Haus der Selbstständigen

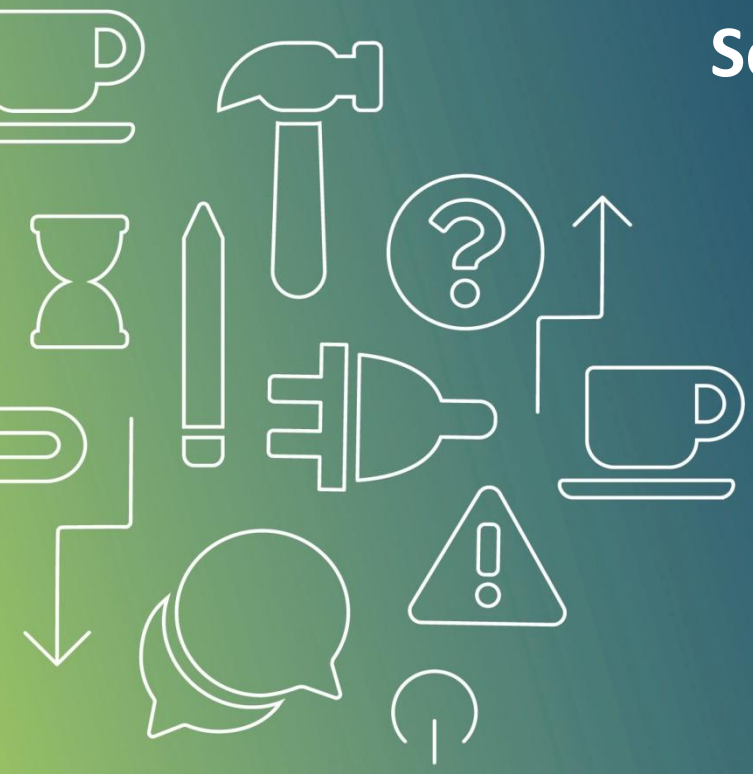
Zukunfts-Zentren

Dossier 1/2024

Forschung und Wissen aus dem HDS

Was ist Gute Arbeit für Solo-Selbstständige?

Zur Bedeutung statusspezifischer Rahmenbedingungen für die Kriterien und Gestaltung Guter Arbeit



Pia Probst, Anne Röwer, Rina Depperschmidt

Gefördert durch:

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

Das Dossier stellt Überlegungen und Erkenntnisse dazu dar, was gute Arbeitsbedingungen für Solo-Selbstständige ausmacht. Ausgehend von den Besonderheiten des solo-selbstständigen Status, d.h. einem hohen Maß an Autonomie bei gleichzeitiger direkter Marktabhängigkeit, und arbeitswissenschaftlicher Forschung zum Stresserleben in der Arbeit begründet es zwei zentrale Kriterien, die gute Arbeitsbedingungen für Solo-Selbstständige ausmachen sollten. Daran anschließend beleuchtet es die Beziehung zu Auftraggebenden als relevanten Ort der Gestaltung von guten Arbeitsbedingungen und präsentiert Überlegungen zu den Gestaltungsebenen und -verantwortlichkeiten für Gute Arbeit.

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

Warum über „Gute Arbeit für Solo-Selbstständige“ nachdenken, schreiben und sprechen 5

Grundlagen unserer Überlegungen zu Guter Arbeit für Solo-Selbstständige 8

Zwei Kriterien Guter Arbeit als Schlussfolgerung aus dem Verhältnis von Markt und Autonomie in der Selbstständigkeit 12

Auftragsbeziehung als Arbeitsbeziehung denken 16

Zusammenfassung von Kriterien und Bedingungen Guter Arbeit und Schlussfolgerungen für Gestaltungsansätze 17

Literatur 22

Impressum 25

Warum über „Gute Arbeit für Solo-Selbstständige“ nachdenken, schreiben und sprechen

Wenn von „Guter Arbeit“ die Rede ist, dann geht es um die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und einen Anspruch von Erwerbstätigen an die Art und Weise dieser Gestaltung. Der Begriff „Gute Arbeit“ hat es in den letzten fünf Jahrzehnten von der gewerkschaftlichen Forderung gegenüber Arbeitgeber*innen über parteipolitische und staatliche Programme in einen breiteren öffentlichen Diskurs geschafft. Allerdings wurde und wird „Gute Arbeit“ bisher fast ausschließlich in Bezug auf abhängige Beschäftigung gedacht, erforscht und gesellschaftlich verhandelt. Das zeigt sich zum einen darin, dass ein Großteil der relevanten arbeitswissenschaftlichen Studien auf der Beschäftigung mit Angestelltenverhältnissen fußt und zum anderen, dass etwa die Initiative Neue Qualität der Arbeit oder Diskurse um die Sicherung von Fachkräften durch gute Arbeitsbedingungen allein abhängige Beschäftigungsverhältnisse im Blick haben.[1]

Wenn es um Solo-Selbstständigkeit geht, wird der Begriff „Gute Arbeit“ nicht gebraucht oder ist unterentwickelt. 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). Solo-Selbstständigkeit ist eine normale Erwerbsform, die historisch konstant ist, sich in ihren Erscheinungsformen weiterentwickelt und in verschiedenen Formen politisch gefördert wurde und wird.[2] Solo-Selbstständige machten 2022 knapp 3% der Erwerbsbevölkerung aus bzw. es waren 1,83 Millionen Erwerbspersonen solo-selbstständig, d.h. ohne weitere Angestellte selbstständig wirtschaftlich tätig (Krause-Pilatus & Rinne 2024: 18ff.). Darüber hinaus finden sie sich in nahezu allen Berufen und Branchen wieder, in denen sie ökonomisch und gesellschaftlich relevante Funktionen übernehmen (ebd.: 28ff.). Bestimmte Berufsfelder – Lehrtätigkeiten an außerschulischen Einrichtungen,

---

[1] Vgl. Ulich 2011, Marcus 2011, Fuchs 2006, Gerlmaier 2002, https://www.inqa.de/DE/ueber-uns/uebersicht.html, https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html (05.12.2024)

[2] Die Geschichte von Solo-Selbstständigkeit im und seit dem Kaiserreich behandelt unter anderem Dorothea Schmidt in Gather et al (2014: 21-36). Prominentes Beispiel für eine politische Förderung ist die Förderung von „Ich-AGs“ im Zuge der sogenannten Hartz-Reformen 2003-2005 (Krause-Pilatus/Rinne 2024: 18f.).

Coaching, Körperpflege, Landwirtschaft, Redaktion und Journalismus, Kunsthandwerk und bildende Kunst und viele weitere – wären ohne Solo-Selbstständige nicht denkbar.

Solo-Selbstständige werden in Überlegungen zur Gestaltung „Guter Arbeit“ bisher kaum einbezogen. Das hat verschiedene Ursachen. Ein Grund liegt in einer fehlerhaften Schlussfolgerung: Weil Solo-Selbstständige für ihr Unternehmen die alleinige Verantwortung tragen, wird angenommen, dass sie auch für die Gestaltung ihrer Arbeitssituation allein und exklusiv verantwortlich sind. Ein solcher Blick auf Solo-Selbstständigkeit hält den realen Verhältnissen jedoch nicht stand: die volle Verantwortung kann nur für das übernommen werden, was durch eigenes Handeln kontrollierbar ist. Weil aber Solo-Selbstständige nicht isoliert arbeiten, gestalten auch andere Faktoren und Akteure die Arbeitssituation mit. So befinden sich Solo-Selbstständige in einer Arbeitsbeziehung mit ihren Auftraggebenden, die durch ihr Verhalten, Anforderungen sowie organisationale bzw. organisatorische Settings die konkreten Arbeitsbedingungen mitgestalten. Zudem bewegen sie sich auf einem Markt, dessen Bedingungen und Entwicklungen mit Anforderungen in der Arbeit einhergehen und der als Rahmen wirkt (z.B. Angebot und Nachfrage, übliche Honorarhöhen, Marketinganforderungen und technische Entwicklungen). Darüber hinaus wirken rechtliche und politische Regulierungen – seien es Dokumentationsvorschriften oder soziale Absicherungsformen – als Anforderungen wie auch Rahmenbedingungen für das eigene Handeln.

Drei Besonderheiten des solo-selbstständigen Status werden mit Blick auf die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen relevant: Solo-Selbstständigkeit ist potenziell mit einem hohen Maß an Autonomie, also bedeutsamen Freiheitsgraden und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich wichtiger Aspekte von Arbeit verbunden. Zugleich sind Solo-Selbstständige direkt auf den Markt gestellt und von diesem abhängig. Marktanforderungen und -risiken übersetzen sich somit direkt in Arbeitsanforderungen und ein hohes Maß an Verantwortung in allen Belangen der Tätigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg. Zuletzt stellen sich soziale Risiken für Solo-Selbstständige als individuell zu verantwortender Vorsorgeaufwand dar, da sie nicht standardmäßig in die staatlichen, sozialen Absicherungssysteme einbezogen werden. Diese drei Besonderheiten wirken sich auf die Anforderungen, die mit der eigenen Erwerbstätigkeit einhergehen, auf die Existenz von Belastungen/Stressoren und Ressourcen sowie die Gestaltungsebenen, -orte und -akteure von Arbeitsbedingungen aus.

In diesem Dossier möchten wir einen Anstoß dafür geben, über gute Arbeitsbedingungen für Solo-Selbstständige und deren Gestaltung nachzudenken:

- Welche statusspezifischen Besonderheiten müssen einbezogen werden, wenn man einen Anspruch an gute Arbeitsbedingungen für Solo-Selbstständige formuliert?

- Was macht Gute Arbeit für Solo-Selbstständige dann inhaltlich konkret aus?

- Wenn der Betrieb als Ort und Arbeitgeber als Verantwortliche für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung wegfallen, wo findet die menschengerechte Gestaltung von Arbeit dann statt, wer ist daran beteiligt und wer trägt Verantwortung?

- Welche Ansatzpunkte für die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen sehen wir?

Das Dossier präsentiert Überlegungen zu diesen Fragen. Sie sind 2023/2024 im Haus der Selbstständigen während der Arbeit an einer Erhebung zu Arbeitsbedingungen und -belastungen von Solo-Selbstständigen entstanden. Im Folgenden blicken wir zunächst auf die theoretischen und empirischen Hintergründe unseres Nachdenkens über Gute Arbeit und die arbeitswissenschaftlichen Modelle, an denen wir uns orientieren (2). Anschließend stellen wir zwei Elemente Guter Arbeit für Solo-Selbstständige sowie deren Begründungszusammenhang vor (3). Dabei handelt es sich erstens um Arbeitsbedingungen, die es Solo-Selbstständigen ermöglichen, die Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die mit der Selbstständigkeit potenziell verbunden sind, real auch zu nutzen. Zweitens sind es Arbeitsbedingungen, mit denen sowohl existenzsichernde Einkommen erzielt werden können als auch ausreichende Einnahmen, mit denen eine Solo-Selbstständigkeit auf Dauer am Markt aufrechterhalten werden kann. Im vierten Abschnitt beleuchten wir die Auftragsbeziehung als Form der Arbeitsbeziehung und relevanten Ort der Gestaltung von Arbeitsbedingungen (4). Mit abschließenden Überlegungen zu Gestaltungsebenen und -verantwortlichkeiten für Gute Arbeit beenden wir das Dossier (5).

Die zwei zentralen Kriterien für Gute Arbeit, die wir in diesem Dossier vorstellen, entstammen den Erkenntnissen zu den statusspezifischen Besonderheiten solo-selbstständiger Arbeit. Es gibt mehr Elemente, die gute Arbeitsbedingungen ausmachen als diese. Wir wollen mit ihnen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, aber auf ihre grundlegende Bedeutung für die gute Qualität solo-selbstständiger Arbeitsbedingungen hinweisen.

Das Dossier ist eine Einladung an Interessierte – Solo-Selbstständige, Gewerkschafter*innen, Vertreter*innen von Interessenverbänden, Auftraggebende, Politiker*innen – über Kriterien Guter Arbeit auch für Solo-Selbstständige nachzudenken, weiterzudenken und mit uns zu diskutieren.

Grundlagen unserer Überlegungen zu Guter Arbeit für Solo-Selbstständige

Unser Nachdenken über Kriterien Guter Arbeit bezieht sich auf arbeitswissenschaftliche, arbeits- und organisationspsychologische Modelle sowie dahinterliegende empirische Studien, die sich damit befassen, unter welchen Bedingungen Arbeitstätigkeiten ausgeübt und Arbeitsanforderungen bewältigt werden und wie sich diese auf das Befinden der Personen, insbesondere ihr Wohlbefinden und die Gesundheit auswirken (Fuchs 2006, 2009, Bamberg et al 2012, Nerdinger et al 2014, Ulich 2011, Zapf/Semmer 2004).

Die arbeitswissenschaftliche Forschung unterscheidet grundlegend zwischen Anforderungen der Arbeit, die als Belastungen bzw. Stressoren wirken und sich negativ auf das Befinden auswirken sowie Ressourcen, mit denen Anforderungen bewältigt und Stresserleben reduziert werden können, was sich positiv auf das Befinden auswirkt. Im Kontext einer Arbeitssituation stellen sich zahlreiche Anforderungen an arbeitende Personen, z.B. Aufgaben, die im Zuge eines Auftrages erledigt werden müssen oder die Notwendigkeit mit Projektpartner*innen zu kommunizieren.[3] Im Zuge eines psychischen Bewertungsprozesses können diese als stressauslösend bewertet werden. Stress ist ein negatives Gefühl, dass aus der subjektiven Wahrnehmung einer Diskrepanz zwischen den Anforderungen einer Situation und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten und -fähigkeiten resultiert (Fuchs 2006: 44, die sich auf das in der Stressforschung grundlegende transaktionale Stressmodell von Richard S. Lazarus bezieht). Es gibt eine Vielzahl von Anforderungen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit verbunden sind, Stress zu erleben. Diese werden als Stressoren bezeichnet und gelten damit zugleich

[3] Im Rahmen des Belastungs-Beanspruchungs-Konzeptes werden „Anforderungen“ als „Belastungen“ bezeichnet (Fuchs 2006: 43ff.). Dies führt oft zu Missverständnissen, da die umgangssprachliche Bedeutung von „Belastung“ bereits negativ konnotiert ist. Wir reden deshalb von „Anforderungen“.

als Risikofaktoren (Fuchs 2006: 44, Zapf/Semmer 2004). Stresserleben bzw. -gefühle wie z.B. Angst, Anspannung, Nervosität, Ermüdungsgefühle oder Ärger beeinträchtigen unmittelbar das Wohlbefinden von Personen und führen – wenn sie langfristig anhalten – zu Beeinträchtigungen der körperlichen und psychischen Gesundheit (Fuchs 2006: 45).

Nun gibt es auch Faktoren, die für den Erhalt körperlicher und geistiger Gesundheit entscheidend sind und Widerstands- oder auch salutogenetische Ressourcen genannt werden (Fuchs 2009: 192): „Unter Ressourcen werden Kompensations- und Schutzkomponenten verstanden, die es erlauben, trotz Risikofaktoren eigene Ziele zu verfolgen und unangenehme Einflüsse zu reduzieren (Udris/Rimann 1999). Ressourcen lassen sich in organisationale, soziale und personale Ressourcen unterteilen.“ (Fuchs 2009: 193) Ressourcen spielen im Bewertungsprozess von Arbeitsanforderungen eine positive Rolle und können zu positiven Situationsbewertungen beitragen, d.h. zu dem Gefühl, Anforderungen ohne Stress bewältigen zu können. Dies kann z.B. ein Arbeitsklima sein, in dem sich Erwerbstätige trauen, Probleme offen anzusprechen oder Kolleg*innen um Unterstützung zu bitten. Darüber hinaus spielen Ressourcen eine wichtige Rolle im Bewältigungsprozess: zum einen bei der Bewältigung der Aufgabe an sich, z.B. wenn man auf Unterstützung aus beruflichen Netzwerken zurückgreifen kann (soziale Ressource) und zum anderen bei der Bewältigung der Stressfolgen wie beispielsweise Anspannung, wo z.B. die Fähigkeit sich zu erholen (interne/personale Ressource) oder die Möglichkeit die Arbeitsmenge und -zeit selbst zu bestimmen (organisationale Ressource) wichtig werden kann.

Vor diesem theoretischen und empirisch fundierten, arbeitswissenschaftlichen Hintergrund gehen wir grundsätzlich davon aus, dass Arbeitsbedingungen, die durch wenige Stressoren und ein hohes Maß an Ressourcen gekennzeichnet sind und daher für Befinden und Gesundheit nicht schädlich, sondern förderlich sind, gute Arbeitsbedingungen sind und dem entsprechen, was wir unter Guter Arbeit verstehen. Wird das Verhältnis von Stressoren und Ressourcen als passend erlebt, kommt es nicht zu Stresserleben oder kann Stress gut bewältigt werden, wird die Arbeit auch subjektiv als gut erlebt.

Darüber hinaus beziehen wir uns beim Nachdenken über gute Arbeitsbedingungen bzw. Kriterien Guter Arbeit auf die arbeitswissenschaftlichen Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung bzw. humaner Arbeitstätigkeiten, die seit den 1970er Jahren in der

BRD entwickelt wurden. Sie stellen einen Maßstab für die Bewertung bzw. die „Güte“ von Arbeitsbedingungen dar. Nach Hacker (1978) bzw. Hacker und Richter (1980) umfassen sie vier Anforderungen (Nerdinger et al. 2014: 364f., Ulich 2011: 148ff.): Ganz grundlegend muss die Arbeit überhaupt ausführbar sein und darf nicht die Fähigkeiten und Kräfte übersteigen (Ausführbarkeit). Außerdem darf durch die Arbeit das Wohlbefinden nicht oder nur vorübergehend beeinträchtigt (Beeinträchtigungsfreiheit) sowie die körperliche und psychische Gesundheit nicht geschädigt werden (Schädigungslosigkeit). Und schließlich soll Arbeit es ermöglichen, eigene Fähigkeiten und Potenziale weiterzuentwickeln (Persönlichkeitsförderlichkeit). An die Stelle der Ausführbarkeit setzt Uhlich (2011: 153) das Kriterium der Zumutbarkeit, bei der „es sich um ein gruppenspezifisches, von gesellschaftlichen Normen und Werten bestimmtes Kriterium“ handelt. Was als zumutbar oder unzumutbar erlebt wird, kann sich über die Zeit verändern. Darüber hinaus beinhaltet sein Verständnis von persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung, „unabdingbar die Möglichkeit der individuellen und/oder kollektiven Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme“ (Ulich 2011: 154).

Ein weiterer Bezugspunkt unseres Nachdenkens war der Fragebogen des „DGB-Index Gute Arbeit“, der die Arbeitsqualität aus Sicht von abhängig Beschäftigten misst, und seine arbeitswissenschaftlichen, empirischen wie theoretischen, Grundlagen.[4] Von Bedeutung war für uns dabei, dass die Frageweise im Fragebogen nicht voraussetzt, dass Belastungen vorliegen, sondern offen fragt: Liegen Arbeitsanforderungen in der konkreten Situation überhaupt vor? Falls ja: Werden diese als belastend erlebt? Insofern es sich um Ressourcen handelt: Liegen sie vor und falls nicht: Wird ihr Mangel als Belastung erlebt? Der Fragebogen war für uns der Ausgangspunkt, von dem aus wir ein statusspezifisches Erhebungsinstrument zum subjektiven Belastungserleben für Solo-Selbstständige entwickelten. Da er auf abhängig Beschäftigte gemünzt ist, diente er uns auch als Kontrastfolie, vor der wir die, für den solo-selbstständigen Status typischen Ressourcen sowie Stressoren identifizieren konnten. Dafür haben wir Studien und Erhebungen herangezogen, die sich explizit mit Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen bzw. Teilaspekten davon sowie ihrem Erleben befasst haben (u.a.

[4] https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index (02.12.2024)

Claßen 2009, Ertel/Pröll 2004, Fietz/Wilhelm 2004, Gerlmaier 2002, Hünefeld et al 2018, Kottwitz et al 2019, Pröll et al 2006).

Interessant war der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit für uns aus einem weiteren Grund: Er fußt auf einer Studie der Initiative Neue Qualität der Arbeit[5], die Tatjana Fuchs (2006) 2004 durchführte. In der INQA-Studie wurden Anforderungen an gut gestaltete Arbeit erhoben, die von Erwerbstätigen selbst benannt und gewichtet wurden – darunter auch Selbstständige.[6] Es zeigte sich, dass Einkommen und berufliche Sicherheit für Erwerbstätige eine bedeutende Rolle als Ressource, aber auch Stressor einnehmen (und mit Bezugnahme auf das Modell beruflicher Gratifikationskrisen von Sigrist (1996) theoretisch begründet ist, Fuchs 2009: 195f.). Dieser Aspekt bleibt in der arbeitnehmer*innenfokussierten Arbeitspsychologie oft unterbelichtet. Obwohl Selbstständige diesen Aspekt anders gewichten als abhängig Beschäftigte, stellt es für sie dennoch ein Kernelement guter Arbeit dar (Fuchs 2006: 150). Die INQA-Studie weist darauf hin, dass a) Kriterien Guter Arbeit sich bezogen auf den Erwerbsstatus nicht fundamental unterscheiden, aber anders gewichtet sein können, b) Einkommens- und Sicherheitsaspekte einbezogen werden sollten und c) eigene statusspezifische Fragen entwickelt werden müssen, die typische Arbeitsmerkmale von Solo-Selbstständigen erfassen.

[5] INQA = Initiative Neue Qualität der Arbeit: https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html (12.12.2024)

[6] Die gemeinsam geteilten Kernelemente guter Arbeit aus Sicht von Arbeitnehmer*innen waren: „[…] ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Sinn in der Arbeit zu erkennen, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Eine weitere wichtige Bedingung für gute Arbeit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten ist, dass der Schutz ihrer Gesundheit gewährleistet und geachtet wird.“ (Fuchs 2006: 139). Selbstständige teilen die Bedeutung von Kreativität und Sinnhaftigkeit der Arbeit. „[…] Sie unterscheiden sich im Wesentlichen darin, dass sie der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit weniger und dafür den Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten mehr Bedeutung als Kriterien für gute Arbeit zumessen.“ (Fuchs 2006: 150).

Zwei Kriterien Guter Arbeit als Schlussfolgerung aus dem Verhältnis von Markt und Autonomie in der Selbstständigkeit

Mit Selbstständigkeit ist potenziell ein hohes Maß an Autonomie verbunden. Damit sind bedeutsame Freiheitsgrade und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich wichtiger Aspekte von Arbeit gemeint. Bei abhängig Beschäftigten ist es empirisch gut belegt, dass Handlungs- und Entscheidungsspielräume und Freiheitsgrade im Arbeitshandeln eine wichtige Ressource darstellen, „die sowohl direkt, als auch indirekt Gesundheit und Wohlbefinden verbessert sowie die Auswirkungen bedingungsbezogener Stressoren reduzieren kann (Zapf & Semmer 2004; Sonnentag 2012).“ (Kottwitz et al. 2019: 135.). Die qualitative Interviewstudie von Kottwitz et al (2019) hat die große Bedeutung von Autonomiespielräumen für Solo-Selbstständige bestätigt, die sich hier als zentrale Ressource herausstellte: Die Interviewten berichteten von Freiheitsgraden mit Blick auf Produkt- und Kundenentscheidungen (zu entscheiden, was und mit wem gearbeitet wird), auf zeitliche Flexibilität (wann gearbeitet wird) sowie auf die Herangehensweise bzw. Umsetzung von Aufträgen (wie gearbeitet wird) (Kottwitz et al. 2019: 134).

Zugleich stellt diese Selbstbestimmung auch eine Anforderung, nämlich der Selbstgestaltung der eigenen Arbeitssituation dar, die auch „kippen“ und zu einer eigenen, unausweichlichen Arbeitsanforderung werden kann, die mitunter überfordert und emotional erschöpft (Dettmers 2017: 6f., der abhängig Beschäftigte beforscht). Sie kann also auch den Charakter einer Belastung bzw. eines Stressors annehmen.

Im Kontext von Solo-Selbstständigkeit ist Autonomie direkt mit der Anforderung verbunden, die alleinige Verantwortung für alle Aspekte der Tätigkeit zu übernehmen: Das betrifft die Bewältigung aller anfallenden Aufgaben, zeitliche Anforderungen, den wirtschaftlichen Erfolg und die damit verbundenen Möglichkeiten sozialer Absicherung sowie die Gestaltung sozialer Beziehungen (Kottwitz et al 2019: 132ff.). Diese Aspekte sind mit einer Vielzahl potenzieller Stressoren verbunden wie z.B. Zeitdruck und ungeplante Mehrarbeit angesichts von Abgabeterminen und finanziellem Druck, unklare Kommunikation von Seiten der Auftraggebenden, die es erschweren ein Produkt umzusetzen und den eigenen Erfolg zu erkennen, oder finanzielle Unsicherheit angesichts schwankender Einkommen und fester Ausgaben (ebd.: 130ff.).

Autonomie wird durch das selbstständige, direkte Agieren auf dem Markt erst ermöglicht, andererseits wird sie genau durch diesen Kontext beschnitten (und geht mit eigenen

Belastungsfaktoren einher; Kottwitz et al 2019: 135). Die eigene Produktgestaltung wird durch die Nachfrage auf dem Markt, die Wünsche der Kunden und die Konkurrenz mitbestimmt. Die zeitliche Flexibilität wird begrenzt durch das Kundenverhalten und Notwendigkeiten der eigenen Vermarktung (z.B. Aufträge nicht abzulehnen, um weiterhin gefragt zu werden). Lokale und zeitliche Gegebenheiten begrenzen Einnahmemöglichkeiten (z.B. das Einkommensniveau und Betriebsferien von Bildungsanbietern), die Zusammenarbeit mit Zulieferbetrieben und Kooperationspartner*innen beeinflusst die Auftragsausführung und zuletzt gibt es da auch noch das Wetter (Kottwitz et al 2019: 140ff.).

Eines der wesentlichen Merkmale von Solo-Selbstständigen ist, dass sie direkt auf den Markt gestellt und von diesem abhängig sind. Die Risiken des Marktes – d.h. das eigene Produkt zu den eigenen Konditionen zu verkaufen, bevor die Konkurrenz es tut, die Mittel zur Herstellung des Produktes zu erwerben und dieses so herstellen zu können, wie es angedacht war und die dafür nötigen Geldmittel gegebenenfalls bei einer Bank leihen zu können – wirken direkt auf die solo-selbstständige Person (Pongratz/Simon 2010: 30ff.). Nicht ein Marktanforderungen vermittelnder, arbeitsteilig organsierter Betrieb, sondern der Markt selbst ist Kontext des Arbeitshandelns. Marktanforderungen und -risiken wirken dadurch unmittelbar auf die Erwerbsbedingungen, z.B. die zu investierende Arbeitszeit, ungeplante Mehrarbeit oder das zu erreichende Einkommen. Sie übersetzen sich direkt in Arbeitsanforderungen und gehen mit der beschriebenen hohen Verantwortung einher.

Je nach Marktposition können Autonomiespielräume unterschiedlich ausfallen: So treffen IT-Freelancer gegenwärtig auf eine hohe Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft, befinden sich in einer guten Verhandlungsposition, was ihre Konditionen der Leistungserbringung betrifft und haben potenziell die Möglichkeit Aufträge anzunehmen oder abzulehnen. Damit verfügen sie über große Spielräume die Arbeitsmenge, den Produktinhalt, die Art und Weise der Ausführung und die Arbeitszeiten zu gestalten. Hingegen treffen Dozent*innen, die in der politischen Bildung tätig sind, auf ein großes Angebot an Arbeitskräften, niedrige Honorarsätze und eine unsichere, von öffentlichen Haushaltsbudgets abhängige Auftragslage. Dies kann dazu führen, dass mehr und auch schlecht bezahlte Aufträge angenommen werden müssen als geplant, um die eigene Existenz zu sichern und damit Autonomiespielräume stark beschränkt sind.

Die reale Autonomie, die Gestaltungs- und Handlungsspielräume sind somit abhängig von den Gegebenheiten des Marktes und der eigenen Stellung darin (Pongratz/Simon 2010: 48).[7] Die eigene Stellung auf dem Markt kann allerdings nur bedingt individuell und durch unternehmerisches Handeln verändert werden. Das hat unterschiedliche Gründe:

Eine Anpassung von Dienstleistungen und Produkten an eine sich verändernde Nachfrage ist bei Dienstleistungen, die trotz Digitalisierung überwiegend lokal erbracht werden, nur begrenzt möglich. Ein Beispiel dafür sind (aus offensichtlichen Gründen) Hebammen, aber auch Tischler*innen. Eine Tischlerin ist abhängig von der Finanzkraft ihrer Kundschaft vor Ort und zwar in einem Umkreis, in dem sich die Anfahrt im Verhältnis zu ihrem Gewinn lohnt. Auf eine zurückgehende Auftragslage kann sie mit dem Ausweichen in eine Marktnische, z.B. teure Spezialanfertigungen, reagieren (sofern es dieses Käufer*innensegment gibt). Würden jedoch alle solo-selbstständige Tischler*innen in der Region so reagieren, gäbe es ein Überangebot.

In einigen Berufen und Branchen stehen Honorarhöhen z.B. durch öffentliche Förder- und Projektmittelvorgaben weitgehend fest und können kaum verhandelt werden. Dies trifft z.B. für die freien darstellenden Künste (Theater, Tanz, Musik), öffentlich geförderte Sport-, Fitness- und Gesundheitsangebote sowie die öffentlich geförderte sprachliche und allgemeine Erwachsenenbildung zu.

Die Anpassung der eigenen Produkte und Unternehmungen an sich verändernde Marktbedingungen trifft darüber hinaus auf ein strukturelles Problem: Sie braucht formelle und informelle Weiterbildung, die sowohl eine zeitliche als auch eine finanzielle Anforderung für Solo-Selbstständige darstellt. Solo-Selbstständige brauchen ihre eigene Arbeitskraft zur Herstellung des Produktes, so dass Erfordernisse der Marktanpassung immer in zeitlicher und finanzieller Konkurrenz dazu stehen. Pongratz/Simon (2010: 51) halten darum fest, dass sie deshalb „auf Unterstützung durch institutionelle

[7] „Das Streben nach Autonomie zeigt unter solchen Umständen [gemeint sind unsichere und finanziell unbefriedigende Bedingungen, PPP] einen ambivalenten Charakter: Zwar sind die Erwerbsbedingungen im Prinzip frei gewählt, doch können die Marktverhältnisse, unter denen sie aufrechterhalten werden, zu erheblichen Zugeständnissen nötigen. Prekarität schränkt Handlungs- und Entscheidungsspielräume am Markt ein und bedroht damit jenes Anliegen, das viele erst zu unternehmerischer Selbstständigkeit bewegt hat: die Unabhängigkeit des Erwerbshandelns.“ (Pongratz/Simon 2010: 48)

Ausbildungsangebote, Informations- und Beratungsleistungen sowie auf die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch unter Kolleg/inn/en angewiesen [sind].“

Eine unternehmerische Strategie des Markterhaltes bei Solo-Selbstständigen ist es mitunter, Abstriche in anderen Lebensbereichen zu machen und den eigenen Lebensstandard zu senken, um die eigene Unternehmung zu erhalten (Pongratz/Simon 2010: 39ff., Manske 2007). Damit gehen prekäre Erwerbsverhältnisse einher, mit denen ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau nicht mehr erreicht werden kann, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird (Brinkmann et al 2006: 19f.). Es droht der Ausschluss von gesellschaftlicher und kultureller Teilhabe, genauso wie das Nichterreichen eines ökonomischen Existenzminimums. Solche Marktanpassungsstrategien sind mit Kriterien guter Arbeitsbedingungen nicht vereinbar.

Schlussfolgerungen für Kriterien Guter Arbeit:

Autonomie ist für Solo-Selbstständige eine zentrale Ressource, die sich positiv auf das Befinden auswirkt und darum ein wesentliches Kriterium Guter Arbeit in der Solo-Selbstständigkeit ist.[8] Zugleich ist ihre Realisierung von Marktbedingungen abhängig, in denen sich Solo-Selbstständige sehr ungleich positionieren und die sich von ihnen selbst (unternehmerisch) nur bedingt verändern lassen. Für uns bedeutet das: **Bei Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen handelt es sich nur dann um Gute Arbeit, wenn Solo-Selbstständige die Handlungs- und Entscheidungsspielräume in den Dimensionen Zeiteinteilung, Arbeitsmenge, inhaltliche Gestaltung und methodische Bearbeitungsweise, die mit der Selbstständigkeit potenziell verbunden sind, real auch nutzen können (Autonomie).** Eine Voraussetzung dafür, dass Solo-Selbstständige eigenverantwortlich gute Arbeitsbedingungen gestalten können, ist folglich die Schaffung entsprechender, ermöglichender Rahmenbedingungen.

Mit dem eigenen Unternehmen das eigene Auskommen über dem ökonomischen, gesellschaftlichen und kulturellen Existenzminimum sichern – einschließlich der Absicherung gegen die Risiken des Lebens – und sich am Markt halten zu können, ist eine Bedingung für die Nutzung von Autonomiespielräumen. Daraus folgern wir ein

[8] …und im Übrigen eines der zentralen Motive dafür ist, sich selbstständig zu machen.

weiteres Kriterium: **Bei Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen handelt es sich nur dann um Gute Arbeit, wenn a) damit sowohl existenzsichernde Einkommen generiert und davon eine angemessene soziale Absicherung finanziert werden können sowie b) damit ausreichend Einnahmen erzielt werden können, mit denen eine Solo-Selbstständigkeit auf Dauer am Markt aufrechterhalten werden kann (d.h. Weiterbildung, Anpassung an Marktentwicklungen, Anschaffung von Arbeitsmitteln etc. möglich sind).**

Auftragsbeziehung als Arbeitsbeziehung denken

Solo-Selbstständige arbeiten nicht isoliert, sondern immer mit anderen Menschen zusammen, seien es Auftraggebende, Teilnehmende, Kooperationspartner*innen, Zuliefernde (Kottwitz et al. 2019: 131). Sie bewegen sich damit in sozialen Beziehungen, aus denen sowohl Ressourcen als auch Belastungen entstehen können. Auftraggebende bzw. Kund*innen nehmen dabei eine bedeutende Rolle ein. Sie nehmen Einfluss auf potenzielle Ressourcen und Belastungen, die aus der Arbeitsaufgabe und -organisation sowie der sozialen Dimension von Arbeit resultieren (Kottwitz et al 2019: 130f, 135f., Fuchs 2009: 190, 193f., Clasen 2012):

Wertschätzung, die gegenüber Solo-Selbstständigen ausgedrückt wird, die Sorge für ein gemeinsames Arbeitsklima, in dem Probleme offen angesprochen werden können und Unterstützung bei der Auftragsbearbeitung, sind wichtige Ressourcen, für die Auftraggebende eine Verantwortung tragen. Zugleich liegen auch Belastungsquellen wie herablassendes Verhalten, aber auch die an Solo-Selbstständige gerichtete Erwartung permanenter Erreichbarkeit in ihrer Hand. Auftraggebende ermöglichen und begrenzen darüber hinaus die Wahrnehmung von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen (Autonomie) – also einer bedeutenden Ressource in der Selbstständigkeit. Zum Beispiel ist ein guter Informationsfluss eine wichtige Bedingung dafür, dass ein Produkt im Rahmen der zeitlichen Absprachen überhaupt fertiggestellt werden kann und Solo-Selbstständige nicht plötzlich unter Zeitdruck stehen, nachts arbeiten müssen, mehr arbeiten müssen als geplant und sich Aufträge „stapeln“ (d.h. ungeplant mehrere Aufträge gleichzeitig bearbeitet werden müssen, da ältere Aufträge nicht abgeschlossen werden können). Hier kann nicht nur eine Ressource (Zeitsouveränität) vorenthalten,

sondern auch Belastungen erzeugt werden. Das Verhalten der Auftraggebenden ist weiterhin wichtig für die Wahrnehmung bzw. Selbstzuschreibung von Erfolg, wenn es um die Bewältigung eines Auftrages geht: Erst durch klare Auftragskommunikation kann den auftragnehmenden Solo-Selbstständigen erkennbar werden, ob den Erwartungen der Auftraggeberin entsprochen wurde und sich ein Gefühl von Erfolg einstellen, welches eine Ressource darstellt. Wahrgenommener Misserfolg kann den Selbstwert bedrohen und Stress auslösen (Kottwitz et al 2019: 131).

Mit Blick auf Gute Arbeit und ihre Gestaltung schlussfolgern wir daraus, dass Auftraggebende bzw. Kund*innen in der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen mitgedacht und als Partner*innen in einem gemeinsamen Prozess verstanden werden müssen. Wenn es um abhängig Beschäftigte geht, werden Arbeitgeber*innen selbstverständlich in ihrer Verantwortung adressiert - sowohl in den Arbeitswissenschaften als auch von politischen Akteuren wie den Gewerkschaften und von der Gesetzgeberin im Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz und anderen. Dies gilt bisher nicht für Auftraggeber*innen von Solo-Selbstständigen. Sie sind jedoch gestaltende Akteure, die für ihre Rolle und die damit einhergehende Verantwortung in der Arbeitsbeziehung zu Solo-Selbstständigen sensibilisiert werden müssen. Gut gestaltete Arbeitsbeziehungen liegen zudem im eigenen Interesse von Auftraggebenden, da gute Arbeitsergebnisse vor allem unter guten Arbeitsbedingungen erbracht werden. Sowohl Solo-Selbstständige als auch Auftraggebende profitieren von langfristigen Geschäfts- und guten Arbeitsbeziehungen.

Zusammenfassung von Kriterien und Bedingungen Guter Arbeit und Schlussfolgerungen für Gestaltungsansätze

Wir haben festgestellt, dass Autonomie für Solo-Selbstständige eine zentrale Ressource ist, die sich positiv auf ihr Befinden auswirkt und darum ein wesentliches Kriterium Guter Arbeit in der Solo-Selbstständigkeit darstellt. Zugleich ist ihre Realisierung von Marktbedingungen abhängig, in denen sich Solo-Selbstständige sehr ungleich positionieren und die sich von ihnen selbst nur bedingt verändern lassen. Als weitere Bedingung für die Nutzung von Autonomiespielräumen kommt hinzu, dass Solo-Selbstständige mit ihrem Unternehmen das eigene Auskommen so sichern können müssen, dass sie ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau erreichen,

das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird (Brinkmann et al 2006: 19f.) sowie Einnahmen erreichen können müssen, mit denen sie ihr Unternehmen am Markt halten und entwickeln können. Wir haben daraus geschlussfolgert, dass es sich bei Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen nur dann um Gute Arbeit handelt, wenn sie so beschaffen sind, dass

a) **Solo-Selbstständige die Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die mit der Selbstständigkeit potenziell verbunden sind, real auch nutzen können** und

b) **damit sowohl existenzsichernde Einkommen als auch ausreichende Einnahmen erzielt werden können, mit denen eine Solo-Selbstständigkeit auf Dauer am Markt aufrechterhalten werden kann.**

Mit Blick auf Auftraggebende haben wir festgestellt, dass diese eine wichtige Rolle für Stressoren und Ressourcen und in der Folge das Wohlbefinden und die Gesundheit Solo-Selbstständiger spielen. **Wir haben geschlussfolgert, dass sie in der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen mitgedacht und als Partner*innen in einem gemeinsamen Prozess verstanden werden müssen.**

Was bedeutet das für die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen - welche Ansatzpunkte sehen wir?

Auf Ebene der Solo-Selbstständigen gilt es, ein Bewusstsein für Gesundheitsbelastungen, die in der und durch die Arbeit entstehen können, zu schaffen und entsprechende Sensibilisierungs- und Bildungsangebote bereitzustellen. Möglicherweise geht es sogar darum, ein *„neues Leitbild [zu etablieren] mit einer veränderten Sicht auf unternehmerisches Handeln unter der Einbeziehung von gesundheitlicher Vorsorge und Selbstachtsamkeit“* (Schulze Buschoff 2016: 7). Beratungs- und Vernetzungsangebote sowie kollegiale Austauschmöglichkeiten stärken die Ressourcen der Solo-Selbstständigen. Aufgrund der teilweise knappen finanziellen Mittel und des strukturellen Problems, dass Weiterbildung immer in zeitlicher und finanzieller Konkurrenz zur eigentlichen Arbeit stehen, braucht es neben projektförmigen Angeboten, vor allem institutionelle und öffentlich geförderte Unterstützung (z.B. statusspezifische Präventionsangebote von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften, Weiterbildungen von Berufsverbänden).

Auf der Ebene der Auftraggeber*innen gilt es ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welchen Anteil sie an den Arbeitsbedingungen der von ihnen beauftragten Solo-

Selbstständigen haben und für ihre Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitsbeziehung zu sensibilisieren. Hier geht es vor allem um Informations- und Bildungsangebote sowie Formate des gemeinsamen Austauschs und der Verständigung. Mit Blick auf weitergehende Möglichkeiten schlug Karin Schulze Buschoff (2016: 7) vor, *„zu prüfen, ob bestehende Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf (betriebsnahe) Solo-Selbstständige angewendet und gegebenenfalls ausgeweitet werden können."*

Auf der Ebene des Marktes gilt es Marktbedingungen zu schaffen, die es Solo-Selbstständigen ermöglichen existenz- und unternehmenssichernde Einkommen zu generieren, was wiederum eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitssituation ermöglicht. Wie Marktbedingungen gestaltet werden sollen, muss von betroffenen und beteiligten Akteuren diskutiert und ausgehandelt werden. So diskutierten beispielsweise Berufsverbände wie der Bundesverband Freie Darstellende Künste, ver.di, die Kulturminister*innen der Länder und die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien über branchenspezifische Honoraruntergrenzen als Kriterium der öffentlichen Förder- und Projektmittelvergabe im Kunst- und Kulturbereich, wobei auf verschiedenen Ebenen Fortschritte erreicht wurden. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di diskutiert die Ausweitung von Tarifverträgen für arbeitnehmerähnlich beschäftigte Solo-Selbstständige auf den Erwachsenenbildungsbereich. Auch auf EU-Ebene finden sich Vorstöße, die die Regulierung von Marktbedingungen betreffen, wie z.B. die Möglichkeit von Tarifvereinbarungen für Solo-Selbstständige[9] und die Einführung von Mutterschaftsleistungen.[10] Vorschläge zur Einbeziehung von Solo-Selbstständigen in die soziale Sicherungssysteme werden in den Sozialwissenschaften erarbeitet, z.B. am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (Schulze Buschoff 2016) oder am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Weber 2021).

---

[9] Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen (2022/C374/02): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A52022XC0930%2802%29

[10] Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32010L0041&qid=1734440191208

Nicht zuletzt treiben Initiativen von Solo-Selbstständigen Themen, die die Regulierung von Marktbedingungen betreffen, voran, wie z.B. die „Mutterschutz für alle"-Initiative.

Es finden sich somit bereits eine Reihe konkreter Vorschläge und Ansätze zur Gestaltung Guter Arbeit für Solo-Selbstständige, die zwar nicht unter diesem Begriff firmieren, aber seinen Gegenstand betreffen. Sie sollten als Ganzes in ihrer Bedeutung für Gute Arbeit in den Blick genommen und diskutiert werden.

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 gGmbH 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

Bamberg, Eva/ Mohr, Gisela/ Busch, Christine (2012): Arbeitspsychologie. Berlin, Göttingen u.a.: Hogrefe

Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke/ gemeinsam mit Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit - Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

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

Clasen, Julia (2012): Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse bei Freelancern auf Basis des ISTA von Semmer, Zapf, und Dunckel. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 65 (3), S. 123-142

Dettmers, Jan (2017): Autonomie als Gestaltungsmöglichkeit und Gestaltungsanforderung, In: Busch, Christine/ Ducki, Antje/ Dettmers, Jan/ Witt, Harald (Hrsg.): Der Wert der Arbeit - Festschrift zur Verabschiedung von Eva Bamberg, Augsburg, München, S. 147-158, online abrufbar: https://www.researchgate.net/publication/316191243 zuletzt abgerufen am 17.12.2024

Ertel, Michael/ Pröll, Ulrich (2004): Arbeitssituation und Gesundheit von „neuen Selbstständigen“ im Dienstleistungssektor. In: Arbeit, Vol. 13 (1), S. 3-15

Fietz, Thomas/ Wilhelm, Pia (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.

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

Fuchs, Tatjana (2009): Der DGB-Index Gute Arbeit. In: Kistler, Ernst/ Mußmann, Frank (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe: die Qualität der Arbeit, Hamburg, S. 186-222

Gerlmaier, Anja (2002): Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft. Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotentialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich, Unveröffentlichte Dissertation am Fachbereich 14 der Universität Dortmund, online abrufbar unter: https://eldorado.tu-dortmund.de/server/api/core/bitstreams/0b9d7ba6-53a8-4681-858c-547a46ee0b5d/content, zuletzt abgerufen am: 17.12.2024.

Hünefeld, Lena/ Otto, Kathleen/ Schummer, Steffen E./ Kottwitz, Maria U. (2018): Solo-Selbstständige – selbstständige Gestalter/innen der eigenen Arbeits- und Gesundheitssituation?! In: sicher ist sicher, 10.18, S. 420-423, online abrufbar unter: https://www.researchgate.net/publication/328107859 zuletzt abgerufen am 17.12.2024

Kottwitz, Maria U./ Otto, Kathleen/ Hünefeld, Lena (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/Berichte/F2371.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt abgerufen am: 17.12.2024.

Krause-Pilatus, Annabelle / Rinne, Ulf (2024): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2024), Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau: eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche, München, Mering

Manske, Alexandra/ Scheffelmeier, Tine (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme, WSI-Diskussionspapier 195, Düsseldorf, online abrufbar: Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbs https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006023tständigkeit - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung zuletzt abgerufen am 17.12.2024

Marcus, Bernd (2011): Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Nerdinger, Friedemann W./ Blickle, Gerhard/ Schaper, Niclas (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Aufl.), Berlin, Heidelberg

Pongratz, Hans J./ Simon, S. (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In: Bührmann, Andrea D./ Pongratz, Hans J. (2010): Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden, S. 27–61.

Pröll, Ulrich/ Ammon, Ursula, unter Mitarbeit von Ertel, Michael/ Haake, Gunter/ Kruse, Oliver (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“. Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut, online abrufbar: https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ sonstiges/2006/selbststaendig---gesund---praevention-und-gesundheitsfoerderung-bei-selbststaendiger-erwerbsarbeit.html zuletzt abgerufen am 17.12.2024.

Schmidt, Dorothea (2014), In: Gather, Claudia/ Biermann, Ingrid/ Schürmann, Lena/ Ulbricht, Susan/ Zipprian, Heinz (Hrsg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel. Baden-Baden: Nomos.

Schulze Buschoff, Karin (2016): Solo-Selbstständigkeit in Deutschland. Aktuelle Reformoptionen. WSI Policy Brief 4, 03/2016.

Ulich, Eberhard (2011): Arbeitspsychologie (7. Aufl), Stuttgart

Zapf, Dieter/ Semmer, Norbert K. (2004): Stress und Gesundheit in Organisationen, In: Schuler, Heinz (Hrsg.): Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie, Hogrefe, Göttingen u. a., S. 1007–1112.

Impressum

1. Auflage
Leipzig, 20.12.2024

Dossier 1/2024
» Was ist Gute Arbeit für Solo-Selbstständige? Zur Bedeutung statusspezifischer Rahmenbedingungen für die Kriterien und Gestaltung Guter Arbeit «

Erarbeitet im Rahmen des Projektes »Haus der Selbstständigen« von:
Pia Probst, Anne Röwer, Rina Depperschmidt
„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

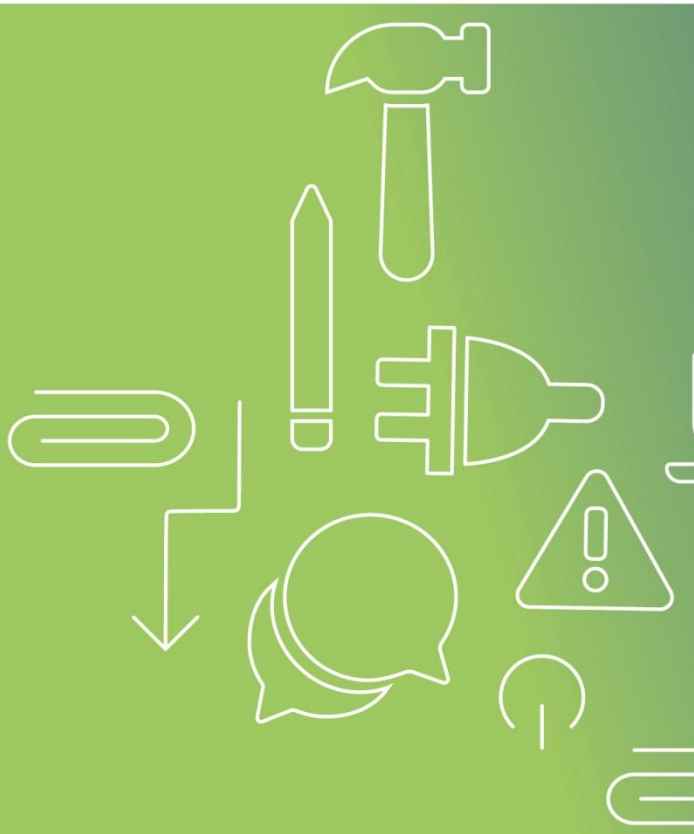
Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autor*innen.

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