ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Abbenhardt, Lisa; Pongratz, Hans J.

Article

Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Abbenhardt, Lisa; Pongratz, Hans J. (2019) : Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 26, Iss. 3, pp. 253–277-, https://doi.org/10.3224/indbez.v26i3.01

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/246839

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Lisa Abbenhardt, Hans J. Pongratz[*]

Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen[**]

Zusammenfassung

Mit der zunehmenden Bedeutung von Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform ist auch die Problematik ihrer unzureichenden sozialpolitischen Integration ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Eine zentrale Herausforderung liegt darin, dass die Interessenvertretung für Solo-Selbstständige vorwiegend innerhalb beruflich strukturierter Verbändesysteme institutionalisiert ist. Auf der Grundlage von 30 Experteninterviews erfolgt in diesem Beitrag eine explorative Analyse dieser Vertretungssituation am Beispiel der Branchen Handwerk, Architektur, Journalismus und IT-Berufe. Der Vergleich der Verbändesysteme auf Grundlage theoretischer Differenzierungen von Schmitter und Streeck (1999) zeigt unterschiedliche Formen der Integration der Verbände und der Sichtbarkeit von Solo-Selbstständigen und ihrer Interessenlagen. Inwieweit Solo-Selbstständigkeit als spezifische Erwerbsform anerkannt wird, hängt von historisch entstandenen und in die jeweiligen Berufsbilder integrierten Normalvorstellungen von selbstständigem Erwerb ab. Demgegenüber fehlen kollektive erwerbspolitische Vorstellungen als Grundlage für die weitergehende Kooperation von Verbänden und für die Anpassung arbeits- und sozialpolitischer Institutionen.

Schlagwörter: Interessenvertretung, Solo-Selbstständige, Berufs- und Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Verbändesystem, Institutionalisierung

The representation of interests of solo self-employed workers – perspectives of institutionalisation

Abstract

With the increasing relevance of solo self-employment the public awareness of its insufficient social protection rises. A main challenge here concerns the fact that the representation of interests of solo self-employed is part of institutionalised sectoral interest representation. On the basis of 30 expert interviews, this article presents an explorative analysis of this representation situation using the example of the trades, architecture, journalism and IT professions. In reference to theoretical assumptions by

* Dr. Lisa Abbenhardt, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Augsburg, Professur für Soziologie mit Berücksichtigung der Sozialkunde, Universitätsstr. 10, D-86135 Augsburg.
Email: lisa.ellen.abbenhardt@phil.uni-augsburg.de.
Apl.-Prof. Dr. Hans J. Pongratz, Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Soziologie, Konradstraße 6, D-80801 München. E-Mail: hans.pongratz@lmu.de.

** Artikel eingegangen 05.01.2018. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 05.03.2019

Schmitter and Streeck (1999), this comparative analysis highlights different forms of integration of associations and of visibility of solo self-employed and their interests. To what extent solo self-employment is acknowledged as a specific type of work depends on historically developed occupational profiles and the respective normative conceptualisations of self-employment. In contrast, there is a lack of collective ideas of employment policies which are necessary as a basis for cooperation between associations as well as for the adaption of socio-political institutions.

Keywords: representation of interests, solo self-employed workers, occupational and trade associations, unions, associational systems, institutionalisation. JEL: B25, J21, J44, J50, J80

1. Einleitung

Nachdem im Gefolge von Industrialisierung und Dienstleistungsökonomie die Zahl der Selbstständigen lange Zeit rückläufig war, ist sie seit den 1990er Jahren in Deutschland wieder von ca. 9 % auf 10,5 % der Erwerbstätigen deutlich angestiegen (Brenke & Beznoska, 2016). Dieser Anstieg ist in erster Linie auf die starke Zunahme der Solo-Selbstständigkeit zurückzuführen, also von Selbstständigen, die keine Mitarbeiter*innen beschäftigen. Diese machen im Jahr 2014 bereits 56 % aller Selbstständigen aus (ebd., S. 18). Der große Teil von ihnen ist nicht in den klassischen Feldern beruflicher Selbstständigkeit tätig, wie Handwerk, Handel oder Landwirtschaft, sondern ganz überwiegend in den Freien Berufen (siehe als Überblick Bögenhold & Fachinger, 2011; Manske & Scheffelmeier, 2015). Es handelt sich dabei häufig um wissensintensive Dienstleistungen in den Feldern der Medienwirtschaft (Journalist*innen, Kulturschaffende u.a.), der Weiterbildungsbranche, oder der IT-Dienstleistungen.

Solo-Selbstständigkeit ist damit zu einem der größten Bereiche des atypischen Erwerbs in Deutschland geworden, also all jener Formen von Berufstätigkeit, die vom Leitmodell des unbefristet vollzeitbeschäftigten ‚Normalarbeitnehmers' abweichen (Apitzsch, Shire, Heinrich, Mottweiler, & Tünte, 2015; Keller & Seifert, 2013). Mit ca. 2,25 Millionen Personen war die Zahl der Solo-Selbstständigen im Jahr 2012 beispielsweise zweieinhalbmal so hoch wie die der etwa 900.000 Leiharbeiter*innen. Die Abweichung von der Norm ist besonders ausgeprägt, weil Alleinselbstständige kein einziges Merkmal eines Normalarbeitsverhältnisses erfüllen und das volle Marktrisiko bei in der Regel nur begrenzten Gewinnaussichten tragen. Ihre Einkünfte schwanken je nach Marktlage, die Arbeitsbedingungen sind tariflich nicht geregelt und es besteht, sofern Investitionen getätigt wurden, sogar ein erhebliches Verschuldungsrisiko. Nicht immer ist die Entscheidung zur Selbstständigkeit freiwillig, oft ist sie die Folge betrieblicher Outsourcing-Strategien (Schulze Buschoff, 2004).

Sozialwissenschaftlich lässt sich die Situation der Solo-Selbstständigen dadurch charakterisieren, dass sie weder Arbeitnehmer*innen noch Unternehmer*innen im klassischen Sinne sind: Sie sind in ihrem Erwerb zwar wie Unternehmer*innen vom Markterfolg abhängig, verlassen sich dabei aber alleine auf das Potenzial der eigenen Arbeitskraft, die damit zum ermöglichenden und zugleich limitierenden Faktor der Erwerbstätigkeit wird (Pongratz & Abbenhardt, 2015, S. 212). Die Auswirkungen sind nicht nur im Einkommen, sondern auch in der sozialen Sicherung deutlich zu spüren (Fachinger & Frankus, 2004; Schulze Buschoff, 2010): Zwar ist inzwischen eine Krankenversicherung für alle Selbst-

ständigen obligatorisch, doch die gesetzliche Rentenversicherung greift nur teilweise und eine Versicherung gegen Erwerbslosigkeit auf freiwilliger Basis wird nur wenig genutzt. Sofern Alleinselbstständige nicht ausreichend Vermögen bilden können, sind sie insbesondere bei Auftragsausfällen und im Alter unzureichend abgesichert (Fachinger, 2002).

In dieser Situation ist ein umfangreiches Aufgabenfeld für die Interessenvertretung dieser Gruppe zu erkennen, dem sich ein großes Spektrum von Verbänden, Netzwerken und Organisationen widmet. Aufgrund deren Vielfalt erscheint die Vertretungslage allerdings als ausgesprochen unübersichtlich und ein Gesamtüberblick kaum möglich. Die Kammern in Deutschland (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Kammern der Freien Berufe) sind auf kleine und mittlere Betriebe ausgerichtet und vertreten vorwiegend deren Interessen als Arbeitgeber. Bei den zahlreichen Berufsverbänden, die oft im selben Berufsfeld miteinander konkurrieren, stehen fachliche Fragen und Qualifikationsaufgaben im Mittelpunkt, aber kaum die Erwerbssituation. Die Gewerkschaften haben erst in den letzten Jahren ihr Engagement in diesem Feld verstärkt. Inwieweit in den Positionen und Strategien der Verbände die besonderen Bedingungen der Solo-Selbstständigkeit Berücksichtigung finden, ist noch unerforscht geblieben.

Während Struktur und Bedingungen der Solo-Selbstständigkeit in Deutschland in den letzten Jahren zum Gegenstand zahlreicher Analysen geworden sind (siehe Kap. 2.1), wurden Fragen der Vertretung ihrer Interessen bisher kaum untersucht. Vor diesem Hintergrund haben wir in dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt „Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen im Vergleich“ auf der Grundlage von 30 Experteninterviews mit Vertreter*innen von Kammern, Verbänden, Gewerkschaften und Netzwerken eine erste, explorative Vermessung dieses mitbestimmungspolitischen Feldes unternommen.[1] Ausgehend von den zentralen Befunden unseres Projekts (Kap. 2) führen wir im Folgenden einen vertiefenden Vergleich der Vertretungssituation in vier als Untersuchungsschwerpunkten ausgewählten Branchen durch: Handwerk, Architektur, Journalismus und IT-Dienste (Kap. 4). Als analytischen Bezugsrahmen wählen wir eine institutionalistische Theorieperspektive (Kap. 3) für die Leitfrage, inwiefern Solo-Selbstständige als Mitgliedsgruppen innerhalb beruflicher Verbändesysteme sichtbar werden, und ihre spezifischen Interessen dort zur Geltung kommen. Diese Thematik ist eingebettet in die generelle Frage nach dem Grad der Institutionalisierung der Interessenvertretung Solo-Selbstständiger (Kap. 5). Die institutionalistische Perspektive wirft die Frage nach Veränderbarkeit vor dem Hintergrund der Pfadabhängigkeit von Interessenorganisationen aber auch sozialpolitischen Institutionen insgesamt auf (Kap. 6).

Unser Vergleich zeigt die bestehenden Schwierigkeiten auf und gibt Einblick in das breite Spektrum unterschiedlicher institutioneller Arrangements. Mit der Ausweitung flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse verschwimmen die Grenzen zwischen abhängigem und selbstständigem Erwerb und dem Erwerbsstatus als Arbeitnehmer*in oder Unternehmer*in. Das betrifft bei Solo-Selbstständigen schon die grundlegende Frage der Identifizierbarkeit als Kollektiv: Da ‚solo-selbstständig‘ in keinem der untersuchten Berufsfelder eine geläufige Selbstbezeichnung darstellt, kann sie schwerlich als Grundlage für die Aus-

1 Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Förderung von Oktober 2016 bis September 2017 und dem Projektbeirat unter Leitung von Stefan Lücking für die kritisch-konstruktive Begleitung und viele wertvolle Anregungen.

bildung eines kollektiven interessenpolitischen Bewusstseins dienen. Die Kategorie entspringt primär dem Forschungsdiskurs und hat sich erst kürzlich in der öffentlichen Debatte etabliert. Zwar wird im Allgemeinen verstanden, welcher Erwerbsstatus mit Alleinselbstständigkeit bezeichnet wird und welche Relevanz ihm in der jeweiligen Branche zukommt. Solo-Selbstständigkeit ist als statistische Kategorie nachvollziehbar, aber als interessenpolitischer Begriff bisher noch wenig greifbar. Die vergleichende Analyse der Verbände erlaubt es, die Ursachen dieser relativen Unbestimmtheit genauer zu bestimmen und Potenziale der Institutionalisierung der Interessenvertretung zu eruieren.

2. Ausgangslage: Erforschung der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen

2.1 Stand der Forschung

Die Forschungslücke zur Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen hängt zum einen mit der ausgesprochenen Heterogenität dieser Erwerbsgruppe zusammen und zum anderen mit der großen Vielfalt an Kammern, Verbänden und Netzwerken, die in den verschiedenen Feldern beruflicher Selbstständigkeit anzutreffen sind. Solo-Selbstständige sind in fast allen Berufsfeldern und auf ganz verschiedenen Qualifikationsniveaus tätig und unterscheiden sich damit erheblich in ihren Erwerbsbedingungen (Bögenhold & Fachinger, 2011; Bührmann, 2015; Gather, Biermann, Schürmann, Ulbricht, & Zipprian, 2014). Das schlägt sich beispielsweise in der großen Spannbreite der Einkommen nieder, die – bei allen Problemen der statistischen Ermittlung von Selbstständigen-Einkommen – mit verschiedenen Datensätzen belegt sind: Viele Solo-Selbstständige weisen niedrige Einkommen auf und sind nur in Verbindung mit anderen Einnahmequellen im Haushalt existenzfähig (siehe v.a. Bögenhold & Fachinger, 2010; Brenke, 2011; Gather, Schmidt, & Ulbricht, 2010). Da gleichzeitig andere Solo-Selbstständige sehr hohe Einkommen erzielen, ist die Einkommensspreizung besonders groß (Brenke & Beznoska, 2016). Die Heterogenität der Erwerbsbedingungen, aber auch von Motiven zur Existenzgründung und von Verlaufsformen in der Selbstständigkeit wird in einer Reihe von qualitativen Studien eindrucksvoll belegt (z.B. Bührmann, Hansen, Schmeink, & Schöttelndreier, 2007; Egbringhoff, 2007; Manske, 2007; vgl. auch die Beiträge in Gather et al., 2014). Sie macht es schwierig, eine kollektive Basis der Interessanlagen von Solo-Selbstständigen zu bestimmen.

Die Interessenverbände der Selbstständigen wiederum werden weder in der Verbändeforschung noch in Studien zu Industriellen Beziehungen angemessen erfasst. Zwar sind die Wirtschaftsverbände breit erforscht (Schroeder & Weßels, 2017), aber die Verbände des Mittelstands werden dabei nur am Rande berücksichtigt (Lang & Schneider, 2007; Krickhahn, 2017) und speziell die Vertretungssituation der ‚kleinen' Selbstständigen mit wenigen oder ohne Mitarbeitende hat bisher kaum Beachtung gefunden. Eingehender behandelt wurde die Frage, welche Perspektive die Gewerkschaften der Solo-Selbstständigkeit gegenüber einnehmen (Holst, Aust, & Pernicka, 2008; Pernicka, 2006; Pernicka, Blaschke, & Aust, 2007). In Deutschland betrifft das vor allem die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit ca. 30.000 selbstständigen Mitgliedern (Mirschel, 2017) und mit dem Beratungsan-

gebot von mediafon als von ver.di finanzierter GmbH für diese Zielgruppe (Rehberg & Stöger, 2004; Haake, 2016). Pernicka & Mühlberger (2009) belegen am Beispiel der österreichischen Versicherungswirtschaft die Schwierigkeiten, vor die sich sowohl Gewerkschaften als auch Kammern bei der Einbindung „abhängig Selbstständiger" gestellt sehen. Für einzelne Berufsgruppen konnte gezeigt werden, dass vielen Solo-Selbstständigen eine wirkungsvolle Interessenvertretung ein wichtiges Anliegen ist; dabei gehen die Ansichten darüber, wie und von wem sie sich vertreten lassen wollen, weit auseinander (Vogl, 2008).

Neben solchen exemplarischen Schlaglichtern kann die Forschung bisher wenig systematische Erkenntnisse zur Interessenvertretung über das gesamte Feld der Solo-Selbstständigkeit hinweg anbieten. Mit ihrer Positionierung zwischen Arbeitnehmerschaft und Unternehmertum fällt diese Erwerbsform in die Forschungslücke zwischen den beiden Untersuchungsfeldern der Wirtschaftsverbände und der Industriellen Beziehungen. Dabei ist der Bedarf an Interessenvertretung für Solo-Selbstständige unbestritten. In der öffentlichen wie in der wissenschaftlichen Diskussion spielen vor allem die Probleme einer stabilen Existenzsicherung und die Risiken „prekären Unternehmertums" (Bührmann & Pongratz, 2010) eine große Rolle. Die Kernproblematik dieser Erwerbsform liegt in den häufig niedrigen und meist schwankenden Einkünften: Denn Selbstständige sind unmittelbar von Entwicklungen am Markt abhängig und in ihrem Einkommen direkt betroffen von Veränderungen der Nachfrage oder der Konkurrenz (Pongratz & Bührmann, 2017). Hinzu kommen Schwierigkeiten der sozialen Sicherung, weil Selbstständige nur zum kleineren Teil über die gesetzliche Rentenversicherung und über die Arbeitslosenversicherung abgesichert sind (Fachinger, Oelschläger, & Schmähl, 2004; Fachinger, 2014; Schulze Buschoff, 2010 und 2016). Und schließlich sind sie (ähnlich wie Beschäftigte in Leiharbeit oder per Werkvertrag) nicht systematisch in die betriebliche Interessenvertretung einbezogen (Manske & Scheffelmeier, 2015). Solo-Selbstständige, so lautet das Zwischenfazit, sind in vielerlei Hinsicht besonderen Prekaritätsrisiken ausgesetzt, werden aber in den institutionalisierten Formen der Interessenvertretung nur in begrenztem Maße berücksichtigt.

2.2 Expertenbefragung als empirische Grundlage

Für unsere Expertenbefragung mit dem Ziel der Skizzierung der ‚Landschaft' der Interessenvertretung für Solo-Selbstständige waren angesichts der Heterogenität des Untersuchungsfeldes inhaltliche Schwerpunktsetzungen unumgänglich. Wir haben traditionelle und neue Berufsfelder mit variierenden Männer- und Frauenanteilen ausgewählt, in denen unterschiedliche Grade der institutionellen Verankerung von Interessenvertretung erkennbar waren (siehe 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. Im weiteren Vergleich ausgespart bleiben die Ergebnisse zu den ambulanten Pflegediensten, die zwar ein wachsendes Feld beruflicher Selbstständigkeit darstellen, aber mit geringen Anteilen von Solo-Selbstständigkeit.[2]

2 Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass derzeit in der Interessenvertretung der Pflege viel in Bewegung ist: Der Aufbau eines Kammerwesens wird angestrebt und ist in einzelnen Bundesländern bereits

Den Erhebungen ging eine intensive Internetrecherche voraus. Dabei konnten relevante institutionelle Akteure (Gewerkschaften, Berufsverbände, Netzwerke) in den untersuchten Berufsfeldern identifiziert werden. Es wurden Informationen, etwa zur Verbandsgröße, zur institutionellen Vernetzung, oder zu generellen verbandlichen Positionen zusammengetragen. Darüber hinaus analysierten wir, sofern vorhanden, veröffentlichte Stellungnahmen der Verbände zu Solo-Selbstständigen. Da allerdings die wenigsten Verbände in ihren Internetauftritten zur Solo-Selbstständigkeit Position beziehen, erfolgte die Auswahl der Verbände auch aufgrund ihrer generellen Relevanz für die Interessenvertretung in den jeweiligen Berufsfeldern und mit dem Ziel, ein breites Spektrum von Organisationsformen der Interessenvertretung zu erfassen.

	Handwerk	Architektur	Journalismus	IT-Dienstleistungen	Pflegedienste	Selbstständige
Kammern	XX	X			X	
Berufsverbände	XX	XXX	XX	XX	XXX	XX
Gewerkschaften	X		X			XX
Netzwerke		X	X			XX
Sonstige	X	X		X	X	

Übersicht 1: Verteilung der Interviews (Zahl der Kreuze) auf Branchen und Verbandstypen (eigene Darstellung)

Von den 47 kontaktierten Institutionen konnten in 30 Interviews geführt werden (siehe Übersicht 1). Nur mit Vertreter*innen von Berufsverbänden waren in jedem Untersuchungsfeld Interviews möglich (insgesamt 14 Interviews). Kammern, Gewerkschaften und offene, teils überregionale Netzwerke sind jeweils nur in einem Teil der Berufsfelder aktiv und deshalb mit jeweils 4 Interviews deutlich seltener vertreten. In einzelnen Fällen führten wir Gespräche in sonstigen relevanten Organisationen (4 Interviews), nämlich mit Forschungsinstituten für Handwerk und Freie Berufe, einer Vermittlungsgenossenschaft und dem Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege. Als branchenübergreifende Interessenverbände (Kategorie „Selbstständige“) waren einbezogen ver.di (Referat für Selbstständige; mediafon), der Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e.V. (VGSD) und der Offenen Wirtschaftsverband von kleinen und mittleren Unternehmen, Freiberuflern und Selbstständigen in der Bundesrepublik e.V. (OWUS).

Die 30 Experteninterviews wurden zwischen Januar und Mai 2017 teils im persönlichen Gespräch, teils telefonisch geführt. In der Regel sprachen wir mit Geschäftsführenden oder an uns verwiesenen Expert*innen für Solo-Selbstständigkeit. Den thematischen Fokus bildeten 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. Alle Interviews wurden digital aufgezeichnet, protokolliert und inhaltsanalytisch ausgewertet. In der Verbindung der Experteninterviews mit der Analyse der von den Organisationen zur Verfügung gestellten Dokumente konnten deren Einschätzungen der interessenpolitischen Lage Solo-

umgesetzt. Eine stärkere professionelle Selbstbestimmung der Pflegekräfte durch eine Verkammerung könnte die Bedingungen solo-selbstständigen Erwerbs verbessern, so die Hoffnung einiger Interviewpartner*innen.

Selbstständiger, das Selbstverständnis der Institutionen und ihre Positionierung zur Solo-Selbstständigkeit erfasst werden. Nicht erhoben wurden die Sichtweisen der Solo-Selbstständigen selbst und ihre Ansprüche an eine Interessenvertretung.

2.3 Ausgangsannahmen zur Lage der Interessenvertretung

Den Ausgangspunkt der im vierten Abschnitt folgenden vertiefenden Analyse bildet der an anderer Stelle (Pongratz & Abbenhardt, 2018) ausführlicher erläuterte empirische Befund, dass die Interessen der Solo-Selbstständigen in den untersuchten Branchen unterrepräsentiert sind. Im Vergleich der Berufsfelder fällt zunächst auf, wie ausgeprägt die Differenzen der Verbandsbildung sind: Die Heterogenität der Erwerbsfelder spiegelt sich in einer Diversifizierung der Verbandslandschaft wider und ist auf höchst unterschiedliche historische Entwicklungspfade in der Konstituierung und im Wandel von Kammern, Verbänden und Gewerkschaften zurückzuführen (Ullmann, 1988). Innerhalb dieser Organisationen bildet die Solo-Selbstständigkeit bislang selten einen Schwerpunkt der Interessenvertretung. Das liegt unseren Ergebnissen zufolge vor allem an zwei Gründen: Zum einen stellen die Solo-Selbstständigen innerhalb der Interessenverbände in der Regel eine mehr oder weniger große Minderheit dar, zum anderen erschwert die Heterogenität ihrer Erwerbslagen die Entwicklung einer gemeinsamen Interessengrundlage (Pongratz & Abbenhardt, 2018).

In der Minderheit sind Solo-Selbstständige in den Wirtschaftsverbänden gegenüber klein- und mittelständischen Unternehmen (KMUs), während in Berufsverbänden und Gewerkschaften die abhängig Beschäftigten dominieren. Die Verbandspolitik ist entweder durch die eine oder die andere Gruppe bestimmt und Solo-Selbstständige stehen vor der Frage, wie sie sich zu Meinungsbildung und gemeinsamem Auftreten zusammenfinden können. Das wiederum ist schwierig in Anbetracht der Heterogenität der Interessenlagen, wie wir am Beispiel der großen Einkommensspreizung innerhalb der Gruppe der Solo-Selbstständigen bereits angemerkt haben. An den Einkommensdefiziten interessenpolitisch anzusetzen, gelingt am ehesten den Gewerkschaften, wo insbesondere ver.di mit den Kultur- und Medienberufen besonders von Prekarisierung betroffene Erwerbsgruppen vertritt. Mit Ausnahme kleinerer Verbände speziell für Solo-Selbstständige wird in den Verbänden ansonsten ihre spezifische Interessenlage kaum wahrgenommen; aus Sicht der Expert*innen erscheint die Solidarisierung mit Kolleg*innen in Berufsverbänden oder Gewerkschaften meist naheliegender als mit Solo-Selbstständigen aus anderen Branchen. Der Anspruch einer ‚Gesamtvertretung' für Solo-Selbstständige erscheint vor diesem Hintergrund unrealistisch und wenig zielführend. Solo-Selbstständige sind primär in ihrem Berufsfeld und nicht in erster Linie als Selbstständige organisiert. Im folgenden Vergleich werfen wir einen genaueren Blick darauf, wie in berufs- und branchenspezifischen Verbänden die Interessen Solo-Selbstständiger verortet sind.

3. Analyseperspektive: Organisationale Strukturen von Verbändesystemen

Für den Vergleich der Situation der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen in verschiedenen Berufsfeldern greifen wir den analytischen Bezugsrahmen von Schmitter und Streeck (1999) zur vergleichenden Analyse von Wirtschaftsverbänden und ihrer Kooperationsmuster auf. Bekannt geworden ist vor allem ihre Unterscheidung von Mitgliedschafts- und Einflusslogik, wir beziehen uns hingegen primär auf die Differenzierung intra- und interorganisationaler Strukturen von Verbänden (ebd., S. 65-77).

Die intra-organisationale Struktur kennzeichnet die verbandsinterne Strukturierung, die horizontal entlang von Interessengruppen oder Verwaltungsaufgaben differenziert oder vertikal hierarchisch integriert ist – wobei in der Regel beide Differenzierungsformen nebeneinander bestehen. Angesichts der Heterogenität von Solo-Selbstständigkeit ist die These von besonderer Relevanz, dass die Vielfalt der Mitgliederinteressen mit einer starken internen Differenzierung nach Interessengruppen einhergeht: „The more heterogeneous an association is in terms of the interests of its members, the more likely it is ceteris paribus to have institutionalized subunits specializing in specific member categories“ (ebd., S. 67). Die Differenzierung nach Verwaltungseinheiten hängt demnach mit der Größe eines Verbands und der Vielfalt seiner Mitglieder zusammen. Vertikale Integration ist gekennzeichnet durch einen hohen Grad an zentralisierter Koordination und geringe Autonomie der Teileinheiten. Im Sinne der Mitgliedschaftslogik lässt sich nach der institutionellen Verankerung spezifischer Interessenlagen einzelner Mitgliedsgruppen fragen.

Bezüglich der inter-organisationalen Strukturen differenzieren die Autoren zwischen Dachverbänden („higher-order associations“) und Verbändesystemen („associational systems“). Dachverbände sind in der Regel mit Personal ausgestattete und auf Dauer gestellte Organisationen, die die Aktivitäten ihrer Mitgliedsverbände koordinieren. Schmitter und Streeck zu Folge ist die interne Differenzierung nach Aufgaben und Funktionen bedeutsamer als nach Interessengruppen, die interessenpolitischen Positionen sind eher auf die Einheit der Mitgliedsverbände gerichtet als auf die spezifischen Interessenbereiche. Verbändesysteme umfassen die Gesamtheit aller Interessenverbände, die in einem spezifischen Sektor aktiv sind, unabhängig vom Ausmaß der Institutionalisierung von Kooperationsformen (ebd., S. 71). Während die Anzahl der Verbände den Grad der Differenzierung im System bestimmt, kennzeichnet die zwischen-verbandliche Kooperation den Modus der Integration – und beides kann wiederum horizontal oder vertikal organisiert sein.

Angesichts der Vielfalt im Feld angetroffener Verbände liegt der Fokus unserer Analyse auf der horizontalen Integration der Verbändesysteme, welche durch Koordinationsmuster und institutionalisierte Beziehungen zwischen den Verbänden charakterisiert ist. Schmitter und Streeck (1999, S. 75) unterscheiden fünf Kategorien von horizontalen Beziehungen:

a) *Ad-hoc-Allianz* ist die schwächste Form der Kooperation, die etwa über die Koordination von Strategien und den Austausch von Informationen erfolgt; sie endet, sobald sich ihr unmittelbarer Anlass erledigt hat.
b) *Joint Task Forces* sind als Arbeitsgruppen themengebunden und zeitlich begrenzt, die Verbände stellen für sie vorübergehend Personal bereit.

c) *Joint Ventures* stellen institutionelle Konsolidierungen von Joint Task Forces dar, insofern als sie auf Dauer gestellt und stärker formalisiert sind.
d) In einer *Allianz* arbeiten Verbände dauerhaft und auf unterschiedlichen Feldern zusammen; trotz enger Kooperation bleiben die Verbände unabhängig und handeln nur im Namen der eigenen Mitglieder.
e) *Gemeinsames Personal* verweist auf weitreichende organisationale Überschneidungen, die häufig auch mit der gemeinsamen Nutzung von Räumlichkeiten einhergehen.

Verbändesysteme können zugleich hierarchisch integriert sein, sofern sie von einer übergeordneten Organisation (z.B. einem Dachverband) kontrolliert werden.

In einer institutionalistischen Analyseperspektive (im Anschluss an Müller-Jentsch, 1996) bedürfen diese kategorialen Differenzierungen einer erweiterten Kontextualisierung (vgl. auch Henneberger, 2017). Müller-Jentsch (1996, S. 56-58) schlägt die Einbettung in historische Kontexte, die Berücksichtigung von Praktiken der Aushandlung sowie die Identifizierung von Arenen als „Ort(en) geregelter Konfliktaustragung und institutionalisierter Problemlösung“ (ebd., S. 58) vor. Verbändesysteme wären demnach in ihrem Wirken im Rahmen von historisch entstandenen Arenen zu betrachten, in denen Interessen definiert und ausgehandelt werden. Im Folgenden können wir diesem umfassenden Erweiterungsanspruch nur eingeschränkt gerecht werden, weil er vertiefende Analysen der einzelnen Berufsfelder erfordern würde, die wir mit unserem auf Interessenvertretungsstrukturen einer spezifischen Erwerbsgruppe fokussierten Vergleich nicht leisten können (zu den relevanten Dimensionen der Erwerbsregulierung siehe auch Pries, 2017). Insbesondere die innerverbandlichen Konstellationen (mit verschiedenen Interessengruppen und potenziellen Konflikten) konnten nur ausschnitthaft erfasst werden (siehe hierzu exemplarisch Pernicka & Mühlberger, 2009).

Als besonders relevant haben sich im Verlauf der Analyse die unterschiedlichen Ausprägungen der Verbändesysteme und damit auch die historischen Entwicklungspfade der untersuchten Verbände erwiesen. Diese Erkenntnis hat uns dazu geführt, besonderes Augenmerk auf Aspekte der Pfadabhängigkeit der Institutionen zu richten (zur Theorie siehe im Überblick Beyer, 2015). Sydow, Schreyögg, & Koch (2009) unterscheiden drei Phasen der zunehmenden Verfestigung eines organisatorischen Entwicklungspfades: eine „preformation phase“ mit selektiven Vorentscheidungen, die „formation phase“ aufgrund selbstverstärkender Rückkoppelungen und schließlich die „lock-in phase“ als Entwicklungsbeschränkung mit drohender Ineffizienz. Wir können mit unserem empirischen Material zwar kaum institutionelle Entwicklungen rekonstruieren, aber Verfestigungen der inter- und intraorganisationalen Strukturen im jeweiligen Feld identifizieren und den Zusammenhang mit der Thematisierung von Solo-Selbstständigkeit als Problem der Interessenvertretung überprüfen. Auch wenn diese Analyse von Verbändesystemen den feldspezifischen arbeits- und wirtschaftspolitischen Arenen in ihrer Gesamtkonstellation nicht gerecht wird, erfasst sie mit Institutionalisierungsformen der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen jeweils einen wesentlichen Ausschnitt.

4. Empirischer Befund: Verbändesysteme und Solo-Selbstständigkeit

Die folgende Darstellung der empirischen Untersuchungsfälle ist von der Frage geleitet, inwieweit in der Verbandspolitik der jeweiligen Berufsfelder die Bezugnahme auf Solo-Selbstständigkeit institutionell verankert ist. Diese Formen der institutionellen Einbettung werden vor dem Hintergrund der Strukturen der einzelnen Verbände (intra-organisational) und des jeweiligen Verbändesystems (inter-organisational) analysiert. Die untersuchten Felder – Handwerk, Architektur, Journalismus und IT-Dienstleistungen – konstituieren Verbändesysteme im Sinne von Schmitter und Streeck (1999). Den Schwerpunkt der Deskription bilden die Muster der Kooperation zwischen den Interessenverbänden. Sie sind in ihrer historischen Entstehung zu verstehen als Bestandteil der jeweiligen Berufs- und Professionsentwicklung, in deren Rahmen zugleich die Bedeutung von solo-selbstständiger Erwerbsarbeit zu verorten ist.

4.1 Hierarchische Integration im Handwerk

Das gewerbliche Handwerk zählt zu den traditionsreichen Berufsfeldern mit einer langen Geschichte an selbstverwalteter Regulierung. Die regionalen Handwerkskammern (aktuell 53 in Deutschland) und Fachverbände des Handwerks (aktuell 48 Innungen) sind unter dem Dach des Zentralverbands des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH) organisiert und vertreten ca. eine Million Betriebe mit etwa fünf Millionen Beschäftigten (https://www.zdh.de/daten-fakten/kennzahlen-des-handwerks/, Abruf: 06.11.2018). Die hohe Mitgliederzahl ist durch die Pflichtmitgliedschaft aller Handwerksbetriebe bedingt. Der Anteil Solo-Selbstständiger ist mit 42,3% aller Betriebe im Jahr 2010 beträchtlich (Müller & Vogt 2014, S. 6). Die politische Interessenvertretung der Handwerkskammern umfasst Interessen von Unternehmer- wie Arbeitnehmerseite – allerdings mit unterschiedlicher Gewichtung, die sich in den Vollversammlungen der Kammern mit zwei Dritteln Selbstständigen und einem Drittel Arbeitnehmer*innen wiederspiegelt. Trotz der Heterogenität der Handwerksberufe und der großen Zahl an Mitgliedern ermöglicht die Kammerorganisation mit Pflichtmitgliedschaft eine ausgeprägte hierarchisch integrierte inter-organisationale Struktur. Bei weitgehenden Kompetenzen für Innungen und regionale Kammerorganisationen wird der interessenpolitische Kurs zentral vom ZDH gesteuert. Angesichts der fachlichen Heterogenität führt die hierarchische Integration zur interessenpolitischen Vereinheitlichung.

Anders als etwa in der Architektur (Kap. 4.2) gibt es kaum unabhängige Berufsverbände, die von außen auf die Kammerarbeit Einfluss nehmen. Lediglich einige kleinere Verbände, wie etwa der Berufsverband unabhängiger Handwerkerinnen und Handwerker e.V. (BUH) und der Interessenverband der freien Handwerkerinnen und Handwerker (IF Handwerk), haben sich ausdrücklich in Opposition zu den Kammern gegründet, treten für mehr Freiheit in der Gewerbeausführung ein und damit auch für bessere Bedingungen alleinselbstständigen Arbeitens. Gewerkschaften werden insbesondere im Hinblick auf Probleme der Scheinselbstständigkeit im Baugewerbe mit Fragen der Solo-Selbstständigkeit im Handwerk konfrontiert, die Anlass zu engerer Zusammenarbeit mit den Kammern geben.

Trotz der relativ hohen Anzahl Solo-Selbstständiger im Handwerk – im Jahr 2010 waren es mehr als 350.000 Personen (Müller & Vogt, 2014, S. 7) – werden sie weder in den regionalen Kammern noch auf Dachverbandsebene als spezifische Gruppe adressiert. In den Interviews werden sie prinzipiell der Unternehmerschaft zugerechnet; Arbeitnehmerähnlichkeit mit entsprechenden Schutzbedürfnissen wird nicht gesehen, da es in ihrer eigenen Verantwortung läge, unter Marktbedingungen eine tragfähige Existenz sicherzustellen. In den Kammern wird unterschieden zwischen ‚traditionellen' Solo-Selbstständigen, die wirtschaftlich gut dastehen, und ‚neuen' Solo-Selbstständigen, die überwiegend als prekär gelten und deren steigende Zahl vor allem im Bauhandwerk kritisch gesehen wird. Denn prekär-arbeitende Solo-Selbstständige könnten durch niedrige Stundensätze und ohne Umsatzsteuerpflicht Wettbewerbsvorteile erzielen, würden Marktstandards unterlaufen und letztlich auf Kosten der Solidargemeinschaft tätig sein. Diese Problematik wird aber in den Kammern nicht öffentlich verhandelt, sondern tritt nur indirekt in der Auseinandersetzung mit oppositionellen Netzwerken zutage. Die Diskrepanz zwischen der hohen Anzahl Solo-Selbstständiger und ihrer institutionellen ‚Unsichtbarkeit' verweist auf die Schwierigkeiten im Umgang der Kammern mit dieser Erwerbsform. Da sie an den Normalitätsvorstellungen von mittelständischen Handwerksbetrieben ausgerichtet sind und sich um Vereinheitlichung der Außendarstellung in der hierarchischen Verbändekonstruktion bemühen, nehmen sie Solo-Selbstständige kaum als eigenständige Interessengruppe wahr.

4.2 Verbände als „Parteien der Kammern" in der Architektur

Die Interessenvertretung von Architekt*innen ist durch die Pflichtmitgliedschaft in einer der 16 Länderkammern, die in der Bundesarchitektenkammer (BAK) zusammengeschlossen sind, ähnlich stark institutionalisiert wie im Handwerk. Als Freier Beruf ist das Selbstverständnis durch professionspolitische Ziele und Prinzipien gekennzeichnet, wie Gemeinwohlverpflichtung, Selbstkontrolle und Eigenverantwortlichkeit. Es finden sich Regulierungen des Berufszugangs ebenso wie der Berufsausübung, etwa in Form von Honorarordnungen, Bauordnungen oder Normenregelungen. Während traditionell die politische Arbeit auf lokaler und auf Länderebene im Mittelpunkt steht, nimmt den Interviewten zu Folge die Bedeutung der BAK vor allem durch den Anpassungsdruck des EU-Rechts auf Regulierungen der Architektur (etwa Dienstleistungsrichtlinie, Berufsanerkennungsrichtlinie) zu.

Anders als im Handwerk findet sich aber neben dem dominierenden Kammerwesen eine große Zahl lokal und überregional agierender Berufsverbände und Netzwerke, welche die hierarchisch organisierte Kammerstruktur um eine horizontale Ebene berufsständischer Interessenvertretung erweitern. Sie sind teils wesentlich älter als die Kammern selbst und verstehen sich als Instanzen der Meinungsbildung und berufspolitischen Einflussnahme, gewissermaßen als „Parteien der Kammern", wie es zwei Verbandsvertreter formulieren. Sie organisieren in einer großen Variationsbreite unterschiedlichste Teilgruppen der Architektur: teils fachbezogen (für Hochbau-, Innen-, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung), teils fachübergreifend (gemeinsam mit Ingenieur*innen) oder nach Statusgruppen (z.B. junge, freischaffende oder angestellte Architekt*innen). Ziel der Verbände und Netzwerke ist es in der Regel, in die Vertreterversammlungen der Kammern gewählt zu werden, um deren Arbeit mitzubestimmen. Sie sind untereinander gut vernetzt, arbeiten in den Gremien

der Kammern zusammen und bilden beispielsweise Koalitionen. Zwischen den Verbänden, die durchaus in Konkurrenz um Mitglieder stehen, kommt es (in den Kategorien von Schmitter und Streeck) zu Ad-hoc-Allianzen oder Joint Task Forces, um das eigene politische Gewicht zu erhöhen oder Positionen durchzusetzen. Im Selbstverständnis der Befragten sind Verbände und Kammern eng verzahnt: das demokratische Kammerwesen (hierarchische Integration) basiert auf dem Engagement der Verbände und Netzwerke (horizontale Integration). Es ist in der Architektur gerade die direkte Bezugnahme auf das institutionelle Gefüge des Kammerwesens, welche die ausgeprägte Heterogenität der Verbandslandschaft dauerhaft ermöglicht.

Ähnlich wie im Handwerk hat berufliche Selbstständigkeit in der Architektur traditionell einen hohen Stellenwert und ist im beruflichen Selbstverständnis als ‚Freischaffende' verankert (Welter & Mieg-Debik, 2016). Allerdings erfährt das Berufsfeld seit geraumer Zeit einen Wandel hin zu größeren Bürostrukturen mit vielen Angestellten, der sich am Rückgang der selbstständigen Architekt*innen ablesen lässt – entgegen der generellen Entwicklung. Die typische Form selbstständiger Erwerbarbeit in der Architektur ist allerdings nicht die Solo-Selbstständigkeit, sondern die von Büroinhaber*innen mit Angestellten. Wenn Architekt*innen solo-selbstständig sind, dann in einer von zwei Formen: entweder als Ein-Personen-Büro mit eigenen Aufträgen oder als Freelancer in größeren Büros. Allerdings sind eindeutige Abgrenzungen schwierig, da alleinselbstständige Büroinhaber*innen immer wieder auch für andere Architekt*innen auf Honorarbasis arbeiten. Solo-Selbstständigkeit ist also durchaus eine verbreitete Erwerbsform, auch wenn sie nicht unbedingt auf Dauer angelegt ist. Die Organisationen der Interessenvertretung differenzieren zwischen Freischaffenden und Angestellten, doch Solo-Selbstständige werden nicht als Teilgruppe mit spezifischer Interessenlage identifiziert. Selbst in Verbänden, die sich explizit an Freischaffende wenden, wird nur auf Nachfrage auf die Situation von Ein-Personen-Büros und Freelancern eingegangen. Generell wird die Bedeutung der Interessen und Bedarfe des Berufsstandes insgesamt betont und eine starke Differenzierung von Einzelinteressen weder als notwendig noch als sinnvoll erachtet.

4.3 Allianzen in der Interessenvertretung im Journalismus

Als Freier, aber nicht verkammerter Beruf ist die Interessenvertretung im Journalismus nicht hierarchisch integriert, sondern durch ein breites Spektrum von Verbänden und Netzwerken charakterisiert. Obwohl Dachorganisationen zur Koordination der Verbände fehlen, hat sich eine stabile Struktur der interessenpolitischen Kooperation etabliert; das gilt in erster Linie für die zwei größten Verbände, den Deutschen Journalistenverband (DJV) und die Deutsche Journalistinnen- und Journalistenunion in ver.di (DJU). Beide vertreten angestellte ebenso wie freie Journalist*innen. Der DJV sieht sich mit 36.000 Mitgliedern als Berufsverband und Gewerkschaft mit der Aufgabe, die „Bildung von Gräben" zwischen freiberuflichen Journalist*innen und angestellten Redakteur*innen zu verhindern. Die DJU ist mit ca. 20.000 Mitgliedern in ver.di integriert, zu ihren Mitgliedern zählen auch an der Medienproduktion insgesamt Beteiligte, wie Techniker*innen oder Verwaltungsangestellte; von den vertretenen Journalist*innen sind die meisten freiberuflich tätig. Beide Verbände differenzieren in ihrer politischen Arbeit wenn notwendig zwischen Berufsgruppen innerhalb des Journalismus (etwa bei Tarifverhandlungen für Angestellte im Hörfunk), betonen aber

ihren Vertretungsanspruch zur Verbesserung der Erwerbsbedingungen im Journalismus insgesamt und damit das Ziel der Solidarisierung der verschiedenen Gruppen. In diesem Anliegen sehen sie auch den wesentlichen Grund für ihre langjährige, bewährte Kooperation, die trotz der Konkurrenz um Mitglieder Bestand hat. So findet etwa in Verhandlungen von Tarifverträgen oder zum Urhebervertragsrecht eine enge Abstimmung von Positionen statt, auch wenn keine formalen Kooperationsbeziehungen bestehen.

Neben diesen beiden zentralen Akteuren gibt es eine bunte und vielfältige Landschaft an weiteren Zusammenschlüssen von Journalist*innen. Der Verband Freischreiber setzt sich mit derzeit ca. 700 Mitgliedern ausschließlich für die Interessen freiberuflicher Journalist*innen ein. Er wurde vor etwa zehn Jahren aus der Wahrnehmung heraus gegründet, dass deren Interessen in den beiden großen Verbänden nicht konsequent genug vertreten würden. Neben einer Reihe fachlich spezialisierter (z.B. für Bild-, Motor- oder Sportjournalismus) oder auf Zielgruppen fokussierter Verbände (z.B. Journalistinnenbund, Junge Journalisten) gibt es eine Vielzahl weiterer Netzwerke, die sich im weitesten Sinne für Qualität im Journalismus, für gute Bedingungen journalistischer Arbeit oder die wechselseitige Unterstützung engagieren (etwa Reporter ohne Grenzen, Netzwerk Recherche, Correctiv). In der Regel positionieren sich diese Zusammenschlüsse nicht als politische Interessenvertretung, setzen sich aber gezielt für konkrete Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ein. Das Verbändesystem im Journalismus ist also vorwiegend horizontal integriert. Die regelmäßige Kooperation zwischen DJU und DJV kann als Allianz charakterisiert werden, die strukturierend auf das gesamte System einwirkt. Die anderen Verbände positionieren sich meist – auch in Anbetracht zahlreicher Mehrfachmitgliedschaften – in Ergänzung zu deren Arbeit. Unterschiedliche Ansichten bestehen bezüglich der Angemessenheit der gleichzeitigen Vertretung ‚Freier' und Angestellter durch die großen Verbänden DJV und DJU.

Im Journalismus spielt Freiberuflichkeit eine wichtige Rolle. In den vergangenen Jahren hat die Zahl freiberuflicher Journalist*innen, die sich oft selbst als ‚Freie' bezeichnen, deutlich zugenommen auf etwa 27.000 Personen im Hauptberuf. Ein wesentlicher Grund hierfür ist der Wandel der Medienlandschaft, wobei insbesondere die durch die Digitalisierung verursachte Krise der Tageszeitungen zu Umstrukturierungen der Beschäftigungsformen geführt hat. Neue internet-basierte Publikations-, Recherche- und Vernetzungswege führen zu grundlegenden Veränderungen im Berufsalltag und begünstigten Tendenzen einer De-Professionalisierung. Ähnlich wie in der Architektur werden auch im Journalismus als Freiem Beruf berufsethische Prinzipien einer kollektiv selbstbestimmten Berufsausübung vertreten. Doch sind im Zuge der Veränderungen im Berufsfeld die Honorare für ‚Freie' unter starken Druck geraten und die Frage fairer Vergütungen ist entsprechend zu einem zentralen Thema der Interessenvertretung geworden. Auch hinsichtlich von Problemen der Verwertungs- und Nutzungsrechte von Texten und der sozialen Absicherung werden über die Verbandsgrenzen hinweg grundlegende Regelungserfordernisse gesehen.

4.4 Punktuelle Kooperation von Akteuren der IT-Branche

Die Informations- und Kommunikationstechnologie (hier kurz: IT) ist ein junges Berufsfeld, das aktuell gute Verdienstmöglichkeiten für Angestellte wie ‚Freelancer' (so werden hier Solo-Selbstständige bezeichnet) bietet. Diese Situation spiegelt sich in der beruflichen Interessenvertretung wider, in der es (noch) keine zentralen und Struktur gebenden Verbän-

de gibt. Allerdings betreten neue Akteure, wie beispielsweise Vermittlungsagenturen und -genossenschaften, das Feld und gestalten die Bedingungen der freiberuflichen Berufsausübung mit. Außer den Gewerkschaften IG Metall und ver.di, die sich diesen Erwerbsbereich teilen, gibt es keine erwerbsstatusübergreifenden und mitgliederstarken institutionalisierten Interessenvertretungen. Die 1969 gegründete Gesellschaft für Informatik (GI) ist zwar als Fachgesellschaft sehr präsent, wirkt aber nicht als politische Interessenvertretung. Berufspolitische Themen werden eher am Rand verhandelt in Fachgruppen, wie dem „Beirat für Selbstständige". Die dort engagierten GI-Mitglieder haben primär das Ziel, Selbstständige und ihre unternehmerischen Belange innerhalb der GI sichtbar zu machen. Diese Randständigkeit mag mit ein Grund für die Gründung des Bundesverbandes Selbstständiger in der IT e.V. (BVSI) im Jahr 1997 gewesen sein; seit dieser sich nach internen Konflikten 2013 aufgelöst hat, beansprucht die Nachfolgeorganisation Deutscher Bundesverband Informationstechnologie für Selbstständige e.V. (DBITS), die Lücke in der Vertretung der Anliegen selbstständiger IT-Dienstleistender zu füllen. Der DBITS bündelt die Interessen gut verdienender IT-Kräfte, die sich nicht als schutzbedürftig sehen, sondern nach Unabhängigkeit in der Berufsausübung streben. Anders als die GI betreibt der DBITS Vernetzung mit anderen interessenpolitischen Akteuren, die ähnliche Positionen zu Erwerbsbedingungen selbstständiger Arbeit vertreten und insbesondere für die De-Regulierung des Erwerbsfeldes eintreten (z.B. VGSD und die Dachgesellschaft Deutsches Interimsmanagement e.V., DDIM). Die Zusammenarbeit findet punktuell statt und ist in der Regel auf gemeinsame Positionierungen zu bestimmten Themen begrenzt.

Neben GI und DBITS nehmen in dem interessenpolitisch kaum besetzten Feld auch Vermittlungsagenturen und Vermittlungsgenossenschaften arbeitsmarktrelevante Funktionen ein, ohne Interessenpolitik für Selbstständige zu betreiben. Apitzsch, Ruiner, & Wilkesmann (2016) bezeichnen diese in Abgrenzung zu traditionellen Institutionen der Interessenvertretung als „neue Intermediäre". Große Agenturen, wie GULP oder Etengo, haben in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen, während die weit kleineren Genossenschaften (z.B. 4freelance, IT Projekt Genossenschaft eG) ein Gegengewicht darzustellen versuchen. Beide Akteursgruppen beteiligen sich beispielsweise an der Debatte um Scheinselbstständigkeit. Das Verbändesystem für selbstständige IT-Dienstleistende ist insgesamt kaum institutionalisiert und nicht vertikal differenziert. Die horizontalen inter-organisationalen Kooperationsbeziehungen weisen über das Berufsfeld hinaus, insbesondere mit den Ad-hoc-Allianzen oder Joint Task-Forces des DBITS. Seit 2017 erfolgen diese Aktivitäten auch im Rahmen einer Initiative, die sich Bundesarbeitsgemeinschaft Selbstständigen-Verbände (BAGSV) nennt und in der etwa 20 Verbände verschiedener Branchen in lockerer Form vernetzt sind. Solo-Selbstständigkeit ist in den IT-Berufen mit ca. 66.800 Personen im Jahr 2012 weit verbreitet (Brenke & Beznoska, 2016, S. 27). Freelancer können aktuell mit guten Verdienstmöglichkeiten rechnen: Zusammen mit Finanz- und Verwaltungsdienstleistenden, Jurist*innen und Ingenieur*innen zählen sie zu den am besten verdienenden Solo-Selbstständigen (ebd., S. 45). Statt Prekaritätsrisiken steht in ihrer Interessenvertretung deshalb der Abbau vermeintlicher Hürden für Selbstständige im Vordergrund, etwa hinsichtlich der Kriterien zur Feststellung von Scheinselbstständigkeit oder bezüglich einer Rentenversicherungspflicht. Es dominiert die kontinuierliche Vernetzungsarbeit ohne institutionelle Bindung der Akteure.

5. Institutionelle Bedingungen der Interessenvertretung im Vergleich

Die Leitlinie für den folgenden Vergleich der vier skizzierten Verbändesysteme bildet die Untersuchungsfrage nach unterschiedlichen verbandspolitischen Zugängen zur Solo-Selbstständigkeit. Mit dem Fokus auf intra-organisationaler Differenzierung und inter-organisationaler Integration folgt der Vergleich den theoretischen Unterscheidungen von Schmitter und Streeck (Kap. 3). Deren Konzeption von Verbändesystemen bewährt sich in der vergleichenden Analyse insofern, als sie erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen und Berufsfeldern zutage fördert (Kap. 5.1). Dabei wird die Solo-Selbstständigkeit als spezifische Erwerbsform in der Politik der Verbände in ganz unterschiedlicher Weise wahrnehmbar und gestaltungsrelevant (Kap. 5.2). Dass sie in den meisten Interessenverbänden nur geringe Sichtbarkeit erlangt, hängt allerdings nicht nur mit Merkmalen der Verbändesysteme, sondern auch mit generellen Schwierigkeiten der Abgrenzbarkeit dieser Erwerbsform zusammen (Kap. 5.3).

5.1 Segmentierung der Verbandslandschaft

Unter dem Aspekt der inter-organisationalen Integration zeigen die untersuchten Fälle klare Abstufungen der institutionellen Koordination mit divergierenden Mustern von Austausch und Kooperation. Handwerk und Architektur können aufgrund ihrer Kammersysteme als hierarchisch integriert gelten – jedoch in verschiedenartiger Weise. Während es im Handwerk außerhalb von Kammern und Innungen nur wenige kleine oppositionelle Netzwerke gibt, besteht in der Architektur ein vielförmiges Netz von Verbänden parallel zur und unter Einbindung in die Kammerstruktur. Im Journalismus und in den IT-Berufen fehlt die hierarchische Integration bei unterschiedlicher Intensität der horizontalen Kooperation. Die beiden größten Verbände der Journalist*innen, DJU und DJV, bilden eine Allianz, während sich im Untersuchungsfeld der IT-Dienste als jüngster Branche erst wenig Verbände und kaum institutionalisierter Austausch finden. Der Verfestigungsgrad institutioneller Strukturen verweist auf unterschiedliche Stadien der Pfadabhängigkeit (Sydow et al., 2009): Während das Handwerk mit seiner Kammerorganisation einen stabilen Lock-in-Zustand erreicht hat, erscheint die verbandliche Entwicklung in der IT-Branche noch weitgehend offen („preformation phase“). Die Interessenvertretung im Journalismus befindet sich in einer Formationsphase, in der Vorentscheidungen in Richtung gewerkschaftlicher Organisierung gefallen sind, während parallel noch weitere Optionen verfolgt werden. Weniger eindeutig ist die Zuordnung der Architekturbranche, in der offene Dynamiken (Verbändevielfalt) neben Lock-in-Effekten (Kammern) zu beobachten sind.

Im Hinblick auf die Interessenvertretung von Solo-Selbstständigkeit bedeutet dieser Befund: Sie geht innerhalb ganz unterschiedlicher Verbändekonstellationen und Prozessdynamiken vonstatten. Auf der Basis unseres selektiven explorativen Vergleichs ist davon auszugehen, dass das gesamte Feld durch ungleichartige Verbändesysteme strukturiert ist, zwischen denen es kaum Überlappungen und wenig Kooperation gibt. Denn nur wenige Interessenverbände, allen voran die großen Gewerkschaften als branchenübergreifende Organisationen, sind über mehrere Segmente hinweg aktiv. Eine Besonderheit der Interessenver-

tretung von Solo-Selbstständigen ist, dass sowohl Wirtschafts- als auch Berufsverbände daran maßgeblich mitwirken – was die eingangs festgestellte Positionierung zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmerstatus widerspiegelt. Unternehmerische und berufsfachliche Anliegen sind dabei in den verschiedenen Branchen in ganz unterschiedlicher Weise aufeinander bezogen.

Nicht so sehr die große Zahl verschiedenartiger Interessenverbände erscheint als Problem, denn die ist charakteristisch für das gesamte Feld der Wirtschaftsverbände in Deutschland (Lang & Schneider, 2007). Vielmehr ist es die ausgeprägte Segmentierung der Verbändesysteme, in welche Solo-Selbstständige als Mitglieder eingebunden sind, welche der Koordinierung der Verbandsaktivitäten über Branchen- und Berufsgrenzen hinweg im Wege steht. Diese Segmentierung folgt im Wesentlichen den historisch entstandenen Abgrenzungen zwischen Berufen und Branchen, mit denen sich einzelne Berufsgruppen Erwerbschancen zu sichern und die Arbeitsmarktkonkurrenz zu reduzieren versucht haben (Beck, Brater, & Daheim, 1980). Besonders erfolgreich waren in dieser Hinsicht die Professionen, die sich in Deutschland als Freie Berufe verstehen und die Pflege ihrer beruflichen Vorrechte vor allem über das Kammerwesen organisiert haben. Entsprechende Strategien sind in unserem gesamten Untersuchungsfeld zu beobachten, etwa im Kontrast der Verbändesysteme von Architektur (verkammerter Freier Beruf) und Journalismus (kammerfrei) oder in der Rolle der Meisterpflicht für den Wandel der Erwerbsmuster innerhalb des Handwerks.

Während die Berufsverbände nur innerhalb von Berufs- und Branchengrenzen agieren, sind für die Wirtschaftsverbände diese Schneidungen weniger verbindlich. Ihre weit engere Kooperation liegt vor allem in der gemeinsamen Interessenlage in der Arbeitgeberfunktion begründet. Auch die Verbände für Selbstständige sind über einzelne Segmente hinaus aktiv, doch weist sich keiner von ihnen als Vertretung speziell der Erwerbslagen von Solo-Selbstständigen aus. Der Berufsverband der Selbstständigen (BDS) ist als Verband von Unternehmer*innen mit Beschäftigten einzuordnen. Der deutlich jüngere Verband der Gründer und Selbstständigen in Deutschland (VGSD) dürfte großenteils Solo-Selbstständige vertreten, aber bei ca. 2.400 Mitgliedern in zu geringer Zahl, um in einzelne Branchen hinein wirksam werden zu können. Zudem ordnet sich dieser Verband über Mitgliedschaften im Verband der bayerischen Wirtschaft und in der Mittelstandsallianz eindeutig den Wirtschaftsverbänden zu. Die größte Bedeutung als branchenübergreifende Interessenvertretung kommt ver.di zu, weil diese Gewerkschaft mit ca. 30.000 solo-selbstständigen Mitgliedern nicht nur eine nennenswerte Teilgruppe vertritt (über ein Prozent aller Solo-Selbstständigen), sondern mit Branchenschwerpunkten in den Kultur- und Medienberufen dort auch große Teile der Berufsgruppe repräsentiert.

Im Hinblick auf die Interessenvertretung der Solo-Selbstständigen bilden weder die Wirtschaftsverbände noch die branchenübergreifenden Organisationen ein maßgebliches Gegengewicht zur Segmentierung der Verbandslandschaft, wie sie durch die Berufsverbände repräsentiert wird. Dies gilt in ähnlicher Weise für Netzwerke und kleine Verbände (wie den Journalismus-Verband Freischreiber), die sich innerhalb ihrer Berufsgruppen auf die speziellen Bedürfnisse der Solo-Selbstständigen konzentrieren. Solchen Verbänden mit einem klaren Fokus auf Solo-Selbstständige kommt aber eine wichtige Funktion zu, wenn es darum geht, deren spezifische Anliegen zu benennen, ihnen in der Öffentlichkeit Gehör zu

verschaffen, mögliche Bündnispartner zu identifizieren und Gestaltungsansätze zu entwickeln.

5.2 Sichtbarkeit im Verbändesystem

Der Vergleich der vier Verbändesysteme des Handwerks, der Architektur, des Journalismus und der IT verdeutlicht nicht nur die Differenzen der Systeme, sondern auch die Unterschiede in der Anerkennung von Solo-Selbstständigkeit als charakteristischer Interessenlage. Auch wenn die Sichtbarkeit der Erwerbsgruppe generell gering ist (siehe Kap. 2.3), variiert sie doch erheblich: Solo-Selbstständige finden in den vertikal integrierten Verbändesystemen des Handwerks, aber auch der Architektur deutlich weniger Beachtung als in den schwächer institutionalisierten Verbändesystemen des Journalismus und der IT-Berufe. Im Handwerk wird trotz eines relativ hohen Anteils Solo-Selbstständiger innerhalb des Kammer- und Innungswesens keine interessenpolitische Position oder Strategie dieser Erwerbsgruppe gegenüber erkennbar. Im Verbändesystem der Architektur sind zwar parallel zu den Kammern diverse Berufsverbände und Netzwerke etabliert, doch werden Solo-Selbstständige weder hier noch dort als Gruppe mit eigenständigen interessenpolitischen Bedarfen adressiert. Im Journalismus dagegen werden von den zwei großen, in einer Allianz verbundenen Verbänden Solo-Selbstständige (oder vielmehr ‚Freie') als eine von zwei Zielgruppen (neben Angestellten) explizit interessenpolitisch vertreten. In der IT-Branche wiederum können in einem wenig etablierten und institutionalisierten Verbändesystem die Interessen Solo-Selbstständiger durch einen einzelnen Verband vergleichsweise gut sichtbar gemacht und in Ad-hoc-Allianzen vertreten werden. Diese unterschiedlichen Formen der Wahrnehmung von Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform in Verbänden und Verbändesystemen, hängt nicht in erster Linie mit ihrer quantitativen Bedeutung in einem Berufsfeld zusammen. In unseren Vergleichsfällen sind zwei Hauptursachen dafür zu erkennen: der Grad der hierarchischen Integration eines Verbändesystems und die dort vorherrschenden Normalitätsvorstellungen von Selbstständigkeit. Und beide Faktoren hängen eng mit der historischen Entwicklungsdynamik der jeweiligen Verbändesysteme zusammen.

Von Art und Ausmaß der hierarchischen Integration hängt es ab, inwieweit Teilgruppen wie die Solo-Selbstständigen, überhaupt als Gruppe mit spezifischen Interessen Anerkennung finden. In den stark institutionalisierten Feldern – Handwerk und Architektur als verkammerte Berufe – werden Mitgliedsgruppen nur unter fachlichen Aspekten differenziert, während ansonsten einheitliche Interessenlagen unterstellt werden. Die Heterogenität ist in beiderlei Hinsicht groß: unter fachlichen Aspekten (im Handwerk von Fahrzeugmechatroniker*innen bis Maskenbildner*innen, in der Architektur von Hoch- und Tiefbau bis zu Innen- oder Landschaftsarchitektur) wie im Hinblick auf die Erwerbsform (kleine/große Betriebe, Angestellte/Selbstständige mit erheblichen Einkommensdifferenzen). Gerade diese Heterogenität lässt eine Vereinheitlichung der Interessen der verschiedenen Teilgruppen als politische Strategie geeignet erscheinen, um nach außen Handlungsfähigkeit und nach innen breite Identifizierbarkeit herzustellen. Unsere Analyse kann somit die These von Schmitter und Streeck (1999), dass Organisationen umso stärker in autonome Teileinheiten differenziert sind, je vielfältiger die Mitgliedschaft ist, nur im Hinblick auf fachliche Differenzierungen bestätigen. Hinsichtlich der Erwerbsform wird dagegen gerade in den hierar-

chisch integrierten Verbändesystemen über die Vielfalt hinweggesehen und die Gemeinsamkeit von Interessenlagen hervorgehoben.

Der zweite Grund für die unterschiedliche Sichtbarkeit von Solo-Selbstständigen als Erwerbsgruppe liegt in der Bedeutung, welche der Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform seitens der Verbände zugeschrieben wird. Der hauptsächliche Unterschied ist, ob sie als dauerhaftes Erwerbsmodell oder eher als Übergangsphase beim Aufbau eines größeren Betriebs oder Büros gesehen wird. In der Architektur und im Handwerk wird Solo-Selbstständigkeit institutionell eher als Übergangsphase adressiert und insbesondere im Handwerk als Erwerbsform sogar ausdrücklich problematisiert. Im Journalismus dagegen ist die Arbeit der ‚Freien' als typische Form selbstständiger Erwerbstätigkeit anerkannt – im Kontrast zu Unternehmertum mit Belegschaft. Auch in den IT-Berufen gelten Freelancer als typische und positiv konnotierte Erwerbsform – hier allerdings in Parallelität zu klassischem Unternehmertum. Aufgrund dieser Akzeptanz werden Herausforderungen der Solo-Selbstständigkeit im Journalismus und in den IT-Berufen deutlicher thematisiert, aber mit Bezug auf unterschiedliche Referenzsysteme bewertet: im Journalismus im Vergleich zu den Bedingungen der Angestellten, in der IT-Branche hingegen vorwiegend in unternehmerischer Perspektive. Ob Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform oder als Übergangsphase adressiert wird, hängt also mit den Normalitätsvorstellungen von Selbstständigkeit im Berufsfeld zusammen – zugespitzt formuliert: ob Betriebsgründungen in unternehmerischer Initiative als Normalform gelten oder die Unabhängigkeit der Verwertung der eigenen Arbeitskraft.

Unter Aspekten der Pfadabhängigkeit lässt sich ein zusätzlicher historischer Zusammenhang erkennen: Die gesellschaftliche Debatte um die Solo-Selbstständigkeit trifft im Journalismus und in der IT-Branche noch auf eine vergleichsweise hohe Veränderungsdynamik von Verbänden und Verbändesystem. Aufgrund dieser Offenheit findet sie dort wesentlich größere Resonanz als innerhalb der weitgehend verfestigten institutionellen Strukturen von Handwerk und Architektur. Der sozialgeschichtliche Kontext prägt insbesondere den Stellenwert, welcher der Selbstständigkeit in den jeweiligen Berufsbildern zukommt: als Betriebs- oder Büro-Gründung, als ungebundene Tätigkeit oder als unternehmerische Initiative. Die Möglichkeit, als Gruppe mit eigenständigen Interessen innerhalb von Verbänden und Verbändesystemen anerkannt zu werden, hängt davon ab, welche Relevanz ihren besonderen Merkmalen in frühen Phasen der institutionellen Formierung zuerkannt wird. Wenn das Berufsbild spezifische Vorstellungen von Selbstständigkeit beinhaltet, prägen diese die Möglichkeiten für Individuen, gemeinsame Interessenlagen zu artikulieren und sich als Gruppe zu solidarisieren.

5.3 Identifizierbarkeit von Solo-Selbstständigkeit

Die Wahrnehmbarkeit von Interessenlagen Solo-Selbstständiger hängt allerdings nicht nur mit Verbandsstrukturen und Berufsbildern zusammen, sondern auch mit der Abgrenzbarkeit der Erwerbsform selbst: Solo-Selbstständigkeit ist im Alltag weit weniger eindeutig als Erwerbsstatus zu bestimmen, als es die Sozialstatistik nahelegt. Für die statistische Kategorisierung ist nur erheblich, wer zu einem bestimmten Zeitpunkt im Hauptberuf selbstständig ist, ohne Mitarbeiter*innen sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Wie stabil dieser Status ist, von welchen Formen der Mitarbeit und Kooperation er begleitet wird, und wie

sich die Erwerbstätigen selbst sehen, spielt für die Einordnung keine Rolle. In den Experteninterviews lassen sich drei unterschiedlich gelagerte Schwierigkeiten bestimmen, welche der Zuweisung des Erwerbsstatus Solo-Selbstständigkeit im Wege stehen und damit die Artikulation einer kollektiven Interessenlage erheblich erschweren.

Das erste und offenkundigste Hindernis sind die in den feldspezifischen Diskursen üblichen charakteristischen Selbstbezeichnungen:

- Im Handwerk dominiert ähnlich wie in anderen traditionellen Berufsfeldern (Landwirtschaft oder Handel) im Selbstverständnis die Branchenzuordnung als Handwerker*in oder die spezifische Berufsbezeichnung (z.B. als Tischler*in, Bäcker*in etc.). Selbstständigkeit ist weitgehend mit einem Handwerksbetrieb, egal welcher Größe, assoziiert.
- Architekt*innen und andere Mitglieder der Freien Berufe definieren sich neben der Berufszugehörigkeit auch über Kategorien wie Freischaffende oder Freiberufler, die den Status mit oder ohne Angestellte offenlassen. Journalist*innen sprechen von sich als ‚Freie', wenn sie nicht angestellt sind, und meinen damit Solo-Selbstständigkeit.
- In den IT-Berufen ist neben der Bezeichnung als Selbstständige die international gängige Selbstbeschreibung als Freelancer üblich, womit Solo-Selbstständigkeit gemeint und vom Anstellungsverhältnis abgegrenzt wird.
- Quer über die Grenzen der Verbändesysteme hinweg sind zudem Kategorien wie Gründer*innen oder Unternehmer*innen im Gebrauch, insbesondere um innovatives unternehmerisches Engagement zu betonen.

Im Kontrast zu diesen Selbstbezeichnungen bietet die Kategorie der Solo-Selbstständigkeit auch deshalb wenig Potenzial zur Identifikation, weil sie aufgrund der Thematisierung von Prekarisierungsrisiken im wissenschaftlichen und im öffentlichen Diskurs mit negativen Zuschreibungen verbunden ist.

Eine zweite Hürde für eine kollektiv verbindliche Bestimmung des Erwerbsstatus der Solo-Selbstständigkeit bildet die große Vielfalt an Kooperationsmustern, die unter Selbstständigen aller Branchen verbreitet sind – unabhängig davon, ob sie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben. Zwar werden sie in den Interviews selten explizit angesprochen, doch wird bei der Beschreibung von Branchenentwicklungen oft Bezug darauf genommen. Denn ‚solo' bedeutet im Arbeitsalltag nicht notwendig ‚alleine'. Besonders deutlich benannt werden diverse Kooperationsformen in der Architektur, wo Aufträge in der Regel in Büros bearbeitet werden, in die Solo-Selbstständige in unterschiedlicher Weise eingebunden sind: entweder in gleichberechtigter Zusammenarbeit oder im Auftrag anderer Selbstständiger oder als Freelancer neben Angestellten in größeren Büros. Formal sind sie in jeder dieser Formen solo-selbstständig, im Arbeitsalltag indes arbeiten sie eng mit anderen zusammen an Aufträgen; entsprechend sehen sie sich als ‚Frei'- und nicht als 'Allein'-Schaffende. Zusammenarbeit und Nutzung fremder Arbeitskraft nehmen bei Solo-Selbstständigkeit viele verschiedene Formen an: mit gemeinsamer Akquise von Aufträgen, geteilter Infrastruktur (z.B. in Bürogemeinschaften), der Vergabe von Unteraufträgen an andere Freischaffende bis hin zur vorübergehenden Anstellung von Mitarbeiter*innen bei guter Auftragslage. So ist es nicht verwunderlich, dass das soziale Netzwerk als eine der wesentlichen Voraussetzungen erfolgreicher Solo-Selbstständigkeit gilt. Kooperationserfahrungen

dieser Art legen es aber nicht nahe, die eigene Lage als ‘allein-selbstständig‘ wahrzunehmen.

Der dritte Aspekt, der die Abgrenzung und Identifizierung von Solo-Selbstständigkeit jenseits der statistischen Zuordnung schwierig macht, ist die verbreitete Kombination mit anderen Formen der Erwerbstätigkeit. In der sozialwissenschaftlichen Forschung wird die parallele oder in raschem Wechsel erfolgende Ausübung von abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit als Erwerbshybridisierung charakterisiert (Bögenhold & Fachinger, 2015; Bührmann, Fachinger, & Welskop-Deffaa, 2017). Verbreitet ist beispielsweise die Verbindung von Anstellung und Selbstständigkeit als „Stand- und Spielbein“ in den künstlerischen Berufen (Manske, 2015). Brenke & Beznoska (2016, S. 50) zeigen mit den Daten des Sozio-ökonomischen Panels, dass von den Solo-Selbständigen des Jahres 2009 fünf Jahre später 18,7 Prozent in abhängige Beschäftigung und 11,0 Prozent in den Ruhestand gewechselt waren, während 10,2 Prozent nunmehr selbst Angestellte hatten. Die von uns befragten Expert*innen nehmen insbesondere auf den Charakter von Solo-Selbstständigkeit als Übergangsphänomen im Lebensverlauf Bezug (als Erwerbsphase statt als Erwerbsmodell, siehe Kap. 5.1). Die Häufigkeit solcher Wechsel unterstützt zwar diese Deutung, doch bleibt gleichzeitig zu konstatieren, dass demgegenüber gut die Hälfte (52,3 Prozent) solo-selbstständig geblieben waren (ebd.). Offenbar gibt es Solo-Selbstständigkeit als Übergang und als kontinuierliche Erwerbsform, in Mischformen ebenso wie in Reinkultur in einem breiten Spektrum, dem einseitige Zuweisungen nicht gerecht werden.

Solo-Selbstständigkeit entzieht sich also aus verschiedenen Gründen fixen Zuordnungen. Hinzu kommen Probleme der rechtlichen Abgrenzung zum Anstellungsverhältnis bei faktischer Abhängigkeit von einem Auftraggeber, wie sie unter dem Stichwort Scheinselbstständigkeit diskutiert werden. Die statistische Konstruktion der Kategorie täuscht über die empirisch anzutreffende Variationsbreite der Mischformen und Grenzfälle hinweg. Die Klärung von Abgrenzungen als Basis für die Artikulation kollektiver Interessen wird allerdings in den von uns untersuchten Fällen nur selten versucht. Die meisten Interessenverbände erheben weder dafür geeignete Daten von ihren Mitgliedern noch adressieren sie relevante Teilgruppen in einer Weise, die zur Interessenklärung spezifischer Bedingungen solo-selbstständigen Erwerbs beitragen könnte. Die Schwierigkeiten der Abgrenzung dieser Gruppe korrespondieren mit der oben skizzierten verbandspolitischen Strategie, derartige Differenzierungen zu vermeiden.

6. Perspektiven der Institutionalisierung

Den Ausgangspunkt dieser Analyse bildete die Feststellung der geringen Institutionalisierung der Interessenvertretung Solo-Selbstständiger: Aufgrund ihrer Heterogenität hat diese Erwerbsgruppe wenig spezifischen Rückhalt innerhalb der Interessenvertretungsstrukturen der untersuchten Berufsfelder gefunden. Die explorativ angelegte, exemplarisch vertiefende Analyse der vier Vergleichsfelder Handwerk, Architektur, Journalismus und IT-Branche belegt die starke Segmentierung der Verbandslandschaft. Inwieweit Solo-Selbstständigkeit als spezifische Erwerbsform sichtbar gemacht und anerkannt wird, hängt von historisch entstandenen und in die jeweiligen Berufsbilder integrierten Normalvorstellungen von

selbstständigem Erwerb ab. Diese sind verknüpft mit variierenden Begrifflichkeiten von Selbstständigkeit ohne Beschäftigte (u.a. Freischaffende, Freelancer, ‚Freie'), die für eine branchenübergreifende Bestimmung von Solo-Selbständigkeit als Erwerbsform wenig Raum lassen. Es fehlen kollektive erwerbspolitische Vorstellungen als Grundlage für einen offenen Austausch unter Verbänden und die Solidarisierung unter Solo-Selbstständigen.

Für künftige Forschungen bleibt viel zu tun, insbesondere im Hinblick auf den Abgleich mit weiteren Berufsfeldern und die exemplarische Analyse der Artikulationsfähigkeit von Solo-Selbstständigen innerhalb einzelner Verbände. In theoretischer Perspektive wäre vor allem die Ressourcenausstattung der Verbände genauer in den Blick zu nehmen (siehe Traxler, 2010, S. 442). Zum Beispiel begünstigt die qua Pflichtmitgliedschaft gesicherte Einnahmesituation die hierarchische Integration der Kammersysteme; innerhalb der Kammern dürften ihre weit höheren Beitragsleistungen wiederum die Vormachtstellung der Mitgliedsbetriebe mit Beschäftigten gegenüber Solo-Selbstständigen festigen. Wichtige Erkenntnisse sind von international vergleichenden Studien zur Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen zu erwarten. So wenden sich beispielsweise in Österreich sowohl die Wirtschaftskammer (https://www.wko.at/service/netzwerke/ein-personen-unternehmen.html, Abruf: 31.10.18) als auch die Gewerkschaft (http://www.vidaflex.at/, Abruf: 31.10.18) gezielt den Ein-Personen-Unternehmen als neuer Zielgruppe zu.

Da wir nicht die Interessen der Solo-Selbstständigen untersucht haben, bleibt ungeklärt, inwieweit ihre Anliegen hinreichend Gemeinsamkeiten aufweisen, um sie – bei aller Heterogenität – als Interessenkollektiv zu begreifen. In theoretischer Perspektive (Pongratz & Abbenhardt, 2015) gehen wir davon aus, dass ihre interessenpolitische Basis in der Beschränkung der Erwerbsperspektive auf die eigene Arbeitskraft begründet liegt: Marktgelegenheiten können nur insoweit genutzt werden, als sie mit dem persönlichen Arbeitsvermögen zu bewältigen sind – was die Parallelität der Ähnlichkeit mit Unternehmer*innen wie Arbeitnehmer*innen begründet. Dem stehen die empirischen Befunde von schwacher Identifizierung mit Solo-Selbstständigkeit (Kap. 5.3), geringer Sichtbarkeit als Solo-Selbstständige (Kap. 5.2) bei historisch bedingter Segmentierung der Erwerbsfelder (Kap. 5.1) gegenüber. Ob und wie solche Hindernisse für die Entwicklung gemeinsamer Interessenpositionen zu überwinden sind, das wäre in der direkten Verständigung unter Solo-Selbstständigen und im Austausch der Verbände zu klären.

Dafür ist von entscheidender Bedeutung, wie der gesellschaftliche Diskurs zur Lage der Solo-Selbstständigen in die Verbände hineinwirkt, auf welche Weise er dort auf die Interessenlagen der solo-selbstständigen Mitglieder bezogen wird und in welchen Formen er verbands- und branchenübergreifend fortgeführt wird. Interessenpolitische Strategien finden Ansatzpunkte in der öffentlichen Debatte ebenso wie in aktuellen Branchenentwicklungen. Doch sie treffen nicht nur auf eine segmentierte Verbandslandschaft, sondern auch auf die festgefügten Strukturen der arbeits- und sozialpolitischen Institutionen. Soziale Sicherung, Arbeitsrecht und Tarifsystem sind in Deutschland weitgehend auf die Interessen abhängig Beschäftigter ausgerichtet. Erst ganz vereinzelt wurden für bestimmte Berufsfelder Regelungen eingeführt, die ausdrücklich auf Solo-Selbstständigkeit bezogen sind (etwa die Künstlersozialkasse). Damit droht eine Situation der Stagnation, in welcher der sozialpolitische Handlungsbedarf zwar prinzipiell erkannt wird, aber interessenpolitisch keine Zuspitzung erfährt und institutionell kaum Gestaltungsraum findet.

In theoretischer Perspektive betonen neuere Konzepte der Pfadabhängigkeit die Möglichkeit und Notwendigkeit der Veränderung und der Überwindbarkeit von verfestigten Entwicklungspfaden. Beyer (2005) zufolge sind auch – oder gerade – eingefahrene Pfade „anfällig für grundlegenden Wandel“ (S. 19); Sydow, Schreyögg, & Koch (2009) erörtern in Anbetracht drohender Ineffizienz verschiedene Optionen, „to escape or unlock organizational paths“ (S. 702). Unter dieser Perspektive lassen sich die Handlungsspielräume der einzelnen Verbände und Verbändesysteme ebenso neu erkunden wie der Lock-in des gesellschaftlichen Systems sozialer Sicherung. Lern- und Gestaltungspotenziale auf der Verbandsebene bieten die vielfältigen Regelungen, die einzelne Kammern, Verbände oder Gewerkschaften bereits erprobt haben und deren Verallgemeinerungsfähigkeit zu prüfen wäre. Im Hinblick auf die gesellschaftlichen Institutionen ist das Diskursfeld über Solo-Selbstständigkeit hinaus auf die vielfältigen Formen der Flexibilisierung und Prekarisierung der Erwerbsarbeit zu erweitern. Denn die Erwerbsform der Solo-Selbstständigkeit lässt Problemkonstellationen erkennen, die in ähnlicher Weise auch bei anderen Formen atypischer Beschäftigung bestehen. Mit der Ausdehnung des arbeits- und sozialpolitischen Horizonts auf das gesamte Feld der Erwerbsarbeit wird die Aufgabe zwar nicht kleiner, aber die Gestaltungsnotwendigkeit unabweisbar.

Literatur

Apitzsch, B., Shire, K. A., Heinrich, S., Mottweiler, H., & Tünte, M. (2015). *Flexibilität und Beschäftigungswandel.* Weinheim: Beltz Juventa.

Apitzsch, B., Ruiner, C., & Wilkesmann, M. (2016). Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger. *Industrielle Beziehungen*, 23(4), 477-497.

Beck, U., Brater, M., & Daheim, H. (1980). *Soziologie der Arbeit und der Berufe.* Reinbek: Rowohlt Taschenbuch.

Beyer, J. (2005). Pfadabhängigkeit ist nicht gleich Pfadabhängigkeit! Wider den impliziten Konservatismus eines gängigen Konzepts. *Zeitschrift für Soziologie*, 34(1), 5-21. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2005-0101

Beyer, J. (2015). Pfadabhängigkeit. In G. Wenzelburger & R. Zohlnhöfer (Hrsg.), *Handbuch Policy-Forschung* (S. 149-171). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01968-6_6

Bögenhold, D., & Fachinger, U. (2010). Mikro-Selbstständigkeit und Restrukturierung des Arbeitsmarktes. In A. D. Bührmann & H. J. Pongratz (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum* (S. 63-84). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92513-4_3

Bögenhold, D., & Fachinger, U. (2011). Entrepreneurial Diversity: Theoretische und empirische Beleuchtungen der Heterogenität beruflicher Selbständigkeit in Deutschland. *Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship*, 59(4), 251–272. https://doi.org/10.3790/zfke.59.4.251

Bögenhold, D., & Fachinger, U. (2016). *Berufliche Selbstständigkeit. Theoretische und empirische Vermessungen*. Wiesbaden: Springer VS.

Brenke, K. (2011). *Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe*. Berlin: DIW Berlin.

Brenke, K., & Beznoska, M. (2016). *Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe*. Berlin: DIW Berlin.

Bührmann, A. D., Hansen, K., Schmeink, M., & Schöttelndreier, A. (Hrsg.). (2007). *Entrepreneurial diversity - Unternehmerinnen zwischen Businessplan und bricolage.* Münster: Lit Verlag.

Bührmann, A. D. (2015). Diversifizierungsprozesse unternehmerischer Akteure und ihre (möglichen) Folgen. *Sozialer Fortschritt*, 64(9-10), 215-220. https://doi.org/10.3790/sfo.64.9-10.215

Bührmann, A. D., Fachinger, U., & Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.). (2017). *Hybride Erwerbsformen: Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen.* Wiesbaden: Springer VS.

Bührmann, A. D., & Pongratz, H. J. (Hrsg.). (2010). *Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung.* Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92513-4

Egbringhoff, J. (2007). *Ständig selbst: Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen*. München: Hampp.

Fachinger, U. (2002). *Sparfähigkeit und Vorsorge gegenüber sozialen Risiken bei Selbstständigen: Einige Informationen auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998*. ZES-Arbeitspapier Nr. 1/02. Bremen: ZES.

Fachinger, U. (2014). Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes. Fragen der sozialen Sicherung. In C. Gather, et al. (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit.* (S. 111-134). Berlin: Ed. Sigma. https://doi.org/10.5771/9783845267845-111

Fachinger, U., & Frankus, A. (2004). *Selbstständige im sozialen Abseits: Eine Konzeptstudie zur Verbesserung der sozialen Absicherung von Honorarlehrkräften und anderen versicherungspflichtigen Selbstständigen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Fachinger, U., Oelschläger, A., & Schmähl, W. (2004). *Alterssicherung von Selbständigen: Bestandsaufnahme und Reformoptionen.* Münster: Lit Verlag.

Gather, C., Biermann, I., Schürmann, L., Ulbricht, S., & Zipprian, H. (Hrsg.). (2014). *Die Vielfalt der Selbständigkeit: Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel.* Berlin: Ed. Sigma. https://doi.org/10.5771/9783845267845

Gather, C., Schmidt, T., & Ulbricht, S. (2010). Der Gender Income Gap bei den Selbständigen: Empirische Befunde. In A. D. Bührmann & H. J. Pongratz (Hrsg.). *Prekäres Unternehmertum* (S. 85-110). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92513-4_4

Haake, G. (2016). Digitalisierung und Gewerkschaften: Solo-Selbstständige integrieren. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit: Ausgabe 2016. Digitale Arbeitswelt. Trends und Anforderungen* (S. 1-12). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Henneberger, F. (2017). Zentrale Theorien und etwas Empirie zur Analyse des kollektiven Handelns von Unternehmern. In W. Schroeder & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber-und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 173-198). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_7

Herrmann, H. (1996). *Recht der Kammern und Verbände Freier Berufe: Europäischer Ländervergleich und USA*. Baden-Baden: Nomos.

Holst, H., Aust, A., & Pernicka, S. (2008). Kollektive Interessensvertretung im strategischen Dilemma: Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften. *Zeitschrift für Soziologie*, 37(2), 158-176. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2008-0204

Keller, B., & Seifert, H. (2013). *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick.* Berlin: Ed. Sigma. https://doi.org/10.5771/9783845268460

Keller, B., & Wilkesmann, M. (2014). Untypisch atypisch Beschäftigte. Honorarärzte zwischen Befristung, Leiharbeit und (Solo-) Selbstständigkeit. *Industrielle Beziehungen*, 21(1), 99-125.

Krickhahn, T. (2017). Mittelstandsverbände in Deutschland. In W. Schroeder & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 85-104). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_5

Lang, A., & Schneider, V. (2007). Wirtschaftsverbände: Verbandspolitik im Spannungsfeld von divergierenden Interessen und hierarchischer Integration. In T. v. Winter & U. Willems (Hrsg.), *Interessenverbände in Deutschland* (S. 221-243). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90602-7_8

Manske, A. (2007). *Prekarisierung auf hohem Niveau: Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche*. München, Mering: Hampp.

Manske, A. (2015). *Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft: Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang*. Bielefeld: transcript Verlag. https://doi.org/10.14361/9783839420881

Manske, A., & Scheffelmeier, T. (2015). *Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit. Eine Bestandsaufnahme.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Mirschel, V. (2017). Interessenvertretung von (zeitweise) Selbstständigen in der Medienbranche. In A. D. Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen* (S. 131-153). Wiesbaden: Springer VS.

Müller, K., & Vogt, N. (2014). *Soloselbstständigkeit im Handwerk: Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen*. Duderstadt: Mecke.

Müller-Jentsch, W. (1996). Theorien Industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 3(1), 36-64.

Pernicka, S. (2006). Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2), 125-142. https://doi.org/10.1177/0959680106065024

Pernicka, S., & Aust, A. (2007). *Die Unorganisierten gewinnen: Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*. Berlin: Ed. Sigma. https://doi.org/10.5771/9783845267234

Pernicka, S., Blaschke, S., & Aust, A. (2007). Gewerkschaftliche Revitalisierung durch die Organisierung Selbstständiger? Deutsche und österreichische Gewerkschaften im Vergleich. *Industrielle Beziehungen*, 14(1), 30–54.

Pernicka, S., & Mühlberger, U. (2009). Abhängige Selbstständigkeit in der Versicherungswirtschaft – Neue Konflikte im Spannungsfeld traditioneller Vertretungsstrukturen. *Zeitschrift für Personalforschung*, 23(1), 1-20.

Pongratz, H. J., & Abbenhardt, L. (2015). Selbstständigkeit, Unternehmertum oder Entrepreneurship? Differenzierungen der Felder unternehmerischen Handelns. *Sozialer Fortschritt*, 64(9-10), 209-215. https://doi.org/10.3790/sfo.64.9-10.209

Pongratz, H. J., & Abbenhardt, L. (2018). Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. *WSI-Mitteilungen*, 4/2018, 270–278. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-4-270

Pongratz, H. J & Bührmann, A. D. (2017). Diskontinuität und Diversität beruflicher Selbstständigkeit. In A. D. Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen* (S. 51-75). Wiesbaden: Springer VS.

Pries, L. (2017). *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt: Theoretische Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in der Transnationalisierung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15044-0

Rehberg, F., & Stöger, U. (2004). *mediafon: Beratungsnetzwerk für selbstständige DienstleisterInnen im Medienbereich. Abschlussbericht der Begleitforschung*. München.

Schmitter, P. C., & Streeck, W. (1999). The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies. *MPIfG discussion paper: 99/1*. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

Schroeder, W., & Weßels, B. (2017). Die deutsche Unternehmerverbändelandschaft: Vom Zeitalter der Verbände zum Zeitalter der Mitglieder. In Dies. (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 9–24). Wiesbaden: Springer VS.

Schulze Buschoff, K. (2004). Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen Selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – Europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen. WZB Discussion Paper, SP I 2004-108. Berlin: WissenschaftszentrumBerlin für Sozialforschung.

Schulze Buschoff, K. (2016). *Solo-Selbstständigkeit in Deutschland. Aktuelle Reformoptionen.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Schulze Buschoff, K. (2010). Sozialpolitische Perspektiven der „Neuen Selbstständigkeit". In A. D. Bührmann & H. J. Pongratz (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum* (S. 167-199). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92513-4_7

Sydow, J., Schreyögg, G., & Koch, J. (2009). Organizational path dependence: Opening the black box. *Academy of management review*, 34(4), 689-709.

Traxler, F. (2010). Unternehmerverbände im internationalen Vergleich. In W. Schroeder & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber-und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 441-456). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92452-6_22

Ullmann, H.P. (1988). *Interessenverbände in Deutschland.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Vogl, G. (2008). *Selbstständige Medienschaffende in der Netzwerkgesellschaft.* Boizenburg: Verlag W. Hülsbusch.

Welter, T., & Mieg-Debik, A. (2016). Architekten und Architektinnen. In M. Dick, W. Marotzki & H.A. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 547-559). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Winter, T. v., & Willems, U. (Hrsg.). (2007). *Interessenverbände in Deutschland.* Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90602-7

Abkürzungsverzeichnis

BAGSV	Bundesarbeitsgemeinschaft Selbstständigen-Verbände
BAK	Bundesarchitektenkammer
BUH	Berufsverband unabhängiger Handwerkerinnen und Handwerker e.V.
BVSI	Bundesverband Selbstständiger in der IT e.V.
DBITS	Deutscher Bundesverband Informationstechnologie für Selbstständige e.V.
DDIM	Dachgesellschaft Deutsches Interimsmanagement e.V.
DJU	Deutsche Journalistinnen- und Journalistenunion in ver.di
DJV	Deutscher Journalistenverband
GI	Gesellschaft für Informatik
IF Handwerk	Interessenverband der freien Handwerkerinnen und Handwerker
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IT	Informations- und Kommunikationstechnologie
KMU	Klein- und mittelständische Unternehmen
OWUS	Offener Wirtschaftsverband von kleinen und mittleren Unternehmen, Freiberuflern und Selbstständigen in der Bundesrepublik e.V.
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VGSD	Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e.V.
VfA	Vereinigung freischaffender Architekten (Bundes-/oder Landesverband)
ZDH	Zentralverband des Handwerks e.V.