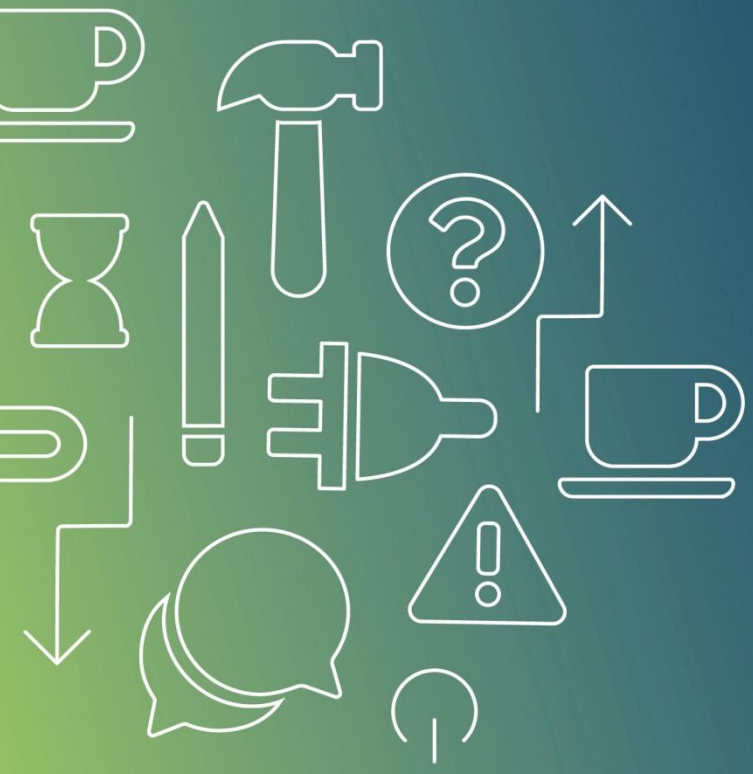
Haus der Selbstständigen

Zukunfts-Zentren

Dossier 2/2024

Forschung und Wissen aus dem HDS



Autonomie, Verantwortung und Marktabhängigkeit.

Ein Blick auf statusspezifische Rahmenbedingungen und ihre Implikationen für Ressourcen, Belastungen und Gesundheit bei Solo-Selbstständigen

Rina Depperschmidt, Pia Probst, Anne Röwer

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kofinanziert von der Europäischen Union

Das Projekt "Haus der Selbstständigen" wird im Rahmen des Programms "Zukunftszentren" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Abstract

Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Erwerbstätigen ist nicht nur eng mit berufsspezifischen Merkmalen, sondern genauso eng mit dem Erwerbsstatus verwoben. In diesem Dossier betrachten wir vier statusspezifische Merkmale der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen: Autonomie, Verantwortung, Marktkontext und soziale Einbettung. Wir blicken darauf, welche Implikationen sie für die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen haben. Mit dem Status der Solo-Selbstständigkeit sind Autonomiespielräume verbunden, die beitragen können, Belastungen vorzubeugen und zu bewältigen. Die Möglichkeit die Arbeitsbedingungen zu gestalten, geht jedoch zugleich mit der Anforderung einher, dies auch zu tun, womit potenziell Belastungen verbunden sein können. Solo-Selbstständige sind direkt auf den Markt gestellt: Eine schlechte Marktposition kann die Entfaltung des gesundheitlich protektiven Potentials der Autonomie begrenzen. Mit der alleinigen Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg und dem damit einhergehenden Druck zur permanenten Eigenvorsorge stellen sich weitere Anforderungen. Da Solo-Selbstständige in der Regel kaum in betriebliche Strukturen eingebunden sind, können sie nicht selbstverständlich von sozialer Unterstützung aus diesem organisationalen Kontext profitieren. Netzwerke, Kooperationen und private Unterstützungsquellen können betriebliche Strukturen teilweise ersetzen. Der Blick auf die Rahmenbedingungen zeigt, dass viele Aspekte der Arbeitsgestaltung nicht nur im individuellen Wirkbereich der Selbstständigen selbst liegen, sondern strukturell bedingt sind. Solo-Selbstständige sollten daher sowohl bei der eigenständigen Organisation und Regulierung ihrer Arbeit unterstützt als auch Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass gesundheitsschützende und -förderliche Arbeitsbedingungen ermöglicht werden.

Die HDS-Dossiers zu Guter Arbeit

Die Dossiers präsentieren Erkenntnisse und Überlegungen zum Thema „Gute Arbeit“, die im Projekt „Haus der Selbstständigen“ 2023/2024 im Rahmen der Entwicklung eines Fragebogens zur subjektiv erlebten Qualität von Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Solo-Selbstständigen, entstanden sind. In diesem Prozess haben wir, die Autorinnen, uns mit arbeits- und organisationspsychologischen bzw. arbeitswissenschaftlichen Modellen der Belastungsforschung auseinandergesetzt. Wir haben die Studienlage zu Arbeitsbedingungen und -belastungen bei Solo-Selbstständigen rezipiert. Sehr wichtig war der Austausch mit Expert*innen zum Fragebogen und vor allem die Diskussion der Fragebogenteile mit Solo-Selbstständigen in Fokusgruppen Anfang 2024. Darüber hinaus ist unser Hintergrundwissen aus Interviews mit Solo-Selbstständigen zum Thema Digitalisierung (2023) und zu Arbeitsbedingungen in den Berufsgruppen Musik und Yoga (2021) sowie Erwachsenenbildung (externes Projekt) eingeflossen. Bezogen auf das Thema Gute Arbeit werden in den Dossiers Ein- und Überblicke in bestehende Forschungsliteratur gegeben, grundlegende, konzeptionelle Überlegungen vorgestellt, konkrete Vorschläge gemacht und Diskussionsanregungen gegeben sowie Erhebungsergebnisse aufbereitet, einzelne Aspekte Guter Arbeit herausgegriffen und näher beleuchtet. *Die Dossiers sind eine Einladung an Interessierte – Solo-Selbstständige, Gewerkschafter*innen, Vertreter*innen von Interessenverbänden, Auftraggebende, Politiker*innen – über Kriterien Guter Arbeit für Solo-Selbstständige nachzudenken, weiterzudenken und mit uns zu diskutieren.*

Das Haus der Selbstständigen

Das Haus der Selbstständigen ist ein Projekt, das die Interessensorganisation und kollektive Handlungsfähigkeit von Solo-Selbstständigen unterstützen möchte, um dadurch die Arbeits- und Vergütungsbedingungen in der Solo-Selbstständigkeit zu verbessern. Es verfolgt dabei verschiedene Ansätze: Vernetzung und Förderung des Austausches von Solo-Selbstständigen und ihren Interessengemeinschaften, Information, Qualifikation und Beratung sowie Sichtbarkeit für die Situation Solo-Selbstständiger zu schaffen. Der wissenschaftliche Teil des HDS forscht zur Erwerbsform Solo-Selbstständigkeit. Das generierte Wissen fließt in alle Handlungsansätze des HDS ein, wird Selbstständigen und Interessenvertretungen zur Verfügung gestellt und in wissenschaftliche Diskurse zu Solo-Selbstständigkeit eingebracht. Das Projekt Haus der Selbstständigen wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftszentren – Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen und Beschäftigten bei der (Weiter-)-Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert (Laufzeit 01.01.2023 – 31.12.2026).

Inhaltsverzeichnis

Arbeit, Gesundheit und Solo-Selbstständigkeit 6

Zum Status Quo: Der Forschungsstand zu statusspezifischen Belastungen und Ressourcen 7

Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen – Was ist wichtig, wenn man auf die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen schaut? 11

A. Autonomie und Verantwortung 14

B. Der Markt als Rahmen und Quelle von Anforderungen 17

C. Fehlende organisatorische Einbindung und soziale Ressourcen 22

Andere Rahmenbedingungen – andere Gestaltungsansätze 24

Literatur 29

Impressum 34

Arbeit, Gesundheit und Solo-Selbstständigkeit

Erhalt der Gesundheit ist essenziell für die unternehmerische Leistungsfähigkeit

Der wirtschaftliche Erfolg von Solo-Selbstständigen hängt maßgeblich von zwei Faktoren ab: erstens einer ausreichenden Nachfrage nach ihren Leistungen und zweitens ihrer Fähigkeit, diese in der erforderlichen Qualität zu erbringen – sprich, von ihrer Leistungsfähigkeit (Pongratz 2020). Diese wiederum basiert wesentlich auf ihrer Gesundheit. Gerät die eigene Gesundheit ins Wanken, ist die berufliche Existenz gefährdet. So können schon kurze Phasen der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit, zu einem vollständigen Einkommensverlust führen und die Marktposition erheblich schwächen. (Clasen 2012: 98f) In Anbetracht dessen, ist es wenig überraschend, dass viele Solo-Selbstständige trotz Krankheit weiterarbeiten (Ertel 2001, Fietz/ Wilhelm 2021, Ertel/ Pröll 2004). Die Arbeitsfähigkeit um jeden Preis aufrecht erhalten zu wollen, geht jedoch auf Kosten der Gesundheit und erhöht – wie Studien zeigen – das Risiko für eine längere Arbeitsunfähigkeit, was wiederum existenzielle Schwierigkeiten zur Folge haben kann (Hansen & Andersen 2009). Der präventive Erhalt der eigenen Leistungs- und Arbeitsfähigkeit ist für Solo-Selbstständige daher von zentraler Bedeutung. Doch wie steht es um die Arbeit- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen? Um das herauszufinden, haben wir im Haus der Selbstständigen von September bis November 2024 die Online-Erhebung „Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Solo-Selbstständigen“ durchgeführt. Dort haben wir gefragt, wie Solo-Selbstständige ihre Arbeitsbedingungen einschätzen. Wir wollten herausfinden, welche konkreten Arbeitsbedingungen in der Selbstständigkeit zu Zufriedenheit und Gesundheit beitragen und welche hingegen mit Stresserleben verbunden sind. Für abhängig Beschäftigte gibt es dazu viel Forschung und einen breiten öffentlichen Diskurs – für Solo-Selbstständige sind die Befunde bisher bruchstück- und lückenhaft.

Es braucht mehr Daten zur Arbeitsqualität von Solo-Selbstständigen

In Abhängigkeit von der Erwerbsform verändern sich befindens- und gesundheitlich relevante Belastungen und Ressourcen. Erhebungs-instrumente für abhängig Beschäftigte können nicht einfach übernommen werden

Da sich die arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen je nach Erwerbsform unterscheiden, können Erhebungsinstrumente, die für abhängig Beschäftigte entwickelt wurden, nicht einfach auf Solo-Selbstständige übertragen werden.

Eine zentrale Herausforderung im Entwicklungsprozess der Befragung bestand daher darin, die spezifischen Merkmale dieser Erwerbsform zu identifizieren.

Als besonders aufschlussreich erwies sich dafür eine Analyse der statusbedingten Rahmenbedingungen des solo-selbstständigen Erwerbs. Diese erklären in zentraler Weise spezifische, mit dem Status verbundene Ressourcen und Belastungen und ermöglichen ein umfassenderes Verständnis der gesundheitlich relevanten Faktoren, die die Arbeitsrealität von Solo-Selbstständigen prägen. Dieses Dossier zeichnet diese Grundüberlegungen nach, so wie sie im Rahmen unserer Vorarbeiten für die Erhebung im HDS diskutiert wurden, es geht der Frage nach, welche Belastungen und Ressourcen sich erwerbsformspezifisch aus den Rahmenbedingungen ergeben, unter denen die Solo-Selbstständigkeit ausgeführt wird.

Die Erfassung der Rahmenbedingungen ermöglicht die Identifikation statusspezifischer Besonderheiten

Im ersten Teil wird ein Überblick über relevante Studien zum Thema Arbeitsqualität und Solo-Selbstständigkeit gegeben. Der Schwerpunkt liegt dabei auf arbeitswissenschaftlichen sowie arbeits- und organisationspsychologischen Arbeiten, die sich explizit auf den Themenkomplex Solo-Selbstständigkeit und Gesundheit beziehen und die Besonderheiten dieser Erwerbsform berücksichtigen. Anschließend werden drei zentrale Merkmale herausgearbeitet, die den Status der Solo-Selbstständigkeit prägen: Erstens die Autonomie und alleinige Verantwortung (A), zweitens die direkte Stellung auf dem Markt (B) und drittens das Fehlen eines organisationalen Rahmens (C). Abschließend blicken wir auf Implikationen für Gestaltungsansätze.

Zum Status Quo: Der Forschungsstand zu statusspezifischen Belastungen und Ressourcen

Im Allgemeinen gibt es zu den Rahmenbedingungen solo-selbstständigen Erwerbs viel Forschung. Dabei sind es vor allem sozialwissenschaftliche, meist soziologisch und qualitativ ausgerichtete Arbeiten, die dazu beigetragen haben, der Solo-Selbstständigkeit als eigenständiger Erwerbsform eine theoretische Kontur zu geben, spezifische Problemlagen zu identifizieren und sie in die Arbeitswelt einzuordnen (u.a. Bührmann/Pongratz 2010, Pongratz 2020, Bögenhold/Fachinger 2016, Fachinger 2014, Abbenhardt/Pongratz 2019).

Solo-Selbstständigkeit ist sozialwissenschaftlich mittlerweile gut erforscht, aber es fehlt an statusspezifischen Erhebungsinstrumenten und Daten an der Schnittstelle von Arbeit und Gesundheit

Mit unserem Vorhaben, eine Erhebung zur Arbeitsqualität von Solo-Selbstständigen zu konzipieren, setzen wir jedoch einen spezifischen Fokus, der in den sozialwissenschaftlichen Arbeiten eher selten betrachtet wird: Im Mittelpunkt steht das Zusammenspiel zwischen Arbeit und Gesundheit und damit jene Bedingungen, die auf der einen Seite zu Zufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit beitragen (den sogenannten Ressourcen) und auf der anderen Seite mit Stresserleben verbunden sind (Belastungen). Diese Aspekte werden traditionell vor allem in arbeitswissenschaftlichen und arbeitspsychologischen Studien untersucht. Diese setzen sich mit Konzepten und Modellen auseinander, die Ressourcen, Anforderungen bzw. Belastungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit von Erwerbstätigen beleuchten. Doch hier sind umfassende Studien und eigene Erhebungsinstrumente, die die statusspezifischen Besonderheiten der Solo-Selbstständigkeit im Blick haben, noch rar (Pröll 2008: 20).

Was ist statusspezifisch relevant, wenn man auf Arbeitsqualität aus der Sicht von Solo-Selbstständigen schaut?
Einige wenige Forschungsarbeiten widmen sich dieser Frage

Lediglich einige wenige Forschungsarbeiten haben sich dieser Lücke angenommen und - meist qualitativ vorgehend - gefragt, welche Aspekte es denn sind, die für Solo-Selbstständige im Besonderen relevant sind, sich also aus der Erwerbsform selbst ergeben. Eine solche Grundlagenarbeit ist die Studie zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen und Mehrfachbeschäftigten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, Kottwitz et al. 2019). Hier wurden Belastungsfaktoren und Ressourcen, gesundheitliche Konsequenzen und Wünsche bezüglich der Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die mit der Erwerbsform der Solo-Selbstständigkeit einhergehen, untersucht und es wurde ein Rahmenmodell zu den statusspezifischen Wirkfaktoren in der Selbstständigkeit entwickelt, die auch wir hier eingehender betrachten werden. Besonders hervorzuheben ist, dass die Studie neben den spezifischen Merkmalen Autonomie und der alleinigen Verantwortung, die Bedeutung extraorganisationaler Wirkfaktoren herausarbeitet. Sie plädiert dafür den Markt- und Produktkontext, unter dem solo-selbstständiger Erwerb stattfindet, in Analysen mit einzubeziehen.

Auch die Studie von Julia Clasen (2009) leistet einen wichtigen Beitrag, um die beschriebene Forschungslücke zu schließen. Clasen entwickelt einen Fragebogen für Freelancer, unter denen sie Solo-Selbstständige versteht, die für

Unternehmen arbeiten. Sie identifiziert mehrere Anforderungsbereiche in der Solo-Selbstständigkeit, die bisher wenig oder keine Beachtung fanden, wie beispielsweise Selbstregulationserfordernisse, Kooperationserfordernisse, Planungsunsicherheiten und die Bedeutung der Verantwortungsübernahme (Clasen 2009: 136ff). Auch wenn ihre Untersuchung dabei eher gutverdienende Wissensarbeiter*innen im Fokus hat und dadurch andere Solo-Selbstständige nicht erfasst werden, diskutiert ihre Arbeit grundlegende Fragen, die für die weitere Forschung viele Anknüpfungspunkte bietet. Andere Studien sind oftmals auf einzelne Merkmale und deren Verbreitung beschränkt, wie zum Beispiel die quantitative Online-Erhebung der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) zur Arbeitszeitgestaltung und dem Gesundheitsverhalten von Solo-Selbstständigen (Fietz/Wilhelm 2021). Zentrale Ergebnisse dieser Erhebung sind, dass Solo-Selbstständige ihre Arbeitszeitgestaltung stark an ihren Flexibilitätsbedürfnissen, ihren Auftraggebenden und an ihrer Auftragslage ausrichten. Dabei nehmen sie trotz einer vergleichsweise hohen Arbeitsbelastung ihre Tätigkeit nicht als belastend wahr. Eine weitere Studie zu sehr autonom und flexibel Arbeitenden zeigt auf, dass sehr hohe Gestaltungsspielräume nicht nur positiv wirken, sondern mit Belastungen einhergehen können, die aus der zusätzlichen Anforderung entstehen, diese Spielräume selbst zu gestalten und gleichzeitig die alleinige Verantwortung dafür zu tragen (Dettmers/Clauß 2018). Hier wurden nicht nur Solo-Selbstständige befragt, sondern auch abhängig Beschäftigte mit sehr flexiblen und selbstbestimmten Arbeitsbedingungen. Aufgrund der strukturellen Parallelen zur solo-selbstständigen Arbeit sind solche Untersuchungen auch wertvoll für die Selbstständigenforschung. Dies gilt ebenso für die in der abhängigen Beschäftigung gut erforschten Bereiche wie der Telearbeit, temporärer Projektarbeit und dem Intrapreneurship (vgl. Forschungsüberblick Clasen 2009: 31-51, Gerlmaier 2002: 80-87, Dettmers/Clauß 2018).

Viele Studien fokussieren lediglich einzelne Merkmale oder Berufszweige – branchen-übergreifende Ansätze sind rar

Auch in die Studie von Gerlmaier (2002) werden IT-Freelancer und abhängig beschäftigte IT-Spezialist*innen gleichermaßen einbezogen. Welche Merkmale dabei für Solo-Selbstständige besonders spezifisch sind, ist deswegen nicht eindeutig zu entnehmen, dennoch arbeitet Gerlmaier (überwiegend theoriegeleitet) eine große Bandbreite an Merkmalen heraus, die für Solo-Selbstständige potenziell stressrelevant sein könnten und liefert damit wertvolle

Ansatzpunkte für weitere Überlegungen. Drei weitere für die hier interessierende Blickrichtung relevante Studien beschränken sich zwar auf einzelne Branchen oder beziehen sich nicht ausschließlich auf Solo-Selbstständige, weswegen statusspezifische, bzw. branchenübergreifende Aussagen zur Solo-Selbstständigkeit nur beschränkt möglich sind, sie bestechen jedoch durch wichtige Anregungen, Einordnungen oder Thesen zu Wirkzusammenhängen wie etwa dem Einfluss der Markt- und Einkommenssituation auf das Gesundheitsverhalten und Bewältigungsmuster und geben wichtige Impulse für Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitssituation. Ertel und Haake (2001) etwa benennen in ihrer Studie typische Belastungen von Solo-Selbstständigen in der Medienbranche. Die Studie wurde in zwei Wellen (1998 und 2001/2002) erhoben und ist Ergebnis einer Zusammenarbeit zwischen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem mediafon-Projekt der Gewerkschaft ver.di. Ertel und Pröll (2004) befassen sich mit dem Dienstleistungssektor. Ihr Schwerpunkt liegt auf Büro- und Verwaltungstätigkeiten. Becke (2007) fokussiert die „digitale Wirtschaft“ und untersucht neben Solo-Selbstständigen auch abhängig Beschäftigte. Die Kernthese seines Beitrags lautet, dass existente Ansätze der Prävention und Gesundheitsförderung nur sehr begrenzt dazu in der Lage sind, die Herausforderungen, die im Kontext flexibler Arbeitsformen entstehen, zu bewältigen. In seiner Argumentation zeigt er die Unterschiede zu klassischen Arbeitsarrangements auf und skizziert die anderen Rahmenbedingungen unter denen (unter anderem) Solo-Selbstständige arbeiten.

Der Blick in die Forschungslage zu der Frage, welche Aspekte für die Solo-Selbstständigkeit für eine Bewertung ihrer Arbeitssituation relevant sind, zeigt, dass die Entwicklung eines realitätsnahen, statusspezifischen und gleichzeitig branchenübergreifenden Erhebungsinstruments aus mehreren Gründen vor Herausforderungen steht: Erstens handelt es sich bei der Solo-Selbstständigkeit um eine Erwerbsform, die sich aus sehr heterogenen Gruppen zusammensetzt (Kottwitz et al. 2019: S. 173). Zentral ist für eine statusspezifische Analyse also herauszufinden, wo statusbegründete Gemeinsamkeiten zwischen den sonst sehr unterschiedlichen Branchen liegen und dann - und darin liegt eine weitere Herausforderung - Wirkmechanismen und -richtungen festzustellen (Clasen

2009: S.50). Denn während in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen die Auftraggeber*innen die Arbeit organisieren und damit Schalthebel für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen relativ klaren Adressat*innen zuordbar sind, ist dies bei Solo-Selbstständigen erschwert: Eine mögliche Vielzahl an Auftraggebenden, eine große Variabilität und Unregelmäßigkeit in den Arbeitstätigkeiten und -bedingungen stellt arbeitswissenschaftliche Untersuchungen vor methodische Herausforderungen (Clasen 2009). Dennoch gehen wir davon aus, dass es branchen- und auftragsübergreifend geteilte Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsqualität gibt. Sie ähneln sich, so die Annahme, weil die Rahmenbedingungen und Strukturen unter denen gearbeitet wird, statusbedingt ähnlich sind. Um diese soll es im Folgenden gehen.

Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen – Was ist wichtig, wenn man auf die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen schaut?

Als Solo-Selbstständige werden Personen bezeichnet, die in eigener Regie und auf eigenes Risiko eine Geschäftstätigkeit ausüben, also nicht weisungsgebunden sind und keine Arbeiternehmer*innen beschäftigen (Manske/Scheffelmeier 2015: 51, Bührmann/Pongratz 2010: 9). Dabei ist selbstständige Arbeit konstitutiv durch zwei zentrale Merkmale bestimmt: ein hohes Maß an Autonomie einerseits und die unvermittelte Stellung auf dem Markt andererseits. Wir gehen davon aus, dass sich diese Kernmerkmale in einer besonderen Konstellation von Erwerbsbedingungen niederschlägt, die Auswirkungen auf die Arbeitsqualität hat. In den folgenden Ausführungen setzen wir diese Statusdefinition in den Kontext der Frage, welche statusspezifischen Ressourcen und Belastungen aus ihr abzuleiten sind und was zu berücksichtigen ist, wenn man die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen diskutiert. Dabei versteht sich von selbst, dass eine möglichst realitätsnahe Einschätzung zur Gesamtsituation nur erreicht werden kann, wenn neben den statusspezifischen Belastungen und Ressourcen auch berufsspezifische Aspekte berücksichtigt werden, da diese zusammenwirken. Die Anforderungen aus der beruflichen Tätigkeit haben

Die Kernmerkmale solo-selbstständigen Erwerbs schlagen sich in statusspezifischen Ressourcen und Belastungen nieder

Die Arbeitssituation ergibt sich aus einem Zusammenspiel von Merkmalen aus der beruflichen Tätigkeit und dem Status

zunächst nicht zwingend etwas mit der Erwerbsform zu tun: ein hoher Anteil an Interaktion bei eine*r Dozent*in und Emotionsarbeit in der Pflege oder auch körperliche Anforderungen auf dem Bau sind berufstypische Anforderungen, die sich für Solo-Selbstständige und abhängig Beschäftigte gleich darstellen. Über diese Gemeinsamkeit hinaus haben Forschungsarbeiten jedoch spezifische Ressourcen und Belastungen herausgearbeitet, die sich aus der solo-selbstständigen Erwerbsform selbst ergeben: Auf der eine Seite ist das die Autonomie, also entscheiden zu können, mit wem man wann arbeitet und wie man dabei vorgeht. Auf der anderen Seite steht die daraus resultierende alleinige Verantwortung für alle Belange der Erwerbstätigkeit (Kottwitz et al. 2019, Clasen 2009).

Anforderungen und Ressourcen resultieren aber nicht nur aus der Erwerbsform selbst und der beruflichen Tätigkeit. In der Arbeitspsychologie geht man davon aus, dass jede Arbeitstätigkeit Teil eines übergeordneten Zusammenhangs ist (Hacker 1998). Bei abhängig Beschäftigten ist dieser übergeordnete Zusammenhang der Betrieb. Der Arbeitgeber weist den Beschäftigten Aufgaben bzw. ein Zuständigkeitsfeld zu, stellt Arbeitsmittel zur Verfügung, setzt arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, macht gegebenenfalls Vorgaben oder gibt Spielräume zur Tätigkeitsausführung. Selbstständige hingegen bieten ihre Arbeit direkt auf dem Markt an. Dieser bildet zum einen den Rahmen und übergeordneten Zusammenhang ihrer Tätigkeiten, zum anderen resultieren verschiedene Anforderungen aus diesem Kontext (vgl. B).

Der Marktkontext bildet den Rahmen solo-selbstständigen Erwerbs

Auch innerhalb der Gruppe von Solo-Selbstständigen sind nicht alle gleichermaßen von direkten Marktrisiken betroffen

Wie direkt Solo-Selbstständige mit den Marktanforderungen konfrontiert sind, variiert jedoch auch innerhalb dieser Statusgruppe erheblich. In den freien Berufen beispielsweise, existieren Formen institutionalisierter Selbstregulation, die den Berufszugang über Qualifikationsnachweise regeln oder durch Verbände und Kammern bestimmte Standards festlegen. Berufe mit Kammerzugehörigkeit, wie zum Beispiel Ärzt*innen, Apotheker*innen, Architekt*innen, Notar*innen, Rechtsanwält*innen, Steuerberater*innen etc. sind durch berufsständische Regelungen in gewissem Maße vor den Risiken des Marktes geschützt (Gottschall/Betzelt 2001). Für andere Solo-Selbstständige gilt das nicht. Sie

arbeiten unter weitgehend unregulierten Bedingungen und sind auf individuelle Verhandlungen angewiesen, um eine existenzsichernde Honorarhöhe auf dem Markt zu verwirklichen, während ihre Interessenszusammenschlüsse vergleichsweise wenig Regulationsmacht haben. Auch können sie nicht von einer Kontrolle von Preis und Qualität profitieren, sondern bewegen sich in freier Konkurrenz. Um ihre Marktposition zu sichern, sind sie auf selbst aufgebautes soziales und kulturelles Kapital angewiesen – alles in eigener Verantwortung (Becke 2007: 60). In diesem Beitrag fokussieren wir diese Gruppe.

Freie Berufe profitieren von Formen institutioneller Selbstregulation

Für einen umfassenden Blick auf die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen wären viele weitere nicht konkret statusspezifische Aspekte zu berücksichtigen.[1] Wir wollen uns im Folgenden darauf konzentrieren, drei zentrale Bedingungen auszuleuchten, die die solo-selbstständige Arbeit als solche in entscheidender Weise prägen: Die Autonomie und Verantwortung (A), die unmittelbare Marktstellung (B) und die fehlende betriebliche Einbindung (C).

[1] Ein ausführliches Wirkmodell, das auch andere Aspekte berücksichtigt, findet sich in Kottwitz et al. (2019: 169). So spielt etwa auch der private Kontext eine Rolle: Die Anforderungen aus der Selbstständigkeit oder die Ressourcen, auf die man Zugriff hat, gestalten sich beispielsweise bei einer Person, die Alleinverdiener*in ist anders als bei einer Person, die auf Rückhalt im eigenen Haushalt, etwa durch ein Zweiteinkommen oder privates Kapital zurückgreifen kann. Individuelle Merkmale (personale Ressourcen), wie etwa Berufserfahrung und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen wirken sich ebenfalls auf die Bewältigung von Anforderungen aus der Selbstständigkeit aus. Zudem wandeln sich im Verlauf der Selbstständigkeit sowohl die Aufgaben als auch Herausforderungen und nicht zuletzt Ressourcen, auf die man zugreifen kann (Kottwitz 2019: 126).

A. Autonomie und Verantwortung

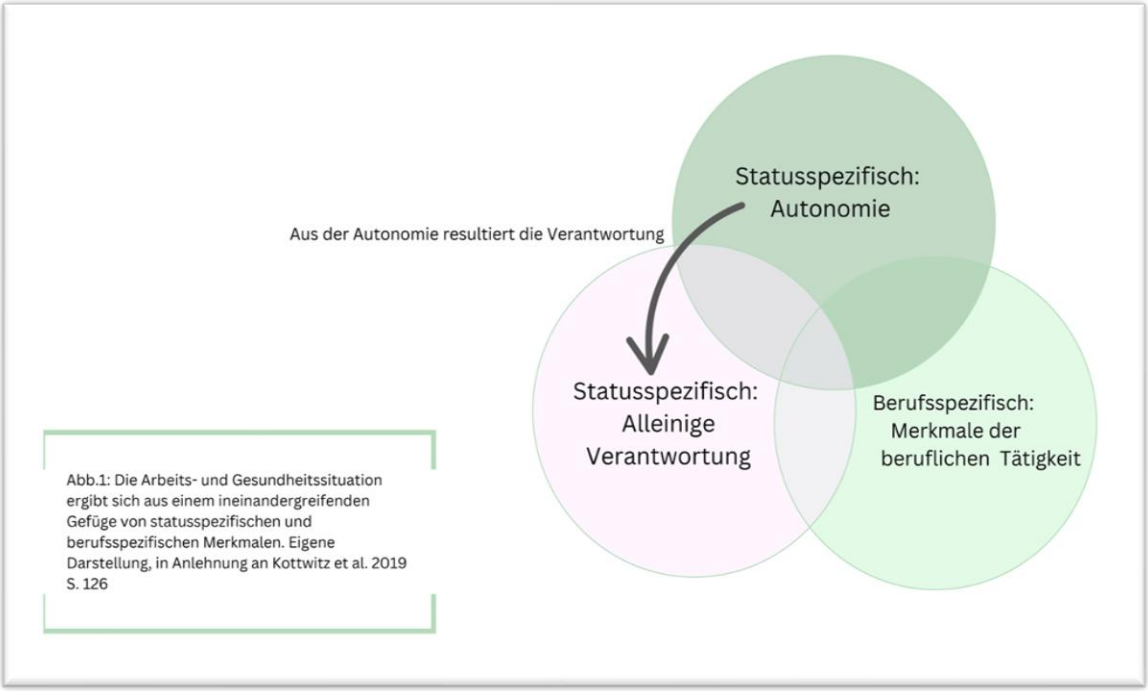


Abb.1: Die Arbeits- und Gesundheitssituation ergibt sich aus einem ineinandergreifenden Gefüge von statusspezifischen und berufsspezifischen Merkmalen. Eigene Darstellung, in Anlehnung an Kottwitz et al. 2019 S. 126

Autonomie gilt als wichtige Ressource.

Handlungsspielräume betreffen die Ebene der Auftragsbearbeitung, Gestaltungsspielräume und die allgemeine Arbeitsorganisation

Solo-Selbstständige besitzen aufgrund ihres Status potenziell ein hohes Maß an Autonomie. Sie zeigt sich auf verschiedenen Ebenen: Einerseits in den Handlungsspielräumen bei der Auftragsbearbeitung, etwa bei der Entscheidung, wie ein Auftrag umgesetzt wird und welche Arbeitsmittel, wie beispielsweise Software, dafür verwendet werden. Andererseits zeigt sie sich in den Gestaltungsspielräumen der allgemeinen Arbeitsorganisation. Dazu gehört die Möglichkeit, die eigene Zeit frei einzuteilen, das Angebot des Unternehmens eigenständig zu bestimmen oder selbst zu entscheiden, mit welchen Kund*innen man zusammenarbeitet (Clasen 2009: 34). In der arbeitswissenschaftlichen

Forschung werden solche Gestaltungs- und Handlungsspielräume als wertvolle Ressource angesehen, da sie motivierend wirken, die persönliche Entwicklung fördern und das Wohlbefinden sowie die Arbeitszufriedenheit steigern können.[2] Mit den Möglichkeiten die Arbeitsbedingungen autonom zu gestalten, geht jedoch auch die Anforderung einher, sie selbst zu gestalten. So muss das Verhältnis von Arbeit und Erholung eigenverantwortlich ausbalanciert werden, Einzelaufgaben müssen strukturiert und geplant werden, wiederkehrend Entscheidungen getroffen und schließlich für die Ergebnisse die Verantwortung übernommen werden (Bredehöft et al. 2015:12f). Autonomie und Verantwortung zeigen sich sinngemäß als „zwei Seiten einer Medaille“ (Kottwitz et al. 2019: 129).

Autonomie und Verantwortung sind „zwei Seiten einer Medaille“. Autonomie wird ausschließlich als Ressource wahrgenommen, die alleinige Verantwortung beinhaltet positive und negative Aspekte

Während Autonomie als ausschließlich positiv wahrgenommen wird, kann die Verantwortung sowohl belastend als auch positiv sein (Kottwitz et al. 2019: 129). Einerseits bringt sie Entscheidungsdruck, die Notwendigkeit, eventuelle Misserfolge zu verarbeiten und potenziell Überforderungsgefühle mit sich, andererseits ermöglicht die alleinige Verantwortung überhaupt erst weitere Ressourcen wie Selbstwirksamkeitserfahrungen, Erfolgserlebnisse und die Möglichkeiten sich selbst und die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Die alleinige Verantwortung kann mit Ganzheitlichkeit, Vielfalt und Abwechslungsreichtum einhergehen, ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen, Erfolgserlebnisse und Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung

Die alleinige Verantwortung für alle anfallende Aufgaben zu haben, kann außerdem positiv als Erfahrung von Ganzheitlichkeit wirken. Dies bedeutet, dass man im gesamten Prozess, vom Erstkontakt zur Planung, über den Vertragsabschluss und die Umsetzung bis zur Fertigstellung, involviert ist, was ebenfalls als Ressource eingeordnet wird (Clasen 2009: 86).

[2] Gemäß der Self-Determination Theorie zählt Autonomie zu den grundlegenden menschlichen Bedürfnissen und macht die Arbeit insgesamt interessanter (Baard/Deci/Ryan 2004). Zahlreiche Studien belegen einen positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Befindensindikatoren wie Leistung, Engagement, Innovation und Commitment sowie dem Wohlbefinden (Bakker/Demerouti 2007, Dysvik/Kuvaas 2011, Thompson/Prottas 2006).

Sie beinhaltet jedoch auch die Übernahme von allen anfallenden unternehmerischen, administrativen Aufgaben und erfordert die Fähigkeit, mit potentiellen Misserfolgen und Entscheidungsdruck umzugehen

Gleichzeitig bedeutet die alleinige Verantwortung auch, von vielfältigen und abwechslungsreichen Aufgaben mit unterschiedlichem Anforderungs- und Komplexitätsniveaus profitieren zu können, auch dies gilt als gesundheitsförderlich. Diese positiven Aspekte der „alleinigen Aufgabenverantwortung“, wie Kottwitz et al (2019) sie spezifizieren, haben aber ebenfalls eine Kehrseite: Die Verantwortung für alle Aufgaben betrifft auch Aufgaben, die nichts mit der berufsfachlichen Kerntätigkeit zu tun haben (Fietz/Wilhelm 2021: 25, Kottwitz et al. 2019: 130f). Neben der ggf. konzeptionell anspruchsvollen und komplexen Tätigkeit müssen parallel statusbedingte, oftmals administrative, organisatorische Arbeiten, etwa Mietangelegenheiten, Versicherungsfragen und die Steuererklärung erledigt werden. Ein weiterer eventuell stressrelevanter Aspekt der alleinigen Verantwortung, ist die Verantwortung für den wirtschaftlichen und persönlichen Erfolg und auch hier finden wir eine zwiespältige Ausprägung vor. Sich selbst Erfolge zuschreiben zu können, zu sehen, wie das eigene Unternehmen wächst, Kund*innenbeziehungen aufzubauen, all dies wird als Ressource von Solo-Selbstständigen beschrieben, die motivierend wirken kann. Auch die mögliche Erfahrung von Wertschätzung durch Auftraggebende resultiert als Sonnenseite aus der alleinigen Verantwortung (ebd.: 136). Die Kehrseite zeigt sich wiederum darin, mit Misserfolgen und Kritik umgehen zu müssen, auch finanzielle Unsicherheiten hinsichtlich der Kostendeckung zu tragen und unsichere Auftragslagen, gegebenenfalls eine schlechte oder späte Honorarzahlung ausbalancieren zu müssen (Fietz/Wilhelm 2021: 25). Weiterhin stellt die Sorge um die langfristige Sicherstellung des Unternehmensüberlebens eine mögliche Belastung dar (Kottwitz et al. 2019: 133, Clasen 2009: 137). Darunter fällt auch, dass sich für Solo-Selbstständige soziale Risiken als individuell zu verantwortender Vorsorgeaufwand darstellen, für den sie abgesehen von künstlerischen und publizistisch tätigen Selbstständigen, allein, also ohne eine Auftraggebendenbeteiligung, aus den Honoraren, die sie am Markt erzielen, aufzukommen haben (Kottwitz et al 2019: 133, Becke 2007: 68ff.). Schließlich sind sie nicht, wie Arbeitnehmer*innen ganz selbstverständlich in das gesetzliche Sozialversicherungssystem integriert und somit einkommensabhängig gegen soziale Risiken abgesichert (ausführlich Buschoff 2006). Ob die alleinige

Die alleinige Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg ermöglicht Erfolgserlebnisse

Gleichzeitig beinhaltet sie finanzielle Unsicherheiten die mit einer unsteten Auftragslage einhergehen können

Die Verantwortung für die soziale Sicherung obliegt größtenteils Solo-Selbstständigen allein. Daraus können Unsicherheiten resultieren

Verantwortung einen Stressor oder eine Ressource darstellt und somit eine Chance oder ein Risiko für die Gesundheit ist, wird durch die Rahmenbedingungen der Solo-Selbstständigkeit bestimmt. Diese bestimmen auch das Ausmaß der Autonomie (Kottwitz et al.: 140).

B. Der Markt als Rahmen und Quelle von Anforderungen

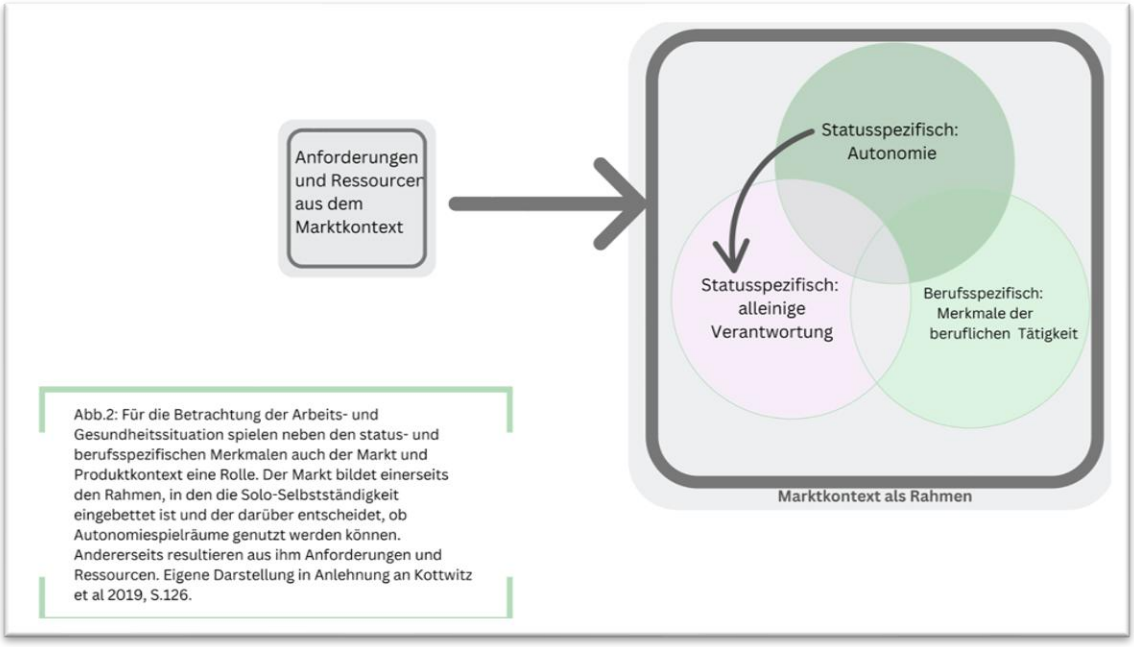


Abb.2: Für die Betrachtung der Arbeits- und Gesundheitssituation spielen neben den status- und berufsspezifischen Merkmalen auch der Markt und Produktkontext eine Rolle. Der Markt bildet einerseits den Rahmen, in den die Solo-Selbstständigkeit eingebettet ist und der darüber entscheidet, ob Autonomiespielräume genutzt werden können. Andererseits resultieren aus ihm Anforderungen und Ressourcen. Eigene Darstellung in Anlehnung an Kottwitz et al 2019, S.126.

Die direkte Marktstellung hat Implikationen für die Arbeits- und Gesundheits-situation

Selbstständiges Arbeitshandeln zeichnet sich in zentraler Weise dadurch aus, dass Solo-Selbstständige ihre Arbeitskraft direkt auf dem Markt anbieten und daher unvermittelt mit sich verändernden Marktbedingungen und -anforderungen, Wettbewerbssituationen sowie anderen (Markt-)Akteuren wie Plattformen, Agenturen, regulativen Instanzen und Behörden konfrontiert sind (Depperschmidt et al. 2024). Dies ist (idealtypisch) bei abhängig Beschäftigten anders, insofern hier der Betrieb Kontext des Arbeitshandelns ist: Der Betrieb bzw. Arbeitgeber ist zwischen Markt und Arbeitende geschaltet, „puffert“ Marktzwänge ab und übernimmt gewisse Schutzfunktionen. Die direkte Marktstellung hat Implikationen für die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen. So stellen gewisse Marktlogiken auf der einen Seite Anforderungen an die Erwerbstätigen, zum anderen setzt der Markt den Rahmen für das selbstbestimmte Arbeiten, indem er Möglichkeiten eröffnet, Grenzen setzt und auch Zwänge mit sich bringt

(Kottwitz et al. 2019).

Aus dem Marktkontext ergeben sich einerseits Anforderungen, andererseits stellt er den Rahmen des Erwerbs dar

Anforderungen aus diesem Kontext sind von der Notwendigkeit der stetigen Eigenvorsorge und Verantwortungsübernahme geprägt, um das wirtschaftliche Überleben zu sichern. Da die Marktintegration von Solo-Selbstständigen in erster Linie über Beziehungen zu Kund*innen und Auftraggebenden erfolgt (Becke 2007: 34, Gottschal/Henninger 2005: 159), braucht es eine ausgeprägte Dienstleistungsorientierung. Die Akquise von Aufträgen und die damit einhergehende Pflege und Aufrechterhaltung von Kund*innenbeziehungen spielen eine existenzielle Rolle für die Marktbehauptung. Aus der damit einhergehenden Beziehungsarbeit können diverse Anforderungen und Stressoren resultieren. Dazu gehört der Umgang mit Kooperationsanforderungen, Konflikten sowie belastendem Kund*innenverhalten. Diese Anforderungen an die Sozialkompetenz sind aus Dienstleistungsberufen, vor allem solchen mit einem hohen Anteil an Interaktionsarbeit, bekannt. Die Möglichkeiten mit diesen Anforderungen umzugehen, hängen auch damit zusammen, welche wirtschaftliche Bedeutung einzelne Auftraggebende für die Solo-Selbstständigen haben. Bei guter Marktlage und günstiger Wettbewerbssituation, vielleicht auch, bei einer lang etablierten Selbstständigkeit, spielen einzelne Kund*innen keine wesentliche Rolle. Ist eine solche sichere und stabile Marktsituation jedoch nicht gegeben, sind einzelne Auftraggeber*innen gegebenenfalls wichtig für die Sicherung des Lebensunterhalts und das wirtschaftliche Überleben. Unsicherheiten in diesem Bereich können aufgrund ihrer existenziellen Bedeutung wichtige psychosoziale Belastungsfaktoren darstellen.

Marktintegration erfolgt in erster Linie über die Beziehung zu Kund*innen und Auftraggeber*innen. Bei schlechter Marktposition verstärkt sich die Abhängigkeit

Betriebs-wirtschaftliche Qualifikationen und Wissen über die Funktionsweise des Marktes sind selten Inhalt der Ausbildung, sie müssen eigenverantwortlich angeeignet werden

Solo-Selbstständige sind, wie oben bereits dargestellt, für alle betrieblichen Geschäftsprozesse allein verantwortlich: Sie müssen sich um die Buchhaltung kümmern, Rechnungen schreiben, ihren Arbeitsplatz gestalten und vieles mehr.

Um diese unternehmerischen Anforderungen zu erfüllen, ist Eigenregie gefragt: Die eigene Arbeitskraft, die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel und finanzielle Mittel für mögliche Investitionen müssen sorgfältig eingesetzt werden (Pröll et al 2006: 25). Dafür braucht es betriebswirtschaftliche Qualifikationen, die erfolgsentscheidend sein können und für die Solo-Selbstständige im Verlauf ihrer berufsfachlichen Ausbildungswege in der Regel nicht ausgebildet werden.

Geschäftsplanung, Kostenrechnung, Preisgestaltung, die Sicherung der eigenen Liquidität und Buchführung sind selten Inhalt von Lehrplänen. Solo-Selbstständige bzw. die, die es werden wollen, müssen sich diese Kenntnisse und Fähigkeiten zumeist eigenverantwortlich aneignen (Solga/Ryschka/Mattenklott 2011, Kottwitz et al. 2019: 178, Pröll et al. 2006: 25f).

Marktanforderungen verändern sich im Zuge des digitalen Wandels. Sie erfordern eine kontinuierliche Aneignung neuer Kompetenzen

Durch Digitalisierungsprozesse, eine zunehmende Internationalisierung, Plattformen und Internetdienstleister verändern sich auch Bedingungen des Marktzugangs und der Abwicklung von Aufträgen. Diese Entwicklungen erfordern angepasste Vermarktungsstrategien, manchmal, wie der Digitalisierungsschub während der Corona-Pandemie es gezeigt hat, gar neue Geschäftsmodelle und eine ständige Bereitschaft zur Weiterbildung, etwa im Umgang mit neuer Technik oder Software (Kritikos et al. 2022, Depperschmidt et al. 2024). Mit dem Bedeutungszuwachs von berufs- und karrierebezogenen Netzwerken wie XING oder LinkedIn für die Sichtbarkeit auf dem Markt steigen auch informelle Anforderungen wie Selbstvermarktungs- und Selbstinszenierungskompetenzen (Carstensen 2015: 191).

Der Marktkontext zeigt sich als beschränkender Faktor für die Entscheidungs-spielräume und Arbeitszeit-souveränität

Wir haben formuliert, dass sich nicht nur Anforderungen aus dem Marktkontext ergeben, sondern die Solo-Selbstständigkeit in diesen eingebettet und durch diesen gerahmt ist (vgl. Abb.2). Die Folgen für die Arbeits- und Gesundheitssituation diskutieren Pröll und Gude (2003) als „circulosus viciosus“. Sie argumentieren, dass die Möglichkeiten und Spielräume die eigene Arbeitssituation gesundheitserhaltend zu gestalten, direkt von der Marktposition und möglichen Marktzwängen abhängen. Ist die Einkommens- und Marktsituation ungünstig, führt dies zu einem erhöhten Akquisitions- und Finanzierungsdruck. Dieser Druck schränkt die Autonomiespielräume ein und verstellt damit eine wichtige Quelle von Ressourcen in der Arbeit. In der Folge müssen gegebenenfalls auch weniger attraktive Aufträge angenommen werden, vor allem, falls keine finanziellen Reserven vorliegen (Gerlmaier 2002). Autonomie zeigt sich in diesem Zusammenhang als relationale Ressource: Marktunsicherheiten stellen eine wesentliche Einschränkung für das gesundheitsfördernde Potential von Autonomie dar (Pröll/Gude 2003, Becke 2007: 56, Kottwitz et al. 2019: 140). Zudem zeigen die Ergebnisse von Ertel und Pröll (2004: 8 ff.), dass der Druck,

Eine verbreitete Bewältigungs-strategie: Arbeiten trotz Krankheit

sich am Markt zu behaupten, häufig mit einer Ausweitung der Arbeitszeit einhergeht und eng mit der Bereitschaft verbunden ist, trotz Krankheit oder fehlender Erholungsphasen weiterzuarbeiten .

Finanzielle Unsicherheiten bilden folglich große Einschränkungen für den Zugriff auf Ressourcen und werden, so lassen sich die Ergebnisse von Ertel und Pröll übersetzen, mit der eigenen Gesundheit kompensiert. Solche Strategien sind nicht statusspezifisch. Prekäre Einkommenssituationen stellen erwerbsformübergreifend einen nicht zu unterschätzenden Unsicherheitsfaktor dar: Wer anhaltend oder wiederholt Sorge haben muss, laufende Rechnungen nicht bezahlen zu können, erlebt dies gegebenenfalls als gravierende Unsicherheit und als bedrohlichen Stresszustand (Fuchs 2006: 17, Fietz/Wilhelm 2021: 25). Aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive ist gut belegt, dass überlange Arbeitszeiten und ungünstige Arbeitszeitlagen möglichst vermieden oder mindestens zeitnah ausgeglichen werden sollten (Beermann 2004, Oppolzer 2004, Nachreiner et al. 2005, Fuchs 2006: 16). Die wirtschaftliche Situation muss dies jedoch hergeben. Dabei gehören Schwankungen der Auftragslage und damit eine mangelnde Kontrolle über das Einkommen „fast durchgängig zur Alltagserfahrung“ von Solo-Selbstständigen (Vanselow 2003: 29).

In wirtschaftlich herausfordernden Situationen wird die Arbeitszeitflexibilität oftmals als Puffer verwendet

Nicht kalkulierbare Marktdynamiken stellen eine Quelle gesundheits-bezogener Risiken dar

Solo-Selbstständige sind in der Regel unter Marktbedingungen tätig, die entweder gar nicht oder nur schwach kollektiv reguliert sind: nur wenige sind beispielsweise in institutionalisierte Kammern einbezogen, über die etwa der Marktzugang und Wettbewerb reguliert werden kann (Becke 2007: 34, Gottschalk/Henninger 2005: 159). Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten stehen Solo-Selbstständige so unter stärkerem und direkterem Wettbewerbsdruck (Becke 2007: 55). Verbunden mit der Tatsache, dass Solo-Selbstständige in der Regel nicht in erwerbsbezogene Sicherungssysteme eingebunden sind, ergeben sich Unsicherheiten (Manske 2005: 31). Die sozialpolitische Absicherungssituation ist historisch gewachsen und unterliegt der Annahme, dass Selbstständige ein ungleich höheres Einkommen erzielen als abhängig Beschäftigte, was ihnen eine ausreichende Eigenvorsorge ermögliche (Klammer/Leiber 2007: 194). Die Absicherung für die verschiedenen Lagen des

Mechanismen von wettbewerbs-beschränkenden Regulierungen stehen nur wenigen Solo-Selbstständigen zur Verfügung

Lebens obliegt also Selbstständigen allein. Die statusspezifische Besonderheit sind die Konsequenzen aus der alleinigen Verantwortung für die soziale Sicherung: Das Einkommen hängt direkt vom erwirtschafteten Gewinn ab. Damit steht und fällt auch die Möglichkeit zur Eigenvorsorge. Die Zwänge sind unmittelbarer, die Folgen einer schlechten Marktlage oder eines Einkommensausfalls oder Schwankung direkter. Da diese Aspekte den Marktkontext betreffen, werden sie in üblichen Erhebungen von abhängig Beschäftigten nicht mit einbezogen: Diese betrachten in der Regel bedingungsbezogen jene Aspekte, die im Arbeitsumfeld gestaltbar sind. Im Falle von abhängiger Beschäftigung sind das die organisationalen Bedingungen, die über den Arbeitgeber strukturiert werden. Weil diese Kontextfaktoren aber in ihrer Konsequenz für die Arbeits- und Gesundheitssituation so bestimmend sind, ist es sinnvoll, bei einer Einschätzung von erwerbsbezogenen Gesundheitsrisiken die Umstände der Leistungserbringung und Dimensionen der Erwerbsunsicherheit miteinzubeziehen.

Unsicherheiten aus der sozialen Absicherungs-situation sind im Falle eines geringen Einkommens potenzielle Quellen von Belastungen

Der Marktkontext wird auch von Kottwitz et al. (2019) als beschränkender Faktor für Entscheidungsspielräume und die Arbeitszeitsouveränität diskutiert. Diese externen Faktoren liegen außerhalb individueller Einflussmöglichkeiten. Andersherum ist davon auszugehen, dass sich eine gute Marktlage positiv auf die statusspezifischen Ressourcen aus der alleinigen Verantwortung und Autonomie auswirkt (Becke 2007: 55).

Dimensionen von erwerbs- und absicherungs-bezogener Unsicherheit müssen in der Analyse der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen berücksichtig werden

Ressourcen	Belastungen
Vielfalt und Abwechslungsreichtum	Nicht fachbezogene Aufgaben, Administratives (ggf. qualifikatorische Überforderung)
Erfolgserlebnisse, Selbstwirksamkeitserfahrungen	Misserfolge verarbeiten
Wertschätzung	Unsicherheit (Auftragsschwankungen, Marktlage, soziale Absicherung)
Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung	Weiterbildungserfordernisse
Ganzheitlichkeit Erwerbssicherheit Alleinige Verantwortung für Aufrechterhaltung und Erzeugung von wirtschaftlichem Erfolg Pflege beruflicher Netzwerke	

Tabelle 1: Übersicht zu Anforderungen und Ressourcen aus der alleinigen Verantwortung für alle anfallende Aufgaben, den wirtschaftlichen und persönlichen Erfolg. Einige Aspekte können positiv als auch negativ wirken. Eigene Übersicht in Anlehnung an Kottwitz et al. 2019 und Clasen 2009

C. Fehlende organisatorische Einbindung und soziale Ressourcen

Ein soziales Umfeld, das das Gefühl vermittelt, unterstützt zu werden, wenn man es braucht und in dem Wertschätzung erfahren werden, gilt als wichtige Gesundheitsressource im Arbeitskontext (Rahim 1996, Frese et al 1999, Tetrick et al. 2000). Zur sozialen Unterstützung zählen sowohl konkrete Hilfestellungen bei der Lösung von Problemen oder bei der Bewältigung von Aufgaben als auch emotionale Unterstützung[3] (Fuchs 2006: S. 51). Auch das Gefühl vermittelt zu

[3] Interessanterweise scheint das Gefühl, Unterstützung bekommen zu können, wenn man es braucht, also die Wahrnehmung der Verfügbarkeit wichtiger zu sein als direkte Hilfestellung (Schwarzer/Leppin 1991).

bekommen, als Teil einer Gruppe einen wichtigen Beitrag zu leisten und für kompetent gehalten zu werden, ist von besonders hoher Bedeutung (Holz et al. 2004, Fuchs 2006: 51).

Soziale Ressourcen sind bei Solo-Selbstständigen anders gelagert

Diese soziale Einbettung ist bei Solo-Selbstständigen in der Regel etwas anders gelagert als bei abhängig Beschäftigten. Es gibt zwar Solo-Selbstständige, die sehr unternehmensnah arbeiten, sich dort phasenweise in betriebliche Abläufe oder Teams integrieren müssen, dies gilt jedoch nicht per se für diese Erwerbsform. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Solo-Selbstständige durch ihre direkte Marktstellung nicht stark in betriebliche Kontexte eingebunden sind.

Sie können von bestimmten Vorteilen der betrieblichen Einbettung, wie beispielsweise Arbeitsschutz-maßnahmen, nicht profitieren

Dies bedeutet in Abgrenzung zu abhängig Beschäftigten aber auch zu Selbstständigen mit Mitarbeitenden, dass sie erstens von bestimmten Vorteilen im Umgang mit Arbeitsbelastungen und -risiken, die eine organisatorische Einbindung bietet, nicht ohne weiteres profitieren können und zweitens soziale Unterstützungsquellen nicht selbstverständlich gegeben sind.

Sie müssen ihre Arbeitsbedingungen selbst gesundheits-erhaltend gestalten

Ersteres heißt: Sie haben keinen Zugang zu Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes und müssen ihre Arbeitsbedingungen selbst gesundheitserhaltend gestalten. Dazu gehört nicht nur, sich selbst einen ergonomischen Arbeitsplatz zu schaffen, sondern sich auch grundlegende Kenntnisse zum Thema Arbeitsschutz anzueignen, um etwa psychische Gefährdungen identifizieren und beurteilen zu können sowie entsprechende Schutz- und Präventionsmaßnahmen zu kennen und umzusetzen. In den letzten Jahren sind zwar Schlagworte wie mental Health und work-life-balance zum Kristallisationspunkt diverser Debatten um den Komplex Arbeit und Gesundheit geworden, um den sich diverse Bildungsangebote herausgebildet haben. Es obliegt Solo-Selbstständigen jedoch selbst, sich Zeit dafür einzuräumen, finanzielle Ressourcen dafür aufzubringen und nicht zuletzt, sich in der Masse an Angeboten zu orientieren.

Die fehlende betriebliche Kolleg*innenschaft bedeutet ggf. das Wegfallen von Unterstützungs-möglichkeiten

Die Solo-Selbstständigkeit bedeutet auch, keine betriebliche Kolleg*innenschaft zu haben, die um Unterstützung gebeten werden kann, beispielsweise um Auftragsspitzen zu bewältigen oder die Vertretung im Krankheitsfall oder während der Urlaubszeit zu übernehmen. Dennoch arbeiten die meisten Solo-

Selbstständigen nicht isoliert, sondern mit anderen Menschen zusammen: Sie bewegen sich in sozialen Gefügen. Diese sind dabei stark von Interaktionen mit Auftraggebenden und Kund*innen geprägt (Kottwitz et al. 2019: 131). Der direkte Kontakt zu Auftraggebenden kann Quelle von Zufriedenheit und Motivation sein, insbesondere im Falle einer guten Kommunikationskultur, in der beispielsweise Probleme offen angesprochen werden können.

Unter schlechten Bedingungen kann die unmittelbare Beziehung jedoch auch beanspruchende Wirkung zeigen, etwa wenn es häufiger Konflikte gibt oder wenn Auftraggebende überzogene Forderungen stellen mit unrealistischen Vorstellungen an den zeitlichen Rahmen oder eingepreisten Inhalt. Jedoch sind Auftraggebende nicht die einzige Möglichkeit, soziale Unterstützung zu erfahren. Gut ausgebaute Netzwerke oder auch Kooperationen können als Pendant für die fehlende betriebliche Einbindung dienen (Clasen 2009). Sie können für eine erleichterte Auftragsakquise genutzt werden und wichtige soziale Funktionen wie Austausch und Anerkennung erfüllen. In der Studie von Kottwitz et al. (2019: 131) berichten 62% der Interviewten, dass sie aktiv etwas unternehmen, um sich sozial einzubinden, beispielsweise durch die Nutzung von Co-Working-Angeboten. Auch die Befunde von Julia Clasen zeigen, dass Netzwerke eine wichtige Ressource darstellen, vor allem mit Blick auf instrumentelle Aspekte der Unterstützung wie Informationsaustausch, Kontaktausbau und fachliche Hilfe (2009: 46). Auch soziale Beziehungen im außerberuflichen, privaten Kontext stellen eine relevante soziale Ressource in der Solo-Selbstständigkeit dar. In der Interviewstudie von Kottwitz et al berichten Befragte etwa von Unterstützung durch Familienangehörige bei der Bewältigung unternehmerischer und betriebswirtschaftlicher Anforderungen wie der Buchhaltung, bei IT-Problemen, im Marketing oder der Erstellung der Homepage (Kottwitz et al. 2019: 143).

Dennoch arbeiten Solo-Selbstständige nicht isoliert: Netzwerke und Kooperationen sind wichtige Quellen sozialer Unterstützung

Andere Rahmenbedingungen – andere Gestaltungsansätze

Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen ist durch eine spezifische Konstellation von potenziell gesundheitsgefährdenden Belastungen sowie gesundheitsschützenden und -förderlichen Ressourcen gekennzeichnet, die sich von anderen Erwerbsformen unterscheiden. Wir haben eingangs

formuliert, dass, um diese Besonderheiten zu identifizieren, zunächst ein Blick auf die Rahmenbedingungen angezeigt ist. Abhängig von diesen, ergeben sich befindens- und gesundheitlich relevante Aspekte, die in eine Einschätzung der Arbeitssituation von Solo-Selbstständigen einbezogen werden müssen. Wir haben gezeigt, wie sich die direkte Stellung auf dem Markt, das Fehlen einer betrieblichen Einbindung, die Autonomiespielräume und die alleinige Verantwortung, die der Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform eigen ist, in spezifischen, statusbedingten Belastungen und Ressourcen niederschlagen.

Gezeigt hat sich eine Vielzahl an gesundheitsförderlichen Aspekten, die die Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform attraktiv machen, wie etwa die Möglichkeit, die eigenen Arbeitsbedingungen selbst zu gestalten, ein mit der alleinigen Aufgabenverantwortung einhergehender Abwechslungsreichtum, Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und Kompetenzerweiterung. Über die tatsächliche Möglichkeit auf diese positiven Faktoren zurückzugreifen, entscheiden jedoch die eigene Marktposition und die Kontextbedingungen, unter denen die Leistungserbringung stattfindet. Inwiefern die alleinige Verantwortung eher eine Ressource oder eine Belastung darstellt, wird ebenfalls durch diesen Rahmen bestimmt. Zusätzlich ergeben sich aus der direkten Marktstellung und der alleinigen Verantwortung diverse Anforderungen zur Marktbehauptung, wie die Notwendigkeit zur Selbstvermarktung und der Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung. Diese Aspekte gewinnen vor allem vor dem Hintergrund der digitalen Transformation an Bedeutung. Veränderung der Marktbedingungen durch Digitalisierungsprozesse und ihre Auswirkungen auf solo-selbstständige Arbeit sind jedoch bisher wenig erforscht.

Ob auf die vielfältigen Ressourcen aus der Selbstständigkeit zurückgegriffen werden kann, hängt mit der Marktposition und der Einkommens-situation zusammen

Veränderungen der Erwerbs-bedingungen durch Digitalisierungs-prozesse, werden im HDS 2025 näher behandelt

Ein statusspezifischer Blick auf die Rahmenbedingungen ist nicht nur für die Identifikation von konkreten Arbeitsbedingungsfaktoren relevant, auch eine Einordnung bestehender Daten zur Arbeitsqualität profitiert davon. Die Förderung der Ressource „soziale Unterstützung“ etwa, erfordert je nach Erwerbsform andere Gestaltungsansätze. Während im Falle von fehlenden sozialen Ressourcen in klassischen Arbeitsverhältnissen, Teambuildingmaßnahmen, Mediationen und Arbeit an Kommunikationsstrukturen innerbetrieblich zur Förderung kollegialer Strukturen beitragen können, braucht es für Solo-Selbstständige andere Konzepte: Denkbar wären beispielsweise Co-Working-

Nur unter Berücksichtigung der Rahmen-bedingungen können passende Gestaltungs-ansätze diskutiert werden

Spaces, ein verstärkter Aufbau von beruflichen oder statusspezifischen Netzwerken, Stammtischen, digitale Communities oder die Zusammenarbeit in Kooperations- und Unternehmensformen wie Genossenschaften.

Auch bei ähnlichen Belastungen sind die Implikationen für die Lebensrealität von Solo-Selbstständigen ggf. andere

Ferner gibt es für Solo-Selbstständige viele Standards und Begrenzungen nicht, die in traditionellen Arbeitsverhältnissen als Schutzmechanismen gegen physische und psychische Überforderung dienen, im Lichte dieser Verhältnisse sind auch sehr ähnlich anmutende Arbeitsbedingungen in ihrer Folge anders zu bewerten. Erwerbsunsicherheiten etwa, haben für Solo-Selbstständige aufgrund der anderen Absicherungssituation andere Implikationen als für abhängig Beschäftigte. So hat eine phasenweise schlechtere Auftragslage für Solo-Selbstständige andere Folgen als für abhängig Beschäftigte, für die Löhne bis zu einem gewissen Grad weitergezahlt werden oder für die es ggf. Anspruch auf Kurzarbeitergeld gibt, während solche Marktveränderungen für Solo-Selbstständige einen Einkommensausfall bedeuten.

Gestaltung der Arbeitssituation ist nicht nur individuelle Aufgabe, sondern auch eine gemeinsame

Der gesellschaftliche Diskurs zu Solo-Selbstständigkeit und Arbeitsschutz ist im Vergleich zu abhängig Beschäftigten bisher nur randständig und wenig sichtbar. Das liegt möglicherweise auch daran, dass sie als selbstständige Personen selbst und ihre eigenen Handlungskompetenzen im Mittelpunkt für den Aufbau und den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit stehen. Das heißt, dass unterstützende Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen direkt bei den Solo-Selbstständigen selbst ansetzen müssen, etwa in Form von Sensibilisierungsmaßnahmen, Förderung von Unterstützungsstrukturen, Trainings und Aufklärung zum Arbeitsschutz. Der Blick auf die Rahmenbedingungen zeigt jedoch, dass viele Bereiche der Arbeitsgestaltung nicht im Wirkbereich der Selbstständigen selbst liegen, sondern in den Strukturen und Beziehungen, unter und mit denen sie arbeiten. Es ist daher entscheidend, Solo-Selbstständige sowohl bei der eigenständigen Organisation und Regulierung ihrer Arbeit zu unterstützen als auch die Rahmenbedingungen und Arbeitsbeziehungen so zu gestalten, dass wenig belastende und gesundheits- wie entwicklungsförderliche Arbeitsbedingungen ermöglicht werden.

Auch Unterschiede innerhalb der Statusgruppe müssen beachtet werden

Nicht zuletzt ist es auch wichtig, verschiedene Typologien von Solo-Selbstständigen zu berücksichtigen. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Selbstständige mit Zugang zum spezifischen Sicherungssystem der KSK andere

Rahmenbedingungen haben als verkammerte Freiberufler*innen und wiederum andere als Hybriderwerbstätige. Zudem sind Unterschiede hinsichtlich der Dauer der Selbstständigkeit zu erwarten. Aus derartigen Vergleichen ließe sich lernen. Voraussetzung für solche differenzierten Betrachtungen ist eine bessere Datenlage, zu der die Erhebung des HDS einen Beitrag leisten will.

Über die Autorinnen:

Rina Depperschmidt ist Politikwissenschaftlerin. Ihr Forschungsinteresse gilt allgemein der Frage nach kollektiver Handlungsfähigkeit. Im Haus der Selbstständigen liegt ihr Fokus auf den diversen Formen von Interessensvertretungen von Solo-Selbstständigen und dem ihnen innewohnenden politischen Potential. Aktuell interessiert sie vor allem die Frage, wie digitale Transformationsprozesse die Arbeit von Solo-Selbstständigen verändern.

Dr. Anne Röwer ist Philosophin und Sozialwissenschaftlerin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen auf Fragen von Arbeit und Gesundheit sowie der Anerkennung von Arbeit. Im Projekt Haus der Selbstständigen ist sie Co-Leiterin des inhaltlichen Teilprojektes der INPUT Consulting und des HDS-Standort Leipzig. Hier arbeitet sie zu den Arbeits- und Erwerbsbedingungen von Solo-Selbstständigen mit besonderem Blick auf Herausforderungen und Gestaltungsansätzen Guter Arbeit.

Pia Probst ist Politikwissenschaftlerin mit einem arbeitssoziologischen Schwerpunkt. Sie hat zur Lage von Solo-Selbstständigen in der Erwachsenenbildung und den Bedingungen und Möglichkeiten für Interessenorganisation und -durchsetzung in diesem Bereich geforscht. Im HDS befasst sie sich mit den vielfältigen Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen und ihren Gestaltungsmöglichkeiten.

Literatur

Abbenhardt, L./ Pongratz, H. J. (2019): Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. In: Industrielle Beziehungen, 26 (3), S. 253–277.

Baard, P. P./ Deci, E. L./ Ryan, R. M. (2004): Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. In: Journal of Applied Social Psychology, 34 (10), S. 2045–2068.

Bakker, A. B./ Demerouti, E. (2007): The Job Demands-Resources model: State of the art. In: Journal of Managerial Psychology, 22 (3), S. 309–328.

Becke, G. (2007): Gesundheitsförderung in flexiblen Arbeitsstrukturen der 'digitalen Wirtschaft': Problemfelder und Gestaltungsperspektiven bei abhängiger und alleinselbständiger Erwerbstätigkeit. (artec-paper, 142). Bremen: Universität Bremen, Forschungszentrum Nachhaltigkeit, online abrufbar unter: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/artec/Publikationen/ artec_Paper/142_ paper.pdf, zuletzt abgerufen am 28.11.2024.

Beermann, B. (2004): Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten. In: Nickel, P. (Hrsg.): Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis, Lengerich, S. 181–205.

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

Bredehöft, F./ Dettmers, J./ Hoppe, A./ Janneck, M. (2015): Individual work design as a job demand. The double-edged sword of autonomy. In: Psychology of Everday Activity, 8 (2).

Bührmann, A. D./ Pongratz, H. J. (Hrsg.) (2010): Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden

Carstensen, T. (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. In: WSI-Mitteilungen, 68 (3), S. 187-193.

Clasen, J. (2009): Die Arbeitsbedingungen von Freelancern. Entwicklung und Validierung eines Instruments zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern. Dissertation, Hamburg

Depperschmidt, R./ Matton, H./ Pongratz, H./ Probst, P. (2024): Plattformnutzung durch Solo-Selbstständige: Explorative Befunde und forschungsstrategische Perspektiven. In: Arbeit, 33 (1-2), S. 3-27.

Dettmers, J./ Clauß, E. (2018): Arbeitsgestaltungskompetenzen für flexible und selbstgestaltete Arbeitsbedingungen. In: Janneck, Monique, Hoppe, Annekatrin (Hrsg.)

Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten. Kompetenzmanagement in Organisationen, Berlin, Heidelberg, S. 13-25.

Dysvik, A./ Kuvaas, B. (2011): Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 20 (3), S. 367–387.

Ertel, M. (2003): Stressprävention und Gesundheitsförderung bei flexiblen Arbeitsformen, in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Info-Brief Nr. 05 – Betriebliche Gesundheitsförderung, Bremen, S. 15-21.

Ertel, M./ Haake, G. (2001): Belastungen und Gesundheitsrisiken von Freelancern – der Arbeitstypus der Zukunft?. In: Pickshaus, K/ Schmitthenner, H./ Urban, H.-J. (Hrsg.) Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.112-121.

Ertel, M./ Pröll, U. (2004): Arbeitssituation und Gesundheit von „neuen Selbstständigen" im Dienstleistungssektor. In: Arbeit, 13 (1), S. 3-15.

Fielden, S./ Tench, R./ Fawkes, J. (2003): Freelance communications workers in the UK: The impact of gender on well-being. In: Corporate Communications, 8 (3), S.187–196.

Fietz, T.; Wilhelm, P. (2021): iga. Report 46. Selbst und ständig? Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsverhalten von Soloselbstständigen, online abrufbar: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga.Report_46_Arbeitszeitgestaltung_Soloselbstaendige.pdf, zuletzt abgerufen am: 27.11.2024.

Frese, M./ Utsch, A./ Rauch, A./ Galais, N. (1999): Untersuchung zu den Determinanten unternehmerisch erfolgreichen Handelns, Universität Gießen.

Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung (2. Aufl.), Dortmund, Berlin, Dresden.

Gerlmaier, A. (2002): Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft. Unveröffentlichte Dissertation am Fachbereich 14 der Universität Dortmund, Dortmund, online abrufbar unter: https://eldorado.tu-dortmund.de/items/4e8e5a6d-d636-416b-a017-b4ac295962e3 zuletzt abgerufen am: 27.11.2024.

Gottschall, K./ Betzelt, S. (2001): Die „ArbeitskraftunternehmerIn" im Berufsfeld Kultur — Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. ZeSArbeitspapier.

Gottschall, K./A. Henninger (2005): Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: freiberuflich, aber nicht frei schwebend. In: N. Mayer-Ahuja/ Wolf, H. (Hrsg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin, S. 153-184.

Hacker, W. (1998): Allgemeine Arbeitspsychologie. Bern.

Hansen, C. D./ Andersen, J. H. (2009): Sick at work - A risk factor for long-term sickness absence at a later date? In: Journal of Epidemiology and Community Health, 63 (5), S. 392-402.

Holz, M./ Zapf, D./ Dormann, C. (2004): Soziale Stressoren in der Arbeitswelt: Kollegen, Vorgesetzte und Kunden. In: Arbeit. 13 (3), S.278-291.

Klammer, U./ Leiber, S. (2007): Atypische Beschäftigung und sozialer Schutz. EU-Regulierung und Situation in Deutschland. In: Keller, B./ Seifert, H, (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, S. 185-207.

Kottwitz, M../ Otto, K./ Hünefeld, L. (2019): Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten (baua: Bericht). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), online abrufbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaetze/artikel2095.pdf?__blob=publicationFile&v=2 zuletzt abgerufen am: 27.11.2024.

Kritikos, A./ Bertschek, I./ Block, J./ Stiel, C. (2022): Corona Soforthilfe wirksamer bei Selbstständigen mit hohem Digitalisierungsgrad. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, DIW Wochenbericht, 89 (44), S. 567-574

Manske, A. (2005): Eigenverantwortlich in die Marktradikalität. In: spw. Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, Heft 143, S. 31-33.

Manske, A. (2016): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft: Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld

Manske, A./ Scheffelmeier, T. (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme. WSI-Diskussionspapier 195, Düsseldorf

Marstedt, G./ Müller, R. (2003): Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz im Wandel der Arbeitsformen. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 3, S. 376-388.

Nachreiner, F./ Janssen, D./ Schomann, C. (2005): Arbeitszeit und Gesundheit – zu gesundheitlichen Effekten längerer Wochenarbeitszeiten. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung (51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Universität Heidelberg, 22.–24. März 2005), Dortmund, S. 337–340.

Oppolzer, A. (2004): Was Arbeitszeit mit Gesundheit zu tun hat. In: Arbeit&Ökologie 4/2004, S. 26–28.

Pongratz, H. J. (2020): Die Solo-Selbstständigen – was sie trennt und verbindet. In: WISO, 43 (2), S. 11-34.

Pongratz, H. J./ Simon, S. (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In: Bührmann, A.D./ Pongratz, H. J (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Wiesbaden, S. 27–61.

Pröll, U. (2008): Erwerbssituation und Gesundheit von Solo-Selbständigen. In: Klock, K. (Hrsg.): Der Preis der Freiheit. Solo-Selbständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung. Dortmund, S.18-25.

Pröll, U./ Gude, D. (2003): Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen – Risikoabschätzung und Gestaltungsanforderungen. Dortmund, Bremen, Dresden.

Pröll, U./ Ammon, U./ Ertel, M./ Haake, G./ Kruse, O. (2006): selbstständig & gesund. Prävention und Gesundheitsförderung bei selbstständiger Erwerbsarbeit. Zweiter Werkstattbericht zum BAuA-Forschungsvorhaben F2108 “Beiträge zur Umsetzung der Empfehlung des Rates der EU zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit Selbstständiger am Arbeitsplatz“, online abrufbar: AMS Forschungsnetzwerk - selbstständig & gesund - Prävention und Gesundheitsförderung bei selbstständiger Erwerbsarbeit, zuletzt abgerufen am 27.11.2024.

Rahim, A. (1996): Stress, Strain, and their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers. In: Journal of Small Business Management, Vol.1, S. 46-58.

Rothe, I./ Adolph, L./ Beermann, B./ Schütte, M./ Windel, A./ Grewer, A./ Lenhardt, U./ Michel, J./ Thomson, B./ Formazin, M. (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung, BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund u. a.

Schwarzer, R./ Leppin, A. (1991): Social support and health: A theoretical and empirical overview. In: Journal of Social and Personal Relationships, 8 (1), S. 99–127.

Solga, M./ Ryschka, J./ Mattenklott, A. (2011): Personalentwicklung: Gegenstand, Prozessmodell, Erfolgsfaktoren. In: Ebd. (Hrsg.), Praxishandbuch Personalentwicklung. Wiesbaden, S. 19-34.

Tetrick, L. E./ Slack, K. J./ Da Silva, N./ Sinclair, R. R. (2000): A comparison of the stressstrain process for business owners and nonowners: Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support. In: Journal of Occupational Health Psychology, 5 (4), S. 464 476

Thompson, C. A./Prottas, D. J. (2006): Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. In: Journal of Occupational Health Psychology, 11(1), S. 100–118.

Vanselow, A. (2003): Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik.

Impressum

1. Auflage
Leipzig, 20.12.2024

Dossier 2/2024
» Autonomie, Verantwortung und Marktabhängigkeit. Ein Blick auf statusspezifische Rahmenbedingungen und ihre Implikationen für Ressourcen, Belastungen und Gesundheit bei Solo-Selbstständigen«

Erarbeitet im Rahmen des Projektes »Haus der Selbstständigen« von:
Rina Depperschmidt, Pia Probst, Anne Röwer
„Haus der Selbstständigen“
Jacobstr. 5
04105 Leipzig
https://hausderselbststaendigen.info

Herausgeberschaft:
Input Consulting gGmbH
Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

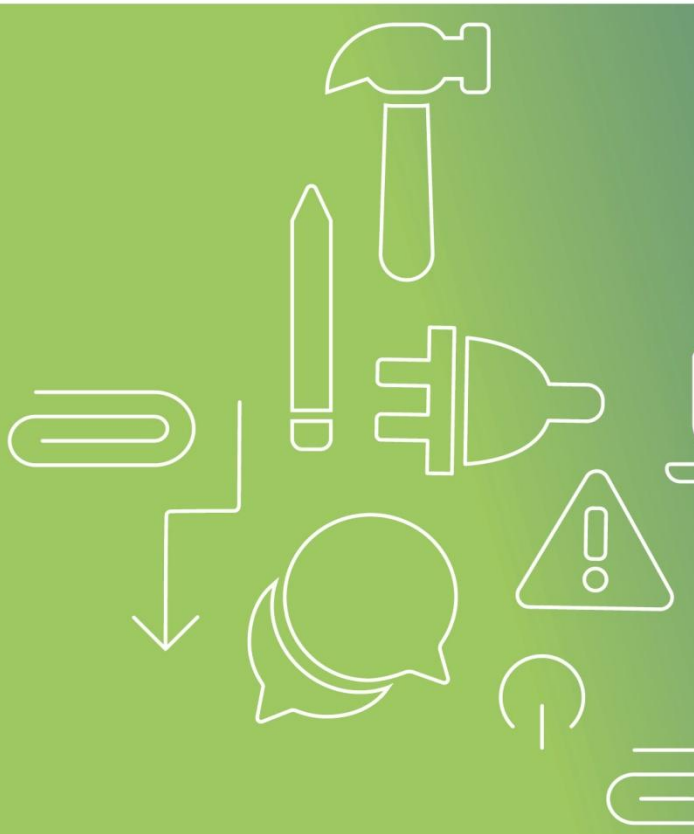
Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Lizenz:
Namensnennung 4.0 International (CC BY).
Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung der Urheber die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. Den vollständigen Lizenztext finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF Plus) trägt zu einem sozialeren Europa bei und setzt die Europäische Säule sozialer Rechte in die Praxis um. Er investiert vor Ort in Maßnahmen, um Menschen bei der Bewältigung wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen zu unterstützen und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Der ESF Plus unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Er fördert Gründer*innen und hilft kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung. Mehr zum ESF Plus unter: www.esf.de.

Haus der Selbstständigen

Zukunfts-Zentren



INPUT consulting

ver.di

Arbeit und Leben NORDRHEIN-WESTFALEN

ArbeitGestalten

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

SOCIAL IMPACT

ZWONULL MEDIA