

„Qualifizierte Wissensarbeit und Interessenvertretung“ ExpertInnen-Tagung Universität Wien / KM-A, Wien 14.09.2007

Flexible Wissensarbeit: „AlleindienstleisterInnen“ und ihre Formen der Interessenvertretung

- Ausgangspunkt: Wissensarbeit als Solo-Selbständige
- Erwerbsstrukturen im Berufsfeld Kultur / Medien
- Erwerbstypen im Vergleich: Regulierung im Wohlfahrtsstaat
- Kollektive Formen der Interessenvertretung und ihre Strategien
- ...und inwieweit haben sie Erfolg?
- Fazit und arbeitspolitische Schlussfolgerungen

Strukturwandel der Arbeit: Wissensarbeit in selbständigen Erwerbsformen

Wachsende Bedeutung von (Solo-) Selbständigkeit, vor allem in wissensintensiven Dienstleistungsfeldern

Anstieg der Selbständigen nach Berufsgruppen in Prozent, 1991-2004, Deutschland

Berufsgruppe	Selbständige insgesamt	Solo-Selbständige	Selbständige mit Angestellten
Freie Berufe (verkammerte Berufe)	47,9	75,8	40,3
ÄrztInnen	71,7	108,4	66,7
JuristInnen	51,9	123,9	32,3
Freelancer (nicht verkammert)	118,3	135,9	85,0
UnternehmensberaterInnen	293,5	376,9	120,2
Autoren, Journalistinnen	170,3	174,7	126,3
Alle Selbständigen	27,1	48,9	7,9

Quelle: Mikrozensus, aus Bögenhold/Fachinger, ZeS-AP Nr. 2/2007, S. 16ff

Exemplarisches Feld von Wissensarbeit: Medien- und Kulturberufe

Projekt „Neue Formen von Selbständigkeit in Kulturberufen“

DFG-Schwerpunkt „*Professionalisierung, Organisation, Geschlecht*“ (2001-04)

Leitung / Durchführung: Karin Gottschall, Sigrid Betzelt

Kernfrage: Chancen und Risiken „neuer Selbständigkeit“?

Neue Professionalität oder Prekarität?

Berufliches Selbstverständnis und Marktbehauptung?

Interessenvertretung? Soziale Risiken?

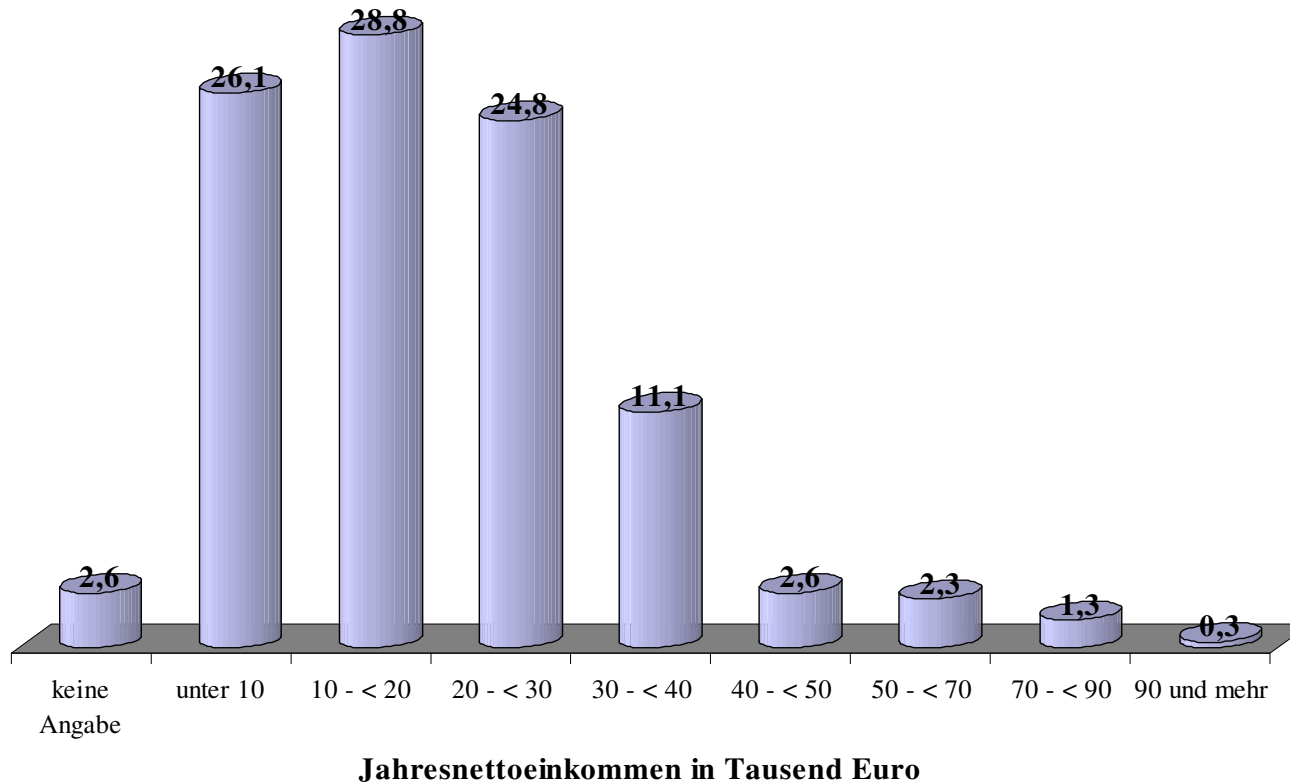
- Sekundäre Kulturberufe: **Journalismus, Design, Lektorat, Übersetzung**
- Vorwiegend **qualitativ** angelegte Querschnittstudie, Methodenmix:
Expertengespräche, Fragebögen, biografische Interviews

Einkommen Selbständiger in Kulturberufen nach verschiedenen Datenquellen:

Datenquelle, Erhebungsjahr	Durchschnittliches Jahreseinkommen (gerundet, Euro)	Erläuterungen
Künstlersozialkasse (2006)	10.814	Aktiv Versicherte zum 1.1.06 (151.445 Personen) Durchschnittliches versichertes Einkommen
Eigene Befragung (2003)	15.000	Schriftliche Befragung solo-selbständiger JournalistInnen, DesignerInnen, LektorInnen, ÜbersetzerInnen (306 Pers., Verbandsmitglieder) <i>Medianwert</i> persönliches Nettoeinkommen
Mikrozensus (2000)	16.900	Solo-selbständige PublizistInnen u. KünstlerInnen (BKZ 82, 83), repräsentative Stichprobe (133.031 Personen) <i>Medianwert</i> persönl. Nettoeinkommen
Einkommen- steuerstatistik (1992)	14.036	Einkommensteuerpflichtige Selbständige der Gruppe „Künstler“ Durchschnittliches steuerpflichtiges Einkommen

Einkommen Selbständiger in Kulturberufen: breite Streuung, tendenziell niedrig

Einkommen der befragten KulturberuflerInnen
selbst geschätzte Einkommensstufe von 306 Selbständigen, Angaben in Prozent



Idealtypen von Erwerbsarbeit und ihre Regulierung im Wohlfahrtsstaat

Regulations- modi	Klassische Professionen	'Alleindienstleister'	Semi-Professionen	Verberuflichte Arbeitnehmer
Dimensionen	<i>institutionalisierte Selbstregulation</i>	<i>wenig institutionalisiert, indiv. Aushandlung in Netzwerkstrukturen</i>	<i>institutionelle Regulation auf niedrigem Niveau</i>	<i>korporatistischer Regulationstypus (Normalarbeitsverhältnis)</i>
Zugang zu Profession / Beruf	Zugangskontrolle über staatl. regulierte Bildungsgänge	Vielfältige, akademische Ausbildungsgänge, z.T. an Privatschulen	Vollzeitschulische Ausbildungen, uneinheitlich	Zugang durch staatlich reguliertes duales Berufsbildungssystem
Qualifikations- und Qualitätsstandards	Selbstregulation durch Kammern	Freiwillige Vereinigungen geringer Regulationsmacht	geringe staatliche Regulation, niedrige Standards	Strikte berufliche Arbeitsteilung (Facharbeitsprinzip)
Einkommens- und Marktposition	Staatl. garantierte Monopolstrukturen Kontrolle von Preis / Qualität	Konkurrenz mit anderen Berufsgruppen Individuelles sozial- kulturelles Kapital	'Zuverdienst'-Löhne geringe gewerksch. Organisierung kein Lebensberuf	Kollektivverträge Betriebszugehörigkeit, berufliche Position
Soziale Sicherheit	Private Vorsorge m. hohen Einkommen, privilegierte Kollektivsysteme	Individualisierung von Risiken für Mehrheit, Sondersysteme (KSK)	geringes Sicherungs-niveau	Soziales Regel- sicherungssystem

AlleindienstleisterInnen und kollektive Interessenvertretung – ein Widerspruch??

Pessimistische These (Arbeitssoziologie, Voß/Pongratz u.a.):

Individualisierte Erwerbsstrukturen und subjektive Orientierungen der „Arbeitskraftunternehmer“ verhindern kollektive Interessenvertretung.

Gegenthese:

Zwar institutionell schwache Stellung kollektiver Akteure – kein korporatistisches Vertretungsmonopol, individualisierte Klientel – aber: **Wettbewerb um neue freiberufliche Klientel kann innovative Rekrutierungs- und Vertretungsstrategien hervorbringen.**

AlleindienstleisterInnen und kollektive Interessenvertretung – ein Widerspruch??

Empirisches Ergebnis für AlleindienstleisterInnen in Kulturberufen:

Fast alle Verbände verbuchen Mitgliederzuwächse.

- Wie kommt das – Beleg für Innovation?
- Welche Strategien und Arbeitsweisen verfolgen Organisationen?
- Gibt es Erfolgsrezepte?
- Wie sehen die Mitglieder die Organisationen?

Formen kollektiver Interessenvertretung von AlleindienstleisterInnen

Empirische Basis:

Befragung der größten Verbände in den untersuchten Berufen
(Fragebögen, Expertengespräche; 2001/2002)

Journalisten	IG Medien, Fachgruppe Journalisten (jetzt: ver.di)
	Deutscher Journalistenverband (DJV)
Lektoren	Verband Freiberuflicher Lektorinnen und Lektoren (VFLL)
Übersetzer	Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer (BDÜ)
	Verband der Literaturübersetzer (VdÜ) in den IG Medien (ver.di)
Grafik- Designer	Allianz deutscher Designer (AGD)
	Bund Deutscher Grafikdesigner (BDG)
	Verband Deutscher Mode- und Textildesigner (VDMD)

Formen kollektiver Interessenvertretung von AlleindienstleisterInnen

Befunde: Heterogenität und Expansion

- **Es besteht eine Vielzahl unterschiedlicher Berufsorganisationen:**
 - *Ausrichtung:* berufsständisch, gewerkschaftlich und „hybrid“
 - *Mitgliederstruktur:* Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter divergiert
 - *Verbandsorg.:* ehrenamtlich / hauptamtlich, regionalisiert / zentralisiert
 - *Alter und Dynamik* der Organisation: alt / jung; wachsend / schrumpfend
- **Starker Mitgliederzuwachs der meisten Organisationen,**
allerdings: **Organisationsgrad divergiert** stark zwischen Berufsgruppen und ist mangels Datengrundlage schwer erhebbar.

Merkmale expansiver Organisationen (1)

1. „Hybride“ Ausrichtung als Berufsverband und Gewerkschaft

- ähnlich *Professionen*: Prägung fachlicher Standards und Normen
- ähnlich *Gewerkschaften*: kollektive Interessenvertretung gegenüber Auftrag- und Arbeitgebern
- reflektiert *plurale Erwerbsstruktur* von abhängiger und selbständiger Beschäftigung in Kulturberufen
- entspricht Situation der AlleindienstleisterInnen: typischerweise *starke Berufsidentität* und schwache, *arbeitnehmerähnliche Marktposition*

Merkmale expansiver Organisationen (2)

2. Innovative Strategien, Unterstützung individueller Marktbehauptung

- *sozial inklusive Ausrichtung*: niedrighschwellige Aufnahmekriterien, Rekrutierung „neuer“ Gruppen (Frauen, Jüngere), Angebote f. Nichtmitgl.
- *Dienstleistungsorientierung* gegenüber Mitgliedern: passgenaue Angebote, z.B. Rechts- und Honorarberatung, Weiterbildung
- *moderne Kommunikations- und Organisationsstrukturen*: professionalisiert, flache Hierarchien, IuK-gestützte interne Kommunikation, Selbsthilfe und Vernetzung stärkend
z.B. Beratungsnetzwerk mediafon, connexx-av (ver.di), AGD

Merkmale expansiver Organisationen (3)

3. Zugleich: Traditionelle Strategien kollektiver Interessenvertretung

A) Anstreben *rechtlicher Regulierung* als Tarifpartei oder über Staat:

- Tarifverträge für „arbeitnehmerähnliche Freie“ (IG Medien, VdÜ / ver.di)
- Urheberrechtsnovelle („angemessene Vergütung“)
- Honorarspiegel

B) *Mobilisierung* von Betriebsräten (connexx-av / ver.di),

Lobbyarbeit zur Sichtbarmachung der Mitgliederinteressen (VfLL, VdÜ)

...und inwieweit haben sie Erfolg?

- **Innovative Strategien für Rekrutierung der neuen Klientel erfolgreich**
- **Traditionelle Strategien der Regulation wenig durchsetzungsfähig**
geringe Reichweite (Tarifverträge), rechtlich kaum bindend
(Honorarspiegel) oder teils wieder aufgeweicht (Urheberrecht)
- **Einschätzung und Nutzung der Organisationen durch Mitglieder:**
 - Organisationen als wichtig angesehen, doch aktive Nutzung auf wenige Angebote beschränkt (primär Rechtsberatung)
 - Präsenz der Angebote nicht immer gegeben; Bewertung eher nüchtern
 - Durchsetzungsmacht als gering erlebt (Honorare nicht durchsetzbar)

*=> individuelle Strategien der Marktbehauptung bleiben wichtig
(Netzwerke, „Verbetrieblichung“ in Bürogemeinschaften)*

Fazit zu den vier Organisationsproblemen:

- *Präsenz* der Organisationen schwach bis mittel – angesichts neuer, selbständiger Klientel und schwacher institutioneller Stellung dennoch positiv einzuschätzen.
- *Rekrutierung* neuer Gruppen gelingt expansiven Organisationen dank innovativer Strategien, passgenauer Angebote.
- *Aggregation* der Mitglieder unklar, Aktivitätsgrad eher gering; Integration verschiedener Interessengruppen fraglich.
- *Durchsetzungsmacht* eher gering aufgrund schwacher Stellung und verschärfter Marktbedingungen.

Arbeitspolitische Schlussfolgerungen

- AlleindienstleisterInnen sollten institutionell gestärkt werden – Regulierung von Standards und sozialer Sicherung.
- Kollektive Akteure müssen sich weiter entwickeln und Gruppen gezielt adressieren, dann bestehen Erfolgschancen.
- „Doppelstrategie“ sinnvoll: Stärkung individueller Marktbehauptung und zugleich kollektive Interessenvertretung.
- *Diskussion*: Übertragbarkeit der Ergebnisse auf Wissensarbeiterinnen anderer Erwerbsformen? Andere Erfahrungen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen unter:

www.zes.uni-bremen.de/~sbetzelt

sbetzelt@zes.uni-bremen.de