

Zwischen Freiheit, Unsicherheit und Abhängigkeit.

Prekäre Arbeit und Marktbehauptung von
selbstständigen Gestaltern und Gestalterinnen

Eine qualitative Studie zu den Arbeitsbedingungen von selbstständigen
Gestaltern und Gestalterinnen in Zürich

Masterarbeit GEO 511

Januar 2016

Tobias Kugler

04-350-849

Geographisches Institut der Universität Zürich

Betreut durch: MSc Catherine Robin

Eingereicht bei: Prof. Dr. Christian Berndt

Zusammenfassung

Die Umsätze sowie die Zahl der Erwerbstätigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft nehmen stetig zu und der gesamte Branchenkomplex spielt für das wirtschaftliche Wachstum in der Schweiz und insbesondere in Zürich eine immer grössere Rolle. Die künstlerisch-kreative Arbeit in diesem Erwerbsfeld gilt dabei als Anzeiger für zukünftige Entwicklungen und Tendenzen im allgemeinen Wandel von Erwerbsarbeit. Trotzdem ist die Arbeit der Erwerbstätigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft in der Schweiz kaum untersucht.

Die vorliegende Masterarbeit fokussiert auf selbstständige Gestalter und Gestalterinnen aus den Bereichen Fotografie, Grafik, Video und Industriedesign und schafft ein Verständnis für ihre Arbeitsbedingungen sowie ihre Mittel und Strategien der Marktbehauptung. Sie soll zudem dazu beitragen, die Arbeit der selbstständigen Gestalter und Gestalterinnen innerhalb der vor allem in Deutschland stark geführten Prekariatsdebatte zu verorten. Zu diesem Zweck wurden zehn problemzentrierte Interviews durchgeführt und anschliessend mit der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996) ausgewertet.

Während die befragten Selbstständigen ihre Arbeit stark mit Freiheit und Autonomie in Verbindung bringen, kann gleichzeitig auch eine grosse existenzielle Abhängigkeit vom Marktgeschehen ausgemacht werden. Die Arbeit der Selbstständigen wird zum einen von einer stark schwankenden Auftragslage und zum anderen von oftmals kurzfristigen Anfragen und Abgabeterminen seitens der Auftraggebenden gesteuert. Dadurch wird eine längerfristige Planung deutlich erschwert und die Selbstständigen müssen innerhalb kurzer Zeiträume sehr flexibel sein. Als Konsequenz dieser marktabhängigen Arbeit können sich grosse Arbeitsbelastungen in Form von langen und intensiven Arbeitstagen und hohen Qualitätsanforderungen ergeben. Darüber hinaus sind die Selbstständigen mit einer hohen Unsicherheit konfrontiert, ob nach Ende eines Auftrages ein neuer Auftrag und dementsprechend genügend Einkommen vorhanden sein wird. Mit dem unregelmässigen und meist bescheidenen Einkommen verfügen ausserdem viele Selbstständige nur über eine verminderte Altersvorsorge und ein reduziertes Absicherungsniveau. Da die meisten Selbstständigen nicht in einem Branchenverband sind und die Verbände ohnehin keine Regulationswirkung haben, müssen sie sich individualisiert am Markt behaupten.

Zu diesem Zweck verfolgen viele Selbstständige eine differenzierte Preispolitik, wobei sie bei finanziell potenten Auftraggebenden einen markant höheren Stunden- oder Tagesansatz verlangen, um andere Aufträge mit einem kleineren Budget quersubventionieren zu können. Weiter sind persönliche Beziehungen von entscheidender Bedeutung, um einerseits eine Art Arbeitsplatzsicherheit gewährleisten zu können und andererseits neue Aufträge zu generieren.

Überdies müssen Selbstständige gegenüber den Auftraggebenden über die tatsächliche Arbeit hinaus ein Gefühl von Sicherheit vermitteln, indem sie mithilfe von Behauptungen, Selbstbewusstsein sowie Showelementen den Kunden in einem zunächst ungewissen kreativen Prozess ein gutes Gefühl geben und deren Unsicherheiten auffangen.

Die Resultate legen nahe, dass für Selbstständige verschiedene Prekaritätsrisiken und Gefährdungslagen bestehen, die Arbeitssituation jedoch nicht grundsätzlich anders ist als in Deutschland.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Stand der Forschung	9
2.1	Der Wandel der Arbeit	9
2.1.1	Das Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigungen	9
2.1.2	Prekäre Beschäftigungsverhältnisse	16
2.1.3	Entgrenzung und Subjektivierung	18
2.1.4	Das Leitbild des Unternehmers und die Selbstständigkeit	19
2.2	Solo-Selbstständige in den Kulturberufen	21
2.2.1	Gewinn, Nutzen und Motivation	21
2.2.2	Unsicherheiten und Risiken.....	23
2.2.3	Marktbehauptungsstrategien.....	25
2.2.4	Prekäre Kreative?	28
3	Forschungsfrage	30
4	Methodisches Vorgehen	31
5	Empirische Ergebnisse	36
5.1	Freiheit und Abhängigkeit	36
5.1.1	Marktabhängige Arbeit.....	39
5.2	Belastungen, Unsicherheiten und Risiken.....	41
5.2.1	Lange Arbeitszeiten.....	41
5.2.2	Qualitätsdruck und Eigenverantwortung	46
5.2.3	Unsichere Auftragslage	49
5.2.4	Bescheidenes Einkommen.....	52
5.2.5	Absicherung und Risikominderung	54
5.2.6	Berufsverbände.....	58

5.3	Mittel und Strategien der Marktbehauptung	60
5.3.1	Preispolitik.....	60
5.3.2	Persönliche Beziehungen.....	65
5.3.3	Den Kunden Sicherheit bieten.....	68
5.3.4	Leidenschaft und Identität	72
6	Diskussion	76
6.1	Eine Einordnung in die Prekariatsdebatte	76
6.2	Methodische Reflexionen	79
6.3	Ausblick	81
7	Literaturverzeichnis.....	82

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden	87
Anhang 2: Selbstständigkeitserklärung	90

1 Einleitung

In der Stadt Zürich arbeiten rund 33'000 Personen in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Die Stadt Zürich gilt damit als bedeutendster Standort dieses Wirtschaftszweiges in der Schweiz (Weckerle und Theler 2010: 14-16). Dem gesamten Branchenkomplex wird eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung zugesprochen, da er in der Argumentation der Standortförderung massgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg und Wachstum der ganzen Region beiträgt und die Zürcher Wirtschaft im globalen Wettbewerb unterstützt (Amt für Wirtschaft und Arbeit 2014: 73).

Charakteristisch für die künstlerisch-kreative Arbeit in diesen Branchen ist der hohe Anteil an Selbstständigen und sehr kleinen Unternehmen. Atypische Beschäftigungsformen sind weit verbreitet und ein tiefes, unregelmässiges Einkommen sind die Regel. Ausserdem tragen flexible Arbeitszeiten und ein hohes unternehmerisches Risiko zur existenziellen Unsicherheit der Beschäftigten bei (Weckerle und Theler 2010: 11).

Nichtsdestotrotz wird „Creative Work“ vor allem von den Arbeitgebenden als nächste Evolutionsstufe im Wandel der Arbeit angepriesen, um mit dem Innovationstempo und dem Veränderungsdruck mithalten und sich im Wettbewerb behaupten zu können. Dabei sind offene, wandlungsfähige und veränderungsbereite Mitarbeitende mit Innovationspotential gefragt, damit die Unternehmen flexibel auf die Erfordernisse der Zukunft reagieren können (Keicher 2010: 3-4).

Innerhalb einer sozialwissenschaftlichen Diskussion werden solche Arbeitsbedingungen hingegen kritisch betrachtet und als Ausdruck eines Transformationsprozesses verstanden, dessen besonderes Merkmal im Allgemeinen die Ausbreitung von Unsicherheit und im Speziellen die Prekarisierung von Arbeit ist (Castel 2009: 27). Der Ausgangspunkt dieser Entwicklung lässt sich in der Mitte der 1970er-Jahren verorten, als sich die sozialen Sicherungssysteme des industriellen Kapitalismus zu verändern oder sogar aufzulösen begannen und eine Dynamik der Entkollektivierung und der Re-Individualisierung einsetzte (ebd.: 25). Dabei spielt der allgemeine Wandel des Arbeitsmarktes eine zentrale Rolle, der einerseits zu einer Zunahme von flexiblen und atypischen Arbeitsverhältnissen führt und andererseits den Niedergang des klassischen Beschäftigungsverhältnisse bedeutet (ebd.: 34).

Daran anschliessend beschäftigt sich diese Masterarbeit mit den Arbeitsbedingungen und der Marktbehauptung von Selbstständigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft in Zürich, da dem Erwerbsfeld der künstlerisch-kreativen Arbeit eine Pionierrolle in Bezug auf den grundsätzlichen Wandel der Arbeit zugeschrieben wird (Manske und Schnell 2010: 700).

Mithilfe von zehn qualitativen Interviews, welche in der Folge mit der Grounded Theory ausgewertet werden, verfolgt die vorliegende Untersuchung folgende Ziele: Erstens soll untersucht werden, welche Freiheitsgewinne sich für die selbstständigen Gestalter und Gestalterinnen aus dem hochgradig flexibilisierten Arbeitsumfeld ergeben; zweitens soll ermittelt werden, welche Unsicherheiten, Belastungen und Risiken in diesem Feld entstehen und wie sie bewältigt werden; zuletzt möchte die Arbeit die Mittel und Strategien der Marktbehauptung der selbstständigen Gestalter und Gestalterinnen aufspüren und eine Verbindung zur Prekarisierungsdebatte herstellen.

Gegliedert ist die Arbeit folgendermassen: Zunächst wird die wissenschaftliche Literatur in Bezug auf verschiedene Aspekte des allgemeinen Wandels der Arbeit aufgearbeitet (Kapitel 2.1), um danach spezifisch auf die Arbeitssituation von Selbstständigen in den Kulturberufen einzugehen (Kapitel 2.2). Anschliessend wird daraus die Forschungsfrage (Kapitel 3) abgeleitet sowie die angewandten Methoden formuliert (Kapitel 4). Danach werden die empirischen Ergebnisse (Kapitel 5) entlang der drei Abschnitte ‚Freiheit und Abhängigkeiten‘, ‚Belastungen, Unsicherheiten und Risiken‘ sowie ‚Mittel und Strategien der Marktbehauptung‘ präsentiert. Zuletzt werden in der Diskussion (Kapitel 6) die wichtigsten Punkte rekapituliert und die Ergebnisse in der aktuellen Prekariatsdebatte eingeordnet.

2 Stand der Forschung

2.1 Der Wandel der Arbeit

Die Beschäftigungsformen, die Ansprüche und Anforderungen sowie das Verhältnis zur Erwerbsarbeit haben sich in den letzten Jahrzehnten in Westeuropa stark verändert. Während zum einen das sogenannte Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verloren hat, kann zum anderen eine Zunahme von atypischen und prekären Beschäftigungen beobachtet werden. Im Folgenden wird zuerst diese Entwicklung genauer beschrieben, um danach auf die Entgrenzung und die Subjektivierung von Erwerbsarbeit einzugehen. Dabei wird mit der Entgrenzung auf die Entstandardisierung von Erwerbsarbeit auf allen Ebenen verwiesen und mit Subjektivierung die Zunahme von individuellen Handlungen und Deutungen betont. Anschliessend wird das unternehmerische Handeln und die neue Selbstständigkeit beleuchtet. Dreh und Angelpunkt aller Konzepte, die jeweils einen Aspekt des Wandels der Arbeit beschreiben, ist der Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses.

2.1.1 Das Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigungen

In seiner historischen Entwicklung geht das Wesen des Normalarbeitsverhältnisses auf die industrielle Arbeit während des Fordismus zurück. Es etablierte sich als der industrielle Sektor die landwirtschaftliche und handwerkliche Kleinproduktion verdrängte und sich parallel dazu der Wohlfahrtsstaat entwickelte (Dombois 1999: 13). Das Normalarbeitsverhältnis ist somit industriegesellschaftlich geprägt und bezieht sich auf die sozialen Absicherungen des fordistischen Akkumulationsregimes. In der Regel wird es dabei mit Bezug auf Ulrich Mückenberger (1985 in: Keller und Seifert 2011a: 8) definiert, der den Begriff in den 1980er-Jahren einführte und darunter eine unbefristete Vollzeitätigkeit verstanden hatte, die ein entsprechendes subsistenzsicherndes Einkommen garantiert und bei der eine vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme wie vor allem der Arbeitslosen-, der Kranken- und der Rentenversicherung besteht. Zudem ist eine Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis¹ sowie eine Gebundenheit der Arbeitnehmenden an Weisungen der Arbeitgebenden vorhanden. Mückenberger (1989: 211) betont jedoch, dass selbst während der Blütezeit des Fordismus stets immer nur ein Teil der Bevölkerung in einem solchen Arbeitsverhältnis angestellt gewesen war. Daneben existierten immer weite Bereiche abweichender Formen von Erwerbsarbeit. Nichtsdestotrotz kann das Normalarbeitsverhältnis als normgebendes Leitbild verstanden werden, an dem sich die arbeitsrechtliche Gesetzgebung, die Tarifpartner oder die Sozialversicherungen mit ihren Beitrags- und Leistungszahlungen

¹Die Arbeit wird zum Beispiel nicht in Form von Leiharbeit ausgeübt. Es besteht eine Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist beim gleichen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin angestellt, bei dem er oder sie auch beschäftigt ist.

orientierten (ebd.: 211). Darüber hinaus bildete das Normalarbeitsverhältnis einen Orientierungsrahmen, der die Erwartungen und Strategien von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden am Arbeitsmarkt strukturierte (Dombois: 1999: 14).

Konkret besteht das Normalarbeitsverhältnis aus einem Bündel von Gesetzen, Vorschriften und Normen, das die Arbeitnehmenden vor dem direkten Einwirken des Marktes schützt und eine stabile Beschäftigung ermöglicht (Bosch 2001: 220). Dadurch wird die ursprünglich grenzenlose Flexibilität der Arbeitskraft aus vorindustriellen Zeiten gegenüber den Arbeitgebenden eingeschränkt und reguliert. Mit der Durchsetzung von Mindeststandards sowie kollektiver Teilhabe an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfüllt das Normalarbeitsverhältnis daher eine Schutzfunktion (Mückenberger 1989: 214). So sind die Beschäftigten gegen Risiken wie Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit entsprechend abgesichert und erhalten bei Bedarfsfall einen Beitrag. Zudem werden sie durch die Festlegung von Höchstarbeits- und Urlaubszeiten vor Ausbeutung und Überanstrengung geschützt. Weiter ermöglicht die Einführung einer Normalarbeitszeit sowie Transparenz bei einer allfälligen Änderung die Planbarkeit des Privatlebens. Die Beschäftigten sind nicht mehr der Willkür der Arbeitgebenden ausgesetzt und können dadurch ihre arbeitsfreie Zeit gestalten und durch Weiterbildung in die eigene Arbeitskraft investieren (Bosch 2001: 220).

Mit dem Normalarbeitsverhältnis und den dazugehörigen Regulierungen gelang es, die Beschäftigten am wirtschaftlichen Aufschwung der 1950er- und 1960er-Jahre teilhaben zu lassen und für individuelle Flexibilitätsbereitschaft einen Ausgleich (zum Beispiel durch Zahlung von Zuschlägen für Überstunden) durchzusetzen. Das Normalarbeitsverhältnis bedeutete somit für diejenigen, die über eine solche Anstellung verfügten, eine Verringerung der sozialen Ungleichheit. Es stellte einen Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit dar, mit dem ein Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Effizienz und sozialer Sicherung gelang (Bosch 2001: 220). Im Gegensatz dazu betont Dombois (1999: 15), dass vor allem Frauen von den materiellen und sozialen Sicherungen des Normalarbeitsverhältnisses weitgehend ausgeschlossen waren, da sie im traditionellen Familienbild nicht voll und kontinuierlich erwerbstätig sein konnten.

Das Normalarbeitsverhältnis war auf den männlichen Alleinverdiener ausgerichtet, der durch seine Vollzeit-Erwerbsarbeit für das Familieneinkommen und die soziale Sicherung der Frau verantwortlich war, die sich um die Versorgung der Familie kümmerte. Da sie in der Regel Hausarbeit und keine Lohnarbeit leistete, waren im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses auch keine umfassenden Schutzrechte für sie vorgesehen. Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern im traditionellen Familienmodell bedeutete für die Frau, dass sie auf eine selbstständige Existenzsicherung verzichten musste und sie von ihrem Partner abhängig war. Das Normalarbeitsverhältnis baute somit gleichzeitig auch auf Strukturen der sozialen Ungleichheit auf und verfestigte sie (ebd.: 15).

Parallel dazu existierten immer auch weitere Personengruppen, wie schlecht Qualifizierte oder Menschen mit Migrationshintergrund, die nur partielle Ansprüche auf Existenz- und Stattsicherung stellen konnten, da sie entweder nicht kontinuierlich angestellt waren oder keiner Vollzeitbeschäftigung nachgingen (ebd.: 15). So ist mit dem Normalarbeitsverhältnis auch eine Selektionsfunktion verbunden, da anhand der Beschäftigungskontinuität Chancen und Risiken gesellschaftlich unterschiedlich verteilt werden (Mückenberger 1989: 213). Wer nicht in der Lage ist, kontinuierlich zu arbeiten, erfährt einen Nachteil.

Eng daran anknüpfend erfüllt das Normalarbeitsverhältnis neben der Schutz- und Selektionsfunktion auch immer eine Antriebsfunktion. Diese zielt darauf ab „die Priorität von Erwerbsarbeit vor anderen menschlichen Tätigkeiten und die alternativlose Notwendigkeit kontinuierlicher, tendenziell lebenslanger Erwerbsarbeit in den Lebensentwürfen, Werthaltungen, Selbst- und Fremdbildern der arbeitenden Menschen zu verankern“ (Mückenberger 1989: 212). Durch die Verinnerlichung der erforderlichen Arbeitsmoral wird die stetige kapitalistische Verwertung von Arbeitskraft ermöglicht. Die Bereitschaft zu fremdbestimmter, kontinuierlicher Arbeit musste mit Beginn der Industrialisierung nämlich erst entwickelt werden und war keinesfalls selbstverständlich. Gekoppelt ist diese Bereitschaft zur Arbeit mit materiellen Anreizen wie den Leistungen der Sozialversicherungen, die die erforderliche Arbeitsdisziplin belohnen und ihr Fehlen sanktionieren (ebd.: 212). So leiten sich zum Beispiel die Leistungsbeiträge der Rentenversicherung aus der Erwerbsdauer, dem Einkommen und den einbezahlten Beiträgen ab. Nur wenn jemand in seinem Erwerbsleben stetig und zudem Vollzeit gearbeitet hat, wird ihm auch der maximale Betrag zugestanden (Dombois 1999: 14).

Im Zusammenhang mit dem Normalarbeitsverhältnis ergaben sich kontinuierliche Erwerbsverläufe, die durch strikte Alters- und Senioritätsnormen² strukturiert waren und in einem erwartungsgemässen Lebenslauf, einer Normalbiographie, mündeten. Diese besteht aus einer typischen zeitlichen Abfolge, die sich von der Ablösung vom Elternhaus über den Eintritt ins Erwerbsleben und die Gründung einer Familie bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit dem Wechsel in den Ruhestand erstreckt. Der berufliche Status der Arbeitnehmenden wird dabei durch eine Karriere fortlaufend verbessert oder zumindest stabilisiert (Dombois 1999: 14).

In den letzten Jahrzehnten hat nun die Anzahl der Beschäftigten, die im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses angestellt sind, verhältnismässig in den meisten EU- wie auch OECD-Ländern abgenommen, während atypische Formen der Arbeit zugenommen haben (Hoffmann und Walwei 2000, Nollert und Pelizzari 2008). Auch für die Schweiz gehen zahlreiche Studien von dieser Entwicklung aus (Böhringer 2001, Ecoplan 2003, Diekmann und Jann 2005). Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden dabei als Sammelkategorie verschiedener Tätigkeiten

² Damit ist die leistungsunabhängige Besserstellung innerhalb eines Betriebes aufgrund des Lebensalters gemeint, die typischerweise mit einer Beförderung oder einem höheren Lohn einhergeht.

verstanden, die in einem oder mehreren Punkten vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Die Kernformen atypischer Beschäftigung machen die Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, die befristete Beschäftigung sowie die Leiharbeit aus (Keller und Seifert 2006: 235). Dabei sind in der Dynamik wie auch in der Verbreitung atypischer Beschäftigungen durchaus länderspezifische Unterschiede aufgrund verschiedener nationaler Arbeitsregimes und Regulierungen vorhanden. So ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Ländern mit schwacher Protektion der Normalbeschäftigten eher überdurchschnittlich (z.B. Schweiz, Australien, Grossbritannien), während sie in Ländern mit hoher Protektion (z.B. Tschechische Republik, Slowakei, Portugal) dagegen eher schwach verbreitet ist (Nollert und Pelizzari 2008: 134). Über das tatsächliche Ausmass der Entstandardisierung von Erwerbsarbeit herrscht in der empirischen Forschung hingegen eine grosse Unstimmigkeit. Grund dafür sind einerseits unterschiedliche Definitionen von Normalarbeit und andererseits fliessen in den verschiedenen Erhebungen zum Teil unterschiedliche Formen atypischer Arbeit ein. Aber auch Erfassungsprobleme von geringfügiger Beschäftigung oder Schattenarbeit führen zu abweichenden Zahlen (Brinkmann et al. 2006: 20). Im Grossen und Ganzen gehen Keller und Seifert (2011b: 138) in Deutschland von über einem Drittel aller Beschäftigten aus, die in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis angestellt sind. Vor allem bei Frauen ist eine atypische Beschäftigung weit verbreitet.

Die Teilzeitarbeit ist die am weitesten verbreitete Form atypischer Beschäftigung (Keller und Seifert 2011b: 139). Neben einem reduzierten Arbeitspensum lässt sie sich durch eine fortgesetzte Dauer des Arbeitsverhältnisses charakterisieren, so dass auch bei grösseren Unterbrüchen nicht jedes Mal ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird (Böhringer 2001:42). Die starke Zunahme der Teilzeitbeschäftigung hängt eng mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen zusammen (Keller und Seifert 2011b: 139). Zum einen können sozio-kulturelle Veränderungen wie das gestiegene weibliche Bildungsniveau, die Auflösung des traditionellen Familienmodells und die zunehmende Verbreitung von Haushaltsformen, in denen die Berufstätigkeit der Frau zur wichtigen oder einzigen Einkommensquelle der Familie wird, als Gründe für die gestiegene Erwerbsquote der Frauen genannt werden (Dombois 1999: 20). Zum anderen ist der damit verbundene Anstieg der Teilzeitbeschäftigung auf die sozialen Verpflichtungen vieler Frauen in der Familie wie der Kindererziehung oder der Altenpflege zurückzuführen, da sie dadurch keine Vollzeitbeschäftigung annehmen können (ebd.: 20). Auch ein unzureichendes Angebot an Kinderbetreuung führt dazu, dass viele Frauen nur eine Teilzeitbeschäftigung suchen. Die gesellschaftliche Organisation der Kindererziehung hängt somit stark mit den Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen zusammen, die überhaupt nachgefragt werden können (Bosch 2001: 225). Durch die Möglichkeit, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, ergibt sich zudem auch für andere Gruppen einen Zugang zur Erwerbstätigkeit. So ist der Anteil an Studierenden, die Ausbildung und Weiterbildung mit einer Erwerbsarbeit kombinieren, ebenfalls gestiegen (ebd.: 226).

Bei einer befristeten Beschäftigung handelt es sich im Vergleich dazu um eine Arbeit, die auf eine bestimmte Zeit beschränkt ist und bei der eine Kündigung grundsätzlich nicht möglich ist³. Das Arbeitsverhältnis wird dementsprechend durch den Ablauf der vereinbarten Dauer beendet (Böhringer 2001: 42). Vor allem jüngere Arbeitnehmende verfügen über eine befristete Beschäftigung, wenn sie neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Entscheidend ist daher, ob sich eine befristete Beschäftigung als Brückenfunktion nutzen lässt, um in eine unbefristete Stelle übertreten zu können (Keller und Seifert 2011b: 139).

Von einer geringfügigen Beschäftigung wird in der Schweiz gesprochen, wenn die Arbeitszeit und somit die Entlohnung derart tief sind, dass sie unter den rechtlichen Grenzwerten der Sozialversicherungen liegen, so dass diese keinen Schutz gewährleisten. Beispielsweise sind in der Schweiz Nichtbetriebsunfälle im UVG-Obligatorium erst ab einer Arbeitszeit von acht Wochenstunden versichert (Böhringer 2001: 50). In Deutschland wird die geringfügige Beschäftigung in Mini-Jobs und Midi-Jobs unterteilt. Um einen Mini-Job handelt es sich, wenn das monatliche Einkommen nicht mehr als 450 Euro beträgt. Die Arbeitnehmenden leisten grundsätzlich keine Versicherungsbeiträge. Eine Ausnahme gilt für die Rentenversicherung, bei der die Arbeitnehmenden einen kleinen Prozentsatz ihres Lohnes bezahlen müssen. Die Arbeitgebenden hingegen bezahlen einen Beitrag von 30 Prozent des Einkommens an die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung. Trotz diesen Zahlungen an die Krankenversicherung können die Arbeitnehmenden jedoch keine zusätzlichen Leistungen der Versicherung in Anspruch nehmen. Zudem werden keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung geleistet, jedoch verfügen die Arbeitnehmenden über eine Unfallversicherung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015: 8-14). Als Midi-Job wird indes eine Beschäftigung mit einem Monatseinkommen zwischen 450 und 850 Euro bezeichnet. Dabei unterliegt dieses Beschäftigungsverhältnis der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Während die von den Arbeitnehmenden zu bezahlenden Beiträge linear mit der Höhe des Lohnes ansteigen, entrichten die Arbeitgebenden die vollen gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015: 45).

Unter Leiharbeit wird eine Vermittlung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin an Dritte verstanden. Dadurch entsteht ein Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer), dem Arbeitgeber (Verleiher) und dem Einsatzbetrieb (Entleiher). Ein Arbeitsverhältnis ist jedoch nur zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmer gegeben, wobei ein Teil der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten auf den Entleiher übergehen (Böhringer 2001: 60). Die Attraktivität dieser Beschäftigung besteht für die Entleihenden im hohen Flexibilisierungspotential sowie den niedrigen Risiken und Transaktionskosten bei der

³ Ausnahmen gelten innerhalb einer vertraglich festgelegten Probezeit, bei einem über zehnjährigen befristeten Arbeitsverhältnis sowie bei einer schwerwiegenden Pflichtverletzung.

Personalsuche. Für die betroffenen Leiharbeitnehmenden ergeben sich aus diesem Verhältnis aber durchaus besondere Risiken, da mit den gesplitteten Zuständigkeiten nicht selten eine Unsicherheit von Rechtspositionen und eine schwächere soziale Einbindung in den Betrieb einhergehen (Brinkmann et al. 2006: 24).

Der Wandel der Erwerbsarbeit drückt sich jedoch nicht nur in einer quantitativen Zunahme atypischer Beschäftigungen aus, sondern ist vielmehr ein Symptom eines qualitativen Umbaus des ganzen Wirtschaftssystems. Von zentraler Bedeutung ist dabei der wirtschaftliche Strukturwandel, der seit den 1970er-Jahren den Dienstleistungssektor im Allgemeinen und darin den Bereich der unternehmensbezogenen und sozialen Dienstleistungen im Speziellen stark wachsen liess. Gleichzeitig gingen die Beschäftigung und die Wertschöpfung in der Industrie stark zurück. Die Formen der Erwerbsarbeit sowie deren Kontexte erfahren durch die Tertiarisierung eine starke Veränderung. Dadurch bilden und etablieren sich neue Erwerbsformen und Qualifikationsanforderungen, während der klassische Typ der Produktionsarbeit an Bedeutung verliert. Vor allem im Dienstleistungsbereich ist Arbeit häufig in höchst flexible Organisations- und Zeitstrukturen eingebettet, ermöglicht grosse Autonomie in der Arbeitsgestaltung und der Zeiteinteilung und verlangt räumliche Mobilität. Zudem wird der Rhythmus der Arbeit einerseits von den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen vorgegeben oder andererseits bei persönlichen Dienstleistungen vom Bedarf des Kunden bestimmt (Dombois 1999: 18). Mit der Verschiebung zu flexiblen Arbeitszeiten löst sich auch das strikte Zeitregime der Industriegesellschaft auf und mit ihm die damit verbundenen Alltags-, Rollen- und Lebensarrangements (Mückenberger 2010: 412).

Zum Strukturwandel der Arbeit und damit zum Zuwachs atypischer Beschäftigung hat auch die allgemeine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beigetragen. Dabei lässt sich grundsätzlich zwischen internen und externen unternehmerischen Flexibilisierungsstrategien unterscheiden. Zur internen Flexibilisierung zählen neben neuen Arbeitszeitmodellen (geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit), auch die Anpassung des Einkommens (leistungsbezogener Bonus) oder die Anpassung der Arbeitsorganisation (Teamarbeit, Job Rotation). Demgegenüber gehören zur externen Flexibilisierung die Steuerung der Beschäftigtenzahl durch Entlassungen und Einstellungen, befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit sowie das Auslagern ganzer Unternehmensfunktionen mittels Subcontracting oder Outsourcing (Keller und Seifert 2006: 237). Obwohl es eine grosse Bandbreite an Flexibilisierungsmassnahmen gibt, ist Flexibilisierung häufig mit einer Deregulierung des Arbeitsmarktes gleichzusetzen. Die Befürworter solcher Mittel erhoffen sich dadurch, den Strukturwandel besser zu meistern, das wirtschaftliche Wachstum zu steigern und die Arbeitslosigkeit zu reduzieren, indem etwa durch den Abbau der arbeitsrechtlichen Protektion ein grösserer Anreiz für die Unternehmen besteht, auch vergleichsweise gering qualifizierte Personen einzustellen (Nollert und Pelizzari 2008: 137). Ein Musterbeispiel dafür sind die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die

sogenannten Hartz-Gesetze, die ab 2002 den rechtlichen Rahmen für Leiharbeit sowie für befristete und geringfügige Beschäftigung in Deutschland lockerten (Keller und Seifert 2011b: 138).

Entscheidend ist aber, dass die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse immer weniger durch sozialstaatliche Regulationen abgefedert wird. Die für den westlichen Kapitalismus charakteristische Doppelbewegung einer Verallgemeinerung von Lohnarbeit bei gleichzeitigem Ausbau sozialstaatlicher Regulierungs- und Sicherungssysteme ist bis auf Weiteres zum Stillstand gekommen (Brinkmann et al. 2006: 15). Hatte die Herausbildung und institutionelle Absicherung des Normalarbeitsverhältnisses eine gewisse Entkoppelung abhängiger Erwerbsarbeit von Marktrisiken zur Folge, so wird diese Entwicklung nun teilweise rückgängig gemacht. Der Warencharakter der Arbeitskraft wird nach und nach wieder hergestellt, indem die Wirkung marktbegrenzender Institutionen und Regulationen beschränkt wird (ebd.: 11).

Getrieben wird diese Entwicklung von einem Finanzmarktkapitalismus, in dessen Logik Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen flexibel an Marktanforderungen angepasst werden müssen, um die entsprechenden Gewinnerwartungen erfüllen zu können. Als Folge werden Marktrisiken zunehmend von der Unternehmensführung an die Belegschaft weitergegeben. Dabei stehen sämtliche Schutzmechanismen von der Begrenzung der Wochenarbeitszeit bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz im Fokus möglicher Lockerungen beziehungsweise Flexibilisierungen (Dörre 2005: 251). Der daraus entstehende Wettbewerbsvorteil ist allerdings nur kurzfristig wirksam, so dass der Prozess der Rekommodifizierung von Arbeit im Prinzip nie zu Ende ist. Ergeben sich aus der Flexibilisierung nämlich nicht die erhofften Effekte, so muss der Arbeitsmarkt aus der marktfundamentalen Sichtweise eben noch umfassender dereguliert und flexibilisiert werden (Brinkmann et al. 2006: 12).

Trotzdem finden der komplette Abbau marktbegrenzender Regelsysteme und die Durchsetzung der reinen Marktwirtschaft nicht statt. Es bilden sich immer wieder neue nationale und internationale institutionelle Arrangements heraus, die der Tendenz zur Vermarktlichung der Arbeitskraft entgegenwirken. So vollzieht sich die Durchsetzung marktkompatibler Normen nicht automatisch in der umfassenden Beseitigung regulierender Institutionen, sondern als Kompromiss in einem Aushandlungsprozess (Brinkmann et al. 2006: 13). Oftmals werden zum Beispiel befristete Beschäftigungsgarantien für Stammbeschäftigte im Gegenzug für Zugeständnisse bei der Flexibilisierung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen vereinbart. Solche Abmachungen haben jedoch wiederum zur Folge, dass es zumindest in weltmarktorientierten Konzernen selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Ausmass zu Neueinstellungen kommt, da sie durch die zeitlich begrenzte Absicherung der Stammbeschaften erschwert werden. Viel eher wird das Produktionswachstum mit befristeten Beschäftigten oder Leiharbeitern bewältigt (Dörre 2005: 252).

2.1.2 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Als Resultat dieser Entwicklung haben Beschäftigungsformen zugenommen, die einerseits kein existenzsicherndes Einkommen garantieren und andererseits nur eine unsichere Perspektive zusammen mit einem eingeschränkten arbeits- und sozialrechtlichen Schutz bieten. Dabei fügen sich für eine steigende Anzahl von Menschen temporäre Jobs, Zeiten der Arbeitslosigkeit und Umschulungen aneinander, so dass daraus eine diskontinuierliche Erwerbsbiographie entsteht, die selten in einem stabilen Arbeitsverhältnis mündet (Castel 2009: 31). Zahlreiche empirische Studien haben gezeigt, dass atypische Beschäftigte einem deutlich höheren Prekaritätsrisiko ausgesetzt sind als Arbeitnehmende, die im Normalarbeitsverhältnis angestellt sind (Keller und Seifert 2011b).

Der Begriff Prekarität wird in der Sozialwissenschaft benutzt, um die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse zu thematisieren (Dörre und Holst 2010: 33). Dabei geht es darum, ein Arbeitsverhältnis zu charakterisieren, das bestimmte soziale und rechtliche Standards unterschreitet, die üblicherweise durch Arbeits- und Tarifrecht, Sozialpolitik und Sozialversicherung garantiert sind (Kraemer 2008: 78). Prekäre Arbeitsverhältnisse werden wie atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Abweichung zum Normalarbeitsverhältnis bestimmt (Brinkmann et al. 2006: 16). Obwohl sich beide Kategorien auf das Normalarbeitsverhältnis beziehen, sind sie nicht gleichzusetzen. Während atypische Beschäftigungsverhältnisse einfach eine Sammelkategorie aller Arbeitsverhältnisse darstellt, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, meint eine prekäre Beschäftigung im weitesten Sinn eine unsichere Beschäftigung und drückt somit eine Qualität der Arbeit aus. So geht prekär auch in seiner etymologischen Wortbedeutung auf widerruflich, unsicher oder heikel zurück (Dörre und Holst 2010: 33). Nicht jede atypische Beschäftigung ist somit auch prekär. Jedoch besitzen die meisten atypischen Beschäftigungsverhältnisse ein gewisses prekäres Potential (Brinkmann et al. 2006: 19).

Ein Erwerbsverhältnis gilt demnach in einer arbeitsmarktsoziologischen Definition als prekär, „wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmass verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Castel und Dörre 2009: 16). Dadurch ist die Möglichkeit der Beschäftigten zur Entfaltung in der Arbeitstätigkeit, den sozialen Netzwerken, den politischen Partizipationschancen und der Fähigkeit zur Lebensplanung dauerhaft diskriminiert (Dörre und Holst 2010: 33).

Die Arbeitsstelle wird in dieser Betrachtungsweise auf zwei unterschiedlichen Ebenen analysiert. Zum einen wird die formale Struktur des Arbeitsverhältnisses betrachtet. Es wird also nach der Art des Arbeitsvertrages, nach dem Erwerbseinkommen sowie den arbeitsrechtlichen und

betrieblichen Rahmenbedingungen gefragt. Zum anderen wird die konkrete Form der Arbeitstätigkeit angeschaut, wobei es dabei vor allem um sinnhafte, subjektbezogene und sozialkommunikative Dimensionen geht. „Zu fragen ist, ob die Beschäftigten mit und in der Arbeit zufrieden sind, ob eigene Ansprüche an die Professionalität der Tätigkeit erfüllt werden können, ob die zeitlichen und sachlichen Arbeitsbedingungen mitgestaltet werden können, ob die Beschäftigten an betrieblichen Vergemeinschaftungen teilhaben oder Zugang zu beruflich-sozialen Netzwerken innerhalb und ausserhalb des Unternehmens haben“ (Kraemer 2008: 80).

Aus dieser Aufteilung geht hervor, dass es einerseits möglich ist, dass eine Erwerbsarbeit, die nach strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, von den Betroffenen nicht als solche wahrgenommen wird. Andererseits gilt, dass bei einem Beschäftigungsverhältnis auch dann ein Prekaritätsrisiko besteht, wenn es sich um eine erwünschte und frei gewählte Form der Erwerbstätigkeit handelt (Dörre und Holst 2010: 34). Aus der Definition geht weiter hervor, dass es sich bei prekärer Arbeit um eine relationale Kategorie handelt, die dadurch bestimmt wird, wie in einer Gesellschaft Normalarbeit definiert wird (Brinkmann et al. 2006: 17). So gibt es keine Arbeit, die aufgrund charakteristischer Merkmale grundsätzlich prekär ist. Prekarität ist somit immer das Ergebnis einer sozialen Bewertung, die auf der Basis des normativen Vergleichsmaßstabs des Normalarbeitsverhältnisses geschieht (Kraemer 2008: 85).

Prekarität und Prekarisierungstendenzen beschränken sich allerdings nicht alleine auf die klassischen Unterschichten, sondern durchziehen die ganze Gesellschaft und betreffen die verschiedensten sozialen Gruppen (Castel 2009:31). So sind neben Niedrigqualifizierten auch gebildete und qualifizierte Angehörige der Mittelklasse, die häufig in Medien und künstlerischen Berufen tätig sind, von Prekariät betroffen (ebd.: 32). Die entsprechenden Formen von Prekarität unterscheiden sich jedoch und weisen in Bezug auf das Verhältnis zur Arbeit, der Lebensführung und der Möglichkeit, die Zukunft zu bewältigen, ein breites Spektrum an Nuancierungen auf (ebd.: 34). Neben dieser sozusagen vertikalen Differenzierung von Prekarität findet weiter eine individuelle Bewertung und Auseinandersetzung von prekären Arbeitsverhältnissen statt. Dabei spielen die Entwicklung der eigenen Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Konstruktionen von Geschlecht, Nationalität und Ethnie sowie das Lebensalter eine Rolle (Dörre und Holst 2010: 34).

Neben den direkten Folgen für die Betroffenen wirken prekäre Arbeitsverhältnisse auch auf Normalangestellte zurück, die davon nicht oder noch nicht tangiert sind. Die Prekarisierung „bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, welche heutzutage mitten in einer hochentwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschliesslich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder nicht direkt betroffen sind“ (Bourdieu 1998: 97). So können prekär Beschäftigte bei den Normalangestellten Status- und Abstiegsängste auslösen, da diese realisieren, dass sie jederzeit ersetzbar sind. Sie sehen, dass ihre Arbeit zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und

Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden. Insofern wirken Leiharbeiter und befristete Beschäftigte disziplinierend auf grosse, gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaften zurück, obwohl sie in der Firma oft nur eine kleine Minderheit darstellen. Auch Freelancer verursachen in den Bereichen mit hoch qualifizierten Angestellten einen vergleichbaren Effekt (Dörre 2005: 254). In diesem Zusammenhang schreibt Kraemer (2008: 85) von einer gefühlten Prekarisierung, „wenn die mit regulärer Beschäftigung verbundenen normativen Sicherheitserwartungen enttäuscht werden und das Schutzversprechen des Normalarbeitsverhältnisses erodiert; und zwar unabhängig davon, ob nach objektivierbaren Kriterien die aktuelle Erwerbsstelle oder der bisherige Erwerbsverlauf gefährdet ist oder nicht.“

2.1.3 Entgrenzung und Subjektivierung

Die umfassenden Veränderungen der Arbeitswelt durch eine allgemeine Flexibilisierung werden auch unter den Begriffen der Entgrenzung und der Subjektivierung diskutiert. Dabei wird unter Entgrenzung ein sozialer Prozess verstanden, der auf allen Ebenen die Strukturen und regulierenden Begrenzungen bisheriger Arbeitsverhältnisse erodiert, auflöst und verändert. Die Umgestaltung von tayloristisch-fordistischen Betriebsstrategien, die auf eine möglichst detaillierte und standardisierte Strukturierung von Arbeitsverhältnissen bei gleichzeitiger rigider Kontrolle abzielten, führt zum einen zu einer Entstandardisierung innerhalb der Erwerbsarbeit und zum anderen zu einer Vermischung der Sphären „Arbeit“ und „Leben“ (Voss 1998: 474). Dabei findet die Entgrenzung entlang verschiedener Dimensionen statt. Neben der Zeit (flexible Arbeitszeiten, Überschneidung Arbeitszeit und Freizeit) werden auch die Grenzen des Raumes (Home-Office, Telearbeit) durchlässiger (Döhl et al. 2000: 11). Die Grenzen der Arbeitstätigkeit zu anderen Lebenssphären verwischen (geschäftliche Essen und soziale Events, Vor- und Nachbereitungen von Tätigkeiten) (Voss 1998: 479). Berufliche Qualifikationen müssen weiterentwickelt oder neu erworben werden (Sozial- und Kommunikationsqualifikationen, Kreativität) (ebd.: 475). Zudem werden die inhaltlichen Anforderungen sowie die Ausführung der Arbeit vielfältiger. „Was jemand an seinem Arbeitsplatz tut, welche Techniken und Arbeitsmittel dabei eingesetzt werden, mit wem er oder sie jeweils zusammenarbeitet, verändert sich für eine wachsende Zahl von Arbeitskräften“ (Döhl et al. 2000: 11). Während sich die Betriebe aus der genauen Steuerung und Planung der Arbeit mit dem Leitsatz zurückziehen: „Wie die Arbeit im Detail organisiert wird, ist egal – Hauptsache das Ergebnis stimmt“, müssen sich die Arbeitenden selbst organisieren (Voss 1998: 477). Zwar können sie von der Entgrenzung von Arbeitsprozessen profitieren, indem neue Handlungschancen und Gestaltungsspielräume entstehen, doch in der Regel ist sie mit einer erhöhten Leistungsanforderung und Verschärfung von Arbeitsbedingungen verbunden (Voss und Pongratz 1998: 141).

Gleichzeitig gewinnen mit dem Rückgang eindeutig vorstrukturierter Arbeitsprozesse individuelle Handlungen und Deutungen im Arbeitsprozess an Bedeutung. In der Arbeitssoziologie wird von

einer Subjektivierung der Arbeit gesprochen. Dabei kann es sich um spezifisch individuelle Kompetenzen handeln, die für das Ausführen von Arbeitstätigkeiten zunehmend wichtig werden (Kleemann et al. 2003: 57). Weiter damit in Verbindung gebracht wird die erhöhte Anforderung an die Arbeitenden, das Verhältnis zwischen Arbeit und anderen Tätigkeiten im Alltag aufgrund der stattfindenden Entgrenzung selber aktiv zu strukturieren und zu organisieren (ebd.: 74). Ebenfalls damit gemeint sind subjektbezogene Ansprüche an die Arbeit, die sich vor allem im Bedürfnis nach Persönlichkeitsentfaltung ausdrücken. „Man will innerlich an der Arbeit beteiligt sein, sich als Person in sie einbringen können und über sie eine Bestätigung eigener Kompetenzen erfahren. Man will sich in der Arbeit nicht wie ein Jedermann, sondern als Subjekt mit besonderen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen verhalten können und die Tätigkeit in der Dimension persönlicher Entfaltung und Selbstverwirklichung interpretieren können. Sätze wie ‚Die Arbeit soll mir persönlich etwas bringen‘, ‚sie soll mir Spass machen‘ oder ‚sie soll etwas mit mir zu tun haben‘ bilden häufig die Quintessenz der Erzählungen über Arbeit“ (Baethge 1991: 8).

2.1.4 Das Leitbild des Unternehmers und die Selbstständigkeit

Aus der Feststellung der Entgrenzung sowie der Subjektivierung von Arbeit entwickeln Voss und Pongratz (1998) das Konzept des Arbeitskraftunternehmers. Durch die Restrukturierung der Arbeitsorganisation, die seit den 1970er-Jahren in Firmen stattfindet, wird den Arbeitenden mehr Eigenverantwortung und damit verbunden eine erhöhte Anforderung an eine Selbstorganisation übertragen. Als weitere Beispiele können Projekt- und Gruppenarbeiten oder Zielvereinbarungen genannt werden. Diese neuen Betriebskonzepte gehen jedoch nicht alleine vom Unternehmen aus, sondern konvergieren mit den Ansprüchen der Arbeitenden nach Selbstbestimmung und Sinnbezug (Voss und Pongratz 1998: 135). Bei dieser Verschiebung hin zu einer Verstärkung der Selbstorganisation wird die Sicherstellung der Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung den Arbeitenden selbst zugewiesen, um so den Kontrollaufwand des Betriebes zu reduzieren und neue Leistungspotentiale zu erschliessen. Während die Firma dadurch eine betriebliche Funktion externalisiert, die früher eine Domäne der mittleren und unteren Ebenen des Managements war, müssen nun im Gegenzug die Arbeitenden diese erweiterten Anforderungen internalisieren. So ist mit Arbeit „im Zuge dieser Entwicklung immer weniger passive Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen“ verbunden, „sondern zunehmend das genaue Gegenteil: eine explizite und verstärkte aktive Selbststeuerung und Selbstüberwachung der eigenen Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmensefordernissen“ (ebd.: 141). Als Folge davon entwickelt sich gemäss Voss und Pongratz (ebd.: 144) ein strategisch handelnder Akteur, der sein einziges Kapital – die Arbeitskraft – „hochgradig gezielt und dauerhaft auf eine potentielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und verwertet“. Nach und nach findet durch diese Ökonomisierung zudem eine Verbetrieblichung des gesamten Lebenszusammenhangs statt, indem zweckgerichtet alle individuellen Ressourcen genutzt werden, um die Verwertung der Arbeitskraft möglichst effizient zu gestalten (ebd.: 146). Mit dem Arbeitskraftunternehmer nähert sich das Leitbild des

Arbeitsnehmers dem des Selbstständigen und des Unternehmers an (ebd.: 133). Als „Unternehmen-seiner-Selbst“ versucht der Arbeitskraftunternehmer durch permanente Selbstvermarktung und Weiterentwicklung den Wert seiner eigenen Arbeit maximal ökonomisch zu verwerten (ebd.: 148). Dieser neue Typus von Arbeitskraft, der den Massenarbeitnehmer des Fordismus abgelöst hat, findet sich vor allem unter hochqualifizierten Angestellten und Solo-Selbstständigen (Mikl-Horke 2007: 231).

Neben dem Wandel der Arbeit innerhalb abhängiger Beschäftigung, findet auch eine Verschiebung von abhängiger zu selbstständiger Arbeit statt. Der Anteil der Selbstständigen war seit Beginn der Industrialisierung aufgrund der Verallgemeinerung der Lohnarbeit stark zurückgegangen. Der industrielle Sektor verdrängte die alten Selbstständigen, die vor allem aus Bauern, Handwerkern und kleinen Gewerbetreibenden sowie ihren mithelfenden Familienangehörigen bestanden (Gottschall und Schnell 2000: 804). In den letzten zehn bis zwanzig Jahren ist nun die Zahl der Selbstständigen wieder gestiegen. Ein grosser Teil dieses Anstieges geht dabei auf das Wachstum von sogenannten Solo-Selbstständigen zurück (Bögenhold und Fachinger 2012: 16). Darunter werden Personen verstanden, die ohne weitere Mitarbeiter, zum Beispiel als Subunternehmer oder als Freelancer, vor allem im Dienstleistungssektor tätig sind (Gottschall und Schnell 2000: 804). Im Zusammenhang mit diesem Anstieg der selbstständig erwerbenden Personen wird von einer neuen Selbstständigkeit gesprochen⁴. Bei der neuen Selbstständigkeit handelt sich jedoch nicht um ein homogenes Feld. Zum einen gab es insbesondere innerhalb der New Economy viele Neugründungen in wissensbasierten und hochqualifizierten Bereichen wie in der Softwareentwicklung, in der Kommunikationsindustrie, in der Medienbranche aber auch in der Unternehmensberatung über Wissenschaft und Forschung bis zu diversen Freizeitdienstleistungen. Zum anderen fand darüber hinaus auch ein Grossteil der neuen Unternehmensgründungen in Bereichen wie Kurierdienste, Sicherheitsfirmen oder Imbissbuden statt (Mikl-Horke 2007: 229).

Begünstigt wird die neue Selbstständigkeit vor allem im wissensintensiven Bereich durch die Anwendungsmöglichkeiten neuer Informations- und Kommunikationstechnologien. Die dadurch entstehende zeitlich und räumliche Ungebundenheit löst die Arbeit aus festen Strukturen und ermöglicht eine projektorientierte Auftragsvergabe an frei zirkulierende Experten wie Wissenschaftlerinnen, Ingenieure, Designerinnen und Computerfachleute (Bögenhold und Leicht 2000: 784). Zusammen mit diesen technisch-organisatorischen Entwicklungen ist auch eine

⁴ Der Begriff der neuen Selbstständigen wurde bereits 1980 von Gerd Vonderach eingeführt, der damals „das Schaffen von Arbeitsformen und Arbeitsinhalte, in denen Ziele der Selbstverwirklichung und des sinnvollen Engagements realisiert werden“, damit bezeichnete (Vonderach 1980: 154). Die neuen Selbstständigen der ersten Generation waren eher der alternativen Ökonomie zuzuordnen und zeichneten sich entsprechend durch Selbstverwaltung, Abbau von Hierarchien und Konkurrenz, sowie dem Kostendeckungsprinzip und den Einheitslohn aus. Typische Tätigkeitsfelder waren Bioläden, freie Theatergruppen oder alternative Reiseagenturen (Vanselow 2003: 13).

allgemeine positive Konnotation von Innovation, Kreativität und Risikofreudigkeit in der Gesellschaft feststellbar. Im Zuge dieser neuen Werte wird der Typus des Unternehmers hervorgehoben, der eine autonome, selbstbestimmte Tätigkeit verkörpert und ausserdem der Selbstverwirklichung und der Integration von Arbeit und Leben förderlich ist (Mikl-Horke 2007: 229). Bröckling (2002) fasst diese vorherrschenden Leitgedanken im Anschluss an Foucault mit dem Konzept des unternehmerischen Selbst. Dabei handelt es sich um einen allgegenwärtigen Apell, zum Unternehmer oder Unternehmerin des eigenen Lebens zu werden. „In der Figur des unternehmerischen Selbst verdichten sich eine Vielzahl gegenwärtiger Selbst- und Sozialtechnologien, deren gemeinsamer Fluchtpunkt die Ausrichtung der gesamten Lebensführung am Verhaltensmodell der Entrepreneurship bildet. Ein unternehmerisches Selbst ist man nicht, man soll es werden“ (Bröckling 2002: 2). Dabei geht die Hervorhebung des unternehmerischen Handelns auf die Arbeiten von Nationalökonomern wie Schumpeter oder von Mises zurück, die darin den Grund für wirtschaftliche Dynamik und Erfolg sahen. Indem sie solch ein Handeln als etwas grundsätzlich Menschliches verstanden, präsentierten sie gleichzeitig eine Vorstellung einer Lebensführung. Darin sollen die eigenen Handlungen möglichst so ausgerichtet werden, dass sie sich vollständig dem unternehmerischen Handeln annähern (ebd.: 8)

2.2 Solo-Selbstständige in den Kulturberufen

Nachdem der generelle Wandel der Arbeit beschrieben und auf allgemeine Konzepte eingegangen wurde, geht es im nachfolgenden Kapitel um die spezifischen Eigenheiten und Ausprägungen der Arbeit von Solo-Selbstständigen in der Kreativwirtschaft. Dabei wird die wissenschaftliche Literatur entlang der Kategorien „Gewinn, Nutzen und Motivationen“, „Unsicherheiten und Risiko“ sowie „Marktbehauptung“ gebündelt, um anschliessend in einem Fazit aufzuzeigen, inwiefern kreative Alleindienstleistende bis anhin als prekär angesehen werden.

2.2.1 Gewinn, Nutzen und Motivation

Die Kreativ- und Kulturwirtschaft ist tendenziell in der Gesellschaft positiv konnotiert. Die meisten Jobs gelten als „cool“ und strahlen deshalb für viele eine grosse Anziehungskraft aus (Neff et al. 2005: 313). Am Beispiel der Fernsehproduktion weist Ursell (2000: 819) zudem darauf hin, dass die Bereitschaft von Individuen in dieser Branche zu arbeiten, teilweise mit der verlockenden Möglichkeit erklärt werden kann, soziale Anerkennung und Berühmtheit zu erlangen.

In Bezug auf die Selbstständigkeit werden von den Akteuren zudem immer wieder die Vorteile einer eigenständigen und somit flexiblen Arbeitsgestaltung und Zeiteinteilung betont, die ihrer Meinung nach zu einer grösseren beruflichen Autonomie sowie zu erhöhter Freiheit in der Lebensgestaltung führen (Gottschall und Schnell 2000: 806). So gaben in einer Studie von Betzelt (2006: 48) die Befragten an, dass sie sich primär für die Selbstständigkeit wegen der Aussicht auf

grössere arbeitsinhaltliche Autonomie, kreative Selbstverwirklichung, Abwechslung in der Arbeit, persönliche Weiterentwicklung sowie zeitliche und räumliche Flexibilität entschlossen. Sekundär wurde auf real erlebte oder antizipierte negative Erfahrungen im Angestelltenverhältnis verwiesen. Dabei wurde als Vorteil der Selbstständigkeit vor allem das Fehlen von betrieblichen Hierarchien und Konflikten mit Kollegen und Kolleginnen hervorgehoben. Zum Teil wurde auch die bessere Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung dank flexiblen Arbeitszeiten erwähnt. Inwiefern diese individuellen Motive für den Schritt in die Selbstständigkeit danach von den Befragten auch tatsächlich realisiert werden konnten, bleibt in der Studie offen. Grundsätzlich bewertete die überwiegende Mehrheit der befragten Alleindienstleistenden aber ihre Selbstständigkeit als eindeutig oder überwiegend positiv (ebd.: 49). Auch Bologna (2006: 23) verweist auf die positiven Seiten der selbstständigen Arbeit: „Die Aufhebung der normierten Arbeitszeit und deren autonome Organisation haben für ein bedeutendes Segment der modernen Gesellschaft einen neuen Freiheitssinn geschaffen, eine neue Geisteshaltung gegenüber den Institutionen und Prozessen der Disziplinierung, sie haben die Grenzen der Demokratie verschoben und dem Individuum eine Autonomie in Bezug auf die eigene Existenz verschafft, die dazu im Stand sein sollte, bessere Lebensformen als jene der Lohnarbeit hervorzubringen.“

Weiter wird im Zusammenhang mit kreativer Arbeit konstant darauf hingewiesen, dass die meisten Arbeitenden Spass daran haben und die Arbeit als aufregend und befriedigend erlebt wird (Ursell 2000: 819, McRobbie 2002: 521, Gill und Pratt 2008: 15, Hesmondhalgh und Baker 2010: 9). Dementsprechend wenig überraschend bezeichnete wiederum bei Betzelt (2006: 35) eine Mehrheit der Solo-Selbstständigen ihren Beruf als Berufung.

Betzelt (ebd.: 35) unterscheidet grundsätzlich zwischen drei verschiedenen Berufsverständnissen. Selbstständige, die ihren Beruf als Berufung verstehen, zeichnen sich durch eine hohe intrinsische Motivation aus, so dass der Beruf vor allem der kreativen Selbstverwirklichung dient und erst in zweiter Instanz dem Gelderwerb. Die Identifikation mit dem Beruf ist so hoch, dass er tendenziell die gesamte Lebensführung dominiert. Folglich ist eine Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatperson bezeichnend. Im Gegensatz dazu identifiziert Betzelt (ebd.: 37) eine Minderheit von Alleindienstleistenden, die sich von einer künstlerischen Berufsauffassung bewusst abgrenzen und sich durch ein handwerkliches, bodenständiges Selbstverständnis charakterisieren lassen. Diese Gruppe strebt danach, ihre Auftraggeber und Kunden durch qualitative Produkte zufriedenzustellen und weniger nach hohen Berufsidealen. Daher ist in die berufliche Identifikation nicht die gesamte Person miteinbezogen, sondern begrenzt sich auf die Erwerbssphäre (ebd.: 37). Ein weiteres, wobei eher selten vorkommendes Berufsverständnis kann mit einer zweckrationalen Berufsidentität beschrieben werden. Der Beruf wird dabei primär als Einkommensquelle angesehen und die inhaltliche Identifikation ist relativ gering. So werden Eingriffe in die eigenen Produkte von Seiten der Auftraggeber als unbedenklich angesehen, solange die Bezahlung in Ordnung ist (ebd.: 38).

2.2.2 Unsicherheiten und Risiken

Für die meisten Solo-Selbstständigen in den Kulturberufen ist ein niedriges und zudem stark schwankendes Einkommen charakteristisch (Betzelt 2006: 13), da sich Phasen mit grosser Auslastung, in denen mehrere Aufträge gleichzeitig bearbeitet werden, mit Zeiten ohne Aufträge abwechseln (ebd.: 21). Die fehlende Konstanz kann sehr belastend sein. Hesmondhalgh und Baker (2010: 12) berichten in ihrer Forschung zu den Arbeitsbedingungen in der Fernseh-, Musik- und Magazinindustrie, dass viele Befragte von Nervosität, Angst und Panik in der täglichen Arbeit sprachen, weil sie nicht wussten, ob sie nach einem Projekt wieder Arbeit finden und genug zum Leben verdienen würden. Freelancer im Designbereich arbeiten zudem meistens zu Pauschalen oder Festpreisen und tragen somit das Risiko einer Fehlkalkulation alleine (Gottschall und Henninger 2005: 163). Eine zusätzliche Einkommensmöglichkeit stellen Förderbeiträge und Preisgelder dar, die von öffentlichen Institutionen oder Privaten bezahlt werden (Mosimann und Manfrin 2007: 10). Die jedoch oftmals schlechte Bezahlung ist zum einen auf das sehr grosse Angebot an Arbeitenden zurückzuführen, was einen Druck auf die Löhne erzeugt. Zum anderen lassen sich Studienabgänger und Studienabgängerinnen oftmals gratis anstellen, um Erfahrungen zu sammeln, ihren Lebenslauf aufzubessern und so die eigene Chance erhöhen, einen Fuss in den Markt zu bekommen. Ungewollt setzen sie so ebenfalls die Löhne der etablierten Arbeitskräfte unter Druck (Hesmondhalgh und Baker 2010: 7). Zudem kann speziell auf Künstlermärkten die paradoxe Situation beobachtet werden, dass ein konstanter Überschuss an Arbeitern vorhanden ist, aber gleichzeitig ein permanenter Mangel an Talenten oder Spezialisten herrscht, die zufällig gefragt oder „en vogue“ sind und dementsprechend hohe Prämien verlangen können (Haak und Schmid 2001: 165). Ausserdem tritt auf Künstlerarbeitsmärkten häufig die Situation des „The Winner-Takes-All-Effektes“ ein, der es dem besten Teilnehmenden ermöglicht, einen grossen Teil der Entlohnung einzunehmen, und die restlichen Konkurrenten fast leer ausgehen lässt. Solche Monopolgewinne können für den Einzelnen lange Durststrecken und hohe Verluste bedeuten und führen zu einem un stetigen Einkommen (ebd.: 165). Sie tragen auch zu einer ungleichen Verteilung der Verdienste bei. So gelingt es einer kleinen „Elite“ von Freelancern, sich ein Einkommen weit über dem Branchendurchschnitt zu sichern (Betzelt 2006: 17). Bei den restlichen Akteuren ist das Durchschnittseinkommen weit tiefer als bei anderen Berufstätigen mit tertiärer Ausbildung und nahe am Armutsrisiko. Die gewöhnlich stattfindende Korrelation von Bildung, Beruf und Einkommen kann hier nicht beobachtet werden, so dass bei der grossen Mehrheit der Freelancern von einer strukturellen Entkoppelung dieser sogenannten meritokratischen Triade gesprochen werden muss (Manske und Merkel 2009: 299).

Erschwerend kommt hinzu, dass Berufsverbände nur über geringe Einflussnahme auf Regulationen verfügen und es zudem keine Gewerkschaften gibt, die die Interessen der Arbeitnehmenden vertreten. Die Akteure müssen somit ihre Anliegen individualisiert vertreten, obwohl Betzelt (2006: 44) zum Befund kommt, dass ein Bedürfnis nach kollektiver Organisation

durchaus vorhanden ist. Die Angebote der Berufsverbände müssten jedoch massgeschneidert und allgemein bekannt sein, um aktiv genutzt zu werden. McRobbie (2002: 522) weist zudem darauf hin, dass das Fehlen eines festen Arbeitsplatzes bei Freelancern, die hohe Mobilität und die Geschwindigkeit der ganzen Branche es schwierig machen, für Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse einzustehen.

Die soziale Gefährdungslage wird weiter verschärft, indem Solo-Selbstständige ohne institutionalisierte Schutzmechanismen den Marktschwankungen ausgesetzt sind und ausserhalb von traditionellen arbeitspolitischen Sicherungssystemen stehen. Ihre Arbeit wird nicht verbindlich geregelt und sie geniessen kaum rechtlichen oder sozialen Schutz. Die Versicherung oder Vorsorge für Alter, Krankheit und Pflege oder Arbeitslosigkeit muss grösstenteils auf privatem Weg erfolgen, was aber aus finanziellen Gründen meistens nur ungenügend oder gar nicht geschieht. So geht bei immer mehr Selbstständigen in den Kulturberufen die soziale Absicherung nicht über die Grundversicherung hinaus (Manske und Merkel 2009: 299). Zudem werden von den Betroffenen selbst die sozialen Risiken unterschätzt und es besteht gemäss Betzelt (2006: 51) ein weitgehendes Unwissen über den minimalen Umfang der eigenen Absicherung. In Deutschland existiert zwar eine spezielle Künstlersozialversicherung, die jedoch nur für Publizisten und Künstler zugänglich ist und auch in Bezug auf die Rentenansprüche nur einen Minimalabsicherung darstellt (Gottschall und Schnell 2000: 808).

In der Schweiz basiert die Vorsorge für Alter, Tod und Erwerbsausfall auf dem sogenannten Dreisäulenprinzip. Die AHV (Altes- und Hinterlassenenversicherung) stellt dabei neben der Invalidenversicherung (IV) und den Ergänzungsleistungen (EL) das bedeutendste Element der 1. Säule dar. Als Grundversicherung ist sie für alle wohnhaften und erwerbstätigen Personen in der Schweiz obligatorisch (Rechsteiner 2001: 694). Solo-Selbstständige erfahren in der AHV versicherungsrechtlich keine Nachteile, sondern profitieren aufgrund ihres häufig niedrigen Einkommens von einer solidarischen Komponente, die eine Umverteilung von oben nach unten ermöglicht⁵ (ebd.: 694). Zudem zahlen Selbstständige einen abgestuften Beitragssatz, der generell tiefer ist als bei Angestellten (Bundesamt für Kultur 2007: 11) und nicht zu Rentenverlusten führt (Rechsteiner 2001: 719). Die 2. Säule der Berufsvorsorge, auch Pensionskasse genannt, ist für Solo-Selbstständige nicht obligatorisch. Beiträge müssen auf freiwilliger Basis erfolgen, wobei die finanziellen Möglichkeiten häufig fehlen (Mosimann und Manfrin 2007: 39). Auch eine Unfallversicherung muss im Gegensatz zu Angestellten auf freiwilliger Basis erfolgen (ebd.: 33). Für Selbstständige ist es zudem nicht möglich, sich bei der Arbeitslosenversicherung versichern zu lassen (Bundesamt für Kultur 2007: 15). Die 3. Säule schliesslich ist keine Sozialversicherung, sondern eine private Vorsorgeeinrichtung und ist wiederum für allen Bürgerinnen und Bürgern

⁵ Versicherte mit einem hohem Einkommen können ihre erhaltene Rente ab einem gewissen Beitrag nicht mehr steigern. Während der Beitragssatz nach oben offen ist, sind die Renten mit einem Maximal- bzw. Minimalbetrag begrenzt.

offen (Rechsteiner 2001: 692). Neben der 1. Säule ist auch die Krankenversicherung für alle in der Schweiz wohnhaften Personen obligatorisch. Bei bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen erhalten die Betroffenen eine Prämienverbilligung (Mosimann und Manfrin 2007: 35).

Aufgrund der bestehenden Versicherungslücken greifen viele Solo-Selbstständige auf eigene Ersparnisse zurück oder sind auf sonstige private Unterstützung angewiesen, um Zeiten mit niedrigem oder gar keinem Einkommen zu überbrücken. Der Ausgleich von Marktrisiken wird somit auf die Privatsphäre abgewälzt. Besonders die jeweiligen Lebenspartner und Lebenspartnerinnen der freiberuflich Tätigen fungieren dabei bei finanziellen Engpässen als Abfederung der unkalkulierbaren Marktrisiken und müssen das fehlende Einkommen für den Haushalt mit ihrem Lohn aus einer möglichst abhängigen Beschäftigung kompensieren. Wenn das nicht möglich ist, springen manchmal auch die Eltern ein (Betzelt 2006: 54). Im Allgemeinen wird diese Abhängigkeit und Unselbstständigkeit als sehr belastend empfunden (ebd.: 51). Gemäss Manske und Merkel (2009: 300) findet jedoch im Allgemeinen eine Umdeutung der Unsicherheit statt. So wird die soziale Lage nicht als eine vorübergehende oder sogar ungewöhnliche Situation gesehen, sondern als charakteristisch und normal für die Kreativwirtschaft betrachtet. Auch Lorey (2005: o.S.) schreibt, dass „die nicht existierenden oder geringen Bezahlungen im Kultur- oder Wissenschaftsbetrieb allzu häufig als unveränderbare Tatsache hingenommen werden, anderes wird gar nicht erst eingefordert.“

2.2.3 Marktbehauptungsstrategien

Kreative Alleinunternehmende sind über berufsinterne und berufsübergreifende Netzwerke sozial meist bestens integriert (Manske und Merkel 2009: 299). Da sie nicht in einem Betrieb eingebunden sind, müssen die Beziehungen zu den Kunden und Kundinnen sowie zu Kollegen und Kolleginnen selber hergestellt werden (Gottschall und Henninger 2005: 167). Um einerseits Zugang zu neuen Aufträgen zu bekommen und sich andererseits längerfristig am Markt behaupten zu können, ist die Pflege von Netzwerken und der Aufbau von Kundenbeziehungen von entscheidender Bedeutung. Dabei sind nicht nur die Solo-Selbstständigen, sondern auch die Auftraggeber aufgrund der hohen Dynamik am Markt an einer dauerhaften Zusammenarbeit interessiert (ebd.: 161). Netzwerke können so als funktionale Äquivalente für die fehlenden Strukturen eines Betriebes und eines regulierten Marktes interpretiert werden, die vor allem auf Vertrauen und Reziprozität basieren (Betzelt 2006: 44). Diese Auffassung wird von Ursell (2000) und Blair (2001) geteilt, die beide die Arbeitsbedingungen von Freelancern in der Fernseh- und Filmindustrie in Grossbritannien untersuchten. Dabei wurden die Arbeitenden vor allem dank ihrer Reputation und ihrer Vertrautheit, die sich aus persönlichen Kontakten, früheren Arbeitsbeziehungen und früheren Leistungen ergaben, für neue Projekte angestellt (Ursell 2000: 811). Zudem waren Freunde wichtig, die persönliche Empfehlungen gaben oder um Informationen über mögliche neue Projekte zu bekommen (Blair 2001: 160). Sind Freelancer über ihre Netzwerke hinaus bekannt, kann ihre hohe Reputation dazu führen, dass Auftraggeber selber

den Kontakt zu ihnen suchen (Gottschall und Henninger 2005: 162). Umgekehrt können sich jedoch für jene, die Mühe bekunden, sich an sozialen Anlässen zu präsentieren und neue Beziehungen zu knüpfen, negative Auswirkungen ergeben, indem sie weniger Aufträge erhalten (Hesmondhalgh und Baker 2010: 18). Netzwerke ermöglichen zudem ein Gemeinschaftsgefühl, indem sie einen Erfahrungsaustausch erlauben, die Möglichkeit bieten, bei fachlichen oder technischen Problemen um Rat zu fragen oder sich eine Rückmeldung über die eigene Arbeit zu holen. Ausserdem kann durch die Kommunikation mit anderen Freelancern der am Markt durchsetzbare Preis für Aufträge ermittelt werden (Gottschall und Henninger 2005: 166).

Die Pflege von Netzwerken findet ausserhalb der eigentlichen Erwerbsarbeit statt, zum Beispiel in Bars oder an kulturellen Veranstaltungen. Dadurch dient die Freizeit nicht mehr nur der Erholung, sondern funktioniert als notwendige Ergänzung zur Arbeit, bei der sich die Solo-Selbstständigen permanent selbst vermarkten müssen (Neff et al. 2005: 322). Manske und Merkel (2009: 299) betonen die kritische Seite dieser Praxis, indem sie eine Vermischung der beiden Sphären „Arbeit“ und „Privat“ konstatieren, so dass soziale und ökonomische Interaktionsbeziehungen nicht mehr voneinander zu trennen sind. Im Gegensatz dazu kommen Gottschall und Henninger (2005: 173) zum Schluss, dass eine generelle Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben bei Solo-Selbstständigen sowie eine Ökonomisierung sozialer Beziehungen in den Kultur- und Medienberufen relativiert werden muss. In ihrem Sample liess sich nur bei einer kleinen Minderheit eine solche Ausdehnung des Marktes auf das Privatleben beobachten. Vielmehr berichtet auch Betzelt (2006: 55), dass eine bewusste Grenzziehung von Solo-Selbstständigen zu einer Trennung der Erwerbs- und Nichterwerbssphäre führt und eine völlige Entgrenzung nur sehr selten auszumachen ist.

Eine weitere Form der Zusammenarbeit, der sich viele Freelancer bedienen, ist der Zusammenschluss in Atelier- oder Bürogemeinschaften, um einerseits soziale Kontakte im Arbeitsalltag zu Kollegen und Kolleginnen zu haben und andererseits um Marktschwankungen kollektiv besser ausgleichen zu können (Betzelt 2006: 45). Für einige wird die Zusammenarbeit in einem gemeinsamen Büro auch als Hilfe zur Selbstdisziplinierung empfunden (Gottschall und Henninger 2005: 166).

Neben dem notwendigen Kontakt gegen Aussen spielen auch persönliche Werte und Einstellungen eine Rolle, wie den Marktbedingungen und Anforderungen begegnet wird. Um den jeweils unterschiedlichen Umgang mit der Marktsituation darzustellen, teilen Manske (2007) wie auch Betzelt (2006) die Solo-Selbstständigen in verschiedene Typen ein, die sich jedoch grösstenteils sehr ähnlich sind. Bei Manske (2007: 147-149) gestaltet die Gruppe der Dienstleister ihre Arbeit als Gratwanderung zwischen Freiheit und Sicherheit. Diese Gruppe möchte zum einen selbstbestimmt und kreativ arbeiten, aber zum anderen auch ihre Existenz absichern, indem sie den Anforderungen des Markts nachgeben. So kombinieren sie Aufträge - vor allem aus dem Kulturbereich -, die schlecht bezahlt sind, aber kreative Entfaltung und inhaltliche Identifikation

zulassen, mit langweiligen Aufträgen, die dafür ökonomisch lukrativ sind. Auch Betzelt (2006: 39) findet in ihrer Untersuchung eine Gruppe von Solo-Selbstständigen, die ihre fachlichen Ambitionen und kreativen Impulse nicht mit einem ausreichenden Einkommen vereinbaren kann. Die aus diesem Konflikt resultierende Mischkalkulation bezeichnet sie als „Standbein-Spielbein-Variante“. Das Standbein entspricht dabei den gut honorierten Aufträgen, die jedoch den eigenen beruflichen Vorstellungen nicht genügen. Im Gegenzug werden mit dem Spielbein die individuellen fachlichen Ansprüche versucht zu realisieren, obwohl die materielle Entlohnung dabei nicht existenzsichernd ist. Die Dienstleister sind in ihrer Arbeitsweise nicht hochgradig spezialisiert und auch die Arbeitsteilung findet eher intuitiv als methodisch geplant statt (Manske 2007: 149). Sie verstehen ihre Arbeit als kreativen Prozess, der sich nur bedingt planen lässt. Dementsprechend gehen sie auch flexibel mit ihren Arbeitszeiten um und lassen sich durchaus von Lust und Gefühl treiben (Manske 2007: 150). Jedoch ist es für sie belastend, nicht zu wissen, ob genügend Aufträge reinkommen und das Einkommen reichen wird (ebd.: 154).

Für die Gruppe der Künstler spielen Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung eine zentrale Rolle und sie versuchen in ihrem Handeln möglichst frei von äusseren Anforderungen und Zwängen zu sein. Dementsprechend ist das Einkommen dieser Gruppe auch am tiefsten, was die Akteure zwar bedauern, aber durch eine hohe inhaltliche Selbstbestimmung ihrer Arbeit kompensieren. Ihre Aufträge bekommen sie ausschliesslich aus ihrem nahen sozialen Umfeld, das stark kulturell und künstlerisch geprägt ist (Manske 2007: 168). Die Künstler sind vergleichbar mit den Vertretern der „reinen Lehre“, wie Betzelt (2006: 41) eine Gruppe in ihrer Typologie nennt. Diese sich elitär gebende Minderheit identifiziert sich sehr mit ihrem Beruf und duldet keine Kompromisse mit Auftraggebern, die nur am Markterfolg interessiert sind. Im Grunde genommen geht es ihnen schon zu weit, mit den aus ihrer Sicht laienhaften Kunden über ihr Produkt zu diskutieren. So kann es vorkommen, dass gewisse Aufträge im Zweifelsfall gar nicht angenommen werden und dementsprechend auf das Einkommen verzichtet wird. Diese Gruppe steht dem Markt und der Kommerzialisierung ihrer Produkte generell ablehnend gegenüber. Der Gegensatz von Kunst und Kommerz wird von ihnen stark gelebt. Der Preis für diese kompromisslose Haltung gegenüber den eigenen künstlerisch-kreativen Ansprüchen ist, dass die Akteure dieser Gruppe nicht von ihrer Kerntätigkeit leben können. Um trotzdem auf ein existenzsicherndes Einkommen zu kommen, werden entweder berufsfremde Nebentätigkeiten angenommen oder auf ein Nichterwerbseinkommen wie zum Beispiel ein Erbe zurückgegriffen. Obwohl die Befragten mit dieser Lösung nicht zufrieden sind, sehen sie keinen anderen Weg (ebd.: 42).

Im Gegensatz dazu versteht die Gruppe der Unternehmer die Marktsituation als positive Herausforderung und die daraus resultierenden Unsicherheiten tendenziell als privates Problem, das durch Einsatz und Engagement gelöst werden kann (Manske 2007: 219). Die Akteure orientieren sich an einem vergleichsweise traditionellen gesellschaftlichen Aufstieg und zeichnen

sich daher durch einen starken Marktbezug sowie Kundenorientierung in Kombination mit einem grossen Erfolgswillen aus (ebd.: 128). Ihre Lebensführung ist stark rationalisiert und dreht sich um die Erwerbsarbeit (ebd.: 144). Bei Betzelt (2006: 42) findet sich ebenfalls eine Gruppe, die sich am Markt orientiert und die Auffassung vertritt, ihre eigene Fachkompetenz erhalte ihren tatsächlichen Wert erst durch die Vermarktbarkeit ihrer eigenen Produkte. Die Befragten dieser Gruppe stehen daher im Gegensatz zu den anderen Typen bezüglich ihres beruflichen Selbstverständnisses nicht in Konflikt mit dem Markt. Typischerweise versuchen die Unternehmer ihrer Auftraggeber zu diversifizieren und so die Abhängigkeit von einzelnen Kunden zu vermindern. Das Streben nach Autonomie erfolgt hier nicht im künstlerisch-kreativen Bereich sondern über die Vielfalt der Marktbeziehungen.

Unabhängig davon kommen Gottschall und Henninger (2005: 179) zum Schluss, dass den meisten von ihnen befragten Solo-Selbstständigen in Kultur- und Medienberufen eine nachhaltige Marktbehauptung sowie eine eigenständige Stabilisierung der Lebensführung gelingt. Von entscheidender Bedeutung ist dabei das individuelle soziale und kulturelle Kapital, über das Solo-Selbstständige in den Kulturberufen meistens in hohem Mass verfügen und ihnen bei der Bewältigung von Unsicherheiten hilft (Manske und Merkel 2009: 299). Voraussetzung für eine erfolgreiche Marktbehauptung ist jedoch ein existenzsicherndes Einkommen, das entweder selber oder vom Partner erwirtschaftet wird (Gottschall und Henninger 2005: 180). Jedoch ist die einmal erreichte Marktposition nicht stabil, sondern muss immer wieder neu errungen werden und hängt unmittelbar von der schwankenden Nachfrageseite ab (Betzelt 2006: 28).

2.2.4 Prekäre Kreative?

Zunächst weisen Manske und Merkel (2009: 295) darauf hin, dass es problematisch sei, die Arbeits- und Erwerbsbedingungen in den Kreativ- und Kulturberufen im Verhältnis zum Normalarbeitsverhältnis zu betrachten, wie das üblicherweise in der Prekaritätsdebatte gemacht wird. Da die Begriffe und Vorstellungen von Arbeit, Betrieb und Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis industriegesellschaftlich geprägt sind, können sie die Arbeitssituation in der Kreativwirtschaft nicht angemessen erfassen. Die dienstleistungsbezogenen Arbeitsformen von kreativen Alleinunternehmenden folgen nämlich einer anderen Logik und zeichneten sich schon immer durch schwächere Regulierungen und ein höheres Prekaritätsrisiko aus (Manke 2007: 213). Auch Dörre (2009: 52) verweist darauf, dass viele Berufstätige in der Kreativwirtschaft sich gar nicht mit dem Normalarbeitsverhältnis identifizieren können und eine unkonventionelle Lebensführung bevorzugen.

Weiter stehen Alleinunternehmende traditionell nicht im Fokus der Prekariatsforschung, da sich das Forschungsfeld vor allem entlang Niedrigqualifizierter der sozialen „Unterschicht“ ausdehnt, zu denen die Freelancer in der Kreativ- und Kulturwirtschaft aufgrund ihrer mehrheitlich guten Ausbildung nicht zählen (Manske 2007: 33). Seit den 1990er-Jahren haben sich die Kulturberufe

deutlich akademisiert (Betzelt 2006: 12). Die meisten Alleinunternehmenden in der Kreativwirtschaft verfügen über eine überdurchschnittliche Bildung und sind zum Teil hochqualifiziert (Manske und Merkel 2009:299). Die Aus- und Weiterbildung findet an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen aber auch in privatwirtschaftlich organisierten Einrichtungen statt (Betzelt 2006: 27). Es gibt jedoch keine einheitlichen Ausbildungsstandards und in vielen Sparten handelt es sich um offene, nicht zertifizierte Berufe, so dass sich jeder zum Beispiel Fotodesigner nennen kann (Manske und Merkel 2009: 298).

Trotzdem sprechen verschiedene Entwicklungen dafür, dass sich im Schatten der Prekariatsdebatte auch in den „oberen Etagen der Arbeitsgesellschaft“ bei den Alleinunternehmenden in der Kreativ- und Kulturwirtschaft Gefährdungslagen entwickelt haben (Manske 2007: 31). Prekär ist daher nicht automatisch mit „schlecht qualifiziert“ gleichzusetzen und muss differenzierter betrachtet werden (ebd.: 28). So zeigen Manske und Merkel (2009: 299) für Deutschland, dass eine prekäre Lebenslage für diese Akteure verschiedene Dimensionen haben kann. Sie sprechen bei kreativen Alleinunternehmenden von einer Prekarisierung auf hohem Niveau. Damit meinen sie, dass ein hoher Bildungsstand mit einem tiefen Einkommen zusammentrifft und sich mit einer hohen sozialen aber geringen institutionellen Integration vermischt. Auch Betzelt (2006: 63) kommt zum Schluss, dass die Erwerbsbedingungen der Solo-Selbstständigen als materiell prekär zu bezeichnen sind und darüber hinaus Armutrisiken bei längerer Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Auftragslosigkeit und im Alter bestehen, da mehrheitlich nur eine ungenügende Risikovorsorge vorhanden ist. In der subjektiven Dimension der Arbeit weichen die Solo-Selbstständigen jedoch deutlich von klassisch prekär Beschäftigten ab. Sinnverlust, soziale Isolation, Statusunsicherheit und Anerkennungsdefizite als zentrale Merkmale einer prekären Beschäftigung sind bei ihnen nicht auszumachen. Im Gegenteil verschafft die im Allgemeinen hohe Identifikation mit dem eigenen Beruf, die Zufriedenheit mit der konkreten Berufstätigkeit sowie den Autonomiegewinnen der Selbstständigkeit eine grosse Befriedigung (ebd.:63).

Ergänzend dazu betont Dörre (2009: 50), dass die „Kombination von kreativer Arbeit und unsicherer Beschäftigung ein Grenzfall verkörpert, bei dem facettenreiche Übergänge von unkonventioneller Integration zu temporärer Prekarität möglich sind.“ So betrachten sich einige Freelancer und Werbefachleute trotz flexiblen Beschäftigungsverhältnissen auf der sicheren Seite und nicht in einer prekären Situation. Dörre klassifiziert diese Gruppe als Selbstmanager. Für diese gilt, dass sie zwar in nichtstandardisierten, befristeten oder projektbezogenen Arbeitsverhältnissen eingebunden sind, aber über genügend Ressourcen verfügen, um Zeiten der Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit ohne Statusverlust überstehen zu können (ebd.: 47). Zudem wird das Gefühl von sozialer Unsicherheit auch bei dieser Gruppe durch das Interesse an der eigenen Arbeit und durch den Freiheitsgewinn, der dank flexiblen Arbeitsformen entsteht, kompensiert (ebd.: 48). Solange ihre hohen beruflichen Fachqualifikation am Markt gefragt sind,

besteht für sie keine Gefahr einer Prekarisierung. Ähnlich wie die Selbstmanager bei Dörre, umfasst bei Pelizzari (2009: 292) der Typus der kontrollierten Prekarität hochqualifizierte Personen, die heute als Freiberufler oder abhängige Selbstständige in verantwortlichen Positionen in den Dienstleistungsbranchen arbeiten. Pelizzari macht zwar keine spezifischen Aussagen zu Solo-Selbstständigen in der Kreativ- und Kulturwirtschaft, doch lassen sich starke Ähnlichkeiten mit ihnen feststellen. Die Arbeitenden wählen ihre Erwerbssituation bewusst als Alternative zum geregelten Lohnarbeitsverhältnis, um Interessen und andere Verpflichtungen wie Familie und Hobby verbinden zu können. Selbstbestimmung und Autonomie haben eine grosse Bedeutung und die berufliche Tätigkeit wird vor allem als Mittel der Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung gesehen (ebd.: 313). In ihrem Selbstverständnis sind sie nicht länger Angestellte oder Arbeiter, sondern vielmehr eigenverantwortlich handelnde, unternehmerisch denkende selbstständige Individuen und gleichen somit dem von Voss und Pongratz beschriebenen Arbeitskraftunternehmer (ebd.: 314).

Schon Ursell (2000:818) beobachtete in ihrer Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in der Film- und Fernsehindustrie, wie Arbeitende ihre guten Qualifikationen möglichst optimal ausnutzten und im Gegenzug auf einen sicheren Arbeitsplatz verzichteten. Die Fernsehgesellschaften boten den Freelancern, die einen guten Ruf genossen, einen feste Arbeitsstelle an, doch dieses Angebot stiess zum Teil auf taube Ohren. Die Freelancer waren mit ihren guten Aussichten auf dem offenen Markt zufrieden und machten sich so selbst zur Ware. Lorey (2007: 123) spricht in diesem Zusammenhang kritisch von Selbst-Prekarisierung und meint damit ein freiwillig eingegangenes unsicheres und marktabhängiges Lebens- und Arbeitsverhältnis, das zu einer Selbstausbeutung führt. Als Erklärung schreibt sie: *„Vielleicht sind die kreativ Arbeitenden, diese selbst gewählten prekarisierten KulturproduzentInnen deshalb so gut ausbeutbare Subjekte, weil sie ihre Lebens- und Arbeitsverhältnisse wegen des Glaubens an die eigenen Freiheiten und Autonomien, wegen der Selbstverwirklichungsphantasien scheinbar unendlich ertragen“* (Lorey 2005: o.S).

3 Forschungsfrage

In der Schweiz kann im Gegensatz zu Frankreich und Deutschland nicht auf eine differenzierte Prekarisierungsforschung zurückgegriffen werden (Pelizzari 2009: 19). Der Bund veröffentlichte zwar 2003 und 2010 zwei Studien zur Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsbedingungen in der Schweiz (Ecoplan 2003, 2010), kreative Selbstständige werden darin aber nicht erwähnt.

Im Allgemeinen sind die Arbeit von Selbstständigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft in der Schweiz sowie ihre Arbeitsbedingungen kaum untersucht. Eine Ausnahme bildet der Aspekt der sozialen Sicherheit, da aufgrund der überdurchschnittlich hohen Anzahl atypischer

Arbeitsverhältnisse in der Kultur- und Kreativwirtschaft negative Auswirkungen in diesem Bereich vermutet werden. Zum einen publizierte das Bundesamt für Kultur (2007) einen Bericht zur sozialen Sicherheit von Kulturschaffenden, doch dieser legt den Fokus nicht speziell auf Selbstständige, sondern bezieht alle Kulturschaffenden mit ein. Der Bericht beschränkt sich zudem auf quantitative Angaben und rechtliche Grundlagen der verschiedenen Sozialversicherungen. Ausserdem wird keine Verbindung zur Prekariatsdebatte gemacht. Zum anderen veröffentlichte das Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht im Auftrag von Suisse Culture ebenfalls eine Studie (Mosimann und Manfrin 2007) zur sozialen Sicherheit von Kulturschaffenden. Doch auch diese Studie bezieht sich vor allem auf rechtliche Aspekte der Versicherungslage der Kulturschaffenden und knüpft nicht an die Prekarisierungsforschung an.

Diese Masterarbeit untersucht daher die Arbeit von Selbstständigen in der Kreativ- und Kulturbranche in Zürich umfassender und stellt eine Verbindung zur Prekariatsdebatte her. Folgende zwei Forschungsfragen stehen dabei im Zentrum:

Hauptfrage 1:

Wie sprechen selbstständige Gestalter und Gestalterinnen aus dem Bereich Fotografie, Grafik, Video und Industriedesign in Zürich über ihre Arbeit?

Im Speziellen geht es dabei um folgende Unterfragen:

- *Wie werden Freiheitsgewinne und Chancen thematisiert?*
- *Wie werden Unsicherheiten, Risiken und Schwierigkeiten thematisiert?*
- *Wie werden Marktbehauptungsstrategien thematisiert?*

Hauptfrage 2:

In welchem Verhältnis stehen die geäusserten Erfahrungen, Wahrnehmungen und Meinungen mit der auf die Erwerbsarbeit bezogenen Prekarisierungsdebatte?

4 Methodisches Vorgehen

Die Forschungsfragen sollen mithilfe von qualitativer Forschung beantwortet werden, die darauf angelegt ist, subjektive Sichtweisen zu rekonstruieren und zu verstehen. Dabei werden sprachlichen Äusserungen verwendet, die als symbolisch vorstrukturierte Gegenstände verstanden werden und deren subjektiver Sinn nicht mit einer standardisierten Forschung erfasst werden kann (Helfferich 2011: 21). Da diese sprachlichen Äusserungen mithilfe von Interviews gewonnen werden, ist das erste Grundprinzip qualitativer Forschung, dass die Daten aus einer Kommunikationssituation entstehen. Als zweites Grundprinzip gilt die Offenheit, die darauf

abzielt, dass die Befragten sich im Gespräch auf ihre persönliche Art und Weise ausdrücken können und zudem selbst die Themen ansprechen können, die ihnen wichtig sind. Ein weiteres Grundprinzip ist der Umgang mit Vertrautheit und Fremdheit. Dabei geht es darum, sich auf andere Sinnbezüge und Unbekanntes einlassen zu können und die eigene Sichtweise nicht zu verallgemeinern. Daran anknüpfend beinhaltet das vierte Grundprinzip die Reflexion der eigenen Position im Verstehensprozess während des Interviews sowie in der anschließenden Interpretation (ebd.: 24).

Um die Daten zu erheben wurden 10 Interviews durchgeführt, wobei ich mich am problemzentrierten Interview (PZI) von Witzel (2000) orientierte. Das PZI zielt auf eine „möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000: 1) und eignet sich somit sehr gut, um die verschiedenen Forschungsfragen zu beantworten.

Diese Interviewform stellt eine Mischform zwischen induktiver und deduktiver Vorgehensweise dar. Zum einen dient das unvermeidbare Vorwissen als Rahmen für Frageideen im Gespräch zwischen dem Interviewer und den Befragten (Deduktion). Zum anderen besteht eine prinzipielle Offenheit gegenüber der Empirie, indem die befragten Personen zu ihrer eigenen Narration angeregt werden (Induktion) (ebd.: 2).

Das problemzentrierte Interview beinhaltet dabei drei Grundpositionen: Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung. Bei der Problemzentrierung nutzt der Interviewer das bereits bestehende Wissen über objektive Rahmenbedingungen der untersuchten Einstellungen und Handlungen, um die Ausführungen der Interviewten verstehend nachzuvollziehen und am Problem orientierte Fragen zu stellen. Gleichzeitig dazu wird das von der befragten Person Gesagte laufend vom Interviewer interpretiert, um die weitere Kommunikation auf das Forschungsproblem zuzuspitzen (ebd.: 2). Die Gegenstandsorientierung betont die Flexibilität der Methode gegenüber den unterschiedlichen Anforderungen des untersuchten Gegenstands. Durch flexiblen Einsatz von Gesprächstechniken „kann der Interviewer, je nach unterschiedlicher Reflexivität und Eloquenz der Befragten, stärker auf Narrationen oder unterstützend auf Nachfragen im Dialogverfahren setzen“ (ebd.: 3). Die Prozessorientierung zielt schliesslich darauf ab, Vertrauen im Gespräch aufzubauen, um die Erinnerungsfähigkeit und die Selbstreflexion zu fördern. Indem sich die Befragten frei entfalten können, ergeben sich im Verlauf des Interviews neue Aspekte zum gleichen Thema, aber auch Widersprüchlichkeiten und Redundanzen (ebd.: 3).

Die Interviews wurden in einen möglichst alltagsnahen Kontext eingebettet, indem sie immer im Atelier oder Büro der befragten Person stattfanden. Sie waren durch einen Leitfaden strukturiert, der in die verschiedenen zu untersuchenden Themenbereiche gegliedert war. Die Fragen des Leitfadens dienten als Orientierungsrahmen und grenzten das Gesprächsthema ein, gewährten

durch ihre offene Formulierung der befragten Person innerhalb dieses Orientierungsrahmens jedoch eine grosse Erzählfreiheit. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und im Anschluss vollständig mit dem Programm Express Scribe transkribiert, um die Vollständigkeit und die Nachvollziehbarkeit des Gesprächs zu gewährleisten.

Beim Sampling war wichtig, dass die verschiedenen Bereiche Design, Fotografie und Film etwa gleichmässig vertreten sind. Die Selbstständigen sollten zudem ihren Lebensmittelpunkt in Zürich haben und ihre selbstständige Tätigkeit musste ihre Haupteinnahmequelle darstellen. Weibliche und männliche Befragte sollten etwa ausgeglichen sein. Das Alter der Befragten sollte ausserdem möglichst heterogen sein, um unterschiedliche Einstellungen, Erfahrungen und Erwartungen abzudecken.

Die Auswertung des Datenmaterials wurde schliesslich mit der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996) vorgenommen. Ziel der Grounded Theory ist die systematische Entwicklung einer Theorie aus den bestehenden Daten zu gewinnen. Strauss und Corbin (1996: 39) bezeichnen dabei das Kodieren als „die Vorgehensweise, durch die die Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengestellt werden. Es ist der zentrale Prozess, durch den aus Daten Theorien entwickelt werden.“

Zuerst wurden alle Antworten der verschiedenen Interviews entlang den unterschiedlichen Fragen des Leitfadens geordnet, um die einzelnen Aussagen besser und übersichtlicher kodieren zu können. Ähnliche Fragen wie zum Beispiel „Was sind die Vorteile der Selbstständigkeit?“ und „Was haben sie gerne an ihrem Job?“ wurden zudem gruppiert. Anschliessend wurde Zeile für Zeile des transkribierten Interviews analysiert, um mithilfe des offenen Kodierens die Aussagen innerhalb eines Frageblocks zu differenzieren und zu konzeptualisieren. Auf die oben genannte Frage nach den Vorteilen, gaben viele Selbstständige zum Beispiel an, dass sie die Freiheit, die sie haben, schätzen. Unter dieser Freiheit verstanden jedoch nicht alle befragten Selbstständigen das Gleiche. Einige verbanden Freiheit mit Assoziationen wie „der eigene Chef sein“ oder mit „keine Rechenschaft schuldig sein“, andere mit „die Zeit selber einteilen können“. Mithilfe dieser in vivo Codes konnte das Konzept Freiheit differenziert werden und schliesslich in der Kategorie der Selbstbestimmung gefasst werden. Mit den restlichen Kategorien wurde gleich umgegangen, wobei immer wieder Verbindungen zwischen den einzelnen Kategorien hergestellt wurden, um diese auf eine neue Art zusammzusetzen. Axiales Kodieren nennen Strauss und Corbin (1996: 75) diese Vorgehensweise. Dabei ist anzumerken, dass die Grenzen zwischen den verschiedenen Kodiertypen künstlich sind und nicht notwendigerweise in eine linearen Abfolge stattfinden müssen (ebd.: 40). Schliesslich wurden die Hauptkategorien mithilfe des selektiven Kodierens in eine Reihenfolge gebracht, um einen roten Faden herzustellen. Dabei wurde zuerst vom grundsätzlichen Spannungsfeld zwischen der Selbstbestimmung und der Marktabhängigkeit ausgegangen. Danach wurde der Fokus auf die Konsequenzen dieser marktabhängigen Arbeit

gelegt, um im Anschluss daran die Mittel und Strategien der Marktbehauptung, die in diesem Arbeitsumfeld notwendig sind, zu thematisieren.

4.1 Datengrundlage

Zwischen Juni und August 2015 wurden 10 Interviews mit Selbstständigen in Zürich aus den Bereichen Grafik, Fotografie, Industriedesign und Video geführt. Nachfolgend werden alle interviewten Personen vorgestellt, um eine Orientierung und Übersicht über deren Altersklasse und aktuelles Arbeitsfeld zu bieten. Die Gespräche wurden in Mundart geführt und anschliessend ins Hochdeutsche transkribiert. Weiter wurden die verwendeten Aussagen der jeweiligen Personen geglättet: Pausen, erzählgenerierende Elemente des Interviewers sowie satzfüllenden Elemente wie „ähm“ wurden aufgrund der Lesbarkeit rausgenommen. Alle Namen wurden anonymisiert.

Name	Alter	Arbeitsfeld
Sara	Mitte 40	Fotografie: Arbeitet in einer Kollektivgemeinschaft und fotografiert unter anderem Portraits und Stilleben für Hotels und Spitäler.
Patrick	Anfangs 50	Fotografie: Arbeitet vor allem für Kunden aus dem Kulturbereich wie Galerien, Künstler und Museen, aber auch für öffentliche Institutionen.
Manuela	Mitte 40	Fotografie: Arbeitet in der Image-Werbung.
Lars	Gegen 40	Grafik: Erledigt Aufträge im Print wie auch im Webbereich für Unternehmen und Institutionen aus der Wirtschaft und dem Bildungssektors, zum Teil auch für Einzelpersonen aus der Kultur.
Rahel	Mitte 30	Grafik: Arbeitet in einem Zweierteam. Neben Magazin- und Buchgestaltungen macht sie auch Corporate Designs und Webseiten für Firmen.

Stefanie	Mitte 40	Grafik: Arbeitet vor allem im Bereich Corporate Design.
Felix	Mitte 30	Video: Arbeitet vor allem für das Opernhaus Zürich.
Markus	Anfangs 50	Video: Arbeitet für Theater und Opern, aber auch für kommerziell ausgerichtete Kunden.
Luca	Mitte 30	Industriedesign: Arbeitet im 3d-Druckbereich.
Silvan	Mitte 30	Industriedesign: Führt einerseits Gestaltungsaufträge für Firmen aus und entwickelt andererseits sein eigenes Produkt.

5 Empirische Ergebnisse

5.1 Freiheit und Abhängigkeit

Im folgenden Kapitel wird auf die Ambivalenz zwischen selbstbestimmter Arbeit und Fremdbestimmung durch gewisse Marktbedingungen eingegangen. Während die Selbstständigen stark von Freiheit und Autonomie sprechen, werden trotzdem grosse existenzielle Abhängigkeiten gegenüber dem Marktgeschehen betont.

5.1.1 Selbstbestimmung

Das Gefühl von Freiheit und Autonomie spielte bei der eigenen Bewertung der Selbstständigkeit mit Abstand die wichtigste Rolle. Der bedeutendste Aspekt des selbstbestimmten Arbeitens besteht dabei in der Möglichkeit, die Zeit selbst einteilen zu können und je nach Arbeitsbedarf zu arbeiten. So gaben alle Befragten an, dass sie es sehr schätzen, frei über ihre Arbeitszeit zu verfügen und selber zu bestimmen, wann und was sie arbeiten. *„Ich habe wahnsinnig viele Freiheiten. Ich kann wirklich mein Zeugs selbst einteilen. Ich glaube, das kann ich auch gut. Ich brauche niemanden, der mir sagt, das und das musst du noch. [...] Was ich schön finde, eben wenn es nicht so viel zu tun gibt, kann ich auch am Montagmorgen erst um 10 Uhr ins Büro kommen, oder auch am Montagmorgen mal frei machen. Das kann ich wie selbst bestimmen“* (Sara). Und auch Lars sagt: *„Ich kann natürlich meine Tagesplanung selbst einteilen. Ich kann den Rhythmus ein wenig steuern, indem ich mir vielleicht eine Auszeit nehme, wenn mal weniger los ist. Ich habe diese Präsenzpflicht nicht, die ich bei einem 100 Prozent Job hätte. Ich kann kurzfristig auf 60 Prozent runter, wenn es sich anbietet.“*

Gekoppelt waren diese Aussagen häufig mit dem Verweis, sein eigener Chef zu sein und dementsprechend niemandem Rechenschaft über die eigenen Handlungen und Entscheidungen schuldig zu sein. *„Ich habe keine fixen Arbeitszeiten, also es ist niemand hier, bei dem ich mich rechtfertigen muss, wenn ich mich am Morgen einfach nochmals umdrehe und eine halbe Stunde länger schlafe“* (Silvan). Oder Felix: *„Ich bin durch das, dass ich freischaffend bin, halt auch ein wenig mein eigener Chef. Ich kann mir das selbst einteilen, ich kann Sachen absagen, wenn es mir nicht geht. Ja, das ist sehr angenehm.“* Im Speziellen erwähnten vor allem die befragten Grafiker und Grafikerinnen, dass sie durch die selbstständige Arbeit direkten Kontakt mit den Kunden hätten und ihre Arbeit nicht über einen Vorgesetzten vermittelt würde. So beschreibt Lars den Vorteil seiner selbstständigen Arbeit: *„Ich schätze es sehr, dass ich eigentlich direkt mit dem Kunden zu tun habe, dass ich auf meiner Seite jetzt nicht eine weitere Person habe, die quasi meine Arbeit vermittelt. Also, das sind so klassische Projektleiter oder sowas, die eigentlich das Zwischenglied sind zwischen der Gestaltung und dem Kunden. Dass meine Arbeit eigentlich nicht übersetzt wird durch eine andere Personen, sondern dass ich direkt präsentiere und eigentlich auch das Feedback persönlich entgegen nehme und nicht aus zweiter Hand arbeite.“* Die

Differenz zwischen einer Anstellung und der Selbstständigkeit in Bezug auf selbstbestimmte Arbeit ist bei Grafikern und Grafikerinnen besonders gross und kann erklären, weshalb jemand aus dieser Branche in die Selbstständigkeit wechselt. *„Als Grafiker ist man dann halt oft so wie ein Arbeiter, wo du halt ausführen musst, also in Agenturen oder so, was irgendwelche anderen Leute bestimmen. Das ist dann weniger spannend“* (Rahel).

Mit dem Bild des eigenen Chefs zusammenhängend, wurde weiter darauf verwiesen, dass man im Gegensatz zu Angestellten die Arbeit für sich selbst macht und sich dadurch zum einen eine erhöhte Motivation und zum anderen ein Sinngehalt ergibt. *„Dass man sein eigener Chef ist, ist halt schon auch super. Dass man weiss, wofür man etwas macht. Also eben, wenn man dann mal Stress hat und irgendwie viel arbeiten muss, dann weisst du wenigstens, es lohnt sich oder man muss nicht so sinnlose Arbeit machen, wo man irgendwie weiss, es ist nur für jemanden und es bringt gar nichts. Also du kannst dir halt wirklich selbst einteilen, was man macht und was nicht und ich finde das schon noch recht, ja, schon ein Vorteil“* (Rahel). Auch Luca stellt die selbstbestimmte Arbeit der Selbstständigkeit der fremdbestimmten Arbeit des Angestellten gegenüber: *„Was ich extrem schätze am Selbstständig sein, ist die Motivation etwas zu machen. Also ich glaube, dann schaut man viel weniger auf die Zeit. Zum Beispiel, wann man arbeitet oder wie viel. Und wenn man nur ausführend ist als Angestellter, ist es halt, also blöd gesagt, ich habe wie so festgestellt, es kann die gleiche Arbeit sein, aber als Angestellter finde ich es persönlich schwieriger, mich zu motivieren, wenn es etwas ist, dass nicht so spannend ist, als wenn ich es als Selbstständiger mache. Dann empfinde ich es als etwas komplett anderes.“*

Die Abgrenzung gegenüber einer Anstellung findet interessanterweise auch in einer weiteren Dimension statt. Während die Selbstständigen die eigene Arbeit mit Freiheit und Unabhängigkeit verbinden, wird eine Festanstellung relativ oft als einengend, begrenzend und starr beschrieben, bei dem der eigene Weg im Voraus festgelegt und bestimmt ist. *„Ich werde leicht klaustrophobisch“*, beschreibt Manuela ihre Gefühle in Bezug auf ein Anstellungsverhältnis und führt weiter aus: *„Es ist mir einfach zu einengend, zu fest. Eine Strasse, und die ist so, und die fahre ich jetzt einfach. Ja, es engt mich ein, im Denken. Es macht mir wirklich Angst.“* Etwas anders, aber doch ähnlich, drückt es Markus aus: *„Auf der negativen Seite, vielleicht auch diese Absehbarkeit, also ich glaube, wenn man angestellt ist und nicht aufpasst, was heisst nicht aufpasst, es ist einfach absehbar, wo man in 5 Jahren oder in 6 Jahren oder in 10 Jahren ist. Es ist ja auch noch eine typische Frage in einem Bewerbungsgespräch, wo sehen sie sich in 5 Jahren und das ist genau das, was jetzt mich auch abschrecken würde bei einem Anstellungsverhältnis.“* Das Gefühl in einer Festanstellung gefangen zu sein, wird auch von Luca indirekt formuliert: *„[Als Selbstständiger] bist du nicht in so einer extremen Maschinerie drin, habe ich das Gefühl, weisst du, wo du deine Bürozeiten, deine Ferienzeiten hast.“* Während Manuela, Markus und Luca von einem allgemein ablehnenden Gefühl gegenüber einer Festanstellung sprechen, erzählt Lars hingegen von konkreten Erlebnissen, die er während seinen unterschiedlichen Anstellungen

in verschiedenen Büros gemacht hat: *„Ich hatte eigentlich immer so ein bisschen das Gefühl, dass ich durch das Anstellungsverhältnis mich zu vielen Regeln unterwerfen muss, die dann auch in so Sachen, wo es auch nur noch um Geschmack irgendwann geht, oder um Stil, also wie man quasi ein Büro führt, so eine Bürokultur oder so was. Und es war jetzt in kaum einem Fall so, dass ich das bedingungslos einfach so gemacht hätte. Das ich finde, jawohl, das stimmt. Ich möchte da länger bleiben und mich da innerhalb solcher Regeln bewegen und auch die Hierarchien so akzeptieren. Also das sind auch so Sachen wie der Chef, was kann denn der besser? Oder, der hat Erfahrung, der stellt irgendwie diese Firma auf die Beine. Aber, wenn es um fachliche Sachen geht und man merkt, dass er eben, ja, dass er in dem Bereich, der jetzt eben für mich gilt, mein Aufgabenbereich, wenn er da zu stark eingreift oder so, oder mich vielleicht hemmt oder irgendwie ausbremst oder so. Und das habe ich ein paar Mal so erlebt, dann möchte ich in dem Verhältnis, dann kann ich da nicht arbeiten, also ich akzeptiere dann diese Hierarchien in dieser Form nicht.“* Von Sara werden die gegenläufigen Vorstellungen zwischen der eigenen selbstständigen kreativen Arbeit und einer Festanstellung zusammenfassend auf den Punkt gebracht: *„Ich glaube, mir würde etwas fehlen, ich würde verfaulen, wenn ich angestellt wäre oder ich wäre eine ganz, ganz schwierige Angestellte, die noch dem Chef dreinredet oder so“,* denn für sie ist es extrem wichtig, *„dass man nicht auf der Stelle trampelt, dass es Abwechslung gibt, dass du an Leute rankommst, dass du etwas Neues erfährst, dass du eine Berührung hast mit einer Person, mit einer Geschichte, mit einem Leben, dass du in Kontakt bleibst mit den Leuten rund herum, mit der Welt.“*

Wie wichtig selbstbestimmtes Arbeiten ist, zeigt sich auch bei Silvan, der sich in einem Transformationsprozess befindet und sich längerfristig vom klassischen Dienstleister im Industriedesign in Richtung seiner eigenen unternehmerischen Tätigkeit entwickeln möchte. Während er als Dienstleister Gestaltungsaufträge für Firmen ausführt und in Bezug auf die Inhalte der Produkte vollkommen von aussen bestimmt ist, kann er in seinem eigenen Projekt alle Entscheidungen selber fällen. Dadurch kann er seine eigenen Vorstellungen von Qualität und Design in einem Produkt umsetzen, ohne sich den Vorstellungen einer Firma unterordnen zu müssen. In seinen eigenen Worten drückt er diesen Mangel an Selbstbestimmung folgendermassen aus: *„Der Grundsatz, dass ich mich entschieden habe, Industriedesign zu studieren, ist eigentlich, dass ich wirklich kreativ sein möchte und dass ich die Qualität in ein Produkt hinein befördern kann, die ich mir eigentlich wünsche. [...] Was du als Freelancer natürlich nicht hast. Da kommt die Firma zu dir und sie haben ihre Marge-Vorstellungen und dort in den allermeisten Fällen ordnet sich das Design knallhart unter und dementsprechend ist es auch oftmals lausig und die Qualität des Produkts auch lausig, aber die Margen sind entsprechend hoch.“* Da die Entwicklung eines eigenen Produktes jedoch Geld benötigt, arbeitet er weiterhin zu 40 Prozent als Dienstleister und investiert das verdiente Geld in sein eigenes Projekt. Dabei nimmt er auch das Risiko des Scheiterns in Kauf. Die Aussicht auf mehr

Selbstbestimmung funktioniert hier anscheinend als Antrieb, um die eigene Situation zu verbessern, auch wenn dafür das wirtschaftliche Risiko erhöht wird.

Trotz der starken Überzeugung an eine selbstbestimmte Arbeit innerhalb der Selbstständigen, relativieren und reflektieren auch einige Befragte diesen Glauben. Zum einen sind die Selbstständigen auf ein Einkommen angewiesen und sind daher gezwungen gewisse Aufträge anzunehmen. So sagt Manuela: *„Du machst nur das, was du möchtest. Theoretisch. Du kannst natürlich nicht immer, weil die Finanzen dazwischen hängen, aber es ist wie so ‚ich könnte‘, ich habe niemanden, der mir sagt: so oder so. Es ist nicht ganz wahr, aber man hat das Gefühl.“* Zum anderen bedeutet ein Auftrag auch immer eine Verpflichtung gegenüber dem Auftraggeber, da Termine und die vereinbarte Qualität eingehalten werden müssen. Deshalb spricht Silvan ebenfalls ‚nur‘ von einer gefühlten Freiheit: *„Also die absolute Freiheit, oder die gefühlte Freiheit, muss man vielleicht so sagen, weil tatsächlich ist es eben so, wenn du einen Auftrag annimmst, hast du eine Verpflichtung, hast du den Deal gemacht, dass du das erledigst. Dann stehst du eigentlich auch in einem Pflichtverhältnis zu deinem Auftraggeber.“*

Ausserdem müssen sich gerade junge Selbstständige, die noch nicht etabliert sind, ein Netzwerk und einen Kundenstamm aufbauen. Sie können aus diesem Grund kaum einen Auftrag ablehnen. Felix berichtet, was es bedeuten würde eine Anfrage für einen Auftrag abzulehnen: *„Das ist auch so ein wenig eine Investition, halt für die Zukunft. Man lernt mehr Leute kennen, man hat mehr zum Vorweisen, und wenn man das absagt ist das vorbei, oder und das wäre dann ein grosser Zufall, wenn du von den gleichen Leuten nochmals angefragt würdest.“* In diesem Sinne stellen positive Aussagen über die Freiheit, die Zeit selbst einteilen zu können, sein eigener Chef zu sein oder die Arbeit nur für sich zu machen, nur eine Seite der Medaille dar. Daneben sind Selbstständige mit Abhängigkeiten und Verpflichtungen konfrontiert, weshalb wie bei Manuela und Silvan nur von einer gefühlten Freiheit gesprochen werden kann.

5.1.2 Marktabhängige Arbeit

Im Gegensatz zur eigenen Wahrnehmung wird die Arbeit der Selbstständigen bei genauerem Hinsehen jedoch radikal über den Markt vermittelt (Manske und Merkel 2009: 295). Die Selbstständigen verfügen zwar über Freiheiten in ihrer Arbeitseinteilung und besitzen einen grösseren Gestaltungsspielraum in ihrer Arbeit als die meisten Angestellten, da sie keinen Vorgesetzten haben. Doch diese Freiheiten beschränken sich entweder auf eine gefühlte Freiheit oder betreffen nur die Feinstruktur der Arbeit, wie etwa die Tagesplanung. Über grosse Strecken hingegen wird ihre Arbeitszeit in der Grobstruktur von der Marktnachfrage bestimmt. Die Selbstständigen müssen dann arbeiten, wann es einen Auftrag gibt. Dadurch ergeben sich existenzielle Abhängigkeiten gegenüber dem Marktgeschehen, was das Bild der Freiheit und Autonomie stark korrigiert.

Eine Mehrheit der Selbstständigen arbeitet nicht in einem kontinuierlichen, regelmässigen Rhythmus, sondern ihre Arbeitssituation besteht aus einer stark schwankenden Auftragslage, die sie nicht oder kaum beeinflussen können. Sara erzählt: *„Ich könnte dir jetzt nicht sagen, ob ich einen 100 Prozent Job habe oder einen 50 Prozent Job, oder einen 80. Das ändert immer, manchmal ist es 200 Prozent, manchmal 20 Prozent. So diesen normalen Rhythmus gibt es wie nicht.“* Ähnlich beschreibt es Rahel: *„Im Winter hatten wir viel weniger und jetzt komischerweise viel, obwohl jetzt Sommerferien sind. Man kann es eben auch nicht beeinflussen. Manchmal ist ein Projekt auch auf einen Monat angesagt und nachher ist es dann trotzdem drei Monate später. Und es ist dann noch oft so, dass dann Sachen so zusammen kommen. Zum Beispiel ist es vor Weihnachten ein wenig stressiger, weil alle wollen es irgendwie im alten Jahr fertig haben, oder vor den Sommerferien jetzt auch ein wenig. Also das merkt man schon so ein wenig.“* Die Selbstständigen sind der Nachfrage am Markt zu einem grossen Teil ausgeliefert und können ihre Zeit in grösseren Zusammenhängen nicht selbst einteilen. Dadurch kann eine Jahresplanung schwierig werden und beispielsweise sollten Ferien unverbindlich bleiben. So erzählt Manuela: *„Ferien planen ist relativ schwierig, weil dann plötzlich ein grosser, toller Job kommt und dann möchtest du diesen machen und sagst deine Ferien ab, vielleicht auch mit dem Partner. Das ist sicher ein Nachteil.“*

Neben der schwankenden Nachfrage handelt es sich bei den Aufträgen ausserdem quer durch alle Bereiche oft um kurzfristige Anfragen und Aufträge, welche mit der Erwartung der Auftraggebenden verbunden sind, möglichst schnell ausgeführt zu werden. Als Konsequenz sind die Selbstständigen gezwungen auch innerhalb kurzer Zeiträume sehr flexibel zu sein: *„Ja eben zum Beispiel wenn es heisst am Mittwoch, kannst du das irgendwie modellieren oder visualisieren, wir brauchen es am Freitag. Oder wir wollen bis dann und dann drucken. Dann musst du relativ flexibel sein, damit du A Zeit hast, um es zu machen, und B, dass du dir dann halt einfach die Zeit nimmst, auch wenn die Anfrage am Nachmittag um 4 Uhr kommt, dass du dann flexibel genug bist, um es direkt anzugehen“* (Luca). Dies trifft auch auf Stefanie zu: *„Ich habe sehr oft Kunden, die am Morgen anrufen und es noch bis am Mittag brauchen oder bis am Abend. Es sind dann nicht grosse Sachen aber man muss irgendwie schauen, dass es reingeht.“*

Felix weist zudem darauf hin, dass Selbstständige oftmals aus finanziellen Gründen auf Aufträge angewiesen sind und deshalb kurzfristige Anfragen akzeptieren und auszuführen müssen. Durch die geforderte Flexibilität kann auch Nacht- und Wochenendarbeit entstehen: *„Also, es gibt halt Produktionen, bei denen sich der Regisseur fünf Tage vor der ersten Probe auf der Bühne entscheidet, doch Videos zu machen. Und gut, also ja, ich meine, man kann natürlich als Freischaffender einfach immer sagen: Ich mache es nicht. Aber es ist grundsätzlich halt nicht einfach, finanziell zu überleben. Darum hat man dann sicher einen Vorteil, wenn man solche Sachen dann annehmen kann, auch so kurzfristig. Und wenn man zum Beispiel, ich hatte auch schon solche Stücke, wo am Tag immer die Proben waren und dann muss man vielleicht die*

Videos anpassen, inhaltlich oder was auch immer und dann gibt es manchmal auch Phasen, wo man das in der Nacht machen muss. Das muss halt auch irgendwie möglich sein. Ja und am Wochenende, da muss man auch bereit sein [zu arbeiten]. Wochenenden und Feiertage haben eine ganz andere Bedeutung.“ Die Bereitschaft sich der Nachfrage anzupassen und es in Kauf zu nehmen, an Wochenenden oder in der Nacht zu arbeiten, wird auch von Manuela geäußert: *„Es gibt auch keine Wochenenden oder keine Nicht-Nachtarbeit. Also du arbeitest dann, wenn es dich braucht, oder wenn das Licht danach ist oder die Situation. Das kann auch einmal Weihnachten sein.“*

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Selbstständige durchaus Freiheiten in Sachen der Arbeitseinteilung geniessen und zum Teil durchaus selbstbestimmt arbeiten. Jedoch stellen diese Freiheiten nur eine Seite der Situation dar und werden in Bezug auf die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse überschätzt. Das Bild der Freiheit und Autonomie muss daher stark korrigiert werden. Selbstständige sind zum einen mit einer stark schwanken Auftragslage sowie zum anderen mit kurzfristigen Anfragen und Abgabetermine konfrontiert. Während ersteres ihnen keine langfristige Planung ermöglicht, zwingt letzteres die Selbstständigen innerhalb kurzer Zeiträume flexibel zu sein. Ausserdem besteht eine finanzielle Abhängigkeit von neuen Aufträgen, was dazu führt, dass Selbstständige zu einem gewissen Grad den Marktanforderungen ausgeliefert sind und gezwungen sind Aufträge anzunehmen. Angesichts dieser existenziellen Marktabhängigkeit stellt sich daher die Frage, ob sich der starke Glaube der Selbstständigen an eine selbstbestimmte Arbeit nicht zu einem Mythos verdichtet und sich als eine grosse Erzählung der Kreativindustrie entpuppt.

5.2 Belastungen, Unsicherheiten und Risiken

Die Folgen der marktabhängigen Arbeitsbedingungen sind vielfältig. Im folgenden Abschnitt wird zunächst die Arbeitsbelastung beleuchtet, welche sich aus den flexibilisierten Arbeitszeiten ergibt. Danach soll auf das Gefühl der Unsicherheit eingegangen werden, das sich als Folge einer stark schwankenden Auftragslage lesen lässt. Als Konsequenz daraus wird weiter das unregelmässige und das meist eher bescheidene Einkommen thematisiert. Im Anschluss darauf wird ein Blick auf das Absicherungsniveau der Selbstständigen geworfen mit einem speziellen Augenmerk auf die Pensionskasse. Abschliessend wird der Stellenwert und die Bedeutung von Berufsverbänden für die Selbstständigen thematisiert.

5.2.1 Lange Arbeitszeiten

Für verschiedene Selbstständige können aufgrund der kurzfristigen Anfragen und Abgaben Phasen mit sehr langen Arbeitstagen und grosse Belastungen entstehen. So berichtet Silvan aufgrund des Marktzwangs, die Aufträge möglichst schnell zu bearbeiten, von intensiven

Arbeitstagen von bis zu 14 Stunden. Er kritisiert, dass einerseits der Designprozess in der Industrie zu wenig Beachtung erfährt und dadurch nicht genügend Wissen, Verständnis und Geld für die benötigte Zeit vorhanden ist und andererseits, dass durch den engen Zeitrahmen die Kreativität verloren geht und der Arbeitsprozess zu einem standardisierten Ablauf verkümmert. *„Also ich arbeite eigentlich recht blockweise. Also eben, wenn ich so einen Auftrag bekomme, dann versuche ich ihn eigentlich möglichst schnell durchzuarbeiten. Oftmals ist es auch so, dass der Zeitrahmen auch extrem knapp ist. Ich meine, das ist zum Beispiel eine Problematik, wo ich finde, wenn jetzt die Industrie besser informiert wäre über die Aufwände von so was, wären sie auch sensibler, um früher zu kommen. Oftmals ist es wirklich sie kommen und ok, du musst es gestern haben und das sind extreme Aufwände, also darum sieht der Arbeitstag eigentlich so aus. Wenn ich einen Auftrag entgegen nehme, dass ich dann schon oftmals 12 Stunden, 13, 14 Stunden, also wirklich intensivstens an diesem Thema arbeite, für sagen wir jetzt eine Woche.“* Des Weiteren erzählt Silvan: *„Das Andere ist eben, das der Zeithorizont so knapp ist, dass du selber keine kreative Leistung mehr bringen kannst. Es nennt sich zwar Kreativwirtschaft, ist aber eigentlich das Repetieren von schon bekannten Kreativtools, die du dann anwendest, weil der Entstehungsprozess in einem wirklich kreativen Prozess, der dauert viel länger. Und diese Zeit hat man meistens nicht und es ist auch niemand bereit, das zu bezahlen. Und das ist schwierig.“* Sara berichtet ebenfalls von grossen Belastungen. Sie vergleicht die Anstrengungen einen Auftrag zu erledigen mit einem 100 Meter Sprint und erklärt, was sie darunter versteht: *„Weisst du, wenn wir jetzt im Sommer ein Hotel fotografieren, dann sitzen wir am Morgen um 7 Uhr ins Auto und fahren ins Engadin und sind dann vielleicht am Abend um 10 Uhr fertig, weil dann die Sonne langsam unter geht. Und am nächsten Morgen geht es dann aber früh weiter. Und klar hast du Pausen zwischen drin, du kannst nicht immer nur arbeiten, arbeiten, liefern, aber es sind extrem lange Tage, an denen du wie auch keine Erholungszeit dazwischen hast. Wenn du drei Tage so arbeitest, dann muss ich am Vierten einfach da am Computer in Ruhe meine Bilder bearbeiten, der Kopf muss Pause haben. Sonst ist es, es brennt wie aus, das geht gar nicht.“*

Bei Felix mit seiner Beschäftigung in der Oper ist der Fall hingegen etwas anders gelegen. Die langen Tage entstehen bei ihm nicht durch die ungefilterte Weitergabe des Zeit- und Kostendrucks seitens der Auftraggeber, sondern dadurch, dass er der Einzige ist, der für die Videos zuständig ist und daher während den ganzen Proben anwesend sein muss: *„Wenn ich vor allem ein wenig technisch arbeite und die Videos nicht selber mache, dann sind es meistens sehr lange Tage während den Proben. Also ich bin dann während den Proben und allen Aufführungen dabei und das ist Schichtbetrieb und weil ich der Einzige bin, der das macht, mache ich immer zwei Schichten. Also, das heisst, sehr oft bin ich dann vom Morgen um 8 Uhr bis am Abend um 23 Uhr dort.“* Da sich solche arbeitsintensiven Phasen stellenweise über einige Monate erstrecken, kann er in dieser Zeit keine anderen Aufträge annehmen. Die Abhängigkeit gegenüber dem Auftraggeber wird dadurch dementsprechend gross und es besteht die Gefahr der Scheinselbstständigkeit. Trotzdem sind Selbstständige nicht ungeschützt den Marktanforderungen

ausgesetzt. Es fanden sich einige Befragte, welche der Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem gewissen Grad bewusst Grenzen setzen. Diese Kompetenz zeigt sich in verschiedenen Ausprägungen. So gelingt es dem 52-jährigen Patrick wahrscheinlich durch Erfahrung die Termine der Aufträge so zu legen, dass für ihn selten Überbelastungen entstehen. Dadurch kommen bei ihm lange Arbeitstage sowie Nacht- und Wochenendarbeit kaum vor. Er erzählt: *„Es gibt dann Probleme, wenn du voll ausgelastet bist und noch mehr reinkommt, dann muss du einfach am Abend oder am Wochenende arbeiten und irgendwann ist auch das ausgeschöpft. Man kann auch nicht mehr als 12 Stunden arbeiten am Tag, aber das kommt bei mir eigentlich nicht so oft vor. Ja, eben wie gesagt, ich kann die Termine eigentlich so legen, wie es mir passt. Das Problem ist einfach, wenn schon alles voll gebucht ist, aber das kommt eigentlich nicht vor.“* Als Gegenbeispiel, welches die individuellen Fähigkeiten von Patrick unterstreicht, bekundet der jüngere und weniger etablierte Grafiker Lars Mühe, sich gegenüber den Auftraggebenden durchzusetzen und seinen Terminplan nach den eigenen Bedürfnissen zu gestalten: *„Also, das merke ich eigentlich, dass ich das noch nicht so gut im Griff habe, wie ich es gerne hätte, also quasi, dass man einfach einen Terminplan so gestaltet, dass es nicht zu viel auf einmal ist. Die Anfragen kommen oft sehr kurzfristig und sollten dann am besten grad demnächst fertig sein und man müsste da eigentlich langfristiger denken und seinen eigenen Zeitplan mit dem vom Kunden abgleichen. Dass es vielleicht nicht sein kann, dass man grad nächste Woche beginnt, sondern man beginnt dann erst in zwei oder drei Wochen. Und eigentlich ist dieses Handling etwas, woran ich noch arbeite.“*

Eine andere Form der Grenzziehung praktizieren Rahel wie auch Lars, indem sie sich an klassische Bürozeiten halten und am frühen Abend aufhören zu arbeiten. Interessanterweise findet hier im Gegensatz zu den Aussagen über selbstbestimmte Arbeit keine Abgrenzung gegenüber dem Angestelltenverhältnis statt, sondern die Arbeitszeiten einer Festanstellung werden imitiert und dienen als Orientierungsrahmen. Rahel führt zu zweit mit einer Partnerin das gemeinsame Grafikbüro. Sie erzählt: *„Also es geht eigentlich immer recht gut, wir arbeiten fast nie am Abend oder am Wochenende. Wir haben eigentlich recht strenge Bürozeiten und innerhalb von dem sind wir eigentlich schon sehr flexibel und ja wenn es einmal mega wichtig ist, müssen wir schon mal einen Abend arbeiten, aber ja irgendwie versuchen wir, das einzuhalten, dass wir dann trotzdem halt am Wochenende frei machen, weil sonst hörst du gar nie mehr auf. Am Abend auch, ich habe das Gefühl, sonst verheizt es einen ein wenig.“* Lars berichtet ebenfalls: *„Ja, ich versuche am Morgen um 9 Uhr im Büro zu sein und um 18 Uhr ganz regulär Feierabend zu machen. Ich kann es mir natürlich selber einteilen, also manchmal wird es auch eine Stunde später mit Anfangen und eine Stunde später mit Aufhören. Aber im Prinzip sind es meine 8 Stunden pro Tag.““*

Bei Lars zeigt sich, dass Selbstständige nie komplett ungeschützt den Marktanforderungen ausgesetzt sind und in gewissen Aspekten der Arbeit immer wieder durch eigene Handlungen und Entscheidungen Autonomie herstellen können. Selbstbestimmung und Fremdbestimmung durch

Anforderungen des Marktes sind zwei Pole eines Kontinuums, auf dem sich Selbstständige bewegen. Dazwischen gibt es unzählige Schattierungen und Ausprägungen dieses Spannungsfeldes, die nur im individuellen Fall genau bestimmt werden können. Bei Lars ist es so, dass er sich wie oben beschrieben nicht genügend gegenüber den Auftraggebenden durchsetzen kann und seine Agenda in weiten Teilen von ihnen bestimmt wird. Trotzdem kann er durch eigene Grenzziehungen ein Stück Autonomie herstellen, indem er versucht, reguläre Bürozeiten einzuhalten. Bildlich gesprochen setzt Lars die Klammern seines Arbeitstages und verhindert so übermässig lange Arbeitszeiten. Innerhalb dieser Klammern werden jedoch seine Zeit und seine Arbeit stark von Anforderungen der Auftraggebenden bestimmt.

Bei Luca scheinen sich die Arbeitszeiten beim Erledigen von kurzfristigen Aufträgen ebenfalls in Grenzen zu halten. Es gelingt ihm die Arbeitszeit einigermaßen selber zu regulieren, indem er sich die Freiheit nimmt, längere Arbeitszeiten auszugleichen und am nächsten Morgen später zu beginnen: *„Wenn viel [Arbeit] da ist, dann arbeite ich einfach immer so lange, bis es gemacht ist. Es kann auch mal sein, dass das am Wochenende ist. Vielfach ist es so, dass es meistens dringend ist und dann schaue ich eigentlich nicht so auf die Arbeitszeiten. Dann wird es halt manchmal ein wenig später am Abend, aber vielleicht fange ich nicht immer gerade um 9 Uhr an, oder um 8 Uhr.“* Die Wichtigkeit, sich Freiräume zu schaffen, um die Arbeitsbelastungen meistern zu können, betont auch Manuela. Vor allem dank ihrer Erfahrung schafft sie es mittlerweile besser als früher. Ihre abnehmende Leistungsfähigkeit weiss sie auszugleichen. *„Mit dem zunehmenden Alter, in das ich reinkomme, merkst du schon, du brauchst mehr Ruhezeiten, du bist müder, das ist einfach so. Hast aber glücklicherweise dadurch Kompensation, dass du mehr Erfahrung hast und auch weisst, wie du dich in der Balance halten kannst, wenn du zu viel zu tun hast. Dir Freiräume schaffen, Energie tanken und dich runterfahren und weiter machen. Diese Erfahrung hattest du früher nicht und die hast du dafür heute mehr und dann konzentrierst du dich einfach, verzichtest auf Alkohol, ernährst dich gesund, schaust, dass du zum Schlafen kommst.“* Trotzdem reichen in ihrem Fall die geschaffenen Freiräume nicht aus. Aus der Aussage geht weiter hervor, dass sie auf eine strikte Lebensführung angewiesen ist, wie beispielsweise auf Alkohol zu verzichten und sich gesund zu ernähren, um arbeitsintensive Zeiten zu überstehen. An diesem Punkt kippt am Beispiel von Manuela der individuelle Umgang mit den Marktanforderungen. Hier findet im Gegensatz zu den anderen Selbstständigen nicht eine aktive Regulierung der Arbeitszeiten statt, welche den eigenen Bedürfnissen entsprechen, sondern es erfolgt eine Anpassung der Lebensführung, um den Marktanforderungen gerecht zu werden und die Verwertung der eigenen Arbeitskraft möglichst effizient zu gestalten. Dabei lassen sich in diesem Aspekt durchaus Parallelen zum Konzept des Arbeitskraftunternehmers herstellen, der ebenfalls durch Selbststeuerung und Selbstüberwachung die eigene Arbeitskraft möglichst wirtschaftlich verwertet und dessen Lebenszusammenhang von ökonomischen Überlegungen bestimmt ist.

Lange Arbeitszeiten und kurzfristige Abgabetermine haben auch bei anderen Selbstständigen einen Einfluss auf das private Leben. So erklärt Felix, dass es in solchen Zeiten schwierig und anstrengend sei, die Versorgung seines Kindes mit seiner Freundin zusammen zu planen: *„Also es gibt so Phasen, da bin ich dann wirklich, also bin ich zwei, drei Monate mindestens 150 Prozent am Arbeiten und das ist schon sehr anstrengend, gerade mit einem Kind ist das nicht immer einfach zum Einplanen. Jede Woche sieht anders aus bei mir und ich, seit ich eine Tochter habe, ist das halt schwierig, man muss das immer planen, also wer schaut jetzt wann, wie machen wir es. Das ist schon noch anstrengend. Vor allem, wenn die Freundin gleichzeitig auch eine strenge Phase hat, dann ist es manchmal ein Scheiss.“* Silvan berichtet, dass er nur noch wenige Freunde sehen kann und sich sein soziales Umfeld aufgrund der hohen Arbeitsbelastung eingeschränkt hat: *„Also eben jetzt sozial gesehen, ist es sicher ein wenig so, dass seit ich selbstständig bin, eine sehr starke Selektion von Freundschaften stattgefunden hat. Und das empfinde ich schon ein wenig als Kompromiss, in dem Sinn, dass ich wie nicht fähig bin, Menschen, die ich gern habe, viel zu sehen. Also das heisst, dass ich, eben das ist schon ein Kompromiss, dass ich stundenmässig mehr arbeite als bei einer fixen Anstellung, wenn man es runter rechnet, bin ich schon mehr da und dementsprechend weniger mit Freunden zusammen.“*

Im Grossen und Ganzen wird jedoch die Arbeitsbelastung nicht ausschliesslich negativ bewertet. Viele Selbstständige relativieren die langen Arbeitszeiten und die kurzfristigen Anfragen der Auftraggebenden. Oftmals findet auch eine positive Umdeutung statt. So sagt Sara, dass sie den permanenten Wechsel von viel und wenig Arbeit nicht gern hätte, *„aber [mich] wahrscheinlich trotzdem jung behält, auch am Leben, auch fit.“* Und weiter: *„Je nach Auftrag bin ich auch immer noch nervös, bevor ich etwas mache. Das finde ich super anstrengend und gleichzeitig hält es mich wahrscheinlich [jung], es braucht es. Ich glaube, wenn das nicht wäre, wäre ich am falschen Ort.“* Eine weitere Facette kommt bei Markus hinzu. Er spricht zwar angesichts seiner Arbeitszeiten von Selbstausbeutung, *„was aber nicht heisst, dass ich darunter leide. Also sicher ausbeuterisch in dem Sinn, dass ich natürlich viel mehr arbeite, als jetzt quasi in so einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen wäre. Aber eben, gleichzeitig muss ich mir dafür keine Hobbies zutun.“*

Und auch Luca relativiert die langen Arbeitszeiten, indem er betont, dass er im Gegensatz zu einem Angestellten gerne am Abend länger bleibt, um danach am nächsten Tag weniger arbeiten zu müssen: *„Ich glaube, das ist eben der Unterschied, wenn du angestellt bist. Wenn es um 4 Uhr heisst, hey, wir brauchen das bis Morgen, dann stresst dich das recht, weil du weisst, heute wird es später. Als Selbstständiger finde ich es toll, also ich empfinde es so, weil ich weiss, ich habe den Job und wenn ich heute beginne, muss ich morgen weniger machen. Also irgendwie so und wenn du angestellt bist, also so habe ich es erfahren, dann kannst du dich noch so am Abend reingeben, du weisst am nächsten Tag hast du wieder was anderes auf dem Tisch. [Als Selbstständiger] gibst du dich lieber ein wenig rein, dafür hast du es am nächsten Tag ein wenig*

leichter. Unter dem Strich bleibt es dann wahrscheinlich gleich viel Arbeit, wie wenn du normal arbeitest.“ Dass längere Arbeitszeiten durch Perioden mit weniger Arbeit ausgeglichen werden und dadurch erträglicher sind, wird auch von anderen Selbstständigen betont. Darüber hinaus akzeptieren die meisten Selbstständigen die Arbeitsbelastung als inhärente Eigenschaft der Selbstständigkeit und haben sich dementsprechend daran gewöhnt und damit abgefunden. „Ja, ich habe mich so ein wenig daran gewöhnt und so ein wenig damit abgefunden. Und ich sehe auch gleichzeitig die Vorteile, die diese Nachteile zwangsläufig mit sich bringen. Also dadurch, dass im Opernhaus im Sommer Pause ist, habe ich immer einen relativ ruhigen Sommer und das ist zum Beispiel super. Ich habe es im Winter streng, aber dann im Sommer habe ich recht viel frei und das ist mir zum Beispiel lieber, als wenn ich im Winter frei hätte. Das ist ein grosser Vorteil. Und wir haben halt Leute, die uns helfen [mit der Tochter]. Irgendwie geht es dann halt schon. Dann muss man halt diese Zeit ein wenig durchkämpfen. Ja, es ist halt meistens limitiert von der Zeit, darum geht es schon“ (Felix).

5.2.2 Qualitätsdruck und Eigenverantwortung

Neben der zeitlichen Arbeitsbelastung und dem Leistungsdruck sprechen auch einige Selbstständige von hohen qualitativen Ansprüchen, die sie als Dienstleister erfüllen müssen, weil sie sonst den Auftrag oder den Kunden verlieren würden. Das erzeugt einen Druck und kann sehr anstrengend sein. Patrick erklärt: *„Also, verstehst du, als Selbstständiger, wenn du irgendwas verbockst, dann ruft dich der Andere einfach nicht mehr an, oder. Also meistens sagt er eben nicht, ja das habe ich nicht so gut gefunden und das nächste Mal möchte ich es lieber so, sondern es ist einfach irgendwie Tschüss.“* Der Druck, der auf den Selbstständigen lastet, eine hervorragende Arbeit abzuliefern, wird weiter dadurch verstärkt, dass die Konkurrenz in der Kreativwirtschaft gross ist und es viele Anbieter gibt, welche die gleiche Arbeit billiger und vielleicht besser machen würden. *„Es gibt mehr als genug Typen, die das machen, was ich mache. Viele vielleicht auch noch billiger und engagierter oder haben bessere Kameras“ (Patrick).*

Um den Ansprüchen gerecht zu werden, erzählt Manuela, dass sie für Kunden die Sterne vom Himmel holen und sich dazu wie eine Spitzensportlerin verhalten muss. Sie sagt: *„Sie [die Kunden] haben eben so eine diffuse Vorstellung, wenn sie etwas wollen, was man fast nicht erreichen kann und trotzdem musst du es irgendwie hinkriegen, weil für das bist du da. Also du musst es zumindest versuchen, oder, wenn du eine Chance siehst, dann machst du es, aber das ist schon die Sterne vom Himmel herunterholen. Also wenn jemand auch ein Portrait möchte von seinen Mitarbeitern. Dann ist es nicht einfach ein Portrait, auch wenn der ziemlich schlecht aussieht und nicht fotogen ist, musst du das Beste aus ihm herausholen. Du musst einfach schauen, dass es irgendwie so heraus kommt, dass der Kunde glücklich ist und das ist manchmal fast nicht möglich, aber trotzdem versuchst du es.“* Weiter beklagt sie sich: *„Das ist sehr anstrengend. Man ist immer wieder unter Druck und manchmal magst du nicht und hast das Gefühl, ich weiss gar nicht mehr.“*

Etwas Ähnliches berichtet Felix aus der Oper. Da die finanziellen Mittel in der Produktion eines Stückes keine Rolle spielen, sind auch die Ansprüche gross, dass er in Bezug auf sein Fachgebiet Video alle Vorstellungen, Ideen und Wünsche umsetzen kann. *„Im Opernhaus ist das halt ganz anders. Dort muss man viel mehr so ein wenig Perfektion anstreben. Das ist manchmal nicht immer einfach. Wenn man ein Problem zu lösen hat, muss man das eigentlich lösen können, weil man die finanziellen Mittel zur Verfügung hat und wenn man es nicht lösen kann, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass man einfach nicht das richtige Material gekauft hat oder nicht die Richtige was auch immer. Geld spielt halt keine Rolle, das finde ich nicht immer so einfach, damit umzugehen.“* Der Druck, die geforderten Leistungen erbringen zu können, kommt allerdings nicht nur von aussen, sondern manchmal auch von den Selbstständigen selbst. So sagt Sara: *„Du hast einfach einen gewissen Stresspegel, du musst wirklich liefern, liefern. Wir sind auch relativ teuer pro Tag und das setzt auch uns wie selber unter Druck. Wir wollen auch eine Gegenleistung erbringen für das Geld.“*

Zu den phasenweise langen Arbeitszeiten und dem Qualitätsdruck kommt hinzu, dass Selbstständige die ganze Verantwortung für das Gelingen eines Auftrages sowie ihr Überleben am Markt alleine tragen. Vor allem wenn die Arbeitsbelastung hoch ist, kann die Eigenverantwortung zur zusätzlichen Bürde werden. Dazu erläutert Markus: *„Das Problem ist, wenn die Arbeit mühsam wird und sehr anstrengend, dann kann ich das in keiner Weise delegieren, was da an Verantwortung vorhanden ist oder auch an Aufwand. Ich kann nicht einfach finden, hey es ist mein Arbeitgeber, ich gehe nun nach Hause, es ist Wochenende.“* Daraus ergibt sich, dass es für Selbstständige schwierig sein kann, in der Freizeit abzuschalten und die Arbeit und das restliche Leben voneinander zu trennen. Auch hier spielen persönliche Kompetenzen wieder eine entscheidende Rolle, um Grenzen setzen zu können. Silvan bestätigt das, indem er sagt: *„Bei mir ist es oftmals so, wenn ich grillieren gehe, dann nehme ich die Gedanken immer gleich mit. Also wenn ich eine Problematik noch sehe, dann ist es halt wie zu 100 Prozent meine Verantwortung, ob es gelingt oder scheitert. Und ich habe nicht wie ein Pflichtenheft, das beschränkt ist, sondern es ist wie ein unbeschränktes Ding, wo man sich halt selber Grenzen setzen muss.“*

Um die Last der Eigenverantwortung zu teilen und Entscheidungen gemeinsam treffen zu können, arbeiten gewisse Selbstständige in einem Team. Obwohl Lars noch alleine arbeitet, sagte er: *„Ich möchte aber verstärkt auf Zusammenarbeit setzten, weil man einfach tatsächlich als einzelne Person am Arbeiten ist und das ist manchmal schon recht viel Gewicht, das man schleppt, wo man um eine Struktur froh wäre, vielleicht auch eine losere Struktur, aber irgend eine Form von gemeinsamem Arbeiten.“* Rahel hingegen arbeitet bereits zu zweit und befindet, dass dadurch ihre Arbeit an Qualität gewinnt. Zu zweit ergibt es in ihren Augen einen grossen Vorteil, da man in einer besseren Verhandlungsposition sei und sich dadurch gegenüber den Kunden auch gleich besser behaupten könne. *„Es ist wie auch angenehmer, weil du kannst über die Sachen halt diskutieren und so, du kannst wie von beiden das Beste nehmen und dann aus dem etwas noch*

besseres machen und vor allem muss man ja die ganze Zeit auch sehr viel entscheiden und du kannst dich so ein wenig absprechen. Und auch mit dem Kontakt mit den Kunden, ja, man ist wie so ein wenig stärker. Wenn du dann alleine bist, habe ich das Gefühl wäre es wie noch schwieriger, um sich so zu behaupten.“ Neben Rahel arbeitet auch Sara in einem Zweierteam. Obwohl sie dadurch viele Konflikte mit ihrem Partner austragen und die Hälfte der Einnahmen abgeben muss, erlebt sie es als eine Bereicherung, welche die eigene Perspektive erweitert. *„Ich finde es super. Wir haben ganz, ganz viele Konflikte dabei, auch mit der Hälfte des Verdienstes natürlich, aber du bist wie nicht der einsame Wolf. Du hast immer ein Gegenüber, wo du dich austauschen musst, wo du dich gern austauschst, wo es dir auch ein wenig hilft, weisst du, dich manchmal von diesem Tunnelblick zu lösen, weil man sich nicht einig ist, wie man etwas idealerweise macht“* (Sara).

Ausserdem kann mithilfe der Kategorie der Eigenverantwortung eine bewusste Abgrenzung gegenüber Angestellten geschaffen werden, umso eine Zugehörigkeit oder Identifikation mit der eigenen Gruppe zu bekunden. So erzählt Patrick aus seiner eigenen Erfahrung, dass Angestellte im Gegensatz zu Selbstständigen keine Verantwortung trügen und demzufolge einen anderen Bezug zur Arbeit sowie eine andere Mentalität hätten. Vor allem anhand wie jemand etwas kommuniziert oder etwas organisiert, wird gemäss Patrick dieser Unterschied bemerkbar: *„Ich meine als Angestellter hast du eigentlich keine Verantwortung, also das habe ich dann auch gemerkt. Weisst du, wenn du an so einen Ort kommst, an vielen Orten eigentlich, ich bin auch schon am ETH Bildarchiv und so gewesen und als Selbstständiger siehst du sofort, das würde ich jetzt anders organisieren. Dort sitzen einfach Leute, und als Angestellter hast du einen völlig anderen Bezug zur Arbeit, oder, das kannst du wirklich nicht vergleichen.“* Und weiter führt er an: *„Weisst du, die ganze Mentalität von Selbstständigen und Angestellten, dass merke ich immer mehr, die ist total anders. Die zeigt sich in total vielen Sachen, wie zum Beispiel jemand kommuniziert oder sich jemand organisiert und so. Du merkst sofort, das ist jetzt einfach jemand, der sich gewohnt ist, etwas zu organisieren und an die Hand zu nehmen und zwar so, dass es klappt. Es ist wirklich eine andere Mentalität, habe ich das Gefühl.“*

Um nun die ausgeführten Feststellungen der letzten Seiten nochmals zusammenzufassen, kann gesagt werden, dass für Selbstständige in der Kreativwirtschaft zum einen aufgrund des Kosten- und Zeitdruckes seitens der Auftraggebenden, lange und intensive Arbeitstage entstehen können. Zum anderen sind Selbstständige mit hohen qualitativen Ansprüchen der Kunden konfrontiert und müssen zum Teil für sie sogar ‚die Sterne vom Himmel holen‘. Aufgrund der grossen Konkurrenz in der Kreativwirtschaft und der Gefahr, durch schlechte Arbeit Kunden und dementsprechend Einnahmen zu verlieren, stehen die Selbstständigen zusätzlich unter Druck. Gleichzeitig sind sie für das erfolgreiche Abwickeln ihrer Aufträge, und im weitesten Sinn für ihr Bestehen am Markt, selbst verantwortlich. Um allen Anforderungen gerecht zu werden und nicht zu scheitern, müssen sie daher einen grossen Aufwand betreiben. Der individuelle Umgang mit diesen

Arbeitsbedingungen ist unterschiedlich. Die persönlichen Kompetenzen und Strategien sind jedoch von grosser Bedeutung, um einerseits die flexibilisierten Arbeitszeiten zu regulieren und andererseits, um nach getaner Arbeit abzuschalten und eine Grenzziehung zwischen der Arbeit und den restlichen Lebenstätigkeiten vollziehen zu können.

5.2.3 Unsichere Auftragslage

Neben den langen Arbeitszeiten, dem Qualitätsdruck und der hohen Eigenverantwortung, gibt es noch eine weitere Komponente, welche Belastungen hervorruft: die unsichere Auftragslage.

Aufgrund der schwankenden Auftragslage sowie der unberechenbaren Marktsituation besteht für die meisten befragten Selbstständigen eine grosse Unsicherheit, ob sie sich auf dem Markt behaupten können und genügend Aufträge erhalten, um genug Geld zu verdienen. Silvan drückt es so aus: *„Weil ich grundsätzlich eigentlich nie weiss, wie das nächste halbe Jahr aussieht. Es ist wie, das, was ich im Moment mache, ich kann keine langfristige Prognosen machen so, eben zum Beispiel, ob diese Sicherungskastenmodul-Firma, ob sie in einem halben Jahr nochmals kommt, weiss ich jetzt wie nicht und es kann sein, dass ich in einem halben Jahr keinen Auftrag mehr habe, kein Geld mehr habe und das wäre dann das Ende des ganzen Projekts.“* Ausserdem haben Selbstständige auch meistens keine langfristigen Verträge oder andere Garantien, die ihnen eine gewisse Sicherheit geben könnten und die ohnehin schon unsichere Auftragslage noch zusätzlich verschärfen. Im Speziellen bei Fotografinnen und Fotografen wirkt sich dieser Aspekt besonders erschwerend aus, denn in dieser Gruppe von Selbstständigen, sind die Projekte von relativ kurzer Dauer. So erzählt Sara: *„Also weisst du, im Gegensatz zu Architekten haben wir natürlich sehr kurzfristige Aufträge und wir haben überhaupt keine Verträge, auch mit unseren langjährigen Kunden nicht. Es kann sein, dass von heute auf morgen ein grosser Kunde abspringt, weil vielleicht ein Deutscher Fotograf es zur Hälfte vom Preis macht und da haben wir keine Sicherheit.“* Ebenso äusserte sich Patrick, der in drei Wochen keine Arbeit mehr hätte, wenn keine neue Aufträge mehr reinkommen würden: *„Also ich habe eigentlich mit niemandem von denen, mit denen ich arbeite eine Art Garantie oder Vertrag. Die Verträge, die ich habe, sind befristet oder die sind eigentlich nach dem Job, wenn der fertig ist, [beendet]. Und das heisst, ich bin völlig, ich habe einfach keine Sicherheit, oder. Also die Jobs, die ich habe, also von jetzt aus gesehen, der letzte Job, der terminiert ist, der ist vielleicht, ich weiss auch nicht, so Ende Sommerferien fertig und das ist eigentlich schon sehr lange. Also normalerweise lebe ich ziemlich von der Hand ins Maul. Es kommt zwar laufend Zeugs rein, aber wenn es jetzt heute stoppen würde, dann wäre ich, sagen wir, in drei Woche hätte ich keinen Job mehr. Also so gesehen ist die Unsicherheit, oder die Sicherheit gering. Das ist aber typisch für Fotografen, Grafiker haben viel längere Perspektiven, weil die Projekte mehr Zeit in Anspruch nehmen.“*

Für viele Selbstständige bedeutet diese stetige Unsicherheit und Ungewissheit, vor allem in Zeiten mit wenigen Aufträgen, bisweilen eine grosse psychische Belastung. So erzählt Manuela von

Existenzängsten, die zwar immer vorhanden sind, aber sich besonders stark anfühlen, wenn über eine längere Zeit keine neuen Aufträge mehr reinkommen *„Wenn du, sagen wir, seit einem halben Jahr nichts zu tun hast, dann wirst du langsam nervös. Also dann geht dir das Geld aus, also den meisten, ausser du bist Tochter oder Sohn. Dann musst du schauen, dann wirst du nervös, dann kommen dann schon die Existenzängste, also die hast du immer als Selbstständiger, wenn du nicht ein sehr grosses Polster im Rücken hast oder. Die Angst auch, es kommt nie mehr etwas, nie mehr einen Auftrag.“* Ebenfalls schwierig ist es für Rahel, wobei sie es nicht so ganz deutlich ausdrückt: *„Ja, dass es halt so ein wenig anstrengend ist. Dass man nie weiss, wie es jetzt ist, dieses Jahr oder das Nächste, so oder so nicht. Man weiss ja nie wie lange, also man hofft, dass es irgendwie gut geht und ja.“* Auch Sara bekundet, dass die Unregelmässigkeit und die damit zusammenhängende Ungewissheit in Bezug auf den nächsten Auftrag, ihr Mühe bereiten: *„Ja, ich merke, je länger, je mehr strengt mich die Unstetigkeit von der Auftragslage an. Ich kann recht schlecht damit umgehen, wenn ich mal eine Zeit lang nichts zu tun habe.“* Weiter erzählt sie: *„Ich weiss nicht, ob ich es lernen kann. Ich habe es noch nicht gelernt. Es plagt mich immer noch. Es ist auch wie, weisst du, wenn du mal drei Wochen nicht so viel zu tun hast, das wäre eigentlich die Zeit, wo du an deinen Projekten arbeiten könntest, aber in diesen drei Wochen bist du vielleicht so nervös, weil hinten nichts mehr kommt, dass du dir eigentlich nur Sorgen machst und diese Balance, diese Coolness habe ich immer noch nicht, wird auch nicht einfacher, weil ich bin 46 und ich glaube Fotografie oder Fotografin ist nicht so ein toller Job, um älter zu werden.“*

Patrick, der ebenfalls älter ist, hat tatsächlich bereits die Erfahrung machen müssen, für längere Zeit keine Aufträge zu haben. Er berichtet: *„Keine Arbeit zu haben, das ist schlimm. Also das war vor zwei Jahren so, hatte ich eine Zeit lang keine Arbeit, aber wirklich gar keine. So etwa für ein halbes Jahr oder länger. Und die Kosten laufen weiter und das Geld schmilzt und das ist ein Problem, wenn du keine Jobs mehr hast.“* Dementsprechend versuchte er sich für eine Anstellung zu bewerben, hatte aber wegen seines Alters keinen Erfolg: *„Ich habe mich so beworben an verschiedenen Orten, wo Fotografen gesucht werden. Auch als Dozent und so. Und ich habe aber gemerkt, da hast du kein Brot. Weil erstens da kommt eben das Alter, in dem Alter, also ich hätte nicht einmal so hohe Lohnansprüche, aber viele Leute haben das Gefühl, ah ja, der hat dann mega, der möchte einen rechten Lohn, Pensionskasse und alles das Zeugs und also ich bin 52 jetzt und ich habe das Gefühl so einen Job zu finden, eine Anstellung finden, wenn du noch nie angestellt gewesen bist, ist irgendwie hoffnungslos. Also das musst du eigentlich gar nicht erst versuchen. Ausser du kannst etwas, was nur du kannst.“* Für ältere Selbstständige ist die unsichere Auftragslage daher besonders risikoreich. Bei einem Ausbleiben der Aufträge, ist es für sie im Gegensatz zu jüngeren Selbstständigen schwieriger, in ein anderes Berufsfeld oder in ein festes Anstellungsverhältnis zu wechseln.

Gegenteilig zu diesen Aussagen gab Stefanie an, dass sie die Unsicherheit als nicht besonders schlimm empfindet, wobei die Gründe dafür aus dem Interview nicht klar wurden. Sie sagt: *„Ich*

finde selbst die Unsicherheit, dass man ein Einkommen und genug Arbeit hat, finde ich weniger ein Manko, also es fällt wie weniger ins Gewicht.“ Bei Markus hingegen bewirkt unter anderem eine materielle Absicherung in Form eines zukünftigen Erbes, dass er besser mit der Unsicherheit umgehen und seinen Lebensstil praktizieren kann. Markus war der einzige, der die Bedeutung eines Erbes als finanzielle Absicherung erwähnte. Es ist aber davon auszugehen, dass auch andere Selbstständige über eine solche Sicherheit im Hintergrund verfügen. Er selber sagt dazu: *„Oh, was vielleicht auch noch wichtig ist zu sagen. Meine Eltern haben Geld, also sind nicht reich. Aber es ist doch so, dass ich auch weiss, da gibt es ein gewisses Erbe, im schlimmsten Fall kann ich mich eine gewisse Zeit über Wasser halten. Also ich glaube, dass ist schon noch ein Faktor, der einem nicht immer so bewusst ist, aber ich glaube in der ganzen Geschichte, wie bin ich zu dem gekommen, was ich mache, denke ich, spielt das eine Rolle.“* Neben seinem zukünftigen Erbe spricht Markus aber zudem auch von einer Gewöhnung, mit sehr wenig Geld zu leben. Die Unsicherheit macht ihm keine Angst, *„weil ich es mich so gewohnt bin. Also ich bin mich auch gewohnt, dass ich manchmal von sehr wenig Geld leben muss und dann auch wieder viel Geld kommt und das jetzt nicht heisst, dass ich reich bin oder so.“*

Wie schon bei der Arbeitsbelastung, werden unsicheren Zeiten ebenfalls auch von einigen anderen Selbstständigen relativiert, indem sie wie Markus davon sprachen, dass sie sich an die Unsicherheit gewöhnt hätten. Hier kann mit Manske und Merkel (2009: 300) von einer Normalisierung der Unsicherheit gesprochen werden. So findet Rahel: *„Man gewöhnt sich irgendwie daran. Man muss irgendwie damit leben, sonst, ja, ist es schwierig.“* Auch Silvan fügt an: *„Man gewöhnt sich auch daran so. Ich mache das jetzt schon sechs Jahre und bis jetzt ist es immer irgendwie gegangen“*, wobei er es als einen Lebensschulung empfindet, Sicherheit abzugeben und das Leben geschehen zu lassen. *„Man kann das Leben nicht kontrollieren so und ich glaube auch, dass im Vergleich zum Beispiel zu Leuten, die fest angestellt sind. Ich glaube, viele fühlen sich auch heute noch extrem sicher, dass es so ist und so bleibt und das ist eigentlich nach meiner Meinung wie eine falsche Sicherheit. Also jedem kann von heute auf morgen gekündigt werden oder jeder kann irgendwie seinen Job verlieren oder irgendwas, auch ein persönliches Schicksal kann passieren. Und das ist irgendwie schon so was, dass ich gelernt habe, dass das ein Teil ist vom Lebenskonzept ist, also dass man es gar nicht versucht zu kontrollieren, sondern dass man es geschehen lässt.“* Zum einen wird hier die eigene unsichere Lage relativiert, indem auf eine allgemeine Unsicherheit verwiesen wird, von der auch Angestellte betroffen sein können. Zum anderen jedoch, und das ist entscheidend, wird hier die Unsicherheit, welche durch eine marktabhängige Arbeit entsteht, inkorporiert und zu einem Teil des eigenen Lebenskonzepts gemacht. Oder anders ausgedrückt: Während die Auftraggeber über die Flexibilisierung ihr wirtschaftliches Risiko externalisieren, wird hier die Unsicherheit in Form eines Lebenskonzepts internalisiert. Es ist eine ausgeprägte Verdrehung oder Umdeutung der Gegebenheiten und Verhältnisse, indem die Marktbedingungen akzeptiert und in das eigene Leben integriert werden.

5.2.4 Bescheidenes Einkommen

Die schwerwiegendste Konsequenz aus einer unsicheren und unberechenbaren Auftragslage ist ein unregelmässiges Einkommen. Dazu kommt, dass die Selbstständigen im Vergleich zu Festangestellten generell eher wenig verdienen. Lars sagt: *„Also im Moment ist, ja mein Einkommen erlaubt es mir eigentlich nicht, viel auf die Seite zu legen. Also ich lebe ganz ok, aber es ist nicht möglich, also grosse Sprünge sind nicht möglich, auf die Seite legen geht eigentlich im Moment auch nicht. Das heisst ich lebe eigentlich relativ riskant mit dem.“* Ergänzend dazu erläutert Patrick, dass er zwar genug für sich selbst verdient, es aber für eine ganze Familie nicht ausreichen würde: *„Es ist ja schon gut und recht, aber wirklich auf einen grünen Zweig [komme ich nicht]. Auch die, die mit mir die Fotoklasse gemacht haben, weisst du, die leben alle gut, aber es ist jetzt keiner, keiner konnte so richtig Geld verdienen. Also das ist einfach der Preis. Ich meine, ich mit meinen 5000 im Monat, wenn es gut geht, manchmal mehr, manchmal weniger. Also ich habe ja alles, du hast natürlich immer noch Träume, das hätte ich noch gerne, aber es muss vielleicht auch nicht unbedingt sein. Aber ich meine, ich habe auch keine Kinder und so. Aber ich glaube, wenn du jetzt Kinder hast und eine Familie, dann brauchst du mehr Geld. Also dann müssen beide arbeiten.“*

Aus den Befragungen lassen sich diverse Gründe für die bescheidenen Einkommen in den verschiedenen Branchen ableiten, wobei einige der Aussagen sicherlich auch branchenübergreifende Gültigkeit besitzen. Zum einen wird der Preis für eine Dienstleistung in den untersuchten Arbeitsfeldern durch die vielen verschiedenen Anbieter gedrückt, wobei die Selbstständigen stellenweise auch international untereinander konkurrenzieren. Mit Bezug auf das Feld des Industriedesigns sagt Silvan: *„Die Problematik ist, dass der Marktpreis für eine solche Leistung extrem tief ist. Also im Markt tummeln sich so und so viel Konkurrenten, die bereit sind, das zu diesem günstigen Preis zu machen.“* Zum anderen verfügen Kunden oftmals nicht über ein genügend grosses Budget, vor allem im Kulturbereich, um die Selbstständigen entsprechend bezahlen zu können. Um den Auftrag trotzdem ausführen zu können, müssen sich die Selbstständigen dem Budget anpassen, wobei der Arbeitsaufwand jedoch derselbe bleibt. Für die Arbeit mit Videos erzählt Markus bescheiden: *„Meistens gibt es ein Budget und das ist auch durchaus realistisch. Also ich habe nicht das Gefühl, man müsste jetzt da viel mehr Geld ausgeben. Und dann ist halt einfach, demgegenüber steht der Arbeitsaufwand. Es ist relativ aufwendig mit Videos zu arbeiten, das hat halt auch damit zu tun. Um an einem Projekt etwas zu machen, brauche ich schnell mal 4 Wochen, 6 Wochen intensive Arbeit. Also darum, und dann ist es klar bei einem Budget von 10'000 Franken, 20'000, wenn man dann das runter dividiert, kommt man halt auf einen relativ schlechten Tagesansatz, oder man muss Wege finden den Aufwand zu reduzieren, aber das ist einfach schwer.“* Häufig ist ausserdem nicht nur das kleine Budget ausschlaggebend, sondern es mangelt auch an der Bereitschaft der Kunden, für eine Dienstleistung mehr Geld zu bezahlen, da sie den Aufwand der Selbstständigen für einen Auftrag

falsch einschätzen. *„Und es gibt auch viele Leute, die sagen, ja, ich habe jetzt einen Job für dich. Das ist höchstens eine halbe Stunde fotografieren. Ja, wann kommst du es machen. Und dann sagst du, ja wir müssen mal über das Geld reden, es kostet irgendwie 600 Franken, mindestens. Also weisst du, solche Leute, die grad schon bestimmen, wie lange du arbeitest und meistens, also es stimmt manchmal sogar, du hast nur eine halbe Stunde, um zu fotografieren, aber du musst irgendwie das Zeugs zusammenraffen, ins Auto sitzen, dorthin fahren, und das aufbauen, dann fotografierst du eine halbe Stunde, dann musst du es wieder abbauen und wieder zurück fahren. An das denken viele Leute nicht so“* (Patrick).

Zudem entstehen für Selbstständige fortwährend Kosten, um ihre technische Ausrüstung wie Computer oder Kamera sowie die dazugehörige Software zu ersetzen. Diesen Posten können sie nur schlecht über den Preis weitergeben. *„Es hat aber auch damit zu tun, dass ich relativ hohe Kosten habe. Ich habe einfach Equipment, dass ich brauche, ich habe Kamerastativ, Kameras, Computer, Software, Bildschirm und das kostet mich im Jahr im Schnitt etwa 10'000 Franken, also rein das zu ersetzen und instand zu halten oder zu erneuern. Und es ist so, gemäss der Steuererklärung verdiene ich etwa einen Drittel von meiner Frau, seit sie angestellt ist in einem mittelgut bezahlten Job. Aber mehr könnte ich wiederum nicht verlangen, es wäre gar nicht möglich, mehr zu verlangen“* (Markus).

Weiter ist speziell in der Fotografie aufgrund der Digitalisierung und der rasant gestiegenen Verfügbarkeit von Fotos, die Wertschätzung und damit verbunden der Preis gesunken. Übereinstimmend gaben die Fotografinnen und Fotografen an, dass sie dieses Phänomen bemerken. So sagt Manuela: *„Was ich nicht gern habe, ist die Nicht-Wertschätzung der Fotografie, die in den letzten Jahren aufgekommen ist, auch von vielen Grosskunden oder Werbeagenturen, für die es einfach selbstverständlich ist, du musst einfach Höchstleistungen bringen. Du musst immer alles machen für immer weniger Geld, weil das Foto immer weniger Wert hat in der Internet- und Social Media-Zeit. Und selten ein Danke kommt. Du hörst eigentlich nur ein Feedback, wenn es nicht gut ist.“* Ausserdem formuliert Markus: *„Weil, ja, ich meine, in dieser Zeit, als ich die Ausbildung gemacht habe, war das schon am Horizont, dass es einmal so etwas ähnliches wie digitale Fotografie geben könnte. Aber ich meine, also eben, bis sich digitale Fotografie wirklich durchgesetzt hat wie jetzt, ist es einfach wie das Schlaraffenland gewesen, weil du hast etwas gekonnt, das gewisse Leute dich einfach gebraucht haben. Und da ist vieles davon weggefallen. Das finde ich jetzt als Fotograf einfach ein wenig mühsam, weil eigentlich möchtest du lieber ein Produkt machen, das alle wollen. Als etwas, mit dem du allen hinterher rennen musst. Aber da kann ich nichts dafür, das hat sich einfach so ergeben mit der Entwicklung.“*

Aber auch Silvan äussert die Kritik, dass das Design im Entstehungsprozess eines Produktes nicht genügend Wertschätzung erfährt und deshalb die entsprechende Gelder nicht zur Verfügung stehen: *„Alle wollen ja eigentlich geile Produkte, auf die der Konsument fliegt. Und welche Rolle*

spielt Design dort drin und ich meine, das ist eigentlich eine Katastrophe. Also, das ist eben unsere Erfahrung gewesen, unsere Entwicklung, dass die meisten Firmen, also ich spreche jetzt nicht von Weltfirmen wie BMW oder irgendwie so, aber einfach Schweizer KMU, dass die absolut null Sensibilisierung haben auf Designtemen. Also, wir haben auch schon Fälle erlebt, in denen du das Design machst und im Prozess so, aha oh, Farben kosten bei euch noch 1200 Franken[extra], um das ganze Farbspektrum zu analysieren und dann dort einen Vorschlag zu machen. Wisst ihr was, unsere Sekretärin malt noch gerne, die macht die Farben. Oder ich meine, das ist eine Katastrophe, du weisst, wie es dann rauskommt. Jetzt nicht, um zu sagen, sie könne nicht schön malen, aber das ist ein ganz anderer Ansatz irgendwie als der, den wir haben.“

5.2.5 Absicherung und Risikominderung

Als Folge dieser bescheidenen Einkommen verfügt der überwiegende Teil der Selbstständigen im Gegensatz zu Festangestellten nur über eine reduzierte soziale Absicherung und Vorsorge. Trotzdem existiert eine grosse Bandbreite verschiedener Versicherungsniveaus unter den Befragten. Jüngere Selbstständige verfügen dabei tendenziell über eine schlechtere Absicherung als Ältere, die bereits etablierter sind und sich die Vorsorge leisten können. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass zum einen die Jüngeren noch kein Bedürfnis nach einer Absicherung verspüren und zum anderen ihnen aber auch die finanziellen Mittel dazu fehlen. Stefanie erzählt über ihre frühen Jahre: *„Ich meine du bist jung und wild und bist eh gegen jegliche Konventionen, also darum hast du diesen Job gewählt, darum machst du ihn gerne. Du passt nicht ins grosse Bild vom 08-15 und dann ist dir Sicherheit, die brauchst du in dem Moment nicht. Das kommt dann erst im späteren Alter. Bei den Einen ein wenig früher, bei den Anderen ein wenig später. Das man sagt, ja wäre trotzdem noch gut. Oder du merkst auch, du kannst es dir leisten. Am Anfang hast du gar keine Chance, dir das irgendwo zu finanzieren. Also das ergibt sich so peu à peu, dass du sagt, ja gut, das mach ich. Aber du hast immer zu wenig.“*

Vor allem bei der Pensionskasse existiert unter den jüngeren Selbstständigen eine Versicherungslücke. So antwortet Felix auf die Frage nach der Art seiner Absicherung: *„Gar nicht. Das kann ich mir nicht leisten. Ich habe jetzt keine 2. Säule mehr zum Beispiel. Die habe ich aufgehoben. Ich habe, also ich verdiene eigentlich ok im Opernhaus, aber ich kann nicht sparen, also ich kann kein Geld auf die Seiten tun und darum habe ich zum Beispiel keine 2. Säule. Ich habe, wenn ich arbeitsunfähig werde oder einen Unfall habe, habe ich ein grosses Problem. Also ich habe eigentlich gar keine Absicherung.“* Zum Teil ist jedoch neben der obligatorischen AHV auch eine Versicherung für Krankentaggeld vorhanden. Rahel würde ausserdem gerne in die Pensionskasse einzahlen, aber aufgrund der kleinen Beträge hat sie das Gefühl, es lohne sich nicht. Über ihre Vorsorge erzählt sie: *„Schon so die AHV, das schon. Und Krankentaggeld haben wir schon auch, aber einfach keine zusätzliche Pensionskasse. Also das wollten wir eigentlich schon immer mal beginnen einzuzahlen, aber es hat sich nicht gelohnt. Also man hat dann das Gefühl, ja, es sind so kleine Beträge, dass man dann eigentlich auch gar nichts*

bekommen würde. Es lohnt sich irgendwie gar nicht richtig. Aber ja, das ist eigentlich schon die Idee, dass man irgendwann mal einzahlen würde, also müsste man eigentlich schon.“

Eine Ausnahme unter den jüngeren Befragten stellt demgegenüber Silvan dar, der eine eigene GmbH hat und dadurch einen gewissen Versicherungsschutz genießt und sich dementsprechend sicher fühlt. Jedoch machen ihm die hohen Versicherungskosten zu schaffen: *„Also ich habe eine GmbH. Und in der GmbH hast du, das ist halt auch Arbeitnehmerschutz, ich bin eigentlich Angestellter von meiner eigenen Firma und dort hast du wie so Basis Versicherungen, die du machen musst. Eben dort hast du auch Erwerbsersatzversicherungen, du zahlst neben der AHV auch BVG pflichtmässig und [das] ist einerseits auch gut, andererseits auch, wenn alles gut läuft, wenn ich das nicht in Anspruch nehmen muss, empfinde ich das auch als sehr hohe Belastung finanziell. Also, weil ich halt einfach von dem Geld, das ich verdiene, fast 50 Prozent eigentlich wieder abgebe, aber dort drin ist natürlich nicht nur das drin, aber ich würde sagen, das hat einen substantiellen Beitrag neben dem ganzen Rest, wo man halt irgendwie Versicherungen haben muss und so. Und versteuern muss und so. Aber von dem her mache ich mir eigentlich keine Sorgen. Wenn ich jetzt einen Unfall hätte, dann bin ich versichert. Ist zwar minimal, aber würde mir die Existenz weiter ermöglichen.“*

Neben den jüngeren, verzichten auch einige ältere Selbstständige auf die Pensionskasse. Für Patrick ist es zum Beispiel ein Risiko, als Selbstständiger in die Pensionskasse einzuzahlen. Lieber sichert er sich dafür privat mit einer dritten Säule ab: *„Zum Beispiel in eine Pensionskasse einzuzahlen, wäre für mich ein Risiko, das sich nicht lohnt, weil die, wenn man das ein wenig verfolgt, dann ist das eher ein Risiko als Selbstständiger. Als Angestellter zahlt ja deine Firma für dich ein. Also sie zahlt Geld ein, dass du gar nie siehst. Du bekommst einfach deinen Lohn und hinter deinem Rücken, aber so quasi zusätzlich noch einen Teil von deinem Lohn zahlen sie deiner Pensionskasse. Und ich mache das auch, aber nicht in eine Pensionskasse, sondern in eine dritte Säule.“* In Bezug auf das staatliche 3-Säulen-Prinzip ist auch Markus schwach abgesichert. Er erzählt: *„Ich habe keine Pensionskasse, hatte ich mir nicht leisten können. AHV habe ich rechte Lücken. Wenn ich krank bin, habe ich keine Versicherung dagegen, weil es einfach zu teuer ist, bzw. es würde mich zu fest hindern daran, was ich beruflich mache. Das Geld zusammen kriegen zu müssen.“* Auch er setzt demgegenüber auf eine private Vorsorge mithilfe eines Sparkontos, das ihm gleichzeitig als Puffer für Zeiten mit wenigen Aufträgen dient. Zudem ist er verheiratet und mit seiner Ehefrau zusammen sichern sie sich gegenseitig ab: *„Ich spare Geld natürlich. Also es ist schon so, ich habe ein Konto, dass halt so als Puffer dient. Der geht runter und rauf. Es ist vielleicht auch zu sagen, ich bin verheiratet und meine Frau war lange selbstständig ebenfalls. Seit kurzen nicht mehr. Aber dadurch, dass wir eigentlich beide selbstständig gewesen waren bis vor ein paar Jahren, konnten wir auch uns untereinander so ein wenig puffern. Also es hat immer wieder Situationen gegeben, in denen sie gut verdient hat und ich schlecht und umgekehrt. Also es ist wie so eine Art Mikroversicherung. Das wenigstens schon zwei zusammen, oder wenn einer*

krank wird, es ist natürlich viel weniger anfällig als wenn man alleine ist. Und das ist schon lange so, also wir sind seit 20 Jahren zusammen und haben das seit 20 Jahren so gemacht.“

So riskante private Vorsorge- und Absicherungsmodelle sind jedoch selten. Die Mehrheit der befragten älteren Selbstständigen verfügten über eine Pensionskasse. Zudem setzen auch diese Selbstständigen auf ein privates Sparkonto, das im Notfall als Puffer dient. *„Ich habe so ein Konto, das für den Notfall ist, wo du einfach auf die Seite tust, ja wie eine 3. Säule, aber so, dass ich es unabhängig rausnehmen kann, dann, wenn ich es brauche“* (Manuela). Und auch Stefanie sagt: *„Also einerseits schaue ich, dass ich ein Polster habe. Ein halbes Jahr bis drei Viertel Jahre könnte jetzt überhaupt nichts reinkommen und ich habe einen Grundstock.“*

Neben den oftmals fehlenden finanziellen Mitteln, um sich einen voll ausgebauten Versicherungsschutz leisten zu können, sind Selbstständige auch institutionell gegenüber Angestellten benachteiligt. Selbstständige sind im Gegensatz zu Angestellten nicht durch die Arbeitslosenversicherung abgesichert, wenn sie keine Aufträge haben. So erzählt Patrick überspitzt, dass er ziemlich bald auf das Sozialamt gehen müsste, wenn er arbeitslos wäre, da seine Ersparnisse wahrscheinlich nicht sehr lange reichen würden: *„Also wenn ich jetzt arbeitslos bin, dann kann ich eigentlich grad zum Sozialamt, weil du bekommst kein Arbeitslosengeld. Beim Arbeitsamt heisst es, du musst halt [einen Auftrag finden], Arbeitslosigkeit gibt es in dem Sinn gar nicht für Selbstständige, du hast einfach keinen Job, du hast es einfach nicht geschafft, einen Job zu organisieren. Und so gesehen kannst du nicht Arbeitslosengeld abholen, du wirst eigentlich grad direkt zum Sozialfall, also was mir jetzt egal wäre. Mir wäre es egal, wenn ich jetzt so abhängig wäre, ob ich jetzt Geld vom Arbeitslosenamt oder vom Sozialamt bekommen, das ist mir egal. Aber das ist einfach ein Fakt.“*

Als Ergänzung zur staatlichen Absicherung innerhalb des 3-Säulen-Prinzips und der privaten Vorsorge durch Sparen gibt es zudem die Möglichkeit, in die eigene Arbeitskraft zu investieren und sich weiterzubilden. Dadurch können neue Tätigkeitsfelder und Kompetenzen angeeignet werden, die sich auf dem Arbeitsmarkt auszahlen können. So erzählt Sara, dass viele ältere Selbstständige in ihrem Umfeld momentan einen Master machen: *„In meinem Alter haben alle das Gefühl, sie müssten noch irgendwie einen Master machen.“* Einer davon ist Patrick, der von seiner zusätzlichen Ausbildung erzählt, die er mit Börsengeschäften finanziert, da die finanziellen Möglichkeiten anscheinend nicht ausreichen, um sich die Ausbildung sonst leisten zu können: *„Ja, also ich mache noch eine Ausbildung. Die finanziere ich mit Spekulation an der Börse. Das funktioniert recht gut. Du musst einfach ein wenig aufpassen, aber eben, es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie man die Vorsorge macht, oder.“* Zudem weist Sara darauf hin, dass neben der Weiterbildung auch das Unterrichten für ältere Selbstständige eine attraktive Möglichkeit bietet, nebenbei mit ihrem Wissen zusätzliches Geld zu verdienen und daher sehr beliebt ist: *„Das ist bei uns so, bei uns Fotografen, so ein rechter Run auf dieses Unterrichten, irgendwo, einfach um sich ein wenig abzusichern. Die Jobs sind wahnsinnig begehrt“* (Sara).

Trotz diesen Strategien, sich abzusichern, können sich sehr viele Selbstständige nicht auf eine voll ausgebaute staatliche Vorsorge abstützen und rechnen daher nicht damit, sich mit 65 pensionieren lassen zu können. Patrick drückt es so aus: *„Im Prinzip muss du einfach hart arbeiten bist du unzufrieden, also es ist bei mir auch so. Ich versuch jetzt ein wenig mehr zu verdienen und die Vorsorge noch ein wenig [zu verbessern].“* Trotzdem wird er seinen Lebensstil zurückfahren müssen, wenn er einmal nicht mehr arbeitet. *„Ich meine die Wahrheit ist, wenn ich jetzt pensioniert bin, dass ich dann natürlich total schrumpfen muss im Sinn von kleinerer Wohnung etc.“*

Vor allem aus finanzieller Sicht ist es für Selbstständige schwierig, sich pensionieren zu lassen. *„Selten ist ein Selbstständiger finanziell so abgesichert, wie wenn er es selber erwirtschaften muss, so abgesichert wie ein Arbeitnehmer. Also es gibt auch den Spruch: Es ist nett, wenn du dich mit 65 pensionieren lassen kannst, aber arbeiten musst du so oder so bis zum Tod“* (Manuela). Daneben besteht aber auch zum Teil eine starke Identifizierung mit der eigenen Arbeit, so dass Selbstständige sich gar nicht vorstellen können, aufhören zu arbeiten und etwas anderes zu machen. So sagt Sara: *„Ich habe jetzt auch nicht das Gefühl, dass ich mit 65 nicht mehr arbeite. Ich kann mir wie nicht vorstellen, dass es dort so einen Cut gibt und ich pensioniert bin und ich Blumen pflanze. Ich sehe mich einfach als arbeitende Person, das macht mich auch glücklich.“* Auch Silvan erklärt: *„Ich kann mir auch nicht vorstellen, dass ich in ein Pensionsalter komme. Also dort vermischt es sich halt schon auch mit dem Leben so, ich kann mir wie nicht vorstellen, nichts Kreatives mehr zu machen, selbst wenn ich 70 bin, möchte ich so weiter machen wie jetzt. Das ist so wie ein Teil der Persönlichkeit, dass man getrieben ist, ich glaube, das ist noch wichtig.“*

Um die letzten Zusammenhänge nochmals komprimiert darzulegen, kann gesagt werden, dass Selbstständige in den untersuchten Arbeitsfeldern mit einer stark schwankenden Auftragslage konfrontiert sind und deshalb eine Ungewissheit entsteht, ob nach dem Ende eines Auftrages ein neuer Auftrag und dementsprechend genug Einkommen vorhanden sein wird. Daraus abgeleitet ergibt sich eine permanente Unsicherheit, welche für viele Selbstständige eine ziemliche Belastung darstellen kann. Weiter wird diese Unsicherheit dadurch verschärft, dass Selbstständige mit ihren Kunden über keine längerfristigen Verträge oder Garantien verfügen und dadurch auch langjährige Kunden jederzeit die Zusammenarbeit beenden können. Darüber hinaus müssen Selbstständige mit einem eher bescheidenen Einkommen auskommen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen wird der Preis für eine Dienstleistung durch das grosse Angebot an Anbietern gedrückt, wobei die Selbstständigen stellenweise auch international untereinander konkurrenzieren. Zum anderen ist das Budget der Kunden teilweise zu klein, um die selbstständigen Dienstleister angemessen bezahlen zu können. Zudem ist speziell in der Fotografie die Wertschätzung gegenüber der erbrachten Leistung aufgrund der Digitalisierung stark gesunken. Als Folge dieser bescheidenen Einkommen, können sich die meisten nur eine

reduzierte Absicherung und Vorsorge leisten, wobei es unter den Selbstständigen grosse Unterschiede gibt. Vor allem bei jüngeren Selbstständigen besteht in Bezug auf die Pensionskasse eine Versicherungslücke. Ältere Selbstständige hingegen besitzen meistens ein privates Sparkonto, über das sie frei verfügen können und welches als Puffer für schlechte Zeiten dient. Nichtsdestotrotz können sich viele Selbstständige nicht vorstellen, mit 65 in Pension zu gehen. Zum einem aus finanziellen Gründen, zum anderen identifizieren sich viele Selbstständige mit ihrem Beruf, so dass sie sich nicht vorstellen können, mit der Arbeit aufzuhören.

5.2.6 Berufsverbände

Gerade Berufsverbände wären neben Gewerkschaften eine Möglichkeit, die Interessen der Selbstständigen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und Preise zu bündeln und diese Interessen gegenüber den Kunden, der öffentlichen Hand oder dem Gesetzgeber durchzusetzen. Unter den Befragten fanden sich jedoch nur wenige Selbstständige, die Mitglied in einem Branchenverband waren. Vor allem das Angebot an rechtlichen Beratungen in Bezug auf Honorarforderungen, Lizenzen und Urheberrecht wurde dabei von diesen Selbstständigen geschätzt und als hilfreich empfunden. Demgegenüber ergab sich aber, dass viele befragte Selbstständige nicht in einem Berufsverband in ihrer Branche Mitglied sind. Die Gründe dafür sind vielfältig.

Bei einigen lässt sich die Ablehnung mit ihrer individualisierten Haltung erklären. So erläutert Manuela, dass Fotografen und Fotografinnen grundsätzlich Individualisten seien und sich daher nicht gerne einbinden lassen würden: *„Fotografen sind halt wirklich ein Völkchen, das sehr aus Individualisten besteht, die das Gefühl haben, kann ich eh allein. Also wenn du nicht wirklich etwas hast, das mir richtig hilft.“* Diese Aussage lässt sich konkret bei Sara nachvollziehen, die sich nicht vorstellen kann, in einem Verband tätig zu sein und ihre Sachen lieber selber macht. *„Ich habe mich nie sehr schlau gemacht, was das bedeuten würde, was ich für Vorteile, für Verpflichtungen ich hätte. Ich bin auch ein völliger, vielleicht ein wenig ein dummer Freigeist. Ich habe nicht so gerne Verbände, ich habe nicht so gerne Vereine, ich mache es gern für mich“* (Sara).

Für andere, besonders jedoch für jüngere Selbstständige, ist der Jahresbeitrag der Mitgliedschaft zu hoch. Deshalb können diese Selbstständigen nicht in eine Verbandsstruktur eingebunden werden, obwohl sie vielleicht gerne würden. Lars erzählt: *„Es ist mir im Moment noch ein zu hoher Jahresbeitrag, den ich im Moment nicht zahlen kann. Aber ich möchte das eigentlich gerne, in absehbarer Zukunft möchte ich das dann schon mal machen.“* Auch Rahel antwortet auf die Frage, weshalb sie nicht in einem Verband Mitglied ist, dass es zu teuer ist: *„Ja eigentlich, weil es recht teuer ist. Es hat so diesen SGD, der Swiss Grafic Desinger, und der ist irgendwie 800 Franken im Jahr und ja, das war uns immer ein wenig zu teuer irgendwie.“*

Weiter kann es sein, dass Verbände als altmodisch und veraltet wahrgenommen werden. So kann sich Patrick aufgrund der klischierten Berufsethik, die der Verband vermittelt, nicht damit

identifizieren. *„Die pflegen so ein romantisches Bild des Fotografen. So der Fotoreporter, der auszieht in die grosse weite Welt, um den daheim gebliebenen die Fotos der Negerli zu zeigen und so, und ich kann mit denen überhaupt nichts anfangen. Und so eine Art, so eine völlig klischierte Berufsethik wird da irgendwie zelebriert und da kann ich nichts damit anfangen.“*

Zudem entsprechen die Angebote der Verbände nicht den Bedürfnissen einiger Selbstständiger. Obwohl viele Verbände rechtliche Beratungen, Vortragsreihen und Veranstaltungen anbieten, erklärt Silvan: *„Ich persönlich sehe jetzt keinen grossen Benefit, den du dort raus holen kannst.“* Für Manuela ist der Verband für Fotografen nicht grundsätzlich eine schlechte Institution, jedoch ist er für sie nicht wirklich hilfreich. Über den Verband sagt sie: *„Es ist so ein wenig Networking, ein wenig Förderung, ein wenig Abendkultur, Unterhaltung innerhalb der Fotografie, aber es ist nichts, das dir wirklich die Stange halten würde als Selbstständiger.“* So erzählt sie weiter, dass es dem Verband für Fotografen nicht gelingt, Regulierungen bei den Preisen durchzusetzen oder die Versicherungen der Mitglieder mit einer gesamtheitlichen Branchenlösung zu regeln: *„Er hat mal versucht Versicherungen zusammen zu nehmen, dass wir günstiger Versicherungen fahren können. Solche Sachen, aber es ist keine abgesprochene Preispolitik, wo sich die im Verband daran halten würden, weil eh niemand, also die Wenigsten wirklich im Verband sind, also es funktioniert auch nicht.“* Das Problem dabei scheint ein sich gegenseitig bedingender Effekt zu sein. Weil nur wenige selbstständige Fotografen und Fotografinnen im Verband sind, gelingt es diesem auch nicht, eine gemeinsame Preispolitik durchzusetzen. Umgekehrt gäbe es aber wahrscheinlich mehr Mitglieder, wenn es dem Verein gelingen würde, eine abgesprochene Preispolitik zu gestalten. So bleibt kollektives Handeln in Bezug auf eine gemeinsame Preispolitik erschwert oder sogar unmöglich. Denn solange einzelne Selbstständige nicht mitmachen und ihre Dienstleistung zu tieferen Preisen anbieten können, da sie von den Regulierungen ausgenommen sind, erfahren diejenigen, die im Verband dabei sind, einen Wettbewerbsnachteil. *„Du kannst mit Selbstständigen nicht etwas erstreiten. Also du musst dir mal vorstellen, du bist selbstständig und du hast so etwas wie ein Verband, der so ein wenig gewerkschaftsmässig funktioniert. Ich meine, dann kommt kein Kunde mehr zu dir, das funktioniert nicht.[...] Weil ein Kunde weiss, dass wenn du Bestimmungen vom Verband, die du unterschrieben hast und nicht einhältst, dass er ein Puff bekommt, dann ist er weniger frei, dann muss er mehr geben, als er eigentlich bereit ist zu geben. Weil es gibt ja dann andere, die haben das nicht. Weshalb soll ein Kunde, das Risiko nehmen, wenn ich sage, du am Abend um 10 Uhr ist jetzt aber Nachtzuschlag und für alle meine Assistenten auch und es wird jetzt mehr bezahlt“* (Manuela).

Zum einen kann also gesagt werden, dass viele Selbstständige aus Gründen der individualisierten Haltung, den zu hohen Jahresbeiträgen oder einem Angebot, das nicht ihren Bedürfnissen entspricht, nicht Mitglied in einem Berufsverband sind. Zum anderen gelingt es Verbänden offenbar nicht, Preisregulierungen durchzusetzen und die gemeinsamen Interessen der Mitglieder zu vertreten. Ausserdem ist es schwierig, eine funktionierende Verbandsstruktur aufzubauen.

Verbandsarbeit wird von den Mitgliedern selber geleistet und benötigt Engagement und Zeit, welche die Selbstständigen oftmals nicht haben. *„Irgendjemand muss es auch machen, das kommt dann noch hinzu. Und es sind dann nicht Verbandsfunktionäre, sondern es sind andere Fotografen und ja die haben dann auch ‚Struggeling for survive‘ und dann hast du wirklich zu wenig Zeit und zu wenig Unterstützung“* (Manuela).

Da aus diesen verschiedenen Gründen Selbstständige in der Kreativwirtschaft nicht kollektiv organisiert sind und deshalb auch nicht auf die regulierende Wirkung von Verbänden oder Gewerkschaften zählen können, stellt sich die Frage, wie sich Selbstständige individualisiert, zersplittert am Markt behaupten und welche Instrumente und Strategien sie dazu benutzen und einsetzen.

5.3 Mittel und Strategien der Marktbehauptung

Das entscheidende Merkmal einer Marktbehauptung ist, ein ausreichendes Einkommen generieren zu können, mit dem einerseits der Lebensunterhalt finanziert und andererseits die Arbeit fortgeführt werden kann. Die Frage nach der Marktbehauptung ist somit im Grunde genommen die Frage nach dem Zustandekommen eines Verdienstes. Zuerst wird daher auf die Preispolitik der befragten Selbstständigen eingegangen. Wie legen Selbstständige einen Preis für ihre Dienstleistung fest und welche Schwierigkeiten ergeben sich daraus? Danach wird der Stellenwert von persönlichen Beziehungen für Selbstständige beleuchtet, um einerseits neue Aufträge zu bekommen und ein kontinuierliches Einkommen sicherzustellen, andererseits um bestehende Kunden zu binden und eine Art von Arbeitsplatzsicherheit herzustellen. Anschliessend wird thematisiert, dass es für die Selbstständigen neben technischem Wissen und gestalterischen Begabungen ebenfalls von Bedeutung ist, den Kunden Sicherheit und Vertrauen zu liefern, indem unter anderem Mittel der Repräsentation eingesetzt werden. Abschliessend wird darauf eingegangen, dass Leidenschaft in der Kombination mit der Identifizierung mit dem Beruf eine wichtige Fähigkeit ist, um die Arbeitsbelastungen meistern zu können und den Anforderungen gerecht zu werden.

5.3.1 Preispolitik

Da sich Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft nicht auf eine gemeinsame Preispolitik der Branchenverbände abstützen können, ist bei der Preisbildung jeder und jede Selbstständige auf sich alleine gestellt. Zudem ist aufgrund der marktabhängigen Arbeit und der grossen Konkurrenz davon auszugehen, dass sich Selbstständige tendenziell in einer eher schlechten Verhandlungsposition gegenüber den Auftraggebenden befinden. Für viele Selbstständige ist es daher nicht einfach, den Preis für ihre Dienstleistung festzulegen und diesen schliesslich gegenüber den Kunden zu rechtfertigen und durchzusetzen. Um sich jedoch längerfristig am Markt behaupten zu können, ist es notwendig, ein existenzsicherndes Einkommen

zu generieren. Im folgenden Abschnitt wird deshalb darauf eingegangen, wie die befragten Selbstständigen in diesem Umfeld einen Preis für ihre Dienstleistung festlegen.

Eine Schwierigkeit der Preisbildung besteht darin, den Auftrag klar abzustecken und die Rahmenbedingungen dem Kunden gegenüber zu kommunizieren. So berichten einige Selbstständige, dass es nicht eindeutig ist, wo eine Auftrag anfängt und wo er aufhört. Es kann daher immer wieder zu Grenzfällen kommen, in denen die Selbstständigen nicht wissen, ob sie die benötigte Arbeitszeit verrechnen können. Lars sagt: *„Bei Projekten vergeht einfach unglaublich viel Zeit, einfach durchs Diskutieren zum Beispiel oder durch so einfache Sachen, die bloss der Orientierung dienen. Also, dass man bespricht, in welche Richtung es gehen soll. Man beurteilt Entwürfe und so weiter. Und ja, dabei geht eigentlich viel Zeit verloren, bei der man nicht genau weiss, ob man das alles aufschreiben kann. Weil es auch so Sachen sind, die sind einfach mal nötig, um warm zu werden. Das ist wie so ein Warmlaufen.“* Aufgrund der Gefahr, dass eine Auftrag nicht klar definiert ist und dadurch schwammige Grenzen hat, ist es wichtig, eine Offerte gut zu strukturieren und alle Dinge, die ebenfalls Teil der Arbeit sind, hineinzurechnen. Luca erklärt, dass er es schwierig findet, einen Preis zu machen, bei dem alles berücksichtigt wird und der Kunde es nicht zu teuer findet: *„Wenn du irgendwie eine Offerte schreibst, dann kommen viele Sachen mit, die du auch machen musst, wie ein Rechnung schreiben, der ganze E-Mail Kontakt, dann zum Teil Besprechungen. Und ich finde es noch schwierig, alles in einen Preis zu bringen, bei dem der Kunde trotzdem nicht findet, ah super teuer. Und du darfst es ja auch nicht zu günstig geben. Das finde ich noch schwierig zum Teil.“*

Darüber hinaus kann der Umfang des Auftrages, der in der Offerte definiert wurde, auch von Seiten der Kunden ausgedehnt werden, indem sie im Nachhinein weitere Dienstleistungen beanspruchen, diese jedoch nicht bezahlen möchten. Patrick erzählt von Auftraggebenden, die wie selbstverständlich noch Zusatzleistungen erwarten und das Gefühl haben, es stehe ihnen zu, da sie bereits bezahlt haben: *„Es gibt's dann auch noch oft, dass die Leute wie das Gefühl haben, sie haben bezahlt und dann kommt immer noch mehr und noch mehr, das sie so irgendwie erwarten, also nicht mal aus bösem Willen, aber das Gefühl haben, dass gehört auch noch dazu.“* Auch Stefanie machte schon die Erfahrung, dass Kunden immer mit neuen Wünschen kamen, diese aber nicht zusätzlich bezahlen möchten, wenn das Budget dadurch überschritten wird: *„Es darf nichts kosten, aber es kommen dauernd wieder neue Ideen, die sie haben.“* Sie musste daher schon Geld abschreiben und wurde für ihren Mehraufwand nicht bezahlt. *„Es gab auch schon den Moment, da hiess es, das zahlen wir einfach nicht und dann musste ich einfach einen Teil wie abstreichen und habe ihn nicht bezahlt bekommen.“*

Es ist deshalb wichtig, dass sich Selbstständige abgrenzen können, um den zusätzlichen Forderungen und Wünsche der Kunden standzuhalten. So erzählt Stefanie weiter, dass sie nun versucht von Anfang an klar zu kommunizieren, wie lange sie für einen Auftrag benötigt und allenfalls bei zu geringem Budget auch ablehnt: *„Das ich nun wirklich von Anfang an sage, ich*

habe viel länger für das, was ihr wollt. Irgendwie für das Geld, das ihr bietet, kann ich es euch [nicht machen], also geht bitte zu jemand anderem.“ Demgegenüber berichtet Patrick, dass er mit der Zeit gelernt habe, mit den Forderungen und Ansprüchen der Kunden umzugehen. Seine Strategie besteht darin, dass er auf keinen Fall mit ihnen in einen Konflikt geraten möchte und deshalb möglichst auf ihre Wünsche eingeht, gleichzeitig aber auch Grenzen setzt, wenn ihm die Forderungen zu weit gehen *„Und mit der Zeit lernst du auch, damit umzugehen und dich ja nicht anlegen mit denen, sondern immer das machen, was sie wollen, aber sich dann auch abgrenzen“* (Patrick). Als Beispiel erwähnt er, dass es immer wieder vorkomme, dass Kunden mit seiner Auswahl der Fotografien nicht zufrieden sind und alle geschossenen Bilder sehen möchten, um vielleicht noch bessere Fotos darin zu finden. Wenn er ihnen dann die kompletten Raw-Daten schickt, sind sie mit ihrem Computer überfordert und fragen, wie man solche Datenmengen bearbeitet. Patrick bietet dann zwar eine Lösung an, grenzt sich aber auch ab, indem er sagt, dass es sich um einen neuen Auftrag handeln würde, wenn er es selber machen müsste: *„Ja, dann sagst du ihnen einfach, Ja, das ist das und das Format. Für das brauchst du die und die Software. Du wolltest es, jetzt musst du halt selber schauen. [...] Also, das ist auch noch wichtig, dass du dann sagst: Du wolltest das und ich habe dir eine Auswahl gegeben. Versuch es doch mal so und sonst mache ich das, aber das wäre für mich ein neuer Auftrag, das kostet dann etwas. Also ich gebe dann keine Kürslein.“*

Eine weitere Schwierigkeit der Preisbildung besteht für Selbstständige darin, einen konkreten Preis für ihre Dienstleistung anzugeben. Zum einen muss der Preis genügend hoch sein, so dass der ganze Aufwand entlohnt wird und die Selbstständigen davon leben können. Zum anderen muss aber auch der Kunde damit einverstanden sein und bereit sein, den geforderten Preis zu zahlen. Um diese Güterabwägung vorzunehmen und einen Preis für ihre Dienstleistung anzugeben, setzen viele Selbstständige auf eine Mischung aus Gefühl und Erfahrung. So sagt Silvan: *„Also in 90 Prozent aller Arbeiten muss ich im Voraus eine Offerte machen und dann orientiere ich mich so ein wenig an einem Gefühl. Also, wie viel sind sie bereit zu zahlen und rechne das mit den geschätzten Stunden, die ich brauche, hoch und versuche dann beide Werte zu harmonisieren, dass es für beide stimmt. Also oftmals ist es dann so: Du hast einen Auftrag, sagen wir für stundenmässig 7000 Franken. Du weisst aber, dass sie zu dir kommen und das Gefühl haben: Ja, also 3000 Franken ist uns das wert. Dann wird es irgendwo dort dazwischen stattfinden. Also 5000, 5500.“* Und auch Luca erzählt, dass er den Aufwand für einen Auftrag aufgrund seiner Erfahrung abschätzt und daraus einen Preis berechnet: *„Ja, dass du einfach überlegst, was für einen Aufwand du hast. Mit der Zeit hast du so ein wenig Erfahrung, was es ungefähr braucht, um ein Haus zu modellieren. Und du siehst ja immer die Unterlagen und was du machen musst. Dann kannst du es so ein wenig berechnen.“*

Zusammen mit dem Gefühl und der Erfahrung schätzen die meisten Selbstständigen zudem die finanzielle Lage ihres Kunden ein und verfolgen eine differenzierte Preispolitik, um je nach

Kunde und Tätigkeit einen anderen Preis anzusetzen, wobei die Preisspanne zum Teil beträchtlich ist. Freunde und Bekannte werden dabei vorwiegend bevorzugt behandelt. Patrick erzählt, wie er in der Fotografie seine Preise flexibel je nach Auftraggeber und Arbeitstätigkeit anpasst: *„Ich unterscheide, ob ich für Caritas oder für eine Bank arbeite. Das sind einmal wie zwei Extreme und dann gibt es so wie ein Zwischendrin, wo mein Ansatz liegt. Und das ist etwa 150 Franken in der Stunde. Und zwar 150 Franken in der Stunde, in der ich mit meinem Equipment unterwegs bin und die volle Ausrüstung einsetze und so. Und um am Computer zu sitzen, kostet die Stunde 100 Franken. Das ist so Standard. Das heisst ein Tag kostet 1200 Franken, also ein Tag fotografieren kostet 1200 Franken. Ein Tag Bildbearbeitung 800 Franken. Standard so. Dann gibt es aber viele, zum Beispiel für Würth oder Credit Suisse kostet ein Tag schnell eher 1600 Franken oder so. Das heisst 200 Franken in der Stunde. Dann für Freunde, wo ich aber trotzdem finde, aha es ist zwar ein Freund aber ich muss schon, ich kann nicht gratis arbeiten, dann kostet ein Tag eher 800 Franken. Also es gibt wie eine Art Mittelding, eben das sind diese 1200 Franken im Tag. Das sind dann vielleicht 700- 800 für einen halben Tag, also ein halber Tag kostet potentiell mehr als ein ganzer, weil an diesem Tag, also in der anderen Hälfte des Tages, kannst du eben nicht auch noch einen Tag machen. Also der ist dann wie eigentlich verloren. Und so berechnet sich das.“* Auch Silvan teilt die Kunden im Industriedesign in verschiedene Kategorien ein, wobei auch er gegenüber Kunden aus der Finanzbranche die höchsten Preise verlangt: *„Ich unterscheide die Kunden zwischen Finanzdienstleistern, zwischen grossen Industriepartnern und kleinen Industriepartnern und die Finanzdienstleister, das ist quasi wie eine Parallelwelt zur normalen Industrie. Die haben andere Budgets. Dort kannst du auch einen Stundenansatz von 250 Franken verlangen. Sie sind nicht schockiert, weil sie sich das selber auch gewohnt sind. Und bei den grossen Industriepartnern eben dort kannst du recht faire Preise verlangen, weil die haben auch entsprechende Budgets und bei den Kleinen, dort ist es eben so ein wenig, ist es meistens knapp und dann gehst du so in Richtung 100 Franken.“*

Wichtig bei dieser Vorgehensweise ist aber, dass Selbstständige gegenüber wiederkehrenden Kunden eine konstante Preispolitik verfolgen und bei einem neuen Auftrag nicht plötzlich einen komplett anderen Preis verlangen. *„Diese Leute holen die Rechnung nach vorne und finden: Ja he, aber vor einem Jahr hat es irgendwie so [viel gekostet], also ja, dass habe ich alles schon gemerkt, oder. Also du musst auch nach vier oder fünf Jahren schauen, wenn Einer wieder kommt, wo du ihn preislich platziert hast. Also raufgehen kannst du potentiell immer, aber auch nicht so viel. Also es ist irgendwie ein rechtes Geeiere mit diesen Preisen“* (Patrick).

Eine andere Praxis in der Preisbildung besteht darin, die Qualität des Auftrages sowie das eigene Interesse daran, in den Preis einfließen zu lassen. Ein spannender Auftrag kann bei vielen Selbstständigen ein Ersatz für die monetäre Entschädigung sein. So arbeitet Felix mit einer 3-Punkte-Regel, um die Qualität des Auftrages und den Preis abzuschätzen. Dabei versucht er ein Gleichgewicht zwischen der konkreten Arbeitstätigkeit, der Sympathie gegenüber den

involvierten Personen sowie dem Einkommen zu schaffen. *„Also da hilft mir auch so ein wenig die 3 Punkte Regel. Wenn ich zum Beispiel Videos machen kann, also dann ist der erste Punkt erfüllt, die Tätigkeit mache ich gerne. Finde ich aber die Leute unsympathisch und sehr unsympathisch, dann verlange ich dafür viel Geld. Das heisst, entweder wird dann der dritte Punkt gut erfüllt, also ich verdiene sehr viel Geld, oder sonst mache ich es halt nicht. Also sonst geben sie mir den Auftrag nicht. Und so schätze ich auch so ein wenig den Preis ab.“* Auch Manuela ist bereit, von ihrem Preis abzuweichen, wenn der Auftrag interessant ist, der Kunde aber nicht über das entsprechende Budget verfügt. Im Gegensatz zu den anderen geht sie von einem festen Tageshonorar aus. Sie erzählt: *„Du hast natürlich ein kalkuliertes Tageshonorar, wo du dann auch ein Stundenhonorar, wenn es ein Kurzauftrag ist, davon ableitest. Du machst irgendwann mal ein wenig ein Budget. Du schaust, was du brauchst, was du hast und kommst auf deinen Tagessatz und ja von dem gehst du mal aus und je nach dem bist du dann halt gewillt ein wenig runter zu gehen, wenn der Auftrag stimmt, aber der Kunde das Budget nicht hat.“*

Markus geht sogar noch weiter und war als Einziger der befragten Selbstständigen bereit, auch gratis zu arbeiten, wenn er ein Projekt toll findet. Ein Einkommen zu erzielen, ist dabei nur sekundär, wie er betont. Primär, so sagt er, interessiere ihn das Projekt. Bei genauerem Hinsehen wird jedoch klar, dass die Strategie hinter diesem Idealismus auch darauf abzielt, seine Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, wenn er sagt, dass er durch die Gratisarbeit auch am Ball bleiben kann. Die Notwendigkeit ab und zu gratis arbeiten zu müssen, um im Markt präsent bleiben zu können, wurde ebenfalls von niemandem sonst geäußert. *„Ich habe nach wie vor die Bereitschaft, je nach dem auch für kein Geld zu arbeiten. Also mich interessiert dann das Projekt immer mehr als der Umstand, dass ich Geld verdienen muss. Ich muss Geld verdienen, klar und ich schaue, dass ich das mache, aber ich finde nach wie vor gewisse Projekte, sei es, weil sie besonders spannend sind oder wie einfach das Geld fehlt, mache ich. Also rein auch, um am Ball zu bleiben“* (Markus).

Um den Abschnitt zusammenzufassen, kann gesagt werden: Damit die Arbeit richtig entlohnt und ein existenzsicherndes Einkommen generiert werden kann, besteht eine erste Schwierigkeit für Selbstständige darin, einerseits den Umfang des Auftrages im Voraus klar abzustecken und sich andererseits im Nachhinein gegen weitergehende Forderungen der Auftraggebenden abgrenzen zu können. Eine zweite Schwierigkeit liegt darin, einen konkreten Preis für eine Dienstleistung anzugeben. Viele Selbstständige verwenden dabei eine Strategie, die sich aus einer Mischung von Gefühl, Erfahrung und der Einschätzung der finanziellen Lage des Kunden zusammensetzt. Finanzstarken Auftraggebenden wird ein deutlich höherer Preis verrechnet als Kunden, die ein kleineres Budget aufweisen. Freunde und Bekannte werden ebenfalls bevorzugt behandelt. Zudem können das Interesse an einem Auftrag oder die Sympathien gegenüber dem Kunden in die Preisbildung einfließen und die monetäre Gegenleistung ersetzen. Gratisarbeit wurde nur in einem Fall erwähnt und stellt innerhalb der befragten Selbstständigen ein Randphänomen dar.

Wichtig für die Selbstständigen ist zudem, dass sie eine konstante Preispolitik gegenüber wiederkehrenden Kunden betreiben, um diese nicht mit einem komplett anderen Preis vor den Kopf zu stossen.

5.3.2 Persönliche Beziehungen

Nachdem beschrieben wurde, wie Selbstständige ausserhalb von Regulierungen Preise für ihre Dienstleistungen festlegen, beschäftigt sich der nächste Abschnitt mit der Bedeutung von persönlichen Beziehungen für die Marktbehauptung. Dabei geht aus den Interviews hervor, dass persönliche Beziehungen für die Marktbehauptung der Selbstständigen in zwei Hinsichten wichtig sind. Erstens wird durch eine persönliche Beziehung zu den Kunden eine Bindung und eine gewisse Verbindlichkeit hergestellt. Über Vertrauen und Sympathie wird so für die Selbstständigen, aber auch für die Kunden, eine gewisse Sicherheit geschaffen. Zweitens erhalten Selbstständige neue Aufträge primär über ihre persönlichen Kontakte und Beziehungen. Um diese persönlichen Beziehungen aufrecht zu erhalten, ist jedoch eine Pflege der Kontakte wichtig.

Persönliche Beziehungen schaffen eine Kundenbindung. So antwortet Felix auf die Frage, ob er Angst habe, den Job zu verlieren: *„Ja, also diese Angst schwingt natürlich ein wenig mit. Ich habe jetzt mittlerweile im Opernhaus nicht mehr so Angst, dass diese Stelle grad gefährdet ist. Ich arbeite mittlerweile ziemlich eng mit diesen Leuten zusammen und ich glaube schon nicht, dass die Zusammenarbeit gefährdet ist.“* Dadurch, dass er ziemlich eng mit den Leuten zusammenarbeitet, fühlt er sich sicherer. Dort, wo Verträge oder andere Garantien fehlen, wird Sicherheit über Vertrauen und persönlichen Kontakt hergestellt. Gleichzeitig sind solche nicht verschriftlichten Grundlagen einer Zusammenarbeit auch anfällig und brüchig. Einerseits sind sie schwankenden Stimmungen und wechselnden Meinungen ausgesetzt. Andererseits kann eine Abhängigkeit oder ein Zwang entstehen, besonders höflich und nett gegenüber dem Kunden zu sein, um dessen Gunst nicht zu verlieren. Auch ein Vertrag kann wieder gekündigt werden, doch man hat hier meistens feste Laufzeiten und Übergangsfristen und ist nicht spontanen Gefühlsbewegungen ausgesetzt. Es muss jedoch gesagt werden, dass keiner der befragten Selbstständigen solche Probleme mit Kunden erwähnte.

Neben der Kundenbindung ist es für kreative Selbstständige von zentraler Bedeutung, ein Netzwerk aus persönlichen Kontakten zu haben, um neue Aufträge zu erhalten und sich am Markt behaupten zu können. *„Ja ich denke, das ist sehr wichtig. Ja, es ist eigentlich das Wichtigste würde ich sagen“* (Lars). So gaben alle befragten Selbstständigen an, neue Aufträge vor allem über Empfehlungen von bestehenden Kontakten zu generieren. Manuela erzählt wie sie zu neuen Aufträgen kommt: *„Das läuft meistens über Vitamin B. Also entweder du lernst jemanden kennen, der an deiner Arbeit interessiert ist, irgendjemand empfiehlt dich weiter, das ist eigentlich der grösste Teil, wie ich zu Arbeit komme.“* Und Stefanie ergänzt, dass es wie ein Schneeballsystem funktioniert, wobei es aber einige Zeit dauern kann, bis sich etwas ergibt: *„Ja, es ist eigentlich*

wie ein wenig ein Schneeballsystem. Dass jemand geht und an einem anderen Ort anfängt und dann bekomme ich ein Telefon, wir brauchen etwas. Aber das kann ein bis zwei Jahre gehen, bis diese Person dann anruft.“

Dabei wird oftmals betont, dass man einander sympathisch ist und ein persönliches Interesse an der anderen Person und Arbeit vorhanden ist. Das Vertrauen, das aus einer persönlichen Beziehung entsteht, dient dabei als Grundlage für die Zusammenarbeit. So sagt Lars: *„Es geht oft von der persönlichen Ebene aus, dass man jemanden kennenlernt, der dann zufällig den Bedarf hat, oder dass man findet, man mag sich privat gut und hat aber auch geschäftlich eine Möglichkeit, die Beziehung weiter auszubauen. Da wird dann ein Auftrag daraus, aber ich denke, das Persönliche ist auch sehr wichtig, dass man auch im Vertrauen arbeitet und das wie eine Grundlage ist.“*

Dementsprechend ist es existenziell für die Selbstständigen, in ihrem Netzwerk sichtbar zu bleiben und die verschiedenen Kontakte zu pflegen, damit diese bei einem möglichen Auftrag an sie denken. Die befragten Selbstständigen pflegen ihre Kontakte auf unterschiedliche Art und Weise und mit verschiedenen Intensitäten. Eine weit verbreitete Form ist das Besuchen von Vernissagen, Veranstaltungen und Apéros, um andere Leute aus der Kreativbranche zu treffen und sich die Arbeiten von Kollegen und Kolleginnen anzusehen. Daneben gehen auch viele mit ihren Kunden essen, etwas trinken oder lassen im Laufe des Jahres zu verschiedenen Gelegenheiten von sich hören, zum Beispiel in Form einer Weihnachtskarte. Stellvertretend dazu Manuela: *„Also einerseits, dass ich die Kunden, die ich wirklich habe, auch pflege, also regelmässig mit ihnen auch zum Mittag essen gehe. Sie darauf anspreche, ob man was besser machen kann, wie es aussieht oder sie darauf anspreche, ob es noch irgendjemanden gibt, der Kapazität hat. Dann banale Sachen, die mir auch Spass machen, wie Weihnachtskarten verschicken, also einfach immer wieder die Leute an mich erinnern. Ja, zu Vernissagen gehen und einfach in der Szene rumhängen, dort wo es etwas zum Hängen gibt.“*

Einige versuchen zudem, die neuen sozialen Medien aktiv zu nutzen, um hier ihre geschäftlichen Netzwerke zu pflegen. *„Also früher bin ich viel an Vernissagen gegangen, um mich zu zeigen und so. Und heute versuche ich das über Facebook. Also nebst dem, dass ich meine Motoradausflüge poste, poste ich auch immer wieder so Sachen, die ich mache oder gemacht habe. Und ich habe das Gefühl, das bringt etwas“* (Patrick). Andere Selbstständige stehen den Möglichkeiten des Internets jedoch eher kritisch gegenüber und bevorzugen den persönlichen Kontakt: *„Ich bin nicht bei Facebook, eben das wäre ja auch so etwas, Facebook, Twitter, weiss ich was, da könntest du ja laufend berichten darüber, was für ein toller Hengst du jetzt bist, was für tolle Aufträge, Kunden und Jobs du jetzt gerade wieder gemacht hast. Mache ich nicht, ist nicht meins. Ich glaube, ich pflege meine Kontakte sehr persönlich und schon auch mündlich. Ich treffe mich mit Leuten, gehe einen Apéro trinken, gehe Nachtessen, vielleicht noch Mittag essen“* (Sara). Und auch Manuela ist eher skeptisch gegenüber den Möglichkeiten des Internets eingestellt, wobei sie

betont, dass der direkte persönliche Austausch in der Kreativwirtschaft wichtiger sei: *„Mittlerweile probiert man es übers Internet, wobei das funktioniert in der Kreativbranche eigentlich bis anhin nicht wirklich gut, also nicht wie in der Wirtschaft. Die [in der Kreativbranche] wollen einander sehen.“*

Für einige Selbstständige darf die Pflege der persönlichen Kontakte jedoch nicht zu einem Marketinginstrument mit dem Hintergedanken werden, einen neuen Auftrag zu bekommen. Für Silvan ist es falsch und moralisch verwerflich, Kontakte nur mit beruflichen Absichten zu pflegen. Im Gegenteil, seine Kontakte pflegt er, *„eigentlich sehr freundschaftlich“*, und er würde die Auftragssuche nie in den Vordergrund stellen. Er erzählt: *„Also es gibt wie keine Kontakte, die ich nur aus beruflichen Absichten pflege. Also ich treffe keinen Menschen, den ich nicht mag, nur weil ich weiss, dass sich dort ein Auftrag ergeben könnte. Das mache ich grundsätzlich nicht. Sondern ich treffe diese Menschen, weil ich sie sehr gerne habe und weil es spannend ist, mit ihnen zusammen zu sein, so, und dort entstehen [Aufträge], es ist wie so ein Nebeneffekt, der sich ergibt. Aber ich würde es nie priorisieren. Würde ich irgendwie auch moralisch nicht cool finden. Und eben meine Zeit ist so oder so eher knapp, dass ich dann lieber mit Freunden zusammen bin als mit potentiellen Auftraggebern.“* Wiederum wird hier der Stellenwert der persönlichen Qualität einer Beziehung betont. Dabei ergeben sich neue Aufträge als eine Art Nebeneffekt aus diesen Beziehungen. Dementsprechend versucht Silvan ein möglichst persönliches Verhältnis zu seinen Kunden herzustellen, wie er weiter erzählt: *„Ich schaue schon, dass ich ein möglichst persönliches Verhältnis habe. Also, dass man jetzt zum Beispiel mit ihnen auch noch über andere Sachen spricht. Ich glaube, dass ist gut so.“* So ist es auch nicht verwunderlich, dass er bereits viele Aufträge über Freunde bekommen hat und gute Erfahrungen damit gemacht hat: *„Also ich habe auch schon viele Aufträge über gute Freunde bekommen und es ist bislang in den allermeisten Fällen auch gut gegangen.“*

Für Sara darf die Pflege der Kontakte ebenfalls nicht mit der Pflicht oder dem Zwang der Auftragssuche verbunden sein. Für sie ist es wichtig, dass sie Lust und Freude hat, an Anlässe zu gehen und Leute zu treffen, damit sie sich wohl fühlt und sich Aufträge wie bei Silvan quasi als Nebeneffekt ergeben. *„Sobald ich anfangen, sobald ich das Gefühl habe, ich muss es bewusst machen, geht es nach hinten los.[...] Wenn ich das Gefühl habe, ich muss jetzt irgendwo schauen, dass ich einen Job bekomme, dann geht das nicht. Bei mir geht es, wenn ich locker bin, wenn ich Lust habe, um dort zu sein, aber nicht mit dem Hintergedanken, oh, gibt es dort noch einen Job für mich.“*

So erstaunt es wenig, dass keiner der befragten Selbstständigen eine regelmässige aktive Akquise betreibt. Wenn persönliche Kontakte eine hervorragende Bedeutung geniessen und neue Aufträge sich passiv über Empfehlungen ergeben, dann ist es verständlich, dass eine aktive Akquise, die an einen potentiellen, aber weitgehend unbekanntem Kunden gerichtet ist, schwieriger ist und weniger gemacht wird. So weisen verschiedene Selbstständige darauf hin, dass eine offensive

Akquise heikel sein kann und nicht immer goutiert wird. Sara empfindet es zum Beispiel als eine unangemessene Bittstellung, jemanden nach einem Auftrag zu fragen. Sie berichtet: *„Akquirieren dünkt mich immer so ein wenig schwierig, weil du gehst ja eigentlich auf einen Kunden zu und in meiner Vorstellung liest der Kunde daraus, oh, die haben nicht so viel zu tun, die brauchen Jobs. Das finde ich noch eine schwierige Bittstellung.“* Zudem erwähnt Lars, dass wiederum ein persönlicher Kontakt notwendig sei, um überhaupt bei jemandem für einen Auftrag anfragen zu können, weil es nicht so gerne gesehen wird, anonym Werbung zu machen. Er sagt: *„Aktive Akquise, dass man auf Firmen zugeht, für die man gerne arbeiten würde und denen seine Dienstleistung anbietet. Dafür ist es aber erstmal nötig einen persönlichen Kontakt herzustellen, weil es eigentlich nicht so gerne gesehen ist, wenn einfach irgendjemand bei einem klingelt und quasi Werbung macht, so anonym.“* Und Patrick ergänzt diesen Aspekt, indem er sagt, dass Emails mit denen man auf sich aufmerksam machen möchte, eher kontraproduktiv seien und als Belästigung empfunden werden: *„Also früher habe ich auch versucht, mit Mails und so auf mich aufmerksam zu machen aber das ist unterdessen glaub ich fast eher kontraproduktiv, weil die Leute haben irgendwie echt keinen Bock, dass du sie auch noch irgendwie belästigst.“*

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass persönliche Beziehungen in zweierlei Hinsicht wichtig sind, damit sich Selbstständige am Markt behaupten können. Einerseits sorgen persönliche Beziehungen für eine Bindung und Verbindlichkeit zwischen den Auftraggebenden und den Selbstständigen. Dadurch entsteht eine gewisse Art von Arbeitsplatzsicherheit für die Selbstständigen. Andererseits erhalten Selbstständige über ihre persönlichen Kontakte und Beziehungen vor allem mit Hilfe von Empfehlungen neue Aufträge, die ihnen wiederum ein Einkommen verschaffen. Dementsprechend wird eine aktive Akquise eher weniger betrieben, da sie als unangebrachte Bittstellung, oder als anonyme Werbung verstanden wird. Um ihre sozialen Ressourcen jedoch kontinuierlich anzapfen zu können, müssen Selbstständige in ihrem Netzwerk sichtbar bleiben und die Beziehungen pflegen. Dies kann auf unterschiedliche Art und Weise geschehen, wie zum Beispiel Vernissagen besuchen oder zum Mittagessen zu gehen. Dabei ist es für einige Selbstständige wichtig, dass der Kontakt aus echtem Interesse und Freude entsteht und nicht nur Mittel zum Zweck ist, einen neuen Auftrag zu bekommen.

5.3.3 Den Kunden Sicherheit bieten

Neben der Preispolitik und den persönlichen Beziehungen ist es für Selbstständige zudem wichtig, ihren Kunden die Sicherheit zu vermitteln, dass sie den Auftrag zufriedenstellend ausführen können. Zum Zeitpunkt der Auftragsvergabe kann der Auftraggeber oder die Auftraggeberin noch nicht mit Sicherheit beurteilen, ob das gewünschte Resultat vom Dienstleister erbracht werden kann und der Auftrag in seinem oder ihrem Sinne ausgeführt wird. Für den Auftraggebenden entsteht aus dieser grundsätzlichen Ungewissheit eine gewisse Unsicherheit. Für Selbstständige ist es daher entscheidend, dass sie gegenüber den Auftraggebenden ein gewisses Mass an Sicherheit und Vertrauen liefern können, da diese kein Geld und keine Zeit mit einer mangelhaften oder

unbefriedigenden Umsetzung verlieren möchten. *„Der Kunde kommt und kauft bei einem Fotografen eigentlich Vertrauen, weil er hat das Produkt noch nicht“* (Manuela). Und Markus betont, dass es sich dabei weniger um eine real existierende Sicherheit handelt, sondern vielmehr um ein Gefühl von Sicherheit, dass er den Auftraggebenden vermitteln muss. Obwohl er sich selber in einem kreativen Prozess befindet und das Resultat noch nicht kennt, muss er den Kunden das Gefühl geben, dass er ein gutes Produkt abliefern wird: *„Ich muss zum Beispiel auch fast durch das Band eine Sicherheit liefern, also das Gefühl von Sicherheit im Sinne von, dass meine Kunden oder die Leute, mit denen ich arbeite, das Gefühl haben, ich wisse, was ich mache und es kommt gut. Und das ist natürlich nicht die Realität, ich bin in einem Prozess, was aber ganz normal ist.“*

Eine zentrale Komponente, um dieses Gefühl der Sicherheit bei den Auftraggebenden herzustellen, stellt die Strategie des Repräsentierens dar. Dazu gehört unter anderem die Fähigkeit, Behauptungen aufzustellen und Überzeugungskraft einzusetzen, um keine Zweifel an der eigenen Kompetenz aufkommen zu lassen und den involvierten Personen ein gutes Gefühl weiterzugeben. Dabei muss das Auftreten authentisch bleiben und darf nicht aufgesetzt wirken. Markus erzählt: *„Man braucht gewisse Behauptungen, eben damit die Leute einem glauben, was man sagt. Auch wenn man selber in dem Moment nicht immer genau weiss, ob man das überhaupt erreichen kann oder wie man es erreicht. Und die Behauptungen müssen dann doch genug im Einklang mit der eigenen Natur sein. Ich meine, es ist ein interessantes Gebiet.“* In Bezug auf die Fotografie erzählt Sara, dass das Repräsentieren auch ein gewisses Mass an Selbstüberzeugung beinhaltet. Sie selber hat jedoch häufig Zweifel an der eigenen Arbeit. *„Ich glaube, es braucht viel Selbstbewusstsein. Du musst so überzeugt sein von deiner Art, dass es dich braucht, dass es deine Bilder braucht, dass du irgendwo unique bist. Das habe ich nicht immer, also ich habe häufig Zweifel an meiner Arbeit.“*

Markus gibt ein Beispiel, was Repräsentieren bedeutet und welchen Stellenwert es in der Herstellung eines Films für einen Regisseur besitzt. Obwohl das Ergebnis im kreativen Prozess des Filmemachens zu einem gewissen Teil nicht vorhersehbar ist und alle Mitwirkenden verunsichert sind, muss der Regisseur so tun, als hätte er alles unter Kontrolle. Gelingt ihm das nicht, verliert er die Leute, die mit ihm zusammenarbeiten. *„Als Regisseur ist es noch viel krasser, weil dort hat man einfach einen Raum voller Leute, die alle irgendwie von einem hören wollen, wie es jetzt weiter geht, was man jetzt macht, was die Absicht ist. Und natürlich wollen alle, dass es möglichst gut wird. Und alle sind total verunsichert, weil der Prozess des Filmemachens ist meistens eigentlich ein sehr eigenartiger und es fühlt sich auch so an. Auch wenn das Ergebnis dann ganz grossartig wird, es fühlt sich nie grossartig an. Im Gegenteil, es ist meistens ein wahnsinniges Gefummel. Und einfach als Regisseur das Gefühl zu vermitteln, vor allem den Schauspielern, dass sie es genauso machen müssen und vor allem, dass man selber absolut davon überzeugt ist, dass es so super gut ist. Aber man muss dieses Gefühl vermitteln können. Mach es*

so, genauso ist es super. Weil sonst verliert man die ganzen Leute, die mit einem zusammen arbeiten.“ Etwas abgeschwächter drückt es Patrick aus, wenn er beim Fotografieren den Kunden führen muss, da dieser noch weniger weiss, wie man es machen soll: *„Und manchmal gibt es auch, dass die Kunden dabei sind und dann eben merkst du, dass sie es auch nicht wissen. Du musst dann einfach machen und sagen, komm wir machen es so und dann finden sie es meistens gut oder wollen dann noch irgendwas ändern.“*

Damit das Repräsentieren funktioniert und man den kreativen Entstehungsprozess leiten kann, braucht es laut Markus neben einer guten Vorbereitung auch ein gewisses Mass an Showelementen. *„Es funktioniert zu einem gewissen Mass über Vorbereitung. Das ich halt tatsächlich relativ viel darüber lese. Das ich einen Plan habe, was ich mache. Zu einem gewissen Mass über Ehrlichkeit, zu einem gewissen Mass über gewisse Showelemente. Das man den Körper kennt, die eigenen Erscheinung, um zu wissen, wie gibt man ein gutes Gefühl und das habe ich im selbstständigen Arbeiten auch, da braucht man das genauso. Das ist genau das, was man verlangt“* (Markus). Diese benötigten Showelemente, die dazu beitragen, dem Kunden Sicherheit zu vermitteln und ihm das Gefühl geben, ein hervorragendes Produkt zu erhalten, betont auch Sara. Sie berichtet von sehr aufwendigen Fotografie Shootings, die zwar sehr teuer sind, dem Kunden aber eine Show bieten und ihm ein Gefühl von Wichtigkeit geben. Dabei findet sie es aber sehr anstrengend und fühlt sich unwohl dabei, wenn sie dazu das Bild des coolen Fotografen bedienen muss. *„Du hast dann irgendwie ein Set und es stehen dann 27 Leute herum und jeder ist der Wichtigste. Dann kostet eine ganze Produktion plötzlich grausam viel. Aber es geht dann wie darum, dem Kunden ein wenig eine Show zu bieten und von wegen, man ist wahnsinnig wichtig, man macht jetzt ein total lässiges Shooting. Dann fängt es an zu kosten und das sind Sachen, die ich hasse. Ich fühle mich dann auch unwohl, weil ich immer das Gefühl habe, ich müsse noch so, weisst du, den coolen Fotografen verkörpern. Also du musst wie noch eine Show dazu bieten. Wir machen das natürlich schon auch, aber nicht so übertrieben und das sind dann die Momente, wo ich mich anfangs, extrem unwohl zu fühlen. Darum sind wir wahrscheinlich auch nicht erfolgreich, weil du das irgendwie auch bringen musst. Mit fünf Assistenten, mit 27 Models und Schminke und so.“*

Wie wichtig dieses Repräsentieren ist, zeigt eine weitere Episode, die Markus schildert. Als er sich an einer Präsentation keine Mühe gibt und offen zugibt, dass er selber noch nicht weiss, wie das Endprodukt schlussendlich aussehen wird, werden die Auftraggebenden wütend, obwohl sie genau wissen, dass es sich um einen künstlerischen Prozess handelt, dessen Ausgang noch nicht festgelegt ist. *„Bei einer Sitzung ist es um einen grösseren Auftrag gegangen, und es waren so ein paar Leute von der Geschäftsleitung, der Öffentlichkeitschef usw. dabei. Alles Leute, die sich schon auskennen mit kreativer Arbeit, die viel mit Werbung zu tun haben und die wollten von mir wissen, wie die Videoarbeit denn aussehen wird. Und dann habe ich wirklich, mir hat es einfach gestunken. Statt denen irgendetwas zu erzählen, habe ich ihnen gesagt, es ist ein künstlerischer*

Prozess, wir sind am Anfang dieses Prozesses, aber am Ende wird es ein gutes Ergebnis sein, aber ich muss jetzt diese Schritte machen und vorher kann ich ihnen nicht sagen, wie es aussehen wird. Diese Gruppe ist total wütend geworden. Die wollten gar nichts hören vom Prozess. Und es ist ganz klar, die wissen schon, dass es ein Prozess ist. Es ist ein Spiel. Ich muss ihnen sagen, hey es wird super, es wird so aussehen. Ich muss irgendwelche Bilder zeigen, auch wenn es am Schluss völlig anders aussieht. Es ist gleich, ich muss ihnen quasi etwas verkaufen.“

Eine weitere wichtige Komponente, um den Auftraggebenden ein Gefühl der Sicherheit zu geben, ist die Sicherstellung der Kontinuität der Arbeit. In diesem Punkt haben die Selbstständigen jedoch einen Nachteil. Einer Firma wird viel eher die Fähigkeit zugeschrieben, dass ein Auftrag trotz Krankheit oder Unfall eines Mitarbeiters fortgeführt werden kann. Selbstständige hingegen werden in dieser Beziehung anders wahrgenommen und es wird ihnen weniger zugetraut, die Kontinuität der Arbeit sicherzustellen, obwohl sie im Notfall ebenfalls eine andere Person beiziehen könnten. Selbstständige müssen daher deutlich mehr liefern, um dieses Vertrauensdefizit auszugleichen und die Unsicherheit des Kunden auffangen zu können. *„Eine Firma übernimmt das automatisch, also wenn man eine Firma für irgendetwas anstellt, fragt man sich auch nicht, was ist, wenn diese Firma krank wird, oder was ist, wenn diese Firma einen anderen Auftrag kriegt, man denkt gar nicht so weit. Weil eine Firma quasi eine abstrakte Entität ist, der man das einfach zutraut, dass sie das abgeliefert und wenn man als Selbstständiger kommt, ist es ganz was anderes. Ich muss deutlich mehr liefern. Ich muss halt das liefern, was eine Firma liefert. Und hätte ich eine Firma, würde die Firma das machen. Hätte man einfach einen Namen, quasi eine Firma mit einer Geschichte, auf die man sich einfach verlässt, da ist eine Firma ABC-Visuals, die liefern. Als Individuum bin ich viel mehr gefordert. [Ich muss] quasi das auffangen, dass der Kunde unsicher ist oder Angst davor hat, dass etwas schief geht“* (Markus). Silvan bestätigt die Wichtigkeit der Kontinuität der Arbeit ebenfalls anhand des Industriedesigns. Er erzählt wie Markus, dass Firmen eine Sicherheit bieten können, da es verschiedene Angestellte gibt, die einen Auftrag auch bei einigen Ausfällen weiterführen können. Er selber kann diese Sicherheit zwar nicht liefern, dafür besteht sein Vorteil in der Flexibilität, die er den Kunden anbieten kann. *„Darum existieren die Grossen und die Kleinen, weil es Sinn macht Aufträge einem Grossen zu geben. Zum Beispiel sagen wir, wenn du jetzt Nespresso Kaffeemaschinen herstellst, drei verschiedene Produkte, High-End, Mid-End, Low-End und der Kickoff des Produktes ist Ende Jahr, dann können die nicht zu mir kommen und mir diesen Auftrag geben, weil wenn ich jetzt anfangs bis im September zu arbeiten und nachher beim Klettern verunfalle, dann ist das Projekt gestorben, weil niemand da ist, der mich ersetzt. Und wenn du zu einer grosse Firma gehst, dann hast du 20 Angestellte und wenn der Eine halt vom Berg runterfällt, dann macht es halt der Andere fertig. Sie können diese Sicherheit bieten, die ich nicht bieten kann. Und bei mir ist es dafür eher so, dass ich eine gewisse Flexibilität anbieten kann, die sie nicht haben.“*

Um den Abschnitt im Folgenden zu resümieren, kann festgehalten werden, dass Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft gegenüber den Auftraggebenden über die tatsächliche Arbeit hinaus von Beginn weg ein Gefühl von Sicherheit liefern müssen, um sich am Markt behaupten zu können und fortlaufend neue Aufträge zu bekommen. Die Kontinuität der Arbeit, so dass auch bei Krankheit oder Unfall der Auftrag weitergeführt werden kann, ist dabei ein wichtiger Aspekt. Im Gegensatz zu einer Firma werden in diesem Punkt Selbstständige anders wahrgenommen und sie haben es schwerer, die Kontinuität der Arbeit sicherzustellen. Um dieses Vertrauensdefizit auszugleichen, vermitteln Selbstständige daher unter anderem den Kunden das Gefühl von Sicherheit mithilfe des Repräsentierens. Dabei spielen Behauptungen, Selbstbewusstsein sowie Showelemente eine zentrale Rolle, um den Kunden, in einem ungewissen kreativen Prozess ein gutes Gefühl zu geben und ihre Unsicherheiten aufzufangen.

5.3.4 Leidenschaft und Identität

Der Leistungs- und Qualitätsdruck sowie die Eigenverantwortung wie sie in Kapitel 5.2.2 beschrieben wurden, bedeuten für die Selbstständigen in der Kreativwirtschaft, dass sie besonders engagiert sein müssen, um diesen Anforderungen gerecht zu werden und sich am Markt behaupten zu können. Leidenschaft und Durchhaltevermögen sind dementsprechend wichtige Aspekte, die von den befragten Selbstständigen immer wieder genannt wurden und aus denen schnell eine hohe Identifizierung mit der eigenen Arbeit entstehen kann.

Um sich am Markt durchsetzen und den Marktbedingungen trotzen zu können, gaben viele Selbstständige an, Leidenschaft sei dazu eine wichtige Komponente. So erzählt Patrick: *„Als Selbstständiger bist du einfach total engagiert in deinem Ding und wenn du es nicht bist, dann bist du nicht lange selbstständig, also dann überlebst du nicht.“* Und auch Manuela gibt auf die Frage, welche Eigenschaften wichtig seien, um diesen Job machen zu können, die Antwort: *„Leidenschaft. Du musst wollen. Du musst es wirklich wollen, weil sonst schaffst du es nicht. Du musst bereit sein, den Preis dafür zu bezahlen.“* Auf gleiche Art und Weise äussert sich Lars dazu: *„Es braucht sicher auch so eine Leidenschaft für den Beruf und ich bin aber gern bereit irgendwie den Einsatz zu bringen.“* Leidenschaft meint in diesen Aussagen die Fähigkeit, die Arbeitsbelastung zu meistern, weil man sonst am Markt nicht überlebt. Es ist eine zusätzliche emotionale Leistung notwendig, die als Antriebsenergie funktioniert, um sich am Markt behaupten zu können, da die Arbeitsbelastung und die Konkurrenz anscheinend so hoch sind. Dabei wird die Arbeit mit der starken Emotion der Leidenschaft, die zudem gesellschaftlich äusserst positiv konnotiert ist, verbunden und erhält eine persönliche Ebene. Es wäre für jeden Arbeitgeber und jede Arbeitgeberin einen Traum, wenn die Angestellten ihrer Arbeit mit einer ebensolchen Leidenschaft nachgehen würden.

Verwirrend ist jedoch, dass im Zusammenhang mit der Leidenschaft die Bereitschaft angesprochen wird, einen Preis zu zahlen oder einen Einsatz zu bringen. Leidenschaft wird

grundsätzlich mit etwas verbunden, das man sehr gerne macht. Weshalb sollte man also dafür einen Preis zahlen müssen? Was konkret damit gemeint sein könnte, kann anhand von Felix gezeigt werden. Er berichtet von einem hohen Durchhaltevermögen, dass er zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn benötigte, um die Einstiegshürden zu überwinden und den eingeschlagenen Weg fortzuführen, da er sehr wenig verdiente. Felix erzählt: *„Also es braucht ein sehr, sehr grosses Durchhaltevermögen. Also ich hatte etwa vier Jahre in dieser Branche gearbeitet und eigentlich gar nichts verdient, wirklich fast nichts. Ich hatte mal in einer Filmagentur gearbeitet, da habe ich 300 Franken in der Woche bekommen. Und das ist wie so die erste Hürde, da hören dann ganz viele Leute gerade auf und machen das nicht weiter. [...]Aber wenn man diese nicht übersteht, dann hat man glaube ich nicht viel Chancen, um das lange zu machen.“* Es wird klar, dass Leidenschaft und Durchhaltevermögen eigentlich dasselbe meinen, nämlich die Fähigkeit den Widrigkeiten und den Belastungen der Arbeit zu trotzen und sie zu meistern. Im Fall von Felix besteht dieses Durchhaltevermögen oder eben die benötigte Leidenschaft darin, dass er trotzdem weitermachte, obwohl er nur sehr wenig verdiente. Den Preis, den er bezahlte, bestand wahrscheinlich darin, dass er sich dementsprechend nicht sehr viel leisten konnte und auf einige Dinge verzichten musste.

Auf der anderen Seite muss für die Selbstständigen jedoch auch ein Gewinn entstehen, so dass es sich lohnt, einen Preis dafür zu zahlen. Ansonsten wäre es nur schwer vorstellbar, dass Selbstständige diese Arbeit machen würden. Neben den verschiedenen Freiheiten und dem Gefühl der Autonomie, wie sie im Kapitel 5.1.1 besprochen wurden, ist ein weiterer bedeutender Aspekt kreativer selbstständiger Arbeit, die grosse Abwechslung in der Arbeit. Die damit verbundenen neuen Herausforderungen sowie das Finden von Lösungen wurden von den Befragten als besonders spannend und anregend beschrieben. So sagt Felix: *„Toll ist, das jedes Stück ganz anders ist, jede Inszenierung ist ganz anders, also ist immer wieder etwas Neues. Es gibt immer wieder ganz andere Herausforderungen an die Videos, die ich mache. Die sind extrem unterschiedlich, also manchmal Animationen, manchmal echt gefilmt, manchmal aus schon bestehendem Filmmaterial. Es ist immer was anderes.“* Und Lars findet es ebenfalls vor allem spannend, *„dass es eigentlich immer wieder um was anderes geht. Also es ist ein anderer Kunde mit anderen Bedürfnissen, auf die ich eigentlich jedes Mal neue Lösungen finden muss.“* Im Vergleich dazu besteht für einige die Abwechslung darin, dass sie durch ihre Arbeit in sehr viele verschiedene Bereiche hineinsehen und dadurch mit vielen unterschiedlichen Leuten in Kontakt kommen. *„Also das Grossartigste daran ist, dass ich in ganz viele verschiedene Bereiche hineinsehen kann. Also wenn ich zum Beispiel für einen Kunden arbeite, der im wissenschaftlichen Bereich tätig ist, dann sehe ich ein wenig in diese Arbeit hinein. Oder wenn ich für einen Autohersteller arbeite, dann sehe ich ein wenig was über Autos. Also es gibt ganz viel Verschiedenes, in das man sich reindenken muss. Das ist eigentlich das Spannendste daran“* (Stefanie). Ebenso beschreibt Sara ihre Arbeit: *„Ich finde, ich habe eigentlich einen extrem spannenden Job. Ich sehe in so viele Bereiche rein. Ich komme auf eine Art den Leuten sehr nahe*

mit meinem Beruf. An einem Tag bin ich in der Chefetage bei der CS und am nächsten Tag bin ich bei einem Käser im Goms, ist toll.“

Manuela dagegen berichtet, dass sie durch ihre Selbstständigkeit immer wieder Spannendes und Neues erlebte und sich dadurch privilegiert fühlt. Auf die Frage, ob sie nochmals in die Selbstständigkeit gehen würde, antwortet sie: *„Ich würde es sehr wahrscheinlich nochmals machen, auch wenn ich wüsste, was es heisst, was für einen Preis du zahlst und du zahlst teuer. Aber es ist unglaublich, was mir das Leben geboten hat dadurch, dass ich das Risiko auf mich genommen habe, weil was man zahlt, das vergisst man häufig. Also es geht so ein wenig in den Hintergrund. Du weisst, du hast viel bezahlt, aber eigentlich ist es Wurst, weil das, was du bekommen hast, ist einfach unbezahlbar. Es ist so voll von Leben und spannend und Neues und ja, es ist ein Privileg, es ist echt ein Privileg. Du zahlst dafür, musst bereit sein, aber es ist ein Privileg. Ich würde es wieder machen, ja.“* Die Aussicht und das Gefühl gesellschaftlich privilegiert zu sein sind demnach starke Antreiber, Risiken einzugehen und über den Arbeitseinsatz einen Preis zu zahlen. Dieser Preis besteht bei Manuela vor allem darin, dass sie sich gegen eine Familie entschieden hat. Sie erzählt: *„Ich habe mich zum Beispiel gegen eine Familie entschieden. Ich bin zwar verheiratet, aber wir haben, wir sind beide in ähnlichen Bereichen tätig und wir haben uns ganz bewusst dann gegen eine Familie entschieden, weil es nicht mit unseren Berufen kompatibel ist, dass wir auch glücklich werden bzw. die Kinder glücklich werden würden, also ja wir hätten irgendetwas aufgeben müssen.“*

Es ist nicht überraschend, dass zusammen mit der Leidenschaft und dem Engagement auch die Identifizierung vieler Selbstständigen mit ihrem Beruf stark ausgeprägt ist. Patrick erklärt, dass man sich als Selbstständiger durch seine Arbeit ausdrückt und es dabei um eine Art Identität und um Anerkennung und Selbstverwirklichung geht: *„Im Prinzip in deiner Arbeit, also als Selbstständiger drückst du dich ja durch deine Arbeit aus. [...] Es geht um eine Art Identität, Anerkennung, Selbstverwirklichung.“* Auch Sara macht eine direkte Verbindung von ihrer Arbeit zu ihrem Selbst: *„Ich glaube, es ist das, was mich am ehesten ausmacht. Darum geht es mir auch wirklich schlecht, wenn ich nichts zu tun habe, dann habe ich wie das Gefühl, ich falle durchs Netz.“* Ebenfalls eine grosse Bedeutung hat die Arbeit bei Stefanie, die sich zum Teil über die Arbeit definiert und ihr Beruf als Berufung versteht. Sie erzählt über die Bedeutung ihrer Arbeit: *„Ganz eine Grosse. Ich definiere mich einen Teil natürlich über die Arbeit. Es ist eher Berufung wie Beruf. Ich mache das, was ich mache, extrem gerne.“* Am deutlichsten findet aber bei Manuela eine Identifizierung mit ihrem Beruf statt. Sie sagt: *„Du bist dein Beruf und das ist ein Kreis, da hat es keinen Anfang und kein Ende.“* Vor allem bis Mitte 40 war die Arbeit gleichbedeutend mit ihrem Leben. Mittlerweile ist die Arbeitstätigkeit aber nicht mehr ganz so dominant, da noch anderes Platz in ihrem Leben gefunden hat. *„Sagen wir bis Mitte 40 war die Arbeit mein Leben gewesen, den Inhalt, meine Selbstbestätigung, meine ganze Wertigkeit, die ganze Definition von mir selber ist über die Fotografie gegangen, über das, was ich mache. Heute*

ist es ein wichtiger Teil, ein spannender Teil, aber mit dem zunehmenden Alter hat es irgendwie noch Platz für anderes gefunden.“ Sie erzählt weiter und betont dabei nochmals, dass man als Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft nur eine Chance hat, wenn man es wirklich möchte und die Arbeit verinnerlicht: *„Es hat vielleicht mittlerweile ein paar Unterbrüche, die du dir geben kannst. Aber das ist dein Leben und das bist du. Und du funktionierst auch nur in der Konkurrenz, wenn du das wirklich verinnerlichst, also wenn du das wirklich so willst.“*

Leidenschaft und Identität hängen zusammen. Aus dem Einen ergibt sich das Andere. Es ist leicht, sich vorzustellen, dass jemand, der sich mit seinem Beruf identifiziert auch bereit ist, Engagement aufzubringen und eine Leidenschaft dafür besitzt. Auch der umgekehrte Fall, dass aus Leidenschaft eine Identifizierung entsteht, ist relativ leicht verständlich. Es ist jedoch unklar, ob sich hinter der Leidenschaft und Identifizierung eine intrinsische Motivation verbirgt oder ob sie aufgrund der Marktanforderungen und der Arbeitsbelastung erst entstehen. So kann es sein, dass das notwendige Engagement und der hohe Arbeitseinsatz von den Selbstständigen positiv in Leidenschaft umgedeutet wird, um die negativen Seiten der marktabhängigen Arbeit zu ertragen und zu akzeptieren. Die daraus entstehende Identifizierung kann in dieser Lesart dementsprechend ebenfalls als Folge der Arbeitsbelastung und der Arbeitsbedingungen gesehen werden. In diesem Sinne könnte man hier von einer (Umdeutungs-) Strategie der Selbstständigen sprechen, um die Arbeitsbelastungen meistern zu können. Wahrscheinlich ist es aber nicht möglich, beide Ursachen der Leidenschaft und Identifizierung, also die intrinsische sowie die marktabhängige, klar voneinander zu trennen. Eher überlagern sich beide Pole und verschmelzen im Individuum.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Leidenschaft und Engagement notwendige Formen der Subjektivierung sind, um dem Leistungs- und Qualitätsdruck standhalten zu können. Es wird eine persönliche emotionale Leistung gefordert, um sich am Markt behaupten zu können. Ob es sich dabei um eine intrinsische Motivation handelt, oder um eine positive Umdeutung, des vom Markt geforderten Arbeitseinsatzes, bleibt nicht eindeutig bestimmbar.

6 Diskussion

In diesem Kapitel wird zunächst ein Fazit gezogen und die Ergebnisse mit der bestehenden Literatur zur Prekarisierung der Arbeit in Verbindung gebracht. Anschliessend folgen Reflexionen zum methodischen Vorgehen und ein kurzer Ausblick auf mögliche zukünftige Forschungsfragen.

6.1 Eine Einordnung in die Prekariatsdebatte

Es kann mit Sicherheit gesagt werden, dass für die Selbstständigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft in Zürich verschiedene Gefährdungslagen und Prekaritätsrisiken bestehen. Selbstständige sind mit einer stark schwankenden Auftragslage sowie einer unberechenbaren Marktsituation konfrontiert. Für die meisten Selbstständigen bedeutet das eine grosse Unsicherheit, ob sie sich am Markt behaupten können und genügend Aufträge erhalten, um dementsprechend ausreichend Geld zum Leben zur Verfügung zu haben. Übereinstimmend mit anderen Studien (vgl. Hesmondhalg und Baker 2010) bedeutet diese stetige Unsicherheit und Ungewissheit für viele befragte Selbstständige, vor allem in Zeiten mit wenig Aufträgen, eine mitunter grosse psychische Belastung, die unter anderem zu Existenzängsten führt. Zudem verfügen Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft auch meistens über keine langfristigen Verträge oder andere Garantien, die ihnen eine gewisse Sicherheit geben könnten. Dadurch wird die ohnehin unsichere Auftragslage zusätzlich verschärft. Im Speziellen bei Fotografinnen und Fotografen, deren Projekte von relativ kurzer Dauer sind, wirkt sich dieser Aspekt besonders erschwerend aus. Da Selbstständige ausserdem die schwankende Auftragslage kaum beeinflussen können, sind sie der Nachfrage am Markt zu einem grossen Teil ausgeliefert und können ihre Zeit über eine längere Zeitspanne betrachtet nicht selber einteilen. Dadurch kann eine Jahresplanung erschwert werden. Geplante Ferien bleiben vage und unverbindlich und müssen im Falle eines neuen Auftrages flexibel verschoben werden. Das effektive Ausmass der Planungsunsicherheit und ob diese gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten beeinflusst und eine dauerhafte Lebensplanung verunmöglicht, wie es etwa Castel und Dörre (2009:16) in ihrer Definition prekärer Arbeitsverhältnisse schreiben, konnte jedoch nicht vollumfänglich ermittelt werden. Aufgrund des gesammelten Interviewmaterials sowie den Eindrücken und Beobachtungen im Feld trifft diese Aussage aber eher nicht zu.

Im Falle eines Ausbleibens der Aufträge besteht jedoch, wie Betzelt (2006) bereits für die Situation in Deutschland aufzeigen konnte, auch für die Selbstständigen in Zürich ein Armutsrisiko, da sie über keine Arbeitslosenversicherung verfügen und im Notfall an die Sozialhilfe verwiesen werden. Ausserdem sind Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft in der Schweiz im Gegensatz zu Deutschland nicht über eine Künstlersozialversicherung abgesichert. Relativierend dazu muss jedoch gesagt werden, dass diese Versicherung in Deutschland auch nur für Publizisten und Künstlern zugänglich ist. Des Weiteren ist ein möglicher Wechsel in eine Festanstellung je nach Alter und Branche

unterschiedlich schwierig. Während es zum einen für Grafiker und Grafikerinnen viele Stellen gibt, ist das Stellenangebot für Fotografen und Fotografinnen eng begrenzt. Zum anderen gestaltet sich der Wechsel in ein Anstellungsverhältnis besonders für ältere Selbstständige, vor allem wenn diese zuvor noch nie angestellt waren, als nahezu unmöglich.

Im Falle einer längeren Krankheit oder bei Erwerbsunfähigkeit ist das von Betzelt (2006) angeführte Armutsrisiko innerhalb dieser Masterarbeit jedoch schwer abzuschätzen, da eine Absicherung in diesen Bereichen für Selbstständige in der Schweiz vorhanden ist. Selbstständige verfügen wie alle anderen Einwohner der Schweiz über eine obligatorische Krankenversicherung und können bei Erwerbsunfähigkeit einen Anspruch auf Leistungen der Invalidenversicherung geltend machen. Neben diesen staatlich garantierten Absicherungen wird das Armutsrisiko zudem von einem Bündel aus persönlichen Vorsorgemassnahmen und Absicherungen beeinflusst, die je nach Person unterschiedlich ausfallen und eine Einschätzung erschweren. So verfügen einzelne Selbstständige über eine Krankentaggeldversicherung. Andere wiederum können ein grösseres Erbe beziehen oder haben ein Sparkonto angelegt. Überdies können Partnerschaften als eine Art Mikroversicherung dienen, bei der man sich gegenseitig finanziell unterstützt.

Im Allgemeinen kann aber gesagt werden, dass Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft in Zürich eine verminderte Altersvorsorge und Absicherung im Vergleich zu den meisten Angestellten geniessen und somit unter ein gesellschaftlich definiertes Schutzniveau sinken. Vor allem jüngere Selbstständige weisen in Bezug auf die Pensionskasse eine Versicherungslücke auf, da sie oftmals noch zu wenig verdienen, um einzahlen zu können. Einige ältere Selbstständige hingegen, die bereits etabliert sind, können sich die Pensionskasse wie auch eine 3. Säule leisten. Die generell gehaltene Aussage von Mosimann und Manfrin (2007:39), wonach die finanziellen Möglichkeiten unter Selbstständigen in der Kreativwirtschaft selten vorhanden sein dürften, um in die Pensionskasse einzuzahlen, muss daher differenziert werden. Es sind vor allem die Jüngeren, bei denen diese Aussage zutrifft.

Trotzdem ist das Einkommen auch bei den meisten älteren befragten Selbstständigen eher bescheiden. Obwohl die angegebenen Tagesansätze für die jeweiligen Dienstleistungen zum Teil relativ hoch scheinen, gaben die entsprechenden Selbstständigen an, mit 65 weiter arbeiten zu müssen, anstatt in Pension zu gehen, da der Verdienst zu gering sei. Diese Diskrepanz hat damit zu tun, dass Selbstständige nicht konstant Arbeit haben und deshalb die Einnahmen aus den einzelnen Aufträgen über das ganze Jahr verteilen müssen. Ob es sich dabei um ein Einkommensniveau handelt, welches deutlich unter gesellschaftlichen Standards liegt, ist hier nicht zu beantworten. Einerseits wurden in den Interviews keine genauen Zahlen genannt, andererseits ist nicht klar mit welcher Branche man die Einkommen vergleichen sollte, da die Standards je nach Branche unterschiedlich sind.

Auf jeden Fall aber wirkt sich auch in Zürich das Unvermögen der Berufsverbände, Preisregulierungen durchzusetzen, negativ auf die Einkommen der Selbstständigen aus. Jedoch sind die meisten Selbstständigen so oder so nicht Mitglied eines Berufsverbands und vertreten ihre Interessen individualisiert. Um dennoch mit ihrer Arbeit genug zu verdienen, setzen die Selbstständigen auf eine differenzierte Preispolitik. So fliesst bei vielen Selbstständigen neben dem Gefühl und der Erfahrung auch die Einschätzung der finanziellen Lage des Kunden in die Preisbildung ein. Bei geldmässig potenten Auftraggebern verlangen die Selbstständigen einen bisweilen markant höheren Stunden- oder Tagesansatz, um andere Aufträge mit kleinerem Budget quersubventionieren zu können.

Eine weitere Gefährdung für die Selbstständigen besteht in den teilweise langen Arbeitstagen, die sich aus oftmals kurzfristigen Anfragen und Abgabeterminen ergeben können und die Normalarbeitszeit bei weitem überschreiten. Diese Gefährdung kann jedoch mithilfe von individuellen Kompetenzen entschärft oder gemildert werden. So fanden sich einige Selbstständige, denen es gelang, eigene Grenzen zu setzen, indem sie sich zum Beispiel bewusst an Bürozeiten hielten oder durch Erfahrung Freiräume schaffen konnten. In der eigenen Bewertung wurden lange Arbeitszeiten und die daraus resultierenden Belastungen von den befragten Selbstständigen jedoch oftmals relativiert oder positiv umgedeutet. Zudem konnte eine Normalisierung, wie sie von Manske und Merkel (2009: 300) ebenfalls beschrieben wurde, bei einigen Selbstständigen festgestellt werden, indem die Arbeitsbelastung als inhärente Eigenschaft der Selbstständigkeit angesehen wurde und sich die Selbstständigen daran gewöhnt und damit abgefunden haben.

Dementsprechend können sich viele der befragten Selbstständigen ein Normalarbeitsverhältnis nicht vorstellen, obwohl sie sich bewusst sind, dass ein regelmässiges Einkommen und zusätzliche Sozialversicherungen Unsicherheiten und Risiken minimieren würden. Die Aussage von Dörre (2009: 52), wonach sich viele Berufstätige in der Kreativwirtschaft gar nicht mit dem Normalarbeitsverhältnis identifizieren können und eine unkonventionelle Lebensführung bevorzugen, kann damit bestätigt werden. Als Gründe für die ablehnende Haltung wurde oftmals die Einschränkung der eigenen Freiheit und Unabhängigkeit angeführt, da eine Festanstellung als einengend, begrenzend und starr beschrieben wurde, bei der man sich zu vielen Regeln unterwerfen muss und der eigene Weg im Voraus festgelegt wird.

Daher ist es nicht überraschend, dass das Gefühl von Freiheit und Autonomie bei der Bewertung der Selbstständigkeit eine sehr wichtige Rolle spielt. Vor allem die Möglichkeit, die Zeit zu einem gewissen Teil selber einteilen zu können und je nach Arbeitsbedarf zu arbeiten, schätzen die befragten Selbstständigen sehr. Daneben ist aber auch von Bedeutung, der eigene Chef zu sein und niemandem Rechenschaft schulden zu müssen. Als weitere grosse Bereicherung wird die grosse Abwechslung und das immer wieder Neue in der Arbeit stark hervorgehoben. Die damit verbundenen Herausforderungen sowie das Finden von Lösungen werden von den Befragten als

besonders spannend und anregend charakterisiert. Ausserdem konnte bei den Meisten eine hohe Identifikation mit dem eigenen Beruf festgestellt werden. In der subjektiven Dimension weichen somit die Selbstständigen, wie bereits Betzelt (2006) und Dörre (2009) in ihren Studien bemerkten, deutlich von klassisch prekären Beschäftigten ab, da Sinnverluste nicht auszumachen waren. Im Gegenteil kompensieren das Gefühl von Freiheit und Autonomie sowie die spannende und abwechslungsreiche Arbeit die vorhandenen Unsicherheiten und Belastungen und lassen ein Normalarbeitsverhältnis als nicht erstrebenswert erscheinen.

Neben der grossen Befriedigung durch die Arbeit sind auch alle befragten Selbstständigen in sozialen Netzwerken in Form von Freundschaften, Partnerschaften oder beruflichen Kontakten gut eingebunden. Dabei lässt sich feststellen, dass zum einen über persönliche Beziehungen eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit geschaffen werden kann und zum anderen, dass Selbstständige vor allem dank Empfehlungen bestehender Kunden neue Aufträge bekommen. Im Gegensatz zu Manske und Merkel (2009) wurden persönliche Beziehungen aber in dieser Arbeit nicht auf ihre Bedeutung für die gesellschaftliche Integration der Selbstständigen befragt, sondern lediglich in Bezug auf ihre Funktion für die Marktbehauptung untersucht. Nichtsdestotrotz trifft die von Manske und Merkel (299:299) erstellte Formel der Prekarisierung auf hohem Niveau, wonach ein hoher Bildungsstand mit tiefem Einkommen zusammentrifft und sich mit einer hohen sozialen, aber geringen institutionellen Integration vermischt, auch auf die befragten Selbstständigen in Zürich zu.

In der Summe betrachtet, kann damit die Literatur zu prekären Selbstständigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft weitestgehend bestätigt werden. Die Arbeitsbedingungen für Selbstständige in Zürich sind sehr ähnlich wie in Deutschland, was nicht überraschend ist. Starke Indizien sprechen zudem dafür, dass die Marktbehauptung vor allem bei den älteren Selbstständigen, die teilweise seit über 20 Jahren selbstständig sind, nachhaltig ist. Dabei spielen neben dem individuellen sozialen und kulturellen Kapital wie Manske und Merkel (2009:299) schreiben, auch weitere Mittel und Strategien eine wichtige Rolle. Zum einen ist die Fähigkeit, repräsentieren zu können von Bedeutung, um mithilfe von Behauptungen, selbstbewusstem Auftreten sowie gewissen Showelementen, den Auftraggebern im Arbeitsprozess ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln. Zum anderen ist es wichtig, den Umfang des Auftrages in der Offerte klar abzustecken und sich im Nachhinein gegen weiterführende Arbeitsforderungen der Kunden abgrenzen zu können, um für die geleistete Arbeit richtig entlohnt zu werden. Darüber hinaus benötigt es eine grosse Portion Engagement, Leidenschaft und Durchhaltewille, um den Marktanforderung und den Arbeitsbelastungen trotzen zu können.

6.2 Methodische Reflexionen

Für die Datenerhebung erwies sich das problemzentrierte Interview als sehr geeignet. Die beschriebenen individuellen Handlungen und subjektive Wahrnehmungen der befragten

Selbstständigen konnten gut nachvollzogen werden. Weiter konnten dank meines Vorwissens gezielt Fragen gestellt werden, wobei die Gespräche immer offen für die eigenen Erzählungen der Interviewteilnehmenden blieben. Der Leitfaden bot eine gute Orientierung und erlaubte die Gespräche zu strukturieren. Die verschiedenen Themenbereiche waren nicht starr voneinander abgegrenzt, sodass es möglich war, sich fließend im Gespräch zwischen den einzelnen Fragegruppen hin und her zu bewegen, je nachdem, wovon die befragte Person gerade sprach. Dadurch gingen jedoch bei gewissen Interviews vereinzelte Fragen vergessen oder wurden nicht gestellt. Ausserdem wurden gewisse Formulierungen sowie die Reihenfolge der Fragen aufgrund der Erfahrungen aus den ersten Interviews angepasst, um aufgetretene kleinere Verständnisschwierigkeiten zu vermeiden und einen stimmigeren Ablauf des Interviews zu gewährleisten.

Die meisten Interviewteilnehmenden nutzten die erzählauffordernden Fragen und berichteten ausführlich über ihre Situation, ihre Vorgehensweisen und ihre Wahrnehmungen. Bei drei Interviews waren die Antworten jedoch eher knapp. Das lag möglicherweise daran, dass gewisse Fragen abstrakt und vielleicht zu wenig alltagssprachlich formuliert wurden, sodass diese Personen weniger damit anfangen und dementsprechend nur kurze Antworten geben konnten. Möglicherweise lag es auch daran, dass ich als Fragender den Interviewpartnern und -partnerinnen zu wenig vertraut war, sich dadurch eine gewisse Fremdheit manifestierte und deshalb persönliche Befinden und Ansichten weniger mitgeteilt wurden. Im Allgemeinen war auffallend, dass Männer tendenziell länger und ausführlicher redeten als Frauen.

Beim Sampling wurde darauf geachtet, dass sowohl die verschiedenen Tätigkeitsfelder als auch männliche und weibliche Selbstständige etwa gleichmässig unter den befragten Personen verteilt waren. Trotzdem weist das Sampling einerseits eine Untervertretung von jüngeren weiblichen Selbstständigen auf und andererseits wurden keine Personen befragt, die sich erst seit kurzer Zeit selbstständig gemacht hatten. Alle befragten Selbstständigen befanden sich seit mehreren Jahren in der Selbstständigkeit. Folglich muss erwähnt werden, dass mit den zehn Interviews, die ich durchgeführt habe, keine theoretische Sättigung hergestellt werden konnte.

Die Datenanalyse und das Kodieren erfolgten, nachdem alle Interviews geführt worden waren. Hier wäre es möglich gewesen, zirkulärer zu arbeiten anstatt linear vorzugehen. Das offene Kodieren erwies sich jedoch als fruchtbar und es ergaben sich viele Kategorien, die allerdings nicht alle berücksichtigt werden konnten. Komplexer gestalteten sich das axiale Kodieren sowie das selektive Kodieren. Zum einen war es schwierig, die einzelnen Codes und Kategorien miteinander zu verknüpfen und einen roten Faden hineinzubringen, da es viele individuelle Wahrnehmungen und Umstände gab, welche die Sache verkomplizierten. Zum anderen konnte aufgrund dieser Vielschichtigkeit keine einzelne zentrale Kategorie gefunden werden. Nichtsdestotrotz konnten viele Zusammenhänge zu den Arbeitsbedingungen und der Marktbehauptung gefunden werden.

6.3 Ausblick

Der Glaube an eine selbstbestimmte Arbeit ist unter den selbstständig Erwerbenden in der Kultur- und Kreativwirtschaft weit verbreitet. Für weiterführende Forschungsfragen wäre es daher spannend, näher auf diese feste Überzeugung einzugehen und zu untersuchen, wie dieser Glaube zustande kommt und weshalb diese Haltung gerade in der Kultur- und Kreativwirtschaft so stark verankert ist. Weiter wäre in diesem Zusammenhang interessant in Erfahrung zu bringen, inwiefern die Aussicht auf mehr Selbstbestimmung als Antriebskraft für ein risikoreiches Handeln funktionieren kann. Oder anders ausgedrückt: Inwiefern sind Beschäftigte in der Kultur- und Kreativwirtschaft bereit, Risiko und Unsicherheit in Kauf zu nehmen, wenn sie im Gegenzug dafür das Gefühl von Freiheit und Autonomie erhalten?

7 Literaturverzeichnis

- Amt für Wirtschaft und Arbeit (2014): Cluster-Bericht 2011-2013. Branchendiversität und Potentiale am Standort Zürich. Zürich.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivität der Arbeit. In: *Soziale Welt*, 42 (1), S. 6–19.
- Betzelt, Sigrid (2006): Flexible Wissensarbeit: Alleindienstleisterinnen zwischen Privileg und Prekariat (ZeS-Arbeitspapier, 3).
- Blair, Helen (2001): 'You're only as Good as Your Last Job': The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry. In: *Work, Employment & Society*, 15 (1), S. 149–169.
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2012): Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. Bonn.
- Bögenhold, Dieter; Leicht, René (2000): "Neue Selbstständigkeit" und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. In: *WSI Mitteilungen*, 53 (12), S. 779–787.
- Böhringer, Peter (2001): Die neue Arbeitswelt. Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und atypische Arbeitsverhältnisse. Zürich: Kaufmännischer Verband Zürich (Schriftreihe des KVZ, 7).
- Bologna, Sergio (2006): Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit. 1. Aufl. Graz [u.a.]: Nausner und Nausner.
- Bosch, Gerhard (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: *WSI Mitteilungen*, 54 (4), S. 219–230.
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekariat ist überall. In: Pierre Bourdieu (Hg.): Gegenfeuer. Wortmeldung im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, S. 96–102.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmass, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Bröckling, Ulrich (2002): Jeder könnte, aber nicht alle können. Konturen des unternehmenden Selbst. Online verfügbar unter <http://www.eurozine.com/articles/2002-10-02-broeckling-de.html>, zuletzt geprüft am 24.09.2015.
- Bundesamt für Kultur (2007): Die soziale Sicherheit der Kulturschaffenden in der Schweiz. Situation und Verbesserungsmöglichkeiten. Bern.

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone. Bonn
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Robert Castel und Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (2009): Einleitung. In: Robert Castel und Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus.
- Diekmann, Andreas; Jann, Benn (2005): The erosion of regular work. An analysis of the structural changes in the Swiss and German labor markets. In: Hanspeter Kriesi (Hg.): Contemporary Switzerland. Revisiting the special case. New York: Palgrave Macmillan, S. 190–217.
- Döhl, Volker; Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: *WSI Mitteilungen*, 53 (1), S. 5–17.
- Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, (37), S. 13–20.
- Dörre, Klaus (2005): Prekariat - Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: *WSI Mitteilungen*, (5), S. 250–258.
- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Robert Castel und Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus.
- Dörre, Klaus; Holst, Hajo (2010): Einschätzungen zum Forschungsstand Prekarität. In: IG Metal (Hg.): Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände, Aufgaben. Frankfurt am Main, S. 32–42.
- Ecoplan (2003): Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. Bern.
- Ecoplan (2010): Die Entwicklung atypischer-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zur Studie von 2003. Bern.
- Gill, Rosalind; Pratt, Andy (2008): In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. In: *Theory, Culture & Society*, 25 (7-8), S. 1–30.
- Gottschall, Karin; Henninger, Karin (2005): Freelancer in der Kultur- und Medienberufe: freiberuflich, aber nicht frei schwebend. In: Nicole Mayer-Ahuja und Harald Wolf (Hg.):

- Entfesselte Arbeit - neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: edition sigma.
- Gottschall, Karin; Schnell, Christiane (2000): "Alleindienstleister" in Kulturberufen - Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten. In: *WSI Mitteilungen*, 53 (12), S. 804–810.
- Haak, Carrell; Schmid, Günther (2001): Arbeitsmarkt für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: *Leviathan* 29, (2), S. 156–178.
- Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hesmondhalgh, David; Baker, Sarah (2010): 'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries. In: *Poetics* 38, (1), S. 4–20.
- Hoffmann, Edeltraud; Walwei, Ulrich (2000): Sturkturwandel der Erwerbsarbeit: Was ist eigentlich noch "normal"? In: *IAB Kurzbericht*, (14), S. 1–8.
- Keicher, Imke (2010): Creative Work - Spurensuche in der Zukunft. Die Arbeitswelt im Wandel. In: *Schweizer Arbeitgeber*, (9), S. 1–4.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: *WSI Mitteilungen*, (5), S. 235–239.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2011a): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Bonn.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2011b): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: *WSI Mitteilungen*, (3), S. 138–145.
- Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voss, Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Manfred Moldaschl und Günter Voss (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München: Rainer Hampp, S. 57–114.
- Kraemer, Klaus (2008): Prekarität - was ist das? In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 17 (2), S. 77–90.
- Lorey, Isabell (2005): Selbst-Prekarisierung von KulturproduzentInnen. Ein Beispiel neoliberaler Subjektivierung. Online verfügbar unter:
<http://kulturrisse.at/ausgaben/042005/oppositionen/selbst-prekarisierung-von-kulturproduzentinnen.-ein-beispiel-neoliberaler-subjektivierung>, zuletzt geprüft am 05.10.2015.

- Lorey, Isabell (2007): Vom immanenten Widerspruch zur hegemonialen Funktion. Biopolitische Gouvernementalität und Selbst-Prekarisierung von KulturproduzentInnen. In: Gerald Raunig und Ulf Wuggenig (Hg.): Kritik der Kreativität. Wien: Thuria und Kant, S. 121–136.
- Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München: Hampp (Arbeit und Leben im Umbruch, 13).
- Manske, Alexandra; Merkel, Janet (2009): Prekäre Freiheit - Die Arbeit von Kreativen. In: *WSI Mitteilungen*, (6), S. 295–301.
- Manske, Alexandra; Schnell, Christiane (2010): Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 699–727.
- McRobbie, Angela (2002): Clubs to Companies: Notes on the Decline of Political Culture in Speeded Up Creative Worlds. In: *Cultural Studies*, 16 (4), S. 516–531.
- Mikl-Horke, Gertraude (2007): Industrie- und Arbeitssoziologie. 6. Aufl. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Mosimann, Hans-Jakob; Manfrin, Fabio (2007): Soziale Sicherheit von Kulturschaffenden in der Schweiz. Eine Studie im Auftrag von Suisseculture Sociale. Zürich.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normarbeitsverhältnisses. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, (7/8), S. 415-434, 457-475.
- Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer "Krise der Normalität". In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 40 (4), S. 211–223.
- Mückenberger, Ulrich (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses - ein Umbauprogramm. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 56 (4), S. 403–420.
- Neff, Gina; Wissinger, Elizabeth; Zukin, Sharon (2005): Entrepreneurial Labor among Cultural Producers: "Cool" Jobs in "Hot" Industries. In: *Social Semiotics*, 15 (3), S. 307–334.
- Nollert, Michael; Pelizzari, Alessandro (2008): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als Chance oder Risiko? Atypisch Beschäftigte in der Schweiz. In: Marc Szydlik (Hg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 130–148.
- Pelizzari, Alessandro (2009): Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft (Analyse und Forschung).

- Rechsteiner, Rudolf (2001): Flexibilität und soziale Sicherung in der Schweiz unter besonderer Berücksichtigung der Alterssicherung. In: Hans Böckler Stiftung (Hg.): Flexicurity - Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf, S. 681–743.
- Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (1996): Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Ursell, Gillian (2000): Television production. issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour market. In: *Media Culture Society*, 22 (6), S. 805–825.
- Vanselow, Achim (2003): Neue Selbstständigkeit und die Zukunft der Arbeit: Auf dem Weg in die Werkvertragsgesellschaft? In: *Die berufsbildende Schule*, 55 (1), S. 9–18.
- Vonderach, Gerd (1980): Die "neuen Selbstständigen". 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 13 (2), S. 153–169.
- Voss, Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 31 (3), S. 473–487.
- Voss, Günter; Pongratz, Hans (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), S. 131–158.
- Weckerle, Christoph; Theler, Hubert (2010): Dritter Kreativwirtschaftsbericht Zürich. Zürich.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum: Qualitative Sozialforschung*, 1 (1). Online verfügbar unter: www.qualitative-research.net/index.php/fqs/articles/view/1132/2519, zuletzt geprüft am 15.01.2016.

Anhang1: Interviewleitfaden

Name:

Alter:

Geschlecht:

Beruf / Branche:

Datum, Ort:

Über die Branche, arbeitsinhaltliche Aspekte

Zum Anfangen: Können sie mir von ihrer Arbeit erzählen, was machen sie?

Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei ihnen aus?

Welche Dinge mögen sie an ihrem Job?

Was gefällt ihnen nicht so?

Was für Anforderungen sind ihrer Meinung nach wichtig, um ihren Job machen zu können?

Was braucht es, um in ihrer Branche erfolgreich zu sein?

Welchen Rolle spielt Flexibilität bei ihrer Arbeit?

Inwiefern sind sie bei der Arbeit von aussen bestimmt und wie viel können sie selber machen?

Inwiefern erhalten sie durch und bei ihrer Arbeit Anerkennung und Wertschätzung?

Grundsätzliches zur Selbstständigkeit

Bitte erzählen sie mir, wie es zu ihrer selbstständigen Tätigkeit gekommen ist und wie ihr Weg dahin verlief?

Welche Vorteile ergeben sich aus der Selbstständigkeit?

Welche Nachteile?

Welche Kompromisse müssen sie aufgrund ihrer Selbstständigkeit eingehen?

Haben sie schon mal eine Festanstellung erwogen oder waren schon einmal festangestellt?

Welche Erfahrung haben sie gemacht? Was verbinden sie mit einer dauerhaften Anstellung?

Aufträge, Verhältnis zum Kunden

Wie erhalten sie neue Aufträge?

Was ist für sie ein guter Auftrag?

Wie sieht eine Zusammenarbeit mit einem Kunden aus?

Wie Konflikte oder Reibungspunkte entstehen bei einer solchen Zusammenarbeit?

Wie bestimmen sie den Preis für ihren Auftrag?

Gibt es Branchenübliche Preise?

Was tun sie in Zeiten mit wenigen oder keinen Aufträgen?

Wie gehen sie mit solchen Zeiten um?

Wie meistern sie Zeiten mit viel Arbeit?

Arbeitszeit, Freizeit

Wie trennen sie Arbeitszeit und Freizeit?

Wie beeinflusst ihre Arbeit ihr privates Leben?

Inwiefern vermischen sich berufliche und private Beziehungen?

Wie bringen sie Arbeit und privates Leben unter einen Hut?

Netzwerke

Welche Rolle spielen soziale Kontakte in ihrem Job?

Wie pflegen sie diese Kontakte?

Wo und wann machen sie das?

Vorsorge, Risikoverminderung

Welchen Risiken sind sie in ihrem Job ausgesetzt?

Wie bist du versichert?

Wenn nicht: Weshalb nicht?

Sind sie Mitglied eines Berufsverbandes? Weshalb ? weshalb nicht?

Fazit

Wenn sie nochmals das grosse Ganze bedenken:

Welche Bedeutung hat ihre Arbeit in ihrem Leben?

Was ist ihnen grundsätzlich wichtig an an einer Arbeit?

Als Fazit: Würden sie wieder denselben Beruf wählen? Weshalb?

Anhang2: Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Tobias Kugler