

Birgit Apitzsch, Caroline Ruiner, Maximiliane Wilkesmann\*

## **Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger\*\***

**Zusammenfassung** – Auf dem Arbeitsmarkt lässt sich eine wachsende Anzahl hochqualifizierter Solo-Selbstständiger beobachten, für die angenommen wird, dass sie ihre Arbeitsbedingungen individuell aushandeln. In jedem Fall zeichnet sich deren Vergütung durch eine vergleichsweise hohe Heterogenität aus. Gleichzeitig lässt sich eine Verschiebung im Gefüge kollektiver Interessenvertretungsorgane beobachten, die sich darin zeigt, dass neben Gewerkschaften neue intermediäre Akteure (z.B. Agenturen, Genossenschaften) relevant werden. Vor diesem Hintergrund ist das Ziel des vorliegenden Beitrags, die Rolle traditioneller und neuer intermediärer Akteure in den Aushandlungen der Arbeitsbedingungen, wie der Vergütung, von hochqualifizierten Solo-Selbstständigen zu eruieren. Die empirische Basis des Beitrags bildet eine qualitative Studie mit Solo-Selbstständigen sowie Vertretern/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Agenturen und Genossenschaften in den Branchen Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin. In der Analyse der Interviews wird deutlich, dass die hochqualifizierten Solo-Selbstständigen ihre Vergütung nicht per se individuell aushandeln. Vielmehr wird die Aushandlung von Arbeitsbedingungen durch traditionelle und neue intermediäre Akteure geprägt, die Beratungsangebote für Solo-Selbstständige bereithalten und die Entwicklung und Verbreitung von Standards fördern.

### **Traditional and new intermediary actors in the labor markets of the highly-skilled solo self-employed**

**Abstract** – Solo self-employed people in Germany represent a growing part of the flexible workforce in knowledge-intensive services with highly heterogeneous income situations. This article challenges the common assumption that their working conditions are negotiated individually by exploring the role of traditional intermediary actors (unions, professional associations) and new intermediary actors (staffing agencies, cooperatives) in pay determination. The empirical basis is a qualitative interview study of solo-self-employed and representatives of unions, professional associations, staffing agencies and cooperatives in film, IT and medicine. The analysis illuminates the contribution of traditional and new intermediary actors to individual negotiations, but also to the development and diffusion of collective standards.

**Key words:** professional labor markets, trade unions, collective bargaining, labor managed firms, working conditions (JEL: J44, J51, J52, J54, J81)

---

\* Dr. Birgit Apitzsch, Jg. 1978, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie, Lotharstr. 65, D – 47057 Duisburg.  
E-Mail: birgit.apitzsch@uni-due.de.

Dr. Caroline Ruiner, Jg. 1979, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Otto-Hahn-Str. 4, D – 44227 Dortmund. E-Mail: caroline.ruiner@tu-dortmund.de.

JProf. Dr. Maximiliane Wilkesmann, Jg. 1975, Juniorprofessorin für Soziologie und Vertreterin des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Industriosociologie an der TU Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Otto-Hahn-Str. 4, D – 44227 Dortmund, E-Mail: maximiliane.wilkesmann@tu-dortmund.de.

\*\* Artikel eingegangen: 11.1.2016  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.7.2016.

## Einleitung

Mit der Tertiarisierung und der Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen gehen umfassende Veränderungen der industriellen Beziehungen einher (Streeck 2005: 276-278; Ebbinghaus 2006; Pernicka/Blaschke/Aust 2007; Rehder 2009: 57; Keller/Seifert/Schulz/Zimmer 2011; Müller-Jentsch 2013).<sup>1</sup> Die Solo-Selbstständigkeit ist eine sich dynamisch entwickelnde Form der atypischen Beschäftigung, die insbesondere zwischen 2000 und 2011 stark an Bedeutung gewonnen und wesentlich zum Wachstum der Selbstständigkeit beigetragen hat (Brenke 2015). Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2014 2,3 Mio. Personen als Solo-Selbstständige tätig, was einem Anteil von 5,4 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland entspricht (Brenke 2013). Solo-Selbstständige sind weder den abhängig Beschäftigten zuzuordnen, da sie nicht oder nur fragmentarisch in soziale Sicherungssysteme integriert sind und sich gegen Beschäftigungsrisiken selbst absichern müssen (Schulze Buschoff 2014), noch sind sie der Gruppe der Arbeitgeber zuzurechnen, da Solo-Selbstständige per definitionem keine eigenen Angestellten beschäftigen. Bislang wird vermutet, dass sie zu einem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad beitragen, da insbesondere hochqualifizierte Solo-Selbstständige als Teil der wachsenden Gruppe der Wissensarbeiter/innen ihre Arbeitsbedingungen bevorzugt individuell aushandeln würden (Töpsch/Menez/Malanowski 2001; Abel/Ittermann/Pries 2005; Schmierl 2006).

Aus verschiedenen Gründen erscheint eine vorwiegend individuelle Aushandlung von Arbeitsbedingungen bei hochqualifizierten Solo-Selbstständigen jedoch unplausibel: Tatsächlich zeigt eine Studie zu Wissensarbeit durchaus das Interesse an kollektivem Handeln und an konflikthafter Auseinandersetzungen (Pernicka/Reichel/Lücking 2010). In Bezug auf die Forschung zu Solo-Selbstständigen werden zudem die Grenzen des individualisierten Interessenhandelns deutlich, weil Abhängigkeiten hinsichtlich des Zugangs zu zukünftigen Arbeitseinsätzen die Aushandlung mit Auftraggebern erschweren können (Platman 2004; O'Mahony/Bechky 2006). Aus arbeitsmarktsoziologischer Perspektive ist ein rein individualisiertes Interessenhandeln ebenfalls unwahrscheinlich: Zum einen beeinflussen soziale Beziehungen nicht nur die Beschäftigungschancen, sondern auch die Machtverhältnisse in Arbeitsmärkten (Granovetter/Tilly 1988; Tilly/Tilly 1994; Streeck 2005); dies wurde beispielsweise für die Kultur- und Kreativwirtschaft untersucht (Windeler/Wirth 2004; Saundry/Stuart/Antcliff 2012; Apitzsch 2013). In diesem Zusammenhang hat die Forschung gezeigt, dass die Unterstützung und die Verständigung über Vergütungsstandards, die in persönlichen Netzwerken mobilisiert werden können, für hochqualifizierte Solo-Selbstständige besonders relevant sind (Haak/Schmid 1999; Henninger/Gottschall 2007). Zum anderen greifen intermediäre Akteure in Arbeitsmärkten auf verschiedene Weise in die zentralen Arbeitsmarktprozesse der Informationsvermittlung, der Rekrutierung und der Ausgestaltung von Verträgen ein (Tilly/Tilly 1994). Die Gewerk-

---

<sup>1</sup> Der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und industriellen Beziehungen wird in jüngster Zeit auch mit Blick auf die Folgen von Veränderungen im System der industriellen Beziehungen für Prozesse der Arbeitsmarktdifferenzierung diskutiert (vgl. Ellguth/Kohaut 2012; Köhler/Sesselmeier/Struck 2015).

schaftsforschung zeigt – neben den oft im Zentrum stehenden Kollektivverhandlungen – eine große Bandbreite von Strategien, die dazu beitragen können, Machtasymmetrien auszugleichen, welche gerade individuellen Aushandlungen inhärent sind. Dazu gehören der politische Einfluss auf die Arbeitskräftenachfrage und die Kontrolle des Arbeitskraftangebots durch die Regulierung des Arbeitsmarktzugangs, etwa in *craft labor markets* oder *closed shops* (Streeck 2005). Arbeitsmarktzugang und Qualifikationsanforderungen können zudem von professionellen Gemeinschaften kontrolliert und standardisiert werden, die z.B. die Form von Berufsverbänden oder berufsständischen Körperschaften öffentlichen Rechts (Kammern) annehmen können. Darüber hinaus spielen Akteure jenseits von Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeber(-verbänden) eine Rolle (Legault/Bellemare 2008; Mironi 2010). So wird Agenturen in Bezug auf flexible Arbeitsmärkte und Solo-Selbstständige eine große Bedeutung für die Bewältigung von Beschäftigungsrisiken zugeschrieben (Haak/Schmid 1999). Wie und in welcher Form Agenturen und möglicherweise weitere *neue* intermediäre Akteure für die Aushandlungsprozesse der Arbeitsbedingungen Solo-Selbstständiger relevant werden, ist bislang nicht ausreichend erforscht.

In diesem Beitrag soll die Frage beantwortet werden, welche Rolle *traditionelle* und *neue* intermediäre Akteure in der Aushandlung der Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich der Vergütung, hochqualifizierter Solo-Selbstständiger einnehmen. Die empirische Basis des Beitrags besteht aus qualitativen Interviews mit Solo-Selbstständigen und Vertretern/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden und Agenturen in Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin. Diese drei Branchen stehen exemplarisch für wissensintensive Beschäftigungsfelder, in denen zum einen die Solo-Selbstständigkeit im hochqualifizierten Bereich besonders verbreitet ist bzw. große Zuwachsraten verzeichnet (Schulze Buschoff 2004; Walby 2007; Brenke 2011; Keller/Wilkesmann 2014; Apitzsch/Shire/Heinrich/Mottweiler/Tünste 2015). Zum anderen unterscheiden sich die drei Branchen angesichts der Etabliertheit von Solo-Selbstständigkeit, die sich auf die Formen kollektiven Handelns auswirken kann. In den künstlerischen und kreativen Berufen, zu denen auch die Filmschaffenden gehören, blickt man mittlerweile auf eine längere Tradition der Solo-Selbstständigkeit zurück (Haak/Schmid 1999; DIW 2002; Sydow/Staber 2002; Schulze Buschoff 2006) und Regisseure/innen nehmen hier als hochqualifizierte Solo-Selbstständige eine herausgehobene Stellung ein. Im Bereich der hochqualifizierten IT-Freelancer/innen handelt es sich ebenfalls um ein etabliertes Beschäftigungsmodell (Süß/Becker/Shiva 2013), während das Aufkommen des Honorararztwesens vergleichsweise neu ist (Keller/Wilkesmann 2014; Wilkesmann/Apitzsch/Ruiner 2015; Wilkesmann/Ruiner/Apitzsch 2016). Analog zur oben skizzierten Entwicklung ist der Anteil der Solo-Selbstständigen in den drei ausgewählten Bereichen stark angestiegen: Die Zahl der solo-selbstständigen darstellenden und sonstigen Künstler/innen hat sich zwischen 1996 und 2008 auf 42.837 mehr als verdoppelt, die Zahl der IT-Freelancer/innen stieg im selben Zeitraum von 27.128 im Jahr 1996 auf 60.847 im Jahr 2008 ebenfalls stark an (Brenke 2011). In der Medizin ist es seit 2007 möglich, honorarärztlich tätig zu sein (Schäfer 2011; Keller/Wilkesmann 2014). Von 1.879 im Jahr 2009 ist die Anzahl von Honorarärzten/innen auf 3.052 im Jahr 2014 gestiegen. Insgesamt zeichnen sich die drei Branchen durch eine Heterogenität in den Arbeits-

bedingungen der Solo-Selbstständigen und eine vielfältige Landschaft von intermediären Akteuren aus, so dass die qualitative Studie dazu beitragen soll, ein besseres Verständnis der Strategien individueller und kollektiver Interessenvertretung zu erlangen.

Im Folgenden werden zunächst die bisherigen Forschungsergebnisse zu traditionellen und neuen intermediären Akteuren vorgestellt und die Leerstellen mit Blick auf die zugrundeliegende Fragestellung diskutiert. Im Anschluss werden die Erkenntnisse der empirischen Untersuchung präsentiert, welche die Funktionen der verschiedenen Intermediäre hinsichtlich der Aushandlung der Arbeitsbedingungen mit einem besonderen Fokus auf die Vergütung analysiert. Die Diskussion und das Fazit behandeln die Folgen des Eingreifens neuer intermediärer Akteure in flexible Arbeitsmärkte.

## **Intermediäre Akteure in den Arbeitswelten Solo-Selbstständiger**

### *Traditionelle intermediäre Akteure*

In den letzten Jahrzehnten haben die beiden zentralen Arenen (Tarifautonomie und Betriebsverfassung) sowie die Akteure auf der überbetrieblichen (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und der betrieblichen Ebene (Unternehmen und Betriebsräte) im dualen System der deutschen industriellen Beziehungen (Müller-Jentsch 2008: 280) umfassende Veränderungen durchlaufen. Auf der überbetrieblichen Ebene lassen sich etwa die Dezentralisierung der kollektiven Aushandlungsprozesse durch den Bedeutungsgewinn von betrieblichen Bündnissen und Vereinbarungen (Rehder 2003) sowie Mitgliederverluste der Arbeitgeberverbände und (Multi-)Branchengewerkschaften beobachten (Frege/Kelly 2003; Schnabel/Wagner 2007; Rehder 2008: 437-438; Müller-Jentsch 2013; Hyman 2015; Ellguth/Trinczek 2016). Zudem nimmt die Konkurrenz zwischen Branchen- und Multibranchengewerkschaften sowie beruflich organisierten Spartengewerkschaften und speziellen Berufsverbänden zu, insofern letztere in jüngerer Zeit zunehmend tarifpolitische Funktionen übernehmen (Müller-Jentsch 2008: Kap. 5; Müller/Wilke 2008; Schroeder/Greef 2008; Keller 2009; Rehder 2009). Auf der betrieblichen Ebene sinkt der Verbreitungsgrad von Betriebsräten bei einer gleichzeitig zunehmenden Bandbreite alternativer Formen betrieblicher Partizipation (vgl. Beiträge in Artus/Böhm/Lücking/Trinczek 2006; Hertwig 2011; Müller-Jentsch 2013). Hinzu kommt, dass sich insbesondere im Bereich der Wissensarbeit neue Formen der Mitbestimmung formieren, die sich einerseits als individualisiertes Interessenhandeln im Betrieb (Töpsch et al. 2001; Schmierl 2006) und andererseits als Orientierung an alternativen Kollektivierungsmöglichkeiten in Form von Berufsverbänden manifestieren (Pernicka et al. 2010).

Hinsichtlich der (hochqualifizierten) Solo-Selbstständigen in Deutschland bemühen sich etablierte Gewerkschaften (z.B. Ver.di, IG Metall), auf deren Interessenlagen zu reagieren, indem sie neben ihrem Engagement in der Aushandlung von Kollektivverträgen versuchen, mit Beratungs- und Serviceleistungen Zugang zu Solo-Selbstständigen und anderen atypisch Beschäftigten in der IT-Industrie, in der Film- und Fernsehbranche sowie im Rundfunk und Journalismus zu erlangen (Gottschall/Kroos 2007; Pernicka et al. 2007; zur Ansprache von Solo-Selbstständigen durch Ver.di und IG Metall im Kontext der Digitalisierung vgl. IG Metall 2015; Haake 2016). Diese Neuausrichtung kann als Kombination von traditionell berufsständischen und traditionell gewerkschaftlichen Vorgehensweisen verstanden und damit

als „hybride Strategie“ (Gottschall/Kroos 2007: 180) bezeichnet werden. Darüber hinaus konkurrieren und/oder kooperieren Berufsverbände auch hier mit den Dienstleistungsangeboten von Branchen- oder Multibranchengewerkschaften (z.B. Henninger/Mayer-Ahuja 2005; Betzelt/Gottschall 2007; Pernicka et al. 2007; Wirth 2010).

Die bisherige Forschung hat sich vor allem auf Veränderungen der zentralen Akteure der kollektiven Interessenvertretung wie (Branchen- und Berufs-)Gewerkschaften und Betriebsräte konzentriert, die mit neuen Formen des individuellen Interessenhandelns kontrastiert werden. In diesem Zusammenhang gibt es erste Hinweise darauf, dass Gewerkschaften sich zunehmend für die hochqualifizierten Solo-Selbstständigen öffnen. In der angelsächsischen Diskussion zur Veränderung der industriellen Beziehungen wird zudem seit einiger Zeit ein verstärkter Ruf nach mehr Aufmerksamkeit für mögliche neue Akteure jenseits von Arbeitnehmern/innen, Arbeitgebern (und ihren Verbänden) sowie Staat laut. Diese formieren sich jenseits etablierter Klassengegensätze im Hinblick auf neue Interessen und Identitäten (Piore/Safford 2006; Mironi 2010) oder in Abhängigkeit von den konkreten Arbeitsbeziehungen, in denen Auftraggeber und Projektteams die Arbeitsprozesse und -bedingungen maßgeblich prägen (Legault/Bellemare 2008). Unterschieden wird daher zwischen *membership-based intermediaries* (Gewerkschaften, Berufsverbände) als klassischen intermediären Akteuren und sogenannten *labor market intermediaries* (Bonet/Cappelli/Hamori 2013). In der deutschsprachigen Forschung zu industriellen Beziehungen wurden diese Akteure allerdings weitgehend ausgeklammert.

### **Neue intermediäre Akteure**

Als neue intermediäre Akteure können insbesondere (Vermittlungs-)Agenturen als *labor market intermediaries* bezeichnet werden (Bonet et al. 2013). Mit der Vermittlung von Arbeitsangebot und -nachfrage besetzen sie eine wichtige Schnittstelle zwischen Solo-Selbstständigen und Unternehmen und können folglich einen weitreichenden Einfluss auf das Verhalten aller beteiligten Akteure auf dem Arbeitsmarkt haben. Erste Forschungsergebnisse zur Arbeitsmarktstruktur in verschiedenen Kulturberufen deuten darauf hin, dass Agenturen unterschiedliche Funktionen wahrnehmen können: Für die Vermittlung von Theaterkünstlern/innen sind sie eher unwichtig (Haunschild 2004). In der deutschen und der britischen Film- und Fernsehwirtschaft werden Filmschaffende ebenfalls kaum über Agenturen rekrutiert (für einen deutsch-britischen Vergleich Baumann 2002; für Deutschland Apitzsch 2010). Allerdings geben bestehende Studien vereinzelt Hinweise darauf, dass Agenturen eine Rolle in der Aushandlung der Gagen und sonstigen Arbeitsbedingungen spielen können (Windeler/Wirth 2004; Apitzsch 2010). Forschungsarbeiten zur US-amerikanischen Filmwirtschaft beleuchten zudem den Funktionswandel von Agenturen in einem flexiblen Arbeitsmarkt, in dem sie bereits über einen längeren Zeitraum genutzt werden: Neben Agenturen, welche die Rekrutierung von Talenten unterstützen, haben sich Agenturen herausgebildet, die umfassende Koordinationsleistungen in der Filmproduktion übernehmen und Karrieren von Filmschaffenden maßgeblich beeinflussen (Bielby/Bielby 1999). Für die Machtverhältnisse und Aushandlungsprozesse kann davon ausgegangen werden, dass agenturseitige Eingriffe in das Arbeitsmarktgeschehen, wie das Matching

von Angebot und Nachfrage im Sinne einer Vermittlung von Aufträgen in Arbeitsmärkten, relevant sind. So gilt die Begrenzung des Zugangs zu Arbeitsfeldern als eine klassische gewerkschaftliche Strategie (z.B. in *closed shop*-Systemen) zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen. Eine systematische und gezielte Untersuchung der Rolle von Agenturen in den Aushandlungen der Arbeitsbeziehungen ist noch nicht erfolgt.

### ***Forschungsdesiderat***

Die anwachsende Gruppe der hochqualifizierten Solo-Selbstständigen wurde erst ansatzweise in der Forschung zu traditionellen intermediären Akteuren wie Branchen- und Multibranchengewerkschaften sowie beruflich organisierten Spartengewerkschaften und speziellen Berufsverbänden berücksichtigt. Ebenso fehlt in der Forschung zu neuen intermediären Akteuren wie Agenturen eine systematische Analyse zu deren Rolle in den Aushandlungsprozessen zwischen Auftragnehmern und Auftraggebern.

Der Forschungsstand zu den traditionellen intermediären Akteuren hat gezeigt, dass für die Gruppe der Solo-Selbstständigen spezielle Beratungs- und Serviceleistungen angeboten werden. Doch auch beruflich organisierte Spartengewerkschaften und spezielle Berufsverbände übernehmen zunehmend tarifpolitische Funktionen. Welche Rolle diese bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen einnehmen, wurde bislang jedoch nicht analysiert. Zudem ist unklar, inwieweit hochqualifizierte Solo-Selbstständige ihre Arbeitsbedingungen bei den jeweiligen Aufträgen individuell aushandeln oder auf Orientierungs- und Unterstützungsangebote intermediärer Akteure zurückgreifen.

Schließlich erscheint der Verweis der internationalen Forschung auf *labor market intermediaries* wie Agenturen für die Analyse der Aushandlungsprozesse von hochqualifizierten Solo-Selbstständigen als fruchtbar. Es zeigt sich für einzelne Branchen, dass deren Kerngeschäft wie das Matching von Angebot und Nachfrage bereits in das Arbeitsmarktgeschehen eingreift. Unklar bleibt, ob und inwieweit neue intermediäre Akteure die individuelle Aushandlung der Solo-Selbstständigen unterstützen und zu einer weiteren Fragmentierung und Individualisierung beitragen, oder ob sie die Aushandlung der Arbeitsbedingungen übernehmen. Ebenso offen ist die Frage, inwiefern sie die Machtverhältnisse in den Aushandlungsprozessen beeinflussen. Im Hinblick auf die wachsende Gruppe der hochqualifizierten Solo-Selbstständigen, die Ausdifferenzierung der Interessenvertretungslandschaft sowie angesichts der empirischen Hinweise auf wichtige Organisationen jenseits von Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften, erscheint eine breitere Analyse der Akteure in den industriellen Beziehungen ebenso plausibel wie notwendig, um die (veränderte) Rolle *traditioneller* und *neuer* Intermediäre mit Fokus auf die Aushandlung der Vergütung verstehen zu können.

### **Methodisches Vorgehen**

Die empirische Basis bildet eine qualitative Studie<sup>2</sup> in deren Rahmen im Jahr 2015 leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit Solo-Selbstständigen

<sup>2</sup> Wir danken dem Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) für die Förderung des Projekts „Kollektive Individualisierung – individuelle Kollektivierung? Zur Aushandlung von Arbeitsbedingungen im Bereich der hochqualifizierten Solo-Selbstständigen“ (Laufzeit 2015-2017).

sowie Vertretern/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Agenturen und Genossenschaften in den Branchen Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin durchgeführt wurden. Die Branchen wurden exemplarisch für wissensintensive Beschäftigungsfelder ausgewählt, in denen – wie eingangs skizziert – die Gruppe der hochqualifizierten Solo-Selbstständigen große Zuwachsraten verzeichnet. Für die heterogene Filmwirtschaft wurde die Berufsgruppe der solo-selbstständigen Regisseure/innen ausgewählt, da diese meist über den gesamten Zeitraum eines Filmprojekts, und nicht nur punktuell zu begrenzten Projektphasen, eingesetzt werden, was einen komplexeren Aushandlungsprozess der Arbeitsbedingungen erwarten lässt. Die Auswahl aller befragten Solo-Selbstständigen folgte dem theoretischen Sampling (Eisenhardt 1989) anhand folgender Kriterien: Erstens sollten die Interviewpartner/innen über einen Hochschulabschluss verfügen, um gezielt Hochqualifizierte anzusprechen. Zweitens sollten die Interviewpartner/innen solo-selbstständig tätig sein. Drittens sollten die Interviewpartner/innen zum Zeitpunkt des Interviews mindestens drei Jahre solo-selbstständig gewesen sein, um Berufsanfänger/innen auszuschließen. Die Auswahl der Intermediäre folgte dem Prinzip, dass einschlägige *traditionelle* Akteure wie Gewerkschaften, aber auch relevante *neue* Intermediäre wie Agenturen in den jeweiligen Bereichen kontaktiert wurden. Die Relevanz der Akteure ergibt sich aus den im Forschungsstand aufgezeigten bisherigen Erkenntnissen und Leerstellen sowie aus Hinweisen der interviewten Solo-Selbstständigen. Es handelt sich insofern mit Blick auf die Datenerhebung, Auswahl der Interviewpartner/innen und Datenanalyse um einen zirkulären Forschungsprozess (Flick 2002). Als Vertreter/innen der Intermediäre wurden jeweils die Geschäftsführer/innen bzw. Bereichsleiter/innen angesprochen. Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über das Sample.<sup>3</sup>

Die Interviews dauerten zwischen 38 und 130 Minuten und wurden mit der Zustimmung der Befragten aufgezeichnet. Der Interviewleitfaden adressierte die Tätigkeit als Solo-Selbstständige/r bzw. Intermediär und Aushandlungsprozesse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, die Zusammenarbeit von Solo-Selbstständigen und Intermediären sowie die Vernetzung und Konkurrenzbeziehungen zwischen Intermediären. Dabei gaben die leitfadengestützten problemzentrierten Interviews den interviewten Solo-Selbstständigen die Gelegenheit, über ihren beruflichen Werdegang, ihre Tätigkeit, den Zugang zu Aufträgen, die Aushandlung der Modalitäten der Aufträge und den Stellenwert intermediärer Akteure zu reflektieren. Durch die offenen Fragen zu den Aushandlungsprozessen wurde die Relevanz (traditioneller und neuer) intermediärer Akteure nicht vorausgesetzt, sondern ihre Thematisierung wurde den Interviewten überlassen. Für die hochqualifizierten Solo-Selbstständigen in Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin wurde hinsichtlich der Rolle intermediärer Akteure für die Aushandlung der Arbeitsbedingungen eine hinreichende Sättigung erreicht. In den Interviews mit Vertretern/innen intermediärer Akteure wurde zudem offen über die Anliegen der (hochqualifizierten) Solo-Selbstständigen in den drei Branchen gefragt.

---

<sup>3</sup> Einzelne Interviewpartner agierten in einer Doppelfunktion, die wir in der Übersicht zugunsten des Schutzes ihrer Anonymität nicht ausweisen. Zu den zitierten Interviewpassagen im Text ist jeweils der Verweis auf die in diesem Kontext relevante Perspektive angegeben.

Hierüber konnte deren Rolle bei Aushandlungsprozessen aus verschiedenen Perspektiven eingeholt und eine umfassende und vielseitige Sichtweise erlangt werden (Flick 2004).

Tab. 1: Übersicht über das Sample

		Filmwirtschaft	IT-Dienstleistungen	Medizin
<b>Traditionelle intermediäre Akteure</b>	<b>Gewerkschaft allgemein</b>		Gewerkschaft 01	
	<b>Gewerkschaft</b>	Gewerkschaft Filmwirtschaft 01	Gewerkschaft IT 01	Gewerkschaft Medizin 01
	<b>Verband allgemein</b>		Verband 01	
	<b>Berufsverband<sup>4</sup></b>	Berufsverband Filmwirtschaft 01 Berufsverband Filmwirtschaft 02	Berufsverband IT 01 Berufsverband IT 02	Berufsverband Medizin 01 Berufsverband Medizin 02
<b>Neue intermediäre Akteure</b>	<b>Agenturen</b>	Agentur Filmwirtschaft 01 Agentur Filmwirtschaft 02	Agentur IT 01 Agentur IT 02 Agentur IT 03	Agentur Medizin 01 Agentur Medizin 02
	<b>Genossenschaften</b>	-	Genossenschaft IT 01	Genossenschaft Medizin 01
	<b>Solo-Selbstständige</b>	Regisseur 01 Regisseurin 02 Regisseur 03 Regisseur 04	IT-Freelancer 01 IT-Freelancer 02 IT-Freelancerin 03	Honorärärztin 01 Honorararzt 02 Honorararzt 03

Die Auswertung der Interviews erfolgte auf Basis vollständiger Interviewtranskriptionen mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). Das Codesystem wurde auf Basis einer sowohl deduktiven Kategorienanwendung als auch induktiven Kategorienentwicklung in individuellen und kollektiven Auswertungsphasen erarbeitet sowie in regelmäßigen Teambesprechungen zur konsensuellen Validierung diskutiert (Bortz/Döring 2013). Zusätzlich zur Auswertung der Interviews sind einschlägige branchenspezifische Dokumente (z.B. Regieguide, Tarifverträge) in die Analyse eingeflossen. Nachfolgend werden wir die Ergebnisse der Analyse zur Rolle intermediärer Akteure in den Aushandlungsprozessen hochqualifizierter Solo-Selbstständiger vorstellen und zunächst den Stellenwert traditioneller intermediärer Akteure diskutieren, bevor wir die Relevanz neuer intermediärer Akteure beleuchten.

<sup>4</sup> Im Folgenden verwenden wir den Begriff Berufsverband und beziehen uns dabei sowohl auf nicht tariffähige Berufsverbände als auch auf tariffähige Berufsgewerkschaften sowie auf Fachgesellschaften.



## Empirische Ergebnisse

### *Die Rolle traditioneller intermediärer Akteure*

In den drei untersuchten Branchen Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin findet sich eine heterogene Landschaft aus (Multi-)Branchengewerkschaften und Berufsverbänden. Gewerkschaftliche Angebote an Solo-Selbstständige zielen insbesondere auf das Problem der fehlenden Transparenz über die Höhe der Vergütung und die Aufklärung darüber, welche (Lebenshaltungs- und Sozialversicherungs-)Kosten Solo-Selbstständige in die Preisfindung einkalkulieren müssen. Zentral ist für die individualisierten Aushandlungen der Arbeitsbedingungen jedoch die Information darüber, welche Bedingungen und Honorare überhaupt durchsetzbar sind. Gewerkschaften versuchen durch die Initiierung von Austauschmöglichkeiten zwischen Solo-Selbstständigen, eine Marktorientierung über übliche Honorarhöhen zu ermöglichen. Insbesondere der Aspekt der Transparenz wird aus Perspektive der Gewerkschaften als Möglichkeit gesehen, eine Abwärtsspirale der Marktpreise zu vermeiden und eine angemessene Vergütung erhalten bzw. durchsetzen zu können:

„Im Normalfall ist es so, dass die treibenden Kräfte in diesen Diskussionen, die sind die Gutverdienenden, und sagen: »Ich bekomme so und so viel.« Und die Motivation ist ja: »Macht mir nicht die Preise kaputt. Ich rede darüber, damit ihr einen Anreiz habt, nicht sozusagen die Spirale nach unten zu drehen.« Das ist unser Idealbild.“ (Gewerkschaft 01: 40)

Eine größere Transparenz der Honorare würde die individuelle Aushandlungsposition der Solo-Selbstständigen gegenüber Auftraggebern stärken, insofern sie sich auf Wissen über lokale Standards beziehen könnten und weniger riskieren würden, durch uninformierte Kollegen/innen unterboten zu werden. Allerdings wird seitens der Gewerkschaft auch die Schwierigkeit erkannt, dass es insbesondere für Solo-Selbstständige problematisch sein kann, über ihre Vergütung zu sprechen, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„Und wir merken auch immer bei Freien, auf der einen Seite wollen die sich gern vernetzen und auch alles voneinander wissen, aber sie wollen auch sich nicht preisgeben, weil man ja auch miteinander konkurriert. [...] Und so ist das auch mit Preisen und Honoraren. Also das wird nicht immer unbedingt alles ganz offen weitergegeben. Also Geld ist ja eh also ein Tabuthema bei uns. Und wenn es gut läuft, wird es nicht weitergegeben, weil dann möchte man sich nicht diese Quelle verbauen, dann möchte man da den Zugang zu haben, diesen exklusiven. Und wenn es schlecht geht, ist es dann eher auch, denke ich, so fast schamhaftet, weil dann ist der Marktwert eben nicht so groß und man arbeitet für ein erbärmliches Honorar.“ (Gewerkschaft Filmwirtschaft 01: 74)

Hinsichtlich der Entwicklung von Vergütungsstandards sehen Gewerkschaften Berufsverbände als geeignete Kooperationspartner an. Die Synergie ergibt sich daraus, dass Gewerkschaften Fachvertreter mit berufsgruppenspezifischer Marktkenntnis und besserem Zugang zu den Berufsgruppen an der Seite wissen wollen und Berufsverbände selbst meist nicht tariffähig sind. Eine Kooperation kann aufgrund des höheren Organisationsgrades und der potenziell größeren Legitimität von Forderungen, die mit Vertretern/innen einzelner Berufsgruppen abgestimmt sind, prinzipiell die Verhandlungsmacht gegenüber der Arbeit-/Auftraggeberseite stärken. Dabei ist in der Erfahrung der interviewten Vertreter/innen von Gewerkschaften das Zusammenwirken

nicht frei von Spannungen. Dies liegt zum einen daran, dass insbesondere Gewerkschaften das Gesamtgefüge und nicht wie Berufsverbände häufig einzelne, mitunter konkurrierende, Berufsgruppen im Blick haben, wie sich etwa im Ausscheren von Berufsgewerkschaften aus den gemeinsamen Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften des DGB zeigt (z.B. Keller 2009; Greef 2012; Müller-Jentsch 2013). Zum anderen sehen einige Berufsverbände die Notwendigkeit einer berufsspezifischen Expertise für die Aushandlungen der Arbeitsbedingungen sowie in der gewerkschaftlichen Arbeit kritischere Positionen gegenüber der Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform. Insbesondere in der Filmwirtschaft zeigt sich eine Berücksichtigung von Solo-Selbstständigen in Kollektivverhandlungen, insofern Haustarifverträge von Sendeanstalten oft „feste Freie“ einbeziehen (Gottschall 1999; Bleses 2010). Darüber hinaus verhandeln Gewerkschaften wie Berufsverbände mit Produzentenverbänden und Sendern Vergütungsregeln für selbstständige Filmschaffende, die eine Mindestvergütung von Urhebern festlegen, welche die Weiterverwendung von Beiträgen im Fernsehen oder online berücksichtigen. Zum Teil kooperieren sie in diesen Kollektivverhandlungen miteinander. In anderen Bereichen ist die Vergütung der Solo-Selbstständigen bei Tarifvereinbarungen grundsätzlich nicht mit abgedeckt. In der Medizin gibt der Berufsverband Richtlinien für die Stundensätze heraus, an denen sich die Mitglieder orientieren können.

Insgesamt resultiert daraus in Bezug auf die Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen ein komplexes Gebilde aus Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Berufsverbänden. Für Gewerkschaften wie für Solo-Selbstständige ist die spezialisierte Expertise von Berufsverbänden relevant, vor allem angesichts der Intransparenz der Marktsituation. Die Intransparenz bezieht sich sowohl auf die Höhe der Honorare, als auch darauf, wofür sie gezahlt werden, d.h. welche Leistung bzw. Ressource für die Berechnung der Vergütungshöhe wie relevant ist (z.B. Abtretung der Weiterverwertung von Filmen, Arbeitsintensität bei Bereitschaftsdiensten im Krankenhaus). In diesem Zusammenhang unterstützen Berufsverbände die individuelle Aushandlung der Arbeitsbedingungen, indem sie Informationen über übliche Honorare weitergeben und die Mitglieder hinsichtlich der Vertragsgestaltung beraten.

„Die [Berufsverbände; Anmerkung der Autorinnen] helfen meistens so auf der entweder fachlichen Ebene, dass man sich jetzt so, wie soll man sagen, nicht fachliche Themen, die jetzt mein Schwerpunktthema anbelangen, sondern mit diesem ganzen Freelancer-Dasein.“ (IT-Freelancerin 03: 131)

„[A]ber letzten Endes gibt es vom [Berufsverband] auch Justiziere, die einen bei vertraglichen Fragen beraten. Also das ist Teil der Vereinbarung für die Mitglieder. Und ich lasse mich dann immer vom Bundesverband beraten. Also ich schicke denen meine Verträge, und die beraten mich dann dahingehend, was es noch zu beachten gibt oder ähnliches.“ (Regisseurin 02: 22)

„[W]ir haben ja selber so einen Mustervertrag rausgegeben, wo wir eben schon sagen: ‘Also es gibt so ein paar Minimalpunkte, über die Sachen müsst ihr einfach reden, ja. Und das müsst ihr festlegen.’ Aber das sind eigentlich, sagen wir mal, im Großen und Ganzen, glaube ich, das, was überhaupt vertraglich festgelegt wird.“ (Berufsverband Medizin 01: 48)

In allen drei betrachteten Branchen bieten Berufsverbände ein Forum für fachlichen Austausch und Rechtsberatung hinsichtlich des Beschäftigungsstatus. Tatsächlich stellt die Beratung zu Fragen des „Freelancer-Daseins“ und insbesondere zu Fragen der Sozialversicherung aus Sicht der Intermediäre und der interviewten Solo-Selbstständigen ein zentrales Anliegen dar. Die befragten Solo-Selbstständigen bekräftigten in den Interviews, dass sie sich von den etablierten Gewerkschaften und zum Teil auch von Berufsverbänden nicht ausreichend vertreten fühlen. Bemerkenswert ist daher, dass sich in den Bereichen IT-Dienstleistungen und Medizin spezialisierte Verbände für Solo-Selbstständige herausgebildet haben, wodurch sich die Interessenvertretungslandschaft weiter ausdifferenziert.

### ***Die Rolle neuer intermediärer Akteure***

Neue intermediäre Akteure spielen in den Aushandlungsprozessen der Arbeitsbedingungen für die hochqualifizierten Solo-Selbstständigen in Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin eine wichtige Rolle. Agenturen offerieren Dienstleistungen, die zum Teil mit denen der Berufsverbände konkurrieren bzw. diese in jedem Fall ergänzen. Neben ihrer Kernfunktion, der Vermittlung von Aufträgen zwischen Solo-Selbstständigen und Auftraggebern, bieten sie eine Beratung hinsichtlich der Ausgestaltung der Aufträge an.

Interessant sind in diesem Zusammenhang die Branchenunterschiede in der Art, wie und für wen Agenturen Arbeitsbedingungen aushandeln. In der Filmwirtschaft sind diese Aushandlungen, trotz nicht-kodifizierter berufsspezifischer und regionaler Standards (Windeler/Wirth 2004), hochgradig individualisiert: Agenturen vertreten Filmschaffende in der Regel in Abhängigkeit von ihrer Einschätzung des künstlerischen Potenzials und der Reputation. Für die von ihnen vertretenen Filmschaffenden verhandeln sie individuell die künstlerische Autonomie und Honorarhöhe vor dem Hintergrund des spezifischen Marktwerts, der sich aus deren „*künstlerischer Handschrift*“, Bekanntheit, Zuschauererfolgen und Preisen zusammensetzt. In diesem Fall konkurriert potenziell die individualisierte Aushandlung und Interessenvertretung durch Agenturen mit teils individueller und teils über Standards informierender Vertragsberatung und den Vertretungsangeboten der Berufsverbände und Gewerkschaften. Agenturen stehen jedoch nur dem Teil der etablierten oder künstlerisch erfolgreichen bzw. erfolgversprechenden Filmschaffenden in den leitenden und exponierten Positionen (Regisseure/innen, Autoren/innen, Schauspieler/innen, Kameralente) offen.

In der Medizin setzen Agenturen (und auch Auftraggeber) in der Regel eine Facharztqualifikation voraus; darüber hinaus sind keine weiteren Schließungstendenzen zu beobachten, was angesichts des Fachkräftemangels durchaus plausibel ist. In der IT-Branche existieren zudem Agenturen mit stärker standardisierten und offeneren Angeboten, bei denen unterschiedliche Stundensätze grob Qualifikationsunterschiede widerspiegeln. Insgesamt tragen in Medizin und IT-Dienstleistungen Agenturen zur Etablierung geltender Standards und marktüblicher Honorare bei. Bei Honorarärzten/innen gibt es weitgehend einheitliche Stundensätze, die jedoch hinsichtlich der vorhandenen Zusatzqualifikationen und der Anforderungsprofile seitens der Auftraggeber variieren, d.h. je nachdem, ob es sich um die Abdeckung einer spezialisierten

Zusatzqualifikation (z.B. Säuglingsnarkose) oder um klassische Einsatzgebiete (z.B. Bereitschaftsdienste) handelt, können unterschiedliche Vergütungshöhen verlangt werden. Bei IT-Freelancern/innen basiert der Stundensatz ebenfalls auf ihrer Expertise. Interessanterweise zeichnet sich hier eine Marktsegmentierung ab, bei der einige, vor allem große, Agenturen in der Regel einen einheitlichen, standardisierten Stundensatz anbieten, der sich an der marktüblichen Balance zwischen Angebot und Nachfrage orientiert. Dies illustriert ein Interview mit einem Agenturvertreter:

„Also ganz stark ist natürlich der Preis im Fokus, muss man ganz ehrlich sein. Da ist der Markt natürlich brutal geworden, weil der Preis ist recht transparent. Und gerade im IT-Markt, der sehr gut funktionierend ist, volkswirtschaftlich betrachtet und ökonomisch betrachtet, funktioniert ‚Angebot und Nachfrage ergibt Preis‘ wunderbar.“ (Agentur IT 01: 47ff.)

Die Transparenz der Preise, die Agenturen im Vermittlungsgeschäft als Geschäftsmodell proklamieren, führt auf Seiten der Solo-Selbstständigen dazu, dass Agenturvertreiler oder Internetplattformen mit Auftragsangeboten u.a. als Benchmark bzw. „*Marketbarometer*“ genutzt werden. Eine Kehrseite dieser Standardsetzung, die auch durch Agenturen vorangetrieben wird, kann jedoch die Einschränkung der individuellen Verhandlungsspielräume sein. Im Vergleich zu diesen Standards könnten höhere Honorarforderungen stärker begründungsbedürftig und schwerer durchsetzbar sein.

Dieser Art von Standardisierung steht vereinzelt, insbesondere bei kleineren Agenturen, eine stärker individualisierte Aushandlungsstrategie gegenüber. Hierbei hängt die Vergütungshöhe der IT-Freelancer/innen von der Aushandlungsleistung der Agenturen ab, da sie im Auftrag der Solo-Selbstständigen teilweise mit den Auftraggebern nachverhandeln:

„Und das andere ist ein kleiner Vermittler [...], der hervorragend, also der ganz bewusst Hochqualifizierte vermittelt, der ganz bewusst sehr kundennah vermittelt und wo es dann passieren kann, dass mich der anruft [...]: »Wir haben da was für dich. Überleg dir es mal. Könnte aber sein, dass wir den Preis nicht erzielen.« Von vornherein sagen, ja, wir kämpfen auch, wir versuchen den Kunden schon klarzumachen, es geht so nicht, da kriegst du nichts Gescheites dafür. Und dann treten die auch eventuell auch zurück und sagen: »Ja, also uns gelingt es nicht, für diese qualifizierte Anforderung jemanden zu finden, der es zu dem Preis macht, dann bitte wer anderer.« (IT-Freelancer 02: 41)

Somit zeigt sich auch im IT-Bereich ein spezialisiertes Marktangebot für die Vermittlung von Aufträgen und für die Aushandlung der Rahmenbedingungen im Interesse hochqualifizierter und spezialisierter Solo-Selbstständiger.

Grundsätzlich generieren Agenturen aus ihrem Marktwissen Umsatz. Außerdem vertreten sie in der Medizin und im IT-Bereich nicht nur die Interessen der Solo-Selbstständigen, sondern ebenfalls die Interessen der Auftraggeber und verfolgen eigene Interessen. Dies äußert sich in der Wahrnehmung der befragten Solo-Selbstständigen in hohen und teils intransparenten Vermittlungsgebühren und damit verbundenen niedrigen Honorarangeboten. Dies führt dazu, dass Solo-Selbstständige vereinzelt (insbesondere in IT-Dienstleistungen und Medizin) Genossenschaften gründen, die ähnliche Funktionen wie Agenturen übernehmen: Sie vereinbaren Rahmenverträge mit Auftraggebern zur rechtlichen Absicherung, z.B. gegenüber des

Vorwurfs der Scheinselbstständigkeit oder mit Blick auf Haftungsfragen, und vermitteln Aufträge an ihre solo-selbstständigen Mitglieder.

Trotz aller Ähnlichkeiten mit Agenturen unterscheiden sich Genossenschaften von diesen grundsätzlich in ihrer Ausrichtung. Sie basieren auf einer demokratischen Organisation, für die es ein hohes Maß an Transparenz braucht und zeichnen sich schließlich durch eine geringere Profitorientierung und eine stärkere Ausrichtung an der Kooperation der Mitglieder aus. Die befragten Vertreter/innen der untersuchten Genossenschaften verdeutlichen dies exemplarisch:

„Alle, die mitmachen, sind ja auch Mitbesitzer des Unternehmens. Sie müssten sich also, wenn sie sich Konkurrenz machen, machen sie sich eigentlich nur gegenseitig Konkurrenz. Also sie würden ihrem eigenen Unternehmen schaden und untergraben. [...] Sie haben erstmal eine Solidargemeinschaft, die solidarisch ein Unternehmen strukturiert. Und die Geschäftsführung ist gewählt, demokratisch gewählt.“ (Genossenschaft Medizin 01: 56)

„Unser einziger Daseinszweck ist es, dass wir unseren Genossen gute Deals verschaffen und auch andere Vorteile und als drittes Ziel haben wir dann noch die Transparenzschaffung für den Markt der temporären Beschäftigung und dabei müssen wir keinen Gewinn machen, sondern im Endeffekt haben wir das als Hauptziel.“ (Genossenschaft IT 01: 7)

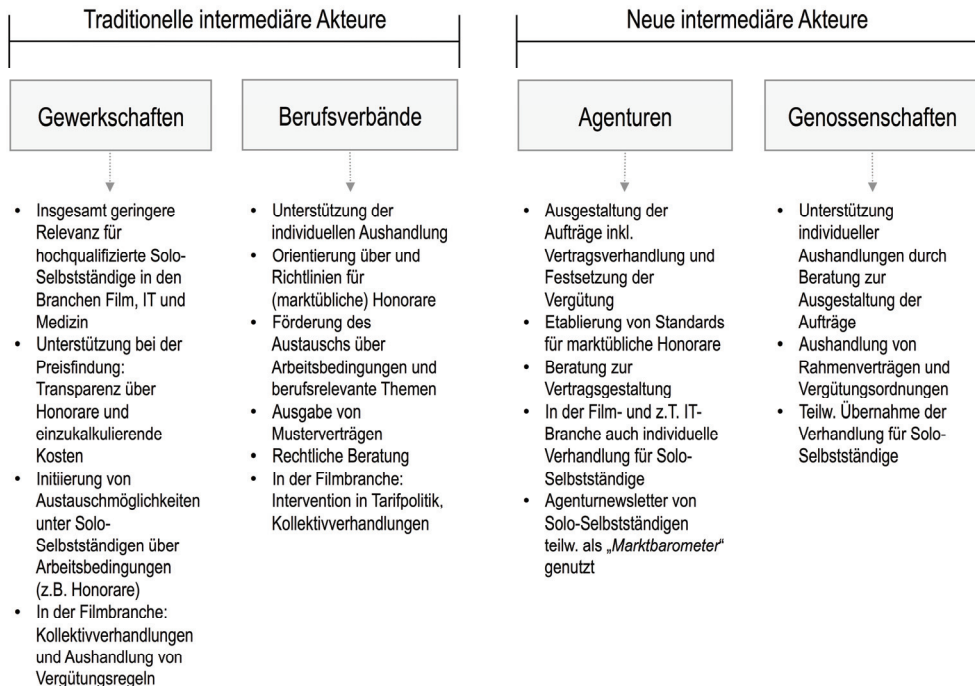
Diese Mitgliederorientierung unterstreicht die Möglichkeit, die Aushandlung von Standards mitzugestalten (z.B. den Rahmenvertrag) und basisdemokratische Abstimmungsprozesse zu gewährleisten. Gerade im Hinblick auf die geringere Profitorientierung und die stärkere Ausrichtung an den (solo-selbstständigen) Mitgliedern verstehen sich Genossenschaften als eine Art Gegenmodell zu Agenturen, wobei sich auch hier marktliche Denkmuster und Handlungsweisen finden lassen. Das Geschäftsmodell wird gegenüber Auftraggebern vermarktet, indem zentrale Alleinstellungsmerkmale betont werden. Dazu gehört die geringere Provisionshöhe, die u.a. aufgrund niedrigerer Steuersätze erreicht werden kann. Zudem reklamieren Genossenschaften eine höhere Vermittlungsqualität für sich, da sie für Solo-Selbstständige die Auftragsdaten und für Auftraggeber die Kernkompetenzen der Solo-Selbstständigen transparent machen. Im Rahmen der Auftragsakquise werden die Rahmenbedingungen wie die Höhe der Provision und die Vergütung für die Mitglieder der Genossenschaft ausgehandelt. Im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Rahmenverträgen werden Vergütungsordnungen entworfen, die eine Art Normstundensatz festlegen. Gleichwohl spielen individualisierte Aushandlungen hier noch eine wichtigere Rolle als in den stärker standardisierten Verträgen von Agenturen. Deutlich wurde die Möglichkeit der individualisierten Aushandlung in den Interviews mit Solo-Selbstständigen, die Erfahrungen mit Genossenschaften hatten, sowie in der Erfahrung der Genossenschaftsvertreter/innen selbst:

„Und dieser Normstundensatz ist aber von verschiedenen Faktoren nochmal nach oben und nach unten, also eher nach oben zu korrigieren. Das heißt, wir haben zum Beispiel Faktoren, die die Einsatzbereiche Intensivstation, Normalstation, ja, starke Dienstbelastung, geringe Dienstbelastung, hohe Qualifikation erforderlich, geringe Qualifikation erforderlich, die das versuchen in Faktoren zu bewerten, und das bemisst dann den Stundensatz, den wir sozusagen erstmal dem Arzt auszahlen, so. Das, was wir auf der Kundenseite verlangen, hängt eben auch von solchen Dingen ab, ist aber auch manchmal einfach Verhandlungsgeschick, muss man sagen.“ (Genossenschaft Medizin 01: 60)

Vor dem Hintergrund ihrer Kerntätigkeit der Vermittlung und Ausgestaltung von Aufträgen zwischen solo-selbstständigen Mitgliedern und Auftraggebern sowie ihres Fokus auf Kooperation und Mitbestimmung durch die Mitglieder können Genossenschaften als Hybrid zwischen *membership-based* und *labor market intermediary* (Bonet et al. 2013) bezeichnet werden. Als solche erweisen sich Genossenschaften durch Zusammenschlüsse von Solo-Selbstständigen zu deren Interessenvertretung als neue Intermediäre, die zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Interessenvertretungslandschaft beitragen, und es bleibt spannend, die weitere Entwicklung dieser vergleichsweise jungen Bewegung zu beobachten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in der Perspektive der befragten Solo-Selbstständigen *traditionelle* – besonders relevant sind hier Berufsverbände – und *neue* intermediäre Akteure – Agenturen und Genossenschaften – bei den Aushandlungen der Arbeitsbedingungen vor allem hinsichtlich der Vergütung unterstützen (s. Abb. 1). Sie versuchen, Transparenz über marktübliche Honorare herzustellen, bieten Rechtsberatungen an und greifen zum Teil selbst in die Aushandlungsprozesse ein. In dieser Hinsicht sind die Aushandlungen der Arbeitsbedingungen durch hochqualifizierte Solo-Selbstständige nicht per se als individualisiert zu betrachten, vielmehr sind durchaus kollektive Akteure in verschiedener Art und Weise beteiligt.

**Abb. 1: Rolle von traditionellen und neuen intermediären Akteuren in der Aushandlung der Arbeitsbedingungen von hochqualifizierten Solo-Selbstständigen in Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin**



## Diskussion und Fazit

In diesem Beitrag ging es darum, die Rolle *traditioneller* und *neuer* intermediärer Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger mit Blick auf deren Beitrag zur Aushandlung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Vergütung, zu eruieren. Es zeigte sich, dass für die befragten hochqualifizierten Solo-Selbstständigen in den Branchen Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin verschiedene intermediäre Akteure relevant sind. Interessant ist die Vielfalt der Akteure, die die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Vergütung von hochqualifizierten Solo-Selbstständigen prägen, gerade hinsichtlich der Frage, inwiefern ihr Mitwirken an Aushandlungsprozessen eine Abkehr von rein individualistischem Interessenhandeln bedeutet. Tatsächlich finden in den untersuchten Branchen Aushandlungen nicht allein zwischen hochqualifizierten Solo-Selbstständigen und Auftraggebern statt, vielmehr werden diese von intermediären Akteuren in unterschiedlichem Ausmaß unterstützt.

Im Bereich der traditionellen intermediären Akteure zeichnet sich – ähnlich, wie es bereits seit längerem allgemein für Branchen- und Berufsgewerkschaften diskutiert wird – für die Arbeitsbeziehungen der befragten solo-selbstständigen Regisseure/innen, IT-Freelancer/innen und Honorarärzte/innen ab, dass Berufsverbände eine wichtige Rolle spielen. Sowohl Branchengewerkschaften als auch Berufsverbände bieten Mitgliedern Beratungsleistungen zur Honorarkalkulation, zu sozialversicherungsrechtlichen Fragen oder zu Verträgen an. In diesen Feldern konkurrieren Branchengewerkschaften und Berufsverbände potenziell um Organisationspotenzial, wobei die berufsgruppenspezifische Expertise der Berufsverbände angesichts der wenig transparenten Marktlage von Solo-Selbstständigen stark nachgefragt wird. Hinsichtlich der Kollektivverhandlungen, die allerdings nur Solo-Selbstständige in der Filmwirtschaft einschließen, sind ebenso komplexe Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen zwischen Branchengewerkschaften und Berufsverbänden zu beobachten. Bemerkenswert ist darüber hinaus die weitere Aufspaltung der Berufsverbände nach Beschäftigungsformen: IT-Freelancer/innen und Honorarärzte/innen werden weniger von den etablierten Berufsverbänden als von neuen, berufsspezifischen Verbänden für Solo-Selbstständige vertreten und beraten.

Neben diesen klassischen Mitgliedsorganisationen sind für hochqualifizierte Solo-Selbstständige im Bereich der Filmwirtschaft, den IT-Dienstleistungen und der Medizin Agenturen und damit *labor market intermediaries* relevant. Deren Leistungen reichen von der Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage, der Festlegung geltender Standards und marktüblicher Honorare, aber auch der individualisierten Aushandlung der Arbeitsbedingungen für die von ihnen vertretenen Solo-Selbstständigen bis hin zur Marktorientierung. Neben Agenturen als neuen Intermediären spielen zudem kooperative Zusammenschlüsse von Solo-Selbstständigen in den Branchen Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin eine Rolle. Gerade wenn Agenturen zum Teil im Interesse der Auftraggeber oder offensichtlich im Interesse der eigenen Profitmaximierung agieren (insbesondere im Bereich von IT-Dienstleistungen und Medizin), beobachten wir als eine Art aufkeimende Gegenbewegung die Gründung von Genossenschaften durch hochqualifizierte Solo-Selbstständige. Als Gegenentwürfe zu kapi-

talistischen Produktionsformen haben Genossenschaften bzw. Kooperative insbesondere in der angelsächsischen Diskussion viel Aufmerksamkeit erfahren (Cheney/Santa Cruz/Peredo/Nazareno 2014). Bislang untersucht wurden die Potenziale von Genossenschaften für die Beteiligung und die lokale wirtschaftliche Entwicklung (Ozarow/Croucher 2014), Folgen für die Einstellungen und Arbeitsbelastung der Arbeitnehmer/innen (Rothschild-Whitt/Whitt 1986) sowie die interne Organisation von Kooperativen (Heras-Saizarbitoria 2014). Bierhoff und Wienold (2010) schlagen vor, Genossenschaften nicht nur als solidarischen Gegenentwurf zu kapitalistischen Wirtschaftsformen, sondern auch als Alternative zu prekärer Erwerbsarbeit und zu Arbeitslosigkeit zu betrachten. Im deutschen soziologischen Diskurs lässt sich – abgesehen von grundlegenden Auseinandersetzungen mit Genossenschaften als Organisations- und Wirtschaftsform (Fürstenberg 1995; Kruck 1997) – eine Forschungslücke konstatieren (vgl. auch Kerber-Clasen 2012), die es insbesondere im Hinblick auf die Bedeutung von Genossenschaften als Zusammenschluss der Interessenvertretung von und für Solo-Selbstständige zu füllen gilt. Genossenschaften in den IT-Dienstleistungen und in der Medizin verfolgen das Kerngeschäft von Agenturen, d.h. die Vermittlung von Aufträgen sowie die Aushandlung der Vergütung und versuchen, sich am Markt z.B. über die Steigerung der Vermittlungsqualität und Verringerung der Vermittlungsgebühren zu etablieren. Gleichzeitig verhandeln sie dezidiert im Interesse ihrer (solo-selbstständigen) Mitglieder und folgen demokratisch-kooperativen Organisationsprinzipien. Damit sind sie gewissermaßen Hybride zwischen *membership-based* und *labor market intermediaries*. Das Aufkommen von Genossenschaften verweist somit auf eine Ausdifferenzierung von intermediären Akteuren, die zwar nicht in Kollektivverhandlungen eingebunden sind, aber durch darüber hinausgehende Markt- oder Unterstützungsangebote in die Aushandlung der Arbeitsbedingungen eingreifen. Außerdem deutet diese Beobachtung darauf hin, dass Einschränkungen der individuellen Aushandlungsposition durch Agenturen nicht individualisiert, sondern wiederum durch kollektive Zusammenschlüsse jenseits etablierter Mitgliedsorganisationen begegnet wird.

Die Vielfalt intermediärer Akteure, die in den Aushandlungsprozessen hochqualifizierter Solo-Selbstständiger eine Rolle spielen, trägt tendenziell zu einer Ausdifferenzierung der Arbeitsbedingungen bei. Dies ist insbesondere der Fall, wenn hochgradig individualisierte Aushandlungen von spezialisierten Agenturen übernommen werden, wie wir sie in der Filmwirtschaft und bei den IT-Dienstleistungen beobachtet haben. In den IT-Dienstleistungen und in der Medizin zeigen sich hingegen auch gegenläufige Tendenzen: Gerade das Informieren über übliche Honorare bzw. Honorarklassen und das Setzen von Standards bei der Vergütung führen zu einer größeren Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen durch Agenturen, die von den befragten Solo-Selbstständigen auch als Informationsgrundlage oder „*Marketbarometer*“ bei den eigenen direkten Verhandlungen mit Auftraggebern genutzt werden (vgl. zu berufs-, branchen-, regional- und netzwerkspezifischen Standards in der Filmwirtschaft auch Windeler/Wirth 2004). Zum anderen unterstützt die Beratung zu angemessenen Honorarhöhen und zur Vertragsgestaltung, die von Berufsverbänden und von (Multi-)Branchengewerkschaften angeboten wird, die direkten individuellen Aushandlungen zwischen Solo-Selbstständigen und ihren Auftraggebern in



den Branchen Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin. Es lässt sich – neben den Kollektivverhandlungen, die zumindest in der Filmwirtschaft auch solo-selbstständige Regisseure/innen betreffen – zum Teil ein Austausch über und eine Verbreitung von Standards in der Vergütung beobachten. Insbesondere Berufsverbände und (Multi-)Branchengewerkschaften befördern diese Entwicklung, indem sie die Vernetzung zwischen hochqualifizierten Solo-Selbstständigen in den untersuchten Bereichen befördern und über marktübliche und realistische Honorarforderungen informieren sowie Musterverträge bereitstellen.

Abschließend werden die empirisch-basierten Erkenntnisse hinsichtlich der Frage diskutiert, wie neue intermediäre Akteure Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in flexiblen Arbeitsmärkten verändern. Hinweise zu deren Beantwortung ergeben sich aus der Untersuchung, wessen Interessen Intermediäre in welcher Form vertreten und wie sie sich zu den klassischen Mitgliedsorganisationen verhalten. Unsere branchenvergleichende Studie deutet darauf hin, dass neue intermediäre Akteure bestehende Ungleichheiten zwischen solo-selbstständigen Regisseuren/innen, IT-Freelancern/innen und Honorärärzten/innen eher verfestigen können: Agenturen bieten Unterstützungsangebote für die individualisierte Aushandlung der Arbeitsbedingungen an, allerdings stehen diese in den untersuchten Bereichen hauptsächlich etablierten hochqualifizierten Solo-Selbstständigen zur Verfügung. Demgegenüber sind weniger individualisierte Unterstützungsangebote durch Mitgliedsorganisationen tendenziell allen Berufsangehörigen zugänglich.<sup>5</sup> Im Ergebnis konkurrieren (Multi-)Branchengewerkschaften und Berufsverbände mit neuen Intermediären, die spezialisierte Beratungsdienstleistungen und Unterstützung in der Aushandlung von Arbeitsbedingungen anbieten. Daraus resultiert, dass traditionelle Intermediäre an Organisationspotenzial verlieren können, wodurch deren Möglichkeiten Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in flexiblen Arbeitsmärkten auszugleichen, unterminiert werden.

Die vielfältigen Rollen, die traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Aushandlungen der Arbeitsbedingungen hochqualifizierter Solo-Selbstständiger in den Branchen Filmwirtschaft, IT-Dienstleistungen und Medizin übernehmen, wurden maßgeblich durch den Branchenvergleich sichtbar. Dabei wurden Differenzen deutlich, die sich aufgrund der unterschiedlichen Etabliertheit der Solo-Selbstständigkeit in den drei Bereichen erwarten lassen. Dazu gehört etwa die stärkere Ausrichtung von

---

<sup>5</sup> (Multi-)Branchengewerkschaften differenzieren nicht nach Qualifikation, verfolgen sie doch im Kern das Ziel, hinsichtlich der Arbeitsbedingungen das Gesamtgefüge in Relation zu setzen. Zwar gibt es auch hier kleinere Einschränkungen bei (Multi-)Branchengewerkschaften und Berufsverbänden, diese weisen jedoch insgesamt einen geringeren Schließungsgrad als die spezialisierten Agenturen in den untersuchten Branchen auf. So müssen bei einigen Berufsverbänden der Filmwirtschaft Filmschaffende bereits etabliert sein, um Mitglied werden zu können (Apitzsch 2010: 39), prinzipiell sind diese jedoch auch den Assistenzberufen und damit den Berufseinsteigern zugänglich. Im IT-Bereich gibt es ebenfalls unterschiedlich stark spezialisierte Berufs- und Fachverbände, die den Zugang zu individualisierten Unterstützungsangeboten erschweren bzw. erleichtern. In der Medizin dürfen im Berufsverband der Ärzte bereits Studierende der Medizin Mitglied werden, wohingegen die Approbation und die Honorararztstätigkeit Voraussetzung ist, um im auf solo-selbstständige Ärzte spezialisierten Verband Mitglied zu werden.

(Multi-)Branchengewerkschaften auf die Beratungsbedarfe von Solo-Selbstständigen, die in den Kulturberufen schon länger etabliert sind. Der Vergleich ermöglicht zudem die Identifikation von Gemeinsamkeiten wie die Bedeutung berufsständischer Organisationen sowie die Relevanz von intermediären Akteuren jenseits der klassischen Mitgliedsorganisationen. Schließlich zeigt sich, dass sich insbesondere für die erfolgreich etablierten hochqualifizierten Solo-Selbstständigen spezialisierte marktliche und genossenschaftliche Unterstützungsangebote für die Aushandlung der Arbeitsbedingungen herausbilden, die ihrerseits in Konkurrenz zum Organisationspotenzial und der Organisationsmacht von Mitgliedsorganisationen treten und zu einer Ungleichheit innerhalb dieser Arbeitsmärkte beitragen können. Vor dem Hintergrund der allgemeinen Diskussion zum Bedeutungsgewinn von Berufsverbänden ist dieser Befund für die bislang wenig beachteten Solo-Selbstständigen interessant. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass das Verständnis der industriellen Beziehungen von einer breiteren Perspektive auf mögliche relevante Akteure stärker profitieren kann, als es die Fokussierung auf gewerkschaftliche Strategien, aber auch die bisherige Forschung zu Vermittlungsagenturen und Genossenschaften nahelegen würde.

## Literatur

- Abel, J./Ittermann, P./Pries, L. (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. In: *Industrielle Beziehungen*, 12: 28-50.
- Apitzsch, B. (2010): Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe. Frankfurt a.M./New York.
- Apitzsch, B. (2013): How personal relations work: Individual market adaptation and collective action in flexible labour markets. In: *Industrielle Beziehungen*, 20: 116-141, DOI 10.1688/1862-0035\_IndB\_2013\_02\_Apitzsch.
- Apitzsch, B./Shire, K./Heinrich, S./Mottweiler, H./Tünte, M. (2015): Flexibilität und Beschäftigungswandel. Weinheim.
- Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (2006): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M.
- Baumann, A. (2002): Informal labour market governance: The case of the British and German media production industries. In: *Work, Employment & Society*, 16: 27-46.
- Betzelt, S./Gottschall, K. (2007): Jenseits von Profession und Geschlecht? Erwerbsmuster in Kulturberufen. In: *Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen?* Münster: 122-144.
- Bielby, W. T./Bielby, D. D. (1999): Organizational mediation of project-based labor markets: Talent agencies and the careers of screenwriters. In: *American Sociological Review*, 64: 64-85.
- Bierhoff, O./Wienold, H. (2010): Suchbewegungen. Kooperative Unternehmungen zwischen kapitalistischem Prekarität und solidarischer Ökonomie. In: *Bühmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung.* Wiesbaden: 219-244.
- Bleses, P. (2010): „Decent Work“ in flexiblen Erwerbsformen – auch ein deutsches Problem? In: *Becke, G./Bleses, P./Ritter, W./Schmidt, S. (Hrsg.): „Decent Work“ Arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt.* Wiesbaden: 119-138.
- Bonet, R./Cappelli, P./Hamori, M. (2013): Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. In: *Academy of Management Annals*, 7: 339-392.
- Bortz, J./Döring, N. (2013): Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler. Heidelberg.
- Brenke, K. (2011): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Berlin.
- Brenke, K. (2013): Allein tätige Selbständige: Starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: *DIW Wochenbericht*, 7: 3-16.
- Brenke, K. (2015): Selbständige Beschäftigung geht zurück. In: *DIW-Wochenbericht*, 36: 790-796.

- Cheney, G./Santa Cruz, I./Peredo, A. M./Nazareno, E. (2014): Worker cooperatives as an organizational alternative: Challenges, achievements and promise in business governance and ownership. In: *Organization*, 21: 591-603.
- DIW (2002): *Film- und Fernsehwirtschaft in Deutschland 2000/2001*. Berlin.
- Ebbinghaus, B. (2006): Trade union movements in post-industrial welfare states. Opening up to new social interests? In: Armingeon, K./Bonoli, G. (Hrsg.): *The politics of post-industrial welfare states. Adapting post-war social policies to new social risks*. London/New York: 123-142.
- Eisenhardt, K. M. (1989): Building theories from case study research. In: *Academy of Management Review*, 14: 532-550.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2012): Arbeitsbeziehungen und Personalpolitik im Dienstleistungsbereich. In: *Industrielle Beziehungen*, 19: 257-289, DOI: 10.1688/1862-0035\_IndB\_2012\_03\_Ellguth.
- Ellguth, P./Trinczek, R. (2016): Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel? In: *WSI-Mitteilungen*, 69: 172-182.
- Flick, U. (2002): *Qualitative Forschung. Eine Einführung*. Reinbek.
- Flick, U. (2004): *Triangulation – Eine Einführung*. Wiesbaden.
- Frege, C. M./Kelly, J. (2003): Union revitalization strategies in comparative perspective. In: *European Journal of Industrial Relations*, 9: 7-24.
- Fürstenberg, F. (1995): *Zur Soziologie des Genossenschaftswesens*. Berlin.
- Gottschall, K. (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51: 635-654.
- Gottschall, K./Kroos, D. (2007): Self-employment in comparative perspective: General trends and the case of new media. In: Walby, S./Gottfried, H./Gottschall, K./Osawa, M. (Hrsg.): *Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives*. Basingstoke: 163-187.
- Granovetter, M./Tilly, C. (1988): Inequality and labor processes. In: Smelser, N. J. (Hrsg.): *Handbook of sociology*. Newbury Park: 175-221.
- Greef, S. (2012): *Die Transformation des Marburger Bundes*. Wiesbaden.
- Haak, C./Schmid, G. (1999): *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle für eine zukünftige Arbeitswelt?* Berlin.
- Haake, G. (2016): Digitalisierung und Gewerkschaften: Solo-Selbstständige integrieren. In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): *Gute Arbeit Ausgabe 2016. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen*. Frankfurt a.M.: 310-325.
- Haunschild, A. (2004): *Flexible Beschäftigungsverhältnisse. Effizienz, institutionelle Voraussetzungen und organisationale Konsequenzen*. Hamburg.
- Henninger, A./Gottschall, K. (2007): Freelancers in the German new media industry: Beyond standard patterns of work and life. In: Gottschall, K./Wolf, H. (Hrsg.): *Work unbound? Patterns of work and organization in German media and cultural industries. Critical Sociology, Special Issue 33*: 43-72.
- Henninger, A./Mayer-Ahuja, N. (2005): *Arbeit und Beschäftigung in den Hamburger „Creative Industries“: Presse/Verlagswesen, Film/Rundfunk, Design, Werbung/Multimedia und Software/IT-Dienstleistungen*. Wien. Zuletzt abgerufen am 08.06.2016 unter <http://doku.iab.de/externe/2007/k070125f01.pdf>.
- Heras-Saizarbitoria, I. (2014): The ties that bind? Exploring the basic principles of worker-owned organizations in practice. In: *Organization*, 21: 645-665.
- Hertwig, M. (2011): *Die Praxis „Anderer Vertretungsorgane“: Formen, Funktionen und Wirksamkeit*. Berlin.
- Hyman, R. (2015): Three scenarios for industrial relations in Europe. In: *International Labour Review*, 154: 5-14.
- IG Metall (2015): 23. Öffentlicher Gewerkschaftstag: IG Metall öffnet sich für Selbstständige. Frankfurt a.M. Zuletzt abgerufen am 08.06.2016 unter <https://www.igmetall.de/23-ordentlicher-gewerkschaftstag-17640.htm>.
- Keller, B. (2009): Berufs- und Spartengewerkschaften: Konsequenzen und Optionen. In: *Sozialer Fortschritt*, 59: 118-128.

- Keller, B./Seifert, H./Schulz, S./Zimmer, B. (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Keller, B./Wilkesmann, M. (2014): Untypisch atypisch Beschäftigte. Honorarärzte zwischen Befristung, Leiharbeit und (Solo-)Selbstständigkeit. In: *Industrielle Beziehungen*, 21: 99-125, DOI: 10.1688/IndB-2014-01-Keller.
- Kerber-Clasen, S. (2012): Produktivgenossenschaften und solidarische Ökonomie als Forschungs- und Praxisfeld. In: *WSI-Mitteilungen*, 65: 281-288.
- Köhler, C./Sesselmeier, W./Struck, O. (2015): Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur – Ein Essay. In: *Industrielle Beziehungen*, 22: 201-216, DOI: 10.1688/IndB-2015-03-Koehler.
- Kruck, W. (1997): Franz Oppenheimer – Vordenker der Sozialen Marktwirtschaft und Selbsthilfegesellschaft. Berlin.
- Legault, M.-J./Bellemare, G. (2008): Theoretical issues with new actors and emergent modes of labour regulation. In: *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63: 742-768.
- Mayring, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim.
- Mironi, M. (2010): Reframing the representation debate: Going beyond union and non-union options. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 63: 367-383.
- Müller-Jentsch, W. (2008): *Arbeit und Bürgerstatus*. Wiesbaden.
- Müller-Jentsch, W. (2013): Zwanzig Jahre Industrielle Beziehungen – Rückblick und Bilanz. In: *Industrielle Beziehungen*, 20: 258-284, DOI: 10.1688/1862-0035\_IndB\_2013\_04\_Mueller-Jentsch.
- Müller, H.-P./Wilke, M. (2008): Verdrängte Beruflichkeit – Renaissance des Berufsprinzips? In: *Industrielle Beziehungen*, 15: 376-401.
- O'Mahony, S./Bechky, B. A. (2006): Stretchwork: Managing the career progression paradox in external labor markets. In: *Academy of Management Journal*, 49: 918-941.
- Ozarow, D./Croucher, R. (2014): Worker's self-management, recovered companies and the sociology of Work. In: *Sociology*, 48: 989-1006.
- Pernicka, S./Blaschke, S./Aust, A. (2007): Gewerkschaftliche Revitalisierung durch die Organisation Selbstständiger? Deutsche und österreichische Gewerkschaften im Vergleich. In: *Industrielle Beziehungen*, 14: 30-54.
- Pernicka, S./Reichel, A./Lücking, S. (2010): Zur Logik kollektiven Handelns bei WissensarbeiterInnen. In: *Industrielle Beziehungen*, 17: 372-392, DOI: 10.1688/1862-0035\_IndB\_2010\_04\_Pernicka.
- Piore, M. J./Safford, S. C. (2006): Changing regimes of workplace governance, shifting axes of social mobilization, and the challenge to industrial relations theory. In: *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 45: 299-325.
- Platman, K. (2004): 'Portfolio careers' and the search for flexibility in later life. In: *Work, Employment & Society*, 18: 573-599.
- Rehder, B. (2003): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*. Frankfurt a.M./New York.
- Rehder, B. (2008): Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisierungserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 18: 432-456.
- Rehder, B. (2009): Die neue Dominanz der Mitgliedschaftslogik – Interessenvermittlung in der Tarifpolitik. In: Rehder, B./Winter, T. v./Willems, U. (Hrsg.): *Interessenvermittlung in Politikfeldern. Vergleichende Befunde der Policy- und Verbändeforschung*. Wiesbaden: 52-67.
- Rothschild-Whitt, J./Whitt, J. A. (1986): Worker-owners as an emergent class: Effects of cooperative work on job satisfaction, alienation and stress. In: *Economic and Industrial Democracy*, 7: 297-317.
- Saundry, R./Stuart, M./Antcliff, V. (2012): Social capital and union revitalization: A study of worker networks in the UK audio-visual industries. In: *British Journal of Industrial Relations*, 50: 263-286.
- Schäfer, N. (2011): *Honorararzt – Flexibilität und Freiberuflichkeit. Akquise, Organisation, Recht, Finanzen*. Berlin/Heidelberg.
- Schmierl, K. (2006): Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie. Zur Hybridisierung industrieller Beziehungen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek,

- R. (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M.: 171-194.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2007): The persistent decline in unionization in Western and Eastern Germany, 1980-2004: What can we learn from a decomposition analysis? In: *Industrielle Beziehungen*, 14: 118-132.
- Schroeder, W./Greef, S. (2008): Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen. In: *Industrielle Beziehungen*, 15: 329-355.
- 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.
- Schulze Buschoff, K. (2006): Die soziale Sicherung von selbstständig Erwerbstätigen in Deutschland. WZB Discussion Paper SP I 2006-107. Berlin.
- Schulze Buschoff, K. (2014): Teilhabe atypisch Beschäftigter: Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung. In: *Arbeit*, 23: 211-224.
- Streeck, W. (2005): The sociology of labor markets and trade unions. In: Smelser, N. J./Swedberg, R. (Hrsg.): *Handbook of economic sociology*. Princeton: 254-283.
- Süß, S./Becker, J./Shiva, S. (2013): Der einzelne Freelancer aus betriebswirtschaftlicher Perspektive. In: Kaiser, S./Bamberg, E./Klatt, R./Schmicker, S. (Hrsg.): *Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel*. Wiesbaden: 43-64.
- Sydow, J./Staber, U. (2002): The institutional embeddedness of project networks: The case of content production in German television. In: *Regional Studies*, 36: 215-227.
- Tilly, C./Tilly, C. (1994): Capitalist work and labor markets. In: Smelser, N. J./Swedberg, R. (Hrsg.): *Handbook of economic sociology*. Princeton: 243-312.
- Töpsch, K./Menez, R./Malanowski, N. (2001): Ist Wissensarbeit regulierbar? Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Industrie. In: *Industrielle Beziehungen*, 8: 306-322.
- Walby, S. (2007): Introduction: Theorizing the gendering of the knowledge economy: Comparative approaches. In: Walby, S./Gottfried, H./Gottschall, K./Osawa, M. (Hrsg.): *Gendering the knowledge economy. Comparative Perspectives*. Basingstoke: 3-50.
- Wilkesmann, M./Apitzsch, B./Ruiner, C. (2015): Von der Deprofessionalisierung zur Reprofessionalisierung im Krankenhaus? Honorarärzte zwischen Markt, Organisation und Profession. In: *Soziale Welt*, 66: 327-346.
- Wilkesmann, M./Ruiner, C./Apitzsch, B. (2016): Hochqualifizierte Solo-Selbstständige im operativen Kern – Auswirkungen des Einsatzes von Honorarärzten auf die Professionsorganisation Krankenhaus. In: Matiaske, W./Czaya, A. (Hrsg.): *Periphere Arbeit im Zentrum*. Baden-Baden: 95-117.
- Windeler, A./Wirth, C. (2004): Arbeitsregulation in Projektnetzwerken. Eine strukturationstheoretische Analyse. In: *Industrielle Beziehungen*, 11: 295-319.
- Wirth, C. (2010): Reflexive Arbeitskräftewirtschaft. Strukturation, Projektnetzwerke und TV-Content-Produktion. München/Mering.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*. Forum: Qualitative Social Research, Art. 22. Zuletzt abgerufen am 08.06.2016 unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.