge) der Anteil der Solo-Selbstständigen bei 57,2%, wobei Kulturschaffende und Dozentinnen und Dozenten mit jeweils über 90% fast nur ohne Angestellte arbeiten (Statistisches Bundesamt 2017, S. 359).

Für die Untersuchung haben wir traditionelle und neue Berufsfelder mit variierenden Männer- und Frauenanteilen ausgewählt sowie mit unterschiedlicher institutioneller Verankerung der Interessenvertretung (Übersicht 1):

- Im *Handwerk* mit seiner ausgeprägten Kammerstruktur ist vor allem im Bauhandwerk der Anteil der Solo-Selbstständigkeit in den letzten Jahren stark angestiegen.
- In den Freien Berufen sind *Architektur* (verkammert) und *Journalismus* (kammerfrei) wichtige Felder der Solo-Selbstständigkeit.
- Als neues Berufsfeld haben sich die *IT-Dienstleistungen* etabliert, in denen auch das Phänomen des Crowdfunding verstärkt zu beobachten ist.
- Schließlich stellen die *ambulanten Pflegedienste* ein wachsendes Feld beruflicher Selbstständigkeit dar mit erheblichen Anforderungen an die Gestaltung der Erwerbsbedingungen.

Zusätzlich zu diesen fünf Berufsfeldern haben wir Interviews mit branchenübergreifenden Interessenverbänden

ÜBERSICHT 1

Verteilung der Interviews^A auf Branchen und Verbandstypen

	Handwerk	Architektur	Journalismus	IT-Dienstleistungen	Pflegedienste	Branchenunabhängig
Kammern	xx	x			x	
Berufsverbände	xx	xxx	xx	xx	xxx	xx
Gewerkschaften	x		x			xx
Netzwerke		x	x			xx
Sonstige	x	x		x	x	

A Anzahl der Kreuze

Quelle: eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

geführt wie ver.di (Referat für Selbstständige; Mediafon), dem Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e. V. (VGSD) und dem Offenen Wirtschaftsverband von kleinen und mittleren Unternehmen, Freiberuflern und Selbstständigen in der Bundesrepublik e. V. (OWUS).

In jedem Feld haben wir Berufsverbände (14 Interviews), Gewerkschaften (4 Interviews) und offene, teils überregionale Netzwerke (4 Interviews) angesprochen, die in der Organisation und/oder Unterstützung von Solo-Selbstständigen aktiv sind; zusätzlich sind die zuständigen Kammern (4 Interviews) einbezogen sowie einige sonstige Organisationen (4 Interviews mit Forschungsinstituten für Handwerk und Freie Berufe, einer Vermittlungsgenossenschaft und dem Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege).² Die insgesamt 30 Experteninterviews wurden zwischen Januar und Mai 2017 teils im persönlichen Gespräch, teils telefonisch geführt; ergänzend unternahmen wir laufend Internetrecherchen und werteten die von den Organisationen zur Verfügung gestellten Dokumente aus. Berücksichtigt sind nur die Perspektiven der vonseiten der Verbände und Netzwerke benannten Expertinnen und Experten; Interviews mit den vertretenen Solo-Selbstständigen fanden nicht statt.

Den thematischen Fokus bildeten in vergleichender Perspektive die Fragen, welche Bedeutung Solo-Selbstständigkeit in der Politik des Verbandes oder Netzwerks einnimmt, welche Maßnahmen und Strategien verfolgt werden und wie das Verhältnis zu anderen Akteuren der Interessenvertretung im Feld ist. Gezielt angesprochen wurden in den Interviews vier Bereiche spezifischer Interessen von Solo-Selbstständigen: (a) Honorare und Vergütungen, (b) Bildung und Berufszugang, (c) Gesundheit (einschließlich Belastung, Stress, Ausfall bei Krankheit) und (d) Altersvorsorge. Alle Interviews wurden digital aufgenommen, ausführlich protokolliert (sowie teilweise transkribiert) und inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei war der ursprünglich geplante direkte Vergleich von Verbandspositionen zu den vier thematischen Schwerpunkten nur schwer umzusetzen, weil ausdrückliche Standpunkte zur Solo-Selbstständigkeit in den meisten Fällen fehlten. Deshalb haben wir uns verstärkt der Frage zuge-

wandt, in welchen Zusammenhängen Aufgabenstellungen und Probleme des selbstständigen Erwerbs innerhalb der Verbände zum Thema werden. Auf dieser Basis erscheint uns eine erste explorative Bestandsaufnahme zur Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen in Deutschland möglich. Sie ist als Übersicht zur Gesamtsituation angelegt und leistet keine detaillierte Analyse einzelner Branchen oder Verbände.

3 Verbandsstrukturen und Solo-Selbstständigkeit

Im Vergleich der fünf untersuchten Berufsfelder (Handwerk, Architektur, Journalismus, IT-Dienstleistung, Pflegedienstleistung) springt als Befund zuallererst ins Auge, wie ausgeprägt die Differenzen in der Verbandsbildung sind – und zwar unabhängig vom Bestehen von Wirtschafts- oder Berufskammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts. Die Verbandsstrukturen der beiden verkammerten Branchen Handwerk und Architektur lassen ebenso wenig Gemeinsamkeiten erkennen wie die der weitgehend kammerfreien Berufsfelder Journalismus, Pflege und IT-Dienste. Alle fünf Untersuchungsbereiche unterscheiden sich grundlegend nach Zahl und Größe der Interessenverbände sowie deren wechselseitiger Positionierung und weisen jeweils charakteristische Kooperationsformen auf (siehe genauer hierzu Abbenhardt/Pongratz 2018).

Diese Diversifizierung der Verbandslandschaft ist die Folge höchst unterschiedlicher historischer Entwicklungs-

² In der Unterscheidung von Verband und Netzwerk haben wir uns an den Selbstbezeichnungen orientiert, z. B. des „Netzwerks Recherche“ (Journalismus) oder der „Architekten für Architekten“; zentrale Differenzen sind die formalen Organisationsstrukturen und die höhere Mitgliederzahl der Verbände. Insgesamt konnten wir weniger überregionale informelle Netzwerke identifizieren, als wir erwartet hatten.

pfade in der Konstitution und im Wandel von Kammern, Verbänden und Gewerkschaften. Innerhalb von Berufen und Branchen haben sich in Deutschland jeweils eigenständige Entwicklungen der Verbands- und Kammerbildung vollzogen, die im Detail noch nicht wissenschaftlich untersucht sind (siehe Ullmann 1988). Unsere Expertenbefragung belegt deren anhaltende Dynamik als Folge politischen und ökonomischen Wandels.

Der Umgang der untersuchten Interessenverbände mit dem Thema Solo-Selbstständigkeit ist geprägt von der jeweiligen Verbändekonstellation, dem generellen Umgang mit Teilgruppen innerhalb der Verbände und aktuellen arbeits- und sozialpolitischen Debatten:

- In den *Handwerkskammern*, als den dominierenden Einrichtungen in ihrem Feld, hat weniger die erhebliche Zahl solo-selbstständiger Mitglieder Anlass zur Auseinandersetzung gegeben, sondern vielmehr die Liberalisierung der Handwerksordnung mit teilweisem Wegfall der Meisterpflicht 2004 und die zeitgleich gewährte Niederlassungsfreiheit für Handwerkerinnen und Handwerker aus neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) (Müller/Vogt 2014, S. 16f.). In der Folge standen nicht die Solo-Selbstständigen im Mittelpunkt der Interessenvertretung, sondern die Auswirkungen ihrer Zunahme auf die aktiven Kammermitglieder, also überwiegend auf Unternehmen mit Beschäftigten.
- Trotz einer Vielzahl an Berufsverbänden und Netzwerken neben dem föderalen Kammerwesen wird in der *Architektur* das Bemühen der Akteure um geschlossenes Auftreten deutlich. Aktuell findet das seinen Ausdruck im Widerstand gegen die Infragestellung der hieszulande geltenden Honorarordnung (HOAI) durch EU-Instanzen. Im Bemühen um eine einheitliche Haltung im Sinne des Schutzes und der Stärkung des Berufsstandes wird eine Differenzierung der Interessenlagen von Teilgruppen, wie den Solo-Selbstständigen und kleinen Büros mit wenigen Angestellten, vermieden.
- Im *Journalismus* bemühen sich angesichts der Prekarisierung der Erwerbslagen durch Auslagerungen der Verlage die beiden wichtigsten Verbände, die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (DJU) und der Deutsche Journalisten-Verband (DJV), in Anlehnung an gewerkschaftliche Strategien seit Längerem gemeinsam um Tarifvereinbarungen für Selbstständige. Zudem gibt es mit dem Verein „Freischreiber“ einen der wenigen Versuche, ausschließlich die Solo-Selbstständigen einer Branche zu organisieren.
- In den *Pflegeberufen* spielt die Solo-Selbstständigkeit generell eine untergeordnete Rolle, weil es aufgrund der gesetzlichen Anforderungen schwierig ist, ambulante Pflege im Alleinunternehmertum zu gewährleisten. Hier ist es mit der Debatte um die Schaffung eines Kammerwesens umgekehrt der Wandel der Verbandsstruktur, der gegenwärtig die Akteure beschäftigt.

- Nur im Feld der *IT-Dienste* stehen Solo-Selbstständige stärker im Fokus der Interessenvertretung. In Anbetracht des Fehlens einer starken beruflichen Interessenvertretung aller IT-Dienstleistenden fällt das Engagement des Deutschen Bundesverbands Informationstechnologie für Selbstständige e.V. (DBITS) besonders auf, da in dieser Branche die Alleinselbstständigkeit weit verbreitet ist. Thematisch steht derzeit die Opposition gegen gesetzliche Regulierungen von „Scheinselbstständigkeit“ im Mittelpunkt. Generell ist der DBITS um die Vermeidung verpflichtender Regelungen für die momentan ökonomisch gut gestellte Gruppe von IT-Expertinnen und -Experten bemüht – in weitgehender Übereinstimmung mit den Auftraggebenden Unternehmen und den vermittelnden Agenturen.

Innerhalb der berufs- und branchenbezogenen Verbände und Kammern bildet die Solo-Selbstständigkeit bislang also fast nie einen Schwerpunkt der Interessenvertretung. Zur Auseinandersetzung mit dieser spezifischen Erwerbsform sehen sie sich meist nur veranlasst, wenn Entwicklungen oder Maßnahmen von außen, etwa vonseiten politischer Instanzen, bestehende Interessenlagen berühren.

Denn, das ist das zweite grundlegende Ergebnis, innerhalb der Interessenverbände stellen die Solo-Selbstständigen in der Regel eine mehr oder weniger große Minderheit dar. In den Wirtschaftsverbänden sind sie in der Minderzahl gegenüber klein- und mittelständischen Unternehmen, in vielen Berufsverbänden sowie in den Gewerkschaften gegenüber abhängig Beschäftigten. Die Mehrheitsverhältnisse allein wären weniger ein Problem, wenn Solo-Selbstständige als Gruppe sichtbar wären und sich zu Meinungsbildung und gemeinsamem Auftreten zusammenfinden könnten. Das ist aber nur in wenigen Ausnahmen (siehe Abschnitt 4) der Fall. Denn das Merkmal „selbstständig ohne Beschäftigte“ ist in vielen Interessenverbänden kein maßgebliches Differenzierungskriterium: Es wird von Kammern und Verbänden meist gar nicht erhoben und bietet den Mitgliedern untereinander wenig Identifikationspotenzial; zudem bildet es ein unzuverlässiges Kriterium, weil der Status schwanken kann und die Vielfalt von Kooperationsformen nicht angemessen erfasst (siehe Abbenhardt/Pongratz 2018).

In der Folge sind die alleinselbstständigen Mitglieder der Interessenverbände kaum untereinander vernetzt und machen sich selten kollektiv bemerkbar. Die zentrale Herausforderung für ihre Vertretung stellt deshalb die Sichtbarmachung und Artikulation ihrer Interessen innerhalb der Kammern, Verbände und Gewerkschaften dar. Erst auf dieser Grundlage ließen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit anderen Erwerbsgruppen sowie über verschiedene Berufe und Branchen hinweg klären, um diese Anliegen in den gesellschaftspolitischen Debatten um die Regulierung selbstständiger Erwerbsarbeit wirksam werden zu lassen.

4 Interessenvielfalt und Vertretungsanspruch

Solo-Selbstständige sind in einer Vielzahl von Interessenverbänden als Mitglieder vertreten, allerdings werden sie als Gruppe dort in der Regel nicht explizit adressiert. Selten gründen sich Verbände ausdrücklich zur Interessenvertretung Alleinselbstständiger, wohingegen die Organisation der Unternehmerinnen und Unternehmer mit Beschäftigten eine lange Tradition hat. Die Vielfalt der Wirtschaftsverbände in Deutschland lässt darauf schließen, dass im selbstständigen Unternehmertum das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Vertretung eigener Interessen weit verbreitet ist.

Seit Mitte des 19. Jahrhunderts wurden sie in immer neuen Wellen und in wachsender Zahl in allen Branchen gegründet und haben sich in wechselnden Konstellationen behauptet (Ullmann 1988). Im Unterschied zur Industrie konnte die mittelständische Wirtschaft keine den großen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vergleichbare Zentralisierung der Verbandsstrukturen erreichen: „Die Unzufriedenheit der kleinen und mittelständischen Unternehmen mit der Interessenrepräsentation durch die Spitzenverbände hat zur Entwicklung eines eigenen Verbandssystems geführt, in dem sich allerdings aufgrund der Konkurrenz der KMU-Verbände untereinander keine hierarchische Struktur etablieren konnte.“ (Lang/Schneider 2007, S. 238)

Das Interesse an verbandlicher Organisation bei den Solo-Selbstständigen ist zwar noch wenig untersucht, doch finden sich auch hier Hinweise auf das grundsätzliche Anliegen einer kollektiven Vertretung (Pernicka/Blaschke 2006; Apitzsch et al. 2016; Conen et al. 2016; Pongratz 2017). Insbesondere unter Projektarbeitsbedingungen wird ein Anspruch der „Selbstvertretung“ (Apitzsch 2010, S. 204ff.) in individuellen Verhandlungspositionen festgestellt. Auf unterschiedliche Strategien der Rekrutierung von *dependent self-employed* verweist in international vergleichender Perspektive Pernicka (2006, S. 139) beispielsweise bei der schwedischen und der österreichischen Dienstleistungsgewerkschaft (vgl. auch Pernicka et al. 2005). Ansatzpunkte zur Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen in Deutschland wurden am ehesten im Feld der Kultur- und Medienberufe untersucht (siehe v. a. Betzelt 2006; Schnell 2007; Vogl 2008; Manske 2016). Allerdings stehen dort eher die Interessenperspektiven der Selbstständigen im Untersuchungsfokus als die Positionen und Strategien der Verbände.

In erster Linie sind die Schwierigkeiten der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen auf die enorme Heterogenität der Erwerbslagen zurückzuführen: Ertragsdefizite bilden das Kernproblem eines Großteils der Solo-Selbstständigen, während ca. ein Viertel von ihnen relativ gut verdient. Brenke und Beznoska (2016, S. 39)

belegen mit den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP), dass die Einkommensspreizung (also der Abstand zwischen den am besten und den am schlechtesten Verdienenden) bei Solo-Selbstständigen deutlich größer ist als bei Angestellten – und ähnlich hoch ausfällt wie bei Selbstständigen mit Angestellten. Dabei liegt der Durchschnittsverdienst Solo-Selbstständiger (1646 € monatliches persönliches Nettoeinkommen, ebd.) unter dem der abhängig Beschäftigten (1718 €, ebd.), obwohl sie über höhere Qualifikationen verfügen, erhebliche unternehmerische Risiken eingehen und weniger Vorsorgeleistungen aufbringen. Und er beträgt nur etwa die Hälfte des Durchschnittseinkommens von Selbstständigen mit Angestellten (3129 €, ebd.).

Diese Ertragsdefizite bergen erhebliche Prekarisierungsrisiken in sich (vgl. Manske/Merkel 2009; Bögenhold/Fachinger 2010). Aufgrund der Heterogenität der Gesamtgruppe lässt sich auf dieser Kernproblematik allerdings schwerlich eine wirkungsvolle Interessenvertretung aufbauen, zumal die Uneinheitlichkeit Folge sowohl von Branchenkonjunkturen (z. B. der aktuell starken Nachfrage nach IT-Diensten) als auch unterschiedlicher Professionalisierungsstrategien ist (etwa den Zugangs- und Honorarordnungen der Freien Berufe). In dieser Heterogenität der Erwerbslagen erkennen wir eine entscheidende Schwierigkeit für eine effiziente Interessenorganisation der Solo-Selbstständigen.

An den Einkommensdefiziten anzusetzen, gelingt am ehesten den Gewerkschaften, unter denen vor allem ver.di mit den Kultur- und Medienberufen besonders von Prekarisierung betroffene Erwerbsgruppen vertritt. Bei den Gewerkschaften ist auch das Kriterium des Alleinunternehmertums verlässlicher, weil Selbstständige mit Angestellten als Arbeitgeber gelten und nicht Mitglieder werden können. Die ca. 30 000 von ver.di vertretenen Selbstständigen stellen somit branchenübergreifend die größte eindeutig identifizierbare Gruppe von immerhin mehr als einem Prozent aller Solo-Selbstständigen dar. Weitere Verbände und Netzwerke, die nur Selbstständige ohne Beschäftigte als Mitglieder zulassen, sind vergleichsweise klein, wie etwa der Journalismus-Verband Freischreiber mit ca. 700 Mitgliedern. Unter sonstigen branchenübergreifenden Organisationen ist beim Bundesverband der Selbstständigen (BDS/DGV, 60 000 Mitglieder) von überwiegend mittelständischer Mitgliedschaft auszugehen, während die Mehrheit der ca. 2400 Mitglieder des VGSD zwar Solo-Selbstständige sein dürften, aber nicht die Ertragslage als Hauptproblem haben.

Der Mangel an größeren branchenübergreifenden Verbänden nur für Solo-Selbstständige erklärt sich also unseres Erachtens primär aus der Interessenheterogenität und der historisch bedingten Verbändervielfalt: Innerhalb der Verbände ist wenig Bewusstsein für eine gemeinsame Interessenlage aller Solo-Selbstständigen spürbar. Die Identifizierung und Solidarisierung erscheint mit Kolleginnen und Kollegen in Berufsverbänden oder Gewerkschaften

näherliegend als mit Solo-Selbstständigen aus anderen Branchen. Auch für die Zukunft halten wir deshalb den „Anspruch einer Gesamtvertretung“ für Solo-Selbstständige für wenig aussichtsreich.³ Nichtsdestotrotz haben Interessenverbände, die sich auf die Problemlagen der Solo-Selbstständigen konzentrieren oder beschränken, eine wichtige ergänzende Funktion in der Verbandslandschaft. Denn unabhängig von ihrer Größe erbringen sie eine Leistung, die aus Minderheitenpositionen in Wirtschafts- und Berufsverbänden bisher selten gelingt: die Fokussierung auf Probleme und Fragen, von denen Solo-Selbstständige in spezifischer Weise betroffen sind. Sie bieten Raum für die Meinungsbildung und Interessenartikulation von Solo-Selbstständigen – unabhängig von Einflüssen aus Arbeitgeber- oder Arbeitnehmersicht.

Als Zwischenfazit kommen wir zu der Einschätzung, dass auf Solo-Selbstständigkeit fokussierte Verbände allein derzeit keine hinreichende Interessenvertretung gewährleisten können. Für eine wirkungsvolle Interessenpolitik erscheint es nachhaltiger und effizienter, inhaltliche Positionen und Forderungen in die Debatten jener Verbände, Kammern und Gewerkschaften einzubringen, in denen Solo-Selbstständige oft in großer Zahl Mitglieder sind. Werden ihre Anliegen dort aufgegriffen, können sie eine besondere Breitenwirkung entfalten und zum selbstbewussten Auftreten von Solo-Selbstständigen beitragen. Wenn die Positionen von Minderheiten übergreifend als gemeinsame Problemlagen erkennbar werden, bieten sie eine Grundlage für die Koordination des Vorgehens der Verbände untereinander. Im Zusammenwirken der verschiedenen Verbände könnte die Sichtbarkeit der Solo-Selbstständigen dauerhaft erhöht und ihre kollektive Artikulationsfähigkeit nachhaltig gestärkt werden. In dieser Kooperationsperspektive erkennen wir einen aussichtsreichen Ansatz, um die Interessen von Solo-Selbstständigen auf Basis der bestehenden Verbändestrukturen in der politischen Willensbildung in Parteien und Zivilgesellschaft, der Gesetzgebung in den Parlamenten und der administrativen Umsetzung in den Organen der Exekutive zur Geltung zu bringen.

5 Problemlagen der Solo-Selbstständigkeit – und ihre divergierenden Deutungen

Dem Zukunftsszenario einer derartigen Zusammenarbeit von Verbänden, Kammern und Gewerkschaften stehen allerdings erhebliche Hindernisse im Weg. Dazu zählen, den Erkenntnissen der Verbandforschung zufolge (vgl. von Winter/Willems 2007), typischerweise bürokratische Abläufe und die Dominanz des hauptamtlichen Stabs innerhalb der Organisationen sowie Verbandsego-

ismen und die Konkurrenz um Mitglieder. In unserem Untersuchungsbereich kommt ein normatives Element erschwerend hinzu, das in den ideologischen Positionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlagern verankert ist: die Zuweisung entweder von Unternehmerstatus oder Arbeitnehmerähnlichkeit zur Solo-Selbstständigkeit. Mit Ersterem ist die Forderung nach unternehmerischer Entscheidungsfreiheit in allen Erwerbsbelangen verbunden, mit Letzterem der Appell an die Schutzbedürftigkeit von Alleinunternehmertum als einer von Prekarisierung bedrohten Erwerbslage.

Diese normativen Annahmen wirken sich in entscheidender Weise auf die inhaltlichen Positionen zu den wesentlichen Herausforderungen der Solo-Selbstständigkeit aus. In welchen Fragen Bedarf für Interessenvertretung besteht, darüber herrscht unter den befragten Expertinnen und Experten weitgehend Einigkeit. Neben vertrags- und steuerrechtlichen Fragen, zu denen die Verbände beraten, finden sich als thematische Schwerpunkte jene Problematiken, die schon seit Längerem in der Selbstständigen-Forschung untersucht werden (vgl. z. B. Leicht/Philipp 1999; Schulze Buschoff 2010; Bögenhold/Fachinger 2016):

(1) Die *Kranken- und Pflegeversicherung* ist inzwischen auch für Selbstständige obligatorisch, doch sind die Beiträge im Verhältnis zu den oft niedrigen Einkommen der Solo-Selbstständigen sehr hoch und von vielen kaum aufzubringen. Denn der Mindestbeitrag wird unabhängig vom Einkommen festgelegt und es fehlt die Mitfinanzierung durch die Arbeitgeberseite.

(2) Die *Altersvorsorge* ist in einzelnen Berufen und Branchen unterschiedlich geregelt, teils mit berufsständischen Versorgungswerken, teils mit Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, teils erfolgt sie auf freiwilliger Basis. Ein großer Teil der Solo-Selbstständigen verfügt nicht über eine vor Altersarmut schützende Vorsorgestrategie.

(3) Auch hinsichtlich der *Weiterbildung* ist die fehlende Einbindung in betriebliche Strukturen und damit verbundene Zugänge zu arbeitgeber-finanzierten Angeboten problematisch: Selbstständige müssen ihre Weiterbildung nicht nur vollständig selbst finanzieren, sondern in dieser Zeit auch Verdienstauffälle in Kauf nehmen.

3 Seit Kurzem wird ein solcher Anspruch von einer Bundesarbeitsgemeinschaft Selbstständigenverbände (BAGSV) erhoben, zu der bis Juli 2017 zwei Treffen belegt und Informationen fast nur auf den Webseiten des VGSD verfügbar sind. Ein Verzeichnis der Mitgliedsverbände ist dort nicht ersichtlich. Allerdings zeigt sich, dass einige der beteiligten Verbände eher die Auftraggeber von Solo-Selbstständigen vertreten (etwa der Bundesverband Direktvertrieb Deutschland [BDD]).

(4) „Scheinselbstständigkeit“ ist im Zuge von Auslagerungsstrategien der Unternehmen in jenen Fällen zum Konfliktfall geworden, in denen Freiwilligkeit und Unabhängigkeit der Auftragsausführung in Zweifel stehen – und damit der Status der Selbstständigkeit.

(5) *Einkommensdefizite* wurden oben bereits als Kernproblem der Solo-Selbstständigkeit identifiziert; dass sich eine Reihe gut organisierter Gruppen davon nicht betroffen sieht, zeugt von der Heterogenität der Interessenpositionen.

Unseren Experteninterviews zufolge sind es weniger charakteristische Einkommensverteilungen, die in den Verbänden zu unterschiedlichen Einschätzungen dieser Problemfelder führen, sondern vielmehr die einseitige Zuordnung der Solo-Selbstständigkeit entweder zu Unternehmertum oder zu abhängiger Erwerbslage. Die damit verknüpften normativen Haltungen führen zu polarisierenden interessenpolitischen Positionierungen. Das gilt in erster Linie für die Themen Rentenversicherungspflicht und „Scheinselbstständigkeit“: Hier wird von unternehmerisch argumentierenden Positionen jegliche gesetzliche Regulierung abgelehnt, da diese die Wahlmöglichkeiten jener Solo-Selbstständigen reduziere, die sich aktuell in einer besonders günstigen Erwerbssituation befinden. Demgegenüber machen Verbände, die Solo-Selbstständige eher als arbeitnehmerähnlich adressieren, nicht nur die vorübergehende Natur solcher Optionen geltend; sie könnten zudem zu Verschlechterungen für andere Erwerbstätige führen, weil sie beispielsweise den Preiswettbewerb verschärfen. Letztendlich werden hier Fragen der Solidarität unter Erwerbstätigen aufgeworfen.

Weniger umstritten sind die Themen Krankenversicherung und Weiterbildung, weil (oder: soweit) hier Regulierungen nur mehr oder weniger große Vorteile für die betroffenen Gruppen bedeuten würden, aber kaum Einschränkungen der anderen mit sich brächten. Das gilt beispielsweise für Forderungen nach Senkung des Mindestbeitrags zur Krankenversicherung oder der Subventionierung von Weiterbildungsangeboten. Unter verbandsstrategischen Gesichtspunkten böte vor allem die Reduzierung der Krankenkassenbeiträge die Gelegenheit zu konzertierten Aktivitäten, weil hier der Handlungsbedarf akut und wenig umstritten ist. Demgegenüber erfordern die konfliktträchtigeren Themen ausdauernde Auseinandersetzungen um die ihnen zugrunde liegenden normativen Positionen.

Aus analytischer Sicht erscheinen die polarisierenden Zuweisungen der Solo-Selbstständigkeit zu Unternehmer- oder Arbeitnehmerstatus als inadäquate Vereinfachungen. Für die gleichzeitige Zuordnung zu beiden Status gibt es allerdings gute Gründe: In der ökonomischen Verwertung ihrer Leistungen werden Solo-Selbstständige wie Unternehmerinnen und Unternehmer auf Märkten aktiv, zugleich bleiben sie dabei wie abhängig Beschäftigte existenz-

enziell auf die Leistungsfähigkeit der eigenen Arbeitskraft angewiesen (Pongratz/Abbenhardt 2015). Das Verhältnis von Unternehmertum und Arbeitnehmerähnlichkeit ist nicht als Alternative (entweder/oder), sondern als spannungsreiche Gleichzeitigkeit (sowohl – als auch) zu verstehen.

Diese charakteristische Besonderheit der Solo-Selbstständigkeit findet innerhalb der Verbände noch wenig Aufmerksamkeit – wohl auch aufgrund der mit ihr verbundenen Komplexität. So lassen sich die Unterschiede der Erwerbslagen aus spezifischen Wechselwirkungen von Marktlage und Arbeitskräfteeinsatz erklären: Während aktuell beispielsweise klassische unternehmerische Aufgabengebiete von Prekarisierung bedroht sind (der Einzelhandel durch Online-Märkte etwa), versprechen arbeitnehmerähnliche Positionen bei knapper Arbeitskraft (z. B. von IT-Kräften oder Honorarärztinnen und Honorärärzten) gute Erträge (vgl. Keller/Wilkesmann 2014).

Zum Verständnis der Diversität der Erwerbslagen von Solo-Selbstständigen leisten Verbandspositionen sowohl aus der Unternehmerperspektive als auch aus Arbeitnehmersicht wertvolle Beiträge. Aber nur wenn sie miteinander in Verbindung gesetzt und in ihrer wechselseitigen Dynamik betrachtet werden, können sie den Interessenlagen von Solo-Selbstständigen gerecht werden. Ein solcher Prozess setzt die Bereitschaft der Verbände voraus, Beschränkungen der eigenen Perspektiven zu erkennen und aus den Erfahrungsbeständen der Konkurrenz zu lernen. Gleichermaßen auf Elemente von Unternehmer- und Arbeitnehmerstatus Bezug zu nehmen, könnte zu einer integrierenden Basis werden für den Meinungs- und Erfahrungsaustausch zwischen den Interessenverbänden, in denen Solo-Selbstständige organisiert sind.

6 Erweiterung von Erfahrungsfeldern und Gestaltungsoptionen

Zusammenfassend betrachtet stellen wir in unserer Untersuchung fest, dass die Interessen der Solo-Selbstständigen bisher arbeits- und gesellschaftspolitisch unterrepräsentiert sind. Einerseits werden sie in Kammern und Verbänden wenig wahrgenommen, bei den Gewerkschaften am ehesten von ver.di; andererseits erscheint die Schaffung größerer Verbände speziell für Solo-Selbstständige wenig aussichtsreich. Diese Unterrepräsentation ist darauf zurückzuführen, dass die alleinselbstständigen Mitglieder in den Verbänden in aller Regel Minderheiten darstellen und zugleich ihre Interessenlagen (v. a. aufgrund großer Einkommensdifferenzen) ausgesprochen heterogen bleiben. Überdies führt die Zuweisung von normativen Positionen entweder von Unternehmerstatus oder Arbeitnehmerähnlichkeit zu polarisierenden Forderungen der Ver-

bände, welche der branchenübergreifenden Kooperation zwischen ihnen im Wege stehen. Aufgrund theoretischer Überlegungen gehen wir demgegenüber von der prinzipiellen Relevanz sowohl unternehmerischer Handlungsanforderungen als auch arbeitnehmerähnlicher Abhängigkeiten in der Solo-Selbstständigkeit aus.

Innerhalb des Spektrums der selbstständigen Berufe bestehen viele – ältere und neuere – Ansätze zur Regulierung der Erwerbsbedingungen, auf die für die Gestaltung von Solo-Selbstständigkeit Bezug genommen werden kann, die sich aufgreifen und weiterentwickeln lassen. Dazu zählen beispielsweise die Honorarregelungen der Freien Berufe, die Ausbildung zur Selbstständigkeit im Handwerksbetrieb, die Beteiligung der Auftraggeber an den Kosten der Künstlersozialversicherung oder auch ein selbstverwaltetes, professionalisiertes Beratungsnetzwerk wie die Gewerkschaftsinitiative Mediafon. Was viele dieser Ansätze verbindet, ist der Anspruch auf eine Qualität der Arbeit, die in doppeltem Sinne zu verstehen ist: zum einen als Güte der Leistungen und Ergebnisse, zum anderen als Standard guter Arbeitsbedingungen. Strategien der Verberuflichung und der Professionalisierung führten in beiderlei Hinsicht im Laufe des 20. Jahrhunderts zu bemerkenswerten Erfolgen. Selbstständige Erwerbstätige und ihre Verbände leisteten dazu wesentliche Beiträge.

Unsere explorative Studie zeigt, wie anhaltend groß der Bedarf an Erfahrungsaustausch zur Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Feld der Erwerbstätigkeit ist. Auf Basis dieses Überblicks bleiben künftig insbesondere die Strukturen der Interessenvertretung innerhalb einzelner Berufsfelder und Branchen genauer zu erkunden (zu ersten Ansätzen siehe Abbenhardt/Pongratz 2018). Das kann sowohl auf nationaler Ebene als auch im internationalen Vergleich geschehen. Im nationalen Kontext stellt die Interessenvertretung der Solo-Selbstständigen ein exemplarisches Lernfeld für den Umgang mit Interessenheterogenität und Verbandsvielfalt dar; die Gleichzeitigkeit von unternehmerischer Marktposition und Verletzlichkeit in der Alleinselbstständigkeit findet sich in vielfältigen Ausprägungen. Die untersuchten Verbände, Kammern und Gewerkschaften befinden sich in verschiedenen Stadien eines solchen Lernprozesses, der im Allgemeinen noch wenig fortgeschritten ist. Seine weitere Entwicklung hängt davon ab, inwieweit es gelingt, die Vielfalt der Interessenverbände als Stärke zu nutzen, um in die bestehenden Institutionen hineinzuwirken und neue Verfahren zur Aushandlung und Konfliktbewältigung zwischen den Marktpartnern zu entwickeln.

In den europäischen Nachbarländern gab es in den vergangenen Jahren bemerkenswerte Entwicklungen hinsichtlich der Organisation von Selbstständigen ohne Angestellte, die noch kaum vergleichend untersucht sind (vgl. Pernicka 2006; Pedersini/Coletto 2010). So haben in den Niederlanden nicht nur die Gewerkschaften eigene Verbände für die Solo-Selbstständigen aufgebaut, sondern es sind auch mehrere neue Organisationen zu ihrer Inter-

essenvertretung entstanden (Jansen 2017, S. 4f.). Auch im Vereinigten Königreich werden seit Längerem spezifische gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien für Freelancer beobachtet (Heery et al. 2004; Wynn 2015). Genossenschaftliche Ansätze zur kooperativen Lösung typischer Geschäftsprobleme in Form von *Business and Employment Cooperatives* verbreiten sich von Frankreich und Belgien aus in Europa (Bureau/Corsani 2017; Syrett 2016, S. 822f.). Nationale und internationale Entwicklungen dieser Art bedürfen weiterer vergleichender Forschung. Unabhängig davon gibt es reichlich Anlass und Gelegenheit für Verbände und Organisationen, direkt miteinander in Kontakt zu treten, Erfahrungen auszutauschen und längerfristige Kooperationsbeziehungen aufzubauen.

Austausch und Kooperation zwischen Interessenorganisationen, die sich für Solo-Selbstständige engagieren, erweitern nicht nur das Erfahrungsspektrum und eröffnen innovative Gestaltungsoptionen. Sie schaffen auch neue Räume zur Erörterung der grundsätzlichen Herausforderungen einer globalisierten Erwerbswelt, in der die Grenzen zwischen abhängigem und selbstständigem Erwerb zunehmend verschwimmen. Denn in weiten Bereichen der Solo-Selbstständigkeit sind jene generellen Entwicklungen wirksam, welche die Interessenvertretung der Erwerbstätigen zuletzt vor erhebliche Herausforderungen gestellt haben, etwa durch die Entgrenzung der Nutzung von Arbeitskraft (Pongratz/Voß 2003), die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Keller 2017) oder das Auftreten hybrider Erwerbsformen (Bührmann et al. 2018). Insbesondere in digitalisierten Kooperationsmodellen (etwa mit Freelancern und Crowdworking) und in hybriden Erwerbskonstellationen (z. B. in den Kultur- und Medienberufen) ist Solo-Selbstständigkeit zu einem vielgestaltigen Experimentierfeld für flexibilisierte Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen geworden.

Das zur Bewältigung der Flexibilisierungsfolgen erforderliche gesellschaftspolitische Reformprojekt birgt so grundlegende Herausforderungen in sich, wie die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in das System der Sozialversicherung, die Erleichterung der gleichzeitigen Ausübung wie des Wechsels zwischen den Erwerbsformen und den Ausbau von Bildungs- und Beratungsstrukturen zur Unterstützung solcher Prozesse. Bei der Einbeziehung der Solo-Selbstständigen in dieses Reformprojekt kann auf zwei „Erfolgsmodelle“ der Arbeits- und Wirtschaftspolitik der Bundesrepublik Deutschland aufgebaut werden. Auf der einen Seite wird das Prinzip der Solidarität unter den Erwerbstätigen durch starke Gewerkschaften repräsentiert. Auf der anderen Seite haben sich im System korporativer Interessenvermittlung in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts vielfältige Unternehmensverbände mit weitreichendem Einfluss auf die politischen Institutionen etabliert. Solo-Selbstständige drohen – wie andere Erwerbstätige in atypischen Beschäftigungsverhältnissen auch – auf beiden Seiten hinten zu stehen: Der einen Seite erscheinen sie zu sehr, der anderen zu wenig unterneh-

merisch, und bei beiden zählen sie nicht zum Kern der Mitgliedschaft. Wie weit reicht also die Solidarität unter Erwerbstätigen (Keller 2017)? Und schließt sie auch jene mit ein, die sich unter flexibilisierten Beschäftigungsbedingungen unternehmerischen Aufgaben stellen wollen oder müssen? ■

LITERATUR

- Abbenhardt, L. / Pongratz, H. J.** (2018): Institutionalisierung der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen, München (in Vorbereitung)
- Apitzsch, B.** (2010): Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten: Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe, Frankfurt a. M. / New York
- Apitzsch, B. / Ruiner, C. / Wilkesmann, M.** (2016): Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger, in: Industrielle Beziehungen 23 (4), S. 477–497
- Benner, C.** (Hrsg.) (2015): Crowdwork – zurück in die Zukunft. Rechtliche, politische und ethische Fragen digitaler Arbeit, Frankfurt a. M.
- Betzelt, S.** (2006): Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität, ZeS-Arbeitspapier 3/2006, Bremen
- Bögenhold, D. / Fachinger, U.** (2010): Mikro-Selbstständigkeit und Restrukturierung des Arbeitsmarktes, in: Bührmann/Pongratz 2010, S. 63–84
- Bögenhold, D. / Fachinger, U.** (2016): Berufliche Selbstständigkeit. Theoretische und empirische Vermessungen, Wiesbaden
- Brenke, K. / Beznoska, M.** (2016): Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Kurzexpertise für das BMAS, Forschungsbericht 465, Berlin
- Bührmann, A. D. / Fachinger, U. / Welskop-Deffaa, E. M.** (Hrsg.) (2018): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen, Wiesbaden
- Bührmann, A. D. / Pongratz, H. J.** (Hrsg.) (2010): Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden
- Bureau, M. C. / Corsani, A.** (2017): The French business and employment cooperative, in: Armano, E. / Bove, A. / Murgia, A. (Hrsg.): Mapping precariousness, labour insecurity and uncertain livelihoods: subjectivities and resistance, Oxford, S. 60–69
- Conen, W. S. / Schippers, J. J. / Schulze Buschoff, K.** (2016): Self-employed without personnel. Between freedom and insecurity, Düsseldorf
- Haake, G.** (2016): Digitalisierung und Gewerkschaften. Solo-Selbstständige integrieren, in: Schröder, L. / Urban, H. J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Frankfurt a. M., S. 310–321
- Heery, E. / Conley, H. / Delbridge, R. / Stewart, P.** (2004): Beyond the enterprise: trade union representation of freelancers in the UK, in: Human Resource Management Journal 14 (2), S. 20–35
- Jansen, G.** (2017): Solo self-employment and membership of interest organizations in the Netherlands: Economic, social, and political determinants, in: Economic and industrial democracy, <https://doi.org/10.1177/0143831X17723712>
- Keller, B.** (2017): Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma, in: WSI-Mitteilungen 70 (1), S. 27–35, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_106800_106811.htm
- Keller, B. / Wilkesmann, M.** (2014): Untypisch atypisch Beschäftigte. Honorarärzte zwischen Befristung, Leiharbeit und (Solo-)Selbstständigkeit, in: Industrielle Beziehungen 21 (1), S. 99–125
- Lang, A. / Schneider, V.** (2007): Wirtschaftsverbände. Verbandspolitik im Spannungsfeld von divergierenden Interessen und hierarchischer Integration, in: von Winter, T. / Willems, U. 2007, S. 201–243
- Leicht, R. / Philipp, R.** (1999): Der Trend zum Ein-Personen-Unternehmen. Mehr Selbstbeschäftigte: Abschied vom „Normalunternehmer“?: Institut für Mittelstandsforschung, IfM-Strukturbericht (5), Mannheim
- Manske, A.** (2016): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft: Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang, Bielefeld
- Manske, A. / Merkel, J.** (2009): Prekäre Freiheit. Die Arbeit von Kreativen, in: WSI-Mitteilungen 62 (6), S. 295–301, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25255_25266.htm
- Manske, A. / Scheffelmeier, T.** (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit. Eine Bestandsaufnahme. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Diskussionspapier 195, Düsseldorf
- Mirschel, V.** (2018): Interessenvertretung von (zeitweise) Selbstständigen in der Medienbranche, in: Bührmann et al. 2018, S. 131–153
- Müller, K. / Vogt, N.** (2014): Soloselbstständigkeit im Handwerk. Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen, Duderstadt
- Pedersini, R. / Coletto, D.** (2010): Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Pernicka, S.** (2006): Organizing the self-employed: theoretical considerations and empirical findings, in: European Journal of Industrial Relations 12 (2), S. 125–142
- Pernicka, S. / Aust, A. / Adam, G.** (2005): Abhängige Selbstständigkeit: Ausmaß, Verbreitung und gewerkschaftliche Interessenvertretung im europäischen Vergleich, in: SWS-Rundschau 45 (3), S. 331–353
- Pernicka, S. / Blaschke, S.** (2006): Selbstständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften?, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 31 (2), S. 29–53
- Pongratz, H. J.** (2017): Interessenvertretung dringend erwünscht: Was Selbstständige von ihrer Gewerkschaft erwarten, in: WSI-Mitteilungen 70 (8), S. 605–613, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_111868_111884.htm
- Pongratz, H. J. / Abbenhardt, L.** (2015): Selbstständigkeit, Unternehmertum oder Entrepreneurship? Differenzierungen der Felder unternehmerischen Handelns, in: Sozialer Fortschritt, 64 (9–10), S. 209–215
- Pongratz, H. J. / Voß, G. G.** (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin
- Schnell, C.** (2007): Regulierung der Kulturberufe in Deutschland: Strukturen, Akteure, Strategien, Wiesbaden
- Schulze Buschoff, K.** (2010): Sozialpolitische Perspektiven der neuen Selbstständigkeit, in: Bührmann/Pongratz 2010, S. 167–192
- Schulze Buschoff, K.** (2016): Solo-Selbstständigkeit in Deutschland. Aktuelle Reformoptionen. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Policy Brief 03/2016, Düsseldorf
- Statistisches Bundesamt** (2017): Statistisches Jahrbuch 2017, Wiesbaden
- Syrett, M.** (2016): Independent professionals (IPros) and well-being: An emerging focus for research?, in: Journal of Management & Organization 22 (6), S. 817–825
- Ullmann, H. P.** (1988): Interessenverbände in Deutschland, Berlin
- Vogl, G.** (2008): Selbstständige Medienschaffende in der Netzwerkgesellschaft, Hülsbusch/Boizenburg
- von Winter, T. / Willems, U.** (Hrsg.) (2007): Interessenverbände in Deutschland, Wiesbaden
- Wynn, M.** (2015): Organising freelancers: a hard case or a new opportunity?, in: Burke, A. (Hrsg.): The handbook of research on freelancing and self-employment, Dublin, S. 111–120

AUTOREN

HANS J. PONGRATZ, Prof. Dr., Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Soziologie. Forschungsschwerpunkte: Wandel der Arbeit, berufliche Selbstständigkeit, qualitative Forschungsmethoden.

@ hans.pongratz@lmu.de

LISA ABBENHARDT, Dr., Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Soziologie. Forschungsschwerpunkte: Berufliche Selbstständigkeit, soziale Ungleichheit, Soziologie der Arbeit, qualitative Methoden.

@ lisa.abbenhardt@soziologie.uni-muenchen.de