Haus der Selbstständigen

Zukunfts-Zentren

Gute Arbeit?

Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Solo-Selbstständigen

Hintergrund- und Datenbericht

Rina Depperschmidt, Pia Probst, Anne Röwer

Gute Arbeit?

Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Solo-Selbstständigen

Hintergrund- und Datenbericht

Rina Depperschmidt, Pia Probst, Anne Röwer

Inhalt

4 Summary

6 Einleitung

7 Gute Arbeit für Solo-Selbstständige

7 Zum Aufbau des Berichts

8 1. Theoretischer Hintergrund

9 1.1 Solo-Selbstständigkeit und statusspezifische Rahmenbedingungen

10 1.2 Grundlagen der Analyse und Bewertung von Arbeit

11 1.2.1 Analyse von Arbeit

14 1.2.2 Bewertung von Arbeit

16 2. Konzeption und Methodik des Fragebogens

17 2.1 Entwicklung des Fragebogens

17 2.1.1 Entwicklungsprozess

22 2.1.2 Fokusgruppendiskussionen

23 2.1.3 Online Pretest und Think Aloud

25 2.2 Fragebogendesign

25 2.2.1 Aufbau des Fragebogens

26 2.2.2 Befragungsprinzip

28 2.3 Erhebung und Rekrutierung

29 2.4 Auswertung und Indexwerte

29 2.4.1 Berechnung von Indexwerten für 11 Kriterien der Arbeitsqualität

30 2.4.2 Grundlagen der Wertzuweisung im DGB-Index Gute Arbeit

31 2.4.3 Zuweisung der Indexwerte

31 2.4.4 Einordnung von Indexwerten in Kategorien Guter Arbeit

33 2.4.5 Bewertungsskala – Einordnung der Indexwerte

34 3. Stichprobenbeschreibung

46 4. Die Qualität der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen

47 4.1 Indexwerte

47 4.1.1 Überblick Indexwerte

47 4.1.2 Ressourcen

47 4.1.3 Belastungen

50 4.1.4 Einkommen und Sicherheit

50 4.1.5 Indexwerte nach Teilgruppen von Solo-Selbstständigen

54 4.2 Ressourcen

54 4.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

56 4.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

57 4.2.3 Sinn der Arbeit

59 4.2.4 Soziale Ressourcen

60 4.2.5 Zusammenfassung

61 4.3 Belastungen

61 4.3.1 Arbeitszeit

62 4.3.2 Arbeitsintensität

64 4.3.3 Soziale Stressoren

65 4.3.4 Körperliche Anforderungen

67 4.3.5 Zusammenfassung

68 4.4 Einkommen und Sicherheit

68 4.4.1 Einkommen

69 4.4.2 Erwerbssicherheit

70 4.4.3 Soziale Absicherung

73 4.4.4 Zusammenfassung

74 4.5 Weitere Fragen zur Arbeitsqualität

74 4.5.1 Arbeitszeitlage

75 4.5.2 Marktkontext und -position

77 4.5.3 Alleinige Verantwortung

80 4.5.4 Zusammenfassung

80 4.6 Zusätzliche Fragen
80 4.6.1 Motivation für die Solo-Selbstständigkeit
81 4.6.2 Befinden und Gesundheit
82 4.6.2.1 Zufriedenheit
82 4.6.2.2 Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter
84 4.6.2.3 Erschöpfung
84 4.6.2.4 Erholung
86 4.6.2.5 Präsentismus
87 4.6.3 Diskriminierung
88 4.6.4 Zusammenfassung

90 5. Wissenschaftliche Reflektion
91 5.1 Anregungen zur Weiterentwicklung des Instruments
92 5.2 Mögliche Befragungsschwerpunkte

96 6. Gestaltungsbedarfe und -ansätze
98 6.1 Die Perspektive erweitern
98 6.1.1 Solo-Selbstständigkeit im Kontext begreifen
99 6.1.2 Auftragsbeziehungen gut gestalten
100 6.2 Rahmenbedingungen für gute Arbeit schaffen
100 6.2.1 Existenzsichernde und leistungsgerechte Vergütung ermöglichen
101 6.2.2 Solo-Selbstständige in rechtliche Schutzbereiche und institutionelle Prävention einbeziehen
104 6.3 Kompetenzen für gesundes Arbeiten durch entsprechende Angebote sichern
104 6.3.1 Bezahlbare und flexible Angebote für den Erwerb statusspezifischer Kompetenzen schaffen
105 6.3.2 Bildung zu gesundheitsbezogenem Verhalten ermöglichen

108 Literatur

Anhang
116 Abbildungsverzeichnis
116 Tabellenverzeichnis
117 Fragebogenübersicht
124 Verteilung der Berufsgruppen (KldB-3-Steller) im Sample

126 Impressum
127 Danksagung

Summary

Die Ergebnisse der Befragung zeichnen ein ambivalentes Bild der Arbeitsrealität Solo-Selbstständiger. Auf der einen Seite berichten viele, dass sie ihre Arbeit als selbstbestimmt erleben und große Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume haben. Dies ist eine wichtige Ressource im Arbeitskontext und ist auch für viele der von uns befragten Solo-Selbstständigen ein bedeutendes Motiv für die Selbstständigkeit. Besonders hoch ausgeprägt ist das Gefühl, eigene Ideen einbringen und im Arbeitsalltag „on the Job" lernen zu können. Zudem ist die Arbeit mit einem hohen Sinnerleben verbunden: Die meisten identifizieren sich stark mit ihrer Tätigkeit und sehen den Nutzen ihrer Arbeit sowohl für ihre Auftraggebenden als auch für die Gesellschaft. Weitere zentraler Ressourcen sind mit den sozialen Beziehungen verbunden: Viele Solo-Selbstständige fühlen sich wertgeschätzt, berichten von einem guten Arbeitsklima und von Unterstützung durch Auftraggebende, Kolleg*innen oder dem privaten Umfeld.

Auf der anderen Seite hat dieses positive Bild allerdings deutliche Schattenseiten. Dort, wo Einflussmöglichkeiten eingeschränkt sind – etwa bei der Arbeitsmenge oder der zeitlichen Planung – fühlen sich die Solo-Selbstständigen belastet. Die alleinige Verantwortung ermöglicht dem Großteil der Solo-Selbstständigen einerseits Erfolgserlebnisse und abwechslungsreiche Tätigkeiten, andererseits ist den meisten auch das Gefühl nicht fremd, Dinge tun zu müssen, für die sie sich nicht ausreichend qualifiziert fühlen. Etwa die Hälfte der befragten Solo-Selbstständigen können sich neben der Erwerbsarbeit nicht oder kaum formell weiterbilden und nimmt dies als belastend wahr. Auffällig ist die hohe Arbeitsintensität – Zeitdruck, Multitasking und entfallende Pausen sind weit verbreitet. Soziale Stressoren wie Konflikte oder herablassendes Verhalten sind zwar seltener, werden aber, wenn sie auftreten, als stark belastend empfunden. Ähnliches gilt für körperliche Anforderungen: Sie sind in dieser Stichprobe insgesamt gering, mit dem Arbeiten in einer ungünstigen Körperhaltung, etwa in der Hocke oder über Kopf oder auch langes Stehen oder Sitzen sind allerdings zwei Drittel der befragten Solo-Selbstständigen konfrontiert. Für knapp die Hälfte der Betroffenen ist damit ein (eher) starkes Belastungserleben verbunden.

Besonders problematisch stellt sich der Bereich Einkommen und Sicherheit dar. Viele Solo-Selbstständige empfinden ihr Einkommen nicht als angemessen. Auch werden Tätigkeiten, die mit der Selbstständigkeit einhergehen, wie Akquise oder Administration oftmals nicht in Honoraren abgebildet. Zwei Drittel geben an, Schwierigkeiten zu haben, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Fehlende Rücklagen, schwankende Einnahmen und die Sorge um Alterssicherung, Krankheit oder Auftragsausfälle werden von einem großen Teil als hoch belastend wahrgenommen. Nahezu 90% empfinden das Fehlen finanzieller Reserven als stark belastend. Hinzu kommt, dass viele geringe Verhandlungsspielräume bei der Honorarhöhe haben; auch damit geht mehrheitlich ein starkes Belastungserleben einher. Die Arbeitszeiten spiegeln die Doppelgesichtigkeit der Solo-Selbstständigkeit wider: Viele arbeiten abends oder am Wochenende, empfinden dies jedoch nur selten als große Belastung – vermutlich, weil es sich mit eigenen Flexibilitätsbedürfnissen vereinbaren lässt. Anders sieht es bei Nachtarbeit aus: Hier steigt das Belastungsempfinden.

In den Ergebnissen zeigt sich, dass der Großteil der befragten Solo-Selbstständigen die Erwerbsform bewusst und mit Blick auf die Möglichkeiten zur Selbstbestimmung und Vielfalt in der Tätigkeit gewählt hat. Deutlich sind die Parallelen zu den Ressourcen in der Solo-Selbstständigkeit. Die hohe Arbeitszufriedenheit von drei Vierteln der Befragten, die wir, wie andere Studien auch, trotz der verbreiteten Belastungen finden, liegt wahrscheinlich in dieser hohen Passung zwischen Motiven für und Ressourcen in der Erwerbsform begründet, die die Belastungen im subjektiven Gesamteindruck ein Stück weit kompensieren können. Die gesundheitlichen Auswirkungen der Belastungen zeigen sich allerdings an anderer Stelle: Ein erheblicher Teil der Befragten berichtet von Erschöpfungssymptomen, knapp ein Drittel schätzt die langfristige Arbeitsfähigkeit kritisch ein. Dabei spielen auch nicht ausreichende Erholungsmöglichkeiten eine Rolle: Diese sind insgesamt knapp bemessen, nur eine Minderheit gönnt sich regelmäßig zwei freie Tage pro Woche oder nimmt Urlaub im Umfang des gesetzlichen Mindestanspruchs abhängig Beschäftigter. Verbreitet ist zudem das Arbeiten trotz Krankheit.

Über die Hälfte der Befragten erlebt im beruflichen Kontext Diskriminierung, insbesondere aufgrund des zugeschriebenen Geschlechts, Alters und des Aussehens. Diskriminierungserfahrungen kommen als mögliche Belastungsquellen hinzu.

Zusammenfassend zeigt sich: Solo-Selbstständigkeit bedeutet für viele ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Sinnerleben. Gleichzeitig ist die Erwerbsform jedoch von einer hohen Arbeitsintensität, unsicheren Einkommen und unzureichender Absicherung geprägt.

Einleitung

Das Haus der Selbstständigen (HDS) ist ein Projekt mit dem Auftrag, Solo-Selbstständige und ihre Interessengemeinschaften dabei zu unterstützen, die Arbeitsbedingungen und Vergütungssituation von Solo-Selbstständigen zu verbessern. Wenn Verbesserungen angestrebt werden, braucht es zunächst möglichst genaue Daten über den Status Quo: Wie schätzen Solo-Selbstständige, die eine sehr heterogene Erwerbsgruppe und in ganz unterschiedlichen Berufen und Branchen tätig sind, ihre Arbeitsbedingungen und Vergütungssituation ein? Welche Merkmale der oder Anforderungen aus der solo-selbstständigen Arbeit belasten und führen zu Stresserleben? Welche Möglichkeiten bietet die Arbeit, um diese Anforderungen zu kompensieren und zu bewältigen? Kurz: Wie steht es um Gute Arbeit für Solo-Selbstständige?

Gute Arbeit für Solo-Selbstständige

Über die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen wissen wir im Vergleich zur sehr umfangreichen Forschung zu abhängig Beschäftigten nur wenig. Das ist eine gravierende Lücke in unserem Wissen und den Daten über unsere Arbeitswelt, die Grundlage für politische Entscheidungen und Regelungen sind. Die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen aus der Perspektive ihrer Qualität in den Blick zu nehmen, ist von großer Bedeutung: *Zum einen* ist Gesundheit die grundlegende Voraussetzung für die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit und von dieser hängt, neben der ausreichenden Nachfrage, der wirtschaftliche Erfolg in der Solo-Selbstständigkeit wesentlich ab. Gerät die Gesundheit ins Wanken, ist die berufliche Existenz gefährdet. *Zum anderen* ist die Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen für alle Erwerbstätigen ein politischer Auftrag. Gesundheit ist ein zentraler Wert und Menschenrecht. Die *World Health Organization* definiert Gesundheit als „ein[en] Zustand des vollkommenen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen." (WHO 1948) Deutschland hat sich unter anderem mit seiner WHO-Mitgliedschaft zu diesem umfassenden Gesundheitsverständnis bekannt und sich nicht nur der Bekämpfung von Krankheit, sondern auch der Förderung von Gesundheit verpflichtet. Gesundheitsförderung ist laut Ottawa Charta (WHO 1986) Aufgabe aller politischer Ressorts: „Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen." (ebd.)

Um Gute Arbeit politisch und sozialpartnerschaftlich zu gestalten, wird ein faktenbasierter, d.h. auf einer soliden Datengrundlage beruhender, und konstruktiver Diskurs verschiedener Stakeholder – Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen, Auftraggebenden und Politik – benötigt. Das HDS will mit seiner wissenschaftlichen sowie Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit genau dazu beitragen. Die Erhebung soll das „Reden über Gute Arbeit" für Solo-Selbstständige anregen und im Austausch von Wissenschaft und Praxis weiterentwickelt werden. Wichtig ist, Solo-Selbstständige in Diskursen um und Regelungen für Gute Arbeit mitzudenken und -sprechen, statt diesen, wie bisher, auf abhängig Beschäftigte zu verengen.

Für abhängig Beschäftigte gibt es eine ganze Reihe von Instrumenten zur Erfassung der Arbeitsbedingungen. Eines von diesen – der DGB-Index Gute Arbeit – leistet mit seinen regelmäßigen Erhebungen einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsweltberichterstattung. Er ist gleichermaßen wissenschaftliches Instrument zur Analyse der Arbeitsbedingungen und politisches Instrument zur Identifizierung von Handlungsbedarfen und für Gestaltungsempfehlungen. Dieses Anliegen teilen wir. Der DGB-Index war für unser Vorhaben ein zentraler Ideengeber und auch methodisch eine wichtige Orientierung. Da sich aber die Rahmen- und daher auch die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen von jenen abhängig Beschäftigter unterscheiden, war ein statusspezifisches Instrument zur Erfassung der Qualität der Arbeit Solo-Selbstständiger notwendig und ist – im Austausch mit Solo-Selbstständigen und ihren Interessenvertretungen, dem Institut DGB-Index Gute Arbeit und im Projektverbund – von uns entwickelt worden.

Zum Aufbau des Berichts

Da es bislang wenig Forschung zur Qualität der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen gibt, sollte die Befragung zweierlei leisten: Zum einen versteht sich die Erhebung als Vorstudie, die das entwickelte Instrument und bestimmte Fragen testet, um dieses oder ähnliche Instrumente zur Erfassung der Arbeitsqualität Solo-Selbstständiger weiterzuentwickeln und v.a. regelmäßig anzuwenden. Zum anderen soll sie vor dem Hintergrund der enormen Datenlücke zur Solo-Selbstständigkeit selbst belastbare Daten generieren, um fundierte Aussagen über die Ressourcen, Belastungen und Beanspruchungen von Solo-Selbstständigen zu treffen.

Dieser Bericht ist daher als Hintergrund- und Datenbericht konzipiert. Der Fokus liegt darauf, die theoretisch-konzeptionellen (Kapitel 1 sowie 4.2–4.6) sowie methodischen Grundlagen (Kapitel 2) der Erhebung ausführlich darzulegen, um sie interessierten Wissenschaftler*innen und (interessen-)politischen Akteuren zugänglich zu machen. Zudem werden die Ergebnisse der Befragung in Form von Indexwerten (Kapitel 4.1) sowie allen Häufigkeitsauszählungen (Kapitel 4.2–4.6) deskriptiv dargestellt. Wir schließen mit einem zweifachen Fazit: zum einen in Form einer wissenschaftlichen Reflexion im Hinblick auf die Weiterentwicklung und -nutzung des Instruments (Kapitel 5), zum anderen mit einem Blick auf Gestaltungsbedarfe und -ansätze (Kapitel 6). Die einzelnen Kapitel bauen aufeinander auf, sind jedoch in sich geschlossen und auch für sich allein lesbar. Für ein besseres Verständnis des Befragungsprinzips und folglich der -ergebnisse empfiehlt sich allerdings die Lektüre des Kapitels 2.2.2 zur Frageweise in der Erhebung.

Neben diesem Bericht, erscheinen Publikationen, in denen wir die Ergebnisse der Erhebung aus verschiedenen Blickwinkeln vertiefend analysieren. Zur Nutzung durch Interessenvertretungen bestimmt, sind zudem die Ergebnispräsentationen im PowerPoint-Format für die Gesamtstichprobe und einzelne Berufsgruppen. Alle Publikationen zur Erhebung sind auf der HDS Website zu finden.

1 Theoretischer Hintergrund

Im Folgenden werden die theoretisch-konzeptionellen Grundannahmen und Begrifflichkeiten der Untersuchung vorgestellt, die in der Erhebungsmethode Anwendung finden und gewissermaßen die Lesebrille für die Ergebnisse der Studie darstellen. Zunächst werden die spezifischen Merkmale und Rahmenbedingungen der Solo-Selbstständigkeit umrissen, da sich diese in den Arbeitsbedingungen niederschlagen. Im Anschluss werden die grundlegenden Konzepte zur Analyse und Bewertung von Arbeit skizziert.

1.1 Solo-Selbstständigkeit und statusspezifische Rahmenbedingungen

Als Solo-Selbstständige werden Personen bezeichnet, die in eigener Regie und auf eigenes Risiko eine Geschäftstätigkeit ausüben, nicht weisungsgebunden sind und keine Mitarbeitenden beschäftigen (Brenke 2013: 3; Bührmann/Pongratz 2010: 9; Manske/Scheffelmeier 2015: 51).[1] Für die Erwerbsform sind Selbstbestimmung und Marktabhängigkeit daher gleichermaßen kennzeichnend (Pongratz 2020). Zudem weist sie sowohl Merkmale von Unternehmertum als auch abhängiger Beschäftigung auf: Während die Abhängigkeit von der eigenen Arbeitskraft Arbeitnehmer*innen ähnelt, müssen Solo-Selbstständige das unternehmerische Risiko selbst tragen und gleichen insofern Unternehmer*innen (mit Beschäftigten) (Pongratz/Abbenhardt 2015). In der Folge ist der Markterfolg in besonderer Weise abhängig von der eigenen Arbeitsleistung (ebd.: 212). Es handelt sich somit um eine spezifische Form der Selbstständigkeit. Die wissenschaftliche Kategorie findet zunehmend auch im politischen und öffentlichen Diskurs Anwendung. Solo-Selbstständige selbst wählen allerdings häufig feld- und v.a. berufstypische Selbstbeschreibungen, z.B. als Handwerker*in, Honorarlehrkraft, Freischaffende, Freelancer oder Gründer*in (Abbenhardt/Pongratz 2019: 271).

Solo-Selbstständigkeit ist eine historisch konstante Erwerbsform, die sich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Entwicklungen allerdings in Ausmaß und Erscheinungsformen verändert hat. Die Zahl der Solo-Selbstständigen hat insbesondere seit den 1990er Jahren zugenommen und erreichte 2012 eine Spitze bei 2,46 Millionen, seither ist sie wieder rückläufig und lag 2022 bei 1,8 Millionen, was einem Anteil von 4,3% aller Erwerbstätiger entspricht (Bögenhold/Fachinger 2016: 17; Krause-Pilatus et al. 2024: 18ff.). Die Motive eine Selbstständigkeit aufzunehmen sind vielschichtig. Gemeinhin wird zwischen zwei Gruppen von Gründungsmotiven unterschieden, die jedoch zusammenspielen: Zum einen solchen, die im Sinne von äußerlichem Druck in die selbstständige Erwerbsform drängen (*necessity/push*-Faktoren), etwa Erwerbslosigkeit oder Rationalisierungsprozesse, im Zuge derer feste Stellen eingespart und Aufträge an Freie vergeben werden. Zum anderen gibt es Faktoren, die in die Selbstständigkeit ziehen (*opportunities/pull*-Faktoren), weil diese Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung verspricht oder Geschäftsideen, etwa auch als Reaktion auf neue gesellschaftliche Bedarfe und Märkte realisiert werden können (Bögenhold/Fachinger 2016: 17; 30f.; Conen et al. 2016: 64f.).

Solo-Selbstständige finden sich in nahezu allen Berufen und Branchen wieder, in denen sie ökonomisch und gesellschaftlich relevante Funktionen übernehmen (Krause-Pilatus et al. 2024: 28ff.). Bestimmte Berufsfelder – Holzbe- und -verarbeitung, Anwaltstätigkeiten, Lieferdienste, Lehrtätigkeiten an außerschulischen Einrichtungen, Coaching, Körperpflege, Landwirtschaft, Redaktion und Journalismus, Kunsthandwerk und bildende Kunst und viele weitere – wären ohne Solo-Selbstständige nicht denkbar. Nicht zuletzt aufgrund der divergierenden Berufe und Märkte, ist die Gruppe der Solo-Selbstständigen sehr heterogen. Besonders deutlich zeigt sich dies in den Einkommen: Während der Durchschnittsverdienst Solo-Selbstständiger höher ausfällt als von abhängig Beschäftigten, ist die Spreizung zwischen den höchsten und niedrigsten Einkommen allerdings besonders stark und ein Drittel wirtschaftet unter unsicheren Bedingungen (Pongratz 2020: 15f.).

1 Definitorisch nicht abschließend geklärt ist die Frage, inwiefern Solo-Selbstständige, die mithelfende Familienangehörige oder Minijobber*innen beschäftigen als Solo-Selbstständige zu klassifizieren sind. In die Untersuchung haben wir auch diese Personen einbezogen.

Die prekäre Einkommenssituation vieler Solo-Selbstständiger wirkt sich auch auf ihre soziale Absicherung aus (z.B. Schulze Buschoff 2016). Bislang sind sie nicht systematisch in die Sozialversicherung eingebunden. Ausnahmen gelten für einzelne Berufe bzw. Berufsgruppen. So haben künstlerisch und publizistisch tätige Solo-Selbstständige mit der Künstlersozialkasse (KSK) und der Beitragsbeteiligung der Auftraggebenden Zugang zu einem den Arbeitnehmenden vergleichbaren Kranken- und Rentenversicherungsschutz (Lücken bestehen jedoch auch hier hinsichtlich Auftragslosigkeit und Unfallversicherung) (Manske/Schnell 2018; BFDK 2023).

In diesem kurzen Blick auf den Forschungsstand zur Solo-Selbstständigkeit klingen bereits zentrale statusspezifische Rahmenbedingungen der Erwerbsform an: Mit dem Erwerbsstatus ist potenziell ein hohes Maß an Autonomie, d.h. bedeutsame Freiheitsgrade und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich wichtiger Aspekte von Arbeit verbunden. Weil Solo-Selbstständige direkt auf dem Markt agieren und von diesem abhängig sind, kann die Autonomie in der Tätigkeit jedoch auch in der Selbstständigkeit stark variieren. Nicht ein Marktanforderungen vermittelnder, arbeitsteilig organisierter Betrieb, sondern der Markt selbst ist Kontext des Arbeitshandelns. Marktanforderungen und -risiken übersetzen sich somit direkt in Arbeitsanforderungen und in ein hohes Maß an Verantwortung in allen Belangen der Tätigkeit und für den wirtschaftlichen Erfolg. Zudem stellt die Absicherung sozialer Risiken eine statusspezifische Besonderheit dar: Aufgrund der zumeist fehlenden Integration in das gesetzliche Sozialversicherungssystem, erweisen sich soziale Risiken als individuell zu verantwortender Vorsorgeaufwand. Die Vorsorgefähigkeit hängt unmittelbar vom auf dem Markt erzielten Einkommen ab. Diese Rahmenbedingungen wirken sich direkt auf die Arbeitsbedingungen in der Solo-Selbstständigkeit aus. Autonomie und Verantwortung sind im Hinblick auf Belastungen und Ressourcen in der Solo-Selbstständigkeit zentrale Themen (Kottwitz et al. 2019: 129).

1.2 Grundlagen der Analyse und Bewertung von Arbeit

Zentraler Bezug jeder arbeitswissenschaftlichen Analyse und Bewertung sowie entsprechender Gestaltungsmaßnahmen von Arbeit ist ihre Wirkung auf die Gesundheit der Arbeitenden: Arbeitsbedingungen dürfen die Gesundheit nicht schädigen und krank machen, sondern sollen diese erhalten und fördern.

In den Gesundheitswissenschaften gilt heute weitreichender Konsens darüber, dass Gesundheit ganzheitlich zu verstehen ist und eine körperliche, psychische und soziale Dimension hat (Faltermeier 2023: 45)[2]. Der gesundheitliche Zustand eines Menschen zu einem konkreten Zeitpunkt bewegt sich auf einem Kontinuum zwischen den extremen Polen der vollständigen Gesundheit und der schweren Krankheit (ebd.: 46).[3] Gesundheit ist zugleich prozesshaft und dynamisch – sie muss in der Interaktion zwischen dem Menschen mit seiner sozialen und ökologischen Umwelt immer wieder hergestellt werden (ebd.). Sie lässt sich anhand bestimmter Kriterien objektiv feststellen, jedoch auch subjektiv wahrnehmen und beschreiben. Das subjektive Erleben, d.h. das körperliche sowie psychische Wohlbefinden einer Person, ist ein zentraler Aspekt von Gesundheit, der über die bloße Abwesenheit krankheitswertiger Symptome hinausweist. Gesundheit umfasst zudem die Handlungs- und Leistungsfähigkeit eines Menschen im Hinblick auf die Anforderungen in Alltag und Leben (ebd.: 45).

Mit Blick auf den Erhalt und die Förderung von Gesundheit sowie die Vermeidung von Erkrankungen ist die Identifikation von krankheitsverursachenden (pathogen wirkenden) Risikofaktoren einerseits und von gesundheitserhaltenden und -förderlichen (salutogen wirkenden) Schutz- und Widerstandsfaktoren andererseits zentral.

2 Der Ansatz des biopsychosozialen Krankheitsmodells geht auf Georg. L. Engel und seine Kritik am – auch heute in der medizinischen Forschung und Praxis noch dominierenden – biomedizinischen Krankheitsmodell zurück, das biochemische und neurophysiologische Faktoren der Krankheitsentstehung und -behandlung fokussiert und impliziert, dass Erkrankungen analog zu Funktionsstörungen einer Maschine allein mittels naturwissenschaftlicher Methoden und objektiver Kriterien erfassbar und behandelbar seien (Faltermeier 2023: 55ff.). Das biopsychosoziale Modell ergänzt wesentliche Dimensionen und nimmt eine systemtheoretische Perspektive auf den Organismus (biologische Systeme), die Person (psychische Systeme) und ihre soziale und gesellschaftliche Umwelt (soziale Systeme) ein (ebd.: 61).

3 Diese Vorstellung eines Kontinuums ist verbunden mit dem Modell der Salutogenese, das auf Aron Antonovsky und seine Kritik am Paradigma der Pathogenese zurückgeht (Faltermeier 2023: 61ff.).

1.2.1 Analyse von Arbeit

In der Analyse von Arbeitstätigkeiten werden Arbeitsbedingungen danach unterschieden, wie sie in einer Arbeitssituation auf den Menschen wirken und somit als Risiko- bzw. Gefährdungs- oder Schutz- und Widerstandsfaktor für Wohlbefinden und Gesundheit einzuordnen sind. In der Belastungs- bzw. Stressforschung ist dafür die Unterscheidung zwischen Belastungen und Ressourcen zentral.[4] Der Fokus liegt im Folgenden zunächst auf der Erläuterung des Zusammenhangs von Arbeitsbedingungen und Stresserleben, wobei wir lediglich exemplarisch relevante Belastungen und Ressourcen nennen. Auf die konzeptionellen und empirischen Hintergründe der Fragebogen-Items gehen wir für eine bessere Nachvollziehbarkeit im Zusammenhang mit den Erhebungsergebnissen ein.

Arbeitsbedingungen und Stress

Im Arbeitskontext sind Menschen mit einer Vielzahl von physischen, kognitiven und emotionalen Anforderungen konfrontiert. Im arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert/Ruthenfranz 1975), das dieser Untersuchung zu Grunde liegt[5], werden diese mit dem Begriff der *(psychischen) Belastung* erfasst, die definiert ist als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn wirken" (Joiko et al. 2010: 9). Der Begriff wird, anders als im alltäglichen oder auch im arbeitssoziologischen (Böhle 2018: 59)[6] Sprachgebrauch, neutral für Merkmale der Arbeit bzw. häufig (und hier) synonym mit Anforderungen aus der Arbeit verwendet. Diese Anforderungen beanspruchen die Kräfte, Fähigkeiten und Kapazitäten einer Person. Die entstehende *psychische Beanspruchung* wird definiert als „die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien" (Joiko et al. 2010: 10). Der Begriff der Beanspruchung ist ebenfalls neutral, denn Anforderungen/Belastungen können anregend (positive Beanspruchung) oder beeinträchtigend (negative bzw. Fehlbeanspruchung) wirken (Fuchs 2006: 43). Auch Beanspruchungsfolgen können, entsprechend der Beanspruchung positiv (Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten, Wohlbefinden) und negativ (Beeinträchtigungen von Wohlbefinden und Gesundheit) sein (ebd.).

Zu den möglichen *Fehlbeanspruchungen* zählen psychische Ermüdung (beeinträchtigte psychische und körperliche Leistungsfähigkeit), ermüdungsähnliche Zustände (u.a. Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit) sowie Stress (Joiko et al. 2010: 13). *Stress* wird in der Forschung weitgehend einheitlich definiert als „ein subjektiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, eine aversive Situation nicht ausreichend bewältigen zu können" (Zapf/Semmer 2004: 1011). Stress kann mit negativen Auswirkungen für Leistungsfähigkeit, Befinden und Gesundheit einhergehen. Belastungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit bei einer Vielzahl von Personen Stress auslösen (probabilistisches Konzept), werden als *Stressoren* bezeichnet (ebd.; Joiko et al. 2010: 13). Stressoren können sich aus der Arbeitsaufgabe und -organisation (z.B. Arbeitsintensität, Störungen/Unterbrechungen) sowie Arbeitszeit (Dauer, Lage) oder auch den Umgebungsbedingungen (z.B. Lärm) ergeben. Auch im Zusammenhang mit den sozialen Bedingungen und Beziehungen (z.B. Konflikte, Emotionsarbeit) sowie im Hinblick auf Kontextbedingungen wie Einkommen und berufliche Sicherheit kann Stress entstehen (Bamberg et al. 2012: 127; Kottwitz et al. 2019: 19; Zapf/Semmer 2004: 1029ff., 1065ff.).

Wichtig ist, dass zwischen den Anforderungen der Arbeit (Belastungen/Stressoren) und dem subjektiven Erleben bzw. ihrer Wirkung auf die Arbeitenden (Beanspruchung) unterschieden wird. Das Erleben von Beanspruchung bzw. Stress ist das Ergebnis einer Auseinandersetzung mit und Bewertung der Belastung durch die Person (Fuchs 2006: 44, 2007: 7). Mit dem transaktionalen Stressmodell (Lazarus 1998: 197ff.) wird angenommen, dass dem Stresserleben ein komplexer Einschätzungsprozess zugrunde liegt: Menschen bewerten eine Situation zunächst (*primary appraisal*) als irrelevant, harmlos-positiv oder aufreibend (Stress).[7] Wird eine Stresssituation wahrgenommen, findet eine zweite Einschätzung (*secondary appraisal*) über die verfügbaren *Ressourcen* und damit verbundenen *Bewältigungsmöglichkeiten* statt. Diese Einschätzungsprozesse verlaufen nicht notwendig bewusst oder in einer zeitlichen Reihenfolge, sondern sind verquickt und interdependent. Unter Bewältigung(sverhalten) bzw. *Coping* werden alle Bemühungen, ein Problem zu lösen oder eine Stresssituation aufzulösen, verstanden.[8] Die Copingbemühungen sind ebenso prozesshaft und dynamisch wie die Stresstransaktion. Sie werden bei einer erneuten Bewertung der Situation (*reappraisal*) in ihrer Wirksamkeit eingeschätzt und können sich im Verlauf auch verändern.

4 Die Stress- und Belastungsforschung wird üblicherweise dem pathogenetischen Paradigma zugerechnet (Faltermeier 2023: 65), allerdings werden gerade hier – in der Identifikation von gesundheitsgefährdenden Belastungen einerseits, gesundheitsförderlichen Ressourcen andererseits – beide Perspektiven verbunden (Zapf/Semmer 2004: 1043).

5 Das Modell ist in den Arbeitswissenschaften dominant und hat in die DIN EN ISO 10075-1, eine zentrale Norm für Expert*innen und Praktiker*innen in Arbeitswissenschaft und Arbeitsschutz, Eingang gefunden. Da sich auch der DGB-Index Gute Arbeit auf dieses Modell stützt, an dem unser Erhebungsinstrument orientiert ist, werden die konzeptuellen Grundannahmen hier übernommen.

6 In dieser Verwendungsweise enthält der Begriff der Belastung bereits, dass diese eine beeinträchtigende Wirkung hat (Böhle 2018: 59).

7 Eine Stresssituation kann nochmals differenziert werden in Schaden/Verlust, Bedrohung oder Herausforderung.

8 Es lassen sich verschiedene Coping-Stile/-Strategien unterscheiden. Entscheidend ist ihr flexibler bzw. kontextangemessener Einsatz. Bewältigungsbemühungen lassen sich grob danach differenzieren, ob sie in erster Linie problem- oder emotionsorientiert sind. Problemorientiert sind die Bemühungen, wenn sie – sofern möglich – die Situation zum Besseren verändern sollen. Der Versuch, die Stressemotionen wie Anspannung oder Angst zu beherrschen, wird als emotionsorientierte Bewältigung bezeichnet (Lazarus 1998: 205). Mittlerweile gibt es eine breite Forschung zum Bewältigungsverhalten, auf die hier jedoch nicht näher eingegangen werden kann.

Da Stress entsteht, wenn eine Diskrepanz zwischen Anforderungen und Bewältigungsmöglichkeiten wahrgenommen wird, kommt den verfügbaren *Ressourcen* eine hohe Bedeutung zu. Als Ressourcen gelten alle Gegebenheiten oder Mittel, die eine entlastende, kompensatorische bzw. puffernde und stressmindernde, gesundheitsschützende oder -förderliche Wirkung haben. Es handelt sich dabei um Schutzfaktoren im Sinne von Möglichkeiten, die einem Menschen zur Verfügung stehen, um mit verschiedenen Anforderungen umzugehen, etwa bestimmte Stressoren zu vermeiden oder in ihrer Wirkung abzumildern (Zapf/Semmer 2004: 1041f.). Es lassen sich interne (personale), in der arbeitenden Person liegende und externe, in der Arbeitssituation gründende Ressourcen unterschieden (ebd.: 1042), die jedoch ineinandergreifen und interagieren. Zu den personalen Ressourcen zählen etwa berufsfachliche und soziale Kompetenzen, Selbstwert und Selbstwirksamkeit, Copingstrategien oder Erholungsfähigkeit sowie die Gesundheit selbst (ebd.: 1055ff.; Fuchs 2009: 193; Kottwitz et al. 2019: 20f.).[9] Zu den bedeutendsten externen Ressourcen mit Blick auf die Arbeitsaufgabe und -organisation[10] zählt die Kontrolle/Autonomie,[11] insofern sie die Möglichkeiten, „[…] relevante Bedingungen und Tätigkeiten entsprechend eigener Ziele, Bedürfnisse und Interessen zu beeinflussen", beinhaltet (Zapf/Semmer 2004: 1044). Hier zeigt sich zugleich, dass interne und externe Ressourcen interagieren, denn für die Nutzung vorhandener Handlungsspielräume ist die Selbstwirksamkeit, d.h. der Glaube an die eigene Fähigkeit handeln und Probleme bewältigen zu können, zentral (ebd.: 1056). Auch in den sozialen Beziehungen liegen Ressourcen, insofern sie Quelle für unterschiedliche Formen sozialer Unterstützung sind (z.B. praktische Hilfe, Anteilnahme) (ebd.: 1049f.).

Vorhandene Ressourcen wirken auf verschiedene Weise im Stressprozess und auf das Befinden: Sie vermitteln im Umgang mit Belastungen, sowohl hinsichtlich der *Bewertung* einer Anforderung (kein Stresserleben, wenn die Bewältigungsmöglichkeiten gegeben sind) als auch mit Blick auf die konkrete *Bewältigung* einer mit Stresserleben verbundenen Arbeitssituation (ebd.: 1042ff.). Sie haben zudem einen direkten Einfluss auf Befinden und Gesundheit, sind etwa zuträglich für das Selbstwertgefühl, das Gefühl persönlicher Leistungserfüllung und die Arbeitszufriedenheit (ebd.: 1042). *Fehlende Ressourcen* wirken hingegen wie Belastungen und hängen auch direkt mit psychischen und körperlichen Befindensbeeinträchtigungen zusammen (ebd.; Fuchs 2006: 19; Kottwitz et al. 2019: 20).

Belastung und Beanspruchung bezeichnen folglich einen komplexen Ursache-Wirkungs-Prozess, der entsprechend der konkreten Bedingungen variabel ist und durch Ressourcen, aber auch vorhergehende Beanspruchungen und entsprechende Beanspruchungsfolgen beeinflusst wird (Fuchs 2006: 43). Belastungen treten in aller Regel nicht vereinzelt, sondern häufig in bestimmten Kombinationen und komplexen Zusammenhängen auf, wobei das Zusammenauftreten und -wirken (Kumulation) die beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen verstärkt (Rothe et al. 2017: 21). Ressourcen können die negativen Effekte bestimmter Stressoren abmildern (Kompensation) (ebd.). Sie müssen allerdings zur stressauslösenden Situation passen, in ausreichendem Maße verfügbar sein und von den Arbeitenden genutzt werden können. Allerdings büßen auch Ressourcen an Wirksamkeit ein, wenn ein bestimmtes Ausmaß an Belastung überschritten wird. Bestimmte intensive und langanhaltende Belastungen haben unabhängig von anderen Arbeitsbedingungen negative Effekte auf die Gesundheit (ebd.: 21f.; Zapf/Semmer 2004: 1072). So lassen sich etwa dauerhaft überlange Arbeitszeiten nicht durch Arbeitszeitautonomie kompensieren, da sie Erholung verhindern (Rothe et al. 2017: 22). Zudem können Arbeitsbedingungen auch widersprüchlich ausgeprägt sein, etwa Handlungsspielräume bieten und zugleich Handlungszwänge darstellen (Fuchs 2007: 16f.; Moldaschl 2001, 2003).

---

9 Komplementär zu den personalen Ressourcen spielen individuelle Merkmale auch als personale Risikofaktoren eine Rolle im Stressprozess, etwa Typ-A-Verhalten/Feindseligkeit oder negative Affektivität (Zapf/Semmer 2004: 1059ff.). Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Wirkungszusammenhänge von Arbeit und Gesundheit multifaktoriell und komplex sind. Da diese Untersuchung einem bedingungsbezogenen Ansatz folgt, werden individuelle Merkmale im Rahmen der Erhebung nicht erfasst. Dieser Ansatz ergibt sich aus dem Projektkontext und der entsprechenden Forschungsfrage: Die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen sollen vor dem Hintergrund ihrer Gestaltbarkeit analysiert und bewertet werden.

10 Diese Möglichkeiten werden, wie etwa von Zapf/Semmer (2004) oder Fuchs (2009) auch als „organisationale Ressourcen" bezeichnet, da für abhängig Beschäftigte das Unternehmen/die Dienststelle die arbeitsorganisatorischen Bedingungen einrichtet.

11 Verwandte (häufig synonym verwendete) Konzepte/Begriffe sind Tätigkeitsspielraum, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Freiheitsgrade, Partizipationsmöglichkeiten oder Regulationsmöglichkeiten (Zapf/Semmer 2004: 1042, 1044ff.).

Wirkung auf Befinden und Gesundheit

Wie bereits erwähnt, können Anforderungen der Arbeit kurzfristig sowohl positiv als auch negativ beanspruchen und sich in der Konsequenz mittel- und langfristig entsprechend positiv oder negativ auf Wohlbefinden und Gesundheit auswirken. Stresserleben als negative Beanspruchung kann aufgrund der damit verbundenen emotionalen und physiologischen Prozesse längerfristig zu *Beeinträchtigungen des Befindens* und psychischen sowie (psycho)physischen *Schädigungen der Gesundheit* führen. Beeinträchtigungen des Befindens sind gegen normales, d.h. beschwerdefreies Befinden abzugrenzen und gesundheitlich relevant, jedoch (noch) nicht klinisch auffällig ausgeprägt (Mohr 1991: 93; Zapf/Semmer 2004: 1070). Krankheitswertige Schädigungen der Gesundheit entwickeln sich häufig aus Befindensbeeinträchtigungen heraus (Mohr 1991: 93).

Mit Blick auf die kurz- und langfristigen Wirkungen von Stress auf Wohlbefinden und Gesundheit[12] lassen sich drei Ebenen unterscheiden (Bamberg et al. 2012: 129f.): Auf der *physiologischen/somatischen* Ebene führt Stress kurzfristig etwa zu einer erhöhten Herzfrequenz und erhöhtem Blutdruck, die „Stresshormone" Cortisol und Adrenalin werden ausgeschüttet. Langfristig können beispielsweise Herz-Kreislauf-, Muskel-Skelett-, Magen-Darm-Erkrankungen sowie psychosomatische Beschwerden und Beeinträchtigungen des Immunsystems sowie insgesamt eine erhöhte Krankheitshäufigkeit (Morbidität) und Sterblichkeit (Mortalität) folgen. Zu den kurzfristigen Wirkungen von Stress auf *psychischer/kognitiv-emotionaler* Ebene zählen z.B. Nervosität, innere Unruhe und Anspannung, Ärger und Frustration sowie Monotonie-, Ermüdungs- und Sättigungsgefühle. Langfristige Stressfolgen sind etwa Depressivität und ein geringes Selbstwertgefühl, Ängste, Spannungsgefühle und Irritation sowie Unzufriedenheit mit der Arbeit. Auf der *Verhaltensebene* kann es kurzfristig zu verminderter Konzentrations- und Leistungsfähigkeit sowie Fehlern kommen. Zu den langfristigen Folgen zählen verschiedene Verhaltensaspekte: etwa das Arbeitsverhalten (z.B. Engagement), aber auch das Gesundheitsverhalten (u.a. der Konsum von Suchtmitteln) und das Sozialverhalten (etwa Konflikte, sozialer Rückzug) können betroffen sein (ebd.: 129f.)

In arbeitswissenschaftlichen und -psychologischen Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit sind verschiedene Befindensindikatoren gebräuchlich. Vielfach werden evaluative (bewertende) Variablen wie die Arbeitszufriedenheit verwendet, oder solche, die positiven (z.B. Selbstwert) und negativen (etwa Ängstlichkeit, Depressivität) Affekt erfassen. Erhoben werden außerdem spezifische Symptome (wie Schlafprobleme, Gereiztheit) (Rothe et al. 2017: 22; Zapf/Semmer 2004: 1070). Ressourcen gehen tendenziell mit Arbeitszufriedenheit und positivem Affekt, Stressoren hingegen mit negativem Affekt und psychosomatischen Symptomen einher (Zapf/Semmer 2004: 1071). Da aber Stressoren und Ressourcen in Arbeitssituationen nicht isoliert, sondern in bestimmten Konstellationen auftreten und zusammenwirken, kann es, etwa bei anspruchsvollen Tätigkeiten, auch zu scheinbar widersprüchlichen Befunden wie negativen Affekt- bei gleichzeitig hohen Zufriedenheitswerten kommen (ebd.).

Zudem sind die Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit multifaktoriell vermittelt und komplex. Neben den situativen Arbeitsbedingungen und personalen Ressourcen, spielen etwa das Gesundheitsverhalten der Person, ihre Lebens-/familiäre Situation sowie die Umwelt eine Rolle (Bamberg et al. 2012: 131). Mit Blick auf die mittel- und langfristigen Wirkungen von Stress auf Befinden und Gesundheit, kommt insbesondere der *Erholung* eine zentrale, vermittelnde Funktion zu. Da jede Belastung die Ressourcen der Arbeitenden beansprucht und zu Ermüdung führt, ist es notwendig, die persönlichen Leistungsvoraussetzungen durch Erholung zu regenerieren. Inwieweit Erholung möglich ist, hängt dabei selbst wiederum u.a. von der Wirkdauer der Arbeitsbelastungen, den Erholungsmöglichkeiten in Pausen oder nach der Arbeit sowie Belastungen in anderen Lebensbereichen ab (ebd.: 131). Ist Erholung dauerhaft nicht möglich, bleiben die Leistungsvoraussetzungen geschwächt und Beeinträchtigungen von Leistungsfähigkeit, Befinden und Gesundheit sind wahrscheinlich (Rothe et al. 2017: 23; Kottwitz et al. 2019: 22f., 158f.). Erholung wirkt folglich gleichermaßen kompensatorisch und präventiv (Kottwitz et al. 2019: 23). In diesem Zusammenhang spielen auch andere Faktoren wie die Work-Life-Balance und Detachement (Abschalten-Können) in ähnlicher Weise eine vermittelnde Rolle zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit (Rothe et al. 2017: 23). Arbeitszeitsouveränität kann etwa eine gute Work-Life-Balance ermöglichen, lange Arbeitszeiten hingegen erschweren das Abschalten-Können (ebd.).

12 Stress hat neben diesen Folgen für das individuelle Befinden und die Gesundheit auch Auswirkungen auf die sozialen Bezugssysteme und im Falle von Arbeitnehmenden auch die Organisation (Bamberg et al: 129).

1.2.2 Bewertung von Arbeit

Bereits die Analyse von Arbeitsbedingungen findet vor einem normativ-evaluativen Hintergrund statt: Arbeit darf die Gesundheit nicht gefährden, vielmehr soll sie diese fördern. Als arbeitswissenschaftlicher und -psychologischer Maßstab für die Bewertung bzw. Güte von Arbeitsbedingungen gelten die Kriterien *menschengerechter Arbeitsgestaltung* bzw. humaner Arbeitstätigkeiten. Es gibt verschiedene Fassungen der Kriterien, die untereinander große Übereinstimmungen aufweisen.[13] [14] So nennen u.a. die Konzeptionen von Hacker und Richter (1980) sowie Ulich (2011) jeweils *Schädigungslosigkeit* hinsichtlich der psychophysischen Gesundheit; *Beeinträchtigungsfreiheit* mit Blick auf das psychosoziale Wohlbefinden sowie *Persönlichkeitsförderlichkeit* „im Sinne der Entfaltung ihrer Potenziale und Förderung ihrer Kompetenzen" (Ulich 2011: 154) als zentrale Kriterien humaner Arbeitstätigkeiten. In der Konzeption von Hacker und Richter (1980) wird mit Blick auf die Leistungsvoraussetzungen der Arbeitenden zudem die zuverlässige und langfristige *Ausführbarkeit* von Arbeitstätigkeiten genannt (Nerdinger et al. 2014: 364f.; Ulich 2011: 150f.). Ulich (2011: 153) führt hingegen das Kriterium der *Zumutbarkeit* der Arbeitstätigkeit mit Blick auf die Bedürfnisse, Ansprüche und Qualifikationen der Arbeitenden ein und verweist damit auf gesellschaftliche Normen und Werte, die den Hintergrund des Zumutbarkeitserlebens bilden.

Aus arbeitssoziologischer Perspektive ist dieser Verweis allerdings zu konkretisieren und vertiefen. Erwerbsarbeit ist in unserer Gesellschaft ein zentraler Ort der sozialen Integration und soll vier wichtige Funktionen erfüllen (Kleemann et al. 2019: 108f.; Lepperhoff 2011: 32): die Existenzsicherung durch das Erwerbseinkommen ermöglichen, die soziale Absicherung garantieren, wichtige psychosoziale Funktionen erfüllen und die persönliche Identitätsbildung ermöglichen und auch zur bürgerschaftlichen Integration, also Teilhabe am öffentlichen Leben beitragen. Dass nicht jede Erwerbstätigkeit automatisch zur sozialen Integration beiträgt, zeigt insbesondere die Forschung zu prekären Erwerbsbedingungen (Brinkmann et al. 2006; Castel 2000; Castel/Dörre 2009; Dörre 2006; Dörre et al. 2013; Kraemer/Speidel 2005). Als prekär gelten Erwerbsverhältnisse, die „[…] deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. […] [Es] handelt [.] sich um eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt" (Brinkmann et al. 2006: 18, Herv. im Original)[15]. Forschungsarbeiten zu den negativen Auswirkungen von Erwerbslosigkeit (Hollederer 2011; Kieselbach/Beelmann 2006; McKee-Ryan et al. 2005; Paul/Moser 2009), Arbeitsplatz- bzw. Erwerbsunsicherheit (Fuchs 2006: 22, 81ff.; Sonntag/Frese 2003) und prekären Arbeitsbedingungen auf Wohlbefinden und Gesundheit (Dörre et al. 2004; Gallie/Paugam 2002; Vogel 2003) zeigen die gesundheitlich zentrale Bedeutung von Erwerbsarbeit als Ort der sozialen Integration an. Zudem sprechen Forschungsbefunde, die Effekte von Einkommen und beruflicher Sicherheit im Sinne von Gratifikationen für geleistete Arbeit auf das Stresserleben nachweisen (Siegrist 1996a, 1996b), für den expliziten Einbezug von Einkommens- und Sicherheitsaspekten in die Bewertung der Qualität von Arbeit. Schließlich sind auch für die Erwerbstätigen selbst, Aspekte von Einkommen und Sicherheit wichtig (Fuchs 2006).[16] Die Qualität von Arbeit betrifft demnach nicht nur die Qualität des Arbeitsplatzes in einem engen Sinne, sondern hängt auch mit ihrer gesellschaftlichen Verteilung und Organisation zusammen (Lepperhoff 2011: 33). Der Beitrag von Erwerbstätigkeit zur sozialen Integration ist daher bei der Bewertung von Arbeit zu berücksichtigen (Fuchs 2007: 17; Lepperhoff 2011: 33).

13 Eine Übersicht verschiedener Konzeptionen und ihrer Unterschiede findet sich u.a. bei Ulich 2011: 141ff. Neben teils abweichenden Kriterien, wird auch deren Verhältnis unterschiedlich verstanden: Während Hacken und Richter (1980) die Kriterien hierarchisch konzipieren, berücksichtigt Ulich, dass Arbeitsbedingungen auch widersprüchliche Tendenzen aufweisen können, insofern sie etwa persönlichkeitsförderlich, aber zugleich mit Stresserleben (im Sinne beeinträchtigender Fehlbeanspruchungen) verbunden sein können (ebd.; Zapf/Semmer 2004: 1071).

14 Diese normativen Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung sind für abhängig Beschäftigte in Rechtsnormen verankert und für die Praxis der Arbeitsgestaltung unmittelbar relevant. Die Maßgabe der menschengerechten, d.h. gesunden und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung ist insbesondere im Arbeitsschutzgesetz verankert, das Arbeitgebende verpflichtet „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit" (§2 Abs. 1 ArbSchG) für Beschäftigte (hier einschließlich arbeitnehmerähnlicher Personen) zu treffen. Konkretisiert wird diese Anforderung in verschiedenen rechtlichen Verordnungen und technischen Regeln (z.B. Arbeitsstättenverordnung, Betriebssicherheitsverordnung) sowie dem Vorschriften- und Regelwerk der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Ergänzt wird es durch weitere Gesetze, die ebenfalls dem Schutz der Gesundheit der Arbeitenden dienen, etwa das Arbeitszeitgesetz oder Mutterschutzgesetz. Für Solo-Selbstständige gelten diese Normen nicht.

15 Erwerbstätigkeiten sind nach ihren strukturellen Kriterien auch dann als prekär einzuordnen, wenn die Arbeitenden diese selbst nicht als heikel wahrnehmen oder es sich um eine erwünschte Erwerbstätigkeit handelt (Brinkmann et al. 2006:18).

16 In der Studie der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) wurden Anforderungen an gut gestaltete Arbeit erhoben, die von Erwerbstätigen selbst benannt und gewichtet wurden – darunter auch Selbstständige. 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 (1996a) theoretisch begründet ist, Fuchs 2009: 195f.).

Die dargelegten theoretisch-konzeptionellen Grundannahmen zur Analyse von Arbeitsbedingungen tragen dem Umstand Rechnung, dass bestimmte Belastungen/Stressoren mit hoher Wahrscheinlichkeit bei einer Vielzahl von Menschen zum Erleben von Stress führen und in der Folge das Befinden beeinträchtigen und die Gesundheit schädigen können. Sie erkennen dabei zugleich an, dass sich Arbeitende aktiv mit ihrer Arbeitssituation auseinandersetzen und individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen sowie ihrer Wirkung auf Befinden und Gesundheit bestehen (Fuchs 2007: 12; Zapf/Semmer 2004: 1011). Die Erfassung von Arbeitsbedingungen ist zentral, um Erwerbstätigkeiten auf Grundlage der Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung zu bewerten und zu gestalten. Im folgenden Kapitel (2.2 und 2.4) erläutern wir, wie sich die dargelegten Konzepte in die Erhebungs- und Auswertungsmethode übersetzen.

2 Konzeption und Methodik des Fragebogens

2.1 Entwicklung des Fragebogens

Im Folgenden skizzieren wir unser Vorgehen bei der Entwicklung des Fragebogens **(Abb. 1)**. Dazu wird der Entwicklungsprozess umrissen, anschließend die für das Vorhaben zentralen Vorarbeiten und Studien dargestellt und schließlich die aus unserer Sicht statusspezifisch relevanten Besonderheiten herausgearbeitet.

2.1.1 Entwicklungsprozess

Sichtung des DGB-Index Gute Arbeit und Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand

DGB-Index Gute Arbeit für abhängig Beschäftigte als Ausgangspunkt

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein etabliertes, wissenschaftliches Instrument der Arbeitsweltberichterstattung, das ein breites Spektrum relevanter Arbeitsbedingungen aus der Perspektive der Arbeitenden erfasst. Der Fragebogen für abhängig Beschäftigte war für uns der konzeptionelle Ausgangspunkt, von dem aus wir ein statusspezifisches Erhebungsinstrument zum subjektiven Belastungserleben für Solo-Selbstständige entwickelten. Aus arbeitswissenschaftlicher wie interessenpolitsicher Perspektive ist der bedingungsbezogene Ansatz des DGB-Index Gute Arbeit für unser Vorhaben geeignet und aufschlussreich: Er erfasst und bewertet Arbeitsbedingungsfaktoren mit Blick auf die Kriterien der menschengerechten Arbeitsgestaltung und erlaubt somit die Identifikation von überindividuellen Handlungsbedarfen und die Ableitung von kollektiven Maßnahmen. Er passt daher in besonderer Weise zum Aufgabenfeld des HDS (siehe Einleitung).

Der DGB-Index Fragebogen fußt zudem auf einer Studie der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)[17], die Tatjana Fuchs 2004 durchgeführt hat (Fuchs 2006). Diese berücksichtigt einen wichtigen Teilbereich, der in der arbeitnehmer*innenfokussierten Arbeitspsychologie oft unterbelichtet bleibt: Einkommens- und Sicherheitsaspekte. So wurden Erwerbstätige – darunter auch Selbstständige – nach Anforderungen an gute Arbeit gefragt und gebeten, diese zu gewichten.[18] Es zeigte sich unter anderem, dass Einkommen und berufliche Sicherheit für Erwerbstätige eine bedeutende Rolle als Ressource, aber auch Stressor einnehmen können (und mit Bezugnahme auf das Modell beruflicher Gratifikationskrisen von Sigrist (1996a, 1996b) theoretisch begründet ist (Fuchs 2009: 195f.). Obwohl Selbstständige diesen Aspekt in der Studie anders gewichten als abhängig Beschäftigte, stellt es für sie dennoch ein Kernelement guter Arbeit dar (Fuchs 2006: 150). Solo-Selbstständige wurden in der INQA-Studie nicht gesondert ausgewertet, dennoch lassen sich zentrale Implikationen für die Instrumentenentwicklung ableiten. So wird darauf hingewiesen, 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.

Die Entwicklung unseres Fragebogens folgte diesen Annahmen: Zunächst wurden Merkmale und Bedingungen von Arbeit identifiziert, die erwerbsformübergreifend sowohl für Solo-Selbstständige als auch für abhängig Beschäftigte von Bedeutung sind. Auf der Grundlage arbeitswissenschaftlicher, -psychologischer und -soziologischer Befunde, die literaturanalytisch erschlossen worden sind, wurden anschließend jene Arbeitsbedingungen operationalisiert, die sich aus den spezifischen Rahmenbedingungen der Solo-Selbstständigkeit ergeben. Der so entstandene Instrumentenentwurf basierte auf einer Kombination aus adaptierten Items des DGB-Index Gute Arbeit sowie einer theoretisch und aus der empirischen Befundlage abgeleiteten Auswahl von Arbeitsbedingungsfaktoren, die die Besonderheiten der Selbstständigkeit berücksichtigen.

17 INQA steht für die Initiative Neue Qualität der Arbeit, die getragen wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitgeberverbänden, Kammern und Gewerkschaften sowie anderen wichtigen Akteuren der Arbeitswelt (INQA o.J.).

18 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“ (ebd.: 150). In der Studie wurde allerdings leider nicht differenziert, ob es sich um Solo-Selbstständige oder Selbstständige mit Mitarbeitenden handelt.

Abb. 1
Entwicklungsschritte des Erhebungsinstrumentes

Relevante Studien zu statusspezifischen Besonderheiten

Erhebungsinstrumente an der Schnittstelle von Arbeit und Gesundheit, die die statusspezifischen Besonderheiten der Solo-Selbstständigkeit im Blick haben, sind bislang rar (Pröll 2009: 20). Lediglich einige wenige Forschungsarbeiten haben sich dieser Lücke angenommen und untersucht, welche Aspekte für Solo-Selbstständige im Besonderen relevant sind. Diese Studien haben zentrale Anhaltspunkte für die Entwicklung des Fragebogens geliefert.

Besonders hervorzuheben ist die Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) von Kottwitz et al. (2019), die auf Grundlage von leitfadengestützten Interviews Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Solo-Selbstständigen herausarbeitet. Der wesentliche Beitrag der Studie für unser Vorhaben lag in der Identifizierung einer Vielzahl an statusspezifischen Ressourcen und Belastungen, die maßgeblich Eingang in unseren Fragebogen fanden. Sie arbeiten insbesondere die Bedeutung extraorganisationaler Aspekte respektive des Marktkontextes für die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen und damit einen grundlegenden Unterschied zu abhängig Beschäftigten heraus. Sie bestechen zudem durch die differenzierte Betrachtung von Verantwortung und Autonomie in der Solo-Selbstständigkeit und entwickeln ein ganzheitliches Rahmenmodell für die Betrachtung der statusspezifischen Erwerbsbedingungen.

Ein weiterer wichtiger Bezugspunkt war die Arbeit von Julia Clasen (2008), die mit dem F-ISTA einen speziell für Freelancer*innen adaptierten Fragebogen entwickelte und damit auf hochqualifizierte Solo-Selbstständige zielte, die unternehmensorientierte und wissensintensive Dienstleistungen erbringen. Aufbauend auf dem ISTA (Semmer et al. 1999) ergänzte sie auf Grundlage qualitativer Interviews, Items zu bislang wenig beachteten stressrelevanten Tätigkeitsmerkmalen, etwa Selbstregulationserfordernissen, Planungsunsicherheiten und Verantwortungsübernahme (Clasen 2008: 136ff.).

Die Erfassung von Arbeitszeit stellt bei Solo-Selbstständigen eine Herausforderung dar, da gesetzliche Regulierungen wie Höchstarbeitszeiten oder Überstundenregelungen nicht greifen und klassische Fragen daher nicht übertragbar sind. Die Studie von Fietz/Wilhelm (2021) lieferte hier wertvolle Anhaltspunkte für eine angemessene Operationalisierung.

Eine weitere Studie zu autonom und flexibel Arbeitenden zeigt, dass sehr hohe Gestaltungsspielräume nicht ausschließlich positiv wirken, sondern auch Belastungen erzeugen können. Diese entstehen aus der zusätzlichen Anforderung, die vorhandenen Freiräume eigenständig zu strukturieren und gleichzeitig die alleinige Verantwortung dafür zu tragen (Dettmers/Clauß 2018; Bredehöft et al. 2015; Clauß et al. 2016). Diese Forschungsergebnisse sind aufgrund der theoretisch anzunehmenden hohen Autonomiespielräume von Solo-Selbstständigen interessant.

Die Studie von Anja Gerlmaier (2002) untersucht gesundheitsrelevante Arbeitsmerkmale bei IT-Freelancer*innen und angestellten IT-Fachkräften. Sie zeigt, dass diese Solo-Selbstständigen ein klar unterscheidbares Anforderungs- und Ressourcenprofil aufweisen, das von höherer Verantwortung, gesteigerten Selbstregulationsanforderungen, Selbstvermarktungsanforderungen und Entgrenzung geprägt ist – bei gleichzeitig größeren Handlungsspielräumen und Lernpotenzialen (Gerlmaier 2006: 254). Sie betont, dass für Solo-Selbstständige strukturelle Rahmenbedingungen (z.B. Einkommen, soziale Absicherung und Erwerbssicherheit) stärker in den Blick genommen werden müssen.

Ertel und Haake (2001) legen eine der ersten umfassenderen Untersuchungen zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen vor. Sie identifizieren typische Belastungen von Solo-Selbstständigen in der Medienbranche und nehmen damit ein Feld in den Blick, das zu diesem Zeitpunkt in der arbeitswissenschaftlichen Forschung noch weitgehend unbearbeitet war. Darauf aufbauend befassten sich Ertel und Pröll (2004) mit der Arbeits- und Gesundheitssituation im Dienstleistungssektor. Einen weiteren Beitrag leistet Becke (2007) mit einer Untersuchung der „digitalen Wirtschaft", er diskutiert die begrenzte Übertragbarkeit bestehender Gestaltungs- und Präventionsansätze auf die Solo-Selbstständigkeit.

Herausforderungen bei der Fragebogenentwicklung

Heterogenität der Solo-Selbstständigkeit

Die erste Herausforderung bestand in der ausgeprägten Heterogenität solo-selbstständiger Erwerbsarbeit. Das Anforderungssystem Solo-Selbstständiger erweist sich als besonders komplex, da zum einen neben fachlichen Aufgaben auch markt- und statusbedingte Faktoren eine zentrale Rolle spielen, die zudem bisher wenig erforscht sind (Kottwitz et al. 2019: 173). Des Weiteren unterscheiden sich Tätigkeitsfelder, Auftragsstrukturen und Marktsegmente stark, oftmals existiert ein Nebeneinander verschiedener Auftraggebender mit höchst unterschiedlichen Anforderungen (Clasen 2012a: 4). Diese reichen von privaten Kund*innen über Unternehmen bis hin zu öffentlichen Institutionen oder Plattformen und bringen jeweils spezifische Anforderungen, Machtverhältnisse und Abhängigkeiten mit sich, die über rein tätigkeitsbezogene Unterschiede (etwa zwischen wissensbasierter und körpernaher/körperlicher Arbeit) hinausgehen. Entsprechend verschieben sich auch die Bezugsebenen für Messgrößen.

Das macht alle Fragen zu einer Herausforderung, die auf die Ressourcen und Belastungen in der Auftraggebendenbeziehung sowie aus der Arbeitsaufgabe und -organisation zielen: Befragte müssen dann innerlich einen Durchschnitt all ihrer Auftraggeber*innen und Aufträge bilden, um Fragen beantworten zu können (zumindest, wenn nach der Häufigkeit von Beanspruchungen gefragt wird). Wenn Befragten das nicht möglich ist, kann das zu nicht beantworteten Fragen bzw. Drop-outs (d.h. Abbruch des Fragebogens) führen.

Eine Erfassung aller Solo-Selbstständigen wiederum braucht Fragen, die von allen Befragten trotz ihrer Unterschiedlichkeit verstanden werden können. Das manifestiert sich in der Praxis der Fragebogenkonzeption in zwei Problemen: Der Umfang des Fragebogens nimmt Ausmaße an, der Solo-Selbstständigen, bei denen Zeit immer potenzielle Arbeitszeit ist und Einnahmen bedeutet, nicht zugemutet werden kann. Heterogenität zu erfragen, z.B. hybride Erwerbsformen, Struktur der Auftraggebenden, Grade an Eingebundenheit, Marktbedingungen und -position, Lebensweise (umfangreiche Haushaltsabfragen), Formen und Tiefe sozialer Absicherung etc., bedeutet, trotz Filterführungen mehr Frageitems einzuführen. Darüber hinaus sind Begriffe, Erklärungen und erklärende Beispiele, die im Fragebogen genutzt werden, nicht für alle Teilnehmenden gleichermaßen verständlich, z.B. bezeichnen Yoga-Lehrende ihre Schüler*innen nicht als Auftraggebende oder Kunden. Dies wirkt sich auf die Länge und Verständlichkeit von Fragen aus, wenn z.B. immer alle Bezeichnungen für Auftraggebende mitgenannt werden müssten. Die Fokusgruppen haben sich als wichtiges und geeignetes Instrument erwiesen, um die Verständlichkeit von Begriffen zu prüfen und mit den Betroffenen selbst Formulierungsvorschläge zu erörtern.

Die ausgeprägte Vielfalt erforderte bewusst breit angelegte, branchenübergreifend verständliche Konstrukte, was zwangsläufig zulasten der Spezifität geht. Perspektivisch könnte ein modulares Design (z.B. entlang der ILO-ICSE-18) diese Spannung auflösen, indem es subgruppenspezifische Fragebogenversionen bereitstellt.

„Unstetigkeit" der Erwerbsform

Auch die eventuelle Unregelmäßigkeit von Tätigkeiten stellt vor Herausforderungen: Wer von einzelnen Gigs oder saisonalen Events lebt (z.B. im Musikbereich oder der Festivalproduktion), beantwortet Fragen zur durchschnittlichen Arbeitszeit auf anderer Grundlage als ein*e VHS-Dozent*in oder solo-selbstständige*r Friseur*in. Auch ist es denkbar, dass erwerbshybride Konstellationen einen Einfluss auf das Sicherheitsempfinden haben können. Solo-Selbstständige gründen mitunter weitere Selbstständigkeiten oder/und gehen neben- oder hauptberuflich einer abhängigen Beschäftigung nach. Wird ein Durchschnittswert für alles abgefragt, werden die unterschiedlichen Erwerbsverhältnisse nicht ausreichend erfasst – wird aber jedes Erwerbsverhältnis einzeln abgefragt, erweitert sich wiederum die Länge des Fragebogens. Unterschiedliche Referenzrahmen (z.B. Sondersysteme der sozialen Absicherung wie die KSK, Betriebsnähe, hybride Erwerbskonstellationen) erschweren dabei auch die Interpretation von Ergebnissen. Vor diesem Hintergrund haben wir zahlreiche Merkmale erfasst, um verschiedene Subgruppen von Solo-Selbstständigen bilden zu können, die eine differenziertere Auswertung ermöglichen sollen.

Balance zwischen erwerbsformübergreifenden und statusspezifischen Merkmalen

Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen wird sowohl durch erwerbsformübergreifende Faktoren als auch durch statusspezifische Besonderheiten geprägt. Viele Anforderungen der Arbeit hängen nicht unmittelbar von der Erwerbsform ab: So ist ein hoher Anteil an Interaktion für Dozent*innen, Emotionsarbeit in der Pflege oder körperliche Belastungen im Bauwesen gleichermaßen kennzeichnend – unabhängig davon, ob es sich um abhängige Beschäftigung oder Solo-Selbstständigkeit handelt. Es bestand also die Herausforderung etablierte, erwerbsformunabhängige und statusspezifische Merkmale auszuwählen und zugleich auf eine angemessene Begrenzung des Umfangs zu achten. Aus dem DGB-Index wurden diejenigen Merkmale übernommen, die erwerbsformunspezifisch für die Arbeitsqualität bedeutsam sind. Zahlreiche solcher Faktoren konnten mit nur geringfügigen Anpassungen, z.B. durch Auslassungen oder sprachliche Modifikationen, übernommen werden. So wurden einige Items sprachlich verändert, im Kern jedoch beibehalten und lediglich an die spezifischen Rahmenbedingungen der Selbstständigkeit angepasst, etwa indem anstelle von „Vorgesetzten" von „Auftraggebenden" gesprochen wird. Dies betrifft unter anderem die Kriterien – also thematisch gebündelte Merkmalsbereiche – körperliche Anforderungen, Arbeitsintensität, Sinn der Arbeit, soziale Stressoren, Gesundheit/Befinden sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Insgesamt ist etwa die Hälfte der Items aus dem DGB-Index mit Anpassungen übernommen worden.[19]

Über die übernommenen Gemeinsamkeiten hinaus verweist die Forschung jedoch auf spezifische Ressourcen und Belastungen, die unmittelbar aus der solo-selbstständigen Erwerbsform resultieren. Diese Items mussten vollständig neu konzipiert werden.

Autonomie, Verantwortung und Marktkontext. Rahmenbedingungen der Solo-Selbstständigkeit und statusspezifische Implikationen

Zur Identifikation statusspezifisch relevanter Merkmale erfolgte eine theorie- und empirisch geleitete Auswahl arbeitsbezogener Faktoren, die die Besonderheiten der Solo-Selbstständigkeit systematisch berücksichtigt. Ausgangspunkt war die Analyse der strukturellen Rahmenbedingungen dieser Erwerbsform und die Annahme, dass sich diese in anderen Ressourcen und Belastungen niederschlagen (zu den spezifischen Rahmenbedingungen: Kapitel 1.1). In der Literatur werden insbesondere Aspekte von Autonomie, Verantwortung und die Einbettung in den Marktkontext hervorgehoben (Kottwitz et al. 2019; Clasen 2008). Dieser Kontext bestimmt maßgeblich über Anforderungen und Ressourcen, die mit der Erwerbsform Solo-Selbstständigkeit verbunden sind. So stellen etwa Akquiseanforderungen, der Umgang mit Einkommensschwankungen oder die alleinige Verantwortung für die soziale Absicherung und die Bildung von Rücklagen statusspezifische Anforderungen an Solo-Selbstständige dar, die sie von abhängig Beschäftigten unterscheiden, etwa weil sie institutionell aufgefangen würden oder weil die Anforderungen unter den Bedingungen abhängiger Beschäftigung nicht gleichermaßen existentiell mit Marktrisiken verbunden sind.

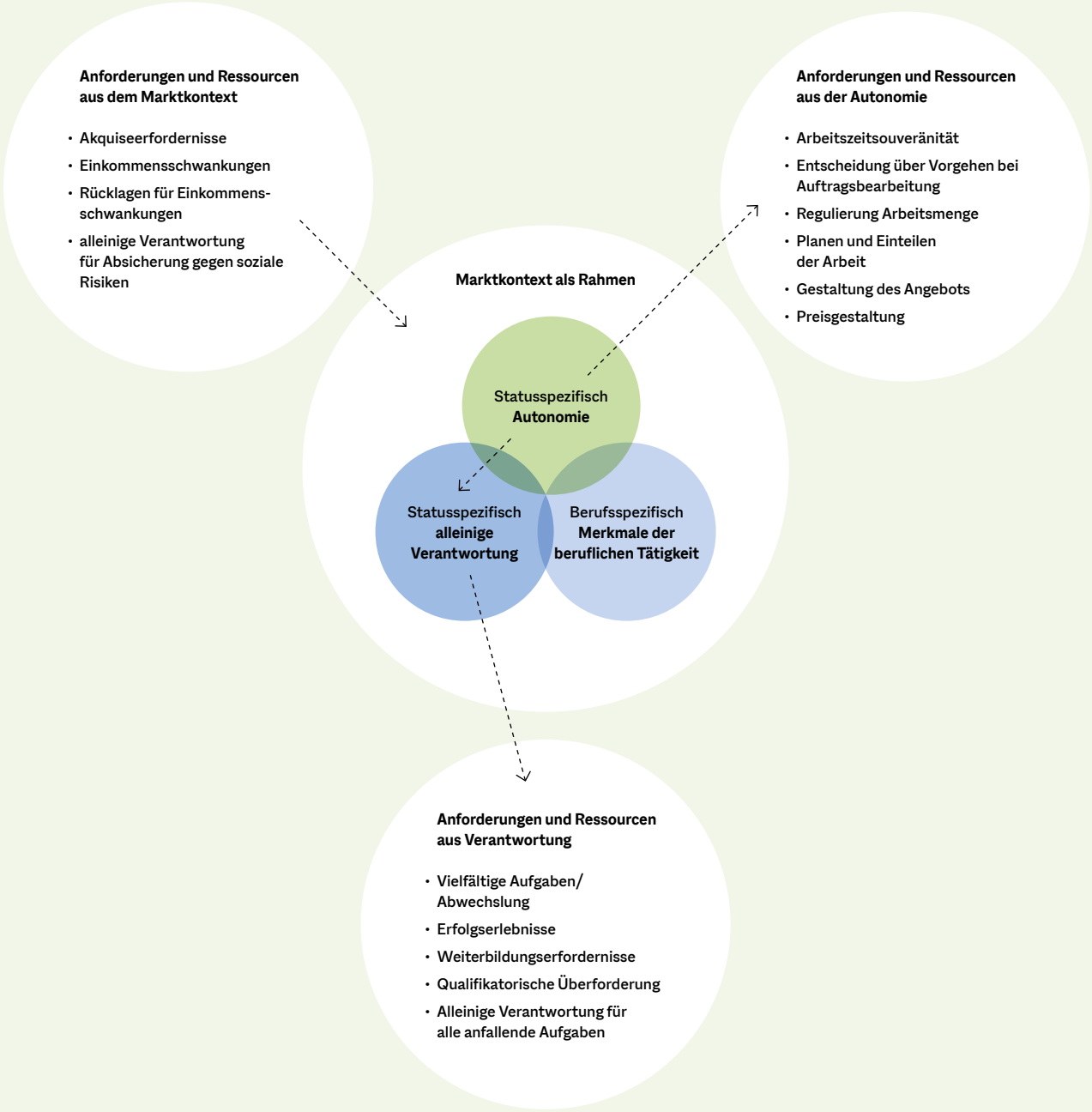
Gleichzeitig eröffnen sich Ressourcen, die mit der besonderen Autonomie der Selbstständigkeit verknüpft sind, etwa in Form von Arbeitszeitsouveränität, Entscheidungsspielräumen bei der Auftragsbearbeitung oder der Gestaltung von Angebot und Preisen. Dabei ist jedoch davon auszugehen, dass Autonomie keine absolute, sondern eine relationale Ressource ist: Ob sie tatsächlich realisiert werden kann, hängt maßgeblich von der Marktposition ab (Kottwitz et al. 2019). So können beispielsweise Befürchtungen, durch die Ablehnung von Aufträgen Kund*innen oder Auftraggebende zu verlieren, den Handlungsspielraum erheblich einschränken – mit Konsequenzen für die Regulierung der eigenen Arbeitsmenge wie auch für die Verhandlungsmacht bei Honoraren, die ebenfalls mit der eigenen Marktposition zusammenhängt. Auch die eigene Arbeitszeitsouveränität kann durch äußere Faktoren begrenzt oder gar eingesetzt werden, um Auftragsspitzen oder Marktunsicherheiten zu kompensieren.

19 Im Fragebogen im Anhang sind die Fragen, die vom DGB-Index Gute Arbeit übernommen wurden, markiert.

Abb. 2

Statusspezifische Ressourcen und Belastungen im Kontext von Autonomie, alleiniger Verantwortung und Markt- und Produktkontext

Schematischer Überblick. Eigene Darstellung in Anlehnung an Kottwitz et al. (2019: 126)



Die Arbeits- und Gesundheitssituation Solo-Selbstständiger entsteht aus einem vielschichtigen Zusammenspiel verschiedener Einflussfaktoren. Dazu zählen zum einen statusspezifische Merkmale wie Autonomie und die daraus folgende alleinige Verantwortung, zum anderen allgemeine, berufsspezifische Merkmale der jeweiligen Tätigkeit. Hinzu kommt der Markt- und Produktkontext, der einerseits den Rahmen der Solo-Selbstständigkeit vorgibt: Er bestimmt mit, inwieweit bestimmte Ressourcen – etwa Autonomie – genutzt werden können, andererseits bringt er zugleich selbst eigene Anforderungen und Ressourcen hervor.

Die Kehrseite der Autonomie ist die Verantwortung: Einerseits eröffnet sie Chancen für Erfolgserlebnisse, Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die aktive Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen. Andererseits führt sie zu einer hohen Verantwortungsdichte, die potenzielle Stressoren wie qualifikatorische Überforderung oder die alleinige Bewältigung sämtlicher anfallender Aufgaben mit sich bringt.

Die Strukturmerkmale der Selbstständigkeit – Autonomie, Verantwortung und Marktkontext – bilden den konzeptionellen Rahmen, vor dessen Hintergrund die Dimensionen von Arbeitsqualität für Selbstständige entwickelt wurden. Sie fungieren als gemeinsame Bezugspunkte, die diese heterogene Erwerbsgruppe verbinden und flossen in die Itemkonstruktion ein, deren detaillierte Darstellung in Kapitel 4 erfolgt.

Der unter Berücksichtigung dieser Besonderheiten entwickelte Instrumentenentwurf durchlief einen mehrstufigen iterativen Prozess, nach dem jeweils eine Überarbeitung folgte. Begleitend führten wir Expert*innengespräche mit Mitarbeitenden des Instituts DGB-Index Gute Arbeit und des ver.di-Referats Selbstständige. Zudem begleiteten der Projektverbund und der HDS-Beirat das Vorhaben kontinuierlich.

2.1.2 Fokusgruppendiskussionen

Der aus der ersten Phase hervorgegangene Fragebogen durchlief anschließend einen mehrstufigen Testprozess, dessen zentrales Element vier moderierte Fokusgruppendiskussionen mit Solo-Selbstständigen sowie mit Verbandsvertreter*innen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 171-182; Schulz 2012: 9-23) bildeten.[20] Ziel der Fokusgruppen war es, die inhaltliche und formale Qualität der Fragebogenitems zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese die Arbeitsrealität von Solo-Selbstständigen adäquat abbilden. Die Fokusgruppensitzungen fanden im Februar und März 2024 statt und wurden online durchgeführt. Jede Sitzung hatte eine Dauer von etwa vier Stunden (einschließlich Pausen) und wurde von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Projekts Haus der Selbstständigen moderiert. Die Moderation hatte die Aufgabe, die Teilnehmenden durch den Fragenkatalog zu leiten, unterschiedliche Perspektiven einzuholen und zugleich den Diskussionsfokus auf die Relevanz und Verständlichkeit der einzelnen Items zurückzuführen. Eingangsfragen wurden bewusst offengehalten („Was denkt ihr mit Blick auf die erste Frage?“, „Was ist euer Eindruck von …?“), während im Verlauf auch konkretisierende Nachfragen gestellt wurden („Du hast gesagt, dass du mit dem Begriff XY ein Problem hast – was würdest du stattdessen vorschlagen?“).

Aufgrund der hohen Anzahl an Fragen, wurden in den einzelnen Sitzungen Schwerpunkte behandelt, die sich an der thematischen Gliederung des Fragebogens orientierte (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit[21]). Im Vorfeld erhielten die Teilnehmenden den vorläufigen Fragebogen sowie einen Leitfaden mit Reflexionsfragen. Diese Leitfragen zielten auf die Einschätzung der Relevanz, Verständlichkeit und Vollständigkeit einzelner Items sowie auf die Bewertung des Fragebogenaufbaus.

In den Fokusgruppen wurde insbesondere diskutiert,
- ob alle für Solo-Selbstständige wesentlichen Belastungen und Ressourcen abgebildet sind,
- welche Fragen ggf. verzichtbar erscheinen oder irrelevant für die Arbeitssituation sind
- oder ob bestimmte Fragen branchenspezifisch schwer zugänglich sind
- und ob die gewählten Begrifflichkeiten und Skalen allgemein verständlich sind.

Darüber hinaus wurde die Struktur des Fragebogens auf logischen Aufbau, thematische Schlüssigkeit und Verständlichkeit geprüft.

20 Der konkrete Zuschnitt der Diskussionen wich teilweise von klassischen Anwendungsformen ab. Während Fokusgruppen üblicherweise der Erfassung vielfältiger Wahrnehmungen und Wirkungen eines bestimmten Stimulus dienen, lag der Schwerpunkt hier spezifisch auf dem Testen von Verständlichkeit, Angemessenheit und Wirkung der einzelnen Fragen.

21 Eine vierte Fokusgruppe befasste sich mit dem Thema Digitalisierung. Dieser Fragenkatalog ist aufgrund des Umfangs nicht in das vorliegende Instrument eingeflossen.

Neben Solo-Selbstständigen unterschiedlicher Branchen nahmen auch Akteur*innen aus verbandspolitischen Kontexten teil. Damit sollte gewährleistet werden, dass der Fragebogen auch in der politischen bzw. verbandlichen Praxis anschlussfähig ist. Akquiriert wurde über die Öffentlichkeitsarbeit des HDS, insbesondere den Newsletter sowie das HDS-Netzwerk.[22] Im Ergebnis der Diskussionen wurden Fragenformulierungen angepasst, z.B. erwies sich der Begriff „Auftraggebende" nicht für alle als passend, da manche eher von Kund*innen, Klient*innen oder Teilnehmer*innen sprechen. Fragen, die nicht unmittelbar verständlich waren, wurden mitunter um Beispiele ergänzt, z.B. die Frage zur emotionalen Dissonanz.[23] Fragen, die nicht eindeutig beantwortet werden konnten und für die sich keine alternativen Formulierungen fanden, wurden gestrichen, z.B. eine Frage zu widersprüchlichen Anforderungen.[24] In der Fokusgruppe und später auch im Pretest zeigten sich bei Fragen, mit denen wir die Position der Selbstständigen gegenüber ihren Auftraggebenden differenziert erfassen wollten, erhebliche Irritationen: Sie wurden von vielen Teilnehmenden als Versuch verstanden, eine mögliche Scheinselbstständigkeit zu ermitteln. Dies wirkte sich negativ auf das Vertrauen in das Instrument und auf die Teilnahmebereitschaft aus. Aufgrund dieser Rückmeldungen und der Einschätzung, dass eine Platzierung zu Beginn des Fragebogens zu Abbrüchen führen könnte, wurde entschieden, die Fragen erheblich zu reduzieren.[25]

2.1.3 Online Pretest und Think Aloud

Nach der Einarbeitung der Ergebnisse der Fokusgruppendiskussionen wurde der Fragebogen programmiert und anschließend einem Pretest unterzogen. Ziel war es, letzte Verständnisschwierigkeiten oder unklare Formulierungen vor Beginn der Erhebung zu identifizieren und zu überarbeiten. Der Pretest wurde im August 2024 durchgeführt: Der vollständige Fragebogen wurde an Solo-Selbstständige aus dem HDS-Netzwerk verschickt. Die Rückmeldungen wurden über ein digitales Kommentarfeld gesammelt. Um möglichst konkrete Rückmeldungen zu erhalten, wurden die Teilnehmenden im Einladungsanschreiben gebeten besonders auf die Verständlichkeit und Eindeutigkeit einzelner Fragen, Redundanzen und als überflüssig empfundene Items, die Plausibilität der Antwortoptionen sowie die allgemeine Nutzer*innenführung und inhaltliche Logik des Fragebogens zu achten.

Nach dem Pretest wurden kleinere sprachliche Anpassungen vorgenommen, einzelne Items überarbeitet oder ergänzt (z.B. Hinweise auf den Zeitbezug der Fragen) und technische Formatierungen angepasst. Ergänzend zu den digitalen Pretests wurde der Fragebogen auch in drei Einzelsitzungen im Rahmen eines begleiteten Ausfüllprozesses nach der Think-Aloud-Methode getestet (Willis 2005; Conrad/Blair 2009).[26]

22 Die Literatur empfiehlt Gruppengrößen von mindestens sechs Personen, die in diesem Fall nicht in allen Sitzungen erreicht wurden. So umfassten die Fokusgruppen jeweils vier bis sechs Teilnehmende aus unterschiedlichen Berufszweigen (u.a. Haushaltsnahe Dienstleistungen, Journalismus, Restauration, Grafik, Beratung, Kreativwirtschaft). Die Rekrutierung erwies sich aufgrund der Länge der Sitzungen (ca. vier Stunden) und der fehlenden Vergütung als schwierig. Dennoch trugen die Diskussionen erheblich zur Verbesserung und Schärfung des Fragebogens bei. Die geringere Zahl an Teilnehmenden erwies sich insofern als vorteilhaft, als sie einen intensiven Austausch über Formulierungen und Begriffe ermöglichte, ohne den vorgegebenen Zeitrahmen zu überschreiten.

23 Die neue Fassung lautete: „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle wie z.B. Ärger oder Unmut verbergen?"

24 „Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?"

25 Ursprünglich in Orientierung an Vorschlägen der 20. International Conference of Labour Statisticians des International Labour Office (ICLS 2018: 49ff.): „Wie viele Auftraggebende bzw. Kund*innen hatten Sie im letzten Jahr?", „Stammten mindestens 50% Ihrer Einnahmen im letzten Jahr von einer/einem Auftraggeber*in bzw. einer/einem Kunden*in?", „Wer legt typischerweise ihre Arbeitszeitplanung fest?", „Wer legt typsicherweise die Preise für Ihre Dienst-leistung bzw. Ihr Produkt fest?", „Wer stellt Ihnen typischerweise die Materialen zur Verfügung, die Sie für Ihre Dienstleistung bzw. Ihr Produkt benötigen?", „Für wen stellen Sie Ihre Produkte hauptsächlich her bzw. erbringen Ihre Dienstleistung?", „Wer zahlt Ihnen das Honorar für diese Produkte bzw. Dienstleistungen aus?" – Im finalen Fragebogen reduziert auf: „Wie viele Auftraggebende bzw. Kund*innen hatten Sie im letzten Jahr?", „Stammten mindestens 50% Ihrer Einnahmen im letzten Jahr von einer/einem Auftraggeber*in bzw. einer/einem Kunden*in?" und „Wie stark sind Sie in den Betrieb Ihres/Ihrer Hauptauftraggebenden eingebunden, z.B. über die Organisationsstruktur, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln oder den Arbeitsplan?"

26 Bei dieser Methode werden Teilnehmende gebeten, ihre Gedanken beim Ausfüllen des Fragebogens in Echtzeit laut auszusprechen. Ziel ist es, Rückschlüsse auf das Verständnis der Frage, die Interpretation der Begriffe, die Auswahlstrategie bei den Antwortoptionen und potenzielle kognitive Hürden oder Missverständnisse zu ziehen (Willis 2005; Conrad/Blair 2009). Die Begleitperson dokumentiert dabei die Äußerungen, ohne in den Reflexionsprozess einzugreifen. Die Ergebnisse werden protokolliert und fließen ergänzend zu den Ergebnissen aus dem digitalen Pretest in die Überarbeitung der Items ein. Diese qualitative Technik ist insbesondere in der Fragebogenentwicklung und Testkonstruktion verbreitet und gilt als unterstützendes Verfahren zur Sicherstellung der kognitiven Validität (Willis 2005; Prüfer/Rexroth 2005). Sie erlaubt es, Probleme auf der Ebene des Verstehens, Erinnerns, Urteilens und Antwortens sichtbar zu machen (Tourangeau 1984) und ergänzt quantitative Pretests durch eine subjektnahe Perspektive auf den Antwortprozess.

Abb. 3
Inhaltliche Struktur des Fragebogens

Dargestellt sind die thematischen Teilbereiche des Fragebogens, darunter die Dimensionen, die in die Indexbildung eingehen und jene, für die keine Indexwerte berechnet werden, sowie zusätzliche Fragen. Soziodemografische und statusbezogene Fragen sind hier nicht abgebildet. Detailierte Auflistung im Anhang.

Kriterien mit Indexwert

Teilbereich Ressourcen

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (5)	• Zeitsouveränität • Arbeitsmenge • Vorgehen • Inhalt • Methode
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (3)	• Kreativität • Learning on the Job • Learning off the Job
Soziale Ressourcen (5)	• Arbeitsklima • Wertschätzung • Soziale Unterstützung durch Auftraggebende/ Kund*innen • Soziale Unterstützung durch Kolleg*innen • Soziale Unterstützung durch privates Umfeld
Sinn der Arbeit (3)	• Gesellschaftlicher Beitrag • Beitrag Auftraggebende/ Kund*innen • Identifikation

Teilbereich Belastungen

Arbeitszeit (3)	• Arbeitszeitsouveränität • Extensivierung • Erreichbarkeit
Körperliche Anforderungen (4)	• Schwer Heben • Haltung • Lärm • Klima
Soziale Stressoren (4)	• Selbstwertbedrohendes Verhalten • Konflikte • Überzogene Forderungen • Emotionale Dissonanz
Arbeitsintensität (6)	• Zeitdruck • Multitasking • Qualität • Störungen • Informationen/ Zuarbeiten • Pausen

Teilbereich Einkommen und Sicherheit

Einkommen (3)	• Angemessenheit • Einpreisen statusspezifischer Aufgaben • Lebenshaltung
Soziale Absicherung (6)	• Zeiten der Auftragslosigkeit • Pflege von Anderen • Krankheit • Arbeitsunfälle • Erwerbsunfähigkeit • Alter • Mutterschutz/Schwangerschaft*
Erwerbssicherheit (4)	• Rücklagen • Einkommenschwankungen • Finanzielle Sicherheit • Erwerbssicherheit

Kriterien ohne Indexwert

Marktkontext und -position (4)	• Akquise • Angst vor Folgewirkungen • Verhandlungsspielraum • Unbezahlte Mehrarbeit
Alleinige Verantwortung (4)	• Qualitative Überforderung • Alleinige Verantwortung • Abwechslung • Erfolgserlebnisse
Arbeitszeitlage (3)	• Wochenendarbeit • Arbeit in Abendstunden • Nachtarbeit

Zusätzliche Fragen

Motivlage (1)	• Motive
Befinden und Gesundheit (4)	• Zufriedenheit • Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter • Erschöpfung • Präsentismus
Erholung (2)	• Urlaub • Arbeitsfreie Tage in Kalenderwoche
Diskriminierung (1)	• Diskriminierung

2.2 Fragebogendesign

Der Fragebogen wurde als standardisiertes Instrument zur systematischen Erfassung der Arbeitsqualität von Solo-Selbstständigen konzipiert. Er umfasst eine Kombination aus adaptierten Items des DGB-Index Gute Arbeit und einer theoretisch-konzeptionell sowie qualitativ-empirisch geleiteten Auswahl von Arbeitsbedingungsfaktoren, die die Besonderheiten der Selbstständigkeit abbilden. Der Aufbau orientiert sich zum einen an der Grundstruktur des DGB-Index Gute Arbeit (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit), zum anderen an einem auf Grundlage von arbeitswissenschaftlichen Befunden zu den spezifischen Rahmenbedingungen soloselbstständiger Erwerbsarbeit erstellten Erhebungsdesigns.

2.2.1 Aufbau des Fragebogens

Aus der Perspektive der Befragten gliedert sich der Fragebogen chronologisch in fünf Teile: Im Fragebogen werden zuerst der Erwerbsstatus und die Form der Solo-Selbstständigkeit abgefragt. Anschließend werden in drei Blöcken Ressourcen, Belastungen und Einkommens- und Sicherheitsaspekte erfasst. Abschließend werden soziodemografische und sonstige Fragen gestellt **(Abb. 3)**.

Aus dem Blickwinkel der Auswertung und Ergebnisdarstellung gliedert sich das Erhebungsinstrument in einen Teil, für den Indexwerte berechnet werden und einen Teil, für den keine berechnet werden. Frageitems werden dafür zu Kriterien zusammengefasst. Für diese Kriterien wird jeweils ein Indexwert berechnet, der in einer Zahl zwischen 0 und 100 anzeigt, wie es um die Qualität des jeweiligen Arbeitsmerkmals bestellt ist (zur Berechnung siehe Kapitel 2.4.2). Indexwerte werden nur für die elf an den DGB-Index Gute Arbeit angelehnten und für Solo-Selbstständige angepassten Kriterien berechnet. Bei den weiteren Kriterien (Markt- und Produktkontext, Alleinige Verantwortung und Arbeitszeitlage) wurde darauf verzichtet, da diese zunächst erprobt und evaluiert werden müssen.

Fragecluster, für die Indexwerte gebildet werden

Die Kernstruktur dieses Abschnitts ist am DGB-Index Gute Arbeit orientiert und besteht aus drei Teilbereichen: Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit. Diese umfassen insgesamt elf Kriterien mit 46 Einzelitems, für die jeweils Indexwerte berechnet werden.

- *Ressourcen:* Erfasst wurden Gestaltungsmöglichkeiten (5 Items: Arbeitszeitsouveränität, Arbeitsmenge, Vorgehen, Inhalt, Methode), Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (3 Items: Learning on the Job, Learning off the Job, Kreativität), der Sinn der Arbeit (3 Items: Beitrag für die Gesellschaft, Beitrag für Auftraggebende, Identifikation mit der Arbeit) sowie soziale Ressourcen (6 Items: Arbeitsklima, Wertschätzung, Unterstützung durch verschiedene Personenkreise).
- *Belastungen:* Hierzu zählten Arbeitsintensität (6 Items: Zeitdruck, Multitasking, Qualitätsabstriche, Störungen, Informationsfluss, Pausen), soziale Stressoren (4 Items: selbstwertbedrohendes Verhalten, Konflikte, überzogene Forderungen, emotionale Dissonanz), körperliche Anforderungen (4 Items: schweres Heben, körperliche Haltung, Lärm, Klima) sowie Belastungen durch die Arbeitszeitgestaltung (3 Items: Arbeitszeitliche Souveränitätseinschränkungen, Extensivierung, Erreichbarkeit)
- *Einkommen und Sicherheit:* Abgebildet wurden Fragen zum Einkommen (3 Items: Angemessenheit des Einkommens, die Möglichkeit statusspezifische Aufgaben einzupreisen, sowie die Deckung laufender Lebenshaltungskosten). Hinzu kamen Fragen zur Erwerbssicherheit (4 Items: finanziellen Rücklagen, Einkommensschwankungen und Sorgen um die finanzielle sowie berufliche Sicherheit). Zudem wurde die soziale Absicherung gegenüber typischen Lebensrisiken erfasst (6 Items, darunter Zeiten der Auftragslosigkeit, Pflegeverpflichtungen, Krankheit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit, Alter sowie Mutterschutz und Elternzeit[27]).

Fragecluster, für die keine Indexwerte gebildet werden

Ergänzend wurden weitere Themenbereiche aufgenommen, die für die Arbeitsqualität von Solo-Selbstständigen zentral sind, jedoch nicht in die Indexwertberechnung einflossen. Dazu zählen:

- *Arbeitszeitlage* (5 Fragen: Wochenarbeitszeit in Solo-Selbstständigkeit und weiteren Erwerbsverhältnissen, Wochenend- und Abendarbeit, Nachtarbeit)
- *Marktkontext und -position* (4 Fragen: Akquise, Angst vor Folgewirkungen, Verhandlungsspielraum)
- *Alleinige Verantwortung* (4 Fragen: Abwechslung, Erfolgserlebnisse, qualitative Überforderung, alleinige Verantwortung)

27 Diese Frage floss nicht in die Indexberechnung ein.

Zusätzliche Fragen

- *Gesundheit und Befinden* (6 Fragen: Arbeitszufriedenheit, Erschöpfung, Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter, Erholung (2), Präsentismus)
- *Weitere Fragen* (2 Fragen: Motive für Selbstständigkeit, Diskriminierungserfahrungen)
- *Status, Beruf und Soziodemografie:* Ein weiterer Fragenblock mit 27 Fragen erfasst Merkmale zu Status, Beruf und Soziodemografie, unter anderem um unterschiedliche Typen von Solo-Selbstständigkeit im Sample sichtbar zu machen. Abgefragt wurden u.a. berufliche Zuordnung, Haupt- oder Nebenerwerb, Dauer der Selbstständigkeit, Betriebsnähe sowie Kooperationen mit anderen Selbstständigen. Ergänzend wurden Geschlecht, Alter, Wohnort und Haushaltszusammensetzung, kollektive Regelungen und interessenspolitische Mitgliedschaften erhoben.

Die Antwortskalen

Die Antwortskalen wurden weitestgehend vom DGB-Index Gute Arbeit übernommen. Es handelt sich dabei um Skalen mit vier Punkten, also ohne neutrale Mittelposition, was impliziert, dass die Befragten sich klar positionieren müssen.[28]

Bei *Ressourcenfragen* wird eine vierstufige Maßskala eingesetzt (*in sehr hohem Maß – in hohem Maß – in geringem Maß – gar nicht*). Dies erlaubt es den Befragten, die Verfügbarkeit einer Ressource einzuschätzen.

Für *Belastungsfragen* wird eine vierstufige Häufigkeitsskala verwendet (*sehr häufig – oft – selten – nie*). Die theoretische Begründung hierfür liegt in der konzeptionellen Trennung von Belastung und Beanspruchung (Kapitel 1, Holler 2013: 26f.): Während die Intensitätsskala sowohl als Maß für Häufigkeit, Dauer oder Intensität interpretiert werden kann, fokussiert die Häufigkeitsskala auf die Auftretensrate einer Belastung und reduziert damit potenziellen *conceptual overlap* mit Beanspruchungsitems. Kognitive Pretests haben zudem gezeigt, dass Befragte Häufigkeitsangaben in diesem Kontext leichter einordnen und sprachlich eindeutiger verstehen (Holler 2013: 7ff.).

Darüber hinaus kommen im Bereich *Einkommen und Sicherheit* für einzelne thematische Bereiche sonderformatierte Antwortskalen zum Einsatz, die auf den spezifischen Inhalt der Frage zugeschnitten sind. Zum einen betrifft das die Frage, inwieweit das Einkommen reicht, um die laufenden Lebenshaltungskosten zu decken. Dort werden die Antwortmöglichkeiten *es reicht nicht aus – es reicht gerade aus – es reicht gut aus – ich kann sehr gut davon leben* gegeben (Holler 2013: 8). Auch die Frage, inwieweit die finanziellen Reserven reichen, um geringe oder ausbleibende Umsätze für mindestens drei Monate ausgleichen zu können, hat eine Sonderskala: *es reicht nicht aus – es reicht gerade – es reicht gut aus – ich kann auch einen längeren Zeitraum überbücken*.

Die Frage: „Bitte denken Sie einmal an Ihre aktuelle Arbeitssituation und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?“ hat die Antwortoptionen: *nein, wahrscheinlich nicht – ja, wahrscheinlich – weiß nicht*.

Zur Kennzeichnung fehlender Angaben wurde in manchen Fragen zusätzlich die Kategorie *9999 = kann ich nicht beantworten* vorgesehen. Diese Sonderkodierung ermöglicht eine eindeutige Trennung zwischen inhaltlichen Antworten und nonresponse. Eine solche wurde etwa bei der Frage zur sozialen Absicherung im Falle von Schwangerschaft angeboten.

In den Kriterien *Marktkontext und -position und Alleinige Verantwortung* werden in Abhängigkeit von der laut Forschungsstand unterstellten Wirkrichtung jeweils entweder die Maßskala bei als Ressourcen wirkenden Faktoren und die Häufigkeitsskala bei eher als Belastung wirkenden Faktoren verwendet.

Für die Fragen zur Beanspruchung wurde – analog zum DGB-Index Gute Arbeit – eine vierstufige Antwortskala eingesetzt. Sie reicht von *stark* über *eher stark* und *eher wenig* bis *überhaupt nicht*.

2.2.2 Befragungsprinzip

Das Befragungsprinzip ergibt sich unmittelbar aus den vorgestellten theoretisch-konzeptionellen Grundannahmen (Kapitel 1): Es gibt Arbeitsanforderungen (Belastungen/Stressoren), die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Fehlbeanspruchung in Form von Stress führen. Da Stress aus der Wahrnehmung einer Diskrepanz von Arbeitsanforderungen und Bewältigungsmöglichkeiten entsteht, kommt Ressourcen eine zentrale Rolle bei der Bewertung und Bewältigung von Arbeitsanforderungen zu. Fehlen sie, kann dies auch als negative Beanspruchung erlebt werden (Fuchs 2007: 10). Belastungen und Ressourcen müssen daher gleichermaßen erfragt werden, um die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen zu analysieren und zu bewerten. Zentral ist, dass zwischen den Arbeitsbedingungen einerseits und dem subjektiven Erleben andererseits unterschieden wird. Diese konzeptionellen Grundannahmen übersetzen sich methodisch in das Befragungsprinzip der Erhebung.[29]

Sowohl für Ressourcen als auch Belastungen wird stets mit der Hauptfrage erfasst, inwiefern diese überhaupt vorliegen. Im Anschluss wird eine mögliche Fehlbeanspruchung erfragt.[30]

28 In den Pretests wurde das Fehlen einer neutralen Option wiederholt angesprochen. Der Vorteil ist jedoch, dass die Mittelposition nicht als „Fluchtmöglichkeit“ genutzt werden kann, insbesondere bei sensiblen Fragen, die mit unangenehmen Aspekten konfrontieren, wie etwa Fragen der sozialen Absicherung (Krosnick 1991).

29 Das Befragungsprinzip ebenso wie die Methode der Indexbildung haben wir vom DGB-Index Gute Arbeit übernommen und bedanken uns für die freundliche Genehmigung und Zusammenarbeit mit dem Institut des DGB-Index Gute Arbeit.

30 Im Rahmen der Erhebung wurde abweichend von der Terminologie des Belastungs-Beanspruchungskonzepts, in der Anschlussfrage formuliert „Inwiefern belastet sie das [die zuvor erfragte vorliegende Anforderung/fehlende Ressource]? Diese Entscheidung für eine alltagsweltliche Verwendung des Begriffs „Belastung“ begründet sich in der Notwendigkeit einer „gemeinsamen Sprache“ mit den Befragten, die gerade in einer schriftlichen Befragung allein und zügig erfassen müssen, worum es geht.

Abb. 4
Befragungsprinzip Ressourcen

Darstellung in Anlehnung an DGB-Index Gute Arbeit (DGB 2024: 81)

Inwieweit verfügen Sie über diese Ressource?

Wenn die Ressource nur in geringem Maße oder gar nicht vorhanden ist, wird gefragt: Wie stark belastet Sie das?

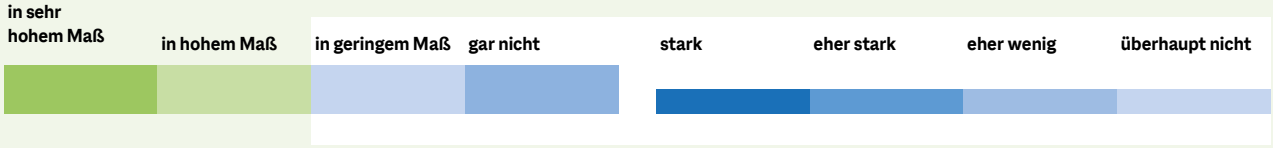
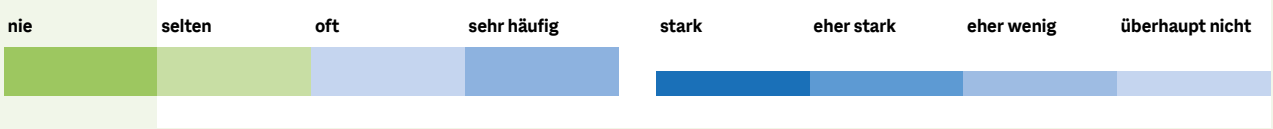


Abb. 5
Befragungsprinzip Belastungen

Darstellung in Anlehnung an DGB-Index Gute Arbeit (DGB 2024: 81)

Wie häufig sind Sie mit dieser Anforderung konfrontiert?

Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wird gefragt: Wie stark belastet Sie das?



Ressourcen

Zunächst wird erfragt, in welchem Maße eine Ressource verfügbar ist. Vorhandenen Ressourcen wird ein positiver Beanspruchungseffekt unterstellt. Da fehlende Ressourcen jedoch einen negativen Effekt haben können, wird in diesem Fall in einer Anschlussfrage ermittelt, ob dies als Fehlbeanspruchung erlebt wird (Fuchs 2007: 10). Zeigt sich bei der Abfrage einer Ressource also, dass eine Person im Rahmen ihrer Arbeit *gar nicht oder nur in geringem Maße* über diese verfügt, wird anschließend gefragt, ob bzw. wie stark das Fehlen dieser Ressource belastet **(Abb. 4)**.

Belastungen

Auch für Belastungen wird zunächst erfragt, inwiefern diese überhaupt vorliegen. Wenn die befragte Person angibt *selten*, *oft* oder *sehr häufig* mit einer Anforderung konfrontiert zu sein, wird im Anschluss ermittelt, ob dies zu Stresserleben führt **(Abb. 5)**.

2.3 Erhebung und Rekrutierung

Die Umfrage lief vom 1. September 2025 bis zum 2. Dezember 2025 als Onlineumfrage, die vom uzbonn[31] programmiert und gehostet wurde. Es dauerte im Durchschnitt 20 Minuten, sie auszufüllen (Median) und war damit trotz der beachtlichen Menge von bis zu 98 Fragen in einem alltagstauglichen Zeitrahmen zu bewältigen. Die Umfrage wurde 2.440-mal aufgerufen. 1.619 Fragebögen wurden abgeschlossen und in die Auswertung einbezogen. Von diesen sind 1.382 Fragebögen vollständig und 237 Fragebögen unvollständig ausgefüllt.

In die Befragung einbezogen, wurden alle Personen, die angegeben haben, solo-selbstständig zu sein und nicht regelmäßig Angestellte zu beschäftigten. Durch die Option der Mehrfachnennung konnten Befragte zusätzlich zu ihrer selbstständigen, auch noch einer abhängig beschäftigten Tätigkeit nachgehen. Auf diese Weise sollten und konnten sowohl haupt- als auch nebenberuflich Solo-Selbstständige in die Befragung einbezogen werden.[32]

Ziel der Rekrutierung war es, bundesweit eine hohe Anzahl an Solo-Selbstständigen aus einer Vielzahl möglichst heterogener Branchen und Tätigkeitsfeldern für die Teilnahme zu gewinnen. Darüber hinaus sollten die Teilnehmendenzahlen in den jeweiligen Berufsgruppen eine Mindestgröße erreichen, die statistisch auswertbar ist (mindestens 80, bestenfalls 100 Befragte).

Die Erhebungsdaten basieren auf einer selbstrekrutierenden Stichprobe (Diekmann 2007, Kromrey et al. 2009: 267, Schnell 2012).[33] Die Befragung wurde an eine Vielzahl von Organisationen geschickt, die diese wiederum in ihren Netzwerken streuen sollten.[34]

Es wurde ein Verbreitungs- bzw. Maßnahmenplan erstellt, in dem Kontakte von Multiplikator*innen deutschlandweit gesammelt wurden, die Informationen über die Befragung in ihren Netzwerken verbreiten sollten.

---

31 uzbonn Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation: https://www.uzbonn.de

32 Durch die Erfassung von Jahreseinkommen, Wochenarbeitszeiten und des Krankenversicherungsstatus ist es möglich, verschiedene Typen von Haupt- und Nebenberuflichkeit aus dem Datensatz zu konstruieren.

33 Als selbstrekrutierende Stichprobe wird eine nicht-probabilistische Stichprobe bezeichnet, bei der Befragte beispielsweise über das Internet oder öffentliche Aufrufe gewonnen werden. Die Teilnehmenden entscheiden sich eigenständig für die Teilnahme; die Forscher*innen können die Einschlusswahrscheinlichkeit nicht kontrollieren. Dadurch besteht ein potenzielles Risiko der Selbstselektion. Solche Stichproben werden auch als *non-probability sample* oder *convenience sample* bezeichnet (Schnell 2018: 4).

34 Auch bei einer zufallsgesteuerten Stichprobenziehung müsste deren Repräsentativität diskutiert werden, da (infolge fehlender Erhebungen) wenig über Merkmalsverteilungen in der Grundgesamtheit der Solo-Selbstständigen bekannt ist.

Dabei handelte es sich um berufsständische Verbände, Industrie- und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HWK), Gewerkschaften (v.a. ver.di, GEW, IG Metall, DGB), KOMPASS-Anlaufstellen (BMAS o.J.), Initiativen und Interessenverbände von Solo-Selbstständigen (z.B. die Comic-Gewerkschaft, der Modellkompass, DaF-DaZ-Lehrkräfte-Bündnis, Mutterschutz für alle! e.V.), Interessenvertretungen, in denen eine relevante Anzahl Solo-Selbstständiger zu erwarten war (z.B. Jazzverband Sachsen e.V., Zentralverband des Deutsches Friseurhandwerks, Deutscher Hebammenverband, Co-Working-Association), wirtschaftliche Kollektivbetriebe von Solo-Selbstständigen, unterschiedliche Netzwerke, in denen Solo-Selbstständige vertreten sind (z.B. Alumni-Netzwerke) sowie das Kontaktenetzwerk, das am HDS entstanden ist. Dazu wurde ein „Öffentlichkeitsarbeits-Kit" mit Textvorlagen, Visuals und Links zu Printmaterialien mitverschickt. Sofern es die zeitlichen Ressourcen ermöglichten, wurden Multiplikator*innen zudem telefonisch auf die Befragung hingewiesen. Weiterhin wurden die Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit des Hauses der Selbstständigen systematisch genutzt (Newsletter, Instagram, LinkedIn, Facebook, Blog) und in Veranstaltungen und monatlichen „Info-Sessions" auf die Befragung hingewiesen.

Im Sample findet sich eine große Bandbreite an Berufen wieder. Trotz der breiten Rekrutierungsbemühungen zeigten sich letztlich Schwerpunkte in der technischen Mediengestaltung, der Fototechnik und Fotografie, der Unternehmensorganisation und -strategie, der Übersetzung und Verdolmetschung, der nicht-ärztlichen Therapie und Heilkunde, der Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, im Bereich Redaktion/Journalismus, dem Kunsthandwerk, verschiedenen Künsten und technischen und handwerklichen Berufen in diesem Bereich.

Das ist auf Einschränkungen des Erhebungsansatzes zurückzuführen: Berufe und Tätigkeiten, die nicht kollektiv organisiert sind, werden kaum erfasst. Dies sind z.B. verschiedene Berufe im Verkauf, Buchhaltungs-/Hilfsarbeiten im Sekretariat, Reinigung, alltagshelfende und assistierende Tätigkeiten. Verbände und Interessenvertretungen, in denen Solo-Selbstständige zwar relevant, aber dennoch eine Minderheit sind, erkennen die Relevanz einer auf Solo-Selbstständige fokussierten Befragung mitunter nicht und fungieren in negativer Weise als Gatekeeper, z.B. verkammerte Berufe (Pongratz/Abbenhardt 2018). Aufforderungen zur Befragungsteilnahme gehen in den vielen E-Mailanfragen, die Interessenvertretungen und Verbände erhalten, leicht unter – eine telefonische „Nachbetreuung" ist aufwendig. Interessenvertretungen mit einem größeren Interesse am Befragungsthema streuen diese aktiver, sodass deren Mitglieder auch stärker vertreten sind.

Die Art der Rekrutierung, die Größe des Samples und der Mangel an Daten über die Grundgesamtheit der Solo-Selbstständigkeit führen dazu, dass keine Aussage darüber getroffen werden kann, inwieweit die Merkmalsverteilungen in der Stichprobe als repräsentativ für die Gesamtheit der Solo-Selbstständigen gelten kann.

2.4 Auswertung und Indexwerte

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mit dem statistischen Auswertungsprogramm SPSS. Die vorliegenden Daten wurden deskriptiv-statistisch ausgewertet, d.h. es wurden vor allem Häufigkeiten und Mittelwerte (arithmetisches Mittel, Median) sowie vereinzelt auch Kennwerte (Modus, Spannweite) beschrieben und interpretiert.

Für die Darstellung der Ergebnisse wurde ein zweigeteiltes Vorgehen gewählt: Zum einen erfolgte die Auswertung der einzelnen Items mit einer Häufigkeitsauszählung, um die Breite der relevanten Arbeitsbedingungen sichtbar zu machen. Zum anderen wurden Indexwerte für elf Kriterien gebildet (Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Sinn der Arbeit, soziale Ressourcen, Arbeitsintensität, soziale Stressoren, körperliche Anforderungen, Arbeitszeitgestaltung, Einkommen, Erwerbssicherheit, soziale Absicherung). Da es sich um eine Pilotstudie handelt, lag der Fokus auf einer möglichst breiten explorativen Erfassung der relevanten Arbeitsbedingungsfaktoren und des Beanspruchungserlebens. Vertiefende Analysen nehmen wir an anderer Stelle vor.

2.4.1 Berechnung von Indexwerten für 11 Kriterien der Arbeitsqualität

Indizes sind ein wertvolles Instrument zur Erfassung bzw. Darstellung von Arbeitsqualität, denn sie komprimieren komplexe Wirklichkeiten und ermöglichen es, große Informationsmengen in verständlicher Form zu kommunizieren. Sie eignen sich damit gut für die interessenpolitische Arbeit und Kommunikation als auch zum Monitoring von Entwicklungen (Nardo et al. 2005; Tangian 2005; Fuchs 2007: 2f.). Von diesen Vorteilen sollten auch Solo-Selbstständige und ihre Interessenvertretungen profitieren können, weswegen wir uns bei der Fragebogenerstellung am DGB-Index Gute Arbeit orientierten. Dieser bot die methodische Grundlage, um Indexwerte auf der Ebene von Kriterien, d.h. thematisch gebündelten Merkmalsbereichen zu bilden.

Der DGB-Index Gute Arbeit aggregiert die Werte darüber hinaus noch zu Werten für die Teilbereiche Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit und zu einem Gesamtwert über alle Kriterien. Darauf wurde bewusst verzichtet. Für die Indexbildung auf höheren Aggregationsebenen wäre eine umfassende empirische Voruntersuchung notwendig, die klärt, welche Dimensionen von Arbeitsqualität für Solo-Selbstständige besonders bedeutsam sind bzw. wie diese im Verhältnis zueinander gewichtet werden sollten (Tangian 2005: 11; Fuchs 2007: 2). Während für den DGB-Index mit der INQA Studie „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen" (Fuchs 2006) entsprechende Vorarbeiten vorliegen, existiert für Solo-Selbstständige keine vergleichbare empirische Fundierung, die eine Dimensionengewichtung erlaubt. Indexwerte werden nur für jene elf Kriterien berechnet, die inhaltlich an den DGB-Index Gute Arbeit angelehnt sind und auf die spezifischen Bedingungen der Solo-Selbstständigkeit übertragen wurden **(Abb. 3)**.[35] Für die weiteren Kriterien (Markt- und Produktkontext, Alleinige Verantwortung, Arbeitszeitlage) wurde aufgrund ihres Pilot- und Testcharakters darauf verzichtet.

Die methodischen Grundlagen zur Fragebogenkonzeption und Werteberechnung sind von den Kolleg*innen des DGB-Index Gute Arbeit bereits ausführlich dokumentiert und fundiert worden (Fuchs 2006; Fuchs 2007; Holler 2013; DGB-Index Gute Arbeit 2013). Da wir methodisch in allen wesentlichen Punkten an dieses etablierte Vorgehen anschließen und inhaltlich keine grundlegend abweichenden Konzepte verfolgen, wird das methodische Vorgehen an dieser Stelle nur in Grundzügen skizziert. Wir verweisen für eine vertiefte Auseinandersetzung auf die Veröffentlichung des DGB-Index Gute Arbeit.

Obwohl die Struktur unseres Instruments an den DGB-Index Gute Arbeit angelehnt ist, besteht auf Kriterienebene keine direkte Vergleichbarkeit. Durch das Hinzufügen und Entfernen von Items verändern sich die relativen Gewichtungen innerhalb der Kriterien und durch das Umformulieren von Fragen sind diese mitunter nicht mehr vergleichbar. Ein Kriterienvergleich ist daher nicht zulässig. Vergleichbar sind ausschließlich identisch übernommene Einzelitems (wortgleich, Skala unverändert) und das Kriterium *Körperliche Anforderungen*, das als Ausnahme unverändert übernommen wurde. Eine Übersicht der unverändert übernommenen Einzelitems findet sich im Anhang.

2.4.2 Grundlagen der Wertzuweisung im DGB-Index Gute Arbeit

Die Zuweisung der Indexwerte in unserem Erhebungsinstrument orientiert sich am methodischen Ansatz des DGB-Index Gute Arbeit (Holler 2013: 26). Je stärker sich die Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung in den Antworten der Befragten widerspiegeln, desto höher fällt der Punktwert aus. Grundlage ist das Belastungs-Beanspruchungskonzept, das bereits in Kapitel 1 erläutert wurde.

Zentral ist dabei die Unterscheidung zwischen *Belastungen* (Anforderungen oder Merkmale der Arbeitssituation) und *Beanspruchungen* (individuelle Reaktionen darauf). Belastungen sind zunächst neutral zu verstehen – sie führen nicht zwangsläufig zu einer negativen Reaktion. Zu dieser kommt es in Verbindung mit anderen Voraussetzungen: So entsteht die negative Beanspruchung Stress, wenn die Befürchtung entsteht, die Situation nicht bewältigen zu können. Die gleiche Belastung kann somit bei verschiedenen Personen zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen.

Dieses Grundprinzip wird im Berechnungsmodell nach der Regel „Beanspruchung sticht Belastung" umgesetzt (Holler 2013: 26). Konkret bedeutet dies:

- Belastungen: Wird eine Belastung als mindestens selten auftretend angegeben, folgt die Anschlussfrage nach der Beanspruchung („Wie stark belastet Sie das?").
- Ressourcen: Wird eine Ressource nicht in sehr hohem oder hohem Maß angegeben, folgt ebenfalls die Anschlussfrage nach der Beanspruchung.

Die Beanspruchung ist für die Wertzuweisung ausschlaggebend, außer, wenn trotz Belastung oder Ressourcenmangel keine Beanspruchung angegeben wird. Aus den beiden Teilfragen (Belastung/Ressource und Beanspruchung) ergeben sich unterschiedliche Antwortkombinationen:

- bei Ressourcen und Einkommen/Sicherheit: bis zu 10 Kombinationen,
- bei Belastungen: bis zu 13 Kombinationen.

35 Der Themenbereich Einkommen und Sicherheit weicht in mehreren Aspekten deutlich von den entsprechenden Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit ab, was statusbedingt und konzeptionell begründet ist. In der dem DGB-Index zugrunde liegenden INQA-Studie (Fuchs 2009) wird betont, dass diese Dimensionen erwerbsformspezifisch angepasst und unterschiedlich gewichtet werden müssen. Auf dieser Grundlage erfolgte im vorliegenden Erhebungsinstrument eine konzeptionelle Übertragung und statusspezifische Operationalisierung der Kriterien. So konnte u.a. das Kriterium Betriebliche Sozialleistungen nicht übernommen werden und wurde durch das Kriterium Soziale Absicherung ersetzt, um den spezifischen Rahmenbedingungen solo-selbstständiger Erwerbsarbeit Rechnung zu tragen.

Diese Kombinationen werden anschließend auf sieben Wertstufen verdichtet. Die Skala von 0 bis 100 Punkten wird dabei in gleichmäßigen Intervallen von 16,66 Punkten unterteilt.

Die höchste Punktzahl (100 Punkte) wird zugewiesen, wenn eine Ressource in sehr hohem Maß vorhanden ist oder eine Belastung nie auftritt. Umgekehrt werden null Punkte vergeben, wenn eine Ressource überhaupt nicht vorhanden ist bzw. eine Belastung sehr häufig auftritt und dies gleichzeitig als starke negative Beanspruchung empfunden wird. Dazwischen liegen fünf gleich große Abstufungen, deren Wert sich aus der Kombination von Ressourcenausmaß bzw. Belastungshäufigkeit und der individuellen Beanspruchung ergibt (Holler 2013: 26ff.). Die konkrete Punktevergabe wird im Folgenden erläutert.

2.4.3 Zuweisung der Indexwerte

Im Bereich der *Ressourcen* wird zunächst erfasst, *in welchem Maß* diese vorhanden sind. Liegt eine Ressource in sehr hohem oder hohem Maß vor, wird davon ausgegangen, dass daraus keine Beanspruchung resultiert, die Frage zur subjektiven Belastung wird nicht gestellt. Die genaue Wertezuweisung der unterschiedlichen Antwortkombinationen zeigt sich in **Abb. 6**.

Im Bereich der *Belastungen* wird zunächst die *Häufigkeit* ihres Auftretens gefragt. Nur wenn eine Belastung – selten, oft oder sehr häufig – vorkommt, wird zusätzlich die subjektive Beanspruchung abgefragt. Die Kombination dieser beiden Angaben wird in die abgebildeten Indexwerte überführt.

Auch im Bereich *Einkommen und Sicherheit* funktioniert die Berechnung der Indexwerte nach dem gleichen Prinzip, auch wenn hier, wie bereits erwähnt (Kapitel 2.2.2), zum Teil sonderformatierte Skalen zum Einsatz kamen. Wenn es sich um ein Arbeitsmerkmal handelt, das eher einer Ressource entspricht (z.B. Rücklagen), wird die Beanspruchungsfrage bei den beiden negativen Ausprägungen gestellt. Entspricht das Arbeitsmerkmal eher einer Belastung, wird die Beanspruchung bei den drei negativen Ausprägungen erfragt **(Abb. 6)**.[36]

2.4.4 Einordnung von Indexwerten in Kategorien Guter Arbeit

Die Wertzuweisung von Indexwerten findet bei insgesamt elf erhobenen Kriterien statt. Jedes Kriterium basiert auf mehreren Items wie sich der Übersicht **(Abb. 3)** entnehmen lässt. Für die einzelnen Items wird abhängig von der Antwort, ein Wert zwischen 0 und 100 ermittelt. Der Wert für das Kriterium ergibt sich aus dem Mittelwert der Item-Werte. Das bedeutet beispielsweise, dass sich der Wert für das Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten aus dem Mittelwert der fünf Items ergibt, die in diesem Kriterium enthalten sind.[37]

Ein Kriterium wird von uns nur dann ausgewertet, wenn mindestens zwei Drittel der zugehörigen Einzelfragen beantwortet wurden (Holler 2013: 28). Die berechneten Indexwerte lassen sich wiederum Qualitätsstufen Guter Arbeit zuordnen. Die Schwellenwerte beruhen auf konzeptionellen Überlegungen zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit (siehe Kapitel 1; Holler 2013: 35ff; Fuchs 2007: 23ff.). Mit Hilfe der Bewertungsskala der Indexzuweisung, werden die abstrakten Kriterien menschengerechter Arbeit fass- und messbar.[38] Arbeitsbedingungen können daraufhin analysiert und bewertet werden, inwiefern sie zur Realisierung menschengerechter Arbeitsbedingungen beitragen. Gestaltungsmaßnahmen setzen da an, wo Handlungsbedarfe festgestellt werden. Innerhalb der einzelnen Qualitätsstufen, bzw. Durchschnittswerte, können sich im Einzelnen unterschiedliche Belastungs- und Beanspruchungsprofile verbergen, sodass für eine Ableitung konkreter Bedarfe in einem nächsten Schritt eine genauere Analyse der Häufigkeiten sinnvoll ist.

36 Bei manchen Fragen gibt es die Antwortoption *trifft nicht* zu. Diese Angaben gehen nicht in die Indexberechnung ein.

37 Anders als beim DGB-Index Gute Arbeit, wird hier auf dieser höhergeordneten Ebene kein arithmetisches Mittel für die drei Teilbereiche Ressourcen, Belastungen und Einkommen und Sicherheit gebildet (Fuchs 2007: 3f.).

38 Holler (2013) bezieht sich in seinem Verständnis menschengerechter Arbeit auf eine Definition von Luzcak und Volpert. Diese stimmt inhaltlich mit den im **Kapitel 1** vorgestellten Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung nach Uhlich (2011) und Hacker/Richter (1980) überein, bezieht aber darüber hinaus Entlohnung bzw. Einkommen explizit als Merkmal ein.

Abb. 6
Zuweisung der Indexwerte

eigene Darstellung in Anlehnung an DGB-Index Gute Arbeit (DGB 2024: 84f.), Angabe in Punkten

Ressourcen	Belastungen	Indexwert
Ressource ist in **sehr hohem Maß** vorhanden. Die Beanspruchung wird nicht erfragt.	Belastung tritt **nie** auf. Die Beanspruchung wird nicht erfragt	100
Ressource ist in **hohem Maß** vorhanden. Die Beanspruchung wird nicht erfragt.	Belastung tritt **selten** auf. Person fühlt sich **überhaupt nicht** beansprucht.	83,3
Ressource ist in **geringem Maß** vorhanden. Person fühlt sich **überhaupt nicht** beansprucht.	Belastung tritt **oft** auf. Person fühlt sich **überhaupt nicht** beansprucht.	66,7
Ressource ist **gar nicht** vorhanden. Person fühlt sich **überhaupt nicht** beansprucht.	Belastung tritt **sehr häufig** auf. Person fühlt sich **überhaupt nicht** beansprucht.	50,0
Ressource ist **gar nicht** oder in **geringem Maß** vorhanden. Person fühlt sich **eher wenig** beansprucht.	Belastung tritt **selten** oder **oft** oder **sehr häufig** auf. Person fühlt sich **eher wenig** beansprucht.	33,3
Ressource ist **gar nicht** oder in **geringem Maß** vorhanden. Person fühlt sich **eher stark** beansprucht.	Belastung tritt **selten** oder **oft** oder **sehr häufig** auf. Person fühlt sich **eher stark** beansprucht.	16,7
Ressource ist **gar nicht** oder in **geringem Maß** vorhanden. Person fühlt sich **stark** beansprucht.	Belastung tritt **selten** oder **oft** oder **sehr häufig** auf. Person fühlt sich **stark** beansprucht.	0

- Gute Arbeit (über 80 Punkte)
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80 Punkte)
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65 Punkte)
- Schlechte Arbeit (unter 50 Punkte)

2.4.5 Bewertungsskala – Einordnung der Indexwerte

Gute Arbeit (80 bis 100 Punkte)

Erreicht ein Kriterium den Bereich Gute Arbeit, bedeutet dies, dass die hier erfassten Ressourcen in einem hohen Maße bzw. die Belastungen nur in geringer Ausprägung vorliegen und damit keine oder nur eine minimale Beanspruchungswirkung verbunden ist.

Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80 Punkte)

Zwischen Guter und Schlechter Arbeitsqualität liegt ein Mittelfeld von 30 Punkten. Dies ist wiederum unterteilt in ein oberes Mittelfeld und ein unteres. Im Bereich von 65 bis unter 80 Punkten gibt es bereits Handlungsbedarfe mit Blick auf das jeweilige Kriterium: Ressourcen sind hier eher in geringem Maße vorhanden, zeigen aber noch keine deutliche Beanspruchung. Belastungen treten bereits auf, zeigen sich jedoch auch noch keinen stark beanspruchenden Effekt.

Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65 Punkte)

Hierbei handelt es sich um Arbeitsbedingungen, die entweder noch ausbaufähige Ressourcen aufweisen oder eine mittlere Belastungs- und Beanspruchungskombination zeigen. Wichtig ist hier: Die Beanspruchung dominiert in der Gewichtung. Ist mit einer Belastung (oder fehlenden Ressource) ein hohes Beanspruchungserleben verbunden, ist der Punktwert geringer. Sind Anforderungen oder mangelnde Ressourcen nicht mit Stresserleben verbunden, fällt der Punktwert höher aus. Über dieses Prinzip funktioniert die Grenzziehung zwischen der Arbeit im unteren Mittelfeld und schlechter Arbeit: demgemäß würde eine Arbeitssituation, die keine der abgefragten Ressourcen aufweist, oder alle aufgeführten Belastungsfaktoren, die sich aber subjektiv nicht negativ beanspruchend anfühlen, mit 50 Punkten bewertet. Erst, wenn hier eine subjektive Beanspruchung hinzukommt, werden die Bedingungen als schlechte Arbeit eingestuft.

Schlechte Arbeit (0 unter 50 Punkte)

In diesem Bereich handelt es sich um negativ beanspruchende Arbeitsbedingungen. Dieser Bereich ist gekennzeichnet durch eine geringe Ressourcenausstattung bzw. hohe Belastungen und einer deutlichen Beanspruchung. Solche Arbeitsbedingungen verfehlen die grundlegenden Anforderungen an Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit.

3 Stichproben-beschreibung

An der Befragung haben Solo-Selbstständige aus vielfältigsten *Berufen* teilgenommen. Im Anhang sind alle im Sample vertretenen Berufsgruppen auf KldB 3-Steller-Ebene aufgeführt.[39] Infolge der im Methodenabschnitt (Kapitel 2.3) beschriebenen Rekrutierungswege, zeigen sich in der Stichprobe deutliche Schwerpunkte bei den Berufsgruppen in[40]

- der technischen Mediengestaltung, z.B. Digital-Media-Designer, Grafik- und Kommunikationsdesignerin, Computer-Animation, Buchgestalterin, Grafikerin,
- der Fototechnik und Fotografie,
- der Unternehmensorganisation und -strategie, z.B. Consulting/Beratung, Coaching, Supervision, Betriebs- und Unternehmensberaterin,
- der Übersetzung und Verdolmetschung (diese finden sich in der KldB- Berufsgruppe Büro und Sekretariat),
- der nicht-ärztlichen Therapie und Heilkunde, z.B. Logopädie, Ergo-/Physiotherapie, Heilpraktikerin, weitere therapeutische Berufe,
- der Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, z.B. Deutsch als Zweitsprache-Dozierende, Theaterpädagogik, Musikschullehrer, Bildungsreferentin,
- dem Bereich Redaktion/Journalismus/Lektorat/Autor*innen- und Verlagstätigkeiten,
- dem Kunsthandwerk und der bildenden Kunst, z.B. Kunsthandwerkerin, Malerin, Restauratorin, Keramikerin, Goldschmied, Kunstschlosserin,
- den darstellenden Künsten und der Musik, z.B. freiberufliche Orchestermusiker*innen, Chorleiter*in, Schauspieler*in, Regisseur*in für Film und Theater sowie
- den technischen und handwerklichen Berufen in den darstellenden Künsten, Musik und Kultur, z.B. Veranstaltungstechniker*in, Cutter*in, Bühnenbildner*in, Museumstechniker*in.

Aus den Befragten der Stichprobe lassen sich acht statistisch auswertbare Berufsgruppen bilden, wodurch eine berufsgruppenspezifische Betrachtung der erlebten Qualität von Arbeitsbedingungen möglich wird. Eine Berufsgruppe sollte mindestens 80, besser 100 Befragte umfassen, sodass eine berufsgruppenspezifische Auswertung statistisch möglich und aussagekräftig ist.

Darüber hinaus sollten KldB-Berufsgruppen, die von uns zu einer neuen Berufsgruppe zusammengefasst wurden, entlang der Dimensionen Arbeitsgegenstand, Tätigkeitsart/-inhalt und/oder Arbeitsort/-umfeld ähnlich sein.[41] Die auf diese Weise neu gebildeten Berufsgruppen erfassen 80,5% der Befragten im Sample **(Tab. 1)**:

Tab. 1
Neu gebildete Berufsgruppen im Sample[42]

Neue Berufsgruppenbezeichnung	Fallzahl	Anteil
Technische Mediengestaltung und -bearbeitung (KldB 232)	72	5,7%
Übersetzung/Dolmetscher (KldB 714)	110	8,7%
Berufe mit Gesundheitsbezug und hohem Anteil an Interaktionsarbeit (KldB 81, 82)	223	17,6%
Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen (KldB 844)	184	14,6%
Redaktion und Journalismus (KldB 923, 924)	339	26,8%
Kunsthandwerk und bildende Kunst (KldB 933, 934, 935)	84	6,6%
Berufe in den darstellenden Künsten und Musik (KldB 941, 942, 944)	178	14,1%
Technische und handwerkliche Berufe in den darstellenden Künsten (KldB 945, 946, 947)	74	5,9%

39 Die Befragungsteilnehmenden wurden danach gefragt, welchem Beruf sie ihre selbstständige Tätigkeit am ehesten zuordnen. Bei mehreren Selbstständigkeiten sollten sie sich für die Bedeutendste entscheiden. Den Befragten stand ein Drop-down-Menü mit über 1000 Berufen zur Verfügung sowie ein Freifeld, wenn eine Zuordnung nicht möglich war. Berufsbezeichnungen und deren Zusammenfassung in Gruppen wurden von der Klassifikation der Berufe (KldB), die von der Bundesagentur für Arbeit erstellt wurde, übernommen (Bundesagentur 2021).

40 Beim Vergleich der Berufsverteilung im Sample mit repräsentativen Datensätzen ergaben sich folgende Schwierigkeiten: Im Mikrozensus 2024 findet sich auf 2- und 3-KldB-Steller-Ebene keine Aufschlüsselung nach Solo-Selbstständigen, sondern nur nach Selbstständigen (Destatis 2025f). Bei Krause-Pilatus et al. (2024) werden die Anteile der Solo-Selbstständigen an Berufsgruppen bezogen auf die Erwerbstätigenanzahl angegeben und nicht bezogen auf die Gesamtheit der Solo-Selbstständigen.

41 Vgl. Kriterien der Zuordnung von Berufen zu Berufsclustern in der Klassifikation der Berufe (BA 2021: 23-37, v.a. 34) und Berufsfeld-Definitionen des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB 2008).

42 Die in Klammern stehenden KldB-Nummern zeigen an, welche Berufsgruppen auf Ebene der KldB-3-Steller von uns zu neuen Berufsgruppen zusammengefasst worden sind. Die Verteilung der Berufsgruppen auf KldB-3-Steller-Ebene lässt sich in der Tabelle im Anhang nachvollziehen

Viele der Befragten sind in Berufsfeldern tätig, die zum einen durch einen *höheren Frauenanteil* und zum anderen durch höhere formale Qualifikationsniveaus geprägt sind (Krause-Pilatus et al. 2024: 25; Gather et al. 2017: 26). Entsprechend ordnen sich 68,7% der Befragten in der HDS-Erhebung dem weiblichen Geschlecht zu, womit sie im Vergleich zu den Zahlen des Mikrozensus 2024 überrepräsentiert sind.[43] In der Stichprobe sind Personen, die an einer *(Fach-)Hochschul*e einen Abschluss erworben haben mit 70,1% am häufigsten vertreten und damit stark überrepräsentiert: Im Mikrozensus 2008 hatten nur 10,0% der Solo-Selbstständigen einen solchen Abschluss erworben.[44] Unterrepräsentiert sind hingegen Solo-Selbstständige mit einer Lehre/Berufsfachschulabschluss und einem Meisterabschluss (Kelleter 2010: 1211f.) sowie Personen ohne Berufsabschluss (Kraus-Pilatus et al. 2024: 26). [45]

Über ein Drittel der Befragten ist zwischen 55 und 67 Jahre alt und stellt somit die am stärksten vertretene *Altersgruppe* dar. Während die Alterszusammensetzung der Stichprobe weitgehend derjenigen im Mikrozensus 2024 entspricht (Destatis 2025a), weicht die Alterszusammensetzung nach Geschlecht davon ab: In der HDS-Befragung sind Männer öfter älter und Frauen häufiger jünger.[46]

Zwei Drittel der Befragten ist seit mindestens zehn Jahren selbstständig tätig. In der Stichprobe findet sich also ein hoher Anteil von Selbstständigkeiten mit langem Bestand. Betrachtet man das Alter der Solo-Selbstständigen und die *Dauer der Solo-Selbstständigkeit* zusammen, zeigt sich: Je länger das Unternehmen Bestand hat, desto älter sind auch die Solo-Selbstständigen und je jünger die Solo-Selbstständigen, desto kürzer existiert auch das Unternehmen.

Aus den Angaben der Befragungsteilnehmenden haben wir *drei solo-selbstständige Erwerbskonstellationen* konstruiert: Ausschließlich Solo-Selbstständige, hauptberuflich Solo-Selbstständige mit einer Anstellung im Nebenerwerb und nebenberuflich Solo-Selbstständige mit einer Anstellung im Haupterwerb.[47] Solo-Selbstständige, die ausschließlich selbstständig tätig sind, machen mit 80,5% den Großteil an den Befragten aus.[48] In den Berufen in den darstellenden Künsten und Musik sowie in den technischen und handwerklichen Berufen in den darstellenden Künsten war der Anteil derer, die ausschließlich solo-selbstständig arbeiten, besonders niedrig (65,5% bzw. 74,3%).

Blickt man auf die *Wochenarbeitszeiten*, dann arbeiten die Solo-Selbstständigen im Sample im Durchschnitt 35,6 Stunden in der Woche in ihrer selbstständigen Tätigkeit einschließlich aller Vor- und Nacharbeiten (Mittelwert, n=1462). Kommen eine abhängige Beschäftigung oder ein Minijob hinzu wird im Schnitt 7,4h mehr gearbeitet (43 Wochenstunden, Mittelwert, n=243). Dabei ist es egal, ob im Neben- oder im Haupterwerb solo-selbstständig gearbeitet wird. Im Vergleich dazu gibt der Arbeitszeitreport auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA 2023: 120) an, dass Solo-Selbstständige durchschnittlich 37,7 Stunden pro Woche arbeiten, also gut 2 Stunden mehr als die Befragten im Sample.

Während in der HDS-Stichprobe 71,0% der Befragten in ihrer solo-selbstständigen Tätigkeit bis zu 40 Stunden in der Woche arbeiten, sind es im Mikrozensus 2024 54,27% der Solo-Selbstständigen.[49] Personen, die nicht Vollzeit arbeiten, sind in der HDS-Befragung damit stärker vertreten.[50] Dahingegen sind Personen, die bis zu 10 Wochenstunden arbeiten, weniger stark vertreten (im Mikrozensus: 11,5%).

43 In der HDS-Befragung wurden Personen mit weiblicher (n=951), männlicher (n=412) und diverser Geschlechtsidentität (n=22) erfasst.

44 Beim Vergleich ist zu beachten, dass der Mikrozensus nach dem höchsten Abschluss fragt und nach beruflichem und schulischem Abschluss differenziert. Anders als in der HDS-Umfrage ist dort keine Mehrfachnennung möglich (Mikrozensus 2024 Musterfragebogen: 45ff.). Die Auswertung von Kelleter 2010 wird herangezogen, da sie differenzierter auswertet als der Mikrozensus 2024, der Abschlüsse in wenigen Kategorien zusammenfasst.

45 Kraus-Pilatus et al. (2024: 26) geben 10,0% an basierend auf dem Labour Force Survey, der sich wiederum auf Daten des Mikrozensus bezieht.

46 55–67 Jahre: Männer 42,7%, Frauen 34,2%; 25–44 Jahre: Frauen 35,6%, Männer: 26,7%

47 Die Konstruktion der Erwerbsformen erfolgte über zwei Fragen: 1) ob sie neben ihrer Solo-Selbstständigkeit noch weiteren Erwerbstätigkeiten nachgehen und 2) in welcher Form sie krankenversichert sind. Teilnehmende wurden nach ihrem Krankenversicherungsstatus gefragt, da darüber eine Zuordnung der ausgeübten Erwerbstätigkeiten in die Kategorien Haupt- und Nebenberuf möglich war. Die Krankenversicherung verbeitragt grundsätzlich den Hauptberuf und geht von der wirtschaftlichen Bedeutung des damit erzielten Einkommens aus (welches die aus anderen Erwerbstätigkeiten überschreiten muss). Als im *Nebenerwerb* selbstständig galt, wer angegeben hatte, solo-selbstständig zu sein und gleichzeitig über ein Anstellungsverhältnis gesetzlich oder privat krankenversichert, familienversichert, als Rentner*in oder Student*in versichert zu sein. Als im *Haupterwerb* selbstständig galt, wer angegeben hatte, solo-selbstständig zu sein, daneben noch einer weiteren nicht-selbstständigen Tätigkeit nachzugehen und als Selbstständige*r freiwillig gesetzlich, privat oder über die KSK krankenversichert zu sein.

48 Aus der Studie von Kay et al. (2018: 25), die repräsentative Daten des Nationalen Bildungspanels auswerten, lässt sich ermitteln, dass 18,8% aller Selbstständigen (d.h. mit und ohne Beschäftigte) im Alter von 15 bis 44 Jahren einer zusätzlichen abhängigen Beschäftigung nachgehen. Angaben für Solo-Selbstständige wurden nicht gefunden.

49 Erfasst wurden Personen, die bis zu 39 Wochenstunden (und nicht 40 Wochenstunden) arbeiten.

50 Zu beachten ist, dass im Mikrozensus nur die Kategorie „Selbstständige ohne Beschäftigte“ erhoben wurde. Dabei wurde nicht danach unterschieden, ob sie ausschließlich selbstständig oder erwerbshybrid tätig waren (Destatis 2025b). Bei den abhängig Beschäftigten (Arbeiter und Angestellte) sind 43,44%, die bis zu 40 Wochenstunden arbeiten.

Abb. 7
Wochenarbeitsstunden in der solo-selbstständigen Erwerbstätigkeit

Angaben in Prozent, WS=Wochenstunden, n=1.462

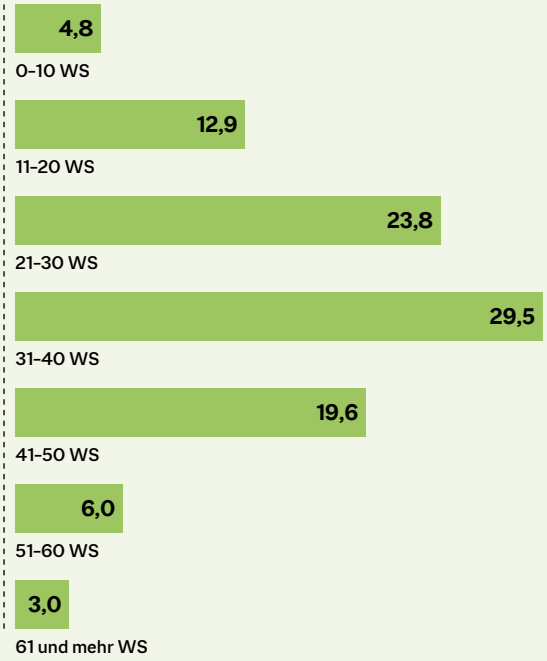
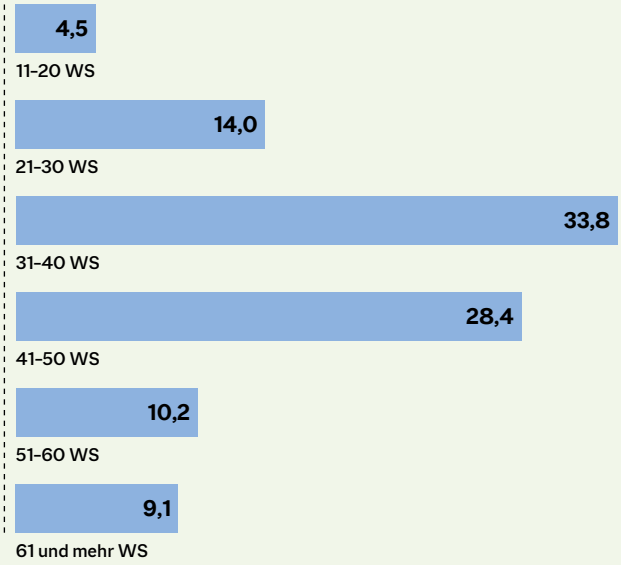


Abb. 8
Wochenarbeitsstunden in solo-selbstständiger Erwerbstätigkeit und abhängiger Beschäftigung/Minijob

Angaben in Prozent, WS=Wochenstunden, n=243



Wenn zusätzlich eine abhängige Beschäftigung oder ein Minijob ausgeübt wird, dann sinken die addierten Wochenarbeitszeiten unter 30 Wochenstunden deutlich auf nur noch 18,5% ab. Gleichzeitig steigen die addierten Wochenarbeitszeiten über 40 Wochenstunden auf 47,7% an **(Abb. 7 und Abb. 8)**.

Schaut man sich die *Wochenarbeitszeiten im Zusammenhang mit Geschlecht* an, zeigt sich folgendes Bild: Männliche Solo-Selbstständige arbeiten in ihrer selbstständigen Tätigkeit im Mittelwert 38,8 Wochenstunden, bei weiblichen Solo-Selbstständigen sind es mit 34,7 Wochenstunden gut vier Stunden weniger pro Woche. Frauen arbeiten deutlich häufiger zwischen elf und 30 Stunden pro Woche (40,2%, Männer: 26,0%), während Männer sehr viel häufiger zwischen 41 und 50 Stunden pro Woche arbeiten (28,9%; Frauen: 16,5%). Diese Tendenz entspricht derjenigen, die auch im Mikrozensus 2025 (Destatis 2025b) und im Arbeitszeitreport 2023 (BAuA 2023) erfasst worden ist. Wenn Kinder bzw. Heranwachsende zu versorgen sind, sinkt die Zahl der Männer, die weniger als 35 Wochenstunden arbeiten, während die Zahl derjenigen, die ab 36 Wochenstunden arbeitet, ansteigt. Bei Frauen zeigt sich die umgekehrte Tendenz. Dahinter lässt sich die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung von Fürsorgearbeiten vermuten (Destatis/WZB 2024: 231). Auch in der gemeinsamen Betrachtung von Alter und Wochenarbeitszeiten spiegeln sich Zeiten der Fürsorge: Die 25- bis 44-Jährigen arbeiten häufiger in Teilzeit (nämlich zwischen elf und 35 Wochenstunden) als die 45- bis 67-Jährigen. Dies passt zu einer Lebensphase, in die häufig Familiengründung und die Versorgung jüngerer Kinder fällt.

Wirft man einen Blick auf die *Jahreseinkommen*, die die Solo-Selbstständigen im Sample erzielen, zeigt sich, dass 51,1% der ausschließlich Solo-Selbstständigen Einkommen in den unteren vier Einkommensgruppen von 0 bis 24.000 Euro erwirtschaften.[51] In den mittleren Einkommensgruppen von 24.001 bis 48.000 Euro sind es 33,1%, während sich in den höheren Einkommensgruppen ab 48.001 Euro nur 15,6% der ausschließlich Solo-Selbstständigen finden. Vergleicht man die Einkommensangaben mit denen im Mikrozensus, zeigt sich eine sehr ähnliche Merkmalsverteilung (Destatis 2025c).[52]

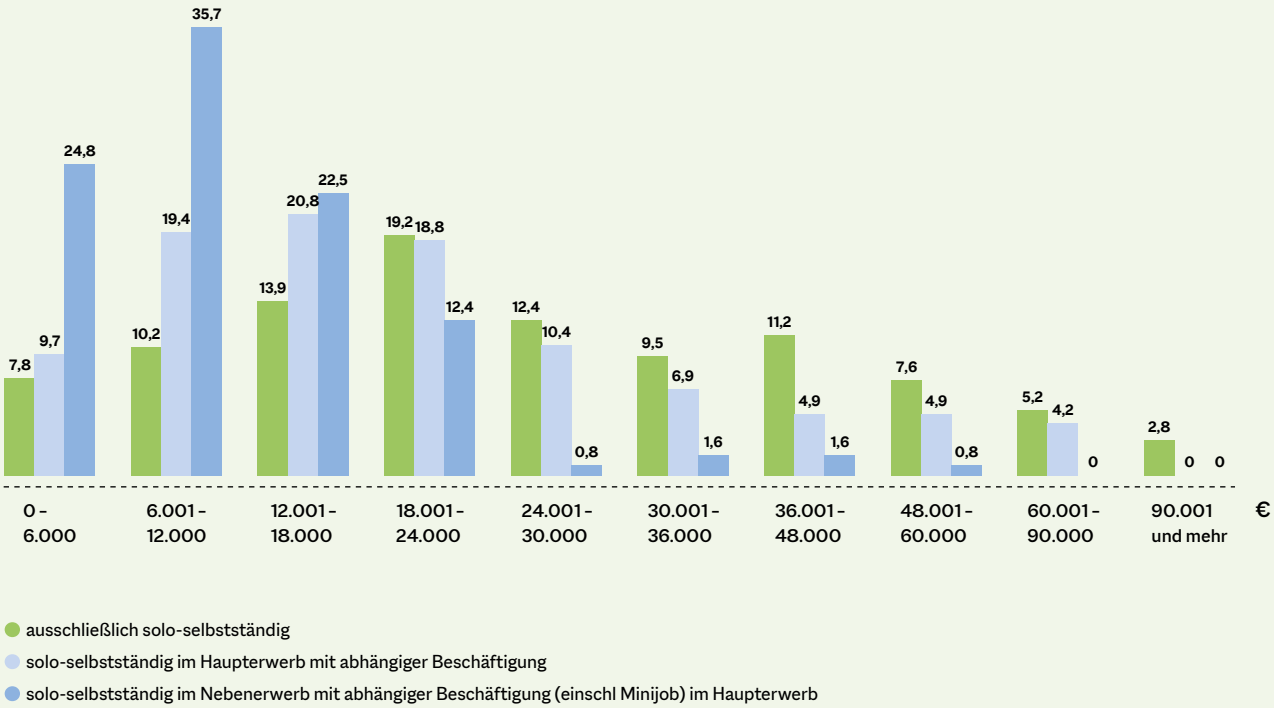
51 In der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, ihr jährliches Einkommen aus der selbstständigen Tätigkeit anzugeben, womit der jährliche Gewinn nach Abzug der Steuern gemeint war (Sozialversicherungsabgaben sollten also nicht abgezogen werden). Dabei sollten sich die Befragten in eine von zehn Einkommensklassen einordnen. Im Folgenden werden nur die Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit betrachtet. Einkommen aus abhängiger Beschäftigung werden nicht einbezogen.

52 Einschränkend für die Aussagekraft des Vergleichs ist, dass unklar ist, wie im Mikrozensus Nettoeinkommen von Solo-Selbstständigen definiert und erhoben wurde. Zudem werden im Mikrozensus monatliche Nettoeinkommen erhoben – Monats- und Jahreseinkommen lassen sich jedoch nicht umstandslos übersetzen.

Abb. 9

Verteilung der Jahreseinkommen innerhalb verschiedener Erwerbsstatus

Angaben in Prozent

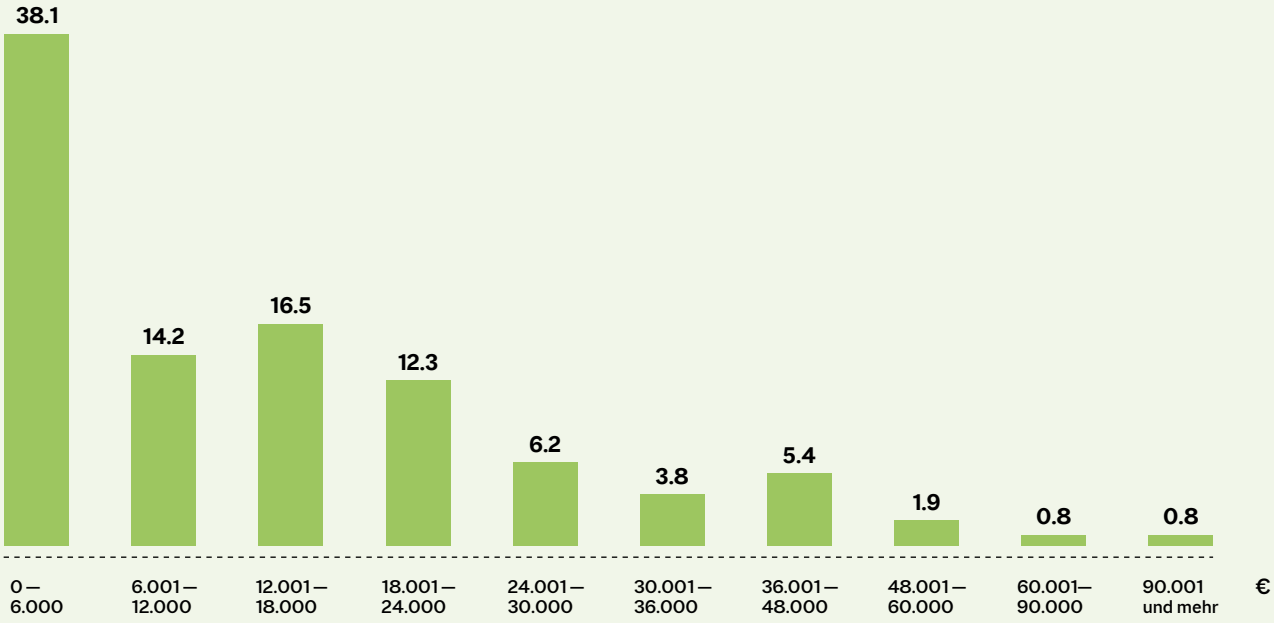


- ausschließlich solo-selbstständig
- solo-selbstständig im Haupterwerb mit abhängiger Beschäftigung
- solo-selbstständig im Nebenerwerb mit abhängiger Beschäftigung (einschl Minijob) im Haupterwerb

Abb. 10

Jährliches Einkommen aus abhängigem Beschäftigungsverhältnis (inkl. Minijob)

Angaben in Prozent, n=260



Mit ihren Jahreseinkommen bewegt sich beinahe ein Drittel der ausschließlich Solo-Selbstständigen unter oder an der Armutsgefährdungsschwelle für alleinlebende Personen in der BRD, welche im Jahr 2024 bei 16.571 Euro lag.[53] Mit einem Mindestlohn von 12,41 Euro erhielten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen im Jahr 2024 ein Brutto-Monatsgehalt von circa 2.150 Euro, was einem Jahresbruttoeinkommen von circa 25.800 Euro entspräche. 51,1% der ausschließlich Solo-Selbstständigen liegen mit ihren Jahreseinkommen um oder unter diesem Betrag (wobei zu beachten ist, dass diese Solo-Selbstständigen unterschiedlich viele Wochenarbeitsstunden arbeiten).

Betrachtet man die jährlichen Einkommen aus einer zusätzlichen abhängigen Beschäftigung oder einem Minijob[54], zeigt sich, dass die Befragten am häufigsten Jahreseinkommen bis 6.000 Euro hinzuverdienen (38,1%). Beachtliche 43,0% der Befragten verdienen in einer Einkommensspanne von 6.001 bis 24.000 Euro hinzu **(Abb. 9 und Abb. 10)**.

Betrachtet man, welche *Einkommen abhängig vom Geschlecht* erzielt werden, dann zeigt sich, dass Frauen häufiger in den unteren vier Einkommensgruppen vertreten sind (Männer 50,4%, Frauen 58,8%). In den höheren Einkommensgruppen dreht sich das Verhältnis um: Mehr Männer erwirtschaften mittlere (+4,8%) und hohe Jahreseinkommen ab 48.001 Euro (+3,7%). Männer stehen bezüglich ihrer Jahreseinkommen in unserem Sample im Schnitt zwar besser da, insgesamt ist jedoch eine beträchtliche Anzahl von ihnen in den prekären Einkommensbereichen vertreten. Im Vergleich zum Mikrozensus finden sich im HDS-Sample deutlich mehr Männer und etwas weniger Frauen im unteren Einkommensbereich, womit auch ein geringerer Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern als im Mikrozensus einhergeht. In der höheren Einkommensgruppe finden sich im HDS-Sample weniger Männer als im Mikrozensus (Destatis 2025c).[55]

Das *Berufsfeld*, in dem gearbeitet wird, hat einen großen Einfluss auf das *erzielbare Einkommen*:[56] Im Sample stechen die Berufe mit Gesundheitsbezug als diejenigen heraus, in denen am *häufigsten mittlere und höhere Einkommen* erreicht werden. Als Berufe, in denen am *häufigsten niedrige und am seltensten mittlere Einkommen* erzielt werden, treten die Berufe im Kunsthandwerk und der bildenden Kunst hervor: Hier erwirtschaften 87,9% der Befragten Einkommen bis 24.000 Euro. Die *Häufigkeit für niedrige Einkommen* bis 24.000 Euro im Jahr liegt bei den verbleibenden sechs Berufsgruppen bei einem Anteil von zwischen 51,0% (Technische/handwerkliche Berufe in den darstellenden Künsten) und 64,0% (Technische Mediengestaltung/-bearbeitung) an den jeweiligen Berufsgruppen. Die *Häufigkeit mittlere Einkommen* zwischen 24.000 Euro und 48.000 Euro zu erwirtschaften liegt bei diesen verbleibenden sechs Berufsgruppen zwischen 30,6% (Übersetzung/Dolmetschen) und 38,3% (Technische/handwerkliche Berufe in den darstellenden Künsten) erwirtschaften entsprechende Einkommen. Die *Häufigkeit höhere Einkommen* ab 48.000 Euro zu erreichen ist bei allen Berufsgruppen außer den Berufen mit Gesundheitsbezug sehr selten: Zwischen 2,0% (Technische Mediengestaltung/-bearbeitung) und 11,0% (Lehrtätigkeit an außerschulischen Einrichtungen“) erwirtschaften ein entsprechendes Einkommen. Darüber hinaus gibt es Berufe, in denen bestimmte Einkommen erst gar nicht erreicht werden: In unserem Sample werden in der Technischen Mediengestaltung/-bearbeitung, der Außerschulischen Lehrtätigkeit und im Kunsthandwerk/bildende Kunst keine Höchsteinkommen über 90.001 Euro erwirtschaftet.

53 Das bedeutet nicht, dass diese Personen von Armut gefährdet sind. Ob dies so ist, hängt unter anderem von ihrem Haushaltskontext ab sowie davon, ob weitere Einkommensquellen vorhanden sind wie z.B. Mieteinkünfte, private Unterstützungsleistungen durch Angehörige usw. In der Bundesrepublik Deutschland gelten 15,5% der Bevölkerung als armutsgefährdet (Destatis 2025d). Die Armutsgefährdungsschwelle wird bei 60% des Medians der Nettoäquivalenzeinkommen der Bevölkerung (in Privathaushalten) festgelegt. Die Daten stammen aus der Mikrozensuserhebung, einer repräsentativen und auf Selbstauskunft basierenden Haushaltsbefragung, die jährlich von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder durchgeführt wird. Das Nettoäquivalenzeinkommen errechnet sich aus allen Einkommen (abhängig beschäftigt genauso wie selbstständig erwirtschaftete). Der Median teilt den Datensatz in zwei gleich große Teile (Destatis 2025e).

54 Im Sample gaben 317 Personen an, neben ihrer Solo-Selbstständigkeit einem weiteren Erwerbsverhältnis nachzugehen. Dies kann eine abhängige Beschäftigung, ein Minijob oder eine weitere selbstständige Tätigkeit sein. Das jährliche Einkommen wurde jedoch nur für abhängige Beschäftigung und Minijob abgefragt. Hier beträgt n=260.

55 Für die Aussagekraft des Vergleichs gelten die gleichen Einschränkungen wie in **Fußnote 52** ausgeführt.

56 Im Folgenden werden nur die ausschließlich Selbstständigen betrachtet (n=898), da das primäre Interesse darin liegt zu erfassen, welche Einkommen die selbstständige Tätigkeit in verschiedenen Berufsfeldern den Personen in unserem Sample ermöglicht. Die gültigen Fallzahlen fallen in der Folge bei vier Berufsgruppen unter 100: Technische Mediengestaltung und -bearbeitung n=50, Übersetzung und Verdolmetschung n=85, Technische und handwerkliche Berufe in den darstellenden Künsten n=47, Kunsthandwerk und bildende Kunst n=59. Das sollte als Einschränkung bei der Ergebnisbetrachtung einbezogen werden.

Tab. 2
Einkommen nach Berufsgruppen

Angaben in Prozent

	0 – 24.000 Euro (untere Einkommensgruppe)	24.001 Euro bis 48.000 Euro (mittlere Einkommensgruppe)	48.001 Euro und mehr (höhere Einkommensgruppen)
Berufe mit Gesundheitsbezug und hoher Anteil Interaktionsarbeit (KldB 81+82)	19,9	45,1	35,1
Technische und handwerkliche Berufe in den darstellenden Künsten (KldB 945–947)	51,0	38,3	10,6
Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen (KldB 844)	51,9	37,0	11,0
Redaktion und Journalismus (KldB 923+924)	57,0	32,1	11,0
Übersetzung/Dolmetscher (KldB 714)	58,8	30,6	10,6
Berufe in den darstellenden Künsten und Musik (KldB 941, 942+944)	62,2	32,1	5,8
Technische Mediengestaltung und -bearbeitung (KldB 232)	64,0	34,0	2,0
Kunsthandwerk und bildende Kunst (KldB 933–935)	87,9	8,5	3,4

Im Verhältnis zum Berufsfeld, in dem man tätig ist, scheint die *formale Qualifikation* und die *Dauer der Selbstständigkeit die Höhe des Einkommens* weniger zu beeinflussen.[57] So geben im Sample 1.096 Personen an, einen Abschluss an einer (Fach-) Hochschule erworben zu haben[58]: 58,6% von ihnen erreichen nur ein Jahreseinkommen bis 24.000 Euro. 28,0% befinden sich in den mittleren und 13,3% in den höheren Einkommensgruppen.

Betrachtet man, welche *Einkommen* mit zunehmender *Dauer der Solo-Selbstständigkeit* in unserem Sample erwirtschaftet werden, dann scheint die zeitliche Länge, die das Unternehmen bereits besteht, das erzielbare Einkommen weder eindeutig positiv noch negativ zu beeinflussen.

Auch der Blick auf das Arbeitszeitvolumen legt den Schluss nah, dass der Einfluss der gearbeiteten *Wochenarbeitszeiten* weniger relevant für die Höhe des Einkommens ist als das Berufsfeld und die eigene Position darin: In den unteren drei Einkommensgruppen von 6.001–24.000 Euro wird im Mittel zwischen 30 und 35 Wochenstunden gearbeitet. Die Jahreseinkommen bleiben damit trotz relativ hoher Arbeitszeitvolumen niedrig. Das betrifft 57,0% der Befragten.[59] Dahingegen bleiben die Arbeitszeitvolumen in den Einkommensgruppen zwischen 24.001 Euro und 60.000 Euro mit im Median 40 Wochenstunden konstant.

57 Die Fallzahlen bei den Angaben Meister, Techniker und kein Ausbildungsabschluss waren für eine Auswertung bzw. eine sinnvolle Kreuztabellierung mit Einkommensgruppen zu gering.

58 Zusammengefasst wurden die Antwortkategorien (Fach-)Hochschulausbildung (n=132) und (Fach-)Hochschulstudium (n=964).

59 1.405 Personen haben Angaben zu Arbeitszeiten und Einkommen gemacht. 801 Personen waren den unteren vier Einkommensgruppen zuzuordnen.

Somit sind die höheren Einkommen in diesen Einkommensgruppen und die weite Einkommensspanne nicht einfach auf höhere Arbeitszeiten zurückzuführen.[60]

Uns hatte interessiert, wie die wirtschaftliche Stellung der Solo-Selbstständigen gegenüber ihren Auftraggebenden ist. Dafür haben wir nach der Anzahl an Kund*innen im letzten Jahr und deren Anteil an den Gesamteinnahmen sowie einer möglichen Einbindung in den Betrieb gefragt. Solo-Selbstständige, bei denen eine *erhöhte wirtschaftliche Abhängigkeit* vermutet werden kann, machen in der Stichprobe mit 36,1% einen nicht unerheblichen Teil aller Teilnehmenden aus (549 Personen). Wirtschaftliche Abhängigkeit von einem*er Auftraggeber*in wurde unterstellt, wenn 50% der Einnahmen der Befragten im letzten Jahr von nur einer*m Kund*in stammten oder die befragte Person im letzten Jahr nur eine*n Kund*in hatte. Weiterhin arbeiten in der Stichprobe 9,6% der Personen betriebsnah (115 Personen). Solo-Selbstständige galten als betriebsnah: a) wenn eine*r Befragte*r angab, im letzten Jahr nur eine*n Kund*in gehabt zu haben sowie in mindestens hohem Maße in einen Betrieb eingebunden zu sein[61] sowie b) wenn eine*r Befragte*r im letzten Jahr zwar mehr als eine*n Kund*in hatte, aber zugleich 50% der Einnahmen von einer*m Kund*in stammten, und die Person angab in mindestens hohem Maße in den Betrieb eingebunden zu sein.[62]

Mit Blick auf Marktregulierung in den erfassten Branchen fällt auf, dass für immerhin 33,1% der Befragten in ihrer Arbeit *kollektive Vereinbarungen oder Regelungen* gelten, z.B. verbindliche Honorarvorgaben oder Tarifverträge. Der relative hohe Anteil von Solo-Selbstständigen, die in den Wirkungsbereich eines Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen fallen (6,8%), rührt vom hohen Anteil von Journalist*innen und Redakteur*innen in der Stichprobe her.[63]

Mit Blick auf die Mitbestimmung von Solo-Selbstständigen über die Bedingungen ihrer Auftragsvergabe jenseits des individuellen Auftragsverhältnisses zeigte sich, dass es immerhin für 18,0% der wirtschaftlich abhängigen Solo-Selbstständigen, im betreffenden Unternehmen eine *Interessenvertretung (auch) für Solo-Selbstständige* gibt.[64] Es wurden nur wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige gefragt, da vermutet wurde, dass aufgrund der erhöhten Abhängigkeit und Vulnerabilität auch ein höheres Interesse an der Vertretung eigener Interessen besteht und mit einem Hauptauftraggeber ein Ort, an dem sich eine Interessenvertretung konstituieren könnte.

Darüber hinaus sind 77,8% der Befragten *berufs- bzw. arbeitsbezogen organisiert*. Da die Befragung primär von Interessenverbänden und -vertretungen gestreut wurde, war ein hoher Anteil von Solo-Selbstständigen mit Organisationsmitgliedschaften zu erwarten.

Zum Abschluss noch ein Blick auf die Krankenversicherung und Altersvorsorge der Solo-Selbstständigen im Sample:

Da Berufe in Kunst, Kultur und Journalismus im Sample gut vertreten sind, ist der hohe Anteil von *Kranken- und Rentenversicherten* in der Künstlersozialkasse wenig überraschend (41,9% bzw. 48,3%). Ein nicht unerheblicher Anteil von 34,8% ist als Selbstständige in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Im Anteil derjenigen Befragten, die sich über ein Anstellungsverhältnis gesetzlich kranken- und/oder rentenversichern (8,5% bzw. 11,0%), spiegelt sich ein Teil der circa 20% hybrid tätigen Solo-Selbstständigen im Sample wider.

In Bezug auf die *Altersvorsorge* fallen zwei Sachverhalte auf: Erstens, gaben etwas mehr als die Hälfte der Befragten (51,1%) an anderweitig privat für ihre Rente vorzusorgen, z.B. indem sie sparen, Immobilien kaufen, in Wertpapiere investieren oder eine Lebensversicherung abgeschlossen haben. In den höheren Einkommensgruppen wurde dies häufiger angegeben als in den unteren. Die Vorsorgequalität, z.B. die Höhe der Sparbeträge, wird sich in diesen Gruppen vermutlich stark unterscheiden. Zweitens, war der hohe Anteil an Personen auffällig, die weder rentenversichert sind noch anderweitig privat vorsorgen: Dies war bei 7,7% der Befragten der Fall. Ihr Anteil war in den Einkommensgruppen bis 12.000 Euro sowie 24.000–36.000 Euro überdurchschnittlich hoch. Ab einem Jahreseinkommen von 36.001 Euro war er überdurchschnittlich niedrig.[65]

60 Erst ab einem Einkommen von mehr als 90.000 Euro steigen die Wochenarbeitszeiten im Median deutlich an, wobei die Fallzahl hier auf 32 sinkt.

61 Die Frage lautete: „Wie stark sind Sie in den Betrieb Ihres/Ihrer Hauptauftraggebenden eingebunden, z.B. über die Organisationsstruktur, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln oder den Arbeitsplan?“ Die Formulierung orientierte sich an Vorschlägen der 20. International Conference of Labour Statisticans des Internation Labour Office (ICLS 2018: 15ff., 49ff.). Die Antwortmöglichkeiten waren *gar nicht – in geringem Maße – in hohem Maße – in sehr hohem Maße*.

62 Betriebsnahe Selbstständigkeit ist nicht gleichzusetzen mit einer möglichen Arbeitnehmerähnlichkeit, bei der als Kriterium eine einem*r Arbeitnehmer*in vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit dazukommt und die für das jeweilige Auftragsverhältnis festgestellt werden kann, nicht jedoch für die gesamte Selbstständigkeit (siehe §12a Tarifvertragsgesetz).

63 Die sogenannte feste freie Mitarbeit im öffentlich-rechtlichen Rundfunk wird über einen Tarifvertrag nach §12a TVG geregelt.

64 Das kann z.B. im Personalrat geschehen oder auch über eine Freien- oder Dozierendenvertretung.

65 Ausschließlich solo-selbstständigen Befragte, die mit „Ich sorge gar nicht für mein Alter vor.“ geantwortet haben: n=91.

Tab. 3
Häufigkeitsverteilungen in der Stichprobe

Merkmal	Merkmalsausprägung	HDS-Befragung	Vergleichsdaten aus anderen Befragungen
Geschlecht	weiblich	68,7	42,2[1)]
	divers	1,6	n.e.[1)]
	männlich	29,7	57,8[1)]
Alter	15–24	0,3	1,5[1)]
	25–34	11,3	11,6[1)]
	35–44	22,5	22,4[1)]
	45–54	25,2	27,2[1)]
	55–67	36,3	37,2[1)]
	68 Jahre und älter	4,5	n.e.[1)]
Berufliche Qualifikationsabschlüsse[a]	(Fach)Hochschule	70,1	10,0[2)]
	Lehre/Berufsfachschule	22,6	37,0[2)]
	(Fach)Hochschulausbildung	9,8	–
	Fachschulausbildung	7,9	–
	Meister	2,4	7,9[2)]
	Techniker	0,7	–
	Kein Berufsabschluss	2,5	10,0[3)]
Kinder/Heranwachsende ohne eigenes Einkommen im Haushalt	Kinder ohne eigenes Einkommen zu versorgen	35,5	–
	Keine Kinder ohne eigenes Einkommen zu versorgen	64,5	–
Beitragende zum Haushalts-einkommen	Keine weitere Person	35,8	–
	Eine weitere Person	57,2	–
	Zwei oder mehr Personen	7,0	–
Beitragende zum Haushaltseinkommen, wenn Kinder/Heranwachsende o.e. Eink. zu versorgen sind	Keine weitere Person	21,4[d]	–
	Eine weitere Person	71,7	–
	Zwei oder mehr Personen	6,9	–

Wohnorte	Baden-Württemberg	7,2	–
	Bayern	9,3	–
	Berlin	20,5	–
	Hamburg	6,4	–
	Hessen	7,4	–
	Niedersachsen	6,7	–
	Nordrhein-Westfalen	19,3	–
	Sachsen	8,3	–
	Restliche Bundesländer und Ausland	15,1	–
Berufs-/Arbeitsbezogene Mitgliedschaften[a]	Verbände	50,0	–
	Gewerkschaften	35,1	–
	Kammern	7,5	–
	Andere Organisationen[b]	10,8	–
	Trifft nicht zu	22,2	–
Erwerbskonstellation	Ausschließlich selbstständig	80,5	–
	Hauptberuflich Solo-Selbstständige mit einer Anstellung im Nebenerwerb	10,4	–
	Nebenberuflich Solo-Selbstständige mit einer Anstellung im Haupterwerb	9,1	–
Dauer der Selbstständigkeit	Seit 2024	2,2	–
	Seit 2022–2023	7,1	–
	Seit 2015–2021	24,8	–
	Seit 2005–2014	30,0	–
	Seit 2004 und früher	35,9	–
Rechtsformen der Solo-Unternehmen [a]	Einzelunternehmen	79,3	–
	Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	5,8	–
	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	1,4	–
	Sonstige[c]	1,1	–
	Freifeldeintrag	13,2	–
	Keine Angabe	2,5	–

Anzahl der Auftraggebende/ Kund*innen in den letzten 12 Monaten	Keine	0,7	–
	Ein*n Kund*in	5,7	11,0[4)]
	Zwei bis neun Kund*innen	50,9	37,0[4)]
	Zehn bis 50 Kund*innen	30,8	23,0[4)]
	Mehr als 51 Kund*innen	11,8	–
Interessenvertretung für Solo-Selbstständige bei Hauptauftraggeber*in (z.B. Freienvertretung, im Personalrat)	Vorhanden	18,0	–
	Nicht vorhanden	58,5	–
	Unbekannt	23,5	–
Kollektive Vereinbarungen oder Regelungen[a]	Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen	6,8	–
	Andere Vereinbarung für arbeitnehmerähnliche Personen	2,7	–
	Verbindliche Regelungen für Honorarhöhen	13,5	–
	Etwas anderes	10,1	–
	Nicht vorhanden	57,6	–
	Unbekannt	12,3	–
Krankenversicherung	Künstlersozialkasse	41,9	–
	Als Selbstständige freiwillig gesetzlich versichert	34,9	–
	Als Selbstständige privat versichert	8,7	–
	Über ein Angestelltenverhältnis gesetzlich versichert	8,5	–
	Anderweitig krankenversichert (z.B. als Rentner*in, Student*in, über den Bezug von Transferleistungen)	4,1	–
	In einer gesetzlichen Krankenkasse familienversichert	1,6	–
	Gar nicht	0,2	–

Vorsorge für das Alter [a]	Künstlersozialkasse	48,3	–
	Als Selbstständige privat rentenversichert	17,5	–
	Als Selbstständige gesetzlich rentenversichert	20,3	–
	Über ein Angestelltenverhältnis gesetzlich rentenversichert	11,0	–
	Über ein Berufsständisches Versorgungswerk rentenversichert	9,0	–
	Gar nicht	7,7	–
	Ich sorge anderweitig privat vor (z.B. sparen, Immobilien, Wertpapiere, Lebensversicherung).	51,1	–

Erläuterungen zur Tabelle:

1) Destatis 2025a
2) Kelleter 2010: 1211f. 3) Krause-Pilatus et al. 2024: 26 4) Fietz/Wilhelm 2021: 14
3) Krause-Pilatus et al. 2024: 26
4) Fietz/Wilhelm 2021: 14

a Mehrfachnennungen waren möglich.

b Befragte haben in der Kategorie „andere Organisationen“ auch Organisationen angegeben, die keine Interessenvertretungen mit Bezug zur Erwerbstätigkeit sind, z.B. Berufsgenossenschaften, Sportvereine, Naturschutzvereine.

c umfasste Genossenschaften (0,1%), Kaufmann e.K. (0,2%), Unternehmergesellschaft (UG, 0,5%), Offene Handelsgesellschaft (OHG, 0,1%), Kommanditgesellschaft (KG, 0,1%) und Partnerschaftsgesellschaft (PartG, 0,1%)

d Diese Personen sind nicht notwendig alleinerziehend, da weitere Personen im Haushalt leben können, ohne eigenes Einkommen zu beziehen.

n.e. nicht erhoben

4 Die Qualität der Arbeits-bedingungen von Solo-Selbst-ständigen

In der folgenden Darstellung werden zunächst in einem kompakten und komplexitätsreduzierenden Überblick die Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität vorgestellt **(Abb. 12, S.49)**. Indem Betroffenheit und Beanspruchung in einem einzigen Indexwert zusammengeführt werden, wird die subjektive Bewertung der Arbeitsqualität unmittelbar sichtbar. Dadurch lassen sich Tendenzen und Problembereiche schnell erkennen sowie unterschiedliche Gruppen miteinander vergleichen – ein erster Ausgangspunkt für vertiefende Analysen. Die Indexwerte sind dabei als Wegweiser zu verstehen: Sie können detaillierte Analysen nicht ersetzen, weisen jedoch gezielt auf Bereiche hin, in denen sich ein genauerer Blick besonders lohnen könnte.

Im Anschluss werden sämtliche Kriterien zu den verschiedenen Arbeitsbedingungsfaktoren sowie die zusätzlichen Fragen zu Motiven, Befinden und Gesundheit sowie Diskriminierung detailliert betrachtet. Dabei wird zunächst jeweils der Hintergrund der Fragen erläutert: Warum sind diese Aspekte relevant für die Qualität von Arbeit? Welche Besonderheiten gibt es in der Solo-Selbstständigkeit? Daran anschließend folgt eine kurze, deskriptive Darstellung der Befunde anhand der Häufigkeitsauszählungen, die im Detail grafisch dargestellt sind. Dabei wird sowohl auf die Verbreitung eines Merkmals als auch auf das damit verbundene Beanspruchungserleben geschaut.

4.1 Indexwerte

Die folgende Ergebnisdarstellung fasst zunächst einen Gesamteindruck der Indexwerte zusammen **(Abb. 12)** und geht im Anschluss näher auf die drei Teilbereiche Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit ein. Zuletzt werden einige auffällige Indexwerte für verschiedene Teilgruppen von Solo-Selbstständigen differenziert nach Berufsgruppen, Erwerbskonstellation, Geschlecht, Alter, Betriebsdauer, Arbeitszeitvolumen, Haushaltszusammensetzung, dem Vorhandensein kollektiver Regelungen sowie Wohnsitz in ost- oder westdeutschen Bundesländern hervorgehoben und beschrieben. In einer Tabelle am Ende des Kapitels werden die Indexwerte für alle Teilgruppen aufgeführt.

4.1.1 Überblick Indexwerte

Die Gesamtschau der Kriterien zeigt, dass im Bereich Ressourcen überwiegend mittlere Werte erreicht werden **(Abb. 12)**. Der Aspekt Sinn der Arbeit erreicht sogar die Qualitätsstufe *Gute Arbeit*. Besonders kritisch stechen die Dimensionen Einkommen und Sicherheit hervor: Sämtliche Kriterien dieses Bereichs liegen eindeutig im Segment *Schlechte Arbeit*. Gleiches gilt für die meisten Belastungsdimensionen – mit Ausnahme der körperlichen Anforderungen. Insgesamt liegen sechs der elf Kriterien im Bereich *Schlechte Arbeit*.

Zugleich eröffnet die differenzierte Betrachtung nach Berufsgruppen ein nuanciertes Bild, das berufsfeldspezifische Einordnungen ermöglicht.[66] In diesem Sample lässt sich etwa feststellen, dass die technischen und handwerklichen Berufe in den darstellenden Künsten in der Mehrheit der Kriterien die vergleichsweise schlechtesten Werte aufweisen **(Tab. 4)**.

4.1.2 Ressourcen

Blickt man auf die Kriterien im Bereich der Ressourcen, fällt auf, dass die Kriterien Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten mit 74 Punkten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit 75 Punkten und soziale Ressourcen mit 67 Punkten allesamt im oberen Mittelfeld teilweise nah an der Grenze zu Guter Arbeit (ab 80 Punkten) liegen. Die Berufsgruppe Kunsthandwerk und bildende Kunst liegt hier mit genau 80 Punkten sogar im Bereich der Guten Arbeit. Mehr als 80 Punkte erreicht dabei das Kriterium Sinn der Arbeit mit 83 Punkten. Dieser hohe Mittelwert verweist auf einen hohen Anteil an Solo-Selbstständigen, der sich mit seiner Arbeit identifiziert, das Gefühl hat, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft oder auch für seine Auftraggebenden zu leisten. Den höchsten Wert finden wir hier bei den Berufen mit Gesundheitsbezug und einem hohen Anteil an Interaktionsarbeit, hier liegt der Wert bei 91 Indexpunkten. Insgesamt fällt auf, dass diese Berufsgruppe im Gruppenvergleich die höchsten Werte bei den Ressourcen-Kriterien hat. Im Bereich Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erreichen sie sogar Gute Arbeit.

4.1.3 Belastungen

Schauen wir auf die Belastungen, sieht es deutlich schlechter aus. Abgefragt werden hier Arbeitszeit, körperliche Anforderungen, soziale Stressoren und Arbeitsintensität. Davon liegen die meisten im Bereich schlechter Arbeit, also unter 50 Punkten. Lediglich das Kriterium Körperliche Anforderungen liegt im Durchschnitt im unteren Mittelfeld. Es fehlen lediglich drei Punkte zum Übergang in die nächsthöhere Kategorie.

Gleichzeitig zeigt sich bei diesem Kriterium erwartungsgemäß die größte Spannweite zwischen den Berufsgruppen: Der Unterschied zwischen dem höchsten und niedrigsten Wert beträgt 34 Punkte. Am positivsten bewerten Solo-Selbstständige im Bereich Redaktion und Journalismus die körperlichen Anforderungen (75 Punkte), am kritischsten die technischen und handwerklichen Berufe in den darstellenden Künsten (41 Punkte).

Im Kriterium Arbeitsintensität signalisiert der niedrige Wert (33) eine besonders hohe Verdichtung von Arbeit und damit verbundene psychische Belastungen, insbesondere Zeit- und Termindruck sowie Multitasking-Anforderungen.

66 Die Daten differenziert nach Berufsgruppen finden sich auf der HDS-Website.

Abb. 11
Kriterien der Arbeitsqualität Solo-Selbstständiger

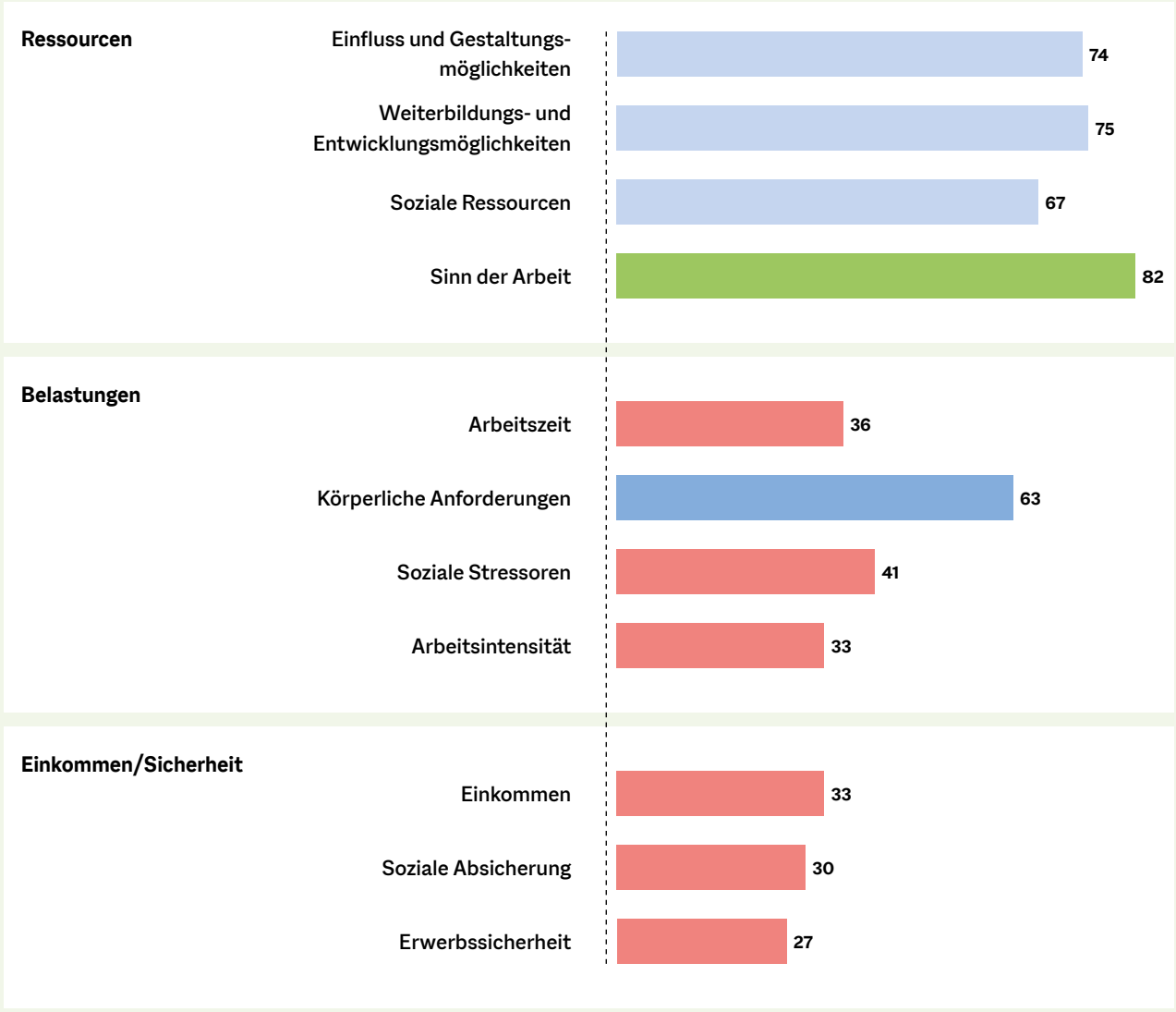
Darstellung in Anlehnung an DGB-Index Gute Arbeit

Kriterien mit Indexwerten		
Ressourcen	**Belastungen**	**Einkommen und Sicherheit**
1. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten Können die Arbeitszeiten nach den eigenen Bedürfnissen gestaltet werden? Können Solo-Selbstständige Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Können sie ihre Arbeit selbstständig planen? Haben sie inhaltliche und organisatorische Gestaltungsspielräume?	**5. Arbeitszeit** Wie häufig werden Arbeitszeiten durch äußere Anforderungen bestimmt und wie häufig wird mehr gearbeitet als geplant? Wird von Solo-Selbstständigen erwartet, außerhalb der geplanten Arbeitszeiten erreichbar zu sein?	**9. Einkommen** Ist das Einkommen angemessen und reicht für den Lebensunterhalt? Ist es Solo-Selbstständigen möglich, alle anfallenden Arbeiten in die Honorarberechnung einzubeziehen?
2. Entwicklungsmöglichkeiten Können Solo-Selbstständige eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können in der Arbeit weiterentwickeln? Und wie sieht es mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung aus?	**6. Körperliche Anforderungen** Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Solo-Selbstständigen körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?	**10. Soziale Absicherung** Fühlen sich die Solo-Selbstständigen ausreichend abgesichert hinsichtlich Zeiten der Auftragslosigkeit, Pflegezeiten, Krankheit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit und Alter?
3. Soziale Ressourcen Können Solo-Selbstständige mit ihren Auftraggebenden Probleme offen ansprechen? Fühlen sie sich von diesen wertgeschätzt? Erhalten sie Unterstützung von Auftraggeber*innen, Kooperationspartner*innen, Lebenspartner*in, Freund*innen und Verwandten?	**7. Soziale Stressoren** Wie häufig erfahren Solo-Selbstständige in ihrer Arbeit eine herablassende oder respektlose Behandlung? Wie häufig kommt es zu Konflikten mit Auftraggebenden oder Kund*innen und wie häufig sind sie mit überzogenen Forderungen konfrontiert? Verlangt die Arbeit, Gefühle zu verbergen?	**11. Erwerbssicherheit** Haben die Solo-Selbstständigen Rücklagen, um ausbleibende Umsätze abzufedern? Unterliegen ihre Einnahmen starken Schwankungen? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft oder finanzielle Situation?
4. Sinn der Arbeit Haben Solo-Selbstständige den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und ihre Auftraggebenden oder Kund*innen leisten? Inwieweit identifizieren Sie sich mit ihrer Arbeit?	**8. Arbeitsintensität** Wie häufig stehen Solo-Selbstständige unter Zeitdruck? Müssen mehrere Arbeiten gleichzeitig erledigt werden? Gibt es Unterbrechungen des Arbeitsflusses oder fehlen Informationen? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeit gemacht werden? Entfallen Pausen?	
Kriterien ohne Indexwerte		
1. Marktkontext und -position Wie häufig müssen Solo-Selbständige Akquise betreiben? Haben sie Sorge Aufträge abzulehnen? Haben sie Verhandlungsspielräume bei ihren Honoraren? Kommt es vor, dass sie unbezahlte Mehrarbeiten leisten?	**2. Alleinige Verantwortung** Ist die Arbeit in der Solo-Selbstständigkeit abwechslungsreich und ermöglicht sie Erfolgserlebnisse? Kommt es auch mal zu Überforderungsgefühlen? Tragen sie die alleinige Verantwortung für alle Abläufe und Ergebnisse?	**3. Arbeitszeitlage** Wie häufig arbeiten Solo-Selbständige am Wochenende? Wie häufig arbeiten sie am späten Abend oder in der Nacht?

Abb. 12

Die 11 Kriterien der Arbeitsqualität von Solo-Selbstständigen anhand von Indexwerten

Werte sind gerundet; Angabe in Punkten



- Gute Arbeit (über 80 Punkte)
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80 Punkte)
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65 Punkte)
- Schlechte Arbeit (unter 50 Punkte)

Das Kriterium Arbeitszeit erfasst, inwieweit Solo-Selbstständige ihre Arbeitszeiten nach den eigenen Bedürfnissen gestalten können. Abgefragt wird unter anderem, wie häufig ungeplante Mehrarbeit anfällt und in welchem Maß von ihnen erwartet wird, außerhalb geplanter Zeiten erreichbar zu sein. Mit einem Wert von 36 Punkten liegt dieses Kriterium klar im Bereich Schlechte Arbeit.

4.1.4 Einkommen und Sicherheit

Der Bereich Einkommen und Sicherheit sticht besonders negativ hervor: Alle drei Kriterien liegen hier deutlich im Bereich Schlechte Arbeit.

Am niedrigsten fällt der Mittelwert mit 27 Punkten beim Kriterium Erwerbssicherheit aus. Dieser Wert steht für fehlende Rücklagen in auftragsschwachen Zeiten, Sorgen um die finanzielle Situation und berufliche Zukunft sowie ausgeprägte Belastungen durch Einkommensschwankungen. Differenziert nach Berufsgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede: Am kritischsten bewerten die technischen und handwerklichen Berufe in den darstellenden Künsten ihre Erwerbssicherheit (17 Punkte), am günstigsten schneiden Redaktionen und Journalismus ab (29 Punkte).

Das Kriterium Einkommen zeigt ein ähnliches Bild. Viele Solo-Selbstständige empfinden ihr Einkommen in Relation zu ihrer Arbeitsleistung als unangemessen, haben Schwierigkeiten, die Lebenshaltungskosten zu decken, können nicht alle anfallenden Arbeiten in ihre Honorare einpreisen und erleben dies als deutliche Belastung. Besonders negativ ist die Situation im Kunsthandwerk und in der bildenden Kunst (17 Punkte), während Berufe mit Gesundheitsbezug mit rund 35 Punkten zwar höher liegen, aber weiterhin weit unterhalb der Schwelle zu Guter Arbeit.

Auch das Kriterium Soziale Absicherung weist mit 30 Punkten niedrige Werte auf. Abgefragt wurde hier, wie gut Solo-Selbstständige für die Wechselfälle des Lebens abgesichert sind – etwa für Zeiten der Auftragslosigkeit, Schwangerschaft und Elternzeit, Pflegeverpflichtungen, Krankheit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit und Alter. Am schlechtesten schneiden erneut die technischen und handwerklichen Berufe in den darstellenden Künsten ab (20 Punkte).

4.1.5 Indexwerte nach Teilgruppen von Solo-Selbstständigen

Betrachtet man die Indexwerte für verschiedene Teilgruppen von Solo-Selbstständigen differenziert nach Berufsgruppen, Erwerbskonstellation, Geschlecht, Alter, Arbeitszeitvolumen, Haushaltszusammensetzung und dem Vorhandensein kollektiver Regelungen sowie Wohnsitz in ost- oder westdeutschen Bundesländern zeigen sich einige Auffälligkeiten **(Tab. 4)**.

Die *betriebsnahen* Solo-Selbstständigen liegen in den meisten Kriterien – wenn auch teilweise nur knapp – unter dem Gesamtdurchschnitt. So ist beispielsweise der Wert bei den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten um 12 Punkte geringer. Insgesamt befinden sich sechs von elf Kriterien im Bereich Schlechte Arbeit, die übrigen im unteren Mittelfeld – mit Ausnahme des hohen Werts beim Sinn der Arbeit (82 Punkte), der als einziges Kriterium den Bereich Gute Arbeit erreicht. Liegt eine Dozierendenvertretung vor, fällt auf, dass die soziale Absicherung deutlich positiver bewertet wird, als wenn dies nicht der Fall ist (+11 Punkte), ebenfalls zeigen sich leicht bessere Werte beim Kriterium Einkommen (31 zu 29 Punkten) und Erwerbssicherheit (27 zu 23 Punkten).

Vergleicht man Solo-Selbstständige im *Haupterwerb* und im *Nebenerwerb*, zeigt sich, dass Erstere über nahezu alle Dimensionen hinweg etwas ungünstigere Bewertungen der Arbeitsqualität abgeben. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei der sozialen Absicherung (–11 Punkte), der Erwerbssicherheit (–9 Punkte) und beim Einkommen (–6 Punkte). Auch in den meisten Ressourcendimensionen liegen die Werte der haupterwerbstätigen Solo-Selbstständigen leicht unter denen der Nebenerwerbstätigen. Arbeiten Solo-Selbstständige *über 40 Wochenstunden*, sind die Werte im Gruppenvergleich zu den geringeren Wochenstunden vor allem mit Blick auf die Arbeitsintensität niedriger. Erwartungsgemäß zeigt sich beim Blick auf den Bereich Einkommen und Sicherheit ein etwas günstigeres Bild, wenn mindestens eine *weitere Person* zum *Haushaltseinkommen* beiträgt (Einkommen +5, Soziale Absicherung +6 und Erwerbssicherheit +3).

Im *Geschlecht*ervergleich zeigen sich insgesamt moderate, aber systematische Unterschiede. Frauen erzielen etwas höhere Werte beim Sinn der Arbeit sowie bei Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Im Bereich Einkommen und Sicherheit liegen jedoch alle Kriterien unter denen der Männer: beim Einkommen um 8 Punkte, bei der sozialen Absicherung um 6 Punkte und bei der Erwerbssicherheit um 4 Punkte.

Im regionalen Vergleich zeigen sich leichte Unterschied zwischen *Ost- und Westdeutschland* sowie *Berlin*. Solo-Selbstständige in den westdeutschen Bundesländern erreichen in fast allen Dimensionen leicht höhere Werte. Besonders deutlich ist dies in den Kriterien Einkommen (+2 Punkte gegenüber ostdeutschen Bundeländern und +6 im Vergleich zu Berlin), sozialer Absicherung (+4 Punkte gegenüber ostdeutschen Bundesländern und +9 zu Berlin) und Erwerbssicherheit (+5 Punkte gegenüber ostdeutschen Bundesländern und +5 Punkte zu Berlin). In den ostdeutschen Bundesländern liegen die Werte für Sinn der Arbeit und soziale Ressourcen dagegen leicht höher.

Tab. 4
Indexwerte nach Teilgruppen

	Einfluss & Gestaltungsmöglichkeiten	Weiterbildungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	Soziale Ressourcen	Sinn der Arbeit	Arbeitszeit	Körperliche Anforderungen	Soziale Stressoren	Arbeitsintensität	Einkommen	Soziale Absicherung	Erwerbssicherheit
Gesamtstichprobe	**74**	**75**	**67**	**82**	**36**	**63**	**41**	**33**	**33**	**30**	**27**
Berufsgruppen											
Technische Mediengestaltung und -bearbeitung	76	73	64	73	30	69	35	29	32	28	20
Übersetzung/Dolmetscher	73	70	61	79	35	70	39	30	29	30	26
Berufe mit Gesundheitsbezug und hoher Anteil Interaktionsarbeit	77	80	70	91	33	62	41	33	35	27	29
Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	67	69	63	85	36	61	38	36	25	24	23
Redaktion und Journalismus	77	74	65	79	38	75	43	31	31	34	29
Kunsthandwerk und bildende Kunst	80	77	68	83	36	48	42	32	17	20	19
Berufe in den darstellenden Künsten und Musik	70	75	68	82	31	53	35	33	30	24	23
Technische und handwerkliche Berufe in den darstellenden Künsten	56	67	63	75	25	41	29	26	22	20	17
Erwerbkonstellation											
Ausschließlich solo-selbstständig	74	75	67	82	36	64	41	33	33	29	28
Solo-Selbstständig im Haupterwerb	72	73	66	81	33	60	39	31	27	26	21
Solo-Selbstständig im Nebenerwerb	78	75	70	84	36	63	43	33	33	37	30
Betriebsnahe Solo-Selbstständige	62	68	61	82	32	61	36	30	28	24	22
KSK-Versicherte	73	73	65	79	34	63	39	31	27	27	24
Geschlecht											
männlich	74	74	67	81	38	61	45	35	38	34	30
weiblich	75	76	67	83	35	64	40	32	30	28	26
divers (n=22)	75	74	62	80	27	67	26	36	41	18	23

	Einfluss & Gestaltungs-möglichkeiten	Weiterbildungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	Soziale Ressourcen	Sinn der Arbeit	Arbeitszeit	Körperliche Anforderungen	Soziale Stressoren	Arbeitsintensität	Einkommen	Soziale Absicherung	Erwerbssicherheit
Alter											
15–24	67	67	65	60	29	55	26	32	54	35	26
25–34	73	73	70	81	32	62	38	32	32	27	24
35–44	76	76	69	82	34	62	42	31	35	28	26
45–54	76	76	69	82	34	62	42	31	35	28	26
55–67	75	76	66	84	37	65	41	33	32	31	29
68 oder älter	79	81	69	84	48	71	50	41	36	44	35
Arbeitszeitvolumen: wöchentliche Arbeitszeit in Stunden											
bis 10	80	78	73	87	43	66	48	43	38	45	40
11–20	79	75	69	80	41	67	45	38	35	33	29
21–25	79	78	66	80	40	67	45	37	35	32	30
26–30	76	75	67	80	38	66	40	33	30	27	25
31–35	75	73	69	85	35	67	42	31	35	28	26
36–40	75	76	68	83	35	61	39	33	34	27	27
mehr als 40	71	75	65	83	32	58	38	29	30	28	25
Haushaltszusammensetzung/Elternschaft											
Solo-Selbstständige, bei denen keine weitere Person zum Haushaltseinkommen beiträgt	74	74	64	81	36	62	39	33	29	26	25
Solo-Selbstständige, bei denen mindestens eine weitere Person zum Haushaltseinkommen beiträgt	75	76	69	83	36	64	42	33	34	32	28
Elternschaft											
Solo-Selbstständige ohne Kinder	75	76	67	82	36	64	41	33	33	30	28
Solo-Selbstständige mit Kindern	74	75	68	84	35	62	42	32	31	29	26

	Einfluss & Gestaltungs-möglichkeiten	Weiterbildungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	Soziale Ressourcen	Sinn der Arbeit	Arbeitszeit	Körperliche Anforderungen	Soziale Stressoren	Arbeitsintensität	Einkommen	Soziale Absicherung	Erwerbssicherheit
Kollektive Regelungen											
Solo-Selbstständige, für die Tarifvertrag für arbeitnehmer-ähnliche Personen gilt, z.B. „feste Freie“ im öffentlich-rechtlichen Rundfunk	72	73	64	80	32	64	40	32	35	32	27
Solo-Selbstständige, für die andere Vereinbarung für arbeit-nehmerähnliche Personen gelten, z.B. Rahmenvereinbarung zwischen Bremer Senat und Volkshochschule	67	72	65	85	33	57	35	32	28	20	20
Solo-Selbstständige, für die verbindliche Regelungen für Honorarhöhen gelten, z.B. gemeinsame Vergütungsregeln der Belletristik, Verwaltungsvorschriften für Honorare in Berlin oder Gebührenordnung für Rechtsanwält*innen	73	75	66	85	34	64	38	33	33	28	27
Solo-Selbstständige, für die etwas anderes gilt	74	76	67	88	34	61	38	31	29	26	26
Solo-Selbstständige, für die keine Regelungen derart gelten	76	75	68	81	37	64	42	33	34	31	28
Betriebsnah mit Dozierendenvertretung, n=38	67	71	62	83	33	65	41	34	31	31	27
Betriebsnah ohne Dozierendenvertretung, n=62	70	70	61	77	36	65	38	30	29	24	23
Region											
Ostdeutsche Bundesländer (ohne Berlin), n=212	73	74	70	83	35	58	41	32	32	28	26
Westdeutsche Bundesländer (ohne Berlin), n=808	75	76	67	84	37	64	42	33	34	32	28
Berlin, n=285	72	74	64	79	33	64	37	32	28	23	23

4.2 Ressourcen

Als Ressourcen gelten alle Gegebenheiten oder Mittel, die eine entlastende, kompensatorische bzw. „puffernde“ und stressmindernde, gesundheitsschützende oder -förderliche Wirkung haben. Es handelt sich dabei um Schutzfaktoren im Sinne von Möglichkeiten, die einem Menschen zur Verfügung stehen, um mit den verschiedenen Anforderungen umzugehen. Das Fehlen solcher positiver Arbeitsbedingungsfaktoren kann als Belastung erlebt werden. Daher wird in der Erhebung zunächst gefragt, ob die Solo-Selbstständigen in ihrem Arbeitskontext über eine bestimmte Ressource verfügen. Wenn die befragte Person antwortet, dass die genannte Ressource gar nicht oder nur in geringem Maße vorhanden ist, wird anschließend gefragt, ob bzw. wie stark sie sich dadurch belastet fühlt.

4.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Hintergrund

Eine der zentralen Ressourcen in der Bewältigung von Arbeitsanforderungen sind Handlungs- und Entscheidungsspielräume (Bamberg et al. 2012: 126; Nerdinger et al. 2014: 522; Rosen 2016: 17; Ulich 2011: 488; Zapf/Semmer 2004: 1044). Im Arbeitsleben geht es um die Möglichkeit, Einfluss auf die Arbeitsgestaltung zu nehmen, z.B. wie Zeit eingeteilt und genutzt wird, auf welche Weise Aufgaben bewältigt werden und welche Mittel dafür Anwendung finden (Fuchs 2006: 52; Zapf/Semmer 2004: 1045). Verschiedene arbeitspsychologische Modelle befassen sich mit Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten und konzipieren sie jeweils als Tätigkeitsspielraum, Autonomie, Freiheitsgrade, Kontrolle, Partizipation oder Handlungs- und Entscheidungsspielraum (Rosen 2016: 10; Zapf/Semmer 2004: 1044). Das Vorhandensein von Kontrolle über die Arbeitsumgebung wirkt grundsätzlich positiv, unabhängig davon, ob Stressoren vorliegen oder nicht (Zapf/Semmer 2004: 1045). Durch Handlungs- und Entscheidungsräume im Arbeitshandeln können Stressoren vermieden oder ihre Wirkung gemindert werden (ebd.: 1028; auch Nerdinger et al. 2014: 524). Sie wirken sich positiv auf verschiedene Aspekte des psychischen Wohlbefindens aus, allen voran auf die Arbeitszufriedenheit, aber auch das Selbstwertgefühl[67] (Zapf/Semmer 2004: 1045, 1028) sowie die Arbeitsmotivation (Rosen 2016: 13).

Sind Autonomiespielräume gering, wird auch das Befinden beeinträchtigt und es kann zu psychosomatischen und körperlichen Beschwerden kommen. Entscheidend für positive Effekte ist, dass die Art der Kontrolle zur Art des Stressors passt (*Match*-Hypothese) und dass die Person auch über die personalen Ressourcen, z.B. eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung verfügt, um die Kontrollmöglichkeiten nutzen zu können (Zapf/Semmer 2004: 1048, 1056).

Für Solo-Selbstständige stellen Autonomiespielräume eine zentrale Ressource dar: Dies betrifft z.B. Freiheitsgrade 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: 129 f.,134). Um die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten von Solo-Selbstständigen als Ressource zu erfassen, haben wir uns an der Handlungsregulationstheorie (Rosen 2016: 10ff.) und den Ergebnissen von Kottwitz et al. (2019: 134ff.) orientiert. Hier bestehen Freiheitsgrade im aufgabenbezogenen Arbeitshandeln im Hinblick auf das Ziel, das Tempo, die Planung/Abfolge von Teiltätigkeiten, die *Methode* (Vorgehensweisen/Mittel) und den *Inhalt*. Die Festlegung eines Handlungsziels erfolgt in der Selbstständigkeit durch die Entscheidung für oder gegen die Annahme bzw. Bewerbung um Aufträge. Dies fällt im Wesentlichen zusammen mit der Möglichkeit oder Unmöglichkeit Aufträge ablehnen zu können, d.h. Einfluss auf die eigene *Arbeitsmenge* nehmen zu können (Kottwitz et al. 2019: 137).[68] Solo-Selbstständige haben darüber hinaus nicht nur Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten auf der Auftragsebene, sondern auch in Bezug auf die gesamte Selbstständigkeit (unter anderem auf Arbeitszeit, Arbeitsmenge/Auftragsvolumen, Einnahmen).[69]

Erfassung

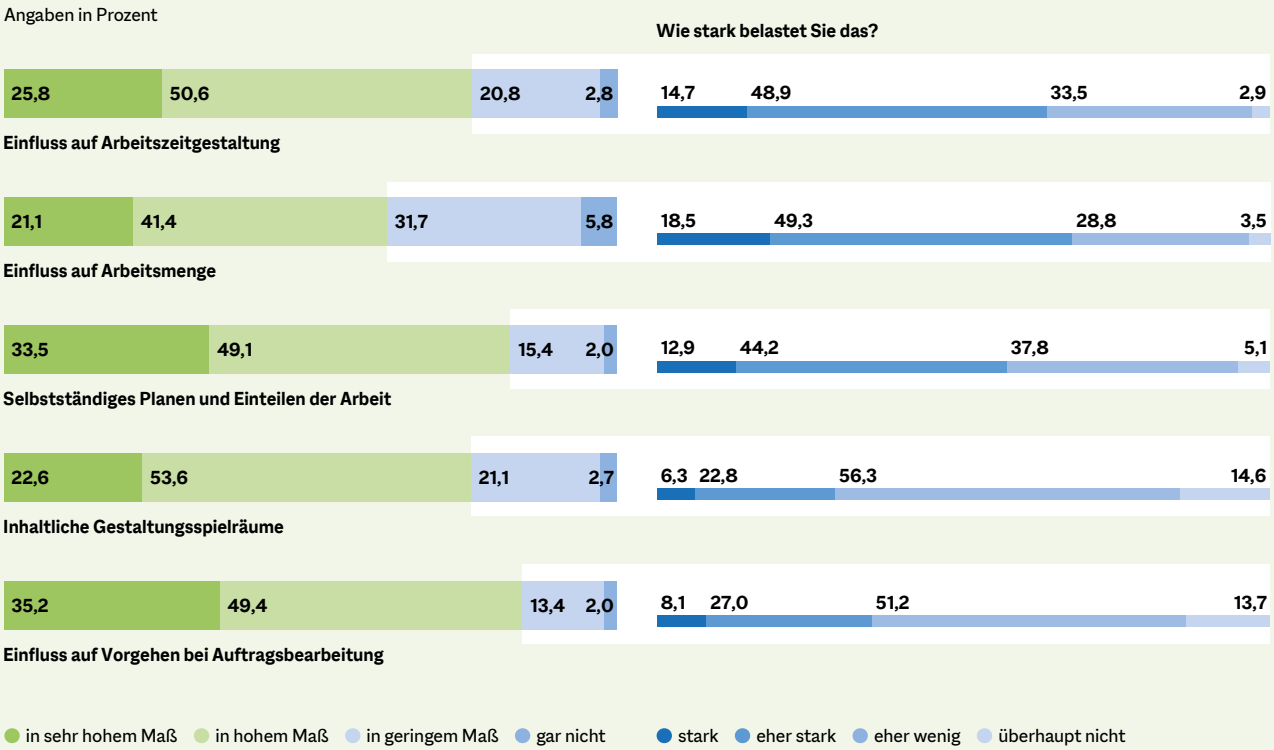
In der Befragung werden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten mit fünf Fragen erhoben. Mit Blick auf die gesamte Selbstständigkeit werden zwei Fragen gestellt: Inwiefern kann die Arbeitszeit entsprechend den eigenen Bedürfnissen gestaltet werden und welche Spielräume gibt es, die Arbeitsmenge selbst zu bestimmen, indem z.B. Aufträge abgelehnt werden. In Bezug auf die Bearbeitung von Aufträgen wird gefragt, inwieweit man dies frei einteilen und planen sowie über Vorgehensweise und Methode bei der Bearbeitung frei entscheiden kann. Darüber hinaus interessiert, inwiefern dabei inhaltliche Gestaltungsspielräume existieren **(Abb. 13)**.

67 Selbstwert meint das Ausmaß positiver Selbstbewertungen und ist ein Indikator des Befindens. Es wird angenommen, dass ein hoher und stabiler Selbstwert die Wirkung von Stressoren mindert (Zapf/Semmer 2004: 1056).

68 Die Autonomiespielräume, die in Bezug auf die Arbeitsmenge vorhanden sind, beeinflussen also zugleich auch die inhaltlichen Gestaltungsspielräume (konkreter Aufträge). Gleiches gilt für das Tempo, also wie viel in welcher Zeit geschafft werden muss.

69 Die drei Bereiche sind miteinander verflochten und beeinflussen sich: Werden Aufträge abgelehnt, fehlen Einnahmen. Werden viele Aufträge angenommen, wird die Arbeitszeitsouveränität eingeschränkt usw. Mitglieder der Fokusgruppe wiesen darauf hin, dass der Handlungsspielraum, den sie mit Blick auf ihre Arbeitsmenge haben, auch davon beeinflusst wird, welche Handlungsspielräume in Bezug auf Honorarhöhen bestehen. Diese wiederum werden stark davon bestimmt, welche konkreten Verhandlungsspielräume bei Honoraren gegenüber Auftraggebenden bestehen.

Abb. 13
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten



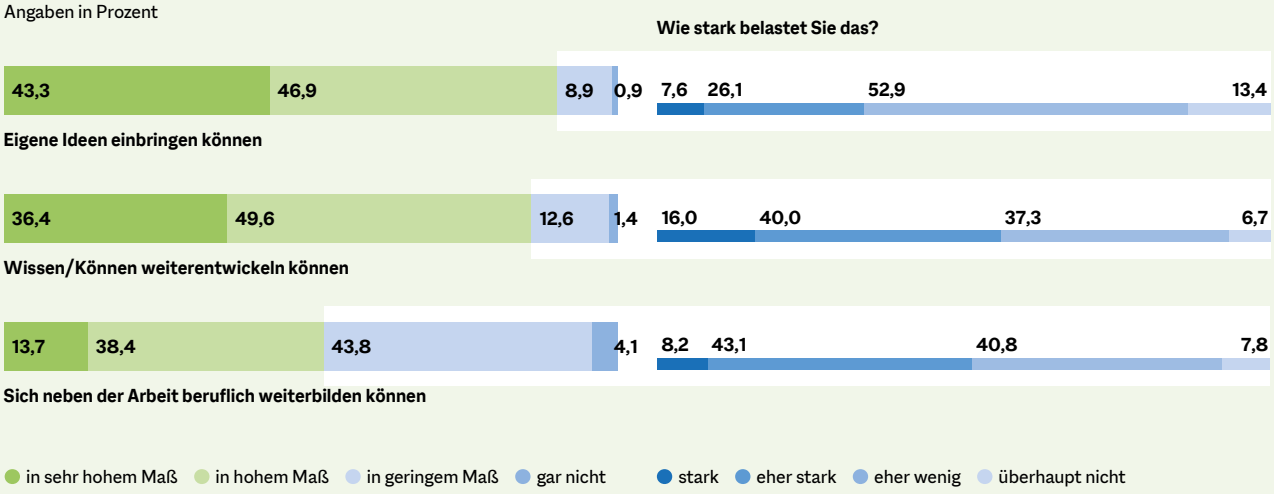
Ergebnisse

In Bezug auf die gesamte Selbstständigkeit geben 76,4% der Befragten an, dass sie ihre *Arbeitszeit* in (sehr) hohem Maße nach eigenen Bedürfnissen ausrichten können. 62,5% können in (sehr) hohem Maße ihre *Arbeitsmenge* selbst bestimmen, d.h. zum Beispiel auch mal Aufträge ablehnen zu können. Im Vergleich aller fünf Autonomiefragen wird allerdings der Spielraum die Arbeitsmenge selbstbestimmt gestalten zu können, als am geringsten wahrgenommen. Mit Blick auf das Belastungserleben fällt bei diesen zwei Fragen auf, dass ein Fehlen dieser Ressource durchaus relevant ist: Jenes Viertel (Arbeitszeit) bzw. Drittel der Befragten (Arbeitsmenge), bei dem diese Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Maße vorhanden sind, fühlt sich dadurch stark bis eher stark belastet: Fast 63,6% geben dies in Bezug auf Arbeitszeit und knapp 67,8% bezüglich der Arbeitsmenge an.

Auf der Ebene der konkreten Auftragsbearbeitung werden die Gestaltungsspielräume als am größten wahrgenommen: 82,6% können in (sehr) hohem Maße ihre *Arbeit selbst planen und einteilen*, 76,2% verfügen über (sehr) hohe *inhaltliche Gestaltungsspielräume* und 84,6% entscheiden in (sehr) hohem Maße selbst wie sie *methodisch bei der Bearbeitung vorgehen*. Interessant ist, dass diejenigen, die kaum oder gar nicht über inhaltliche und methodische Gestaltungsspielräume verfügen, dies zu einem großen Teil wenig oder überhaupt nicht belastet (jeweils circa zwei Drittel). Im Kontrast dazu steht das Belastungserleben jener Solo-Selbstständigen, die ihre Arbeit nicht oder nur in geringem Maße selbst planen und einteilen können (17,4%): Gut 57,2% von ihnen sind davon stark oder eher stark belastet.

Abb. 14
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Angaben in Prozent



4.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Hintergrund

Arbeitsplatzbezogenes Lernen ist Teil menschengerechter Arbeitsgestaltung und von zentraler Bedeutung für die Qualität von Arbeit (DIN EN ISO 6385:2016; Ulich 2011). Demnach sollen die Arbeitsanforderungen derart strukturiert sein, dass sie nicht nur die vorhandene Qualifikation erfordern, sondern auch zur Weiterentwicklung von eigenen Kompetenzen beitragen (Ulich 2001: 194; Kottwitz et al. 2019: 136f.). Solche Lernmöglichkeiten unterstützen nicht nur die individuelle Qualifikationssicherung, sondern auch Motivation, Arbeitszufriedenheit und Selbstwirksamkeit – und sind damit eng mit nachhaltiger Leistungsfähigkeit und Gesundheit verbunden (*Job-Demands-Resources-Modell*, Bakker/Demerouti 2007; *Job-Characteristics-Modell*, Hackman/Oldham 1974). Unterschieden wird zwischen formalen und informellen Lernprozessen.

Informelles Lernen erfolgt im und durch den Arbeitsprozess selbst, etwa bei der Lösung arbeitsbezogener Probleme oder im reflexiven Austausch über die eigene Tätigkeit. Formale Lernprozesse hingegen beziehen sich auf *organisierte Weiterbildungen* (Dehnbostel 2007).

Für Solo-Selbstständige stellen sich besondere Herausforderungen in Bezug auf arbeitsbezogenes Lernen. In der Regel fehlt ihnen die strukturelle Einbettung in formalisierte Lern- und Weiterbildungsangebote, wie sie in betrieblichen Kontexten üblich sein kann. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, sowohl arbeitsintegrierte Lernprozesse als auch externe Weiterbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich zu organisieren. Dies setzt nicht nur ein hohes Maß an Selbststeuerung voraus, sondern auch den Zugang zu zeitlichen und – im Falle formeller Weiterbildung – finanziellen Ressourcen. Arbeitsplatzzentriertes Lernen hat also Voraussetzungen in der Arbeitsgestaltung, die von Selbstständigen selbst zu schaffen sind.

Zudem tragen Solo-Selbstständige die Verantwortung für alle Geschäftsprozesse selbst (Kottwitz et al. 2019: 140f.). Betriebswirtschaftliche Kompetenzen – etwa in den Bereichen Geschäftsplanung, Preisgestaltung, Buchführung oder Liquiditätssicherung – sind für den nachhaltigen Unternehmenserfolg essenziell, werden jedoch im Rahmen berufsfachlicher Ausbildungen häufig nicht vermittelt. Notwendige Kenntnisse müssen daher meist autodidaktisch angeeignet oder über selbst organisierte Lernformate erworben werden.

Die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen sowie sich wandelnde Marktbedingungen verstärken den Weiterbildungsbedarf zusätzlich. Der Umgang mit neuer Technologie, digitalen Plattformen, branchenspezifischer Software sowie die Entwicklung angepasster Geschäftsmodelle und Kommunikationsstrategien erfordern kontinuierliche Lern- und Anpassungsleistungen (Antoni/Ellwart 2017; Mander et al. 2021). Weiterbildung ist daher eine zentrale Voraussetzung zur Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Solo-Selbstständigen (Gottschall/Kroos 2003: 14).

Erfassung

Wir haben drei Fragen zu diesem Themenkomplex gestellt: Neben der Frage, inwieweit es Solo-Selbstständigen möglich ist, sich neben ihrer Erwerbsarbeit weiterzubilden und ob Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit gegeben sind, wird auch gefragt, ob die Möglichkeit gegeben ist, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen **(Abb. 14)**.

Ergebnisse

Das Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten wird insgesamt positiv bewertet. Eine genauere Analyse der Einzelfragen und Häufigkeiten zeigt jedoch ein differenziertes Bild: Vor allem *informelle* Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag sind stark ausgeprägt. So geben 86,0 % der Solo-Selbstständigen an, dass ihre in (sehr) hohem Maß Arbeit Lern- und Wachstumschancen bietet. Ein noch höherer Anteil (90,2 %) erlebt die eigene Tätigkeit in (sehr) hohem Maße als kreativ, bzw. kann *eigene Ideen* einbringen. Deutlich schwächer fällt hingegen die Bewertung *formaler* Weiterbildungsmöglichkeiten aus. Nur etwa die Hälfte (52,1 %) sieht gute Chancen, sich neben der Erwerbsarbeit beruflich weiterzubilden. Die andere Hälfte empfindet diese Möglichkeiten als eingeschränkt oder gar nicht vorhanden. Betrachtet man das Belastungserleben, wirkt die fehlende Möglichkeit zur Weiterbildung innerhalb des Kriteriums mit 51,3% (eher) stark, wenn auch geringfügig, als am belastendsten.

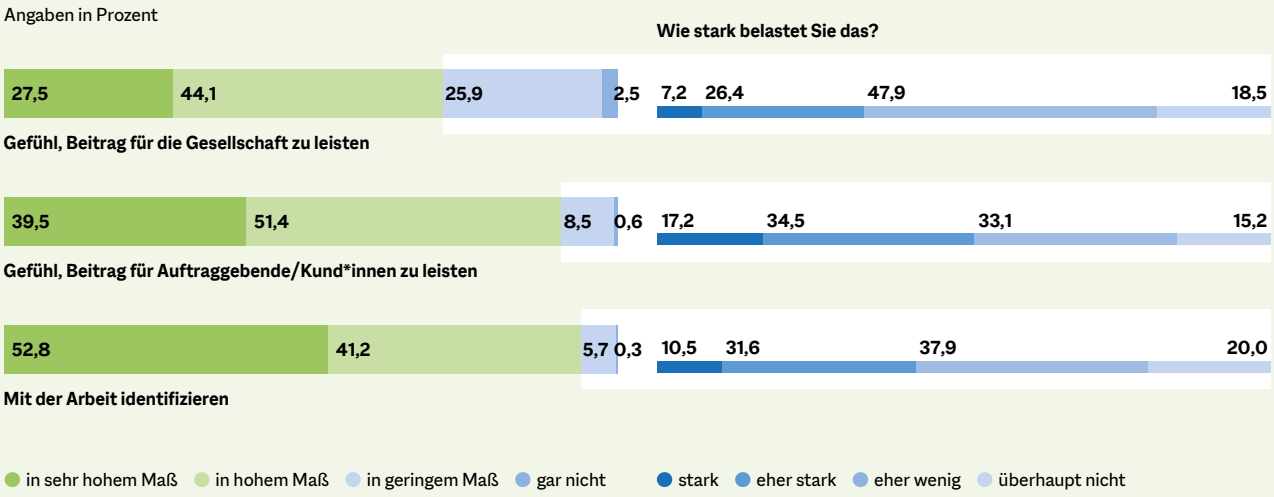
4.2.3 Sinn der Arbeit

Hintergrund

Erwerbsarbeit dient in modernen Gesellschaften nicht allein der Existenzsicherung: Der Selbstverwirklichung in einer als sinnhaft erlebten Tätigkeit kommt eine hohe Bedeutung zu. In der psychologischen Forschung wird angenommen, dass es ein grundlegendes Bedürfnis der Menschen sei, einen Sinn, Wert oder Nutzen in einer ausgeführten Tätigkeit zu erkennen, wobei sie sich zugleich darin unterscheiden, welche Tätigkeiten genau als sinnstiftend erlebt werden (Badura et al. 2018: V). Eine als sinnvoll erlebte Arbeit ist eine bedeutsame Ressource, denn sie ist förderlich für das Wohlbefinden und die Gesundheit sowie zuträglich für die Motivation und Leistungsbereitschaft (Badura 2018: 1). Umgekehrt gelten als sinnlos erlebte Aufgaben als Belastungen und können sich negativ auf die Gesundheit auswirken (so zeigen verschiedene Beiträge in Badura et al. 2018). Das Erleben von Sinn schöpft sich aus verschiedenen Quellen und wird durch unterschiedliche Arbeitsbedingungsfaktoren beeinflusst.

Zentral ist die *Bedeutsamkeit der Tätigkeit für Andere*: Die Wahrnehmung des Nutzens oder Gebrauchswerts der eigenen Leistung für konkrete Personen oder eine Gemeinschaft vermittelt ein Gefühl der gesellschaftlichen Nützlichkeit (Kottwitz et al. 2019: 136, 138; Ulich 2011: 206; Voswinkel 2018: 192f.). Eine wichtige Quelle des Sinnerlebens sind daher andere Personen, weil sie den Nutzen und die Bedeutung der Arbeit bewerten und rückmelden (Süß et al. 2018: 249). Entsprechend wichtig ist die Erfahrung von Wertschätzung für das Sinnerleben. Eine Tätigkeit wird zudem dann als sinnvoll erlebt, wenn sie als persönlich bedeutsam und in Übereinstimmung mit den eigenen Werten und Zielen wahrgenommen wird (Süß et al. 2018: 248; Badura 2018: 2). Daher ist auch das eigene Selbst eine wichtige Quelle: Entspricht die Tätigkeit dem eigenen Selbstkonzept und (Arbeits-)Werten und können die mit der Solo-Selbstständigkeit verbundenen Autonomiepotenziale realisiert werden, um die Tätigkeit nach eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen zu gestalten, hat dies einen positiven Einfluss auf das Sinnerleben sowie auch die intrinsische Motivation und Arbeitszufriedenheit (Süß et al. 2018: 249, 251). Es gibt allerdings auch Arbeitsbedingungen, die das Sinnerleben negativ beeinflussen können, etwa die mit der Solo-Selbstständigkeit verbunden Unsicherheiten (schwankendes Einkommen, Erwerbsunsicherheit, soziale Absicherung) (ebd.: 251). Relevant ist zudem, ob die Erwerbsform freiwillig gewählt wurde (ebd.).

Abb. 15
Sinn der Arbeit



Erfassung

In der Erhebung erfassen wir das Sinnerleben über drei Fragen. Wir erfragen, wie die Solo-Selbstständigen den Beitrag ihrer Arbeit für Andere einschätzen: die Gesellschaft im Ganzen einerseits, die konkreten Auftraggebenden und Kund*innen andererseits. Zudem wird erfasst, inwieweit sich Solo-Selbstständige mit ihrer Arbeit identifizieren **(Abb. 15)**.

Ergebnisse

Die Mehrheit (71,6%) der befragten Solo-Selbstständigen hat in (sehr) hohem Maße den Eindruck, einen wichtigen *Beitrag für die Gesellschaft* zu leisten. Etwa ein Drittel (33,6%) der Personen, die diese Einschätzung nicht teilen, fühlen sich dadurch (eher) stark belastet. Der Anteil der Befragten, die in (sehr) hohem Maße den *Beitrag* ihrer Arbeit für ihre *Auftraggebenden* bzw. Kund*innen wahrnehmen, fällt mit 90,9% noch einmal höher aus. Den Nutzen für die Auftraggebenden/Kund*innen nicht erkennen zu können, ist etwa hälftig mit einem geringen bzw. (eher) starkem Belastungserleben verbunden. Zudem *identifizieren* sich die Solo-Selbstständigen zu 94,0% in (sehr) hohem Maße mit ihrer Arbeit. Fehlende Identifikationsmöglichkeiten verbinden sich für 42,1% der Betroffenen mit einem (eher) starken Belastungserleben.

4.2.4 Soziale Ressourcen

Hintergrund

Ein soziales Umfeld, das das Gefühl vermittelt, unterstützt zu werden, wenn man es braucht und in dem Anerkennung und Wertschätzung erfahren werden, gilt als bedeutende Ressource mit potenziell salutogener Wirkung (siehe als Überblick Ducki 2000; Rahim 1996; Frese et al. 1999; Tetrick et al. 2000). Darunter fallen konkrete Hilfestellungen bei der Lösung von Problemen oder bei der Bewältigung von Aufgaben, aber auch emotionale Unterstützung (Fuchs 2006: 51; Zapf/Semmer 2004: 1049). Über gute soziale Ressourcen zu verfügen, wirkt sich also nicht nur positiv auf die Arbeitsprozesse aus, sondern ist darüber hinaus auch eng mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Erwerbstätigen verbunden (Drössler et al. 2016: 88).

Soziale Unterstützung ist für alle Erwerbsformen gleichermaßen wichtig, jedoch bei Solo-Selbstständigen anders gelagert: Da sie in der Regel nicht in betriebliche Kontexte eingebunden sind, haben sie anders als abhängig Beschäftigte nicht selbstverständlich Zugriff auf (instrumentelle) Unterstützungsquellen im Krankheitsfall, für Urlaubsvertretungen, bei Auftragsspitzen oder Technikproblemen. Solo-Selbstständige arbeiten dennoch nicht isoliert, sondern zusammen mit Auftraggebenden, Teilnehmenden und Kooperationspartner*innen. Sie bewegen sich damit in sozialen Beziehungen, aus denen sowohl Ressourcen als auch Belastungen entstehen können (Clasen 2008: 46f.). *Auftraggebende* nehmen dabei eine bedeutende Rolle ein: *Wertschätzung*, die Sorge für ein gemeinsames *Arbeitsklima*, in dem Probleme offen angesprochen werden können und Unterstützung bei der Auftragsbearbeitung, sind wichtige Aspekte einer guten Arbeitsbeziehung, für die Auftraggebende eine Mitverantwortung tragen. Darüber hinaus können sich Netzwerke und Kooperationen als wichtige Quellen sozialer Unterstützung erweisen und als Pendant für die fehlende betriebliche Einbindung dienen (Clasen 2008: 46). Sie erleichtern den Zugriff auf Informationen und bieten die Möglichkeit, sich über die Arbeits- und Erwerbsbedingungen auszutauschen, zum Beispiel zu branchenüblichen Honoraren und rechtlichen Änderungen. Nicht zuletzt können sie für eine erleichterte Auftragsakquise genutzt werden und wichtige soziale Funktionen wie Austausch und Anerkennung erfüllen.

Neben den professionellen Unterstützungsnetzwerken kann die soziale Einbettung im außerberuflichen Kontext – etwa in *Familie, Partnerschaft oder Freundeskreis* – einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung arbeitsbezogener Anforderungen leisten. Unterstützung durch Angehörige und nahestehende Personen kann nicht nur in emotionaler Hinsicht relevant sein, sondern auch konkrete Hilfestellungen im Arbeitsalltag umfassen, z.B. Hilfen bei technischen Fragen (z.B. IT-Problemen, Website-Gestaltung) oder administrativen Aufgaben (z.B. Buchhaltung oder steuerrechtlichen Aspekten) (Kottwitz et al: 139, 143). Es ist deshalb angezeigt, auch das private Unterstützungsgefüge als salutogene Ressource in den Blick zu nehmen.

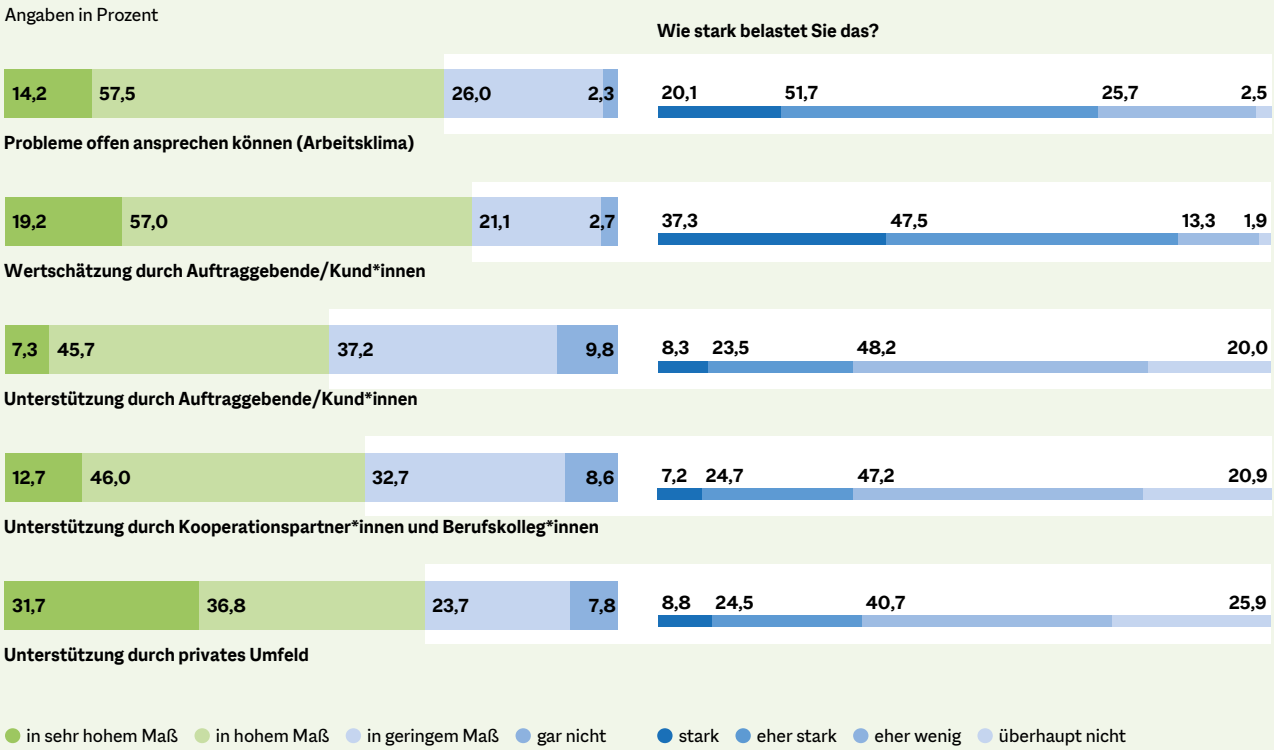
Erfassung

Im Kriterium Soziale Ressourcen wird in unserer Erhebung deswegen zum einen gefragt, ob das Arbeitsklima es zulässt, Probleme offen anzusprechen. Eine weitere Frage ist, inwiefern man sich von Auftraggebenden wertgeschätzt fühlt. Die dritte Frage beinhaltet, ob man von seinen Auftraggebenden Unterstützung in Bezug auf die Arbeit erfährt. Wie die Unterstützung aus anderen Personenkreisen aussieht, wurde durch zwei weitere Fragen abgedeckt: Es wird nach Kooperationspartner*innen und Kolleg*innen gefragt sowie nach Lebenspartner*innen, Freund*innen oder Verwandten **(Abb. 16)**.

Ergebnisse

Hinsichtlich des *Arbeitsklimas* und der Möglichkeiten Probleme anzusprechen zeigt sich, dass ein Großteil der Auftraggebenden-Beziehungen eine offene Kommunikation in einem (sehr) hohen Maß ermöglicht (71,7%). Fehlende Möglichkeiten, Probleme anzusprechen empfindet die Mehrheit der Betroffenen als belastend: 71,8% fühlen sich (eher) stark belastet, wenn keine offene Kommunikation möglich ist. Vor dem Hintergrund, dass es bei der auftragsbezogenen Verständigung über teilweise sehr komplexe Auftragsziele, die Verhandlung der Auftragsbedingungen sowie Zwischenabstimmungen immer auch zu unterschiedlichen Vorstellungen und Problemen kommen kann – bei gleichzeitiger Asymmetrie in der Rollenverteilung – gewinnt dieses Merkmal an Bedeutung, was auch das hohe Belastungserleben erklären könnte. Blickt man auf *Wertschätzung* durch Auftraggebende, berichtet die Mehrheit (76,2%), dass sie sich in hohem oder sehr hohem Maße wertgeschätzt fühlt. Die Wertschätzung durch Auftraggebende scheint dabei eine hohe Relevanz zu haben, da ihr Fehlen von der Mehrheit der betroffenen Personen als Belastung wahrgenommen wird (lediglich 15,2% fühlen sich davon eher wenig oder überhaupt nicht belastet). Beim Blick auf *Unterstützung* durch das soziale Umfeld kann zusammenfassend festgehalten werden, dass jeweils die Mehrheit auf diese Ressource zugreifen kann. Differenziert nach den Personen, die als Quelle sozialer Unterstützung wirken, sieht es folgendermaßen aus: Knapp mehr als die Hälfte (53,0%) empfinden die Unterstützung durch *Auftraggebende* oder Kund*innen als (sehr) hoch.

Abb. 16
Soziale Ressourcen



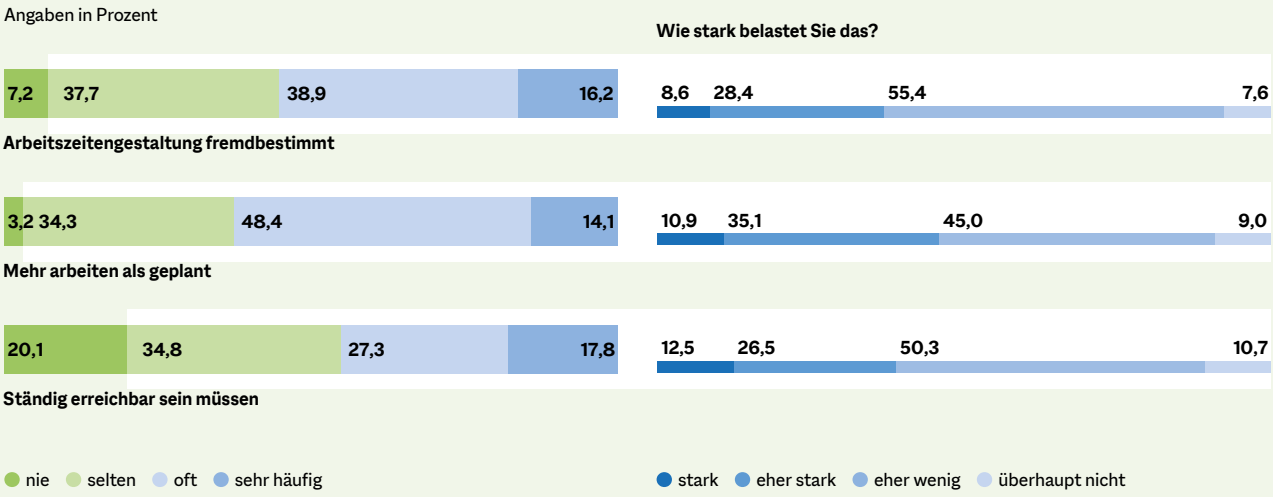
Die Unterstützung durch *Kooperationspartner*innen* oder Berufskolleg*innen ist meist positiv ausgeprägt, jedoch gibt es bei 41,3% Potenzial für Verbesserungen. Die Unterstützung aus dem *privaten Kontext*, also durch Lebenspartner*innen, Verwandte oder Freund*innen ist im Vergleich zu den anderen abgefragten Personenkreisen am höchsten ausgeprägt: 68,5% sagen, dass sie sich in (sehr) hohem Maße durch ihren privaten Kontext unterstützt fühlen. Das Belastungsempfinden bei fehlender Unterstützung ist in allen Bereichen ähnlich ausgeprägt: Rund ein Drittel der Befragten gibt an, dies als stark oder eher stark belastend zu empfinden.

4.2.5 Zusammenfassung

Im Gesamtbild zeigt sich, dass die Befragten große *Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten* in ihrer Solo-Selbstständigkeit wahrnehmen und ihr Arbeiten als selbstbestimmt erleben. Der Spielraum die Arbeitsmenge selbstbestimmt gestalten zu können, wird als am geringsten wahrgenommen. Am stärksten ist das Belastungserleben ausgeprägt, wenn Befragte einen geringen Einfluss auf die Lage von Arbeitszeiten, die Arbeitsmenge und die Einteilung bzw. Planung der Arbeit haben.

Mit Blick auf *Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* zeigt sich, dass es für die meisten Solo-Selbstständigen möglich ist, eigene Ideen in ihre Arbeit einzubringen – auch das Learning on the Job ist sehr positiv ausgeprägt. Allerdings sind Weiterbildung und Wissensaneignung außerhalb des Jobs weniger gut möglich. Das Kriterium *Sinn der Arbeit* fällt unter den Ressourcen der Arbeit insgesamt am besten aus. Die befragten Solo-Selbstständigen identifizieren sich mehrheitlich in hohem Maße mit ihrer Arbeit und erkennen deren Nutzen für Auftraggebende und Gesellschaft. Zugleich zeigt sich, dass eine fehlende Identifikation und die mangelnde Wahrnehmung des eigenen Beitrags mit starkem Belastungserleben verbunden sein können. In Bezug auf die *Sozialen Ressourcen* berichten die befragten Solo-Selbstständigen mehrheitlich davon, von ihren Auftraggebenden wertgeschätzt zu werden und in einem guten Arbeitsklima zu arbeiten, das es ihnen ermöglicht, Probleme offen anzusprechen. Die Mehrheit der Befragten empfindet die Unterstützung durch Auftraggebende und Kund*innen, durch Kooperationspartner*innen und Berufskolleg*innen sowie durch das private Umfeld als in hohem bis sehr hohem Maße gegeben. Gleichzeitig zeigt sich, dass vor allem der Bereich Wertschätzung und Arbeitsklima bei negativer Ausprägung ein hohes Belastungspotential hat. Das unterstreicht die Bedeutung dieser Ressourcen für das Wohlbefinden.

Abb. 17
Arbeitszeit



4.3 Belastungen

Bei Belastungen handelt es sich um Arbeitsanforderungen, die die Kapazitäten und Fähigkeiten einer Person beanspruchen. Stress als Form negativer Beanspruchung entsteht, wenn eine Person befürchtet, die Anforderungen nicht ausreichend bewältigen zu können. Daher wurde in der Erhebung zunächst erfragt, wie häufig die Solo-Selbstständigen mit diesen Anforderungen konfrontiert sind. Wurde die Frage mit selten, oft oder sehr häufig beantwortet, wurde die Anschlussfrage gestellt, wie stark diese Anforderung belastet.[70]

4.3.1 Arbeitszeit

Hintergrund

In der arbeitswissenschaftlichen Literatur wird mit Blick auf arbeitszeitliche Flexibilität zwischen Flexibilitätsanforderungen und -möglichkeiten[71] unterschieden (BAuA 2016: 53-82). Für Solo-Selbstständige bietet die flexible Gestaltung der Arbeitszeit Chancen zur individuellen Anpassung der Arbeitsbedingungen an die eigenen Bedürfnisse. Sind Spielräume vorhanden, kann dies eine positive Wirkung haben (BAuA 2016: 66). Jedoch gilt die arbeitszeitliche Flexibilität nicht per se als gesundheitliche Ressource. Ob Zeitsouveränität diese Wirkung entfalten kann, hängt von der Art und Weise ab, wie diese genutzt wird. Wird sie eingesetzt, um *Kundenanforderungen* nachzukommen, *erreichbar* zu sein oder auf andere externe Anforderungen, Zwänge oder Unwägbarkeiten zu reagieren, verengt dies die Gestaltungsfreiheiten und die Arbeitszeitsouveränität und kann umschlagen in eine externe Flexibilitätsanforderung und Belastung (Becke 2007: 41f.; Costa et al.: 2004).

70 Wie bereits erläutert, orientieren wir uns in der Formulierung dieser Frage an der alltäglichen und für die Befragungsteilnehmenden gut verständlichen Verwendungsweise des Begriffs Belastung. Die Frage, wie stark sich die Solo-Selbstständigen „fehlbeansprucht" fühlen, hätte sicherlich zu Irritationen geführt.

71 Die zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten werden in der Befragung im Bereich Ressourcen im Kriterium Autonomie und Gestaltungsspielräume abgefragt.

Das gleiche gilt, wenn aufgrund einer unsteten Markt- und Auftragslage die Arbeitszeitautonomie genutzt wird, um Phasen der Unter- oder Überauslastung zu bewältigen (Becke 2007: 57). Es ist davon auszugehen, dass in der Solo-Selbstständigkeit Aufgaben nicht oder nur selten delegiert werden können, was Kompensationsmöglichkeiten einschränkt, auch finanzielle Unsicherheit kann arbeitszeitliche Gestaltungsspielräume einengen (Fietz/Wilhelm 2021: 25).

Ein weiterer relevanter Aspekt im Hinblick auf Arbeitszeitsouveränität ist die Frage nach der Vorhersehbarkeit der eigenen Arbeitszeit (Lage und Volumen) und *Mehrarbeit*. Da Solo-Selbstständige keine vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten haben, lässt sich Mehrarbeit nicht im Sinne von Überstunden erfragen. Gleichwohl lässt sich Mehrarbeit bei Solo-Selbstständigen als Mehraufwand verstehen, nämlich als eine Differenz zwischen dem vertraglich vereinbarten bzw. selbst kalkulierten Arbeits(zeit)aufwand und der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. Das erwerbsspezifische Belastungsäquivalent zu unbezahlten Überstunden sehen wir in der Solo-Selbstständigkeit eher in anfallenden Nacharbeiten, Korrekturschleifen und falsch kalkuliertem Aufwand. In der Folge kann es zu einem erhöhten Arbeitszeitvolumen und einer Arbeitsverdichtung kommen. Jedoch kann auch die alleinige Änderung der Arbeitszeit eine Belastung darstellen, wenn Vorhersehbarkeit und Planbarkeit durch kurzfristige Änderungen deutlich eingeschränkt sind und sich negativ auf das Privatleben auswirken (BAuA 2016:82, Fietz/Wilhelm 2021: 25; Gottschall/Henninger 2005).

Ferner werden ständige Erreichbarkeit und unbezahlte Arbeit außerhalb der vereinbarten Zeiten, insbesondere durch digitale Kommunikation, als wesentliche Aspekte der zeitlichen Entgrenzung von Arbeit thematisiert. Wird ständige Erreichbarkeit erwartet, kann dies Gesundheit und Zufriedenheit ungünstig beeinflussen (BAuA 2016: 82).

Erfassung

Das Kriterium Arbeitszeit besteht aus drei Fragen: Die erste fragt danach, ob die Arbeitszeiten nach den eigenen Bedürfnissen gestaltet werden können, die zweite fragt nach Mehrarbeit und die dritte erfragt, wie häufig erwartet wird, außerhalb der geplanten Arbeitszeiten erreichbar zu sein **(Abb. 17)**.

Ergebnisse

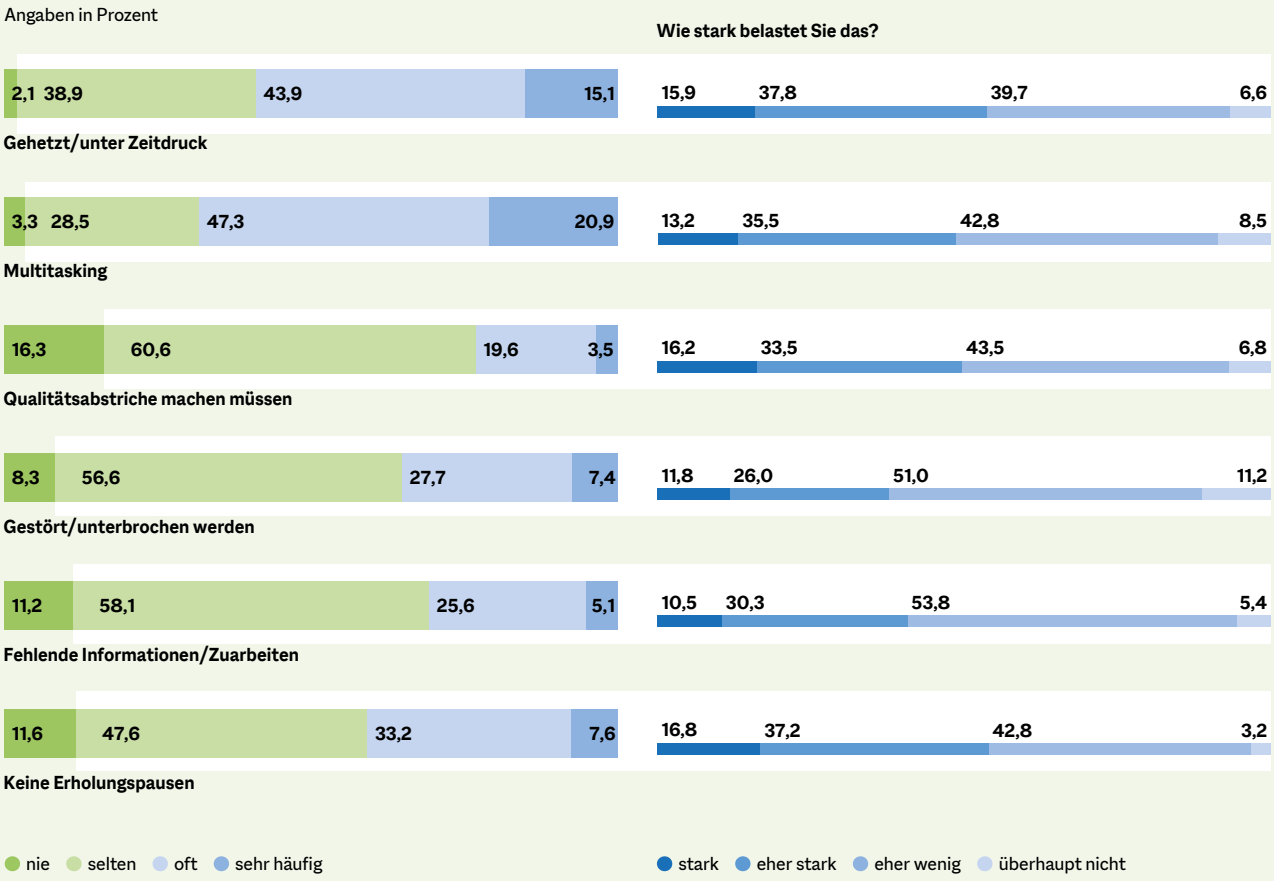
Etwa die Hälfte der Befragten (55,1%) gibt an, dass ihre Arbeitszeiten oft oder sehr häufig durch *äußere Anforderungen* wie Kundenwünsche oder Arbeiten auf Abruf bestimmt werden. Über ein Drittel (37,0%) empfinden die durch äußere Anforderungen bestimmten Arbeitszeiten als stark oder eher stark belastend. Der größere Anteil (63,0%) sieht dies als eher wenig oder überhaupt nicht belastend. Mehrarbeit ist für einen Großteil der Befragten eine Anforderung im Arbeitsalltag: 62,5% geben an, oft oder sehr häufig *mehr zu arbeiten* als ursprünglich geplant. 46,0% der Befragten empfinden diese Mehrarbeit als stark oder eher stark belastend. Fast die Hälfte der Befragten (45,1%) gibt an, oft oder sehr häufig außerhalb ihrer geplanten Arbeitszeiten *erreichbar* sein zu müssen. Für 39,0% der Befragten stellt die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit eine starke oder eher starke Belastung dar. Interessant ist, dass etwa die Hälfte (50,3%) diese Belastung jedoch als eher gering empfindet, 10,6% fühlen sich überhaupt nicht belastet.

4.3.2 Arbeitsintensität

Hintergrund

Die Arbeitsintensität (auch work *demands, workload* oder *work overload*) bezeichnet das Verhältnis von quantitativen (Arbeitsmenge), qualitativen (ordnungsgemäße Ausführung, Komplexität, Schwere) sowie zeitlichen (Arbeitszeit, -geschwindigkeit) Anforderungen der Arbeit (Stab et al. 2016: 4, 9; Rothe et al. 2017: 26). Diese Anforderungen können insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher Verantwortung für mehrere Aufgaben in Konkurrenz bzw. ein Missverhältnis geraten (Rothe et al. 2017: 26). Zu viel Arbeit in zu wenig Zeit erledigen zu müssen, äußert sich etwa in starkem *Termin- oder Leistungsdruck* oder dem Erfordernis verschiedene *Aufgaben gleichzeitig betreuen* zu müssen (Siefer/Hünefeld 2025). Eine hohe Arbeitsintensität wird jedoch auch durch weitere Faktoren, buchstäbliche „Zeitfresser" wie *fehlende/fehlerhafte Informationen*, unklare Aufgaben oder Unterbrechungen, die zu Verzögerungen führen, befördert (Kaluza 2023: 61, 68). So tragen beispielsweise *Störungen und Unterbrechungen* zu einer hohen Arbeitsintensität bei, weil sie in der Regel verlangen, dass eine gerade ausgeführte Handlung gestoppt, die Aufmerksamkeit verlagert und eine Entscheidung getroffen, häufig auch eine zweite Aufgabe ausgeführt und schließlich die Bearbeitung der Aufgabe fortgesetzt wird (Rigotti 2016: 9f.). In der Folge hoher Arbeitsintensität kann es zu verschiedenen Beeinträchtigungen des psychischen Befindens kommen, wobei insbesondere Zusammenhänge zwischen quantitativer Überforderung und einem erhöhten Risiko für emotionale Erschöpfung und Burnout diskutiert werden (Stab et al. 2016: 24f.). Solo-Selbstständige befinden sich aufgrund ihrer alleinigen Verantwortung für ihre wirtschaftliche Tätigkeit in einer besonderen Situation, da sie Aufgaben und den dafür erforderlichen zeitlichen Aufwand nicht teilen können und „buchstäblich Zeit auch Geld ist" (Kottwitz et al. 2019: 130). Eine hohe Arbeitslast hängt häufig mit Planungsschwierigkeiten zusammen: In laufenden Aufträgen können sich Termine verschieben und Abläufe ändern. Zudem ist schwer abzuschätzen, welche neuen Aufträge hinzukommen (Clasen 2012b: 99), die nicht ohne Weiteres abgelehnt werden können (siehe Kapitel 4.5.2). In der Folge tendieren Solo-Selbstständige dazu, hohe Leistungsanforderungen lange zu erfüllen, was mit einem besonderen Risiko für ihre Gesundheit verbunden ist (Kottwitz et al. 2019: 130), zumal sie häufig auf Pausen verzichten (Fietz/Wilhelm 2021: 17f.; BAuA 2023: 124).

Abb. 18
Arbeitsintensität



Erfassung

Das Kriterium Arbeitsintensität umfasst in unserer Erhebung sechs Fragen: Es wurde gefragt, wie häufig die Solo-Selbstständigen Zeitdruck erleben bzw. sich gehetzt fühlen und wie häufig es vorkommt, dass mehrere Arbeiten gleichzeitig erledigt werden müssen. Außerdem wurde erfasst, wie häufig sie mit Störungen/Unterbrechungen der Arbeit sowie mit Behinderungen durch fehlende Informationen und Zuarbeiten konfrontiert sind. Schließlich wurden mögliche Reaktionen auf eine hohe Arbeitsintensität betrachtet, nämlich Abstriche bei der Qualität der Arbeit zu machen oder Pausen ausfallen zu lassen, um die Arbeit zu schaffen **(Abb. 18)**.

Ergebnisse

Es zeigt sich, dass deutlich mehr als die Hälfte (59,0%) der Befragten oft/sehr häufig *Zeitdruck* erleben, weitere 38,9% selten. 53,7% erleben dies als (eher) starke Belastung. Über zwei Drittel (68,2%) der Solo-Selbstständigen müssen oft/sehr häufig und 28,5% selten *mehrere Arbeiten gleichzeitig* erledigen. Für knapp die Hälfte (48,7%) der betroffenen Personen ist damit ein (eher) starkes Belastungserleben verbunden. Um das Arbeitspensum zu schaffen, müssen 60,6% selten, aber doch 23,1% oft/sehr häufig *Abstriche bei der Qualität* ihrer Arbeit machen, was bei der Hälfte (49,7%) mit einem (eher) starken Belastungserleben verbunden ist. Etwa ein Drittel (35,1%) der Befragten gibt an, oft/sehr häufig mit *Störungen und Unterbrechungen* konfrontiert zu sein, bei 56,6% kommt dies selten vor. Über ein Drittel (37,8%) der Betroffenen erlebt dies als (eher) starke Belastung. Mit *fehlenden Informationen und Zuarbeiten* haben es 30,7% oft/sehr häufig, und zudem 58,1% selten zu tun, wobei damit für 40,8% der Betroffenen ein (eher) starkes Belastungserleben verbunden ist. Zudem geben 40,8% der Befragten an, *Erholungspausen* oft/sehr häufig *entfallen* zu lassen, um die Arbeitsmenge zu bewältigen. Bei weiteren 47,6% kommt dies selten vor. Mehr als die Hälfte (54,0%) der Betroffenen erlebt dies als (eher) starke Belastung.

4.3.3 Soziale Stressoren

Hintergrund

Soziale Stressoren sind Belastungen, die sich aus den zwischenmenschlichen Beziehungen im Arbeitskontext ergeben und die insbesondere in Dienstleistungsberufen eine große Bedeutung einnehmen (Zapf/Semmer 2004: 1032, 1038; Fuchs 2006: 46f.). Zu den verschiedenen sozialen Stressoren (siehe Zapf/Semmer 2004: 1040f.) gehört unter anderem *herablassendes oder respektloses* Verhalten. Dabei handelt es sich um selbstwertschädigendes Verhalten. Das Selbstwertgefühl zählt zu den personalen Ressourcen und hilft Anforderungen aus der Arbeitswelt zu bewältigen (Zapf/Semmer 2004: 1020f., 1035).

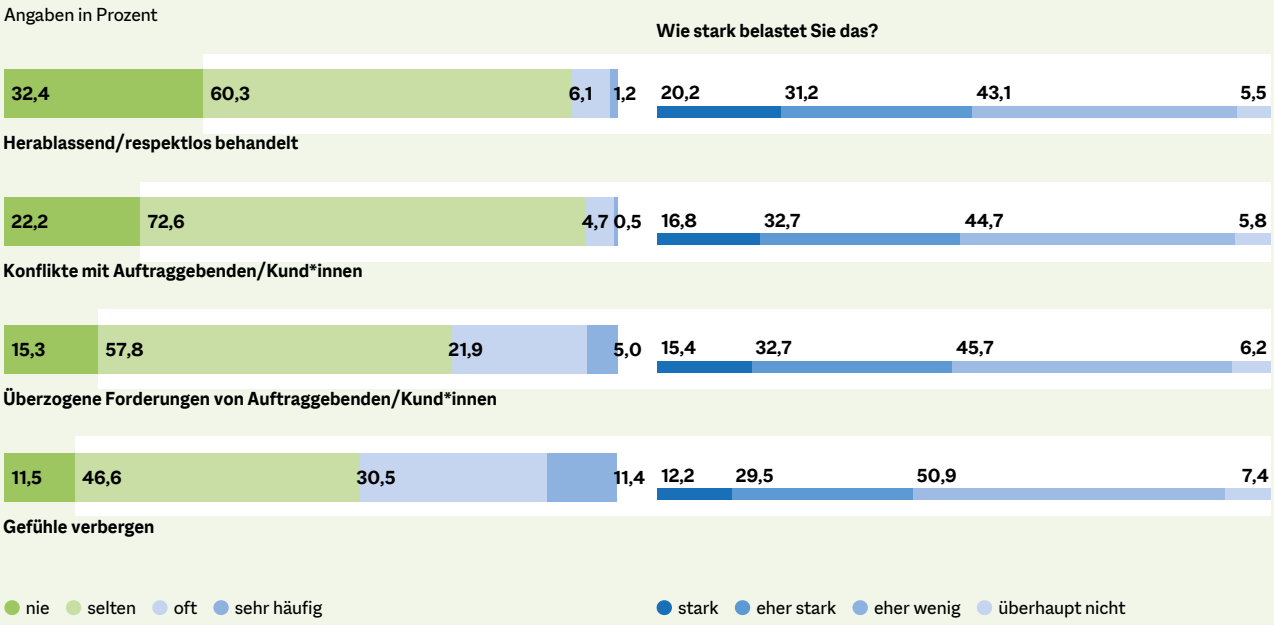
Ein weiterer Stressor sind *Konflikte oder Streitigkeiten* im Arbeitskontext, die sich negativ auf das psychische Befinden auswirken (Zapf/Semmer 2004: 1033; Kottwitz et al. 2019: 133 3c). Bei Solo-Selbstständigen kann dies z.B. die Verständigung über Auftragsziele und bereitgestellte Ressourcen, die Verhandlung der Kooperationsbedingungen sowie die Abstimmung von Zwischen- und Endergebnissen, aber auch die Beziehungsebene mit den Interaktionspartner*innen selbst betreffen. Einen weiteren Stressor stellen *überzogene Forderungen durch Auftraggebende* dar (Clasen 2012a, 2008): Damit sind Erwartungen von Auftraggebenden gemeint, die sich auf zeitliche oder inhaltliche Aspekte der Aufträge bzw. zu erbringenden Leistungen beziehen und die von Solo-Selbstständigen als unverhältnismäßig wahrgenommen werden. In der Praxis können überzogene Forderungen aufgrund einer (antizipierten oder eingetretenen) erhöhten Arbeitsintensität, unbezahlter Mehrarbeit und der Einschränkung von u.a. zeitlichen Autonomiespielräumen Stress auslösen. Eine weitere Anforderung, die sich im sozialen Kontext des Arbeitszusammenhanges stellen kann, ist die *Regulation von Emotionen*, bei der Stress entsteht, wenn die Emotionen, die gezeigt werden müssen, nicht mit der eigenen Gefühlslage übereinstimmen (*emotionale Dissonanz*; Zapf/Semmer 2004: 1038; Fuchs 2006: 47; zu Emotionsarbeit: Hochschild 1983). Bei Solo-Selbstständigen spielt die Regulierung von Emotionen unter anderem im Verhalten gegenüber Auftraggeber*innen und Kund*innen, Zulieferer*innen und Kooperationspartner*innen, in der Akquise von Aufträgen und möglicherweise auch in bestimmten Formen der Plattformarbeit eine Rolle (Hoose/Rosenbohm 2021).

Da Solo-Selbstständige unabhängig von ihrer konkreten beruflichen Tätigkeit im Rahmen der Auftragsakquise und Kund*innenkommunikation per se mit Kund*innen und Auftraggebenden interagieren müssen – und sich dem auch nicht entziehen können – nehmen wir an, dass Emotionsarbeit nicht nur eine berufsbedingte, sondern auch eine statusspezifische Anforderung darstellt.

Erfassung

Wir haben gefragt, wie häufig die Person bei ihrer Arbeit eine herablassende oder respektlose Behandlung durch andere Menschen z.B. Auftraggebende oder Teilnehmende erfährt. Eine zweite Frage richtet sich auf die Häufigkeit von Konflikten und Streitigkeiten, die im Arbeitskontext mit Auftraggebenden usw. entstehen, während eine dritte Frage erfasst, wie häufig es vorkommt, dass Auftraggebende bzw. Kund*innen überzogene Forderungen an die Person stellen, z.B. durch unrealistische zeitliche und inhaltliche Vorstellungen. Zuletzt wird erfragt, wie häufig es die Arbeit von den Befragungsteilnehmenden verlangt, ihre Gefühle wie z.B. Ärger oder Unmut zu verbergen **(Abb. 19)**.

Abb. 19
Soziale Stressoren



Ergebnisse

Unter den Teilnehmenden der Befragung treten Belastungen aus dem sozialen Beziehungskontext der Arbeit selten auf: 92,7% werden nie oder selten *herablassend oder respektlos* behandelt. 94,8% erleben nie oder selten *Konflikte* oder *Streitigkeiten* im Arbeitskontext. 73,1% haben nie oder selten mit *überzogenen* zeitlichen oder inhaltlichen Forderungen von Auftraggebenden zu tun. Unter allen vier Fragen schneidet das *Verbergen von Gefühlen* wie Ärger oder Unmut mit 58,1% am schlechtesten ab, d.h. dass dieser soziale Stressor am häufigsten auftritt. Auffällig beim Antwortverhalten ist, das sehr oft *selten* angegeben worden ist.

Wenn Befragungsteilnehmer*innen von den genannten Belastungsfaktoren mindestens selten betroffen sind, dann stellt das für viele eine relevante Belastung dar: 51,4% belastet es stark und eher stark, wenn sie *herablassend und respektlos* behandelt werden. Fast ebenso viele fühlen sich durch Konflikte und Streitigkeiten (49,5%) und *überzogene Forderungen* durch Auftraggebende (48,1%) (eher) stark belastet. Im Verhältnis dazu belastet die Anforderung (negative) *Gefühle zu verbergen* wenige Befragte: Nur 41,7% derjenigen, auf die das mindestens selten zutrifft, belastet das (eher) stark. Daraus lässt sich schließen, dass soziale Stressoren Teil des Arbeitsalltages sind, jedoch nicht so häufig vorkommen. Wenn sie jedoch auftreten, stellen sie eine relevante Belastungsquelle dar.

4.3.4 Körperliche Anforderungen

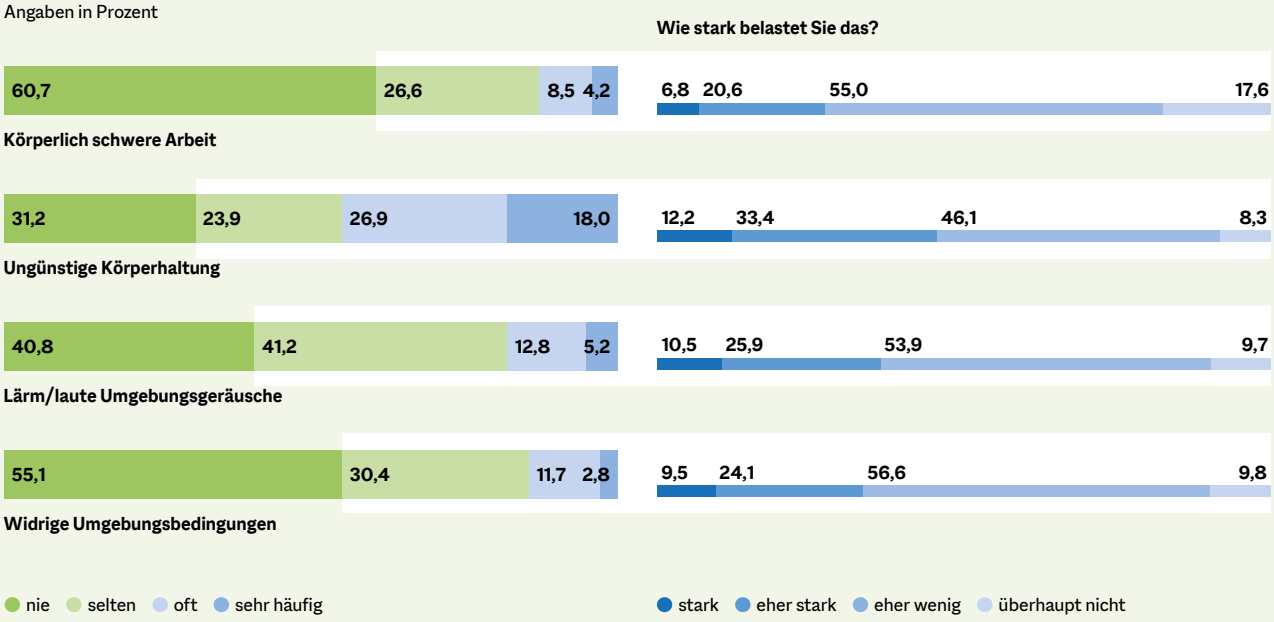
Hintergrund

Merkmale der Arbeit, die sich aus der physikalisch-technischen Arbeitsumgebung ergeben oder Anforderungen an den menschlichen Körper stellen, sind für die körperliche Gesundheit und als Rahmenbedingungen unter denen Arbeiten ausgeführt werden auch für das psychische Befinden relevant (Kittelmann et al. 2023; Rothe et al. 2017: 62).[72] Sie können insofern auch als „physische Stressoren" bezeichnet werden (Holler 2013: 17). Diese Arbeitsbedingungen können sich je nach ausgeübtem Beruf stark unterscheiden.

72 Die BAuA (o.J. a) gibt einen umfassenden Überblick über alle Gefährdungsfaktoren, etwa auch Bio- oder Gefahrstoffe, elektrische oder thermische Gefährdungen, die v.a. für einzelne Berufsgruppen und Branchen relevant sind.

Abb. 20
Körperliche Anforderungen

Angaben in Prozent



Da eine ganze Bandbreite von Berufen in (Solo-)Selbstständigkeit ausgeübt werden, sind physische Faktoren auch für diese Erwerbsform relevant: So zeigen Studien, dass Solo-Selbstständige häufig (teils häufiger als abhängig Beschäftigte) mit körperlichen, etwa muskuloskelettalen Belastungen oder Zwangshaltungen und auch Umweltbelastungen konfrontiert sind (Fuchs 2006: 78f., 83; Pröll 2009 mit Blick auf Daten der European Survey on Working Conditions). Mit Blick darauf, in welcher Arbeitsumgebung, d.h. wo eine Tätigkeit ausgeübt wird, sind etwa *klimatische Bedingungen*, Lichtverhältnisse und auch Lärm von Bedeutung. *Lärm* bzw. laute Umgebungsgeräusche sind beispielsweise für Musiker*innen eine bedeutsame Gefährdung im Hinblick auf mögliche Gehörschädigungen (Firle/Richter 2025). Diese Arbeitsbedingungsfaktoren können jedoch auch unabhängig von Grenz- und Richtwerten zu Stresserleben führen und das Befinden beeinträchtigen. So können etwa Umgebungsgeräusche die Konzentration, Aufmerksamkeit oder Gedächtnisleistung bei Tätigkeiten an einem Büroarbeitsplatz (über)beanspruchen (Kittelmann et al. 2023; Rothe et al. 2017: 62). Anforderungen können sich zudem daraus ergeben, wie und mit welchen Arbeitsmitteln und -gegenständen gearbeitet wird. Das *Heben und Tragen* schwerer Lasten ist nicht nur bei Kurierfahrer*innen, sondern auch Kinderbetreuer*innen verbreitet und wirkt als Beanspruchung auf das Muskel-Skelett- und das Herz-Kreislaufsystem.

Ungünstige Körperhaltungen finden sich im Handwerk wie etwa bei Arbeiten über Kopf in der Kfz-Werkstatt, aber auch in Form von langem Sitzen am Büroarbeitsplatz. Sie beanspruchen das Muskel-Skelett-System und können etwa zu Nacken- und Kopfschmerzen oder Kreuz- und Rückenschmerzen führen (BAuA o.J. b).

Erfassung

Um die Verbreitung solcher Arbeitsbedingungen und das damit verbundene Erleben durch Solo-Selbstständige zu erfassen, haben wir sowohl schwere körperliche Arbeiten wie das Heben oder Tragen schwerer Lasten als auch ungünstige Körperhaltungen wie langes Sitzen und Stehen oder Arbeiten über Kopf erfragt. Ferner wurde nach Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen sowie ungünstigen Umgebungsbedingungen wie Hitze, Kälte und Nässe gefragt **(Abb. 20)**.

Ergebnisse

Mit Blick auf die Ergebnisse ist zu beachten, dass körperliche Anforderungen stark mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit zusammenhängen und die Verbreitung der konkreten Arbeitsbedingungen daher die in der Stichprobe vertretenen Berufsgruppen widerspiegeln. So müssen von den Teilnehmenden der Befragung nur 12,7% oft/sehr häufig *körperlich schwer* arbeiten, weitere 26,6% tun dies selten. Diese Personen berichten zu etwa einem Viertel (27,4%) von einem (eher) starken Belastungserleben. Das Arbeiten in einer *ungünstigen Körperhaltung*, etwa in der Hocke oder über Kopf oder auch langes Stehen oder Sitzen sind hingegen verbreiteter: Mit dieser Anforderung sind 44,9% der Befragten durchaus oft und sehr häufig, weitere 23,9% selten, insgesamt also zwei Drittel der befragten Solo-Selbstständigen konfrontiert. Für 45,6% der Betroffenen ist damit ein (eher) starkes Belastungserleben verbunden. Mit Blick auf die Arbeitsumgebungsbedingungen berichten 18,0% der Befragten oft/sehr häufig, weitere 41,2% selten *Lärm* zu erleben, was für über ein Drittel (36,4%) der Betroffenen mit einem (eher) starken Belastungserleben verbunden ist. *Kälte, Nässe oder Hitze* sind 14,5% oft/sehr häufig, weitere 30,4% selten ausgesetzt, was ein Drittel (33,6%) dieser Personen (eher) stark belastet.

4.3.5 Zusammenfassung

In den Ergebnissen zeigt sich, dass Belastungen durch *Arbeitszeit*faktoren unter den befragten Solo-Selbstständigen weit verbreitet sind: Äußere Anforderungen an die Arbeitszeitflexibilität, Mehrarbeit und Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit stellen für einen erheblichen Teil der Befragten eine regelmäßige Herausforderung dar. Zudem lässt sich für einen großen Teil der Befragten eine hohe *Arbeitsintensität* konstatieren. Zeitdruck und Multitasking sind bei den befragten Solo-Selbstständigen weit verbreitet, etwa ein Drittel der Befragten lässt Pausen entfallen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Zudem stellen fehlende Informationen/Zuarbeiten und Störungen/Unterbrechungen eine relevante Belastungsquelle dar. Günstiger sieht es mit Blick auf die *sozialen Stressoren* aus: Konflikte und herablassendes Verhalten treten mehrheitlich selten auf. Mit überzogenen Forderungen durch Auftraggebende sieht sich jedoch immerhin jede*r Vierte und mit der Anforderung Gefühle zu verbergen zwei Fünftel der Befragten oft oder sehr häufig konfrontiert. Deutlich wird allerdings auch, dass wenn Befragungsteilnehmer*innen betroffen sind, es eine relevante Belastung darstellt: Die Hälfte fühlt sich eher stark bis stark belastet, wenn Auftraggebende sie herablassend oder respektlos behandeln, Konflikte mit diesen auftreten oder Auftraggebende überzogene Forderungen an sie stellen.

Auch mit Blick auf *körperliche Anforderungen* und ungünstige Umgebungsbedingungen sieht es bei unseren Befragten verhältnismäßig gut aus, was wesentlich mit den ausgeübten beruflichen Tätigkeiten zusammenhängt. Schwere körperliche Arbeit müssen die Befragten überwiegend nie und selten leisten. Weiter verbreitet ist hingegen das Arbeiten in einer ungünstigen Körperhaltung, was für einen erheblichen Teil der Betroffenen mit einem starken Belastungserleben einhergeht. Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche sowie ungünstige klimatische Bedingungen werden zwar ebenfalls eher selten als oft/sehr häufig erlebt, gehen jedoch für je ein Drittel der Betroffenen mit einem starken Belastungserleben einher.

4.4 Einkommen und Sicherheit

Der Bereich Einkommen und Sicherheit umfasst wesentliche Aspekte der Vergütung, beruflichen und finanziellen Sicherheit sowie der sozialen Absicherung Solo-Selbstständiger. Diese Bereiche der Arbeits- und Erwerbssituation umfassen sowohl Belastungen (z.B. finanzielle Sorgen) als auch Ressourcen (etwa Rücklagen). Die Frageformate folgen der bereits erläuterten Logik. Mit Blick auf die Verständlichkeit der Fragen und Antwortoptionen, finden sich neben Häufigkeits- und Intensitätsfragen, jedoch auch sonderformatierte Skalen.

4.4.1 Einkommen

Hintergrund

Erwerbsarbeit dient in erster Linie dem Broterwerb – ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften ist ihr zentraler Zweck und von entsprechend hoher Bedeutung für die Bewertung der Arbeitsqualität. Sind *Einkommen* so gering, dass sie mit Unsicherheit und Sorgen verbunden sind, die mit dem täglichen Leben verbundenen *Kosten zu decken*, führt dies zu Stresserleben (Fuchs 2006: 105f.). Das Einkommen ist dabei zugleich eine Form der Wertschätzung und Gegenleistung für eine erbrachte Arbeitsleistung und sollte in einem angemessenen Verhältnis zu dieser stehen. Nach dem Modell der beruflichen Gratifikationskrisen (*effort-reward-imbalance*, Siegrist 1996a, 1996b)[73] löst die Verletzung dieser Reziprozitätserwartung durch ein wahrgenommenes *Ungleichgewicht* von beruflichem Aufwand (*effort*) und der Gratifikation/Belohnung (*reward*) Stress aus und beeinträchtigt das Befinden (Siegrist 1996a: 30). Das Modell wurde vielfach getestet und gilt für die Erklärung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie psychischen Störungen als gut belegt (Stansfeld/Candy 2006; Siegrist/Dragano 2008).

In der Solo-Selbstständigkeit werden eine Vielzahl verschiedener Arbeiten geleistet: Zum einen werden konkret auftrags-/projektbezogene, berufsfachliche Leistungen erbracht (einschließlich Vor- und Nacharbeiten usw.). Zum anderen leisten Solo-Selbstständige statusbedingt eine Vielzahl von auftrags-/projektübergreifenden, organisatorischen und kommunikativen Arbeiten, die mit einem erheblichen (Arbeitszeit-)Aufwand verbunden und zugleich notwendig sind, um den Beruf in der Erwerbsform der Selbstständigkeit überhaupt auszuüben, etwa Akquise, Netzwerkaufbau- und pflege, Marketing, Buchhaltung usf. (Röwer/Abbenhardt 2026). Solche Arbeitsanforderungen können von Selbstständigen als belastend erlebt werden (Kottwitz et al. 2019).[74] Das kann verschiedene Gründe haben. In der Erhebung sind wir der Hypothese nachgegangen, dass das Belastungserleben mit der mangelnden *Vergütung dieser Arbeiten* zusammenhängt. Denn diese Arbeiten gehen konkreten Aufträgen voraus, sind in diesen jedoch unsichtbar und werden nicht als Leistungsbestandteil anerkannt (Röwer/Abbenhardt 2026). Es kann daher schwer sein, sie in das Honorar einzukalkulieren.

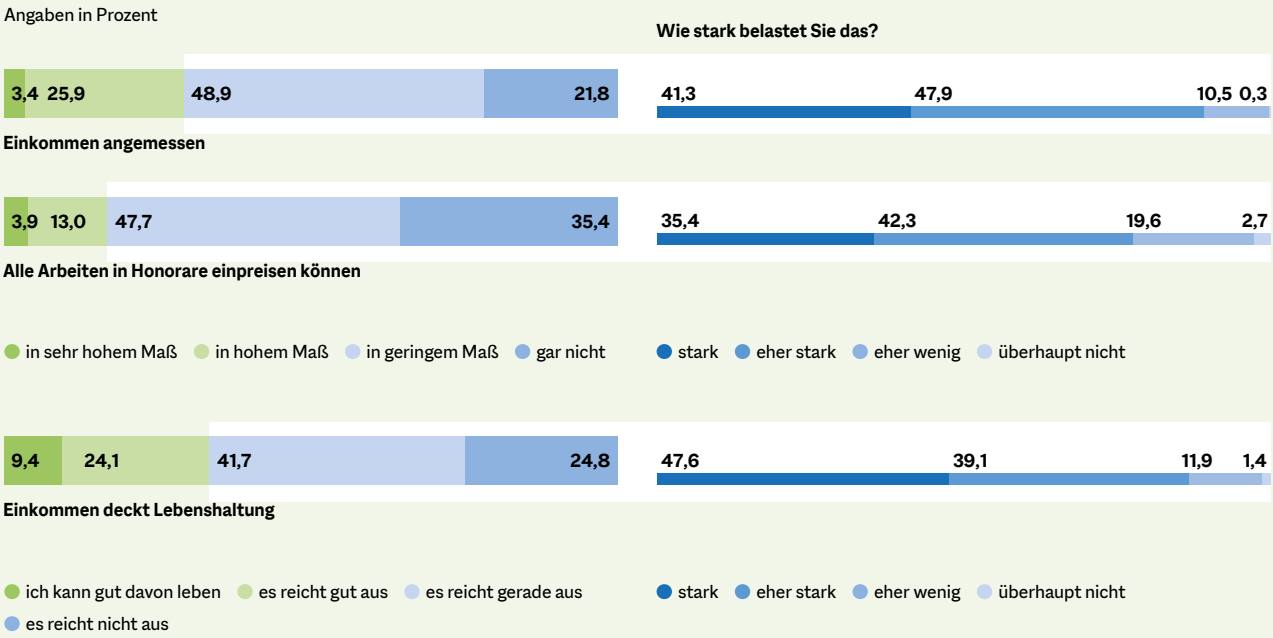
Erfassung

Vor diesem Hintergrund wurden die Solo-Selbstständigen gefragt, inwieweit sie ihr Einkommen mit Blick auf ihre Leistung als angemessen empfinden und inwieweit sie alle in der Selbstständigkeit anfallenden Arbeiten wie Administration oder Marketing in die Honorare einpreisen können. Zudem haben wir erfragt, inwieweit das Einkommen zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreicht **(Abb. 21)**.

73 Gratifikationen können die Form von Entgelt, Wertschätzung (Befürwortung/Lob) und beruflicher Statuskontrolle (ausbildungsadäquate Beschäftigung, berufliche Aufstiegs-/Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsplatz-/Erwerbssicherheit) annehmen (Siegrist 1996a: 30; Zapf/Semmer 2004: 1024f.). Sie vermitteln, dass sich die mit den Arbeitsanforderungen verbundenen Anstrengungen lohnen (Zapf/Semmer 2004: 1066).

74 In der qualitativen Studie von Kottwitz et al. (2019) wurden diese Arbeiten, hier exemplarisch Organisations- und Marketingaufgaben, als „fachfremde Aufgaben" kategorisiert und ihre negative Beanspruchungswirkung mit Bezug auf das Konzept der „illegitimen Aufgaben" nach Semmer et al. (2013, 2019) erklärt. Organisations- und Marketingsaufgaben als „unnötig" im Sinne von unnütz, Zeitverschwendung (Semmer et al. 2019: 214f.) oder „unzumutbar" dahingehend, dass sie von einer anderen Person erledigt werden sollten (ebd.) zu fassen, ist u.E. jedoch nicht unproblematisch. Denn obgleich diese Aufgaben nicht zum *berufsfachlichen Kern* zählen, gehören sie in konstitutiver Weise zur Erwerbsform dazu und können auch nur von der solo-selbstständigen Person selbst erledigt werden (Röwer/Abbenhardt 2026). Wir nehmen an, dass statusspezifische Arbeitsanforderungen in verschiedener Weise beanspruchend wirken können und differenziert erfasst werden müssen: Sie können in einen zeitlichen Konflikt mit den berufsfachlichen Arbeiten geraten und zum Gefühl von Zeitdruck (siehe Arbeitsintensität) beitragen, mit inhaltlichen Unsicherheiten und Überforderung verbunden sein (siehe qualitative Überforderung) oder/und sie können dem beruflichen Rollenverständnis entgegenstehen (darauf heben Kottwitz et al. (2019) ab und erfassen damit einen wichtigen Aspekt). Zudem sind es gerade diese statusspezifischen Aufgaben, die einen Großteil des Arbeitsaufwands in der Solo-Selbstständigkeit ausmachen, die allerdings häufig nicht gesehen und nicht anerkannt, mithin nicht vergütet werden (Röwer/Abbenhardt 2026). Mit dem *effort-reward-imbalance* Modell ergibt sich die Beanspruchungswirkung dann daraus, so unsere Hypothese, dass der mit diesen statusspezifischen Arbeiten verbundene Aufwand (effort) nicht vergütet wird (reward).

Abb. 21
Einkommen



Ergebnisse

In den Ergebnissen zeigt sich, dass ein großer Teil der befragten Solo-Selbstständigen ihr Einkommen nicht als leistungsgerecht empfindet: 70,7% der Befragten gaben an, dass sie ihr *Einkommen* nur in geringem Maße bzw. gar nicht als ihrer Arbeitsleistung *angemessen* erleben. Diese Imbalance von Leistung und Vergütung stellt für eine erhebliche Mehrheit von 89,2% eine (eher) starke Belastung dar. Deutlich wird zudem: Für 83,1% der Befragten ist es nur in geringem Maße oder gar nicht möglich alle im Rahmen der selbstständigen Tätigkeit erbrachten *Leistungen* auch *in die Honorare einzukalkulieren* und durchzusetzen. Über drei Viertel (77,7%) empfinden dies als (eher) stark belastend. Nicht zuletzt haben zwei Drittel der Befragten (66,5%) Schwierigkeiten ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen: 41,7% geben an, dass ihr Einkommen gerade ausreicht, 24,8%, dass dieses nicht ausreicht, um die laufenden *Lebenshaltungskosten* zu decken. Die existentielle Bedeutung dessen spiegelt sich deutlich im Belastungserleben wider: 86,7% erleben dies als eher (39,1%) und stark (47,6%) belastend.

4.4.2 Erwerbssicherheit

Hintergrund

Erwerbssicherheit[75] ist mit Blick auf Arbeitsqualität von großer Bedeutung (Sonnentag/Frese 2003; Zapf/Semmer 2004). Fehlende Planungssicherheit etwa, untergräbt Grundbedürfnisse nach Sicherheit und Kontrolle. Eine finanzielle Stabilität ist Voraussetzung, um andere Lebensbereiche – das Wohnen, die Familienplanung und soziale Beziehungen – zu gestalten (Gerlmaier 2002: 41–47; Clasen 2008: 137; Fuchs 2006: 105). Umgekehrt wirken *finanzielle Sorgen* negativ auf Wohlbefinden und Gesundheit (Clasen 2008: 41). So können unsichere oder schwankende Einkommen zu erheblichen Regulationsunsicherheiten führen (Clasen 2008: 137).

75 In der Literatur ist zumeist von „Arbeitsplatz(un)sicherheit“ die Rede, da die Forschung sich wesentlich mit abhängig Beschäftigten befasst. Wir verwenden hier den Begriff der Erwerbssicherheit, der für Solo-Selbstständige passender ist.

Solo-Selbstständige sind hiervon potenziell besonders betroffen: Während Arbeitnehmer*innen oft auf ein konstantes monatliches Einkommen zurückgreifen können, hängt das Einkommen von Selbstständigen wesentlich von der jeweils aktuellen Auftragslage ab (Kottwitz et al. 2019: 133). Projektlaufzeiten sind oftmals kurz, die Auftragslage nicht immer vorhersehbar, das Einkommen entsprechend unregelmäßig (Vanselow 2003; Kottwitz et al. 2019: 133). Es ist anzunehmen, dass die damit einhergehende mangelnde Kontrolle über Arbeitsbelastung und Einkommen ein zentrales Gesundheitsrisiko darstellen kann, vor allem aufgrund der direkten Abhängigkeit von ihrem selbst erwirtschafteten Gewinn und den direkten Folgen einer schlechten Marktlage oder eines Einkommensausfalls.[76] Denn Solo-Selbstständige sind anders als Arbeitnehmende nicht grundsätzlich in erwerbsbezogene Sicherungssysteme eingebunden, die Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Kündigungsschutz usf. garantieren. *Einkommensausfälle* und *Schwankungen* können nur durch bestehende *Rücklagen* kompensiert werden, die zunächst jedoch aufgebaut werden müssen und eine entsprechende Höhe des Einkommens voraussetzen. Ökonomische Ressourcen wie finanzielle Reserven können hier puffernd wirken und sollten in eine ganzheitliche Betrachtung der Ressourcensituation einbezogen werden (Clasen 2008: 128; Gerlmaier 2002: 126; Kottwitz 2019: 136, 138). Sind solche nicht vorhanden, verschärft sich auch die Notwendigkeit, kontinuierlich Aufträge zu generieren – selbst unter ungünstigen Bedingungen oder zu prekären Honoraren. Wirtschaftliche Schwankungen, technologische Veränderungen oder unerwartete Kund*innenentscheidungen können das Unternehmensüberleben zusätzlich gefährden – schon deren Antizipation kann Stress auslösen (Mohr 1997).

Erfassung

Vor diesem Hintergrund wird das Kriterium Erwerbssicherheit anhand von drei Fragen erhoben: Zum einen wird nach der generellen Sorge um die eigene berufliche Zukunft gefragt, zum anderen nach Sorgen in Bezug auf die finanzielle Situation. Darüber hinaus wird erfasst, in welchem Maße die Befragten über finanzielle Reserven verfügen, um ausbleibende oder geringere Umsätze ausgleichen zu können **(Abb. 22)**.

Ergebnisse

Mehr als 60 % der Solo-Selbstständigen haben Schwierigkeiten, finanzielle Engpässe für mindestens drei Monate zu überbrücken – mit spürbaren Folgen: 90,1% empfinden ihre unzureichenden *Rücklagen* als (eher) starke Belastung. Im Vergleich zu anderen Aspekten zeigt sich hier das deutlichste Belastungserleben.

Doch auch in anderen Bereichen sieht die Situation besorgniserregend aus: 64,4 % machen sich sehr häufig oder häufig Sorgen um ihre *finanzielle Lage* und mehr als die Hälfte sorgt sich (sehr) häufig um ihre berufliche Zukunft. Über zwei Drittel empfinden diese finanziellen und beruflichen Unsicherheiten als (eher) stark belastend. Besonders auffällig ist, dass fast 40,0 % die Belastung als stark empfinden – während es nur selten vorkommt, dass jemand sie überhaupt nicht als belastend wahrnimmt. *Einkommensschwankungen* sind für fast zwei Drittel der Solo-Selbstständigen eine Realität. Zwar ähnelt hier das Belastungserleben insgesamt den anderen Bereichen, doch der Anteil jener, die sich dadurch stark belastet fühlen, ist etwas geringer.

4.4.3 Soziale Absicherung

Hintergrund

Finanzielle Unsicherheiten und Sorgen wirken als Stressor: Sie erschweren es, ein selbstbestimmtes Leben zu führen (Clasen 2008: 22f.; Fuchs 2006: 105) und gehen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und psychosozialen Belastungen einher (Clasen 2008: 41, 137; Lang-von Wins et al. 2004: 1119f.). Das Ziel sozialer Absicherung ist es, Menschen vor existenziellen *finanziellen Risiken des Lebens* wie Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Alter und so weiter zu schützen. Anders als abhängig Beschäftigte sind Solo-Selbstständige nicht systematisch in das sozialstaatliche Sozialversicherungssystem integriert, weil angenommen wird, dass Selbstständige des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft nicht bedürften (Schulze Buschoff 2016: 3). Es gibt zwar verschiedene Ausnahmeregelungen für einzelne Berufsgruppen, deren Schutzbedürftigkeit anerkannt wird (ebd.), in der Regel müssen Solo-Selbstständige jedoch individuell für die Wechselfälle des Lebens vorsorgen. Sie können dies über private Versicherungen, freiwillige gesetzliche Versicherungen oder durch die Bildung finanzieller Rücklagen tun. Allerdings wirtschaftet etwa ein Drittel der Solo-Selbstständigen unter prekären Erwerbsbedingungen, sodass eine angemessene soziale Absicherung für viele eine Herausforderung darstellt (Pongratz 2020; Schulze Buschoff 2016). Analog zur finanziellen Unsicherheit kann auch eine als mangelhaft erlebte soziale Absicherungssituation in der Solo-Selbstständigkeit als Stressor wirken (Kottwitz et al. 2019: 133). Sie kann zudem zu gesundheitsschädigendem Verhalten führen, wie etwa krank zu arbeiten (Pröll 2009: 303) oder entgegen einem medizinischen Rat erst kurz vor einer Entbindung die Arbeit ruhen zu lassen. Ähnlich der Ressourcenwirkung von finanziellen Reserven (siehe Erwerbssicherheit, Clasen 2008: 128; Kottwitz et al. 2019: 136, 138) kann zudem angenommen werden, dass eine als angemessen erlebte Absicherung gegen die Wechselfälle des Lebens dem Grundbedürfnis von existenzieller Sicherheit und sozialer Integration zuträglich ist.

76 Eine Literaturanalyse von Eden (1973) bestätigt diese Annahme, während Gerlmaier (2002) bei IT-Freelancern im Vergleich zu angestellten Kolleg*innen keinen Unterschied im Ausmaß an Zukunftssorgen feststellen konnte.

Abb. 22
Erwerbssicherheit

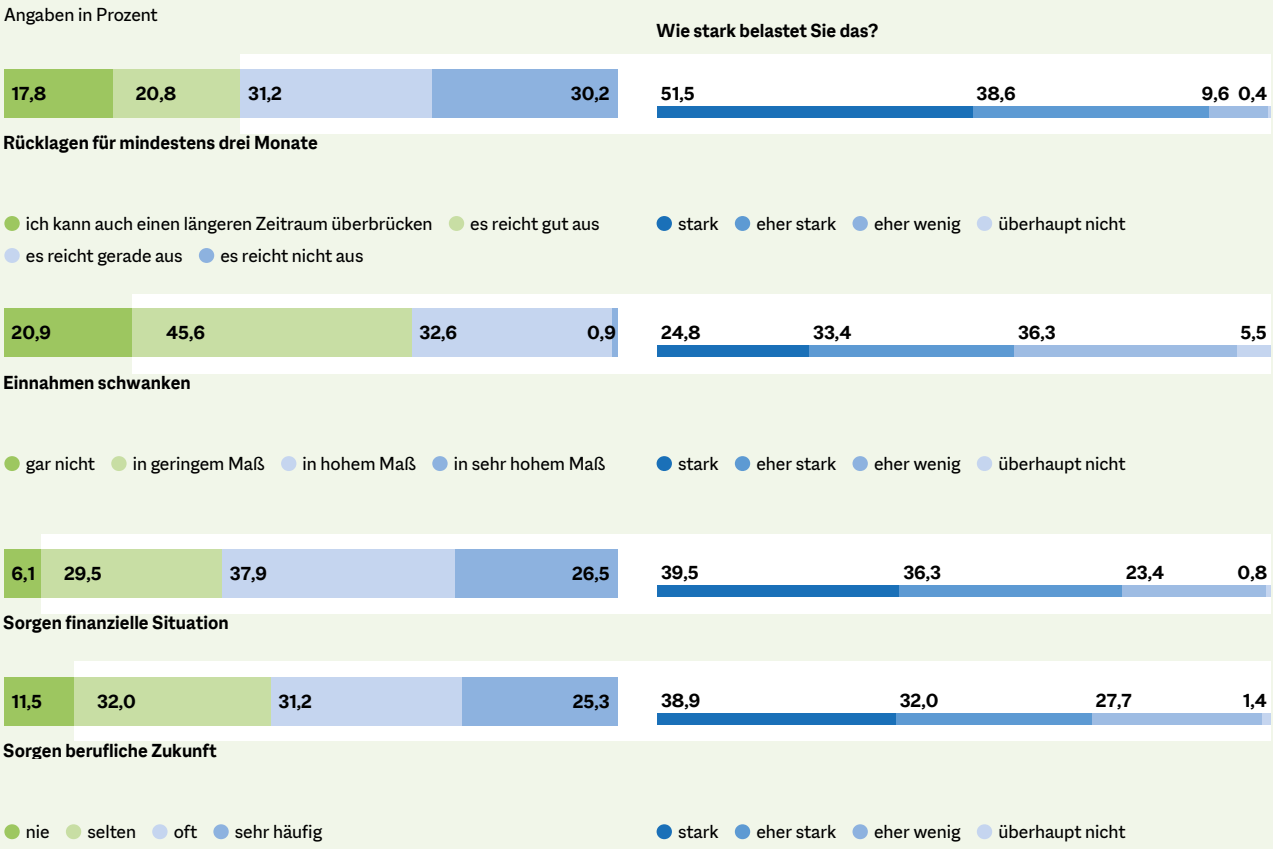
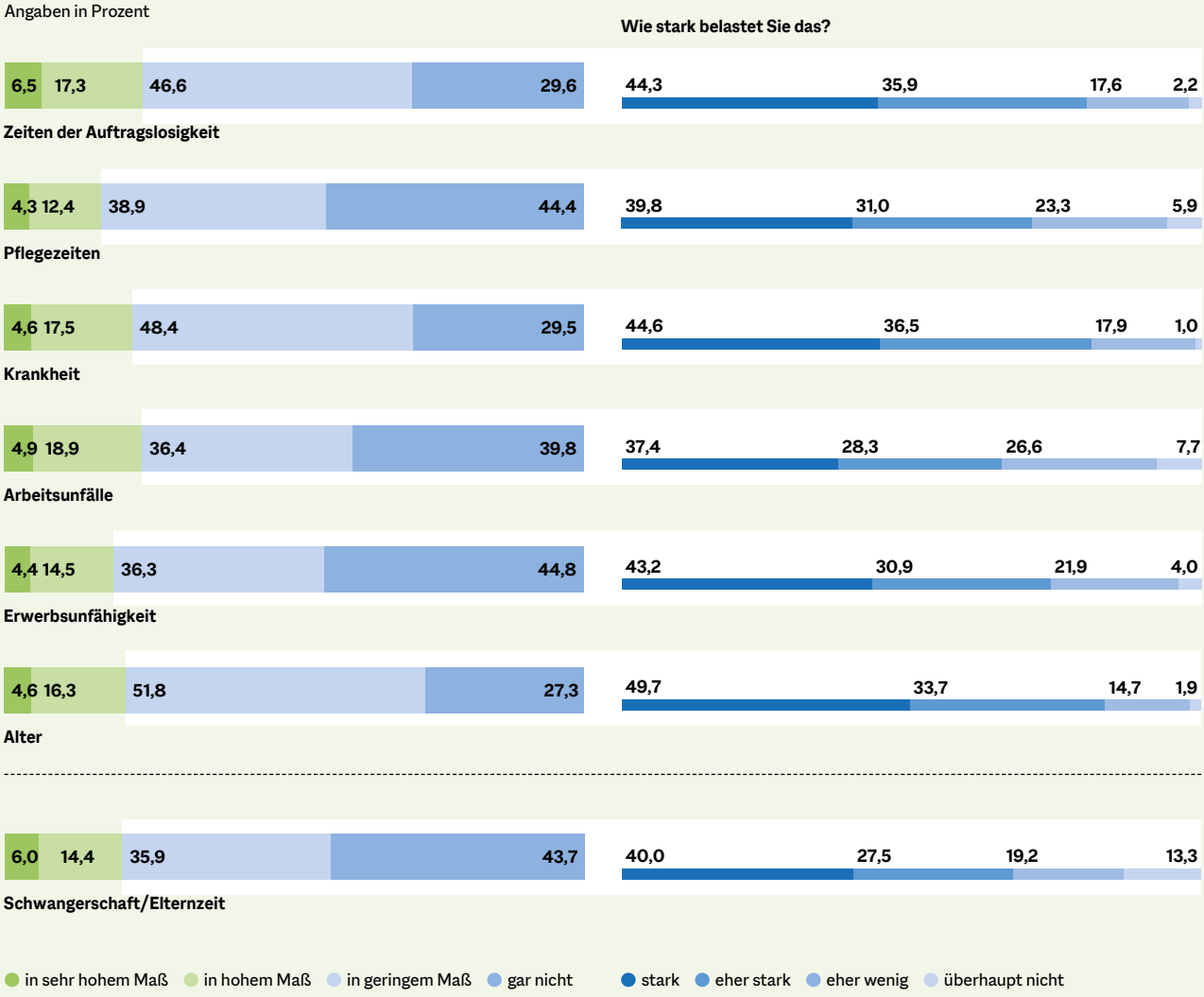


Abb. 23

Soziale Absicherung

Angaben in Prozent



Es ist anzunehmen, dass die Gewissheit über eine angemessene soziale Absicherung zu verfügen, den Stressor Einkommensunsicherheit in Situationen, in denen die finanzielle Existenzsicherung gefährdet ist oder in denen ein diffuses Bedrohungsgefühl[77] die Solo-Selbstständigen in ihrem Arbeitshandeln begleitet, bedeutend abmildert. In unserer Erhebung haben wir soziale Absicherung darum als Ressource konzipiert.

Erfassung

In unserer Erhebung fragen wir mit sieben Fragen danach, inwiefern sich Personen gegen folgende Wechselfälle des Lebens abgesichert fühlen: Auftragslosigkeit, Zeiten von Schwangerschaft (Mutterschutz) und Elternzeit, Zeiten, in denen andere gepflegt werden, Krankheit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit und Alter **(Abb. 23)**.

Ergebnisse

In jeder, der von uns abgefragten Risikosituationen fühlen sich mindestens drei Viertel der Befragten gar nicht oder nur in geringem Maße abgesichert. Am wenigsten abgesichert fühlt man sich für Zeiten, in denen andere Personen zu *pflegen* sind (83,3%), gefolgt von *Erwerbsunfähigkeit* (81,1%) und dem *Alter*, in dem man aus dem Erwerbsleben ausscheidet (79,1%). Etwas besser stellt sich die Absicherung gegen *Krankheit* (77,9%), Zeiten der *Auftragslosigkeit* (76,2%) und gegen *Arbeitsunfälle* (76,2%) dar.

Diese Situation stellt für diese Personen jeweils eine große Belastung dar: Am stärksten belasten das Gefühl nicht oder kaum gegen das Alter abgesichert zu sein (83,4%), das Gefühl mangelnder Absicherung gegen Krankheit (81,1%) sowie gegen Zeiten der Auftragslosigkeit (80,2%). Etwas weniger stark belastet das Gefühl mangelnder Absicherung in Bezug auf Erwerbsunfähigkeit (74,1%) und Pflegezeiten (70,8%). Im Verhältnis am kleinsten ist das Belastungsgefühl mit Blick auf die unzureichende Absicherung gegen Arbeitsunfälle (65,7%), was damit zusammenhängen kann, dass Arbeitsunfälle in einigen Berufsfeldern als unwahrscheinlicher wahrgenommen werden (z.B. Lehrtätigkeit in einer Sprachschule).

Die Befragungsteilnehmer*innen wurden auch danach gefragt, inwieweit sie sich für Zeiten von *Schwangerschaft* (Mutterschutzzeiten) und *Elternschaft* (Elternzeiten) abgesichert fühlen. Beantwortet wurde diese Frage von 562 Teilnehmenden – der Rest gab an, dass diese Frage nicht zutrifft. Es kann angenommen werden, dass es sich bei den Antwortenden um Personen handelt, die einen Kinderwunsch haben bzw. sich nicht dagegen entschieden haben oder die bereits Erfahrungen mit Zeiten von Schwangerschaft und Elternschaft gemacht haben. 79,6% der Befragten fühlt sich nur in geringem Maße oder gar nicht für diese Zeiten abgesichert. Circa zwei Drittel (67,5%) empfinden das als stark und eher stark belastend.[78]

4.4.4 Zusammenfassung

Mit Blick auf die Ergebnisse, fällt das Kriterium *Einkommen* besonders negativ aus, das Belastungserleben ist hier deutlich ausgeprägt. Ein Großteil der Solo-Selbstständigen bewertet das eigene Einkommen als nicht ihrer Leistung angemessen und berichtet, dass viele Tätigkeiten – etwa Administration oder Akquise – nicht in den Honoraren abgebildet werden können. Zwei Drittel haben Schwierigkeiten, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und laufende Lebenshaltungskosten zu decken. Die *erwerbsbezogenen Unsicherheiten* treten in mehrfacher Hinsicht hervor: Unzureichende Rücklagen und schwankende Einnahmen sind weit verbreitet und gehen mit hoher psychischer Belastung einher. Rund 90% der Befragten empfinden fehlende finanzielle Reserven als (eher) stark belastend, nahezu zwei Drittel sehen auch die Einkommensschwankungen als erhebliche Belastungsquelle. Besonders brisant sind die *Risiken mangelnder Absicherung* in zentralen Lebensbereichen: Alter, Krankheit und Auftragslosigkeit werden von den Befragten als die größten Belastungen benannt. Das Gefühl, in diesen Situationen unzureichend abgesichert zu sein, prägt die Einschätzung der Arbeitsqualität durchgängig negativ.

77 Clasen (2008: 23) hält es in Anlehnung an Mohr (1997) für denkbar, dass bei Selbstständigen, aufgrund der Marktlage oder Gerüchten über Kund*innen auch in Situationen, in denen es keine direkten Anzeichen für Einkommensverluste gibt, Einkommensunsicherheit entstehen kann (diffuses Bedrohungsszenario). Denkbar wären hier auch das Reden über Sparzwänge staatlicher Haushalte und die Befürchtung, dass öffentliche Mittel für Erwerbsfelder wie Bildung, Kultur, Kunst, Sozialarbeit, Gesundheitsprävention etc. gekürzt werden.

78 Die Frage nach Absicherung für Zeiten von Schwangerschaft/Elternschaft ist nicht in die Berechnung des Indexwertes Soziale Absicherung eingegangen.

4.5 Weitere Fragen zur Arbeitsqualität

Neben den genannten Arbeitsbedingungen, die zu Kriterien zusammengefasst und für die Indexwerte berechnet werden, gibt es eine Reihe weiterer Faktoren, die für die Qualität der Arbeit in der Solo-Selbstständigkeit von Bedeutung sind. Die einzelnen Fragekomplexe zur Arbeitszeitlage, zu Marktkontext und -position sowie zur alleinigen Verantwortung umfassen sowohl Arbeitsanforderungen als auch Ressourcen und folgen in der Frageweise der bereits bekannten Logik.

4.5.1 Arbeitszeitlage

Hintergrund

Solo-Selbstständige können die Lage ihrer Arbeitszeiten, d.h. Beginn, Ende und die damit verbundene Länge, selbst festlegen. Sie unterliegen dabei nicht den Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Eine selbstbestimmte und flexible Zeiteinteilung stellt ein häufiges Motiv für die Ausübung dieser Erwerbsform dar (Fietz/Willhelm 2021: 24). Arbeitszeitflexibilität kann jedoch zum Problem werden, wenn sie zu überlangen Arbeitszeiten führt und/oder die Lage der Arbeitszeiten, etwa nachts oder am Wochenende, die Erholung beeinträchtigen.[79]

Überlange Arbeitszeiten ab 40 Wochenstunden aufwärts führen dazu, dass die Möglichkeiten sich zu erholen, eingeschränkt werden und beeinträchtigen auf Dauer die psychische Gesundheit (Rothe et al. 2017: 54; Fietz/Willhelm 2021: 10). Ermüdung wird „angehäuft" und kann an Feierabenden und Wochenenden nicht mehr ausgeglichen werden (BAuA 2020: 35). Lange tägliche Arbeitszeiten führen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen oder Rückenschmerzen (Bamberg et al. 2012: 169f.) und erhöhen das Unfallrisiko (Rothe et al. 2017: 57). Die Lage der Arbeitszeit kann ebenfalls die Qualität der Erholung vermindern: *Wochenendarbeit* begrenzt die Möglichkeiten am gesellschaftlichen und familiären Leben teilzuhaben, womit sie sich indirekt auch negativ auf soziale Ressourcen auswirkt (Rothe et al. 2017: 58).

Darüber hinaus kann sie – wie *Abendarbeit* auch – zu Problemen bei der Vereinbarkeit mit Hausarbeit und Fürsorge (Care-Arbeit) sowie der erwünschten Gestaltung von Freizeit (*Work-Life-Balance*) führen, was selbst wiederum Stress auslöst oder Ressourcen vorenthält (BAuA 2020: 35). Es zeigen sich Zusammenhänge mit einer beeinträchtigten psychischen Gesundheit (Rothe et al. 2017: 54).

Erkenntnisse zur Wirkung von *Nachtarbeit* stammen meist aus Untersuchungen, die sich mit Schichtarbeit befasst haben: Unabhängig davon, ob Nachtarbeit freiwillig ausgeübt wurde, sind typische Auswirkungen Schlafstörungen, Magen-Darm-Krankheiten, eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Herz- und Blutgefäßkrankheiten sowie von Alters-Diabetes (Bamberg et al. 2012: 170). Ursache dafür „ist im Wesentlichen, dass bei Nachtarbeit exogene (z.B. Tageslicht) und endogene (physiologische Regulationsmechanismen) asynchron bleiben, also z.B. Aufmerksamkeit und Konzentration verlangt werden, wenn Körperfunktionen inklusive der Vigilanz auf (Nacht-)Ruhe ‚heruntergefahren' sind" (ebd.: 170f.) und damit die Arbeitszeit nicht zum Circadian-Rhythmus[80] passt.

Späte Arbeitszeiten und arbeiten am Wochenende führen auch bei Solo-Selbstständigen zu Beeinträchtigungen des Befindens und der Gesundheit. Sie arbeiten deutlich häufiger am Wochenende und in Vollzeit deutlich länger als abhängig Beschäftigte (48,5h/Woche) (BAuA 2023: 120f. 122; Fietz/Willhelm 2021: 16). Sie arbeiten zudem ähnlich häufig abends und nachts (d.h. vor 7 Uhr oder nach 19 Uhr) (BAuA 2023: 122). Zugleich wird eine selbstbestimmte und flexible Zeiteinteilung von vielen als zufriedenstellend und nicht als Belastung empfunden (Fietz/Willhelm 2021: 24).

Erfassung

Die Befragungsteilnehmer*innen wurden gefragt, wie häufig sie am Wochenende, in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr (Abendarbeit) und in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr arbeiten (Nachtarbeit) **(Abb. 24)**.

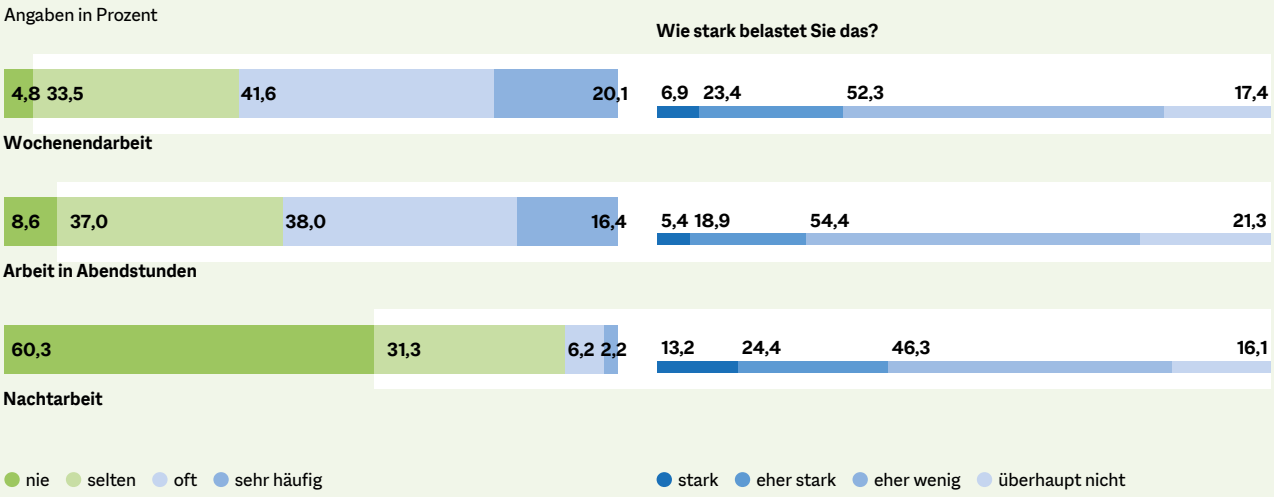
Ergebnisse

Unter vielen Befragten ist es normal *am Wochenende zu arbeiten*: 20,1% tun dies sehr häufig, 41,6% oft und 33,5% selten. Nur 4,8% geben an, nie am Wochenende zu arbeiten. Ein Großteil der Befragten, die sehr häufig, oft oder selten am Wochenende arbeiten, fühlen sich dadurch kaum belastet: 52,3% fühlen sich eher wenig und sogar 17,4% überhaupt nicht belastet. 23,4% belastet Wochenendarbeit eher stark und 6,9% stark.

79 Fietz/Willhelm (2021: 8) halten darum fest: „Besonders jüngere Menschen, die sich möglicherweise noch in der Aufbauphase einer eigenen Firma befinden, könnten dazu neigen, sich selbst und ihre Gesundheit auszubeuten. Diese sogenannte ‚interessierte Selbstgefährdung' […] führt dazu, dass Soloselbstständige über den üblichen Acht-Stunden-Tag hinaus in ihrer Freizeit, nach Feierabend, am Wochenende und im Urlaub arbeiten".

80 „Damit ist der Sachverhalt gemeint, dass verschiedene biologische Funktionen, wie etwa Körpertemperatur, Blutdruck, Wachheit, (mentale) Leistungsfähigkeit, die Synthese und Sekretion verschiedener Hormone (z.B. Melatonin, Cortisol, Prolactin) und der Verdauungsprozess einem sich wiederholenden, spezifischen Zyklus unterliegen (vgl. Spork, 2004)" (Bamberg et a. 2012: 172f.).

Abb. 24
Arbeitszeitlage



Auch *am Abend zu arbeiten*, ist bei den befragten Solo-Selbstständigen üblich: Über die Hälfte arbeitet oft (38,0%) oder sehr häufig (16,4%) abends zwischen 18 und 23 Uhr. Diese hohe Zahl verwundert nicht, da die abgefragte Zeitspanne sehr weit ist und Selbstständige ihre Arbeitszeiten relativ frei bestimmen können. 37,0% arbeiten nur selten und 8,6% nie zu diesen Zeiten. Eine Minderheit der Personen, die angegeben haben, sehr häufig, oft oder selten abends zu arbeiten, fühlt sich dadurch stark (5,4%) oder eher stark (18,9%) belastet. Die meisten belastet es eher wenig (54,5%) oder überhaupt nicht (21,3%). Aufgrund der relativ weiten Zeitspanne bleibt offen, ob das Belastungsempfinden zunimmt, je später gearbeitet wird.

In der Nacht zwischen 23 und 6 Uhr zu arbeiten, kommt bei der Mehrheit der Befragten nie vor (60,3%). Überraschend ist jedoch, dass immerhin 31,3% der Befragten angeben selten nachts zu arbeiten. Bei 6,2% kommt dies oft und bei 2,2% sehr häufig vor. Von Nachtarbeit fühlen sich deutlich mehr Personen, die angegeben haben, sehr häufig, oft oder selten nachts zu arbeiten, stark (13,2%) und eher stark (24,4%) belastet als dies bei Abendarbeit der Fall ist. Die Mehrheit der Personen belastet Nachtarbeit dennoch eher wenig (46,3%) oder überhaupt nicht (16,1%).

4.5.2 Marktkontext und -position

Hintergrund

Die Solo-Selbstständigkeit ist sowohl durch Selbstbestimmung als auch Marktabhängigkeit gekennzeichnet (Pongratz 2020, Pongratz/Simon 2010). Weil der Markt selbst der Kontext des Arbeitshandelns der Solo-Selbstständigen ist, verbinden sich mit der konkreten Marktposition sowohl Anforderungen als auch Möglichkeiten und Grenzen. Damit ist zugleich auf die Heterogenität der Solo-Selbstständigen und der Märkte, auf denen sie aktiv sind, verwiesen. Die eigene Marktstellung unterliegt dabei nur bedingt der eigenen Kontrolle durch unternehmerisches Handeln, vielmehr hängt sie wesentlich von Marktstrukturen und -mechanismen ab, welche die faktischen Handlungsspielräume sowie die Einkommensbedingungen maßgeblich bestimmen (Kottwitz et al. 2019).

Solo-Selbstständige bieten ihre Arbeitskraft direkt auf Absatzmärkten an und müssen dabei zusehen, dass sie einerseits genug Arbeit haben, um davon leben zu können und zugleich nicht zu viel, um Überlastung zu vermeiden. Wesentliche Stellschrauben mit Blick auf die Arbeitsmenge sind daher einerseits die Akquise, andererseits das Ablehnen von Aufträgen.

Inwieweit eine aktive Akquise erforderlich ist, um Aufträge zu generieren, ist dabei sehr unterschiedlich und hängt etwa von Branche und Beruf oder auch mit der gefundenen Marktlücke zusammen. Auch die Dauer der Selbstständigkeit spielt eine Rolle, insofern über die Zeit ein Kund*innenstamm aufgebaut werden kann, über den auch Empfehlungen erfolgen. Zugleich verändern sich die Bedingungen der Akquise durch digitale Entwicklungen: Mit der zunehmenden Bedeutung von Social Media, Plattformen und digitalen Netzwerken eröffnen sich einerseits neue Möglichkeiten mit Blick auf Reichweite, Selbstvermarktung und Netzwerkzugang, andererseits ergeben sich daraus neue Sichtbarkeitsanforderungen, Wettbewerbsdruck und Marktunsicherheit (Oksa et al. 2021; Tahar et al. 2022). Über das Ablehnen von Aufträgen die Arbeitsmenge zu regulieren, ist eine wichtiger Aspekt der Autonomie in der Solo-Selbstständigkeit (Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten). Unter Bedingungen permanenter Konkurrenz um Auftraggebende und der Abhängigkeit von deren Willen sie (wieder) zu beauftragen, können jedoch Unsicherheiten und Sorgen im Hinblick auf die *Folgewirkungen* entstehen: Sorgen um die zukünftige Auftragslage und Einkommenssituation sind ein Belastungsfaktor und wirken sich darauf aus, inwiefern von der theoretischen Möglichkeit Aufträge abzulehnen (als Aspekt von Autonomie) auch faktisch Gebrauch gemacht wird (Kottwitz et al. 2019: 141). Dies kann dazu führen, dass Aufträge nicht abgelehnt werden, mit dem Ziel sich eine*n (potenzielle*n) Kund*in zu erhalten, mit entsprechenden Konsequenzen etwa verlängerte Arbeits- und entfallende Erholungszeiten sowie eine erhöhte Arbeitsintensität.

Unmittelbar mit der eigenen Marktposition verbunden ist zudem der *Verhandlungsspielraum*, d.h. die Möglichkeiten, die Solo-Selbstständige haben, die Honorare bzw. Preise für ihre Dienstleistungen und Produkte mit Blick auf ihre Leistungen und Bedarfe (Lebensunterhalt, Absicherung, Weiterbildung etc.) selbst zu bestimmen und gegenüber ihren Auftraggebenden/Kund*innen bzw. am Markt durchzusetzen. Der Verhandlungsspielraum ist eine für die Erwerbsform zentrale Facette von Autonomie, die unmittelbar einkommensrelevant ist. Zugleich zeigt sich gerade hier ihr Charakter als relationale Ressource, deren faktisches Ausmaß von den Gegebenheiten des Marktes, der eigenen Marktposition und den Aushandlungsbedingungen mit den Auftraggebenden abhängig ist (Pongratz/Simon 2010: 48; Kottwitz et al. 2019: 140). Während Solo-Selbstständige in einigen Branchen mit hoher Nachfrage Preise selbstbestimmt setzen können, ist die Verhandlungssituation in vielen anderen Bereichen durch eine strukturelle Machtasymmetrie zu Ungunsten der Solo-Selbstständigen gekennzeichnet. Mit Blick darauf, dass das erwirtschaftete Einkommen in der Solo-Selbstständigkeit von existenzieller Bedeutung ist, sind fehlende Verhandlungsspielräume potenziell mit Stresserleben verbunden.

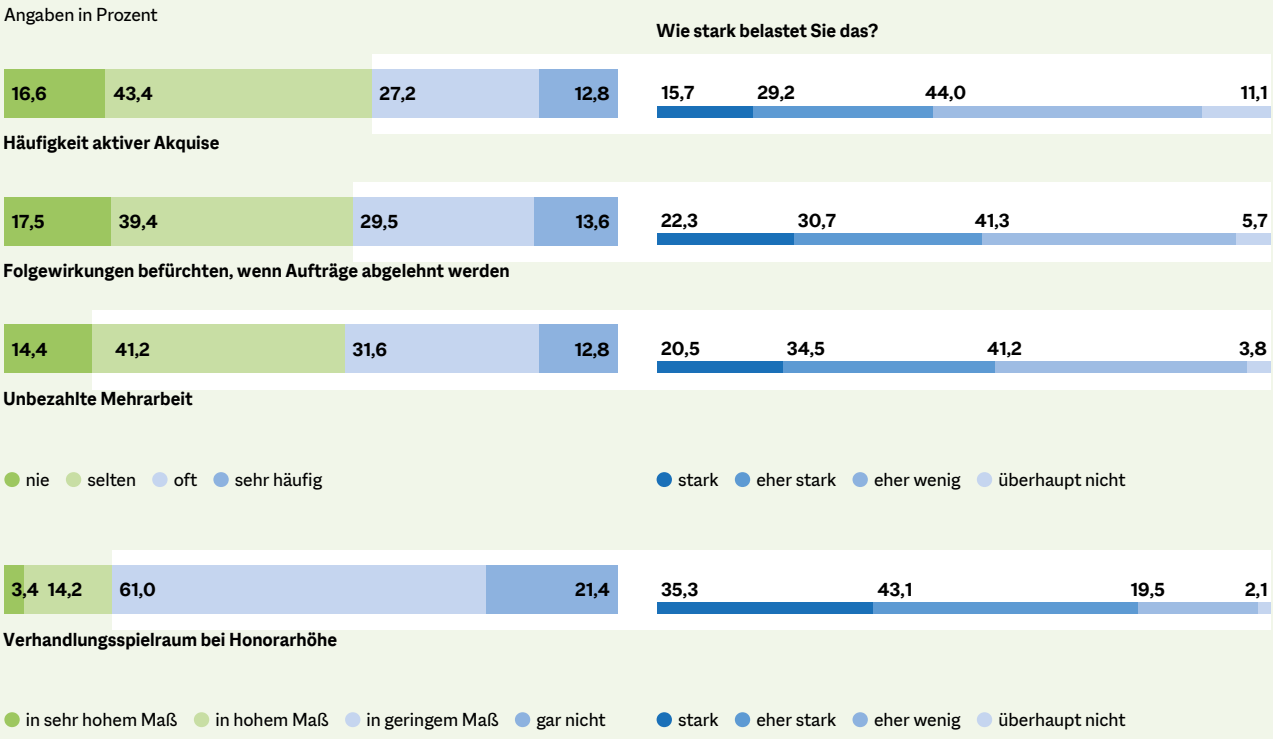
(Ver-)Handlungsspielräume im Umgang mit Auftraggebenden/Kund*innen betreffen einerseits die Höhe des Honorars, andererseits eine Definition der dafür erbrachten Leistung (Leistungsbeschreibung). In der Regel erfolgen entsprechende Abstimmungen über Leistungsumfang, Kooperationsbedingungen sowie zeitliche und inhaltliche Zielvorgaben in der Angebotsphase und bilden die Grundlage für eine strukturierte Auftragsbearbeitung. Eine klare Absprache erleichtert die Planung der Arbeit und ermöglicht einen ausbalancierten Einsatz eigener Ressourcen. Allerdings können sich im Verlauf oder zum Ende der Auftragsbearbeitung auftraggeberseitig nachträgliche Änderungswünsche oder nicht vereinbarte Korrekturschleifen ergeben, die zu erheblicher Mehrarbeit führen – die in vielen Fällen nicht in das zu Beginn des Auftrags vereinbarte/festgelegte Honorar einkalkuliert ist und auf Kosten der Solo-Selbstständigen geht. Zu dieser *unbezahlten Mehrarbeit* kommt es, wenn Solo-Selbstständige aufgrund ihrer Marktposition das ursprünglich vereinbarte Honorar nicht nachverhandeln können. Es handelt sich gewissermaßen um das Äquivalent zu nicht vergüteten Überstunden von abhängig Beschäftigten.

Erfassung

Da diese Aspekte der Solo-Selbstständig im Hinblick auf ihre Belastungs- bzw. Ressourcenqualität im Erleben der Solo-Selbstständigen bislang kaum/nicht untersucht worden sind, haben wir in explorativer Absicht entsprechende Fragen in der Erhebung aufgenommen. Erfragt wurde zum einen, wie häufig aktiv Akquise betrieben werden muss und ob die Befragten befürchten, Auftraggebende bzw. Kund*innen zu verlieren, wenn Sie Aufträge ablehnen. Weiterhin wurde erfasst, wie häufig es vorkommt, dass unbezahlte Mehrarbeit für Auftraggebende bzw. Kund*innen geleistet werden muss, z.B. nicht vereinbarte Nacharbeiten oder Korrekturen. Schließlich haben wir erfragt, inwieweit Verhandlungsspielräume im Hinblick auf die Honorarhöhe bestehen **(Abb. 25)**.[81]

81 Bei den Fragen Häufigkeit aktiver *Akquise* und *Folgewirkungen befürchten, wenn Aufträge abgelehnt werden* wurde bei der Antwort *selten* keine Beanspruchungsfrage gestellt. Die beiden anderen Fragen folgen dem bekannten Muster.

Abb. 25
Marktkontext und -position



Ergebnisse

In der Häufigkeit der erforderlichen aktiven *Akquise*bemühungen spiegelt sich erwartungsgemäß die Heterogenität der Erwerbsgruppe: 40,0% der Befragten müssen oft oder sehr häufig Aufträge akquirieren, 43,4% selten, 16,6% nie. Von 44,9% der Befragten werden die Akquiseanforderungen als (eher) starke Belastung erlebt. Auch mit Blick auf die Sorge vor *Folgewirkungen* zeigt sich ein gemischtes Bild: 43,1% der Befragten befürchten oft/sehr häufig Kund*innen zu verlieren, wenn sie Aufträge ablehnen, 39,4% teilen die Sorge selten, nur 17,5% machen sich nie Sorgen. Etwas mehr als die Hälfte der Personen, die selten, oft oder sehr häufig fürchten Kund*innen zu verlieren, ist davon eher stark bis stark belastet (53,0%). Ein Großteil der Befragten kennt das Problem der *unbezahlten Mehrarbeit*: Bei 44,4% kommt sie oft oder sogar sehr häufig vor. Bei 41,2% kommt sie vor, aber nur selten. Als belastend empfunden wird dies von etwas über der Hälfte (55,0%) in (eher) starkem Ausmaß. Zudem zeigt sich, dass die befragten Solo-Selbstständigen mehrheitlich (61,0%) lediglich im geringem Maße *Verhandlungsspielraum* im Hinblick auf ihre Honorarhöhe besitzen; etwas über ein Fünftel gar nicht. Insgesamt geben 17,6% an, in (sehr) hohem Maße Spielräume zu haben. Geringe Spielräume belasten 78,4% der Befragten (eher) stark, 19,5% eher wenig und nur 2,1% überhaupt nicht.

4.5.3 Alleinige Verantwortung

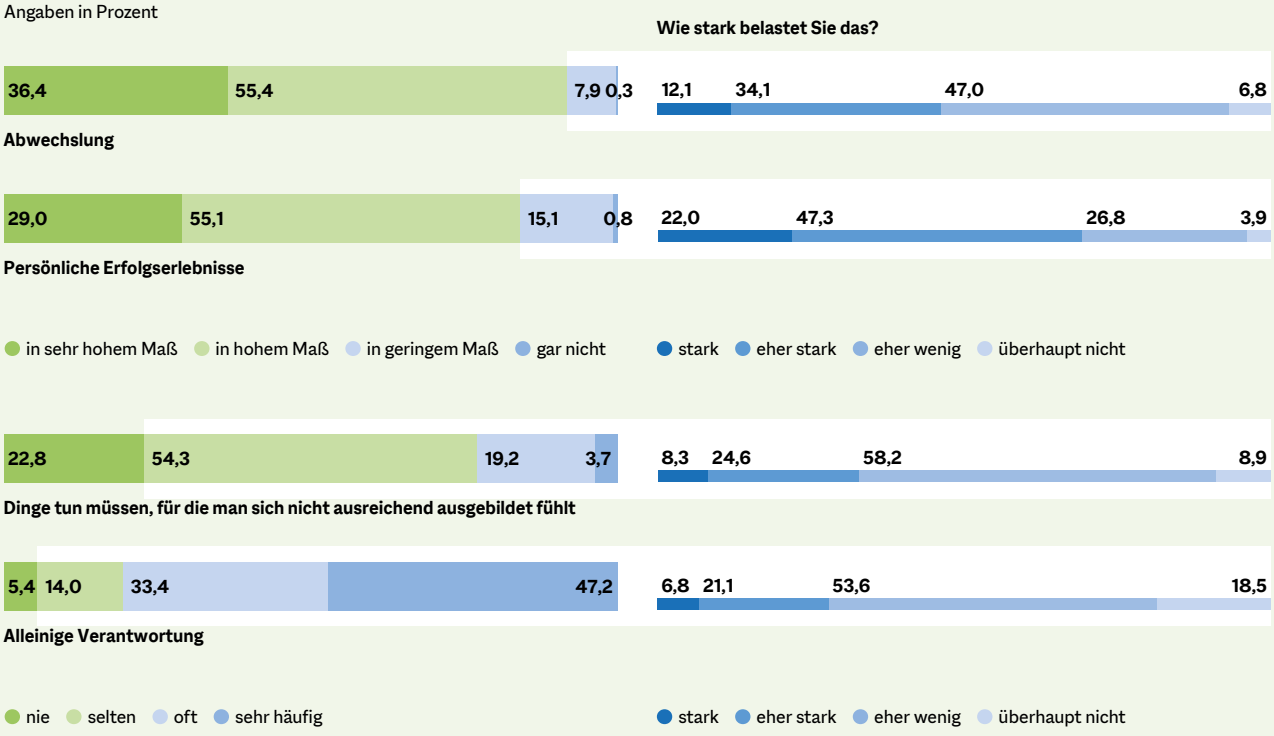
Hintergrund

In der Solo-Selbstständigkeit kommen die Verantwortung für unternehmerische Risiken mit der Abhängigkeit von der eigenen Arbeitskraft zusammen (Pongratz/Abbenhardt 2015): Jeglicher (Markt-)Erfolg ist daher abhängig von der eigenen Arbeitsleistung (ebd.: 212). Mit dieser Verfassung verbindet sich eine Vielzahl unterschiedlichster, berufsfachlicher wie unternehmerischer/statusspezifischer Aufgaben, die allein zu erbringen und zu verantworten sind. Damit gehen Ressourcen, aber auch Belastungen einher.

Abwechslungsreiche bzw. anforderungsvielfältige Aufgaben und Tätigkeiten (Aufgabenvariabilität/*task variety*) fordern verschiedene Fähigkeiten und Kenntnisse einer Person (Rosen et al. 2016: 13). Sie sind – in angemessenem Maße – daher lern- und persönlichkeitsförderlich, wirken Monotonie entgegen und sind folglich eine wichtige Ressource für Wohlbefinden und Gesundheit (Bendig et al. 2016: 10; Kottwitz et al. 2019: 135).

Abb. 26
Alleinige Verantwortung

Angaben in Prozent



In der Solo-Selbstständigkeit fallen im Zuge der alleinigen Aufgabenverantwortung (Kottwitz et al. 2019: 130) neben verschiedenen berufsfachlichen, auch vielfältige statusspezifische, z.B. organisatorische, administrative oder kommunikative Aufgaben an, die verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten ansprechen und Abwechslung versprechen (Clasen 2008: 44, 108).

Berufliche *Erfolgserlebnisse*, d.h. das Erreichen von Arbeitszielen durch das eigene Arbeitshandeln, sind nach dem *Success Resource Model of Job Stress* eine bedeutende Ressource, die sich positiv auf die Wahrnehmung und Bewältigung von Stress, mithin Befinden und Gesundheit auswirkt (Grebner et al. 2010: 70f., 79ff.). Erfolgserlebnisse sind mit positivem Affekt und Emotionen verbunden, erleichtern die Erholung von Arbeitsanforderungen (ebd.: 67f.) und stärken andere (personale) Ressourcen wie Selbstwirksamkeit und Selbstwert (ebd.: 81). Gerade wenn Arbeitende, wie in der Solo-Selbstständigkeit, eine hohe Verantwortung für jedes Handeln tragen, können die positiven Handlungsergebnisse der eigenen Person zugerechnet werden und somit den Selbstwert stärken (Kottwitz et al. 2019: 135). Die Möglichkeit von Erfolgserlebnissen wird durch verschiedene Arbeitsbedingungen positiv (Autonomie, soziale Unterstützung) wie negativ (fehlende Informationen) sowie weitere situative (Marktbedingungen) und auch personale Faktoren (Selbstwirksamkeit) beeinflusst (Grebner et al. 2010: 85ff; Kottwitz et al. 2019: 130).

Fehlende Kenntnisse oder Fähigkeiten, die zur Bearbeitung einer (zu komplexen) Aufgabe erforderlich sind, können zum Erleben inhaltlicher bzw. *qualitativer Überforderung* und Stress führen (Zapf/Semmer 2004:1030; Ulich 2011: 556). Die Fähigkeiten einer Person sind zwar dem Bereich interner/personaler Ressourcen zuzurechnen, jedoch entstehen Unsicherheiten und das Erleben, dass die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten womöglich nicht ausreichen, gerade an der Schnittstelle von Anforderungen aus den Arbeitsbedingungen und diesen personalen Ressourcen (*Person Environment Fit* Modell, Zapf/Semmer 2004: 1021). Die Vielzahl an Aufgaben in der Selbstständigkeit setzt eine Bandbreite betriebswirtschaftlicher, steuerlicher und rechtlicher Kenntnisse voraus. Entsprechende Kenntnisse, um diese komplexen Aufgaben zu bewältigen, werden häufig nicht im Rahmen der beruflichen Ausbildung vermittelt. Dies kann zu Unsicherheiten und qualitativer Überforderung führen (Clasen 2008: 42f., 109). Qualitative Überforderung sollte deshalb auch im Rahmen eines bedingungsbezogenen Ansatzes erfasst werden (Clasen 2012a: 6).

Mit der Selbstständigkeit geht eine besondere Verantwortung für das eigene Unternehmen und somit verschiedene Bereiche der Arbeit einher, die von Entscheidungen über die Projektplanung und Mittelverantwortung bis zur Ausführung reicht. Solo-Selbstständige tragen als Unternehmer*innen ohne Mitarbeitende, die nur ihre eigene Arbeitskraft zu verausgaben haben, in der Regel die alleinige und umfassende *Verantwortung* für die Erledigung aller im Rahmen der Auftragsbearbeitung anfallenden Tätigkeiten und den Arbeitsprozess sowie die statusspezifischen Aufgaben der Selbstständigkeit. Damit können sich, wie erwähnt, einerseits die positiven Aspekte von Ganzheitlichkeit und Abwechslung verbinden (Kottwitz et al. 2019: 135, 137), andererseits kann diese ganzheitliche Verantwortung als Belastung wirken und auch über- bzw. fehlbeanspruchen (Kottwitz et al. 2019: 130, 132; Fuchs 2006: 78).

Erfassung

Um sowohl die Ressourcen- als auch die Belastungsseite der Verantwortung in der Solo-Selbstständigkeit abzubilden, haben wir einerseits gefragt, inwieweit die Arbeit der Befragten abwechslungsreich ist und inwieweit sie persönliche Erfolgserlebnisse ermöglicht, andererseits wurde erfasst, inwieweit in der Selbstständigkeit Dinge getan werden müssen, für die sich die Person eigentlich nicht ausgebildet fühle und wie häufig es vorkommt, dass für alle Arbeitsabläufe und -ergebnisse die alleinige Verantwortung getragen werden muss **(Abb. 26)**.

Ergebnisse

Es zeigt sich, dass die große Mehrheit (91,8%) der Befragten ihre Arbeit als in (sehr) hohem Maße *abwechslungsreich* erlebt. Nur für 8,2% gilt dies nicht, knapp die Hälfte (46,2%) dieser Personen erlebt die fehlende Anforderungsvielfalt als (eher) starke Belastung. Zudem ist die Arbeit für einen Großteil (84,1%) der Solo-Selbstständigen in (sehr) hohem Maße mit persönlichen *Erfolgserlebnissen* verbunden. Allerdings gaben auch 15,9% der Befragten an, dass ihre Arbeit keine Erfolgserlebnisse ermögliche, wodurch sich eine deutliche Mehrheit von über zwei Dritteln (69,3%) (eher) stark belastet fühlt. Anforderungen, für die sich die Befragten *nicht hinreichend ausgebildet* fühlen, kommen bei 54,3% selten, bei 22,9% oft/sehr häufig vor. Für knapp ein Drittel (32,9%) dieser Personen geht damit ein (eher) starkes Belastungserleben einher. Ein Großteil (80,6%) der Befragten gab an, dass sie sehr häufig/oft alle Arbeitsprozesse und Aufgaben allein verantworten müssen, weitere 14,0% tragen selten die *alleinige Verantwortung*. Die Mehrheit (72,1%) der Befragten, erlebt die alleinige Verantwortung als eher wenig/überhaupt nicht belastend, allerdings berichtet auch über ein Viertel (27,9%) der Befragten von einem (eher) starken Belastungserleben.

4.5.4 Zusammenfassung

Mit Blick auf die *Arbeitszeitlage* zeigt sich, dass es unter vielen Befragten üblich ist, am Wochenende und abends zu arbeiten. Dies wird überwiegend nicht als belastend empfunden. Anders verhält es sich bei Nachtarbeit: rund 40% der Befragten arbeiten nachts – hier berichten deutlich mehr Personen von einem (eher) starken Belastungserleben. In den Fragen zu *Marktkontext und -position* wird die Heterogenität der Erwerbsgruppe deutlich. Ob Akquise Teil der regulären Arbeitsanforderungen ist, variiert im Sample; von knapp 45% der Betroffenen wird die Anforderung als belastend erlebt. Die Sorge um Folgewirkungen, wenn Aufträge abgelehnt werden, ist einem Großteil der Befragten bekannt, etwas mehr als die Hälfte fühlt sich belastet. Unbezahlte Mehrarbeit ist den meisten Solo-Selbstständigen in unterschiedlichem Ausmaß bekannt – etwas mehr als die Hälfte erlebt dies als Belastung. Die Mehrheit der Befragten hat nur geringe bis keine Verhandlungsspielräume bei der Honorarhöhe. Damit geht mehrheitlich ein starkes Belastungserleben einher. Die *alleinige Verantwortung* ermöglicht dem Großteil der Solo-Selbstständigen Erfolgserlebnisse und abwechslungsreiche Tätigkeiten, andererseits ist den meisten auch das Gefühl nicht fremd, selten bis oft Dinge tun zu müssen, für die sie sich nicht ausreichend qualifiziert fühlen. Die alleinige Verantwortung, die sie mehrheitlich tragen, wirkt für den Großteil nicht überlastend.

4.6 Zusätzliche Fragen

Zusätzlich zu den arbeitsbedingungsbezogenen Belastungen und Ressourcen wurden in der Erhebung einige Fragen zu den Motiven für und zur Zufriedenheit mit der Solo-Selbstständigkeit sowie zu weiteren Aspekten von Befinden und Gesundheit gestellt. Zudem wurden Diskriminierungserfahrungen erfragt. Diese ergänzenden Fragen liefern interessante, zusätzliche Informationen über die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen.

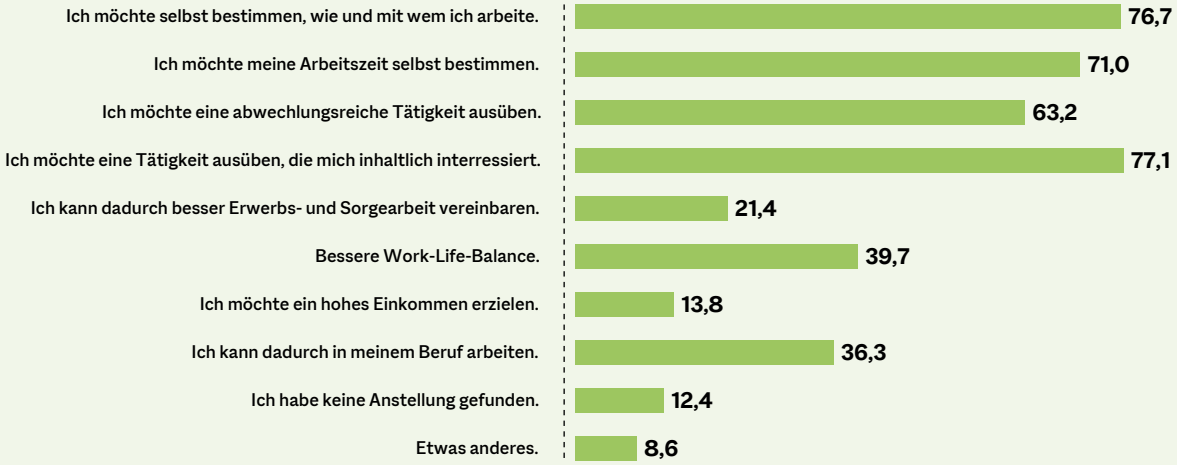
4.6.1 Motivation für die Solo-Selbstständigkeit

Hintergrund

Persönliche Bedürfnisse, Werte, Anliegen und Ziele sind im Erwerbskontext sowohl mit Blick auf die Motivation zu Arbeit und Leistung und die Erreichung von Zielen als auch für das subjektive Wohlbefinden relevant. Motive lösen Handlungen aus, geben diesen Richtung und sind entscheidend für die Intensität und Dauer von Anstrengungen, um Ziele zu erreichen (Felfe 2012: 128). Mit Blick auf Stress und Befinden sind Motive in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung: Für die Bewertung und Bewältigung von Anforderungen der Erwerbs- und Arbeitssituation sind die Beweggründe für die Solo-Selbstständigkeit relevant. Für die Einschätzung der Situation ist es bedeutsam, ob die Form der Tätigkeit freiwillig gewählt worden ist (Kottwitz et al. 2019: 21, 150). Auch das Bewältigungsverhalten wird hinsichtlich inhaltlicher Ausrichtung, Anstrengung und Ausdauer durch die Motive beeinflusst (ebd.: 21). Ferner gelten Diskrepanzen zwischen Motiven bzw. Zielen einer Person und den Arbeitsbedingungen als Stressor, während sich die Passung positiv auf Befinden, wie z.B. die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Verhalten auswirkt (ebd.: 145, 149; Brandstätter/Frey 2004: 331). Wie bereits erläutert (Kapitel 1.1) sind die Beweggründe für eine selbstständige Tätigkeit vielfältig. Es gibt äußerliche Bedingungen, die in die selbstständige Tätigkeit drängen (*push*-Faktoren) etwa fehlende Erwerbsmöglichkeiten in abhängiger Beschäftigung bzw. Erwerbslosigkeit (Conen et al. 2016: 65). Zugleich wirken mit der Erwerbsform potenziell verbundene Möglichkeiten buchstäblich anziehend (*pull*-Faktoren) wie der Wunsch nach Autonomie, die Verwirklichung einer Geschäftsidee sowie Vereinbarkeitsanliegen (ebd.). Die mit der Selbstständigkeit verbundenen Motive können sich mit ihrer Dauer ändern, etwa weil sich im Zeitverlauf Bedürfnisse und Prioritäten mit Blick auf Arbeit und Leben verschieben können, allerdings auch, weil Ziele gegebenenfalls den Umständen angepasst und nach unten korrigiert werden (Kottwitz et al. 2019: 149).

Abb. 27
Motivation für die Selbstständigkeit

Angaben in Prozent



Erfassung

Da insofern weniger die Gründungsmotive, sondern die gegenwärtigen Beweggründe für die Selbstständigkeit relevant für das Befinden sind, haben wir in der Erhebung gefragt, was dazu motiviert, selbstständig zu sein. Es waren verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Auswahl vorgegeben und die Angabe mehrerer Gründe möglich **(Abb. 27)**.

Ergebnisse

In den Ergebnissen zeigt sich die Anziehungskraft der mit der selbstständigen Tätigkeit verbundenen Möglichkeiten: *inhaltliches Interesse* (77,1%) und die Möglichkeiten *selbst zu bestimmen, wie und mit wem* (76,7%) sowie *wann* (71,0%) gearbeitet wird, zählen zu den am häufigsten genannten Motiven. Es folgt der Wunsch nach einer *abwechslungsreichen* Tätigkeit (63,2%). Deutlich sind die Parallelen zu den mit der Selbstständigkeit verbundenen Ressourcen mit Blick auf die Selbstbestimmungsmöglichkeiten und Vielfalt der Tätigkeit, die sich auch in den Erhebungsergebnissen spiegeln (auch Kottwitz et al. 2019: 145ff.). Zudem sind eine gute *Work-Life-Balance* (39,7%) und die *Vereinbarkeit* von Erwerbs- und Sorgearbeit (21,4%) Beweggründe für die Selbstständigkeit, wenngleich mit überraschend großem Abstand zu dem ersten Plätzen.

Lediglich ein kleiner Teil (13,8%), verspricht sich von der selbstständigen Tätigkeit ein hohes *Einkommen*, was mit Blick auf die üblichen Verdienstmöglichkeiten der im Sample vertretenen Berufsgruppen nicht überrascht. Etwas über ein Drittel (36,3%) der Befragten hat die Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform gewählt, weil sie nur so ihrem Beruf nachgehen können, etwa weil *Festanstellungen* in diesem Bereich *unüblich* sind. Nur ein kleiner Teil (12,4%) ist selbstständig, weil *kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis gefunden* werden konnte.

4.6.2 Befinden und Gesundheit

In der arbeitswissenschaftlichen und -psychologischen Forschung gibt es eine Reihe verschiedener Befindens- und Gesundheitsparameter, die Bewertungen, positiven und negativen Affekt oder spezifische Symptome erfassen (Rothe et al. 2017: 22; Zapf/Semmer 2004: 1070). In der Erhebung erfragen wir mit der *Arbeitszufriedenheit* und der Einschätzung der eigenen *Arbeitsfähigkeit* in der Zukunft sowie dem Erleben von *Erschöpfung* drei Aspekte, die Aufschluss über die erlebte Beanspruchung und das gesundheitliche Befinden der Solo-Selbstständigen geben. Von Relevanz für die künftige Gesundheit sind zudem *Erholung*smöglichkeiten und das *Verhalten* im Falle einer *Erkrankung*.

4.6.2.1 Zufriedenheit

Hintergrund

Arbeit dient nicht allein der Sicherung des Lebensunterhalts, sondern erfüllt auch eine Reihe von Bedürfnissen und ist daher wichtig für die Lebenszufriedenheit insgesamt sowie die Gesundheit (Six/Felfe 2004: 604). Arbeitszufriedenheit wird als überdauernde positive Einstellung gegenüber bzw. emotional positive Bewertung der Arbeit verstanden, die aus der Erfüllung von mit der Arbeit verbundenen Motiven, Ansprüchen, Wünschen und Werten resultiert (ebd.: 605). Arbeitszufriedenheit kann sich auf einzelne Aspekte der Arbeit, etwa Arbeitsaufgaben, -bedingungen und Bezahlung oder auf die gesamte Tätigkeit beziehen (ebd.; Felfe 2012: 146). Trotz der häufig mit der Selbstständigkeit verbundenen hohen und im Vergleich mit abhängig Beschäftigten höheren Belastungen (Kottwitz et al. 2019: 120), weisen verschiedene Studien eine hohe – im Vergleich zu abhängig Beschäftigten höhere – Arbeitszufriedenheit für Selbstständige nach (Kottwitz et al. 2019: 120; 154f.; Fuchs 2006: 114f.; Conen et al. 2016: 63). Solo-Selbstständige weisen allerdings eine geringere Arbeitszufriedenheit auf als Selbstständige mit Mitarbeitenden (Kottwitz et al. 2019: 116). Das Ausmaß an Belastungen scheint die Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit kaum zu beeinträchtigen (Bissels et al. 2006: 105). Als Begründung für die hohen Zufriedenheitswerte von Selbstständigen gelten das mit dieser Erwerbsform verbundene höhere Maß an Ressourcen, wobei die Autonomie von besonderer Bedeutung ist (Protsch 2007: 7; Süß et al. 2018: 249). Wie bereits erwähnt, wirkt sich auch die Möglichkeit Ansprüche (Motive) an Arbeit zu realisieren, wie etwa eine interessante Tätigkeit auszuüben, positiv auf die Einstellung zur Arbeit aus (Süß et al. 2018: 249; Kottwitz et al. 2019: 150). Auch Einkommenssicherheit nimmt Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit (Süß et al. 2018: 249). Die Untersuchungsergebnisse von Kottwitz et al. (2019: 150, 173, 178) deuten darauf hin, dass Solo-Selbstständige insbesondere dann von einer hohen Zufriedenheit berichten, wenn sie die Selbstständigkeit bewusst (freiwillig) gewählt haben und die vorgefundenen Bedingungen im Sinne von Vorzügen der Erwerbsform zu den Motiven für die Solo-Selbstständigkeit passen (*Person-Environment-Fit* Modell, hier *needs-supplies-fit*).[82]

Erfassung

Wir haben in dieser Untersuchung global erfragt, wie zufrieden die Solo-Selbstständigen insgesamt mit ihrer Selbstständigkeit sind **(Abb. 28)**.

Ergebnisse

Drei Viertel (75,3%) der Befragten ziehen eine positive Bilanz und geben an, in (sehr) hohem Maße zufrieden mit der Selbstständigkeit zu sein.[83] Allerdings gibt auch knapp ein Viertel (24,7%) an, nur in geringem Maße oder gar nicht zufrieden zu sein.

4.6.2.2 Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter

Hintergrund

Die Arbeitsfähigkeit einer Person bezeichnet ihre Fähigkeit, die Arbeitsanforderungen mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen jetzt und in Zukunft gut ausführen zu können (Oldenbourg/Ilmarinen 2010: 429; BAuA o.J. c). Die Wahrnehmung des eigenen Gesundheitszustands als auch das (Beanspruchungs-) Erleben der Arbeitsbedingungen beeinflussen die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in langfristiger Perspektive (Fuchs 2006: 127ff.; Holler 2013: 60ff.). Während sich Arbeitende (Selbstständige und abhängig Beschäftigte) unter gut gestalteten Arbeitsbedingungen mit hoher Wahrscheinlichkeit vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter auszuüben, gilt dies im umgekehrten Falle nicht (Fuchs 2006: 128). Eine Studie mit Solo-Selbstständigen aus der IT- und Medienbranche (Ertel/Pröll 2004: 8; Pröll 2009: 302f.) zeigt beispielsweise, dass aufgrund der psychischen Belastungen und Beanspruchungsfolgen Sorgen um die eigene Gesundheit und längerfristige Arbeitsfähigkeit auch schon bei jüngeren Solo-Selbstständigen in wissensintensiven Tätigkeitsfeldern verbreitet sind.

Erfassung

Die Befragten wurden gebeten, an ihre Arbeitssituation und ihren Gesundheitszustand zu denken und einzuschätzen, ob sie ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können **(Abb. 29)**.

82 Solo-Selbstständige können auch Zufriedenheit in der Erwerbsform finden, wenn sie anfänglich nicht freiwillig gewählt wurde, hingegen sind die Chancen auf Zufriedenheit gering, wenn Motive und Vorzüge der Solo-Selbstständigkeit auseinanderfallen (Kottwitz et al. 2019: 150).

83 Allerdings schaut die Forschung auch kritisch auf die in Deutschland allgemein hohen Arbeitszufriedenheitswerte. So wird u.a. in methodischer Hinsicht angeführt, dass die eher pauschale Frageweise nach der allgemeinen Zufriedenheit eine positive Bilanzierung begünstigen kann (Six/Felfe 2004: 607, Felfe 2012: 147f.). Zudem können kognitive Prozesse eine Rolle spielen, etwa die Tendenz die Ansprüche der faktischen Arbeitssituation anzugleichen (d.h. sie abzusenken), um Dissonanzen zu vermeiden und ein positives Selbstbild zu bewahren (ebd.).

Abb. 28
Zufriedenheit

Angaben in Prozent

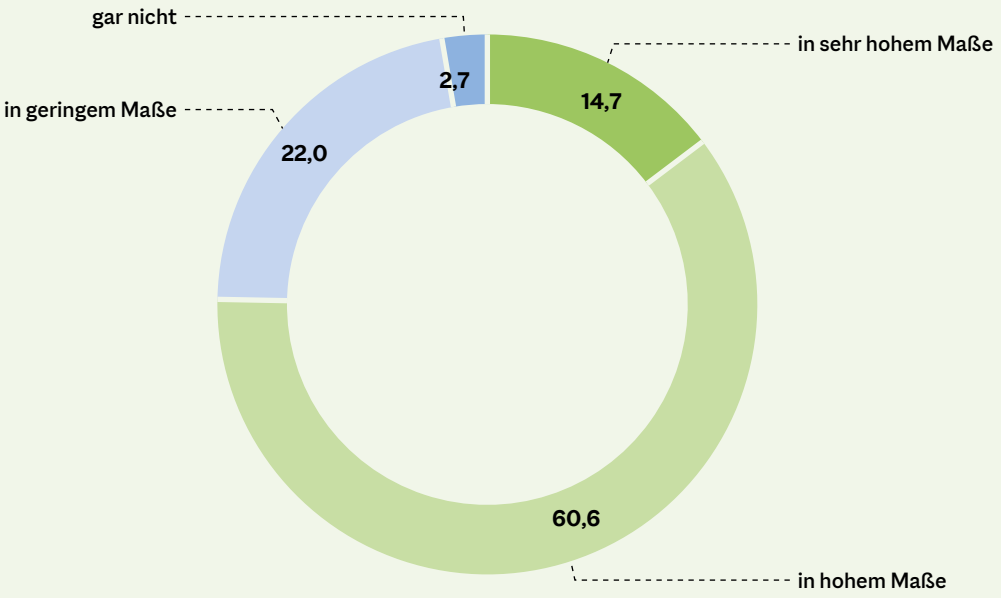
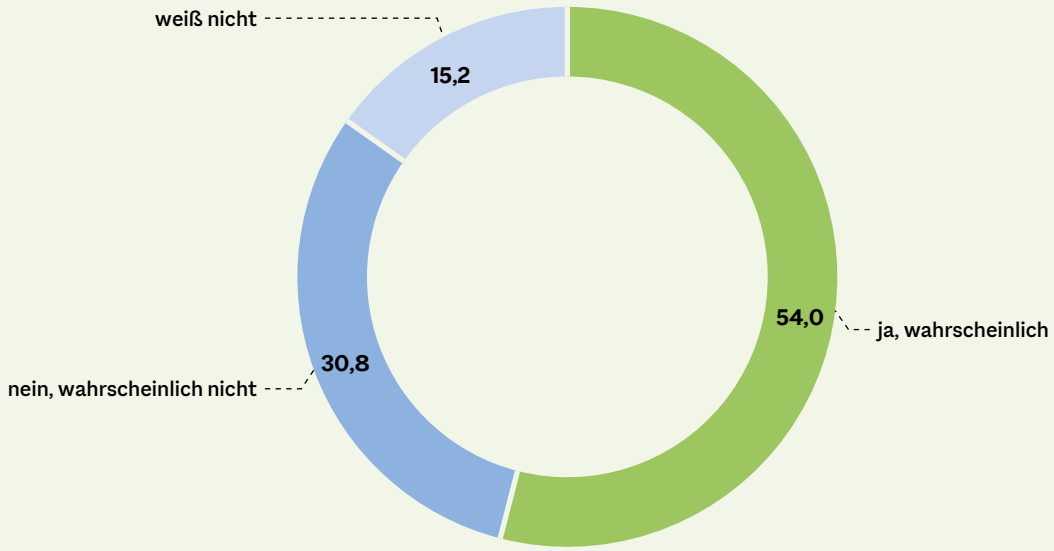


Abb. 29
Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter

Angaben in Prozent



Ergebnisse

Etwas über die Hälfte (54,0%) der Befragten geben an, dass sie ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter werden ausüben können. Knapp ein Drittel (30,8%) der Solo-Selbstständigen gibt hingegen eine schlechte Prognose für die zukünftige Arbeitsfähigkeit ab.

4.6.2.3 Erschöpfung

Hintergrund

Das Erleben von körperlicher, emotionaler oder mentaler Erschöpfung ist ein wichtiger Indikator für Beeinträchtigungen des Befindens in Folge einer hohen Arbeitsbelastung, wobei insbesondere Zusammenhänge mit einer hohen Arbeitsintensität bestehen (Holler 2013: 68ff.; Stab et al. 2016: 4). Auch bei (Solo-)Selbstständigen werden signifikante Zusammenhänge zwischen hohen quantitativen Arbeitsanforderungen und mentaler Erschöpfung beobachtet (Kiefl et al. 2024: 8, 10). Zudem stehen hohe emotionale Anforderungen in der Selbstständigkeit, die sich aus den sozialen Beziehungen im Arbeitskontext ergeben – etwa Konflikte, überzogene Erwartungen oder Aggressionen von Kund*innen/Auftraggebenden – in einem signifikanten Zusammenhang mit Burnout-Symptomen (Tahar et al. 2022: 9f.). Autonomie kann die negativen Effekte dieser Anforderungen hingegen abpuffern und protektiv wirken (ebd.; Kiefl et al. 2024: 8). Gefühle der Erschöpfung sind nicht gleichzusetzen mit einem ausgeprägten Burnout, das als Syndrom eine Kombination aus verschiedenen, affektiven, kognitiven, körperlichen, verhaltensmäßigen und motivationalen Symptomen umfasst (Burisch 2014: 25ff.). Es handelt sich jedoch um eine zentrale Dimension des Konstrukts.[84] Burnout entwickelt sich in Verlaufsstadien (ebd.: 23), wobei ein überhöhter Energieeinsatz und Erschöpfung/Energiemangel als Warnsymptome in der Anfangsphase zu betrachten sind (ebd.: 26).

Erfassung

In dieser Erhebung wurde die subjektiv erlebte Erschöpfung mit der Frage erfasst, wie häufig es in den letzten vier Wochen vorgekommen ist, dass sich die Befragten nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt haben **(Abb. 30)**.

84 Nach der ICD-11 Klassifikation hat Burnout (Code: QD85) drei Dimensionen: Gefühle der (Energie-)Erschöpfung, negative, distanzierte oder zynische Einstellungen zur Arbeit sowie Gefühle verringerter Effektivität und Leistungsfähigkeit (BfArM 2025).

Ergebnisse

Über ein Drittel (35,6%) der Befragten geben an sich in den letzten vier Wochen oft/sehr häufig leer und ausgebrannt gefühlt zu haben. Hinzu kommen 45,1%, die sich in diesem (sehr überschaubaren) Zeitraum selten erschöpft gefühlt haben.

4.6.2.4 Erholung

Hintergrund

Beanspruchung durch die Arbeitstätigkeit führt zu Ermüdung. Erholung dient dazu diese abzubauen, sich zu regenerieren und die volle Leistungsfähigkeit für die nächste Arbeitsphase wiederherzustellen (BAuA 2020: 37). Erholung erfüllt eine zentrale vermittelnde Funktion im langfristigen Erhalt der Gesundheit (Kottwitz et al.2019: 22). Wer den Erholungsprozess zu lange herauszögert, indem er*sie sich bewusst anstrengt oder wachmachende Mittel zu sich nimmt (Kaffee, Energy Drink u.ä.), riskiert gesundheitliche Schäden. Wie bereits mit Blick auf die Arbeitszeitlage erläutert, gilt auch mit Blick auf Erholung: Solo-Selbstständige können ihre Arbeits- und damit auch Erholungszeiten flexibel selbst bestimmen. Sie unterliegen dabei nicht den Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.[85] Die Flexibilität wird zum Problem, wenn Zeiten der Erholung verkürzt, verschoben, nicht wahrgenommen oder nicht so gestaltet werden können, dass Erholung eintritt. Zeiten der Erholung sind Urlaubstage, arbeitsfreie Tage und Pausen während der Arbeitszeit.

Erholung wirkt sowohl kompensatorisch als auch präventiv: Sie gleicht die Beanspruchung der täglichen Arbeit wieder aus und reduziert den Gesamtbedarf an Regenerationszeit, wenn sie rechtzeitig begonnen wird (Kottwitz et al.2019: 23). Wenn die Beanspruchung in der Erholungsphase nicht vollständig ausgeglichen werden kann, dann steigen in Folge sowohl das Beanspruchungsniveau als auch der Erholungsbedarf an. Erfolgreiche Erholungsphasen zeichnen sich dadurch aus, dass ein gedankliches Abschalten bzw. Distanzieren von der Arbeit stattfindet, da die Regeneration sonst beeinträchtigt ist (ebd.: 23, 162f.).[86] In Studien wurden positive Zusammenhänge zwischen kurzen Pausen und Aspekten psychischer Gesundheit nachgewiesen. Darüber hinaus finden sich Zusammenhänge von Pausen mit Befinden, Leistung und körperlichen Symptomen (Rothe et al. 2017: 55). Es konnte zudem festgestellt werden, dass erfolgreiche Erholung am Wochenende oder an arbeitsfreien Tagen am folgenden Arbeitstag zu einem höheren Engagement führt (Kottwitz et al. 2019: 23).

85 Nach diesem muss sich an die tägliche Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden anschließen und bei mehr als 6h Arbeit eine Ruhepause von mind. 30min eingelegt werden. An Sonn- und Feiertagen darf nicht gearbeitet werden. Das Mindesturlaubgesetz, das auch für arbeitnehmerähnliche Personen gilt, begründet einen Anspruch auf bezahlten Urlaub von 24 Werktagen (das schließt Samstage mit ein).

86 Womit die Befragten sich in ihren Erholungszeiten gedanklich befasst, ob sie also „abgeschaltet“ haben, haben wir nicht erfragt.

Abb. 30
Erschöpfung

Angaben in Prozent

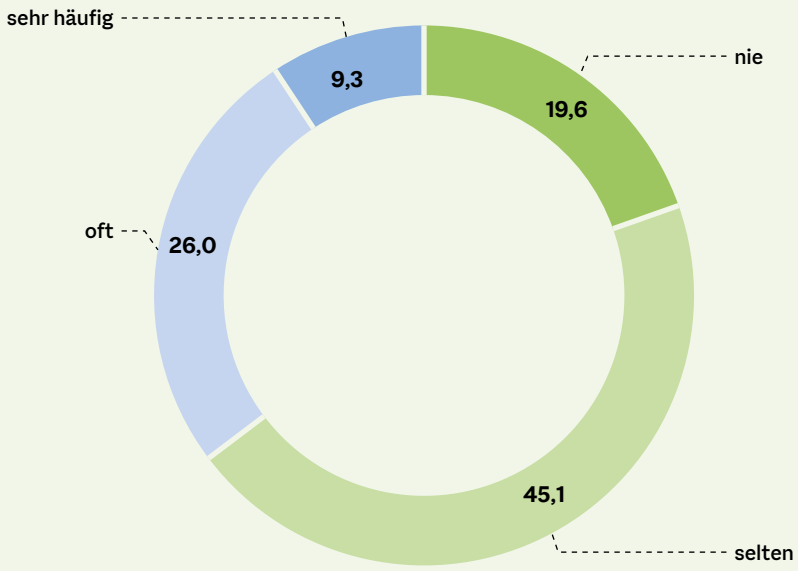
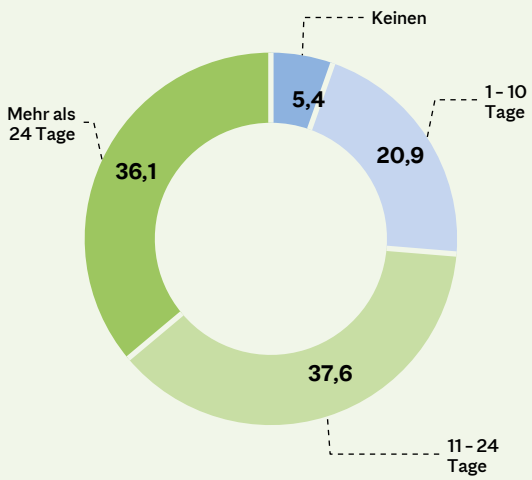
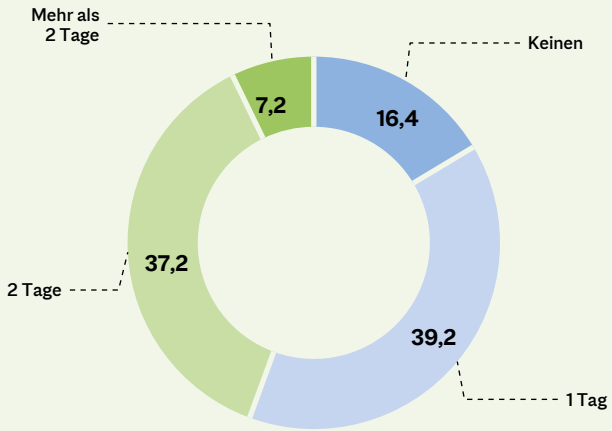


Abb. 31
Urlaubstage pro Jahr und arbeitsfreie Tage in der Kalenderwoche

Angaben in Prozent



Urlaubstage pro Jahr



Arbeitsfreie Tage in der Kalenderwoche (Mo-So)

Im Hinblick auf Solo-Selbstständige zeigen Studien, dass regelmäßig Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitsphasen verkürzt, Pausen weggelassen sowie wenige arbeitsfreie Tage und Urlaubstage genommen werden (Fietz/Willhelm 2021; BAuA 2023).

Erfassung

In der Befragung haben wir nach der Anzahl arbeitsfreier Tage pro Woche und nach der Anzahl an Urlaubstagen im Jahr[87] gefragt. Zudem wurde erfasst, wie oft tägliche Erholungspausen wegen einer zu hohen Arbeitsmenge nicht gemacht werden können. Diese Frage ist auch im Kriterium Arbeitsintensität enthalten **(Abb. 31)**.

Ergebnisse

16,4% der Befragungsteilnehmer*innen nehmen sich im Schnitt keinen *freien Tag* pro Kalenderwoche (Montag bis Sonntag). 39,2% nehmen sich einen Tag arbeitsfrei. Nur 37,2% der Befragten nehmen sich zwei arbeitsfreie Tage und eine Minderheit von 7,2% mehr als zwei Tage. 63,9% der Befragten liegen mit der Anzahl ihrer *Urlaubstage*, die sie sich pro Jahr nehmen, unter oder knapp an der Grenze des gesetzlich garantierten Mindesturlaubs für Arbeitnehmer*innen von 24 Tagen im Jahr. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten nimmt sich mehr als 24 Tage Urlaub pro Jahr.[88] Eine Darstellung der Ergebnisse zum Entfallen von *Erholungspausen* findet sich im Kriterium Arbeitsintensität (Kapitel 4.3.2).

4.6.2.5 Präsentismus

Hintergrund

Das Verhalten trotz Krankheit zu arbeiten, obwohl es nach eigener Einschätzung gerechtfertigt wäre, dies nicht zu tun oder ärztliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, wird als Präsentismus (Präsenz am Arbeitspatz) bezeichnet (Steinke/Badura 2011: 17f.).[89]

Krank zu arbeiten, kann das Risiko für Fehler und Unfälle erhöhen und sich negativ auf die künftige Gesundheit auszuwirken, z.B. zu langfristigen Erkrankungen führen oder zum Entstehen psychischer Störungen wie Burnout und Depression beitragen (ebd.: 71ff.; Fassbender et al. 2025: 1). Das Arbeiten trotz Krankheit wird durch verschiedene, wechselwirkende persönliche, arbeitsbedingte und strukturelle bzw. Kontext-Faktoren beeinflusst (Steinke/Badura 2011: 54). Ein relevanter arbeitsbedingter Einflussfaktor ist die Arbeitsorganisation, wobei insbesondere eine hohe Arbeitsintensität, v.a. häufiger Zeit- und Termindruck Präsentismus befördern kann (ebd.: 68; Fassbender et al. 2025: 3). Präsentismus wird daher, wie auch die Ausdehnung der Arbeitszeit, als ein – die eigene Gesundheit gefährdendes – Bewältigungsverhalten betrachtet[90] (Steidelmüller 2020: 44; Kiefl et al. 2024: 6). Die Studienlage zeigt, dass einem Großteil der Solo-Selbstständigen trotz Erkrankung zu arbeiten bekannt ist (Ertel/Pröll 2004: 9; Fietz/Wilhelm 2021: 24; Kottwitz et al. 2019: 154). Als Gründe dafür werden insbesondere die Notwendigkeit einen Auftrag fertigzustellen und die Angewiesenheit auf das Einkommen genannt (Fietz/Wilhelm 2021: 24; Kottwitz et al. 2019: 154). Diese hängen einerseits mit mangelnden Delegationsmöglichkeiten und andererseits mit fehlenden Rücklagen bzw. Versicherungen zusammen (Pröll 2009: 303).

Erfassung

Wir haben daher erfragt, wie häufig es vorkommt, dass die Solo-Selbstständigen arbeiten, obwohl sie krank sind **(Abb. 32)**.

Ergebnisse

Die Mehrheit der befragten Solo-Selbstständigen gibt an, auch bei Krankheit zu arbeiten: 46,8% tun dies selten, aber 38,8% durchaus oft/sehr häufig. 62,6% erlebt das Arbeiten trotz Krankheit als (eher) starke Belastung.[91]

87 Die Frage lautete: „Wie viele Tage pro Jahr machen Sie normalerweise Urlaub?“ Mit der Frageweise blieb für Befragte leider uneindeutig, ob Wochenendtage miteinbezogen werden sollten.

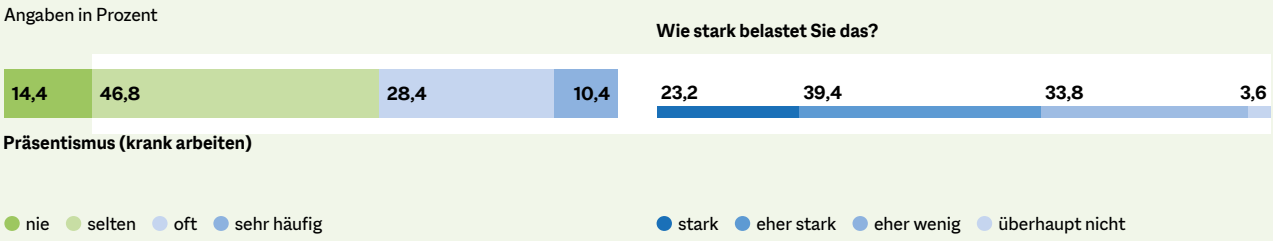
88 Vergleicht man die Angaben mit der IGA-Arbeitszeitstudie, die zwar nicht repräsentativ ist, aber speziell Solo-Selbstständige befragt hat, zeigt sich, dass Befragte im HDS-Sample weniger Urlaub nehmen: In der IGA-Studie nehmen 58,0% der Befragten mehr als 20 Tage Urlaub und 33,0% ein bis 19 Tage Urlaub im Jahr (Fietz/Wilhelm 2021: 19). Im HDS-Sample sind es 36,0%, die mehr als 24 Tage und 58,5% die ein bis 24 Tage Urlaub pro Jahr nehmen.

89 Dieses Verständnis des Begriffs dominiert in Deutschland. In einer anderen, v.a. aus den USA stammenden, Verwendungsweise wird Präsentismus auch definiert als durch gesundheitliche Beschwerden (v.a. im Sinne chronischer Erkrankungen) verursachte Leistungsminderung und Produktivitätseinbußen (Steinke/Badura 2011: 20f.).

90 Das Verhalten wird auch als „interessierte Selbstgefährdung“ bezeichnet. Gemeint sind „Handlungen von Erwerbstätigen, welche mit dem Ziel der Bewältigung arbeitsbezogener Stressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen und/oder notwendige Regeneration verhindern“ (Krause et al. 2015: 51).

91 Präsentismus gilt in der Forschung als ein gesundheitsbezogenes Verhalten und Ergebnis einer individuellen Entscheidung, nicht als eine arbeitsbedingungsbezogene Belastung. Wir haben die Beanspruchungsfrage hier dennoch in explorativer Absicht gestellt: Die Rahmenbedingungen der Solo-Selbstständigkeit, insbesondere hinsichtlich der sozialen Absicherung (keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) und existenziellen Angewiesenheit auf das Einkommen aus der Auftragsbearbeitung sprechen dafür, dass das Arbeiten trotz Krankheit subjektiv als Anforderung und Über- bzw. Fehlbeanspruchung (Stress, Ermüdung) erlebt werden kann. Die Ergebnisse sprechen u.E. dafür, v.a. über qualitative Forschung sowohl die Gründe für als auch das Erleben von Präsentismus (und Absentismus) weiter zu erschließen.

Abb. 32
Präsentismus



4.6.3 Diskriminierung

Hintergrund

Diskriminierungserfahrungen zu machen, wirkt sich negativ auf das psychische Befinden und die Gesundheit aus (Fuchs et al. 2025: 34ff.). Dies gilt insbesondere für Angststörungen und Depressionen, aber auch für die langfristigen Wirkungen, da wiederholte Diskriminierungserfahrungen langfristig das Nervensystem beeinträchtigen und dauerhaft Stress aktivieren können (ebd.: 36f.). In der Erwerbsarbeitssphäre ist Diskriminierung besonders relevant, weil Menschen sich hier viel, langfristig und häufig bewegen (anders als es zumeist z.B. im Kontakt mit Behörden, Ämtern, Ärzt*innen u.ä. der Fall ist), sie dort ihr Einkommen erwirtschaften, Wertschätzung erfahren und gesellschaftliche Anerkennung und Ansehen erlangen können (Beigang et al. 2017: 157).

Diskriminierung in der Erwerbsarbeitssphäre findet anhand unterschiedlichster zugeschriebener Merkmale statt (Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung usw. usf.) und zeigt sich in materieller Benachteiligung (z.B. bei Stellen- und Praktikumsbewerbungen, Einkommen, Kündigungen)[92], in sozialer Herabwürdigung (z.B. abwertende Witze und Kommentare zu körperlichen Eigenschaften, eine Relativierung erworbener Qualifikationen) und mitunter in körperlichen Übergriffen (ebd.: 157ff.).

Direkte und strukturelle Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben wirken auch bei Solo-Selbstständigen negativ auf Befinden und Gesundheit. In allen Bereichen der selbstständigen Tätigkeit können Solo-Selbstständige darauf treffen: beim Zugang zu Finanzierung (Bankkredite) und Förderprogrammen für Gründende (Gather et al. 2017, VGSD 2025a), bei der Gewinnung von Kund*innen bzw. Auftragsakquise[93], bei der Preisverhandlung und Vergütung, beim berufsbezogenen Kontakt zu Ämtern und Behörden, beim Zugang zu und Sichtbarkeit in beruflichen Netzwerken.

92 Die materielle Seite geschlechtsspezifischer Diskriminierung zeigt sich im unbereinigten Einkommensunterschied zwischen männlichen und weiblichen Selbstständigen, der im Jahr 2012 bei 44% lag (Bode 2019: 1).

93 Ein Beispiel für eine Diskriminierung beim Zugang zu Aufträgen aufgrund der sexuellen Orientierung findet sich bspw. bei Hammer (2023).

Da Solo-Selbstständige mit ihren Auftraggebenden direkt verhandeln, können sich in der unmittelbaren Auftraggebendenbeziehung stereotype Rollenerwartungen und Vorurteile direkt niederschlagen (Bode 2019). Darauf mit eigenen Anpassungsstrategien zu reagieren, z.B. die Kleidung und den Habitus an heteronormative Normen anzupassen, stellt eine eigene Anforderung in der Arbeit dar.[94]

Erfassung

Die Teilnehmenden wurden gefragt, ob es tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale gibt, aufgrund derer sie beruflich diskriminiert werden. Abgefragt wurden elf Dimensionen: Geschlecht, Alter, Aussehen (z.B. Körpergröße, Gewicht), Behinderung/Beeinträchtigung/chronische Erkrankung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Migrationsgeschichte/Herkunft, Sprache (auch Dialekt), rassistische Zuschreibungen, Religion sowie Trans*- oder/und Inter*-Identität **(Abb. 33)**.

Ergebnisse

Gut 56,4% der Befragten bzw. 774 Teilnehmende geben an, dass sie in ihrem beruflichen Kontext Diskriminierung aufgrund verschiedener tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale erleben.[95] An vorderster Stelle werden Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts (34,5%) und des Alters (24,6%) genannt. Einen hohen Wert erreicht mit 12,2% zudem die Diskriminierung aufgrund des Aussehens, z.B. aufgrund des Gewichts und der Körpergröße. Wie häufig welche Art von Diskriminierungserfahrungen gemacht werden, hängt von der Zusammensetzung der Stichprobe und der in ihr vertretenen Gruppen ab. Da beispielsweise der Frauenanteil in der Stichprobe groß und der Anteil migrantisierter Personen klein ist, kann auch häufiger von geschlechtsspezifischer als von rassistischer Diskriminierung berichtet werden. Die Zahlen geben folglich nicht an, wie häufig Personen, denen bestimmte Merkmale zugeschrieben werden – die also in eine, der von uns erfragten Kategorien fallen – diskriminiert werden oder dass diese drei Gruppen, die am stärksten betroffenen sind. Da wir die Zuordnung zu Geschlecht und Alter erhoben haben, lassen sich jedoch folgende Aussagen über die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen treffen: Es zeigt sich, dass in unserer Stichprobe 45,5% der Frauen, 81,9% der sich als divers einordnenden Personen, aber nur 6,6% der Männer angeben, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert zu werden. Wirft man einen Blick auf das Alter der Befragten, zeigt sich, dass insbesondere die jungen Befragungsteilnehmenden zwischen 25 und 34 Jahren (35,0%) sowie die älteren zwischen 55 und 67 Jahren (30,4%) häufiger von Diskriminierung aufgrund ihres Alters betroffen sind als die anderen Altersgruppen **(Abb. 34)**.

4.6.4 Zusammenfassung

In den Ergebnissen zeigt sich, dass der Großteil der befragten Solo-Selbstständigen die *Erwerbsform bewusst* und mit Blick auf die Möglichkeiten zur Selbstbestimmung und Vielfalt in der Tätigkeit *gewählt* hat. Deutlich sind die Parallelen zu den Ressourcen in der Solo-Selbstständigkeit. Die hohe *Arbeitszufriedenheit* von drei Vierteln der Befragten, die wir, wie andere Studien auch, trotz der verbreiteten Belastungen finden, liegt wahrscheinlich in dieser hohen Passung zwischen Motiven für und Ressourcen in der Erwerbsform begründet, die die Belastungen im subjektiven Gesamteindruck ein Stück weit kompensieren können. Die gesundheitlichen Auswirkungen der Belastungen zeigen sich allerdings an anderer Stelle: Knapp ein Drittel der Befragten schätzt die langfristige *Arbeitsfähigkeit* kritisch ein. Ein erheblicher Teil der Solo-Selbstständigen berichtet zudem von *Erschöpfungssymptomen*. Dabei spielen auch nicht ausreichende Erholungsmöglichkeiten eine Rolle: Nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten nehmen sich die für Arbeitnehmende üblichen zwei freien Tage pro Woche zur *Erholung*. Auch hinsichtlich der Anzahl an Urlaubstagen liegen viele Befragte unter oder knapp an der Grenze des Mindesturlaubs von 24 Tagen im Jahr. Verbreitet ist zudem das Arbeiten trotz Krankheit, d.h. der Versuch mit einem selbst- bzw. gesundheitsgefährdenden Arbeitshandeln Belastungen zu bewältigen.

Über die Hälfte der Befragten erlebt im beruflichen Kontext *Diskriminierung*. Besonders häufig werden dabei Diskriminierungserfahrungen aufgrund des zugeschriebenen Geschlechts, Alters und des Aussehens gemacht. Sie kommen als mögliche Belastungsquellen hinzu.

94 Zur Anpassung queerer Selbstständige an heteronormative Normen und Rollenerwartungen: VGSD (2025b).

95 Die Zahl der Betroffenheitsangaben übersteigt die Zahl der Personen, die die Fragen beantwortet haben: Das bedeutet, dass Personen angegeben haben, in mehreren Dimensionen diskriminiert zu werden und damit von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind.

96 Die Zahl der Personen mit diverser Geschlechtsidentität (n=22) und in der Alterskohorte 15–24 Jahre (n=4) ist im Sample leider so klein, das eine sinnvolle statistische Auswertung nicht möglich ist. Darum finden sich dazu hier keine Angaben.

Abb. 33

Verteilung verschiedener Diskriminierungserfahrungen unter den Befragten

Angaben in Prozent

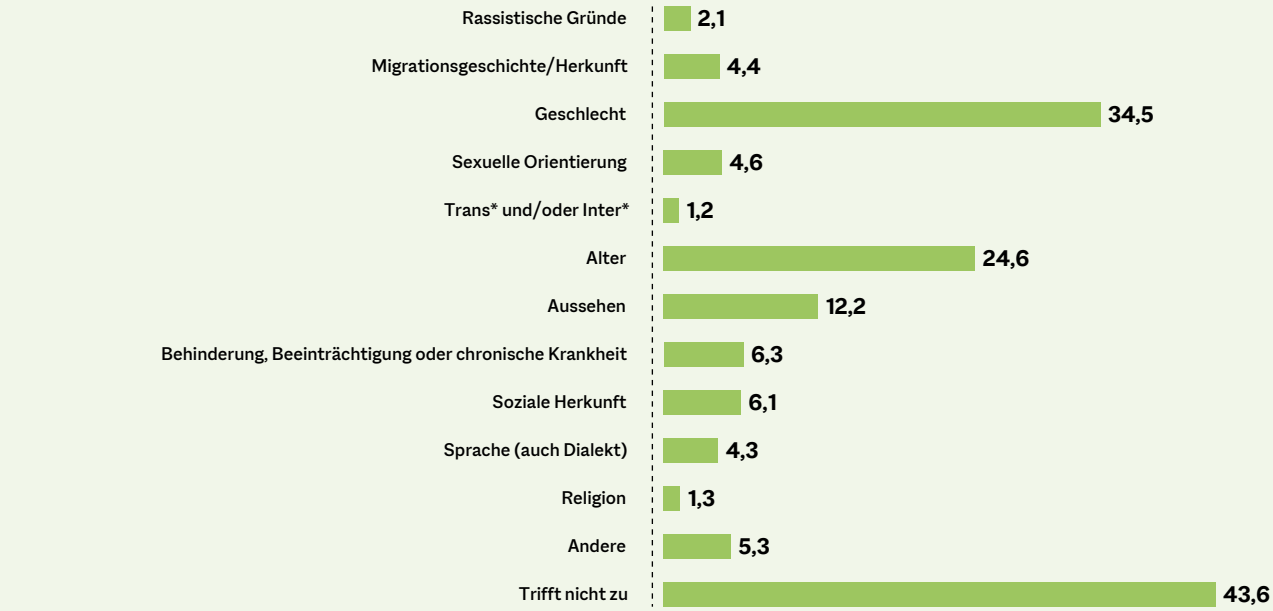
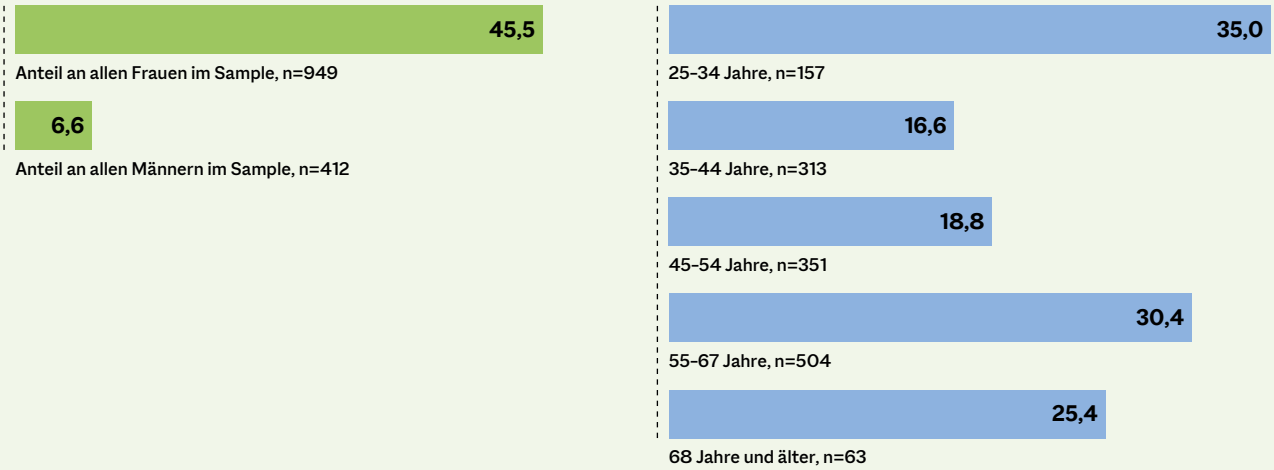


Abb. 34

Verteilung von Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe und aufgrund des Alters innerhalb verschiedener Alterskohorten [96]

Angaben in Prozent



5

Wissen-schaftliche Reflektion

Unsere Erhebung zur Arbeitsqualität aus Sicht von Solo-Selbstständigen stellt einen der ersten, arbeitswissenschaftlich fundierten Versuche dar, ein statusspezifisches Erhebungsinstrument zu entwickeln und zu erproben, das nicht nur für einzelne Berufsgruppen, sondern berufsübergreifend und statusbezogen das Beanspruchungserleben von Solo-Selbstständigen erfassen soll. Dafür wurden Items neu entwickelt sowie aus anderen Instrumenten übernommen und angepasst und in unserem neuen Kontext erprobt. Mit dem Fragebogen wurde der Spagat geschafft, eine Vielzahl an Fragen aufzunehmen und ihn zugleich in einer alltagstauglichen Zeit ausfüllbar zu halten.

Die Erhebung trägt den Charakter einer Pilotstudie. Die Erfahrungen, die wir während der Erhebung gemacht und die Herausforderungen, auf die wir gestoßen sind, möchten wir mit Blick auf die Weiterentwicklung und -nutzung des Instrumentes teilen. Wir verstehen die Weiterentwicklung des Fragebogens als offene Aufgabe für die Fachöffentlichkeit, die wissenschaftliche Gemeinschaft, aber auch für die Interessenverbände der Solo-Selbstständigen.

5.1 Anregungen zur Weiterentwicklung des Instruments

Wenn das Ziel verfolgt werden soll, den Fragebogen zu einem Instrument kontinuierlicher Arbeitsweltberichterstattung (analog zum DGB-Index Gute Arbeit) zu entwickeln, wären aus unserer Sicht folgende Schritte angeraten:

Studie zur Gewichtung von Arbeitsbedingungsfaktoren

Für die Integration sämtlicher erfasster Kriterien und Skalen in eine konsistente Indexbildung sind zusätzliche empirische Vorarbeiten unabdingbar. Der DGB-Index Gute Arbeit stützt sich auf die INQA-Studie von Tatjana Fuchs (2006), in der Erwerbstätige in einem mehrstufigen Verfahren die Merkmale guter Arbeit selbst benannten, bewerteten und gewichteten. Eine analoge Grundlagenstudie zur Gewichtung von Arbeitsbedingungsfaktoren für Solo-Selbstständige wäre erforderlich, um zu bestimmen, welche Dimensionen der Arbeitsqualität aus Sicht der Solo-Selbstständigen als prioritär gelten und wie Ressourcen und Belastungen relativ gewichtet werden. Auf dieser Basis ließe sich eine Konstruktion von Indexwerten auf Basis aller dafür relevanten Items vornehmen.

Güte des Instrumentes statistisch prüfen

Die Güte des Instruments muss in den Blick genommen und mit statistischen Methoden geprüft werden.

Anpassen von Antwortoptionen und stärkerer Kontextbezug von Fragen

In der Pilotbefragung kamen überwiegend Häufigkeitsskalen sowie Maßskalen zum Einsatz. Für Solo-Selbstständige erwies sich die Beantwortung teilweise als schwierig, da ihre Arbeitsbedingungen von einer hohen Heterogenität geprägt sind. Unter diesen Bedingungen ist die Einschätzung einer „durchschnittlichen Häufigkeit“ für viele Befragte nur schwer vorzunehmen. Darum erscheint es sinnvoll, alternative Antwortformate in Betracht zu ziehen: Julia Clasen (2008, 2012a, 2019) hat in ihrem Fragebogen vorgeschlagen, Skalen auf die Anteilhaftigkeit von Aufträgen zu beziehen, z.B.: ca. 100%, ca. 75%, ca. 50%, ca. 25% und ca. 0% der Aufträge. Als eine weitere Möglichkeit bieten sich vignettenbasierte Skalen an, bei denen kontrastierende Szenarien beschrieben werden, z.B. Person A hat viele Aufträge vs. Person B hat wenige Aufträge. Die Befragten ordnen ihre Situation auf einer Skala zwischen diesen Polen ein. Solche Formate erleichtern Einschätzungen in heterogenen Arbeitssituationen und erhöhen die Validität der Antworten, da sie an konkreten Vergleichspunkten ausgerichtet sind. Darüber hinaus schlägt Clasen vor, Fragen auf verschiedene Settings (z.B. Arbeit im eigenen Büro oder extern bei Kund*innen) und gegebenenfalls Aufgabenbereiche zu beziehen (z.B. Arbeit an auftragsbezogenen Aufgaben vs. anderen/auftragsübergreifenden Aufgaben), um zu genaueren Selbsteinschätzungen des Belastungserlebens in einer Arbeitssituation zu kommen.

Stichprobe

Wenn mit dem Erhebungsinstrument das Ziel verfolgt wird, ein Bild von der Güte der Arbeitsbedingungen aller Solo-Selbstständigen in der Bundesrepublik zu bekommen, diese kontinuierlich zu beobachten und Entwicklungen nachzuvollziehen, dann ist eine sich über die Jahre wiederholende, zufallsgesteuerte bundesweite Stichprobenziehung, z.B. durch eine telefonische Befragung, erstrebenswert. Allerdings ist eine solche Befragung mit erheblichen praktischen und finanziellen Hürden verbunden: Zum einen fehlt es an Daten zu einer Grundgesamtheit der Solo-Selbstständigen in Deutschland (Langer/Mauch 2023), zum anderen ist die Verfügbarkeit geeigneter Kontaktdaten (z.B. Telefonnummern) eingeschränkt und geeignete Register stehen nur begrenzt zur Verfügung.

Jenseits der Möglichkeit den Fragebogen zu einem Instrument kontinuierlicher Arbeitsweltberichterstattung weiterzuentwickeln, möchten wir empfehlen, Erhebungen zu den Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen nicht per se von denen abhängig Beschäftigter zu trennen, sondern vielmehr ernsthaft in Erwerbstätigenbefragungen zu integrieren. In jüngster Zeit wurde dies z.B. in einer ver.di-Befragung zu den Arbeitsbedingungen von Angestellten und Solo-selbstständigen in der Weiterbildungsbranche erfolgreich umgesetzt (ver.di 2025). Drei Gründe sprechen für eine Integration beider Gruppen in eine Erhebung: Erstens, würden Ressourcen, die für die repräsentative Befragung abhängig Beschäftigter genutzt werden, selbstverständlich auch für Solo-Selbstständige mitgenutzt. Zweitens, würde dies die Wahrnehmung von Solo-Selbstständigkeit als normaler Erwerbsform stärken. Drittens, lassen sich Ergebnisse von Solo-Selbstständigen und abhängigen Beschäftigten auf diese Weise vergleichen. Dies könnte etwa dadurch geschehen, dass bestimmte Kernfragen und -skalen – etwa zu Arbeitsintensität, Autonomie, sozialer Unterstützung oder Erwerbssicherheit – in identischer Formulierung beibehalten werden. Während unserer Erhebung wurde von Praxisakteuren und Stakeholdern der Wunsch nach einem direkten Vergleich zwischen den Arbeitsbedingungen Solo-Selbstständiger und abhängig Beschäftigter mehrfach vorgebracht.

5.2 Mögliche Befragungsschwerpunkte

Fokus Autonomie: Gestaltungsmöglichkeiten und Anforderungen im Kontext alleiniger Verantwortung denken

Solo-Selbstständige verfügen über hohe Autonomiespielräume – das zeigt auch unsere Erhebung. Insbesondere neuere arbeitswissenschaftliche Ansätze (Dettmers/Clauß 2018) betonen jedoch, dass zu große Gestaltungsspielräume auch „kippen“ und zur Belastung werden können, da aus ihnen neue Selbstgestaltungsanforderungen resultieren (Vitaminmodell von Warr 1994; Allvin et al. 2011; Bredehöft et al. 2015: 12f.; ähnlich: Kottwitz et al. 2019). Für die Forschung zur Solo-Selbstständigkeit ergibt sich daraus die zentrale Implikation, dass Autonomie nicht nur als Ressource, sondern zugleich als potenzieller Risikofaktor bzw. Stressor zu betrachten ist. Dettmers und Clauß legen passende Skaleninstrumente vor, die zwischen Autonomie als Gestaltungsmöglichkeit und Gestaltungsanforderung unterscheiden (Dettmers/Clauß 2018; Bredehöft et al. 2015; Clauß et al. 2016.). Da der Fragebogen einem bedingungsbezogenen Ansatz folgt, wurden entsprechende Items nicht aufgenommen. Gleichwohl erscheint es sinnvoll, in zukünftigen Erhebungen Aspekte der Selbstregulation einzubeziehen und Frageitems zu Gesundheitskompetenzen, Abgrenzungsfähigkeit und Präventionszugängen aufzunehmen, um gezieltere Handlungsempfehlungen und Präventionsansätze für Solo-Selbstständige entwickeln zu können.

Zu Autonomiespielräumen gehört bei Solo-Selbstständigen notwendig die alleinige Verantwortung für alle Aspekte des unternehmerischen Handelns. Aspekte der alleinigen Verantwortung wurden etwa mit der Frage nach der Möglichkeit von Erfolgserlebnissen erfasst. Zur alleinigen Verantwortung gehört jedoch auch der Umgang mit Misserfolgen und Kritik, die Absicherung gegen finanzielle Unsicherheiten sowie die Bewältigung unsicherer Auftragslagen und verspäteter oder unzureichender Honorierungen (Fietz/Wilhelm 2021: 25). Kottwitz et al. (2019) haben zahlreiche Aspekte der alleinigen Verantwortung herausgearbeitet, die als Orientierung dienen können, um entsprechende Skalen weiterzuentwickeln. Bei Clasen (2008) finden sich ebenfalls konzeptionelle Anknüpfungspunkte.

Die Erfassung von personalen Ressourcen und Bewältigungsstrategien zusätzlich zu den situativen Arbeitsbedingungen ist insbesondere dann sinnvoll, wenn protektiv wirkende Fähigkeiten und Kompetenzen identifiziert werden sollen, über die Solo-Selbstständige verfügen müssen, um die mit der Erwerbsform verbundenen Anforderungen bewältigen zu können und entsprechende Präventionsstrategien abzuleiten. Thematisch geht es hier etwa um das Herstellen einer Balance von Arbeit und Erholung, die Planung und Organisation von Aufgaben oder das kontinuierliche Treffen von Entscheidungen (Bredehöft et al. 2015: 12f.).

Fokus: Mehrfach-Solo-Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen

Der aktuelle Fragebogen erfasst zwar Erwerbskombinationen aus Solo-Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung (Einkommen, Arbeitszeit), jedoch nicht wie viele Selbstständigkeiten oder Beschäftigungsverhältnisse vorliegen (auch nicht zeitlich aufeinanderfolgend). Es lohnt sich jedoch die Kombination mehrerer Erwerbstätigkeiten differenzierter in den Blick zu nehmen und die Fragen so zu erweitern, dass Ressourcen (z.B. Synergieeffekte zwischen Haupt- und Nebenerwerb) und Belastungen (z.B. durch ständige Rollenwechsel) sowie Fragen der zeitlichen und organisatorischen Vereinbarkeit paralleler Tätigkeiten differenzierter sichtbar werden. Kottwitz et al. (2019) haben in ihrer Studie bereits Ressourcen und Belastungen aus der Mehrfachbeschäftigung identifiziert, die als Ausgangspunkt für eine Weiterentwicklung dienen können.

Fokus: Digitalisierungsprozesse

Digitalisierungsprozesse verändern zunehmend die Rahmenbedingungen solo-selbstständiger Erwerbsarbeit. Bisher wurden diese Aspekte im Fragebogen nicht explizit, mit eigenen Frageitems aufgenommen. Es besteht Grund zur Annahme, dass Digitalisierung insbesondere auf Kontextbedingungen, Erwerbssicherung und Einkommensgestaltung erheblichen Einfluss nimmt (Carstensen 2015). Neben Effekten wie veränderten Kund*innenzugängen oder neuen Marktlogiken sind es vor allem digitale Intermediäre und Plattformen, die Honorargestaltung, Wettbewerbsintensität und Marktposition der Solo-Selbstständigen nachhaltig prägen. Für deren Erfassung eignen sich auch die Fragevorschläge zur Erfassung der Art von Solo-Selbstständigkeit der bereits erwähnten 20. International Conference of Labour Statisticians des International Labour Office (ICLS 2018: 49ff.).[97]

Digitalisierungsprozesse verändern nicht nur die Markt- und Produktkontexte, sondern führen auch zu neuen Anforderungen und Stressoren, bringen aber auch Ressourcen mit sich. So können in einem themenspezifischen Modul explizit Technostress-Aspekte (Tarafdar et al. 2019) adressiert werden: neben ständiger Erreichbarkeit, etwa digitale Überwachung oder permanente Weiterbildungserfordernisse.

Fokus: Markt- und Produktkontext sowie Auftraggebendenstrukturen

Mit den Fragekomplexen Marktkontext und -position und alleinige Verantwortung wurde eine Besonderheit solo-selbstständiger Erwerbsarbeit erfasst. Dies eröffnet Ansatzpunkte für weiterführende Analysen: Insbesondere das Item zur Angst vor negativen Folgewirkungen bei der Ablehnung von Aufträgen ermöglicht es, die Relationalität von Autonomie empirisch genauer zu untersuchen, z.B. ob eine ausgeprägte Angst vor Folgewirkungen mit geringeren Autonomiespielräumen und einem höheren Belastungserleben einhergeht. Hier könnten Branchenunterschiede untersucht werden, z.B. Bereiche mit vorgegebenen Honorarsätzen und solchen mit realen Verhandlungsspielräumen. Gleichwohl sollten diese Fragen nach der Testung in der Pilotstudie konzeptionell und empirisch weiterentwickelt werden, ggf. durch qualitative Forschung. Denkbar wäre etwa eine Differenzierung nach Auftragsstrukturen, Preissetzungsmacht und Marktpositionen, um die Heterogenität der Arbeitsrealitäten genauer abzubilden – auch hierfür könnte an die Vorschläge der ICLS angeknüpft werden.

97 Mit den Ergebnissen ließen sich weitere Fragen diskutieren wie beispielsweise: Welche neuen Formen von Konkurrenz und Preisdruck entstehen durch digitale Sichtbarkeitslogiken? Welche Folgen haben diese für die Arbeitsqualität? Welche Rolle spielt algorithmisches Management bei der Steuerung von Arbeit und welche Auswirkungen hat dies auf Autonomiespielräume? Inwiefern führt Technik zu Autonomieverlusten, z.B. durch vorgegebene Standards, Tools oder Plattformarchitekturen?

Fokus: Auftraggebendenbezogene Anforderungen

Die Akquise von Aufträgen und die damit einhergehende Pflege und Aufrechterhaltung von Kund*innenbeziehungen spielen eine existenzielle Rolle für die Marktbehauptung. Daraus resultieren eigene Anforderungen, z.B. der Umgang mit Kooperationsanforderungen, Konflikten sowie belastendem Kund*innenverhalten wie etwa überzogenen Forderungen vonseiten Auftraggebender. Diese auftraggebendenbezogenen Anforderungen finden in unseren Fragebogendesign unter anderem Niederschlag im Kriterium Soziale Stressoren (siehe Kapitel 4.3.3). Erhebungen aus dem Dienstleistungsbereich schlagen differenziertere Fragen vor: So erfasst Clasen (2008: 159ff.) etwa auch pünktliche Honorarzahlungen, Kooperationserfordernisse und -probleme, Auftragsauslastung bzw. -unsicherheit und alternative Erwerbsperspektiven im Falle eines Scheiterns.

Fokus: Care

Fürsorgearbeit, die im Privaten geleistet wird, kann erhebliche Auswirkungen auf die Arbeits- und Gesundheitssituation von Solo-Selbstständigen haben. In unserer Erhebung wurde Fürsorgeverantwortung über die Frage nach Kindern ohne eigenes Einkommen erfasst. Eine Erhebung, die sich für Zusammenhänge von Belastungs- und Stresserleben und Fürsorgeverantwortung interessiert, sollte differenziertere Fragen zu unterschiedlichen Sorgeverpflichtungen aufnehmen. Wir empfehlen Fragen nach pflegenden Angehörigen aufzunehmen und Alleinerziehende zu erfassen (in unserem Sample waren 21,0% der Solo-Selbstständigen in Haushalten, in den Kinder zu versorgen waren, gleichzeitig auch Alleinverdiener*innen). Zudem sollte die Anzahl der Kinder *im Haushalt* erfasst werden und nicht nur, ob man Kinder ohne eigenes Einkommen hat. Zuletzt sollten die individuellen Einkommen nicht nur jährlich, sondern auch monatlich erfasst werden. In der Kombination mit der Abfrage von Haushaltseinkommen können so Zusammenhänge zwischen der Einkommensverteilung in Paarhaushalten und Care-Verantwortung hergestellt werden.

Weitere Anregungen

Da Ressourcen und Belastungen wie z.B. zeitliche und methodische Autonomiespielräume oder Verhandlungsspielräume bei der Honorargestaltung, in einem Zusammenhang stehen zur Position, die Selbstständige gegenüber ihren Auftraggebenden haben, wollten wir diese differenziert erfassen. Zudem würden sich Handlungsebenen und Adressat*innen für Handlungsempfehlungen leichter identifizieren lassen. In der Frageabfolge und -formulierungen übernahmen wir darum zunächst Vorschläge der 20. International Conference of Labour Statisticians des International Labour Office (ICLS 2018: 49ff.).[98] In Fokusgruppe und Pretest zeigten sich bei diesen Fragen jedoch erhebliche Irritationen, da sie von vielen Teilnehmenden als Versuch verstanden wurden, eine mögliche Scheinselbstständigkeit zu ermitteln. Dies wirkte sich negativ auf das Vertrauen in das Instrument und auf die Teilnahmebereitschaft aus. Aufgrund dieser Rückmeldungen und der Einschätzung, dass eine Platzierung zu Beginn des Fragebogens zu Abbrüchen führen könnte, wurde entschieden, die Fragen erheblich zu reduzieren.[99] Für künftige Erhebungen ist eine Erfassung nach der ICSE-18 Kategorisierung empfehlenswert. Dies würde auch die Anschlussfähigkeit an internationale Vergleichsdaten erhöhen.

Darüber hinaus erwies sich die Frageweise wiederholt als erklärungsbedürftig: Einige Teilnehmende der Fokusgruppen und Infosessions äußerten die Kritik, der Fragebogen fokussiere sich zu stark auf negative Aspekte, da auch bei (nicht vorhandenen) Ressourcen nach möglichen Beanspruchungen gefragt wurde. Hier wurde wiederholt auf die arbeitswissenschaftlich fundierten, konzeptionellen Grundlagen verwiesen, was zu Verständnis führte. Es wäre zu überlegen, ob in die Einführung zum Fragebogen einige erklärende Sätze zur Frageweise aufgenommen werden sollten.

Eine weitere Herausforderung stellt die Verbreitung des Fragebogens in bislang unterrepräsentierte Branchen dar – ein Problem, mit dem alle Erhebungen zu Solo-Selbstständigen konfrontiert sind. Zwar deckt unsere Erhebung ein relativ breites Feld von Solo-Selbstständigen ab, bestimmte Berufsgruppen – etwa die häusliche Pflege, körpernahe Dienstleistungen, Buchhaltungs-/Hilfsarbeiten im Sekretariat, Reinigung, verkammerte Berufe und Teile des Handwerks – sind allerdings nur unzureichend abgebildet.

---

98 „Wie viele Auftraggebende bzw. Kund*innen hatten Sie im letzten Jahr?“, „Stammten mindestens 50% Ihrer Einnahmen im letzten Jahr von einer/einem Auftraggeber*in bzw. einer/einem Kunden*in?“, „Wer legt typischerweise ihre Arbeitszeitplanung fest?“, „Wer legt typischerweise die Preise für Ihre Dienstleistung bzw. Ihr Produkt fest?“, „Wer stellt Ihnen typischerweise die Materialen zur Verfügung, die Sie für Ihre Dienstleistung bzw. Ihr Produkt benötigen?“, „Für wen stellen Sie Ihre Produkte hauptsächlich her bzw. erbringen Ihre Dienstleistung?“, „Wer zahlt Ihnen das Honorar für diese Produkte bzw. Dienstleistungen aus?“

99 Gefragt wurde nur noch: „Wie viele Auftraggebende bzw. Kund*innen hatten Sie im letzten Jahr?“, „Stammten mindestens 50% Ihrer Einnahmen im letzten Jahr von einer/einem Auftraggeber*in bzw. einer/einem Kunden*in?“ und „Wie stark sind Sie in den Betrieb Ihres/Ihrer Hauptauftraggebenden eingebunden, z.B. über die Organisationsstruktur, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln oder den Arbeitsplan?“

Gründe dafür wurden bereits im Kapitel 2.3 ausgeführt und seien als Stichworte genannt: Nicht oder wenig organisierte Berufe sind schwer erfassbar, Verbände fungieren als Gatekeeper, es herrscht aufmerksamkeitsökonomische Konkurrenz. Erschwerend kommt die Ansprache von Solo-Selbstständigen an sich hinzu: Es gibt eine Vielzahl an Selbst- und Fremdbezeichnungen für Solo-Selbstständige (Freelancer, freie Mitarbeitende, Honorarbeschäftigte, Alleinunternehmerin, Gig-Worker, Tätigkeitsbeschreibungen wie Kursleitende, Coaches etc.), sodass die Betroffenen sich von einer Umfrage, die sich an „Solo-Selbstständige" richtet, nicht zwingend gemeint fühlen. In kommenden Verbreitungsstrategien sollte über frühzeitige Kooperationen mit großen Interessenvertretungen nachgedacht werden (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Gewerkschaften) und bereits am Beginn des Entwicklungsprozesses Kontakt zu Verbänden, Initiativen und Netzwerken in unterrepräsentierten Branchen aufgebaut werden. Eine stärkere Einbindung großer Institutionen wie der IHK würde nicht nur Überschneidungen und Konkurrenzsituationen reduzieren, sondern auch dazu beitragen, den Fragebogen in den Arbeits- und Interessenfeldern der Kammern zu verankern und so die Akzeptanz und Legitimität des Instruments zu steigern. Ob dies neben Fragebogenentwicklung und Erhebung geleistet werden kann, ist eine Ressourcenfrage.

Zuletzt sei noch auf die Herausforderung hingewiesen, den Gegenstand und Nutzen der Erhebung erfolgreich in die Öffentlichkeit zu kommunizieren. Viele Erhebungen – insbesondere von Interessenvertretungen – befassen sich vorwiegend mit den Erwerbsbedingungen Solo-Selbstständiger (z.B. Einkommen, Auftragslage, Kundenstrukturen, sozialer Absicherung). Bedingungen, unter denen die Arbeitstätigkeit ausgeführt wird (Arbeitsbedingungen) und ihr subjektives Erleben werden nur selten und meist in wissenschaftlichen Kontexten erhoben. Darüber hinaus werden dabei kaum Zusammenhänge zu so fundamentalen Themen wie Gesundheit und Gesundheitserhalt in der Arbeit hergestellt. Jenseits des gewerkschaftlich geprägten Begriffes *Gute Arbeit* ist es darum schwer, in der Kommunikation an verständliche Begriffe und Bilder anzuknüpfen, z.B. führt schon der Begriff Arbeitsqualität zu Missverständnissen, da viele Menschen darunter die Qualität einer erbrachten Leistung bzw. des Arbeitsergebnisses verstehen. Die während der Erhebungsphase online angebotenen einstündigen „Infosessions" waren ein geeignetes Mittel, um in ruhiger Atmosphäre auf konkrete Nachfragen und die Hintergründe der Befragung einzugehen.

6 Gestaltungs-bedarfe und -ansätze

Zielsetzung der Untersuchung war eine wissenschaftlich fundierte Analyse und Einschätzung der Arbeitsbedingungen Solo-Selbstständiger, die zugleich den Anspruch hat, (interessen-)politische Akteure im Hinblick auf die Gestaltung Guter Arbeit zu unterstützen. Deutlich wurde, dass die Solo-Selbstständigkeit mit verschiedenen gesundheitsschützenden und -förderlichen Ressourcen, allerdings auch einer Vielzahl von Belastungen verbunden ist, die zu Fehlbeanspruchungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können. Da Solo-Selbstständige wesentlich von rechtlichen Schutzregelungen und betrieblichen Maßnahmen ausgenommen sind, müssen sie Belastungen bislang ausschließlich auf individueller Ebene bewältigen. Ursächlich dafür ist nicht zuletzt die Annahme, dass Solo-Selbstständige allein verantwortlich für ihre Arbeits- und Gesundheitssituation seien. Dabei wird ausgeblendet, dass ihr Arbeitshandeln, wie das anderer Erwerbstätiger auch, sozial, arbeitsorganisatorisch, rechtlich und marktlich kontextualisiert ist. Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhalten werden entscheidend durch diesen Kontext mitbestimmt. Mit Blick auf Arbeit und Gesundheit von Solo-Selbstständigen ist daher eine grundsätzliche Erweiterung der Perspektive und ein neues Bewusstsein für die Verantwortlichkeiten hinsichtlich der Gestaltungs- und Handlungsfelder erforderlich (Kapitel 6.1). Zum Schutz und für die Förderung der langfristigen Leistungsfähigkeit und Gesundheit, d.h. zugleich der Erwerbsfähigkeit der Solo-Selbstständigen, ergeben sich aus den Ergebnissen der Untersuchung einige zentrale Handlungsfelder. Es handelt sich zum einen um Maßnahmen zur Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen und der strukturellen Rahmenbedingungen (Prävention auf Verhältnisebene). Dazu zählen ganz grundlegend existenzsichernde und leistungsgerechte Honorare sowie angemessene Absicherungsbedingungen (Kapitel 6.2). Zum anderen besteht ein Bedarf an Informations-, Bildungs- und Beratungsangeboten im Hinblick auf individuelle Kompetenzen und Verhaltensweisen (Prävention auf Verhaltensebene): Hier gilt es insbesondere Angebote in Bezug auf statusspezifische Kompetenzen zu schaffen und vor allem zu institutionalisieren sowie solche im Hinblick auf das Gesundheitsverhalten auszubauen (Kapitel 6.3).

Gestaltungsebenen und -ansätze müssen ineinandergreifen und verschiedene Akteure – Solo-Selbstständige, Interessenvertretungen, Auftraggebende bzw. Kund*innen und Politik – zusammenwirken. Den Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da sie den Austausch über Arbeits- und Erwerbsbedingungen organisieren (können), der eine notwendige Voraussetzung ist, um diese zu verbessern. Gerade weil sich Solo-Selbstständige in individualisierenden Arbeitskontexten bewegen, braucht es Räume für zur Formulierung gemeinsamer Interessen. Solche Räume müssen vermehrt geschaffen und Verbände dabei unterstützt werden. Gewerkschaften und Berufsverbände[100] erhalten als Mitgliederorganisationen unmittelbar Kenntnis von den Belangen der Solo-Selbstständigen und können passende Bildungs- und Beratungsangebote entwickeln. Als politische Akteure vertreten sie zudem die Interessen von Solo-Selbstständigen mit Blick auf die Ausgestaltung sozial-, wirtschafts-, arbeitsrechtlicher sowie gesundheitspolitsicher Rahmenbedingungen und sind im Falle der Gewerkschaften Sozialpartner in der Aushandlung kollektiver Regelungen mit Auftraggebenden. Gesundheitliche Prävention ist daher unmittelbar verbunden mit starken kollektiven Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen. Themen arbeitsbedingter psychischer Belastung und Gesundheit sollten von diesen Interessenvertretungen in der Ansprache von Solo-Selbstständigen mit Verweis auf die kollektive Gestaltbarkeit von Arbeits- und Erwerbsbedingungen offensiver angesprochen werden.

Die im Folgenden angeführten Gestaltungsbedarfe und -ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen sind nicht allein Ergebnis dieser Erhebung, sondern verdanken sich vielfach den Überlegungen anderer anwendungsorientierter Forschungsarbeiten sowie insbesondere der Arbeit interessenpolitischer Praktiker*innen. Unter dem Motto „Reden wir über Gute Arbeit“ wollen wir anregen, den Dialog über diese Vorschläge fortzusetzen und zu intensivieren.[101]

---

100 Dies gilt jedenfalls für jene Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen, die sich auch als solche begreifen. In vielen Interessenorganisationen sind solo-selbstständige Mitglieder allerdings in der Minderheit gegenüber abhängig Beschäftigten oder Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) und daher als eigenständige Erwerbs- und Interessengruppe unsichtbar, ihre Belange spielen in der politischen Agenda der entsprechenden Verbände und Kammern keine Rolle (Abbenhardt/Pongratz 2019). An diese Interessenvertretungen ist zu appellieren, die besonderen Belange dieser Mitgliedergruppe ernst zu nehmen und auch im politischen Raum zu vertreten.

101 Wir bedanken uns an dieser Stelle bei den Teilnehmenden der Praxiswerkstatt vom 08. April 2025. Die Relevanzsetzungen und inhaltlichen Impulse der dort anwesenden Solo-Selbstständigen und Interessenvertreter*innen haben Eingang in die folgende Darstellung gefunden.

6.1 Die Perspektive erweitern

Die Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Gesundheit wird mit Blick auf Solo-Selbstständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten zumeist individualisiert: Als Alleinunternehmer*innen seien sie auch für ihre Arbeits- und Gesundheitssituation allein verantwortlich. Allerdings üben Solo-Selbstständige ihre wirtschaftliche Tätigkeit zwar allein aus, sie arbeiten aber nicht isoliert. Sie bieten ihre Leistungen auf Absatzmärkten und unter wirtschafts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen an. Diese Leistungen werden von anderen Unternehmen, öffentlichen Dienststellen sowie Verbraucher*innen nachgefragt und in Anspruch genommen. Politische Entscheidungsträger*innen und Geschäftspartner*innen nehmen in entscheidendem Maße Einfluss auf die Bedingungen, unter denen solo-selbstständige Arbeit geleistet wird, und tragen folglich eine Mitverantwortung. Dafür gilt es ein Bewusstsein zu schaffen und den Blick auf die Ebenen und Akteure der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen zu erweitern.

6.1.1 Solo-Selbstständigkeit im Kontext begreifen

Die Untersuchungsergebnisse unterstreichen, dass die Solo-Selbstständigkeit gleichermaßen durch Selbstbestimmung wie Marktabhängigkeit geprägt ist (Pongratz 2020: 21ff.). Selbstbestimmung ist für die meisten Befragten ein wichtiges Motiv für die Selbstständigkeit , in der die Mehrheit große Handlungs- und Gestaltungsspielräume erlebt. Diese werden durch das selbstständige, direkte Agieren auf dem Markt ermöglicht. Zugleich setzt der Marktkontext der Selbstbestimmung Grenzen und geht mit eigenen Belastungen einher (Kottwitz et al. 2019: 135), z.B. wenn 43,2% der Befragten die Sorge haben, Kund*innen zu verlieren, wenn sie Aufträge ablehnen. Über Spielräume beim Annehmen bzw. Ablehnen von Aufträgen wird jedoch die Arbeitsmenge und damit auch Arbeitszeit und -intensität wesentlich reguliert. Das faktische Ausmaß von Autonomie ist stets abhängig von den Gegebenheiten des Marktes und der eigenen Stellung darin (Pongratz/Simon 2010: 48).

Diese Stellung kann nur bedingt individuell durch unternehmerisches Handeln verändert werden: So sind in einigen beruflichen Tätigkeitsbereichen, etwa in Kunst und Kultur oder der Bildung, Honorarhöhen durch öffentliche Fördermittelvorgaben festgeschrieben und können nicht individuell verhandelt werden. Zudem sind auch in anderen Bereichen die Anpassungsmöglichkeiten des jeweiligen Geschäftsmodells durch die Art der berufsfachlichen Leistung und ihren Absatzmarkt begrenzt, z.B. körpernahe oder lokal erbrachte Dienstleistungen. Um sich am Markt zu halten, ist es eine verbreitete unternehmerische Strategie, 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, die wir auch im Sample z.B. im Bereich Einkommen, Erwerbssicherheit und soziale Absicherung sehen.

Es braucht in der Öffentlichkeit und insbesondere der Politik ein stärkeres *Bewusstsein* dafür, dass die *Arbeitsbedingungen in der Solo-Selbstständigkeit wesentlich durch den Marktkontext und die eigene Stellung darin beeinflusst* werden, dass sie sehr unterschiedlich sind und individuell nur bedingt beeinflussbar. Das dominante Narrativ der Selbstständigkeit, das allein die mit der Erwerbsform verbundene Autonomie, mitunter auch die Risikobereitschaft junger Start-up Unternehmer*innen betont, aber die Auswirkungen jener Marktrisiken in Form prekärer Erwerbsverhältnisse und damit verbundener Sorgen und Belastungen für einen großen Teil dieser heterogenen Erwerbsgruppe vergisst, muss verändert werden. Dafür, v.a. aber auch als Fundament für informierte politische Entscheidungen, braucht es grundsätzlich eine verbesserte Datenlage und kontinuierliche Arbeitsweltberichterstattung zur Solo-Selbstständigkeit, die einseitigen Narrativen Fakten entgegenhält. Vorschläge dazu, wie die Datenlange nicht nur durch Neuerhebungen, sondern v.a. auch mit bestehen Datensätzen verbessert werden kann, liegen vor (siehe Langer/Mauch 2023: 105ff.): Neben einer Integration von Fragen zur Solo-Selbstständigkeit in bestehende Datensätze wie das SOEP, den Mikrozensus oder das Tax Payer Panel, wäre auch eine Kopplung der Datensätze vielversprechend.

6.1.2 Auftragsbeziehungen gut gestalten

Die meisten Solo-Selbstständigen gehen ihrer beruflichen Tätigkeit im Rahmen von Auftragsverhältnissen nach. An diesem Verhältnis sind wesentlich zwei Akteure[102] beteiligt: der*die Solo-Selbstständige als Auftragnehmer*in und ein Unternehmen, eine öffentliche Einrichtung (Business-to-Business, B2B) oder Verbraucher*innen (Business-to-Consumer, B2C) als Auftraggeber*in bzw. Kund*in. Die Geschäftsbeziehung wird sowohl mit Blick auf ihre sozialen, arbeitszeitlichen- und organisatorischen als auch einkommensbezogenen Aspekte von Auftraggebenden/Kund*innen wesentlich mitgestaltet. In den Erhebungsergebnissen zeigt sich, dass die Befragten zwar überwiegend von guten sozialen Beziehungen, etwa dem Erleben hoher persönlicher Wertschätzung berichten, es zugleich aber an monetärer Wertschätzung in Form einer angemessenen Vergütung mangelt. Zudem bestimmen Kund*innenwünsche und Erreichbarkeitsanforderungen die Arbeitszeit, qualitative und quantitative Anforderungen oder auch Informationsfluss und Zuarbeiten durch die Auftraggebenden die Arbeitsintensität mit. Für die Zweiseitigkeit und Komplexität der Auftragsbeziehung mit Blick auf die Arbeitsbedingungen gibt es kaum ein Bewusstsein.

Während Arbeitgebende selbstverständlich in ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen von abhängig Beschäftigten adressiert werden – sowohl von den Arbeitswissenschaften, der Politik bzw. Gesetzgeberin (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz usw.), Gewerkschaften und von den Arbeitenden selbst, gilt dies bislang nicht für Auftraggeber*innen von Solo-Selbstständigen. *Auftraggebende* müssen daher *für ihre Rolle und die damit einhergehende Verantwortung in der Auftragsbeziehung sensibilisiert werden*. Denn gut gestaltete Auftragsbeziehungen sind eine wesentliche Voraussetzung für Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Solo-Selbstständigen und liegen zugleich im Interesse der Auftraggebenden selbst, da gute Arbeitsergebnisse vor allem unter guten Arbeitsbedingungen erbracht werden.

Zur Sensibilisierung von Auftraggebenden/Kund*innen wären etwa Handreichungen oder Workshops denkbar, die den wechselseitigen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen thematisieren und Empfehlungen für eine gelingende Auftragsbeziehung „auf Augenhöhe“ geben. Dazu gehört grundlegend eine beidseitig klare und respektvolle Kommunikation von Beginn an sowie im Falle von Uneinigkeiten. Hinsichtlich der Ursachen arbeitszeitlicher Belastungen sowie der hohen Arbeitsintensität braucht es eine erhöhte Sensibilität dafür, über welche Medien und zu welchen Zeiten kommuniziert wird: Kund*innen müssen Erwartungen und Anforderungen reflektieren, Selbstständige müssen Grenzen mit Blick auf Erreichbarkeit, kurzfristige Änderungen usf. setzen.

Augenhöhe in der Beziehung beginnt schon mit der Klarheit über ihre Art: So fehlt es auftraggebenden Unternehmen und Dienststellen häufig an einem Bewusstsein darüber, dass sie sich in einer Geschäftsbeziehung mit einem anderen Unternehmen befinden, dessen Leistungen sie einkaufen: Sie sind Auftraggeber*in bzw. Kund*in, nicht Arbeitgeber*in und (in den meisten Fällen) auch nicht der*die Einzige. Schließlich gehören auch faire Verträge und angemessene Preise zu einer gelingenden Auftragsbeziehung. Eine individuelle Aushandlung stößt aufgrund marktbedingter Machtasymmetrien und Konkurrenz jedoch an ihre Grenzen und bedarf folglich kollektiver Regelungen. Sie würden es Auftraggebenden ermöglichen, angemessen Honorare zu zahlen, ohne Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Unternehmen zu fürchten.

Die Zweiseitigkeit und die Problematik der machtasymetrischen Auftragsbeziehung wird im Konfliktfall besonders deutlich. Häufig geht es dabei um offene Honorarforderungen. Mediations- oder Schlichtungsverfahren können bei der Klärung unterstützen. Zu diesem Zweck wurde die HDS Ombudsstelle eingerichtet, die Solo-Selbstständige und Auftraggebende/Kund*innen im konkreten Konfliktfall bei der gemeinsamen Klärung unterstützt (HDS o.J. a). Voraussetzung wie Herausforderung für die Inanspruchnahme ist jedoch die Mitwirkung der auftraggebenden Seite. Unterstützung speziell für Plattformarbeitende bietet die Ombudsstelle Crowdwork, bei der die Mitwirkung der Plattformen über deren Selbstverpflichtung gewährleistet ist (Code of Conduct o.J.). Allerdings ist die Streitbeilegung über eine solche Stelle nicht immer erwünscht: Vielfach äußern Solo-Selbstständige einen Bedarf an Einzelberatungen zum Umgang mit bestimmten Anforderungen und konfliktträchtigen Situationen mit Auftraggebenden, bevor diese soweit eskalieren, dass es einer Mediation oder Schlichtung bedarf. Vorbildfunktion für diese notwendige Einzelberatung von Solo-Selbstständigen hat das kollegiale Beratungsnetzwerk der Gewerkschaft ver.di selbststaendigen.info (o.J.), an das sich Solo-Selbstständige u.a. bei Problemen mit Auftraggebenden wenden können. Einen immer wieder artikulierten Bedarf gibt es zudem an rechtlichen Beratungsleistungen, wobei es vielfach um die Frage geht, ob bestimmte einseitig diktierte Vertragsbedingungen von Auftraggebenden/Kund*innen rechtlich legitim sind. Diese beim Fachanwalt einzukaufen ist häufig zu teuer – gerade für jene Solo-Selbstständigen, die sich in einer ungünstigen Verhandlungs-, weil schlechten Marktposition befinden. Der Bedarf könnte etwa über ein juristisches Beratungsangebot (kooperierender) Interessenvertretungen aufgefangen werden.

102 Es gibt allerdings Konstellationen, in denen eine dritte, vermittelnde Instanz (Intermediäre), wie eine Agentur oder Plattform hinzukommt.

6.2 Rahmenbedingungen für gute Arbeit schaffen

Die Rahmenbedingungen, unter denen solo-selbstständiger Erwerb stattfindet, prägen die Arbeitsbedingungen und -qualität in zentraler Weise. Während Selbstständige in einer guten Marktposition mitunter sehr gute Verdienste erzielen und auf dieser Grundlage entsprechend spar- und vorsorgefähig sind, setzen sich prekäre Einkommensverhältnisse in eine mangelhafte Absicherung fort und sind mit einem starken psychischen Belastungserleben und entsprechendem gesundheitlichen Risiko verbunden. Rahmenbedingungen von Arbeit müssen jedoch für alle Erwerbstätigen so gestaltet sein, dass sie deren Wohlbefinden und Gesundheit nicht beeinträchtigen, sondern schützen und fördern (Prävention auf Verhältnisebene).

6.2.1 Existenzsichernde und leistungsgerechte Vergütung ermöglichen

In unserer Erhebung zeigt sich, dass die befragten Solo-Selbstständigen große Schwierigkeiten haben, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und ausgeprägte finanzielle Sorgen erfahren. Das Erleben, dass Vergütungen mit Blick auf die eigenen Arbeitsleistungen unangemessen niedrig sind und angemessene Honorare kaum ausgehandelt werden können, dominiert die Wahrnehmung der Befragten und manifestiert sich in einem hohen Belastungserleben. Die Einkommensverhältnisse wirken sich zudem negativ auf andere Arbeitsbedingungen aus, etwa die Möglichkeit, Aufträge ablehnen zu können, die Arbeitsintensität oder Rücklagen für Urlaub und Krankheit zu bilden.

An dieser Stelle wird die Notwendigkeit höherer Honorare augenscheinlich: Ursächlich für prekäre Einkommensverhältnisse sind die in vielen Branchen niedrigen, marktüblichen Honorare. In diesen Bereichen bedarf es Lösungen, welche die Honorarhöhen von der individuellen Markt- und Verhandlungsposition der Solo-Selbstständigen sowie dem Machtungleichgewicht, das zu Ungunsten der Solo-Selbstständigen ausfällt, unabhängig machen. Es braucht *kollektive Regelungen für eine existenzsichernde und leistungsgerechte Vergütung* solo-selbstständiger Arbeit.

Eine wesentliche Voraussetzung für eine faire Vergütung ist Transparenz über marktübliche Honorare – das Reden über Geld. Dafür setzen sich viele Verbände mit Honorarumfragen, unverbindlichen Honorarempfehlungen und Praxishilfen[103] sowie das HDS ein. Einerseits geht es darum, bei Auftraggebenden ein Bewusstsein zu schaffen für die Vielzahl an Leistungen, aber auch der notwendigen Vorsorge (soziale Absicherung, Urlaub usw.), die im Honorar abgebildet sein müssen. Andererseits kann und soll Transparenz und Austausch Honorardumping entgegenwirken, da dieses Wissen Orientierung für individuelle Verhandlungen gibt. Die Wirkung solcher Empfehlungen ist begrenzt, weil sie rechtlich nicht bindend sind und damit die Abhängigkeit der Verhandlungs- von der eigenen Marktposition nicht begrenzen.

Von Solo-Selbstständigen gefragt und interessenpolitischen Akteuren gefordert, sind daher branchenspezifische, verbindliche Honorarempfehlungen und Mindesthonorare. Sie gelten jedoch nach dem europäischen wie deutschen Kartellrecht als einseitige Preisabsprachen und bleiben noch untersagt.[104]

Die Festsetzung von Mindestvergütungssätzen ist durchaus möglich. Dies veranschaulichen die von der Gesetzgeberin in Form von Gesetzen, Verordnungen und Satzungen festgelegten Gebührenordnungen für die Freien Berufe, wie etwa das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz. Diese Festsetzung soll die wirtschaftliche Situation der Selbstständigen stärken und durch die damit verbundene Sicherstellung der Qualität der Dienstleistungen das Allgemeinwohl schützen. Die Verpflichtung auf das Allgemeinwohl ist die legitimatorische Grundlage für den wettbewerbsrechtlich eigentlich untersagten Eingriff in das Marktgeschehen (Bayreuther 2018: 32ff.). Schutzmechanismen ließen sich auch sozialpolitisch begründen, wenn nur so eine angemessene Vergütung gewährleistet werden und „[…] ein nicht hinnehmbares ‚Sozialdumping' vermieden werden kann." (ebd.: 34). Mit Blick auf jene Solo-Selbstständige, die kaum Marktmacht haben und wirtschaftlich von einzelnen Auftraggebenden abhängig sind, ließen sich entsprechende Vergütungsregelungen begründen. Die Vertrags- und Vergütungsbedingungen von Solo-Selbstständigen, die im jeweiligen Geschäftsbereich tätig sind, können auch durch Rechtsverordnungen geregelt werden. Dazu zählen die Verwaltungsvorschriften für Honorare im Bereich Sozialwesen (HonVSoz) und die Berliner Ausführungsvorschriften über Honorare an den Volkshochschulen, die wesentlich das Ergebnis des interessenpolitischen Engagements der gewerkschaftlich organisierten VHS-Dozierenden sind.[105]

---

103 Bspw. die „Transparenzkarte" von ver.di (o.J.).

104 Nach dem §1 GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) „[sind] Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, [.] verboten." (ähnlich lautend auf EU-Ebene der Art 101 (Vertrag über die Arbeitsweise der europäischen Union)). Gemeint sind u.a. Absprachen über Preise und Geschäftsbedingungen (Art. 101 Abs. 1a AEUV).

105 Bspw. von der Berliner VHS-Dozent*innen-Vertretung (o.J.).

Eine gegenwärtig bestehende, sozialpartnerschaftliche Möglichkeit zur Gestaltung fairer Vergütungs- und Vertragsbedingungen sind kollektive Regelungen. Sie werden zwischen Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen (Gewerkschaften) und Auftraggebenden ausgehandelt, gelten aber bislang nur für bestimmte Branchen und Berufsgruppen. Von Wissenschaftler*innen und Interessenvertreter*innen werden daher Möglichkeiten der Ausweitung dieser oder Aushandlung ähnlicher Regelungen für weitere Gruppen diskutiert. Zu diesen kollektiven Reglungen zählt insbesondere der Tarifvertrag nach §12a TVG für arbeitnehmerähnliche Personen, der bislang für Solo-Selbstständige im öffentlich-rechtlichen Rundfunk und bei Tageszeitungen Anwendung findet. Er wird etwa auch von Dozierendenvertretungen an Volkshochschulen für den Bildungsbereich gefordert. Mit den „Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge für die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen" von 2022 hat die EU einen wichtigen Vorstoß in Richtung erweiterter Möglichkeiten zur kollektiven Gestaltung angemessener Vergütungsbedingungen gemacht (European Union 2022). Er sollte dringend Eingang in die deutsche Gesetzgebung finden.

Solange die rechtlichen Möglichkeiten für verbindliche, auch einseitig zu setzende Honorarordnungen eingeschränkt sind, wird allerdings auf den guten Willen der Auftraggebenden gesetzt, faire Honorare zu zahlen bzw. sich an sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen zu beteiligen. Diesen guten Willen braucht es auch von öffentlichen Auftraggebenden: Es sind Fördersätze insbesondere in den Bereichen Kunst, Kultur, Bildung und Soziales notwendig, die eine existenzsichernde und leistungsangemessene Vergütung der Solo-Selbstständigen in öffentlich getragenen oder bezuschussten Projekten erlauben. Denkbar wäre zu diesem Zwecke eine Selbstverpflichtung, sich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge an Honorarempfehlungen von Berufsverbänden und Interessenvertretungen zu orientieren. Vorbildcharakter haben die seit dem 01. Juli 2024 geltenden Mindeststandards in der Bundeskulturförderung (BKM 2024). Vorstellbar wäre auch im öffentlichen Bereich gezahlte Honorarsätze an die Tarifentwicklung zu koppeln und in öffentlichen Budgets für jene Bereiche, in denen viele Solo-Selbstständige tätig sind, feste prozentuale Budgetanteile zu definieren, um sie vor politischen Konjunkturen zu schützen und dauerhaft gute Arbeitsbedingungen zu finanzieren.

6.2.2 Solo-Selbstständige in rechtliche Schutzbereiche und institutionelle Prävention einbeziehen

Der Großteil der Befragten nimmt in allen erfassten Bereichen in der sozialen Absicherung – Pflegezeiten, Erwerbunfähigkeit, Alter, Krankheit, Arbeitsunfälle, Auftragslosigkeit und Schwangerschaft – große Defizite wahr und das Belastungserleben ist hoch. Damit ist ein Risiko für gesundheitliche Folgeschäden verbunden. Darüber hinaus befördert eine mangelnde Absicherung gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen wie etwa krank zu arbeiten (Becke 2007: 69) und hindert mitunter daran gesundheitsförderliche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen (Kottwitz et al. 2019: 182).

Es besteht folglich ein großer Bedarf an *Regelungen*, die allen Solo-Selbstständigen eine *angemessene soziale Absicherung ermöglichen*. Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen sprechen sich seit Langem für entsprechende Reformen des deutschen Sozialversicherungssystems aus, das Solo-Selbstständige einbindet bzw. möglichst universale Regelungen für alle Erwerbstätigen trifft und ihnen einen angemessenen Schutz ermöglicht (Fachinger/Frankus 2011; Schulze Buschoff 2016; Gather et al. 2017; Schoukens/Weber 2020; Peters/Schulze Buschoff 2025). In den meisten EU-Ländern werden Selbstständige von den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen erfasst. Im deutschen bismarckschen Modell wird hingegen grundlegend unterschieden zwischen abhängig Beschäftigten mit umfassendem Schutzanspruch, d.h. einer verpflichtenden Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- sowie Unfallversicherung und einer paritätischer Beitragslast sowie Selbstständigen, die eigenverantwortlich und zumeist bei alleiniger Beitragslast Vorsorge zu treffen haben. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass Selbstständige des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft nicht bedürften (Schulze Buschoff 2016: 3). In den gesetzlichen Schutzbereich (§2 SGB VI) sind lediglich bestimmte Gruppen, deren Schutzbedürftigkeit anerkannt wurde, im Hinblick auf spezifische Risiken einbezogen. Es gibt zudem eine Reihe von Sonderregelungen zur Versicherungspflicht in Bezug auf die Absicherung spezifischer sozialer Risiken für bestimmte Berufsgruppen. Die meisten Solo-Selbstständigen müssen für Versicherungsbeiträge allein aus dem am Markt erwirtschafteten Einkommen aufkommen, was mit Blick auf deren Höhe und der oftmals fehlenden Vorsorge- und Sparfähigkeit für viele (zu) teuer und eine adäquate Absicherung in der Folge häufig nicht möglich ist (Schulze Buschoff 2016: 3).[106] Wir skizzieren im Folgenden die an den Handlungsbedarfen ansetzenden Reformvorschläge.

106 Auch häufige Statuswechsel zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit stellen ein Problem für die soziale Absicherung dar (Schulze Buschoff 2016: 3; Mauch/Langner 2025; BFDK 2022, 2023)

Alterssicherung

Bislang gibt es keine für alle Selbstständigen geltende Altersvorsorgepflicht, allerdings eine Reihe von unterschiedlich ausfallenden Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen (Künstler*innen und Publizist*innen, Lehrende, Erziehende, Pflegende, Hebammen, Tageseltern, in der Landwirtschaft und Seeschifffahrt Tätige sowie die Freien Berufe) (Schulze Buschoff 2016: 4). Um die Alterssicherung für abhängig Beschäftigte und Solo-Selbstständige anzugleichen, ohne weitere Sonderregelungen zu schaffen, und damit zugleich das Alterssicherungssystem zu stabilisieren, wird insbesondere die Ausweitung der Pflichtversicherung in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf alle Selbstständigen diskutiert. Die Einführung einer Altersvorsorgepflicht wurde in den Koalitionsverträgen 2018 und 2021 angekündigt, die Umsetzung steht jedoch noch aus. Dabei zeigen Untersuchungen, dass eine große Mehrheit der Selbstständigen der Einführung einer Erwerbstätigenrente zustimmt (Peters/Schulze Buschoff 2025). Problematisch ist für (auch bereits pflichtversicherte) Solo-Selbstständige mit geringen Einkommen jedoch die alleinige Beitragslast. Es wird daher u.a. eine Auftraggebenden-Abgabe vorgeschlagen, die entweder für alle versicherten Selbstständigen oder spezifisch jene mit geringen Verdiensten in Betracht zu ziehen ist (Schulze Buschoff 2016: 4). Die Grundvoraussetzung für eine ausreichende Absicherung im Alter, d.h. über Grundsicherungsniveau, sind jedoch, für abhängig Beschäftigte wie Selbstständige gleichermaßen, Einkommen in einer Höhe, die entsprechende Vorleistungen zur Alterssicherung erlauben oder eine stärkere Umverteilung innerhalb des Rentenversicherungssystems (ebd.: 5).

Auftragslosigkeit/Arbeitslosenversicherung

Eine Möglichkeit zur Absicherung gegen Auftragsausfälle in Form einer Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung besteht seit 2006 mit der „Versicherungspflicht auf Antrag" (§ 28a SGB III) – allerdings nur für diejenigen Selbstständigen, die aus einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis oder aus dem Arbeitslosengeldbezug heraus gründen. Der entsprechende Antrag muss spätestens drei Monate nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit gestellt werden. Die Bedingungen sind so restriktiv und haben sich v.a. mit Blick auf die Beitragshöhe in der Vergangenheit so weit verschlechtert, dass diese Option von Solo-Selbstständigen kaum in Anspruch genommen wird (Weber 2022; Schulze Buschoff 2016: 6).

Reformbedarf wird daher insbesondere in der Erweiterung des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung für alle, d.h. auch langjährige Selbstständige und unabhängig von einem vorgängigen abhängigen Beschäftigungsverhältnis, gesehen, wobei Beiträge und Leistungen in einem angemessenen Verhältnis stehen sollten (Schulze Buschoff 2016: 6; Schoukens/Weber 2020). Es wird auch hier für eine möglichst universelle Lösung für alle Erwerbsformen argumentiert, die am besten über die Integration der Selbstständigen in die gesetzliche Arbeitslosen(pflicht)versicherung erfolgen sollte (Schoukens/Weber 2020: 9).[107]

Krankenversicherung

Seit 2009 besteht eine allgemeine Krankenversicherungspflicht (§ 193 VVG, Versicherungsvertragsgesetz), die auch Selbstständige einschließt. Ob diese in der gesetzlichen oder einer privaten Krankenversicherung erfolgt, ist dabei nicht vorgegeben. Problematisch an der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist für viele Solo-Selbstständige, dass sie die Beiträge allein tragen. Zudem werden die Beiträge nicht wie bei abhängig Beschäftigten nach dem Realeinkommen, sondern nach einem „angenommenen Mindesteinkommen" bemessen, das allerdings häufig gar nicht erzielt wird (Schulze Buschoff 2016: 5). Selbst bei einer auf Antrag möglichen Bedürftigkeitsprüfung oder bei einer Gründung aus der Erwerbslosigkeit liegt der zu leistende Versicherungsbeitrag noch bei 256 € im Monat, was für die Solo-Selbstständigen im niedrigen Einkommensbereich zu hoch ist. Dabei müssen Solo-Selbstständige das Krankengeld als Zusatzleistung wählen und zahlen, während für abhängig Beschäftigte die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall selbstverständlich ist. Selbstständige wählen daher häufig einen privaten Versicherungsschutz, der attraktiver erscheint, da er zum Versicherungsbeginn häufig mit deutlich niedrigeren Beiträgen verbunden ist, im Krankheitsfall und im Alter dann allerdings deutlich teurer wird. Eine Rückkehr in die Gesetzliche Krankenversicherung ist meist nicht möglich. Mit Blick auf die Gleichstellung von Erwerbstätigen wird daher insbesondere für die Abschaffung des angenommenen Mindesteinkommens als unterste Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Krankenversicherung plädiert (Schulze Buschoff 2016: 5). Eine vom Erwerbsstatus unabhängige, einheitliche gesetzliche Versicherungslösung erscheint zudem in Anbetracht der hohen Zahl erwerbshybrider Arbeitsverhältnisse angebracht, um einen kontinuierlichen Versicherungsschutz zu ermöglichen (Mauch/Langner 2025).

107 Wobei freilich Anpassungen mit Blick auf die Besonderheiten der Selbstständigkeit notwendig sind – Schoukens und Weber (2020) machen dazu konkrete Vorschläge.

Die Gesetzlichen Krankenversicherungsträger sind zudem zentrale institutionelle Akteure der Prävention und Gesundheitsförderung – sowohl mit Blick auf körperliche als auch psychische Belastungen und Gesundheitsrisiken. Die Krankenkassen stellen in der Arbeitswelt abhängig Beschäftigter eine wichtige Partnerin in der betrieblichen Gesundheitsförderung dar – sie beraten und begleiten betriebliche Prozesse. Bislang fehlt es an vergleichbaren Angeboten speziell für Solo-Selbstständige. Es braucht zielgruppenspezifische Präventionsangebote, die auf die Arbeits- und Lebensrealität von Solo-Selbstständigen zugeschnitten sind. Diese könnten in gemeinsamen Projekten von Versicherungsträgern und beruflichen Interessenvertretungen entwickelt und erprobt werden, die Solo-Selbstständige langfristig als Zielgruppe der Präventionspraxis der Sozialversicherungsträger begreifen. Hier sind beide Akteure gefragt, eine institutionelle Angebotsstruktur zu schaffen, die Voraussetzung für verhaltenspräventive Maßnahmen ist (Kapitel 6.3).

Unfallversicherung

Solo-Selbstständige sind in der Regel nicht in der Gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeits- und Wegeunfälle sowie berufsbedingte Erkrankungen pflichtversichert – eine Versicherung bei einer Berufsgenossenschaft ist jedoch freiwillig möglich.[108] Eine Umfrage des Instituts für Arbeit und Gesundheit (IGA) (Fietz/Wilhelm 2021) zeigt allerdings, dass Solo-Selbstständige kaum Berührungspunkte mit und daher auch einen schlechteren Zugang zu den Angeboten und Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung haben (Wilhelm/Zieschang 2021: 8f.) Bei Arbeitsunfällen werden zunächst Krankenversicherungsträger oder private Unfallversicherungen kontaktiert (Fietz/Wilhelm 2021: 25). Ihnen entgehen damit neben Behandlungen auch finanzielle Leistungen sowie berufs- und branchenspezifische Beratungs- und Bildungsangebote der Berufsgenossenschaften, mit Blick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Versicherte Solo-Selbstständige können zwar auf die entsprechenden Leistungen zugreifen, sind allerdings selten direkt adressiert.[109] Folglich müssen Ansprache und Angebote für die Zielgruppe der Solo-Selbstständigen verbessert werden, um diese zu erreichen (Wilhelm/Zieschang 2021: 10). Neben der Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger (ebd.) empfiehlt sich in dieser Hinsicht die Kooperation mit den Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen. Zu überlegen ist auch, ob bestehende Regelungen des Arbeitsschutzes auf (betriebsnahe) Solo-Selbstständige ausgeweitet werden können, etwa die Integration in Gefährdungsbeurteilungen und betriebliche Präventionsmaßnahmen (Schulze Buschoff 2016: 7).

Mutterschutz

Solo-Selbstständige, die schwanger sind oder geboren haben, haben keinen Anspruch auf Entgeltersatzleistungen in den sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt („Mutterschutzleistungen“). Auf EU-Ebene wurde mit der EU-Richtlinie 2010/41/EU „zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben“ (European Union 2010), bereits 2010 ein Vorstoß für eine Gleichstellung von abhängig beschäftigten und selbstständig erwerbstätigen Frauen hinsichtlich ihrer Mutterschutzrechte gemacht. In Deutschland wurde die Richtlinie bislang nicht in der Gesetzgebung umgesetzt. Allerdings ist das Thema mittlerweile auf der politischen Agenda der Ministerien – und zwar nicht zuletzt, weil Interessengemeinschaften von Solo-Selbstständigen, wie der Verein Mutterschutz! für alle (o.J.) kontinuierlich darauf hinwirken. Nun gilt es, das Ziel gleichwertiger Mutterschaftsleistungen für selbstständige Frauen auch rechtlich zu verankern.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Für über die Hälfte der von uns befragten Solo-Selbstständigen ist Diskriminierung im beruflichen Kontext ein Thema. Es stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten Solo-Selbstständige haben, um dagegen vorzugehen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll dafür eine rechtliche Handhabe geben. Es bezieht Solo-Selbstständige jedoch nur randständig ein (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 75): Zum einen gilt es nur für arbeitnehmerähnliche Selbstständige, zum anderen sind Solo-Selbstständige nur bei Fragen geschützt, die den Zugang zu Arbeit und den beruflichen Aufstieg betreffen. Darüber hinaus erkennt es „Aussehen“ als Diskriminierungsgrund nicht an und kann dafür nicht in Anspruch genommen werden. Diskriminierung aufgrund des Aussehens ist allerdings ein Grund, der von den Befragten häufig genannt wurde. Damit das AGG auch für Solo-Selbstständige ein wirksames Instrument gegen Diskriminierung wird, sollten die Diskriminierungsgründe erweitert und der Schutz auf Erwerbs- und Arbeitsbedingungen im Rahmen bestehender Auftragsbeziehungen, z.B. die Festsetzung von Honorarhöhen und Regelungen der Auftraggebenden-Auftragnehmenden-Kommunikation, sowie die Beendigung von Auftragsbeziehungen erweitert werden.[110] Darüber hinaus wäre zu prüfen, inwiefern die bestehende Struktur von Anlaufstellen (der Antidiskriminierungsarbeit) für Solo-Selbstständige attraktiv ist und ob das Modell der Beschwerdestellen für abhängige Beschäftigte in veränderter Form für Solo-Selbstständige angewendet werden kann (Antidiskriminierungsstelle des Bundes o.J.).

108 Für einige Berufsgruppen besteht eine Versicherungspflicht: z.B. Hebammen, Physiotherapeut*innen oder Logopäd*innen (DGUV o.J.).

109 Eine Ausnahme ist bislang die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG o.J.), die Solo-Selbstständige explizit adressiert.

110 Siehe der Fall eines Videoredakteurs in Polen, der aufgrund seiner sexuellen Orientierung nicht weiterbeauftragt worden war (Hammer 2023).

6.3 Kompetenzen für gesundes Arbeiten durch entsprechende Angebote sichern

Komplementär zur menschengerechten Gestaltung von Rahmenbedingungen, braucht es Informations-, Bildungs- und Beratungsangebote für Solo-Selbstständige, die auf eine Erweiterung und Förderung statusspezifischer Kompetenzen sowie auf das Gesundheitsverhalten zielen (Prävention auf Verhaltensebene). Entsprechende Angebote müssen auf institutioneller Ebene geschaffen werden.

6.3.1 Bezahlbare und flexible Angebote für den Erwerb statusspezifischer Kompetenzen schaffen

In den Erhebungsergebnissen zeigte sich, dass Solo-Selbstständige (in unterschiedlichem Ausmaß) mit Anforderungen konfrontiert sind, für die sie sich nicht adäquat ausgebildet fühlen, zugleich jedoch nur eingeschränkte Möglichkeiten zur formellen Weiterbildung neben der Erwerbstätigkeit haben. Gerade die Vielzahl an unternehmerischen, administrativen, organisatorischen und kommunikativen Aufgaben – von Akquise und Marketing bis zur Buchhaltung – verweist darauf, dass Solo-Selbstständige ebenso vielfältige rechtliche, betriebswirtschaftliche, sozial-kommunikative und weitere Kompetenzen und Fähigkeiten benötigen. Das Wissen darum, welche Aspekte in einem angemessenen Honorar berücksichtig werden müssen, solide Verhandlungskompetenzen sowie gute Fähigkeiten des Selbst- und Zeitmanagements wirken dem Entstehen potenziell Stresssituationen entgegen bzw. ermöglichen deren Bewältigung. Allerdings müssen Solo-Selbstständige Weiterbildungen selbst organisieren und finanzieren. Zeit ist bei ihnen buchstäblich Geld.

Darum sind *kostenfreie oder bezahlbare/geförderte und flexible Angebote* wichtig. Dazu zählen beispielsweise frei zugänglichen E-Learning-Formate, wie sie etwa im Rahmen des HDS (o.J. b), aber auch von Interessenvertretungen entwickelt werden. So hat der Fachbereich Kunst und Kultur bei ver.di gemeinsam mit solo-selbstständigen Kulturschaffenden einen Basishonorare-Rechner auf Grundlage des TVöD entwickelt, der Solo-Selbstständige dabei unterstützt alle Arbeiten, projektbezogenen und auch die meist unsichtbaren, projektübergreifenden – statusspezifischen – Arbeit(szeit)en einzukalkulieren (ver.di 2024). Darüber hinaus hat das Modell politische Strahlkraft, da es auf die kollektive Regelung als angemessen erachteter Einkommen über Tarifverträge verweist.

Darüber hinaus bedarf es deutlich früher ansetzender, *institutioneller Ausbildungsstrukturen*. So wird im Handwerk mit der Meisterausbildung auf die berufliche Selbstständigkeit vorbereitet.[111] Für andere Berufe, in denen die Selbstständigkeit verbreitet ist, gilt dies bisher nicht. Die Ausbildung konzentriert sich auf die Vermittlung berufsfachlicher Kompetenzen, z.B. in der klassischen Musik oder im Schauspiel (BFDK 2023).[112] Gründungsservices und -netzwerke an Hochschulen und Universitäten fokussieren häufig auf Start-ups (mit Beschäftigten). Gerade an Hochschulen und anderen Ausbildungsstätten, deren Absolvent*innen mit hoher Wahrscheinlichkeit in die Solo-Selbstständigkeit gehen, sollten jedoch etwa im Rahmen eines „Studium generale“ oder Angeboten der „Career Services“ grundlegende statusspezifische Kenntnisse zur Solo-Selbstständigkeit vermittelt werden. Dabei sollten Solo-Selbstständige und ihre Interessenvertretungen in die Entwicklung von Curricula einbezogen werden. Da Netzwerke in der Solo-Selbstständigkeit gerade auch zur informellen Aneignung von Wissen von besonderer Bedeutung sind, wären zudem Alumni- oder Mentoring-Programme, im Rahmen derer Erfahrungswissen aus der beruflichen Praxis weitergeben und Kontakte geknüpft werden, eine Möglichkeit, um den Einstieg in die berufliche Selbstständigkeit zu erleichtern.

111 Der Meistertitel und die entsprechende Ausbildung ist Voraussetzung für eine Gründung („Meisterpflicht“).

112 Das zeigt sich zum einen in qualitativen Interviews, die im Jahr 2021 im Rahmen einer Studie zur Arbeitssituation und Interessenvertretung in unterschiedlichen beruflichen Feldern erhoben wurden, sowie in der fortlaufenden Arbeit mit interessenpolitischen Akteuren am HDS.

Unternehmerische Anforderungen nehmen mit der Dauer der Selbstständigkeit nicht ab, vielmehr übersetzen sich viele gesellschaftliche, wirtschaftliche oder politische Veränderungen in neue Arbeitsanforderungen, wie insbesondere die Digitalisierung verdeutlicht. Seit 2022 gibt es mit dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds geförderten KOMPASS-Programm (BMAS o.J.) ein Angebot, im Rahmen dessen umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen für Solo-Selbstständige mit Blick auf unternehmerische und digitale Kompetenzen gefördert werden. Wichtig ist es, diese bzw. ähnliche *öffentlich geförderte Weiterbildungsangebote* auf Dauer zu stellen. Solo-Selbstständige müssen auch langfristig als Adressat*innen von Qualifizierungsmaßnahmen im Blick behalten und dabei ihre spezifischen Belange berücksichtigt werden. Für Solo-Selbstständige gilt, wie für Arbeitnehmende auch, dass Qualifizierung eine zentrale Voraussetzung für den Erhalt der „Beschäftigungsfähigkeit" (*employability*) und somit für die Erwerbssicherheit ist. Es sollte daher erwogen werden, den Zugang zu entsprechenden Bildungsmaßnahmen auch über Instrumente wie Bildungsurlaub, Weiterbildungsgutscheine usf. zu erleichtern.

Über formelle Weiterbildungsangebote hinaus wird statusspezifisches Wissen auch informell in Netzwerken und im Austausch mit anderen Solo-Selbstständigen erworben. *Kollegiale Vernetzung* und *Peer-to-Peer-Beratung* schaffen Räume, um sich über Erfahrungen mit Auftraggebenden, Kommunikations- und Verhandlungsstrategien, wichtige Punkte in der Vertrags- und Preisgestaltung, das Setzen oder Einhalten von Grenzen sowie Umgangsweisen im Konfliktfall auszutauschen.[113] Solidarische Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen, seien es kleinere Initiativen oder etablierte Verbände, sind eine grundlegende Strukturbedingung für den kollegialen Austausch über Arbeitsbedingungen und deren Gestaltung. Stammtische, Verbandstreffen und digitale Foren stellen dafür regelmäßige Formate dar, die von Interessenvertretungen oder anderen Institutionen getragen und moderiert werden. Eine erfolgreiche individuelle Peer-to-Peer-Beratung zu nahezu allen Fragen rund um die Selbstständigkeit bietet das Beratungsnetzwerk selbstaendigen.info (ehemals mediafon) der Gewerkschaft ver.di an. Um solche Angebote auf Dauer stellen zu können, braucht es insbesondere für kleinere Initiativen und Interessenvertretungen die Förderung hauptamtlicher Strukturen.

6.3.2 Bildung zu gesundheitsbezogenem Verhalten ermöglichen

Für das Gesundheitsverhalten im Arbeitskontext relevant sind insbesondere das Erholungsverhalten mit Blick auf die Dauer der Arbeitszeiten, Pausen, freie Tage und Urlaub sowie das Verhalten im Krankheitsfall. Unter den Befragten unserer Erhebung konnten wir sehen, dass Arbeitszeiten ausgedehnt, Pausen weglassen oder trotz Krankheit gearbeitet wird. Es handelt sich dabei um problemorientierte Bemühungen Arbeitsanforderungen zu bewältigen. Der damit verbundene Mangel an Erholung stellt jedoch ein erhebliches gesundheitliches Risiko dar und gefährdet die langfristige Arbeitsfähigkeit und Erwerbsperspektive.

Um Solo-Selbstständige für diese Gefährdungen zu sensibilisieren und alternative Bewältigungsmöglichkeiten sichtbar zu machen, braucht es *Informations-, Beratungs- und Trainingsangebote*. Diese müssen das Bild von Solo-Selbstständigkeit adressieren, nach dem Solo-Selbstständige stets und immer arbeiten („solo, selbst & ständig") und welches zur Verharmlosung möglicher Gefährdungen von Gesundheit und Leistungsfähigkeit beiträgt. In den Angeboten muss zudem reflektiert werden, dass Solo-Selbstständig vor dem Hintergrund ihrer Marktlage und der gegenwärtigen sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, mitunter wider besseres Wissen um gesundheitliche Risiken handeln. Darüber hinaus müssen entsprechende Angebote auf Dauer gestellt und institutionell angebunden sein.

113 Zu denken wäre etwa auch an generationenübergreifende Formate, im Rahmen derer beide Seiten von den Erfahrungen und Perspektiven der jeweils anderen profitieren.

Mit Blick auf die Angebotsformate ist zu beachten, dass sie die zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten der Solo-Selbstständigen berücksichtigen. In Frage kommen z.B. flexibel nutzbare Onlineformate und Apps. Mit Blick auf die Angebotsinhalte sollten nicht nur generelle Informationen zu Arbeit und Gesundheit, zu Abgrenzungsfähigkeit oder zur Gestaltung von Erholungspausen vermittelt werden. Es sollten darüber hinaus die spezifischen Anforderungen der Solo-Selbstständigkeit, etwa die ganzheitliche Aufgabenverantwortung, der Umgang mit schwierigen Kund*innen und Belastungen durch finanzielle Unsicherheit im Mittelpunkt stehen (Kottwitz et al. 2019: 181; Fietz/Wilhelm 2021: 31; Wilhelm/Zieschang 2021: 10). Themen- und zielgruppenspezifische Angebote der Verhaltensprävention werden insbesondere in öffentlich geförderten Modell-/Pilot-Projekten entwickelt, die daher wichtige Transferpartner darstellen. Es wurden bereits Informationsmodule zum Erkennen von Gefährdungen und Stärken von Ressourcen, zur Bedeutung von Erholung und Ausgleich, zum „professionellen Nein“ und mit Bezug auf die in Gesprächen mit Kund*innen zu leistende Emotionsarbeit[114] entwickelt (Pröll et al. 2006: 50). Das gleiche gilt für Videos zu den psychischen und körperlichen Auswirkungen von Stress und zur Resilienz (IFGP o.J.). Um einen wirklich nachhaltigen, breiten Praxistransfer und eine Weiterentwicklung solcher Projektergebnisse zu realisieren, braucht es die Sozialversicherungsträger als institutioneller Struktur der Präventionspraxis.

In diesem Sinne empfehlen wir die Weiterentwicklung des der Erhebung zu Grunde liegenden Fragebogens (oder eines ähnlichen Instruments) zu einem dauerhaft verfügbaren Online-Selbstcheck-Tool.[115] Er würde es Solo-Selbstständigen im Sinne einer Gefährdungsbeurteilung ermöglichen, ihre Arbeitssituation systematisch zu analysieren und zu bewerten sowie entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um Belastungen entgegenzuwirken. Solo-Selbstständige könnten unabhängig von institutionellen Erhebungen und jederzeit ihre individuelle Arbeitssituation einschätzen (niedrigschwelliger Zugang). Durch die strukturierte Rückmeldung zu Ressourcen und Belastungen würde die eigene Wahrnehmung geschärft und ein Anstoß zu gesundheitsförderlichem Verhalten gegeben (Selbstreflexion und Bewusstseinsbildung).

Die Ergebnisse könnten mit Handlungsempfehlungen oder weiterführenden Unterstützungsangeboten verknüpft werden, z.B. zu Informations-, Beratungs- und Bildungsangeboten der Sozialversicherungsträger und anderer Stellen (Prävention). Zudem ließen sich bei entsprechender Einwilligung der Nutzenden anonymisierte Daten auch für wissenschaftliche Zwecke auswerten und so kontinuierlich das Wissen zur Arbeitsqualität von Solo-Selbstständigen erweitern (Datenbasis für Forschung und Monitoring).

Neben formellen Informations-, Beratungs- und Bildungsangeboten kommen *Austausch und Vernetzung* für das gesundheitsbezogene Verhalten von Solo-Selbstständigen eine besondere Bedeutung zu. Im informellen Austausch werden nützliche Tipps und Hacks für den beruflichen Alltag weitergebeben, wie etwa die Kommunikation von Erreichbarkeitszeiten in der E-Mail-Signatur und Social Media-Kanälen, die es erleichtern, Arbeitszeiten zu begrenzen und Erholungszeiten einzuplanen. In kollegialen Beratungs- oder Supervisionsformaten kann (zusätzlich zu professionellen Trainings) über die Arbeitsbedingungen, z.B. mit Blick auf die sozial-kommunikativen und emotionalen Anforderungen und Bewältigungsmöglichkeiten in der Selbstständigkeit reflektiert werden. Der Raum für informellen Austausch über Arbeitsbedingungen und -belastungen sowie kollegiale Unterstützungsformate wird bereits von Interessenzusammenschlüssen der Solo-Selbstständigen, zumeist ehrenamtlich organisiert. Um diese wichtigen Räume langfristig zu erhalten und auszubauen, sollte geprüft werden, inwieweit eine institutionelle Förderung ehrenamtlicher Aktivität, aber auch hauptamtlicher Strukturen von Interessengemeinschaften möglich ist. Denn gerade weil Zeit in der Solo-Selbstständigkeit stets auch Geld ist, steht ehrenamtliches Engagement immer in zeitlicher Konkurrenz zur Erwerbsarbeit (und natürlich auch zur Sorgearbeit).

Darüber hinaus können auf Dauer gestellte, solidarische Netzwerke eine Grundlage für das sein, woran es Solo-Selbstständigen im Vergleich zu abhängig Beschäftigten fehlt: einer kollegialen Vertretungsstruktur. Diese erleichtert es, Abwesenheitszeiten im Falle von Urlaub oder Elternschaft zu planen, kurzfristige Krankheitsvertretungen zu organisieren oder die Arbeitsmenge zu regulieren, weil Aufträge nicht abgelehnt, sondern weitergeben werden können. Solo-Selbstständige arbeiten bereits oft in dauerhaften, mehr oder weniger formalisierten Kooperations- und Rechtsformen zusammen: von der Bürogemeinschaft, über die projektbezogene GbR, die Zusammenarbeit im Kollektiv oder in einer Genossenschaft. Sie ermöglichen die gemeinsame Bewältigung von Anforderungen der Solo-Selbstständigkeit[116] und sollten daher über entsprechende Informations- und Beratungsangebote gefördert und unterstützt werden. Im Haus der Selbstständigen haben sich entsprechende über eine de-minimis Beihilfe bezuschusste Beratungsangebote bewährt.

114 An diesen Beispielen wird deutlich, dass statusbezogene Kompetenzen nicht trennscharf von gesundheitsbezogenen Kompetenzen abzugrenzen sind.

115 Vorbild kann auch hier der DGB-Index Gute Arbeit (o.J. a) sein, der als Instrument zur Mitarbeitendenbefragung im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Betrieben eingesetzt wird. Zudem steht ein Online-Selbstcheck zur Verfügung (DGB-Index Gute Arbeit o.J. b).

116 Ganz grundlegend können Kosten z.B. für Räumlichkeiten, aber beispielsweise auch Dienstleistungen (externe Buchhaltung) geteilt werden. Zudem gibt es Modelle, im Rahmen derer sich die Beteiligten von ihren Einkünften ein monatliches Durchschnittshonorar zahlen und damit Auftragsschwankungen abfedern. So etwa in der Smart e.G.

Literatur

Abbenhardt, Lisa/Pongratz, Hans J. (2019): Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen, in: Industrielle Beziehungen 26(3), S. 253-277, DOI: 10.3224/indbez.v26i3.01.

Allvin, Michael/Aronsson, Gunnar/Hagström, Tom/Johansson, Gunn/Lundberg, Ulf (2011): Work Without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life, Chichester: Wiley-Blackwell.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Diskriminierung in Deutschland: Erkenntnisse und Empfehlungen, Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/bericht-an-den-bundestag/fuenfter_bericht/fuenfter-bericht-an-den-bundestag-node.html (Zugriff 06.11.2025).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Betriebliche AGG-Beschwerdestellen gut umsetzen. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/good_practice/good_practice_beschwerdestelle/good_practice_beschwerdestelle_node.html (Zugriff 10.11.2025).

Antoni, Conny H./Ellwart, Thomas (2017): Informationsüberlastung bei digitaler Zusammenarbeit – Ursachen, Folgen und Interventionsmöglichkeiten, in: Gruppe. Interaktion. Organisation. 48(2), S. 305-315, DOI: 10.1007/s11612-017-0392-4.

Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (Hrsg.) (2018): Fehlzeiten-Report 2018, Berlin, Heidelberg: Springer, DOI: 10.1007/978-3-662-57388-4.

Badura, Bernhard (2018): Über sinnstiftende Arbeit, in: Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018, Berlin, Heidelberg: Springer, S.1-8, DOI: 10.1007/978-3-662-57388-4.

Bakker, Arnold B./Demerouti, Evangelia (2007): The Job Demands–Resources model: state of the art, in: Journal of Managerial Psychology 22(3), S. 309–328, DOI: 10.1108/02683940710733115.

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

Bayreuther, Frank (2018): Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-) Selbstständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, HSI-Schriftenreihe Bd. 26, Frankfurt am Main: Bund-Verlag. Verfügbar unter: https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=8192 (Zugriff 06.11.2025).

Becke, Guido (2007): Gesundheitsförderung in flexiblen Arbeitsstrukturen der ‚digitalen Wirtschaft': Problemfelder und Gestaltungsperspektiven bei abhängiger und alleinselbständiger Erwerbstätigkeit, artec-paper Nr. 142, Bremen: Universität Bremen. Verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/21967 (Zugriff 06.11.2025).

Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Baden-Baden: Nomos. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.html (Zugriff 06.11.2025).

Bendig, Hanka/Lück, Patricia/Mätschke, Laura-Maria/Paridon, Hiltraut (2016): Psyche und Gesundheit im Erwerbsleben, iga.Fakten10, Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeitgeber (iga). Verfügbar unter: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_10_Psyche_und_Gesundheit.pdf (Zugriff 06.11.2025).

*Berliner VHS-Dozent*innen-Vertretung (o.J.):* Ziele. Verfügbar unter: https://www.vhs-tarifvertrag.de/wordpress (Zugriff 10.11.2025).

Bissels, Thomas/Sackmann, Sonja/Bissels, Sandra (2006): Arbeitssituation Selbstständiger: Eine beschreibende Studie zu Belastungen, individuellen Bewältigungsstrategien/-kompetenzen und den Konsequenzen in Erleben und Arbeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 60(2), S. 97-106.

Bode, Denise (2019): Mit Strategie zur Gleichberechtigung? Verhandlungsführung selbstständiger Frauen als Mittel zur Reduzierung des Gender Income Gap, Discussion Paper 38, Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung. Verfügbar unter: https://www.htmi.hwr-berlin.de/publikationen/discussion-papers (Zugriff 06.11.2025).

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2016): Berufliche Selbstständigkeit: Theoretische und empirische Vermessungen, Wiesbaden: Springer VS.

Böhle, Fritz (2018): Arbeit und Belastung, in: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler, Handbuch Arbeitssoziologie, Band 2: Akteure und Institutionen, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer VS, S. 59-98.

Brandstätter, Veronika/Frey, Dieter (2004): Motivation zu Arbeit und Leistung, in: Heinz Schuler (Hrsg.), Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie, Göttingen: Hogrefe-Verlag, S. 295-341.

Bredehöft, Franziska/Dettmers, Jan/Hoppe, Annekatrin/Janneck, Monique (2015): Individual work design as a job demand: The double-edged sword of autonomy, in: Journal Psychology of Everyday Activity 8(2), S. 12-24.

Brenke, Karl (2013): Allein tätige Selbstständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen, in: DIW-Wochenbericht 80(7), S. 3-17. Verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.415656.de/13-7-1.pdf (Zugriff 06.11.2025).

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke gemeinsam mit Klaus Kraemer/Frederic Speidel (2006): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.), Bonn: Bonner Universitätsbuchdruckerei. Verfügbar unter: https://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf (Zugriff 06.11.2025).

Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (Hrsg.) (2010): Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, DOI: 10.1007/978-3-531-92513-4.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/KldB2010-Fassung2020-Nav.html (Zugriff 06.11.2025).

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, DOI: 10.21934/baua:bericht20160729.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2020): Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, DOI: 10.21934/baua:bericht20191007.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2023): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, DOI: 10.21934/baua:bericht20221103.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (o.J. a): Gefährdungsfaktoren. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen (Zugriff 10.11.2025).

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA o.J. b): Steh-Sitzdynamik. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Digitalisierung-KI/Moderne-Bildschirmarbeit/Steh-Sitz-Dynamik (Zugriff 10.11.2025).

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (o.J. c): Wie wird die Arbeitsfähigkeit im WAI definiert? Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Themen/Praevention/Mentale-Gesundheit/FAQ/FAQ-02.html (Zugriff 06.11.2025).

Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) (2025): ICD-11 in Deutsch – Entwurfsfassung. Verfügbar unter: https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/_node.html (Zugriff 06.11.2025)

Bundesinstitut für Berufsausbildung (BIBB) (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992, Michael Tiemann/Hans-Joachim Schade/Robert Helmrich/Anja Hall/Ute Braun/Peter Bott, Zweite Fassung, in: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, Heft 105.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (o.J.): Kompakte Hilfe für Solo-Selbstständige (KOMPASS). Verfügbar unter: https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/kompass.html (Zugriff 10.11.2025).

Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) (2022): Im freien Fall: Beschäftigungsformen, soziale Sicherungen, Selbstverständnisse und Bewältigungsstrategien in den freien darstellenden Künsten, Diskussionspapier zu ersten Ergebnissen der qualitativen Studie von Systemcheck, Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V. (Hrsg.), Berlin.

Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) (2023): System-Fair-änderung: Abschlussdokumentation des Forschungsprojektes „Systemcheck", Bundesverband Freie Darstellende Künste e.V. (Hrsg.), Berlin.

Burisch, Matthias (2014): Das Burnout Syndrom, 5. Aufl., Berlin, Heidelberg: Springer, DOI: 10.1007/978-3-642-36255-2.

Carstensen, Tanja (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien, in: WSI-Mitteilungen 68(3), S. 187-193. Verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-neue-anforderungen-und-belastungen-durch-digitale-und-mobile-technologien-13199.htm (Zugriff 06.11.2025).

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage: Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.

Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) unter Mitarbeit von Peter Bescherer (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt: Campus-Verlag.

Clasen, Julia (2008): Die Arbeitsbedingungen von Freelancern: Entwicklung und Validierung eines Instruments zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern, Dissertation, Universität Hamburg.

Clasen, Julia (2012a): Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse bei Freelancern auf Basis des ISTA von Semmer, Zapf und Dunckel, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 56(3), S. 123-142, DOI: 10.1026/0932-4089/a000089.

Clasen, Julia (2012b): Flexibel ohne Grenzen? – Belastungen, Anforderungen und Ressourcen von Freelancern, in: Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2012, Berlin, Heidelberg: Springer, S. 97-107, DOI: 10.1007/978-3-642-29201-9.

Clasen, Julia (2019): ISTA-F – Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse bei Freelancern, Verfahrensdokumentation und Fragebogen, in: Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive, Trier: ZPID. Verfügbar unter: https://www.testarchiv.eu/de/test/9007847 (Zugriff 06.11.2025).

Clauß, Elisa/Hoppe, Annekatrin/Schachler, Vivian/Dettmers, Jan (2016): Erholungskompetenz bei Berufstätigen mit hoher Autonomie und Flexibilität, in: PERSONALquarterly 16(2), S. 22-27.

Code of Conduct (o.J.): Sicherstellung von Fairness und Integrität im Crowdworking. Verfügbar unter: https://crowdsourcing-code.de/index-de.php (Zugriff 10.11.2025).

Conen, Wieteke/Schippers, Jop/Schulze Buschoff, Karin (2016): Self-employed without personnel between freedom and insecurity, WSI Study Nr. 5. Verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006425 (Zugriff 06.11.2025).

Conrad, Frederick G./Blair, Johnny (2009): Sources of Error in Cognitive Interviews, The Public Opinion Quarterly 73(1), S. 32-55. Verfügbar unter: https://www.jstor.org/stable/25548061 (Zugriff 06.11.2025).

Costa, Giovanni/Åkerstedt, Torbjorn/Nachreiner, Friedhelm/Baltieri, Federica/Carvalhais, José/Folkard, Simon/Frings Dresen, Monique/Gadbois, Charles/Gaertner, Johannes/Grzech Sukalo, Hiltraut/Härmä, Mikko Ilmari/Kandolin, Irja/Sartori, Samantha/Silvério, Jorge (2004): Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations from a SALTSA Project, in: Chronobiology International 21(6), S. 831-844, DOI: 10.1081/LCBI-200035935.

Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit, Münster: Waxmann.

Der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) (2024): Honoraruntergrenzen. Verfügbar unter: https://kulturstaatsminister.de/kunst-und-kulturfoerderung/kuenstlerinnen-und-kuenstler/honoraruntergrenzen (Zugriff 10.11.2025).

Dettmers, Jan/Clauß, Elisa (2018): Arbeitsgestaltungskompetenzen für flexible und selbstgestaltete Arbeitsbedingungen, in: Monique Janneck/Annekatrin Hoppe (Hrsg.), Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten: Arbeitsgestaltung im Zeitalter der Digitalisierung. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 13-26, DOI: 10.1007/978-3-662-54950-6_2.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (o.J.): Versicherung für Unternehmer und Unternehmerinnen sowie für andere Selbstständige. Verfügbar unter: https://www.dguv.de/de/versicherung/versicherte_personen/vers-unternehmer/index.jsp?query=webcode+d1660 (Zugriff 06.11.2025).

Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

DIN EN ISO 10075-1 (2018): Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe, Berlin Beuth, DOI: 10.31030/2654667.

DIN EN ISO 6385 (2016): Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen, Berlin: Beuth, DOI: 10.31030/2429191.

Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Arbeit: Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, in: Das Argument 256 46(3), S. 378-397.

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 40-41, S. 7-14.

Dörre, Klaus/Scherschel, Karin/Booth, Melanie/Haubner, Tine/Marquardsen, Kai/Schierhorn, Karen (2013): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Drössler, Stephanie/Steputat, Anne/Schubert, Melanie/Euler, Ulrike/Seidler, Andreas (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Soziale Beziehungen, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/2b.

Ducki, Antje (2000): Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit: Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse, Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH.

Ertel, Michael/Haake, Gunter (2001): Belastungen und Gesundheitsrisiken von Freelancern – der Arbeitstypus der Zukunft?, in: Klaus Pickshaus/Horst Schmitthenner/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.), Arbeiten ohne Ende: Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, Hamburg: VSA-Verlag, S. 112-121.

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

European Union (2010): Richtline 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 selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, in: Amtsblatt der Europäischen Union L180/1. Verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32010L0041 (Zugriff 10.11.2025).

European Union (2022): Communication from the Comission: Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, in: Jornal of the European Union C 374/02. Verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022XC0930%2802%29 (Zugriff 10.11.2025).

Fachinger, Uwe/Frankus, Anna (2011): Sozialpolitische Probleme bei der Eingliederung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.), Bonn. Verfügbar unter: https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07817.pdf (Zugriff 06.11.2025).

Faltermeier, Toni (2023): Gesundheitspsychologie, Stuttgart: Kohlhammer.

Fassbender, Lana/Perleberg, Mella/Meyer, Sophie-Charlotte (2025): Präsentismus und Absentismus – Verbreitung und Zusammenhänge mit ausgewählten Arbeitsbedingungen, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:berichtkompakt20250107.

Felfe, Jörg (2012): Arbeits- und Organisationspsychologie 1: Arbeitsgestaltung, Motivation und Gesundheit, Stuttgart: Kohlhammer.

Fietz, Thomas/Wilhelm, Pia (2021): Selbst und ständig?: Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsverhalten von Soloselbstständigen, iga.Report46, Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Verfügbar unter: https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-46 (Zugriff 06.11.2025).

Firle, Carl/Richter, Antonia Helen (2025): A scoping review of the prevalence of musicians' hearing loss, in: Frontiers in Public Health 13, 1472134. DOI: 10.3389/fpubh.2025.1472134.

Fuchs, Leonie/Gahein-Sama, Massa/Kim, Tae Jun/Mengi, Aylin/Podkowik, Klara/Salikutluk, Zerrin/Thom, Maximilian/Tran, Kein/Zindel, Zaza (2025): Verborgene Muster, sichtbare Folgen: Rassismus und Diskriminierung in Deutschland, NaDiRa-Monitoringbericht 2025, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung.

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

Fuchs, Tatjana (2007): Der DGB-Index Gute Arbeit, Methodenpapier zum Index. Verfügbar unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++2dca2efa-369a-11e4-bb1b-52540023ef1a (Zugriff 06.11.2025).

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

Gallie, Duncan/Paugam, Serge (Hrsg.) (2002): Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe, Oxford: Oxford University Press.

Gather, Claudia/Schürmann, Lena, Trenkmann, Jeannette (Hrsg.) (2017): (Solo)-Selbstständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung: Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik.

Gerlmaier, Anja (2002): Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft: Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich, Dissertation, Universität Dortmund.

Gottschall, Karin/Henninger, Annette (2005): Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: Freiberuflich, aber nicht frei schwebend; in: Nicole Mayer-Ahuja/Harald Wolf (Hrsg.), Entfesselte Arbeit – neue Bindungen: Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: Edition Sigma, S. 153-183.

Gottschall, Karin/Kroos, Daniela (2003): Self-employment in Germany and the UK: labor market regulation, risk-management and gender in comparative perspective, ZeS Arbeitspapier 13/03, Bremen: Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik.

Grebner, Simone/Elfering, Achim/Semmer, Norbert K. (2010): The Success Resource Model of Job Stress, in: Pamela L. Perrewé/Daniel C. Ganster (Hrsg.), New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress: Research in Occupational Stress and Well Being, Bingley: Emerald Group Publishing Limited, S. 61-108.

Hacker, Winfried/Richter, Peter (1980): Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen: Ziele und Bewertungsmaßstäbe, Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.

Hackman, J. Richard/Oldham, Greg R. (1974): The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects, New Haven: Yale University, Department of Administrative Sciences.

Hammer, Theresa (2023): Was ein schwuler Videoredakteur in Polen mit Diskriminierungsschutz in Österreich zu tun hat, A&W Blog. Verfügbar unter: https://www.awblog.at/Arbeit/diskriminierungsschutz-auch-fuer-selbstsstaendige (Zugriff 10.11.2025).

Haus der Selbstständigen (HDS) (o.J. a): Ombudstelle. Verfügbar unter: https://hausderselbststaendigen.info/beratung-und-vernetzung/ombudsstelle/(Zugriff 10.11.2025).

Haus der Selbstständigen (HDS) (o.J. b): Lernmodule. Verfügbar unter: https://hausderselbststaendigen.info/wissen-und-lernen/lernmodule/ (Zugriff 10.11.2025).

Hochschild, Arlie R. (1983), The Managed Heart, Berkeley: University of California Press.

Hollederer, Alfons (2011): Erwerbslosigkeit, Gesundheit und Präventionspotentiale: Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012, Stadtbergen: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie.

Hoose, Fabian/Rosenbohm, Sophie (2021): Contenterstellung als Plattformarbeit: Digitale Solo-Selbstständigkeiten von Blogger*innen und YouTuber*innen, in: Birgit Blättel-Mink (Hrsg.), Gesellschaft unter Spannung: Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020, DOI: 10.21241/ssoar.99580.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (o.J.): Wer trägt die Initiative Neue Qualität der Arbeit?, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: https://www.inqa.de/DE/ueber-uns/partnerinnen-und-botschafterinnen/uebersicht.html (Zugriff 10.11.2025).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2013): DGB-Index Gute Arbeit aktualisiert und erweitert – das ist neu seit 2012, Sonderdruck: Auszug aus der Zeitschrift Gute Arbeit, Ausgabe 7-8, S. 1-4. Verfügbar unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++4f78a73c-3692-11e4-b4ed-52540023ef1a (Zugriff 06.11.2025).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2024): Jahresbericht 2024: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024, Berlin. Verfügbar unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9cfc53b8-9b7d-11ef-ab66-6977410ee4dd (Zugriff 06.11.2025).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (o.J. a): Häufige Fragen zum DGB-Index Gute Arbeit im Betrieb. Verfügbar unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++810dec48-0b47-11e8-aa15-52540088cada (Zugriff 10.11.2025).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (o.J. b): Mein Index – Fragebogen. Verfügbar unter: https://www.mein.index-gute-arbeit.de/(Zugriff 10.11.2025).

Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP) (o.J.): Gesunde Impulse für Selbstständige. Verfügbar unter: https://www.ifgp.de/gesunde-impulse-fuer-selbstaendige (Zugriff 06.11.2025).

International Conference of Labour Statisticians (ICLS) (2018): Data collection guidelines for ICSE-18, Room Document: 4, Genf: International Labour Office.

Joiko, Karin/Schmauder, Martin/Wolff, Gertrud (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Kaluza, Gert (2023): Gelassen und sicher im Stress – Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen, Berlin/Heidelberg: Springer.

Kay, Rosemarie/Schneck, Stefan/Suprinovič, Olga (2018): Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland, in: Andrea D. Bührmann/Uwe Fachinger/Eva M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen: Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen, Wiesbaden: Springer VS, S. 15-50.

Kelleter, Kai (2010): Selbstständige in Deutschland: Ergebnisse des Mikrozensus 2008, in: Wirtschaft und Statistik (WISTA), Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2009/12/selbststaendige-deutschland-122009.html (Zugriff 06.11.2025).

Kiefl, Sophia/Fischer, Sophie/Schmitt, Jan (2024): Self-employed and stressed out? The impact of stress and stress management on entrepreneurs' mental health and performance, in: Frontiers in Psychology 15: 1365489, DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1365489.

Kieselbach, Thomas/Beelmann, Gert (2006): Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Stand der Forschung, in Alfons Hollederer/Helmut Brand (Hrsg.), Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit, Bern: Hans Huber Verlag, S. 13-31.

Kleemann, Frank/Westerheide, Jule/Matuschek, Ingo (2019): Arbeit und Sozialintegration: Verunsicherung durch Prekarisierung, in: Kleemann, Frank/Westerheide, Jule/Matuschek, Ingo (Hrsg.), Arbeit und Subjekt: Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie, Wiesbaden: Springer VS, S. 107-133, DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-23260-3

Kottwitz, Maria U./Otto, Kathleen/Hünefeld, Lena (2019): Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:bericht20190725.

Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit: Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Wilhelm Heitmeyer/Peter Imbusch (Hrsg.), Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 367-390, DOI: 10.1007/978-3-322-80502-7_14.

Krause, Andreas/Baeriswyl, Sophie/Berset, Martial/Deci, Nicole/Dettmers, Jan/Dorsemagen, Cosima/Meier, Wolfgang/Schraner, Salome/Stetter, Benjamin/Straub, Laura (2015): Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments, in: Wirtschaftspsychologie 17(1), S. 49-59.

Krause-Pilatus, Annabelle/Rinne, Ulf/Müller, Max/Nolde, Hanna (2024): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2024). Forschungsbericht, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Krosnick, Jon A. (1991): Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys, in: Applied Cognitive Psychology 5(3), S. 213-236.

Langer, Cosima/Mauch, Katrin (2023): Datenlücke Solo-Selbstständigkeit: Anforderungen zur Verbesserung der Datenlage, Haus der Selbstständigen, Berln: ArbeitGestalten. Verfügbar unter: https://hausderselbststaendigen.info/wp-content/uploads/2023/09/230914-HDS-Datenluecke_Solo-Selbststaendigkeit-Digital.pdf (Zugriff 06.11.2025).

Lang-von Wins, Thomas/Mohr, Gisela/von Rosenstiel, Lutz (2004): Kritische Laufbahnübergänge: Erwerbslosigkeit, Wiedereingliederung und Übergang in den Ruhestand, in: Heinz Schuler (Hrsg.), Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie, Göttingen: Hogrefe-Verlag, S. 1113-1233.

Lazarus, Richard S. (1998): The Stress and Coping Paradigm, in: Richard S. Lazarus (Hrsg.), Fifty Years of the Research and Theory of R.S. Lazarus: An Analysis of Historical and Perennial Issues, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates , S. 182-221.

Lepperhoff, Julia (2011): Qualität von Arbeit: messen – analysieren – umsetzen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 15, S. 32-37. Verfügbar unter: https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/33370/qualitaet-von-arbeit-messen-analysieren-umsetzen/(Zugriff 06.11.2025)

Mander, Rebekka/Hellert, Ulrike/Antoni, Conny H. (2021). Selbstführungsstrategien zur Bewältigung von Flexibilitätsanforderungen digitaler Arbeit mit hohem Zeit- Orts- und Handlungsspielraum – eine qualitative Studie, in: Gruppe. Interaktion. Organisation 52(1), S. 163–171.

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

Manske, Alexandra/Scheffelmeier, Tine (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit: Eine Bestandsaufnahme, WSI-Diskussionspapier 195, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006023 (Zugriff 06.11.2025).

Manske, Alexandra/Schnell Christiane (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft, in: Fritz Böhle/G. Günther Voß/Günther Wachtler (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 423-450.

Mauch, Katrin/Langner, Cosima (2025): Eine Statusfrage? Erwerbshybridität im Kontext der Solo-Selbstständigkeit: Einflüsse aus dem Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht, Haus der Selbstständigen, Berlin: ArbeitGestalten. Verfügbar unter: https://hausderselbststaendigen.info/wp-content/uploads/2025/01/eine_statusfrage_erwerbshybriditaet-im_kontext-_der_solo-selbststaendigkeit.pdf (Zugriff: 6.11.2025).

McKee-Ryan, Frances/Song, Zhaoli/Wanberg, Connie R./Kinicki, Angelo J. (2005): Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study, in: Journal of Applied Psychology 90(1), S. 53-76, DOI: 10.1037/0021-9010.90.1.53.

Mohr, Gisela (1991): Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung, in: Siegfried Greif/Eva Bamberg/Norbert Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz, Göttingen: Hogrefe, S. 91–119.

Mohr, Gisela (1997): Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und psychische Befindlichkeit. Frankfurt am Main: Lang.

Moldaschl, Manfred (2001): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen, in: Burkart Lutz (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit, Berlin: De Gruyter, S. 132-164.

Moldaschl, Manfred (2003): Zehn Gebote einer zukunftsfähigen Arbeit, in: WSI-Mitteilungen 10, S. 571-577.

Mutterschutz! für alle (o.J.): Über uns. Verfügbar unter: https://mutterschutzfueralle.de/(Zugriff 10.11.2025).

Nardo, Michela/Saisana, Michaela/Saltelli, Andrea/Tarantola, Stefano/Hoffman, Anders/Giovannini, Enrico (2005): Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide. OECD Statistics Working Papers 2005/03. Verfügbar unter https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2005/08/handbook-on-constructing-composite-indicators_g17a16e3/533411815016.pdf (Zugriff 06.11.2025).

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

Oldenbourg, Rita/Ilmarinen, Juhani (2010): Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik, in: Gerhard Naegele (Hrsg.), Soziale Lebenslaufpolitik, S. 429-448, DOI: 10.1007/978-3-531-92214-0_16.

Oksa, Reetta/Kaakinen, Markus/Savela, Nina/Ellonen, Noora/Oksanen, Atte (2021): Professional social media usage: Work engagement perspective, in: New Media and Society 23(8), S. 2303-2326, DOI: 10.1177/1461444820921938.

Paul, Karsten I./Moser, Klaus (2009): Unemployment impairs mental health: Meta-analyses, in: Journal of Vocational Behavior 74(3), S. 264–282, DOI: 10.1016/j.jvb.2009.01.001.

Peters, Eileen/Schulze Buschoff, Karin (2025): Krise ohne Ende? – Die Folgen der Corona-Pandemie für die Selbstständigen, in: Bettina Kohlrausch/Eileen Peters/Karin Schulze Buschoff (Hrsg.), Was von Corona übrig bleibt: Erwerbsarbeit, Sozialstruktur, gesellschaftliche Folgen, Frankfurt am Main: Campus, 73-95.

Pongratz, Hans J./Simon, Stefanie (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns, in: Andrea D. Bührmann/Hans J. Pongratz (Hrsg.), Prekäres Unternehmertum – Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden: VS Verlag, S. 25-61, DOI: 10.1007/978-3-531-92513-4_2.

Pongratz, Hans J./Abbenhardt, Lisa (2015): Selbständigkeit, Unternehmertum oder Entrepreneurship? Differenzierungen der Felder unternehmerischen Handelns, in: Sozialer Fortschritt 64(9-10), S. 209-215.

Pongratz, Hans J./Abbenhardt, Lisa (2018): Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen, in: WSI-Mitteilungen 71(4), S. 270-278, DOI: 10.5771/0342-300X-2018-4-270.

Pongratz, Hans J. (2020): Die Solo-Selbstständigen – was sie trennt und was sie verbindet, Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift 43(2), S. 11-34.

Pröll, Ulrich/Ammon, Ursula/Ertel, Michael/Haake, Gunter/Kruse, Oliver (2006): selbstständig & gesund – Prävention und Gesundheitsförderung bei selbstständiger Erwerbsarbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Pröll, Ulrich (2009): Erwerbsarbeit und Gesundheit von Selbstständigen – Forschungsergebnisse und Präventionsansätze, in: Arbeit 18(4), S. 298-312, DOI: 10.1515/arbeit-2009-0405.

Protsch, Paula (2006): Lebens- und Arbeitsqualität von Selbstständigen: Objektive Lebens- und Arbeitsbedingungen und subjektives Wohlbefinden einer heterogenen Erwerbsgruppe, discussion paper, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Verfügbar unter: https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2006/i06-106.pdf (Zugriff 06.11.2025).

Prüfer, Peter/Rexroth, Margit (2005): Kognitive Interviews, ZUMA-Arbeitsbericht 04/05, Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. Verfügbar unter: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-201470 (Zugriff 06.11.2025).

Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2021): Fokussierte Interviews/Fokusgruppeninterviews, in: Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch, Oldenbourg: De Gruyter, S. 132-42, DOI: 10.1515/9783110710663.

Rahim, Afzalur (1996): Stress, Strain, and Their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers, in: Journal of Small Business Management 34(1), S. 46-58.

Rigotti, Thomas (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Störungen und Unterbrechungen, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1e.

Röwer, Anne/Abbenhardt, Lisa (2026): Anerkennung solo-selbstständiger Arbeit: Am Beispiel klassischer Musik, in: Alexandra Manske/Katharina Mojescik/Isabell Stamm (Hrsg.), Verbreitung, Verwerfungen, Vorstellungen: Selbstständige Arbeit in der Gegenwartsgesellschaft, Soziale Welt Sonderband (im Erscheinen).

Rohmert, Walter/Rutenfranz, Joseph (1975): Arbeitswissenschafliche Beurteilung der Belastungen und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Rosen, Patricia Helen (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1b.

Rothe, Isabel/Adolph, Lars/Beermann, Beate/Schütte, Martin/Windel, Armin/Grewer, Anne/Lenhardt, Uwe/Michel, Jörg/Thomson, Birgit/Formazin, Maren (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 1021934/baua:bericht20170421.

Schnell, Rainer (2012): Survey-Interviews: Methoden standardisierter Befragungen. Wiesbaden: Springer VS.

Schnell, Rainer (2018): Warum ausschließlich 'online' durchgeführte Bevölkerungsumfragen nicht 'repräsentativ' sind, Working Paper 11/2018, Universität Duisburg-Essen. Verfügbar unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/schnell/repraesentativ_online.pdf (Zugriff 06.11.2025).

Schoukens, Paul/Weber, Enzo (2020): Unemployment insurance for the self-employed: a way forward post-corona, in: IAB-Discussion Paper 32, S. 1-25.

Schulz, Marlen (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft, in: Marlen Schulz/Birgit Mack/Ortwin Renn (Hrsg.), Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft: Von der Konzeption bis zur Auswertung, Wiesbaden: Springer VS, S. 9-22.

Schulze Buschoff, Karin (2016): Solo-Selbstständigkeit in Deutschland – Aktuelle Reformoptionen, in: WSI Policy Brief 4, Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

Selbststaendigen.info (o.J.): Beratungsnetz für Solo-Selbstständige. Verfügbar unter: https://selbststaendigen.info/(Zugriff 10.11.2025)

Siefer, Anke/Hünefeld, Lena (2025): Arbeitsintensität genauer betrachtet: Anforderungen entwickeln sich unterschiedlich, BIBB/BAuA-Faktenblatt 48, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:fakten20250207.

Siegrist, Johannes (1996a): Adverse Health Effects of high-effort/low-reward conditions, in: Journal of Occupational Health Psychology 1(1), S. 27–41, DOI: 10.1037//1076-8998.1.1.27.

Siegrist, Johannes (1996b): Soziale Krisen und Gesundheit: Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben, Göttingen: Hogrefe.

Siegrist, Johannes/Dragano, Nico (2008): Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben: Befunde aus internationalen Studien zum Anforderungs-Kontroll-Modell und zum Modell beruflicher Gratifikationskrisen, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 51(3), S. 305–312, DOI: 10.1007/s00103-008-0461-5.

Six, Bernd/Felfe, Jörg (2004): Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext, in: Heinz Schuler (Hrsg.), Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie, Göttingen: Hogrefe, S. 597-672.

Sonnentag, Sabine/Frese, Michael (2003): Stress in Organizations, in Walter C. Borman/Daniel R. Ilgen/Richard J. Klimoski (Hrsg.), Handbook of Psychology Volume 12: Industrial and Organizational Psychology, New York: Wiley, S. 453-477.

Stab, Nicole/Jahn, Sandy/Schulz-Dadaczynski, Anika (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Arbeitsintensität, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1d.

Stansfeld, Stephen/Candy, Bridget (2006): Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 32(6), S. 443–462, DOI: 10.5271/sjweh.1050.

Statistisches Bundesamt (Destatis)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (2024): Sozialbericht 2024: Ein Datenreport für Deutschland, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Verfügbar unter: https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/(Zugriff 06.11.2025).

Statistisches Bundesamt (Destatis 2025a): Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Erwerbsformen, Code 12211-0007. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12211/table/12211-0007/search/s/c29sby1zZWxic3QlQzMlQTRuZGlnZQ== (Zugriff 10.11.2025).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025b): Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Stellung im Beruf, Art der geleisteten Arbeitsstunden, Größenklassen der geleisteten Arbeitsstunden je Woche, Code 12211-0005. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12211/table/12211-0005/search/s/JTIyc2VsYnN0c3QlQzMlQTRuZGlnZSUyMG9obmUlMjBiZXNjaCVDMyVBNGZ0aWd0ZSUyMg== (Zugriff 10.11.2025).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025c): Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Stellung im Beruf, Größenklassen des persönlichen monatlichen Nettoeinkommens, Code 12211-0008. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12211/table/12211-0008/search/s/JTIyc2VsYnN0c3QlQzMlQTRuZGlnZSUyMG9obmUlMjBiZXNjaCVDMyVBNGZ0aWd0ZSUyMg==#modal=table-download&params=JTVCJTdCJTIycGFyYW1zJTIyJTNBJTdCJTIyaWQlMjIlM0ElMjIlMjIlN0QlN0QlNUQ= (Zugriff 10.11.2025).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025d): Armutsgefährdung (monetäre Armut) nach soziodemografischen Merkmalen. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/Tabellen/armutsgef-sozdem-zvgl.html (Zugriff 10.11.2025).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025e): Armutsgefährdungsschwelle für ausgewählte Haushaltstypen, Median und Durchschnitt des Nettoäquivalenzeinkommens. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/Tabellen/armutsschwelle-zvgl.html (Zugriff 10.11.2025).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025f): Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Stellung im Beruf, Berufe, Code 12211-0009. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/table/12211-0009/search/s/MTIyMTEtMDAwOQ== (Zugriff 10.11.2025).

Steidelmüller, Corinna (2020) Präsentismus als Selbstgefährdung: Gesundheitliche und leistungsbezogene Auswirkungen des Verhaltens, krank zu arbeiten, Wiesbaden: Springer, DOI: 10.1007/978-3-658-30681-6.

Steinke, Mika/Badura, Bernhard (2011): Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Süß, Stefan/Ruhle, Sascha A./Schmoll, René (2018): Die Auswirkungen neuer Beschäftigungsformen auf das individuelle Sinnerleben – Eine Analyse am Beispiel des Freelancings, in: Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018, Berlin: Springer, S.245-254, DOI: 10.1007/978-3-662-57388-4.

Tahar, Yosr Ben/Rejeb, Nada/Maalaoui, Adnane/Kraus, Sascha/Westhead, Paul/Jones, Paul (2022): Emotional demands and entrepreneurial burnout: the role of autonomy and job satisfaction, in: Small Business Economics 61, S. 701-716, DOI: 10.1007/11187-022-00702-w.

Tangian, Andranik S. (2005): Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU 15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke, WSI-Diskussionspapier 135, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut. Verfügbar unter: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-219340 (Zugriff 06.11.2025).

Tarafdar, Monideepa/Cooper, Cary L./Stich, Jean-François (2019): The Technostress Trifecta - Techno Eustress, Techno Distress and Design: Theoretical directions and an agenda for research, in: Information Systems Journal 29(1), S. 6–42, DOI: 10.1111/isj.12169.

Tetrick, Lois E./Slack, Kelley J. Slack/Da Silva, Nancy/Sinclair, Robert R. (2000): A Comparison of the Stress-Strain 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, DOI: 10.1037/1076-8998.5.4.464.

Tourangeau, Roger (1984): Cognitive Sciences and Survey Methods, in: Thomas B. Jabine/Miron L. Straf/Judith M. Tanur/Roger Tourangeau (Hrsg.), Cognitive Aspects of Survey Methodology: Building a Bridge Between Disciplines, Washington: National Academy Press, S. 73-100.

Ulich, Eberhard (2011): Arbeitspsychologie, 7. Aufl., Zürich: vdf Hochschulverlag AG.

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

Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e. V. (VGSD) (2025a): Queere Selbstständige und Gründer: Zwischen Innovationskraft und Finanzierungshürden. Verfügbar unter: https://www.vgsd.de/queere-selbststaendige-und-gruender-zwischen-innovationskraft-und-finanzierungshuerden/(Zugriff 10.11.2025).

Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e. V. (VGSD) (2025b): Gesellschaftlicher Druck und psychische Belastung: Zusammenfassung der Queerbeet-Sitzung im Mai. Verfügbar unter: https://www.vgsd.de/gesellschaftlicher-druck-und-psychische-belastung-zusammenfassung-der-queerbeet-sitzung-im-mai/(Zugriff 10.11.2025).

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (2024): Basishonorare: Erläuterungen zum Berechnungsmodell. Verfügbar unter: https://kunst-kultur.verdi.de/schwerpunkte/mindeststandards/basishonorare/++co++4afd4e9a-7254-11ed-a674-001a4a160100 (Zugriff 10.11.2025).

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (2025): Umfrage: Gute Arbeit in der Weiterbildung. Verfügbar unter: https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/weiterbildung/++co++54eaa90c-42b3-11f0-bc88-0f56af5957c3 (Zugriff 10.11.2025).

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (o.J.): Transparenz und Fairness schaffen Vertrauen. Verfügbar unter https://selbststaendige.verdi.de/geld (Zugriff 10.11.2025).

Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) (o.J.): Versicherung für Selbstständige und Unternehmer. Verfügbar unter: https://www.vbg.de/cms/mitgliedschaft-und-versicherung/mitgliedschaft-und-beitrag/mitgliedschaft/versicherung-selbststaendige-unternehmer (Zugriff 10.11.2025).

Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung, in: Gudrun Linne/Berthold Vogel (Hrsg.), Leiharbeit und befristete Beschäftigung, Arbeitspapier 68, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 39-46.

Voswinkel, Stephan (2018): Was erleben Beschäftigte als sinnvolle (bzw. sinnlose) Arbeit? Gesundheitliche Belastungen durch Erfahrungen von Sinnlosigkeit in: Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018, Berlin, Heidelberg: Springer, S.191-200, DOI: 10.1007/978-3-662-57388-4.

Warr, Peter (1994): A conceptual framework for the study of work and mental health, in: Work and Stress 8(2), S. 84-97, DOI: 10.1080/02678379408259982.

Weber, Enzo (2022): Arbeitslosenversicherung: Zugang für alle Selbstständigen, in: Wirtschaftsdienst 102(2), S. 74, DOI: 10.1007/s10273-022-3101-z.

Wilhelm, Pia/Zieschang Hanna (2021): Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit von Soloselbstständigen – Schlussfolgerungen für ein zielgerichtetes Präventionsangebot, in: DGUV Forum 6/2021, S. 7-10.

Willis, Gordon B. (2005): Cognitive Interviewing: A Tool for Improving Questionnaire Design, Thousand Oaks, California: Sage Publications, DOI: 10.4135/9781412983655.

World Health Organization (WHO) (1948): Constitution of the World Health Organization. Verfügbar unter: https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1 (Zugriff 06.11.2025).

World Health Organization (WHO) (1986): Ottawa-Charta for Health Promotion. Verfügbar unter: https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference (Zugriff 06.11.2025).

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

Anhang

Abbildungsverzeichnis

18 *Abb. 1:* Entwicklungsschritte des Erhebungsinstrumentes
21 *Abb. 2:* Statusspezifische Ressourcen und Belastungen im Kontext von Autonomie, alleiniger Verantwortung und Markt- und Produktkontext
24 *Abb. 3:* Inhaltliche Struktur des Fragebogens
27 *Abb. 4:* Befragungsprinzip Ressourcen
27 *Abb. 5:* Befragungsprinzip Belastungen
32 *Abb. 6:* Zuweisung der Indexwerte
37 *Abb. 7:* Wochenarbeitsstunden in der solo-selbstständigen Erwerbstätigkeit
37 *Abb. 8:* Wochenarbeitsstunden in solo-selbstständiger Erwerbstätigkeit und abhängiger Beschäftigung/Minijob
38 *Abb. 9:* Verteilung der Jahreseinkommen innerhalb verschiedener Erwerbsstatus
38 *Abb. 10:* Jährliches Einkommen aus abhängigem Beschäftigungsverhältnis (inkl. Minijob)
48 *Abb. 11:* Kriterien der Arbeitsqualität Solo-Selbstständiger
49 *Abb. 12:* Die 11 Kriterien der Arbeitsqualität von Solo-Selbstständigen anhand von Indexwerten
55 *Abb. 13:* Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
56 *Abb. 14:* Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
58 *Abb. 15:* Sinn der Arbeit
60 *Abb. 16:* Soziale Ressourcen
61 *Abb. 17:* Arbeitszeit
63 *Abb. 18:* Arbeitsintensität
65 *Abb. 19:* Soziale Stressoren
66 *Abb. 20:* Körperliche Anforderungen
69 *Abb. 21:* Einkommen
71 *Abb. 22:* Erwerbssicherheit
72 *Abb. 23:* Soziale Absicherung
75 *Abb. 24:* Arbeitszeitlage
77 *Abb. 25:* Marktkontext und -position
78 *Abb. 26:* Alleinige Verantwortung
81 *Abb. 27:* Motivation für die Selbstständigkeit
83 *Abb. 28:* Zufriedenheit
83 *Abb. 29:* Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter
85 *Abb. 30:* Erschöpfung
85 *Abb. 31:* Urlaubstage pro Jahr und arbeitsfreie Tage in der Kalenderwoche
87 *Abb. 32:* Präsentismus
89 *Abb. 33:* Verteilung verschiedener Diskriminierungserfahrungen unter den Befragten
89 *Abb. 34:* Verteilung von Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe und aufgrund des Alters innerhalb verschiedener Alterskohorten

Tabellenverzeichnis

35 *Tab. 1:* Neu gebildete Berufsgruppen im Sample
40 *Tab. 2:* Einkommen nach Berufsgruppen
42 *Tab. 3:* Häufigkeitsverteilungen in der Stichprobe
51 *Tab. 4:* Indexwerte nach Teilgruppen

Fragebogenübersicht*

Skalen: Maß (M), Häufigkeit (H), Sonderskala (S)

Ressourcen		Skalen	Beanspruchungsfrage
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (5)			
Zeitsouveränität	Inwiefern können Sie im Rahmen Ihrer Selbstständigkeit Ihre Arbeitszeit nach Ihren Bedürfnissen richten? (z.B. Vereinbarkeit mit Privatleben, Ihrer „inneren Uhr“)**	M	Ja
Arbeitsmenge	Inwieweit haben Sie Spielraum, Ihre Arbeitsmenge selbst zu bestimmen, indem Sie z.B. Aufträge ablehnen?	M	Ja
Vorgehen	Können Sie selbst entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit planen und einteilen?*	M	Ja
Inhalt	Inwieweit haben Sie inhaltliche Gestaltungsspielräume im Rahmen Ihrer Aufträge?	M	Ja
Methode	Können Sie selbst entscheiden, wie Sie bei der Bearbeitung eines Auftrags vorgehen?	M	Ja
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (3)			
Kreativität	Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?*	M	Ja
Learning on the Job	Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?*	M	Ja
Learning off the Job	Inwieweit ist es Ihnen möglich, sich neben Ihrer Erwerbsarbeit beruflich weiterzubilden?**	M	Ja
Sinn der Arbeit (3)			
Gesellschaftlicher Beitrag	Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?*	M	Ja
Beitrag Auftraggebende	Haben Sie in der Regel den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihre Auftraggebenden bzw. Kund*innen leisten?**	M	Ja
Identifikation	Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?*	M	Ja
Soziale Ressourcen (5)			
Arbeitsklima	Lässt es das Arbeitsklima zwischen Ihnen und Ihren Auftraggebenden in der Regel zu, Probleme offen anzusprechen?**	M	Ja
Wertschätzung	Inwieweit fühlen Sie sich von Ihren Auftraggebenden wertgeschätzt?**	M	Ja

*/** Fragen, die wir vom DGB-Index Gute Arbeit wortgleich übernommen haben, sind mit einem Asterisk gekennzeichnet. Items, die wir im Wortlaut angepasst haben, sind mit zwei Asterisksen markiert.

*** Bedingte Folgefragen. Sie werden nur angezeigt, wenn eine bestimmte Antwort auf eine vorausgehende Filterfrage gegeben wurde

Soziale Unterstützung	Wie sehr unterstützen folgende Personen Sie in Bezug auf Ihre Arbeit? → Auftraggebende bzw. Kund*innen	M	Ja
	Wie sehr unterstützen folgende Personen Sie in Bezug auf Ihre Arbeit? → Kooperationspartner*innen und Berufskolleg*innen	M	Ja
	Wie sehr unterstützen Personen aus ihrem privaten Umfeld Sie in Bezug auf Ihre Arbeit, z.B. Lebenspartner*innen, Verwandte, Freund*innen?	M	Ja
Belastungen		**Skalen**	**Beanspruchungsfrage**
Arbeitsintensität			
Zeitdruck	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?*	H	Ja
Multitasking	Wie häufig kommt es vor, dass Sie mehrere Arbeiten gleichzeitig erledigen müssen?	H	Ja
Qualität	Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?*	H	Ja
Störungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate, Kolleg*innen oder Gegebenheiten im Home Office?**	H	Ja
Informationen/Zuarbeiten	Wie häufig kommt es vor, dass Sie nicht alle Informationen und Zuarbeiten erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?**	H	Ja
Pausen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie wegen der Arbeitsmenge keine Erholungspausen machen können?	H	Ja
soziale Stressoren (4)			
Selbtwertbedrohendes Verhalten	Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Auftraggebenden, Kund*innen, Klient*innen oder Teilnehmenden, herablassend bzw. respektlos behandelt?**	H	Ja
Konflikte	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Auftraggebenden, Kund*innen, Klient*innen oder Teilnehmenden?**	H	Ja
Überzogene Forderungen	Wie häufig kommt es vor, dass Auftraggebende bzw. Kund*innen überzogene Forderungen an Sie stellen?	H	Ja
Emotionale Dissonanz	Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle wie z.B. Ärger oder Unmut verbergen?*	H	Ja
Körperliche Anforderungen (4)			
Schwer Heben	Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?*	H	Ja
Haltung	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?*	H	Ja
Lärm	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?*	H	Ja

Klima	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?*	H	Ja
Arbeitszeit (3)			
Arbeitszeitsouveränität	Wie häufig werden Ihre Arbeitszeiten von äußeren Anforderungen bestimmt (z.B. Kundenwünsche, Arbeiten auf Abruf)?	H	Ja
Extensivierung	Wie häufig kommt es vor, dass Sie mehr arbeiten als geplant?**	H	Ja
Erreichbarkeit	Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer geplanten Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?**	H	Ja
Einkommen und soziale Absicherung		**Skalen**	**Beanspruchungsfrage**
Einkommen (3)			
Angemessenheit	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen? Bei mehreren Erwerbsverhältnissen, denken Sie bitte nur an Ihre selbstständige Tätigkeit.*	M	Ja
Einpreisen statusspezifischer Aufgaben	Inwieweit können Sie alle Arbeiten, die in Ihrer selbstständigen Tätigkeit anfallen, in Ihre Honorare einpreisen, z.B. Administration, Marketing?	M	Ja
Lebenshaltung	Inwieweit reicht Ihr eigenes Einkommen aus, um Ihre laufenden Lebenshaltungskosten zu decken?**	S	Ja
Erwerbssicherheit (4)			
Rücklagen	Inwieweit reichen Ihre finanziellen Reserven aus, um zu geringe oder ausbleibende Umsätze für mindestens drei Monate ausgleichen zu können?	S	Ja
Einkommensschwankungen	In welchem Maß schwanken Ihre Einnahmen aus der Selbstständigkeit?	M	Ja
Finanzielle Sicherheit	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, wenn Sie an Ihre finanzielle Situation insgesamt denken?	H	Ja
Erwerbssicherheit	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?*	H	Ja
Soziale Absicherung (6)			
Zeiten der Auftragslosigkeit	Wenn Sie an folgende Wechselfälle des Lebens denken, inwieweit fühlen Sie sich abgesichert? → Zeiten der Auftragslosigkeit	M	Ja
Pflege anderer	Wenn Sie an folgende Wechselfälle des Lebens denken, inwieweit fühlen Sie sich abgesichert? → Zeiten, in denen Sie Andere pflegen, z.B. ältere Angehörige, und Ihre Arbeit reduzieren oder ganz pausieren müssen.	M	Ja
Krankheit	Wenn Sie an folgende Wechselfälle des Lebens denken, inwieweit fühlen Sie sich abgesichert? → Krankheit	M	Ja
Arbeitsunfälle	Wenn Sie an folgende Wechselfälle des Lebens denken, inwieweit fühlen Sie sich abgesichert? → Arbeitsunfälle	M	Ja

Erwerbsunfähigkeit	Wenn Sie an folgende Wechselfälle des Lebens denken, inwieweit fühlen Sie sich abgesichert? → Erwerbsunfähigkeit	M	Ja
Alter	Wenn Sie an folgende Wechselfälle des Lebens denken, inwieweit fühlen Sie sich abgesichert? → Alter	M	Ja
Mutterschutz/Schwangerschaft	Wenn Sie an folgende Wechselfälle des Lebens denken, inwieweit fühlen Sie sich abgesichert? → Zeiten von Schwangerschaft (Mutterschutz) und Elternzeit	M	Ja
Marktkontext und -position (4)			
Akquise	Wie häufig müssen Sie aktiv Akquise betreiben?	H	Ja
Angst vor Folgewirkungen	Kommt es vor, dass Sie befürchten Auftraggebende bzw. Kund*innen zu verlieren, wenn Sie Aufträge ablehnen?	H	Ja
Verhandlungsspielraum	Inwieweit haben Sie Verhandlungsspielraum im Hinblick auf Ihre Honorarhöhe?	M	Ja
Unbezahlte Mehrarbeit	Wie häufig kommt es vor, dass Sie unbezahlte Mehrarbeit für Ihre Auftraggebenden bzw. Kund*innen leisten, z.B. nicht vereinbarte Nacharbeiten oder Korrekturen?	H	Ja
Alleinige Verantwortung (4)			
Qualitative Überforderung	Kommt es vor, dass Sie in Ihrer Selbstständigkeit Dinge tun müssen, für die Sie sich eigentlich nicht ausreichend ausgebildet fühlen?	H	Ja
Alleinige Verantwortung	Wie häufig kommt es vor, dass Sie für alle Arbeitsabläufe und -ergebnisse die volle Verantwortung tragen?	H	Ja
Abwechslung	Inwieweit ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	H	Ja
Erfolgserlebnisse	Inwieweit ermöglicht Ihnen Ihre Arbeit persönliche Erfolgserlebnisse?	M	Ja
Arbeitszeitlage (3)			
Wochenende	Wie häufig arbeiten Sie am Wochenende?*	H	Ja
Abendarbeit	Wie häufig arbeiten Sie in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr?*	H	Ja
Nachtarbeit	Wie häufig arbeiten Sie in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr?*	H	Ja
Motive (1)			
Motivation	Was motiviert Sie, selbstständig zu sein? Mehrfachnennungen sind möglich.	S	-
Befinden und Gesundheit (4)			
Zufriedenheit	Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Selbstständigkeit?	M	-

Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter	Bitte denken Sie einmal an Ihre aktuelle Arbeitssituation und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?**	S	–
Erschöpfung	Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt haben?*	H	–
Präsentismus	Wie häufig kommt es vor, dass Sie arbeiten, obwohl Sie krank sind?**	H	Ja
Erholung (2)			
Urlaub	Wie viele Tage pro Jahr machen Sie normalerweise Urlaub?	S	–
Arbeitsfreie Tage	Wie viele komplett arbeitsfreie Tage nehmen Sie sich im Durchschnitt in einer Kalenderwoche (Mo-So)? Falls Sie mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, beziehen Sie diese bitte alle mit ein.	S	–
Diskriminierung (1)			
Diskriminierung	Gibt es tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale, aufgrund derer Sie beruflich diskriminiert werden? Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachnennungen sind möglich.	S	–

Soziodemografische und statusbezogene Fragen

Arbeitszeit			
Stunden selbstständige Tätigkeit	Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Kalenderwoche einschließlich aller Vor- und Nacharbeiten in ihrer selbstständigen Tätigkeit?		
Stunden anderes Erwerbsverhältnis	Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Kalenderwoche in Ihrem anderen Erwerbsverhältnis?***		
Fragen zum Status der Solo-Selbstständigkeit			
Selbstzuordnung	Welcher Erwerbsform ordnen Sie sich selbst zu? Mehrfachnennungen sind möglich.		
Angestellte	Beschäftigen Sie regelmäßig Angestellte? Gemeint sind alle Personen außer Ihnen selbst, einem*r Partner*in oder eines Familienmitgliedes, die regelmäßig mehr als zwei innerhalb von drei Wochen von Ihnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Ausgenommen sind Praktikant*innen, Auszubildende, Minijobber*innen und Personen, die ein freiwilliges Jahr absolvieren.		
Weitere Erwerbsverhältnisse	Führen Sie neben Ihrer Selbstständigkeit noch eine oder mehrere weitere Erwerbstätigkeiten aus?		
Krankenversicherung	Wie sind Sie krankenversichert?		
Betriebsbindung/Arbeitnehmerähnlichkeit	Wie viele Auftraggebende bzw. Kund*innen hatten Sie im letzten Jahr?		

Aktive Selbstständigkeit	Planen Sie Ihre Selbstständigkeit in nächster Zeit aktiv weiterzuführen? ***
Betriebsbindung/AÄ	Stammten über 50% Ihrer Einnahmen in der Solo-Selbstständigkeit im letzten Jahr von einer*m Auftraggebenden bzw. einem/einer Kunden*in?***
Betriebsbindung/AÄ	Wie stark sind Sie in den Betrieb Ihres/Ihrer Hauptauftraggebenden eingebunden, z.B. über die Organisationsstruktur, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln oder den Arbeitsplan?***
Beruf	
Beruf/Tätigkeit	Welchem Beruf ordnen Sie Ihre selbstständige Tätigkeit am ehesten zu? Bitte versuchen Sie Ihre Tätigkeit einer der Berufsbezeichnungen zuzuordnen. Geben Sie mindestens 4 Buchstaben ein und suchen Sie eine Bezeichnung aus. Falls das nicht möglich ist, tragen Sie Ihren Beruf bitte in das Freifeld ein.
Berufsdauer	Seit wann sind Sie selbstständig?
Formale Qualifikation	Welche beruflichen Ausbildungsabschlüsse haben Sie? Mehrfachnennung sind möglich.
Kooperation	Wie häufig arbeiten Sie in Kooperation mit einem oder mehreren anderen Selbstständigen?
Rechtsform	Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen?
Einkommen	
Einkommen selbstständige Tätigkeit	Wie hoch ist Ihr jährliches Einkommen aus Ihrer selbstständigen Tätigkeit? Mit Einkommen meinen wir Ihren Gewinn nach Abzug der Steuern.
Einkommen aus anderen Erwerbsverhältnissen	Wie hoch ist Ihr jährliches Einkommen aus Ihrem anderen Erwerbsverhältnis?***
Soziodemografie	
Altersabsicherung	Wie sorgen Sie für Ihr Alter vor? Mehrfachnennungen sind möglich.
Geschlecht	Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?
Alter	Wie alt sind Sie?
Wohnort	In welchem Bundesland wohnen Sie?
Haushalt	
Haushaltsgröße	Wie viele Personen tragen zu Ihrem Haushaltseinkommen bei?
Zusammensetzung	Wie viele Kinder bzw. Heranwachsende ohne eigenes Einkommen haben Sie?
	Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt?***
Einkommen	Wieviel Geld steht Ihrem Haushalt jeden Monat zur Verfügung? Gemeint ist die Summe aller Einkommen aller Haushaltsmitglieder nach Abzug der Steuern, nicht aber Fixkosten wie Mieten, Abos, Versicherungsbeiträge.

Interessenvertretung und kollektive Regelungen	
Mitgliedschaft Interessenorganisation	Sind Sie Mitglied in einer der folgenden Organisationen? Mehrfachnennungen sind möglich.
	[Jeweils:] Fühlen Sie sich dort mit Ihren Interessen als Solo-Selbstständige*r gut vertreten?***
Betriebsbindung	Gibt es bei Ihrem/Ihrer Auftraggebenden eine Interessenvertretung für Solo-Selbstständige (z.B. im Personalrat, eine Freien- oder Dozierendenvertretung)?***
Kollektive Regelungen	Gilt für Sie bei Ihrer Arbeit eine der folgenden Vereinbarungen bzw. Regelungen? Mehrfachnennungen sind möglich.

Verteilung der Berufsgruppen (KldB-3-Steller) im Sample

Hellblau auf weißem Grund unterlegt sind Schwerpunkte in der Verteilung der Berufe im Sample. Dunkelblau unterlegte Berufsgruppen sind solche, die wir zu neuen Berufsgruppen zusammengefasst haben **(Tab. 1)**.

Berufsgruppe	KldB 3-Steller	Häufigkeit absolut	Anteil in %
Pferdewirtschaft	113	2	0,1
Gartenbau	121	9	0,6
Holzbe- und -verarbeitung	223	10	0,6
Technische Mediengestaltung	232	72	4,6
Fototechnik und Fotografie	233	28	1,8
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	252	6	0,4
Elektrotechnik	263	1	0,1
Textilverarbeitung	282	4	0,3
Leder-, Pelzherstellung und -verarbeitung	283	1	0,1
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	292	2	0,1
Bauplanung und -überwachung, Architektur	311	4	0,3
Hochbau	321	3	0,2
Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz	332	3	0,2
Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	333	6	0,4
Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	342	1	0,1
Ver- und Entsorgung	343	2	0,1
Biologie	412	1	0,1
Umweltmanagement und -beratung	423	1	0,1
Informatik	431	3	0,2
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	432	6	0,4
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	433	3	0,2
Softwareentwicklung und Programmierung	434	6	0,4
Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur	512	1	0,1
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	531	2	0,1
Reinigung	541	2	0,1
Einkauf und Vertrieb	611	1	0,1
Immobilienwirtschaft und Facility-Management	613	2	0,1
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	621	4	0,3
Tourismus und Sport	631	2	0,1
Veranstaltungsservice und -management	634	6	0,4
Unternehmensorganisation und -strategie	713	66	4,2
Büro und Sekretariat	714	110	7,0
Personalwesen und -dienstleistung	715	4	0,3
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	721	3	0,2

Rechnungswesen, Controlling und Revision	722	2	0,1
Steuerberatung	723	2	0,1
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	731	4	0,3
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	813	21	1,3
Human- und Zahnmedizin	814	3	0,2
Tiermedizin und Tierheilkunde	815	1	0,1
Psychologie und nicht ärztliche Psychotherapie	816	43	2,7
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	817	139	8,8
Pharmazie	818	1	0,1
Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Wellness	822	3	0,2
Körperpflege	823	13	0,8
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	831	12	0,8
Lehr- und Forschungstätigkeit an der Hochschule	843	9	0,6
Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	844	184	11,7
Fahr- und Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen	845	13	0,8
Geisteswissenschaften	912	5	0,3
Gesellschaftswissenschaften	913	20	1,3
Werbung und Marketing	921	31	2,0
Öffentlichkeitsarbeit	922	10	0,6
Verlags- und Medienwirtschaft	923	3	0,2
Redaktion und Journalismus	924	336	21,4
Produkt- und Industriedesign	931	1	0,1
Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung	932	2	0,1
Kunsthandwerk und bildende Kunst	933	78	5,0
Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	934	2	0,1
Kunsthandwerkliche Metallgestaltung	935	5	0,3
Musikinstrumentenbau	936	2	0,1
Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten	941	60	3,8
Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	942	42	2,7
Moderation und Unterhaltung	943	11	0,7
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	944	62	3,9
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	945	53	3,4
Bühnen- und Kostümbildnerei, Requisite	946	20	1,3
Museumstechnik und -management	947	1	0,1
Gesamt	-	1571	100,0
Fehlend (Keine Angabe/nicht zuordenbar)	-	48	
Gesamt (einschließlich fehlender Werte)	-	1619	

Notizen

Impressum

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
„Haus der Selbstständigen“ von
Rina Depperschmidt, Pia Probst, Anne Röwer
unter Mitarbeit von Ines Roth, Felix Heiden,
Claus Zanker.

Haus der Selbstständigen
Jacobstraße 5, 04105 Leipzig
hausderselbststaendigen.info

Herausgeberschaft
INPUT Consulting
Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart

Gestaltung
4s-design.de

Titelgrafik
Nadiyya Design/istockphoto.com

1. Auflage
Leipzig, Dezember 2025

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

Hier gibt es die Broschüre auch als
PDF zum Download.

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.

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

Ein Projekt der INPUT Consulting gGmbH, gemeinsam mit ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH, Georg-August-Universität Göttingen (Institut für Arbeitsrecht), Arbeit und Leben NRW e.V., Social Impact gGmbH, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie zwonull media.

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kofinanziert von der Europäischen Union

Danksagung

Allen Solo-Selbstständigen und ihren Interessenvertreter*innen, die an unseren Fokusgruppen, Pretests und an der Befragung teilgenommen haben, gilt unser besonderer Dank. Sie haben ihre Expertise geteilt, offen über ihre Arbeitsrealität gesprochen, Einblicke gegeben, Fragen hinterfragt und damit entscheidend dazu beigetragen, dass das Erhebungsinstrument so geworden ist, wie es heute ist. Ein herzlicher Dank geht auch an Veronika Mirschel und Gunter Haake vom ver.di-Referat Selbstständige, die uns mit ihrer Expertise, kritischen Rückfragen und fachlichen Begleitung durch das gesamte Projekt hindurch unterstützt haben. Ebenso danken wir dem DGB-Index-Institut und seinem Beirat, insbesondere Rolf Schmucker und Robert Sinopoli, für den fachlichen Rat und den kollegialen Austausch, der uns geholfen hat, Konzepte zu schärfen und Entscheidungen zu treffen. Für die technische Umsetzung der Onlinebefragung danken wir dem uzbonn, das unsere vielen Anpassungswünsche geduldig, schnell und kompetent umgesetzt hat. Unser Dank gilt zudem den Kolleg*innen im Verbund, die sich immer wieder die Zeit genommen haben, mit uns Fragen zu diskutieren, Ideen zu entwickeln und die Erhebung in ihren Netzwerken bekannt zu machen – insbesondere Cosima Langer und Katrin Mauch von ArbeitGestalten, für den kontinuierlichen Austausch und die vielen konstruktiven Rückmeldungen während des Entwicklungsprozesses. Danke auch an Ines Roth und Claus Zanker von INPUT für ihre Unterstützung sowie an unser Team am Haus der Selbstständigen Leipzig: Carola Vogt, Julia Voggenreiter und Gundula Lasch für Öffentlichkeitsarbeit und Social-Media-Begleitung, Anna Spenn für die Verankerung des Themas Gute Arbeit in der Vernetzungsarbeit sowie Felix Heiden und Elisa Spieck, unseren studentischen Mitarbeitenden, für ihre engagierte Unterstützung.