

Warum frei sein? Vom Lifestyle der Freischaffenden

Inhalt

1. Freelancing als Lebensform	2
2. Freie, ihre Erfolgs- und Vermarktungsstrategien und zentralen Kompetenzen	6
3. Die Arbeitsform – allein, zu zweit oder im Netzwerk	8
4. Zusammenarbeit in (virtuellen) Netzwerken	10
5. Wertung der Versicherungslücken bei den Freischaffenden	13
6. Honorarhöhe	14
7. Ergonomie – gesund bleiben als FreelancerIn	15

1 Freelancing als Lebensform

«Was bewegt Frauen und Männer dazu, ins freie Schaffen einzusteigen?», fragen Liebig/Morandi in «Freischaffen und Freelancen in der Schweiz»¹ und erwidern gleich selbst: «Antworten auf diese Frage müssen zunächst von einigen bekannten Mythen Abschied nehmen. So ist erstens das Freischaffen in der Regel keine Verlegenheitslösung von BerufseinsteigerInnen und Arbeitskräften mit schlechten Arbeitsmarktaussichten. Viele FreelancerInnen im Bereich Medien, IT und Kunst/Kultur in der Schweiz bringen hohe Bildungs- und Berufsqualifikationen in ihre Tätigkeit ein. Sie hätten also voraussichtlich auch in den Bereichen der Festanstellung gute Arbeitsmarktchancen. Zweitens ist das Freelancen in der Regel nicht mit ständig wechselnden beruflichen Orientierungen beziehungsweise mit einer beruflichen Suchbewegung assoziiert. Vielmehr steht der Entschluss, freischaffend zu werden, oftmals in engem Bezug zu einer spezifischen biografischen Orientierung, zu spezifischen beruflichen und privaten Lebensentwürfen.»

Die Hälfte will mehr Freiheit und Selbstverantwortung

In «Freelancing als Lifestyle – Leben zwischen Aufbruch und Tradition», einem Kapitel im besagten Werk von Liebig/Morandi, gruppiert Brigitte Liebig die Freischaffenden in drei Gruppen:

- die «Hingezogenen» – sie hat es aus «Wunsch und Neigung» bewusst zum freien Schaffen hingezogen;
- die (unfreiwillig etwa durch Reorganisationsprozesse oder Probleme am Arbeitsplatz) «Hineingestossenen» sowie
- die – eher zufällig oder erst allmählich, etwa über Projektarbeit, ins Freelancing «Hineingerateten»,

und sie zeigt, dass die «Hingezogenen» den weitaus grössten Anteil ausmachen.

Demnach hat fast die Hälfte aller Befragten (47,5 Prozent) das «Freischaffen bewusst aufgrund der damit verbundenen Freiheit gewählt». Für rund ein Viertel (24 Prozent) der 893 Befragten war die «Entscheidung zur Selbstständigkeit bereits Grundlage der Berufswahl». Rund drei Viertel der Selbstständigerwerbenden arbeiten freiwillig und selbstbestimmt frei.

Demgegenüber machen die «Hineingestossenen», also unfreiwillig Selbständigen, nur gerade rund ein Zehntel aus. Als Gründe für die unfreiwillige Aufnahme der Selbstständigkeit nannten 12,5 Prozent, dass sie «aus einer Notwendigkeit» mit Freelancing begonnen hätten. 10,2 Prozent fingen wegen «Problemen mit Vorgesetzten» als Freie an, und gerade mal 5,4 Prozent fühlten sich als «Opfer von Outsourcing und Rationalisierung».

Immerhin rund ein Fünftel (21,9 Prozent) gelangten eher zufällig ins Freelancing. Ein Siebtel (13,7 Prozent) fühlte sich über Projektarbeit zum Freelancing ermutigt.

Die Hingezogenen (selbstbestimmt)	
47,5 %	Haben das Freischaffen bewusst aufgrund der damit verbundenen Freiheit gewählt
24,9 %	Die Entscheidung zur Selbstständigkeit war bereits Grundlage der Berufswahl
Die Hineingestossenen (unfreiwillig, nicht selbstbestimmt)	
12,5 %	Haben aus einer Notwendigkeit heraus begonnen
10,2 %	Haben Probleme mit Vorgesetzten
5,4 %	Waren Opfer von Outsourcing und Rationalisierung
Die Hineingestolperten (freiwillig)	
21,9 %	Gelangten eher zufällig ins Freelancing
13,7 %	Fühlten sich über Projektarbeit zum Freelancing ermutigt

Tabelle Brigitte Liebig: Freelancing als Lifestyle. Leben zwischen Aufbruch und Tradition. In Brigitte Liebig, Pietro Morandi (Hrsg.): Freischaffen und Freelancen in der Schweiz. Persönliche Gründe für den Einstieg ins freie Schaffen, N = 893, S. 108. Zürich 2010.

Neues ausprobieren, persönliche Talente einbringen, autonome inhaltliche und zeitliche Gestaltung

Der überwiegende Teil der Freischaffenden hat seinen Status freiwillig und selbstbestimmt gewählt. Folgende weitere Gründe wurden von den Freischaffenden in Liebigs Interviews genannt:

- Insbesondere freischaffende Frauen aber auch Männer äusserten sich zumeist sehr positiv hinsichtlich ihrer aktuellen Möglichkeiten, in ihrem Beruf Neues zu lernen, kreativ zu sein oder persönliche Talente in ihre Arbeit einzubringen.
- Mit der freien Arbeit, so zeigt sich im Vergleich mit Festangestellten in den gleichen Branchen, lassen sich Ansprüche an eine autonome inhaltliche und zeitliche Gestaltung von Arbeit am besten zum Ausdruck bringen.

Bessere Chancen auf Balancen – grössere Lebenszufriedenheit

Im Vergleich mit Festangestellten zeigt sich gemäss Liebig, dass Freischaffende oft zufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind:

«Konflikte und Divergenzen zwischen berufsbezogenen Verpflichtungen und ihren Möglichkeiten zur Lebensgestaltung im Privaten werden von ihnen seltener genannt.»

¹ Brigitte Liebig, Pietro Morandi (Hrsg.): Freischaffen und Freelancen in der Schweiz. Handbuch für Medien, IT und Kunst/Kultur. Zürich 2010. www.vdf.ethz.ch/.

Freischaffende und Festangestellte geben gemäss Liebig ähnlich oft an, dass für sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Aktivitäten in verschiedenen Lebensbereichen, zu denen neben der Erwerbsarbeit auch Partnerschaft und Familie, Freizeit, Sport oder gesunde Lebensführung zählen, zentral sei.

«Festangestellte aber sind oft weniger zufrieden mit der tatsächlichen Zeit, die sie diesen Bereichen widmen können. Eine Balance», so Liebig, «zwischen work und life beziehungsweise den verschiedenen <life domains> lässt sich offensichtlich besser mit dem Dasein als FreelancerIn als in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen erreichen.» Und: «Deutlich seltener als Festangestellte geben Freischaffende an, dass sich ihre Arbeit negativ auf ihr privates Leben auswirkt.»

Zeitpioniere und der Wert der freien Zeitverfügung

FreelancerInnen, so scheint es, gehören zu den «Zeitpionieren»² in der Arbeitswelt. «Für sie stellt die freie Zeit nicht nur ein hohes Gut dar, sondern das Freelancen lässt auch zusätzliche Spielräume für das Zusammensein mit der Familie, für sportliche Aktivitäten, für Kontakte zu Freunden bis hin zur <Eigenzeit> im Sinn von Entspannung zu.»

Die Schwierigkeiten: Zwischen Zeitsouveränität und Zeitnot

Doch sind mit der Arbeitsform des Freischaffens nicht nur Freiheiten, sondern auch Herausforderungen verknüpft: «Im Bereich der <neuen Selbstständigkeit> werden Kompetenzen eingefordert, die über fachlich-berufliche Inhalte weit hinausgehen und persönliche Stärken einfordern», so Liebig.

Zu den Herausforderungen zählen:

- regelmässige Planungsunsicherheiten,
- schwankendes Einkommen,
- Abhängigkeiten von Markt- und Konjunkturlage, die auszuhalten sind.

Freelancing bringt auch die Kehrseite der Freiheit mit sich

FreelancerInnen müssen gewisse Kränkungen aushalten können:

- «Wie die Resultate zeigen, erleben die Freischaffenden deutlich seltener als Festangestellte soziale Anerkennung für ihre berufliche Tätigkeit.»
- «Sie vermögen deutlich seltener ein ihrer Tätigkeit und Qualifikation angemessenes Einkommen zu generieren.»

² Stephan Höyng, Ralf Puchert: Die nicht angenommene Herausforderung: Patriarchale Arbeitskultur, Maskulinitäten und berufliche Gleichstellung. Zeitschrift für Frauenforschung, 3, S. 59–75, 1998.

Ferner schränken auch «das Heranziehen und Abstimmen von Aufträgen, das termingerechte Abliefern von Arbeiten und – neben der Freiheit – die Notwendigkeit zum stetigen Lernen die Möglichkeiten freier Zeiteinteilung ein.» Es gibt noch eine weitere grosse organisatorische Verantwortung: «Da betriebliche oder tarifliche Taktgeber der Zeit fehlen, verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Leben weitaus stärker als im Rahmen einer Festanstellung.» Besonders unter Druck sind FreelancerInnen gemäss Liebig's Ergebnissen, «wenn weitere Taktgeber wie Kindergärten und Schulen oder die Zeittakte von Verkehrsmitteln bis hin zu den Arbeitszeiten des Partners beziehungsweise der Partnerin hinzutreten.»

Voraussetzung ist die «Selbstorganisation»

Liebig analysiert auch die Voraussetzungen, die FreelancerInnen mitbringen müssen, um allgemein und insbesondere im Spannungsfeld zwischen freier Zeitgestaltung und Zeitnot zu bestehen:

«Als grundsätzliche Voraussetzungen müssen Mobilität und Flexibilität sowie stetige Lernbereitschaft als Softskills eingebracht werden.»

Unsicherheitstoleranz, Selbstdisziplin, aber auch Gelassenheit zählen zu den unverzichtbaren Voraussetzungen eines gelungenen Projektmanagements: «Die Selbstorganisation der Arbeitszeit», so Liebig, «ist im Falle selbstständiger Erwerbstätigkeit in höchstem Masse voraussetzungsvoll.»

«Ein Höchstmass an Disziplin und Geschick im <Multitasking> und nicht selten auch unkonventionelle Mittel sind gefordert, um freie Zeit für Kinder und Familie zu gewinnen und die zeitliche Struktur des eigenen Lebens auf die Zeiten der anderen abzustimmen.»

Freelancing und Partnerschaft

Arbeit und die privaten Domänen sind bei Freischaffenden besonders eng verknüpft. Liebig stellte aus diesem Grund auch die Frage nach der Partnerschaft von FreelancerInnen. Deutsche Studien haben darauf aufmerksam gemacht, dass zeitgenössische Selbstständige im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen häufig kinderlos und unverheiratet sind.³

³ Brigitte Mosberger, Karin Steiner: Zur Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger. AMS info 50, S. 1–4, 2002. Und Alexandra Manske: Arbeits- und Lebensarrangements in der Multimediabranche unter Vermarktlichungsdruck – Rationalisierungspotenzial für den Markterfolg? In Ellen Kuhlmann, Sigrid Betzelt (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. S. 133–146. Baden-Baden 2003.

Im Unterschied dazu leben gemäss Liebig die in der Schweiz befragten Freischaffenden ebenso häufig wie Festangestellte in einer Partnerschaft – nämlich zu 56 Prozent. Nur etwa 23 Prozent der von ihr 893 befragten Freien lebten allein.

Kinderwunsch zurückstellen

Ähnlich wie in Deutschland präsentieren sich die Ergebnisse aber betreffend Kinderwunsch. «Oftmals haben die Freelancer und insbesondere die Freelancerinnen allerdings auch in der Schweiz weniger Kinder und stellen ihren Kinderwunsch stärker zurück als Personen mit einem festen Einkommen.»

Freelancerpaare und finanzielle Unterstützung

Auch bei der Partnerschaft generell und bei der gegenseitigen Unterstützung ergeben sich markante Unterschiede zwischen Freischaffenden und Festangestellten: «In ökonomischer Hinsicht», so Liebig, «müssen sich FreelancerInnen besonders aufeinander verlassen können.» Während nämlich 39,9 Prozent der von Liebig befragten Freischaffenden angaben, in Krisen oder Weiterbildungsphasen bereits einmal finanzielle Unterstützung vom Partner oder von der Partnerin erhalten zu haben, so wurden unter den befragten Angestellten nur 27,4 Prozent unterstützt.

Berufstätigkeit erwünscht

Partnerschaften unter Freelancern haben tendenziell also eine andere ökonomische Mechanik als die von Festangestellten – insofern, als die konjunkturellen Unsicherheitsfaktoren eher gemeinsam geschultert, ausgehalten und ausbalanciert werden. Entsprechend äussert sich auch der Partnerschaftswunsch.

Liebig: «Die Gespräche illustrierten, dass sich besonders die in freien Arbeitsverhältnissen tätigen Personen grundsätzlich berufstätige Partnerinnen und Partner wünschen.»

Möglichkeiten zur alternativen Rollenverteilung werden vorderhand schlecht genutzt

Daraus ergäben sich bei Freelancer-Paaren auch alternative Rollenmodelle. Doch trotz modernen Arbeitsformen sind die Beziehungen und Haushalte von Freischaffenden offenbar durch traditionelle Formen der Arbeitsteilung geprägt, wie sie auch andere gesellschaftliche Bereiche kennzeichnen. «Auch dieser Lifestyle erscheint deutlich durch die Orientierung am «männlichen» Brotverdiener charakterisiert, messen doch Frauen der Berufstätigkeit ihres männlichen Partners grössere Bedeutung zu als Männer der Berufstätigkeit ihrer Partnerin», fand Liebig heraus.

Und: «Weiterhin traditionell verteilt scheinen auch die Berufs- oder aber Familienorientierung der Geschlechter: So messen die hier befragten freischaffenden Frauen – ebenso wie weibliche Festangestellte – dem Lebensbereich Familie oder sozialen Kontakten eine bedeutend grössere Bedeutung zu als ihre männlichen Kollegen.»

Frauen im Schnitt mit grösserer Zeitnot

Frauen geben überdies deutlich häufiger an, der Familie oder Freunden aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit zu selten Zeit widmen zu können. Sie geraten also häufiger als freischaffende Männer in die Zeitnot, die für Freischaffende durchaus allgemein typisch ist und der Möglichkeit der freien Zeiteinteilung häufig gegenübersteht.

Frauen leisten mehr Hausarbeit – egal, ob festangestellt oder freischaffend

«Eine der Ursachen dafür», schreibt Liebig, «mag darin zu suchen sein, dass Frauen, selbst wenn sie Freischaffende beziehungsweise Freelancerinnen sind, noch immer Hauptverantwortung in der Familie und im Haushalt tragen.» Liebig nennt dazu auch Zahlen: «Frauen geben an, dass sie rund 70 Prozent der Hausarbeit leisten, während Männer nach ihren eigenen Abgaben nur zu 40 Prozent zur Hausarbeit beitragen. Dieser Unterschied ist unabhängig davon, ob die befragten Frauen oder Männer sich in einer Festangestelltung befinden oder ob sie als «neue Selbstständige» tätig sind – und unabhängig von der Branche.»

Trotz allem weniger Stress...

Trotz allem besitzt eine Partnerschaft offenbar auch entlastende Seiten. Dazu Liebig: «Befragte, die in einer Partnerschaft leben, nehmen in ihrem Arbeitsalltag signifikant weniger Stresssymptome als alleinstehende Personen wahr. Und auch Kinder bilden ganz offensichtlich trotz aller finanziellen Belastungen ein soziale Ressource im Arbeitsleben. Denn gleichermassen Einzelpersonen wie Paare mit Kindern nannten in der Befragung deutlich weniger Stresssymptome als Singles.»

... und trotzdem bestehen gerade für Freischaffende Chancen, alternative Lebensformen zu entwickeln

Liebig folgert, dass auch die Freischaffenden von alternativen, nicht geschlechertypischen Rollenmodellen noch weit entfernt sind. Sie räumt FreelancerInnen aber eine grössere Chance ein, solche Modelle zu entwickeln: «Zu den mit neuen Arbeitsformen verknüpften Erfordernissen zählen neue Regeln im Privaten. Neue Arbeitsformen können Anlass zum Erproben neuer Geschlechterarrangements und Orientierungen im Privaten bieten. Von einer

«postmodernen Familienwirtschaft», in der berufliche und private Arbeit gleichberechtigt zwischen Frauen und Männern verteilt würden, erscheinen bis heute jedoch auch Haushalte von Freischaffenden in der Schweiz noch weit entfernt. Da überdies die Infrastrukturen fehlen, die Familien in der Vereinbarkeit von Fürsorgeverpflichtung und Berufstätigkeit unterstützen könnten, können insbesondere Frauen heute noch zu wenig von den positiven Seiten dieser neuen Erwerbsform profitieren.»

Allerdings deuten sich «[i]n den Resultaten (...) aber selbst im Kontext dieser traditionellen Arrangements die produktiven Dimensionen an, die das Private für das Arbeitsleben beziehungsweise die berufliche Tätigkeit für die Lebensqualität bereithalten können. Neben angemessenen, das heisst auch zeitlich flexibleren Betreuungsstrukturen bilden die neuen Arbeitsformen einmal mehr Anlass, die normativen Grundlagen der Arbeitsteilung im Privaten zu problematisieren und Möglichkeiten produktiver Grenzbeziehungen wie Entgrenzungen von Arbeit und Leben zu finden.»

Ist die Entgrenzung von Beruf und Privat nun ein Vor- oder ein Nachteil?

«Freies Schaffen», schliesst Liebig, «ist mehr als andere Arbeitsformen mit besonderen Freiheiten verbunden. Es ermöglicht eine individuelle, durch (Zeit-)Autonomie und Selbstverwirklichung geprägte Biografie und Lebensgestaltung.»

Doch ist nun die Entgrenzung (Integration oder Vermischung) des Berufs- und Privatlebens, wie sie das Freelancing häufig mit sich bringt, eher Nachteil oder Chance? Liebigs Antwort: «Die mit dem Freelancing einhergehende Entgrenzung unterschiedlicher Lebensdomänen wird oftmals auch als Privileg empfunden.»

Es ist und bleibt vorderhand ein Sowohl-als-auch – verschärft auch durch die strukturellen Defizite wie Nachteile bei den Sozialversicherungen und durch die bekannten Schweizer Defizite bei der Unterstützung von Berufstätigen mit Kindern:

«Den mit dem Freischaffen gewonnenen Handlungsspielräumen stehen andererseits jedoch spezifische Herausforderungen gegenüber, die nur durch ein Mehr an «Selbstkompetenzen» beziehungsweise ein gezieltes Projekt- und Selbstmanagement zu bewältigen sind.»

2 Freie, ihre Erfolgs- und Vermarktungsstrategien und zentralen Kompetenzen

In ihrer Studie aus dem Jahr 2008 mit 1327 Freischaffenden aus der Medien-, IT- sowie Kreativbranche fragten Liebig/Morandi auch die Erfolgs-, Vermarktungsstrategien sowie Kernkompetenzen der Freien ab.

Eigenes Profil

Branchenübergreifend wird am häufigsten die Herausbildung eines eigenständigen Profils genannt. 88,1 Prozent der Befragten nannten dies als einen Erfolgsfaktor.

Professionelle Selbstvermarktung – ohne personalisierte Webseite geht es nicht

70 Prozent aller FreelancerInnen betrachteten auch eine professionelle Selbstvermarktung als entscheidenden Faktor für den erfolgreichen Start einer beruflichen Karriere als Freischaffende. Dabei spielte eine besonders wichtige, «ja im Vergleich zu anderen Werbestrategien erfolgskritische» Rolle die Selbstvermarktung über das Internet. Über alle Branchen hinweg betrachtet, werden rund 25 Prozent aller neuen Aufträge über das Internet – zum Beispiel über personalisierte Webseiten – akquiriert, während nur 13 Prozent der Aufträge über herkömmliche Werbestrategien wie beispielsweise Anzeigen zustande kamen.

Kundenempfehlungen sind die erfolgreichste Akquisitionsstrategie

Von grösster Bedeutung für eine erfolgreiche Akquise sind freilich Empfehlungen:

- Über alle Branchen hinweg gaben 70 bis 80 Prozent der Selbstständigerwerbenden Empfehlungen von Kunden als die erfolgreichste Akquisitionsstrategie an.
- 40 bis 50 Prozent aller Freischaffenden aus allen drei Branchen erlebten die Empfehlung von Geschäftspartnern als zielführend.
- Rund 60 Prozent, ebenfalls über alle drei Branchen hinweg, gewinnen erfolgreich Aufträge über das Kollegen- und Kollegennetzwerk.

Öffentliche Auftritte, Unteraufträge von Partnerfirmen und Projektbörsen unter «ferner liefern»

Daneben gibt es Unterschiede nach Branche:

- Öffentliche Auftritte spielen in der Kreativwirtschaft – Theater, Film und so weiter – eine bedeutende Rolle für Akquise und Werbung. 60 Prozent nannten diese Möglichkeit als Erfolg versprechend. Nicht so bedeutend war sie erwartungsgemäss bei den VertreterInnen der IT- und Medienbranche. Nur knapp 20 Prozent fanden den öffentlichen Auftritt wichtig.

- Andererseits haben über 50 Prozent der FreelancerInnen im IT-Bereich die Möglichkeit, erfolgreich zu akquirieren, indem sie zu Unteraufträgen von grösseren Partnerfirmen kommen beziehungsweise Kooperationen mit grösseren Partnern eingehen, eine Möglichkeit, die bei den Freischaffenden aus der Kreativindustrie und in der Medienbranche praktisch ganz entfällt.
- Ebenso ist die Möglichkeit der Freischaffenden in der IT-Branche, via Projektbörsen Aufträge zu akquirieren (deutlich über 10 Prozent), bei den KünstlerInnen, Kultur- und Medienschaffenden praktisch gleich null.
- Eine gewisse Bedeutung für Akquise und Werbung kommt dafür bei den kreativ und im Medienbereich tätigen Freischaffenden den Berufsverbänden zu. Knapp 20 Prozent fanden dies eine wichtige Akquisitionsstrategie. Bei den IT-Fachleuten war dieser Weg praktisch bedeutungslos.
- Kaltakquise wird noch am ehesten bei den Medienschaffenden (gut ein Viertel) betrieben und als erfolgreiche Akquisitionsstrategie betrachtet, aber nur wenig mehr als ein Zehntel der IT-Fachleute beziehungsweise der Freischaffenden in der Kreativwirtschaft erachten sie als Erfolg versprechenden Weg.

Freischaffende schätzen Fachressourcen besser ein als Festangestellte

Was die spezifischen Fachkompetenzen als zentralen Erfolgsfaktor angeht, stellten Liebig/Morandi, fest, dass die Freischaffenden ihre Ressourcen deutlich besser einschätzten oder höher bewerteten als Festangestellte.

69,2 Prozent der Befragten schätzten auch ihre kommunikativen und sozialen Fähigkeiten – sie kommen zum Tragen bei der Akquise – als gut bis sehr gut ein.

Da bei der Akquise die Selbstvermarktung per Internet eine so grosse Rolle spielt (siehe oben) aber auch um auf dem umkämpften Markt zu überleben und in der Informationsflut des Internets als AnbieterIn nicht unterzugehen, bedarf es auch technischer und gestalterischer Kompetenzen.

Für die meisten «neuen Selbstständigen» stellt dies gemäss Liebig/Morandi «kein Problem» dar. Rund 56 Prozent der Befragten aus den Branchen IT, Medien sowie Kunst und Kultur gaben an, dieser Anforderung gewachsen zu sein und über gute bis sehr gute technische Kompetenzen zu verfügen. Diese Kompetenzen sind erwartungsgemäss in der IT-Branche weiter verbreitet als in den Bereichen Kultur und Medien, doch spielten sie in allen Branchen eine entscheidende Rolle.

Teils mangelhafte betriebswirtschaftliche und rechtliche Kenntnisse

Auffallend unterschiedlich sind die Voraussetzungen der Berufsgruppen mit Blick auf ihre betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Kenntnisse, etwa im Bereich Vertragsrecht.

Gemäss den Selbstangaben der Onlinebefragung von Liebig/Morandi stechen Freischaffende der IT-Branche mit ihrem Wissen hier im Vergleich zu den Festangestellten ebenfalls deutlich hervor. Hingegen, so die Autoren, «ist diesbezüglich im Bereich Kunst und Kultur sowie in der Medienbranche ein deutlicher Mangel festzustellen».

Abzuleiten wäre, dass da gerade Branchenverbände wie syndicom betroffenen Mitgliedern gegenüber entsprechende Hilfestellungen bereithalten müssten.

3 Die Arbeitsform – allein, zu zweit oder im Netzwerk

Arbeiten in der Bürogemeinschaft und zu Hause

Aspekt	Bürogemeinschaft	Wohn- ist Arbeitsort
1. Austausch	+	-
2. (schlanke) Infrastruktur, Kosten	+/-	+/-
3. Einsamkeit, soziale Kontrolle, Selbstdisziplin	+	-
4. Sozialarbeit, Familie, Multitasking	-	+/-
5. Entgrenzung privat/Beruf	+	-
6. Zeitliche Flexibilität	-/+	+
7. Ergonomie, Bewegung	+	-

Die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, ist eines der grössten Vorteile der Selbständigerwerbenden-Tätigkeit. Allerdings ist das Modell auch mit besonderen Herausforderungen verbunden.

Bürogemeinschaften bieten gewisse Vorteile gegenüber der Tätigkeit allein, zu Hause oder auch im eigenen externen Büro. Aber beide Modelle haben ihre Vor- und Nachteile.

Zahlenmässig kann über die Anteile der Freischaffenden, die zu Hause (oder im externen Büro) beziehungsweise in einer Bürogemeinschaft arbeiten, wenig gesagt werden. In der Kreativbranche, allenfalls auch im IT- sowie im Gestaltungsbereich scheinen Bürogemeinschaften nicht selten zu sein. Im Journalismus existieren in der Schweiz mehr oder weniger dieselben paar Bürogemeinschaften stabil und über Jahre hinweg, einige sogar über Generationen. Sie nehmen weder ab, noch scheint ihre Zahl, trotz der unbestreitbaren Vorteile, die sie bieten, wesentlich zu zunehmen. Hingegen liegt es in der Natur der Sache, dass die Freischaffenden, die allein tätig sind und ihre Arbeit von zu Hause aus (in einem Büro in der Wohnung oder einem Atelier oder in der Stube als Alleinstehende) verrichten, wenig fassbar sind.

Die obige Tabelle versucht, die Vor- und Nachteile beider Modelle – Bürogemeinschaft versus Alleintätigkeit zu Hause – auf simple Weise zusammenzufassen:

Punkt 1

Was den Austausch mit Angehörigen derselben oder gar anderer – verwandter oder unverwandter – Berufsgruppen angeht – beides sind bereichernde Möglichkeiten –, so bietet die Bürogemeinschaft sicherlich Vorteile gegenüber dem Alleinarbeiten zu Hause.

Punkt 2

Zumindest besondere Mietkosten können gespart werden, wenn man zu Hause arbeitet. Allerdings liegt es gerade in der Natur der Bürogemeinschaft, dass Infrastruktur- und Materialkosten gespart, weil geteilt werden können – vom Kopiergerät und Drucker bis zu den Zeitungsabonnements, Nachschlagewerken oder dem Computersupport. Alleinarbeitende müssen all dies – und auch die teils speziellen Skills, die es erfordert – allein bewerkstelligen.

Punkt 3

Die grössten Herausforderungen des Alleinarbeitens – verbunden mit der geringen Möglichkeit des Austauschs – liegt in den Aspekten Einsamkeit, soziale Kontrolle und Selbstdisziplin. Man muss sich in der Tat gut im Griff haben, um genügend Disziplin für eine erfolgreiche und effektive Tätigkeit allein und zu Hause aufzubringen. Die soziale Kontrolle – in den hierarchischen Strukturen der Unternehmungen mit Festanstellungen ein zentrales Moment – fehlt fast vollständig. Das kann man von einer Bürogemeinschaft nicht behaupten, auch wenn der Umgang dort lockerer sein mag und hierarchische Strukturen fehlen. Die Präsenz der anderen hat keine institutionalisierte Kontrollfunktion. Trotzdem: Jemand sieht halt, wenn man in der Nase bohrt oder am Bürotisch einschläft. Der Druck zu Selbstdisziplin und Eigenkontrolle wird im Alleinarbeitsbereich verstärkt dadurch, dass Freischaffende nicht damit verwöhnt sind, von aussen Lob und Motivation zu erhalten. Und die Einsamkeit des Alleinarbeitens – theoretisch ein grosser Vorteil, weil einen gar nichts und niemand stört und man sich theoretisch, ab und an vielleicht auch praktisch voll konzentrieren kann – ist grundsätzlich doch ein grosses Problem, weil im Unterschied zu noch vor zwanzig Jahren tagelang Arbeiten per E-Mail und Internet und ohne die geringste Face-to-Face-Interaktion erledigt werden können.

Punkt 4

Die Gelegenheit, ohne grosse Reibungsverluste neben, vor und nach der Arbeit Sozialzeit zu verbringen, Familien- oder Betreuungspflichten nachzugehen und in dieser Hinsicht Multitasking zu betreiben, ist sicherlich eine der Chancen des Alleinarbeitens zu Hause. Allerdings kann gerade die Nähe zur Familie auch zu Reibungen führen. Und die Verlockung oder Notwendigkeit des Multitaskings erfordert viel Selbstdisziplin.

Punkt 5

Bei der Entgrenzung der Lebensdomänen Beruf und Arbeit bietet das Alleinarbeiten zu Hause eine Chance. Das Modell, die Domänen Familie und Beruf entgrenzt zu erleben, das Kind vom Kindergarten abzuholen und dann gleich weiterzutelefonieren, bietet die unter Punkt 4 erwähnten Schwierigkeiten – aber auch Chancen. Den Versuch ist es wert. Dass jemand die Lebensbereiche entgrenzen möchte, ist die logische Folge der Selbstbestimmung, die am Anfang der freiberuflichen Tätigkeit steht. Das Modell, Arbeit und Familie nicht zu trennen, ist zwar anspruchsvoll. Aber unsere Vorfahren haben das schliesslich auch geschafft. Allerdings liegt eine Schwierigkeit darin, dass als wichtige «Taktgeber» heutzutage Kinderkrippen und dergleichen für daheim arbeitende Erziehende oftmals fehlen.

Punkt 6

Die zeitliche Flexibilität zu Hause ist riesig, jede Tages- und Nachtzeit kann zur Arbeit genutzt werden – oder ungenutzt bleiben. Die zeitliche Flexibilität ist aber auch bei der Arbeit in der Bürogemeinschaft sehr gross. Niemand hindert einen, auch dort die Nächte durchzuarbeiten, bereits um fünf anzutreten oder erst gegen elf einzufahren. Der Schlüssel passt dort auch am Sonntag.

Punkt 7

Siehe Punkt 3. Ergonomisch bietet die Arbeit in der Bürogemeinschaft Vorteile. Man muss wenigstens zweimal pro Tag den Fuss ins Freie setzen und kann den Arbeitsweg – soweit die motorisierten Mitmenschen das noch ertragbar machen – auch mit dem Velo zurücklegen. Bei der Alleinarbeit zu Hause braucht man Beine und Kreislauf eher nicht. Allerdings könnte man sich einrichten: Telefonieren, Recherchieren und Konzipieren am Stehpult, Stehen auf der Trainingsmatte oder sogar den Laptop auf dem Hometrainer bedienen.

4 Zusammenarbeit in (virtuellen) Netzwerken

Neben eigentlichen Bürogemeinschaften oder einer Soloselbstständigkeit zu Hause mag auch die Zusammenarbeit in virtuellen Netzwerken eine Rolle spielen.

Im Rahmen einer «Virkon-Studie»⁴ wurde die Zusammenarbeit von Freischaffenden in Netzwerken untersucht. Befragt wurden 126 FreelancerInnen (vorab in den Branchen Consulting, IT, Organisationsentwicklung, Coaching, Kommunikationstraining sowie Lehr- und Seminartätigkeiten). Die meisten Befragten waren erfahrene Freischaffende: Ein Drittel war länger als zehn Jahre freiberuflich tätig, ein weiteres Viertel zwischen fünf und zehn Jahren.

Was sind Freelancernetzwerke?

«Freilancernetzwerke», schreiben die AutorInnen der Studie in «Freilancernetzwerke als Organisationsform: Charakteristika und Hintergründe»⁵, «können als eine spezielle Form virtueller Organisationen angesehen werden – Organisationen, die traditionelle Unternehmensgrenzen und -strukturen überschreiten, indem rechtlich selbstständige Unternehmen oder Einzelpersonen sich temporär oder dauerhaft zusammenschliessen, um gemeinsam Ressourcen zu nutzen, neue Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln und so eine bessere Marktposition zu erlangen.» Netzwerke bestehen demnach «aus einem Pool von Personen und/oder KMU, die sich flexibel und für verschiedene Zeiträume in immer wieder unterschiedlichen Konstellationen und Teams für Aufträge und Projekte zusammenschliessen».

Flexible, informelle Strukturen, Freiwilligkeit sowie Vertrauen unter Konkurrierenden

Typische Merkmale virtueller Organisationen sind flexible, informelle Strukturen. Rollen, Aufgaben, Prozesse werden immer wieder neu definiert. Dies geht einher mit eher flachen Hierarchien.

Mitgliedschaft und Engagement beruhen weiter auf Selbstständigkeit. «Die jeweiligen Netzwerkmitglieder sind weiterhin als selbstständige Einzelunternehmer tätig. Formelle Hierarchien oder klare Weisungsbefugnisse gibt es kaum», heisst es in der Studie.

⁴ «Arbeiten in virtuellen Konstrukten, Organisationen und Netzen», Universität Hamburg, TU Darmstadt und andere, 2004 bis 2007. Mehr dazu unter: www.freiberuflerverband.de/index.php?id=17.

⁵ Monique Janneck: Freelancernetzwerke als Organisationsform: Charakteristika und Hintergründe. In Liebig/Morandi (Hrsg.): «Freischaffen und Freelancen in der Schweiz», S. 29ff. Zürich 2010.

Dies bedeutet auch, dass Entscheidungen oft im Konsens ausgehandelt werden müssen, vor allem aber jedoch, «dass Vertrauen zwischen den NetzwerkpartnerInnen von grosser Bedeutung ist. Dies ist durchaus eine Herausforderung, denn FreelancerInnen, die in einem Netzwerk zusammenarbeiten, können sich durchaus auch am Markt als KonkurrentInnen gegenüberstehen.»

Funktionen von Netzwerken

Das Potenzial von Freelancernetzwerken ergibt sich also daraus, dass die Mitglieder durch die gemeinsame Nutzung von Ressourcen eine stärkere Marktposition oder -abdeckung erreichen können als im Alleingang. Allerdings: «Neben ökonomischen erfüllen Netzwerke (...) auch soziale Funktionen wie Austausch und gegenseitige Unterstützung, gerade in Krisenzeiten.»

Janneck listet folgende Funktionen von Netzwerken auf:

- (gemeinsame) Vermarktung von Angeboten,
- (gemeinsame) Akquisition von Kunden/Projekten – gerade auch solchen, die einzelne FreelancerInnen hinsichtlich des Umfangs und/oder des erforderlichen Leistungsspektrums nicht allein bewältigen könnten,
- Suche von ProjektpartnerInnen/UnterauftragnehmerInnen,
- Poolen von Ressourcen (von Geräten/Ausstattung bis hin zu Unterlagen/Materialien),
- (gemeinsame) Nutzung von Dienstleistungen (zum Beispiel Büroservice),
- interne Organisation von Weiterbildung,
- kollegiale Supervision,
- Kontakt zu KollegInnen, Rat und Unterstützung.

Merkmale von Netzwerken

- Eine Mehrheit der Befragten – 60 Prozent – gab an, mit anderen FreelancerInnen in Netzwerken zusammenzuarbeiten.
- Die Netzwerke sind überschaubar – knapp die Hälfte haben weniger als zwanzig Mitglieder.
- Die Mitglieder leben und arbeiten überwiegend überregional verteilt, internationale Kooperationen sind selten.
- Die Zusammenarbeit im Netzwerk wird informell organisiert. Eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung findet sich kaum beziehungsweise nur bei einem Viertel der in Netzwerken Wirkenden.

- Die Netzwerke setzen sich eher homogen zusammen: sowohl fachthematisch (64 Prozent gaben an, ein gemeinsames fachliches Thema zu haben) als auch hinsichtlich der beruflichen Situation (79 Prozent der in Netzwerken Mitwirkenden bezeichneten diese als gleich, sie waren also alle FreiberuflerInnen).
- Gut die Hälfte betonte allerdings, dass die Zusammensetzung interdisziplinär sei (55 Prozent).
- Knapp drei Viertel der Befragten hatten bereits in verschiedenen Netzwerken zusammengearbeitet.
- Überwiegend – bei 51 Prozent der Teilnehmenden der Studie – handelte es sich um eine längerfristige Zusammenarbeit.
- 45 Prozent erlebten die Zusammenarbeit als intensiv.
- Wiederum 51 Prozent gaben an, dass die Zusammenarbeit von einem hohen Mass an Verbindlichkeit geprägt sei.
- Mit 90 Prozent überragend war die Bedeutung des Vertrauens untereinander und ineinander.
- Neben den Netzwerken pflegten über die Hälfte der Befragten (53 Prozent) Kontakte zu Berufs- und Fachverbänden sowie 29 Prozent zu Kammern.

Angebote von Netzwerken

In der Studie wurde gefragt, welche Angebote und Leistungen die Netzwerke bieten, und zwar sowohl mit Blick auf die tatsächliche Verfügbarkeit dieser Angebote und Leistungen als auch auf die Bedeutung dieser Eigenschaften.

Rangfolge	Verfügbarkeit (häufigste zuerst)	Bedeutung (wichtigste zuerst)
1	Fachliche (Weiter-)Qualifizierung	Fachliche (Weiter-)Qualifizierung
2	Potenzialanalyse und Self-Assessment	Gemeinsame Entwicklung von Leistungsangeboten
3	Gemeinsame Entwicklung von Leistungsangeboten	Potenzialanalyse und Self-Assessment
4	Rechtliche Informationen und Gestaltungshilfen	Gemeinsame Vertriebsstrukturen
5	Qualitätsmanagement und -sicherung	Rechtliche Informationen und Gestaltungshilfen
6	Allgemein nutzbare Werkzeuge und Materialien (z. B. Seminarunterlagen, Präsentationen)	Qualitätsmanagement und -sicherung
7	Gemeinsame Vertriebsstrukturen	Allgemein nutzbare Werkzeuge und Materialien (z. B. Seminarunterlagen, Präsentationen)
8	Gemeinsame technische und administrative Ressourcen (z. B. Buchhaltung, Telefonservice, Hard- und Software)	Gemeinsame technische und administrative Ressourcen (z. B. Buchhaltung, Telefonservice, Hard- und Software)

Tabelle: Angebote und Leistungen von Netzwerken: Rangfolge der Verfügbarkeit sowie der Bedeutung im Vergleich. Aus Monique Janneck: Freelancernetzwerke als Organisationsform: Charakteristika und Hintergründe. S. 33.

Zwischen den verfügbaren Angeboten und Leistungen und der Bedeutung, die diesen zugemessen wurde, herrschte also eine relative Übereinstimmung. Allerdings wurde die Verfügbarkeit der Angebote in der Regel etwas geringer bewertet als deren Bedeutung. «Die Netzwerke», folgert Janneck, «können die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Mitglieder (noch) nicht vollständig erfüllen. Jedoch stimmen die Prioritäten bei den Netzwerkangeboten sowie den Wünschen der Mitglieder recht gut überein.»

Bedeutung von Netzwerken für die Akquise

Eine wichtige Rolle für die FreelancerInnen spielt selbstverständlich auch die Akquise von Aufträgen über ihr Netzwerk. «Das ist insbesondere für NeueinsteigerInnen beziehungsweise weniger erfahrene FreelancerInnen bedeutsam», so Janneck.

- Drei Viertel der Befragten gaben an, bereits Aufträge durchgeführt zu haben, die sie ohne ihr Netzwerk nicht erhalten hätten.
- Die Auftragsgenerierung über Netzwerkkontakte wird – gleich nach der Empfehlung über frühere AuftraggeberInnen/GeschäftspartnerInnen – als zweitwichtigste Akquisitionsstrategie bewertet.

Aussendarstellung und Auftragsabwicklung bei Netzwerken: Selbstständige bleiben selbstständig

Bei der Aussendarstellung treten die Netzwerke noch vergleichsweise wenig in Erscheinung:

- 54 Prozent der Befragten bevorzugten ein Auftreten unter ihrem eigenen (Firmen-)Namen.
- Bloss 22 Prozent treten unter dem Namen des Netzwerks auf.
- 19 berichteten von einer gemischten Handhabung, indem sie das gemeinsame Netzwerklogo mit ihrem jeweiligen (Firmen-)Namen kombinieren.

Wird ein Auftrag dagegen mit Partnern aus dem Netzwerk durchgeführt, streben die FreelancerInnen dagegen ein einheitlicheres Auftreten an. So wird in der Mehrzahl der Fälle dem Auftraggeber ein einziger Ansprechpartner benannt. «Dass hingegen alle Beteiligten ihre jeweiligen Teilaspekte mit dem Auftraggeber selbst regeln», so Janneck, «kommt selten vor.»

Empfehlungen für die Gestaltung von Freelancernetzwerken

Weil FreelancerInnen in Netzwerken auch auf potenzielle KonkurrentInnen treffen und daher ein gewisses Risiko eingehen, wenn sie mit diesen Ideen, Materialien, Konzepten oder Kontakten teilen, schlägt Janneck gewisse Grundregeln für die Netzworfbildung vor:

- Netzwerkstruktur und Mitgliedschaft sollen auf Dauer angelegt werden, etwa durch Ein- und Austrittsregelungen, Verbindlichkeit der Mitgliedschaft, gemeinsamen Netzwerknamen, Internetauftritt oder Corporate Design.
- Geeignete und transparente (vertragliche) Regelungen für die Zusammenarbeit sollten getroffen werden, beispielsweise im Hinblick auf den Umgang mit geistigem Eigentum, Provisionspflichten, die Auswahl von Projektpartnern, Entscheidungs- und Vertretungsbefugnisse.
- Gerade bei geografisch sehr verteilt arbeitenden Mitgliedern sollten vertrauensbildende Massnahmen wie persönliches Kennenlernen und regelmässige Treffen ergriffen werden.

Empfehlungen zur Netzwerkpräsentation

Janneck verweist auf eine weitere Studie⁶, die sich mit den Erwartungen und Anforderungen potenzieller Auftraggeber im Hinblick auf die Auftragsvergabe an Netzwerke befasste:

- Demzufolge bevorzugen Kunden ein möglichst einheitliches Erscheinungsbild nach aussen und möchten sich nicht mit einer Vielzahl von Partnern befassen. Auch wünschen sie sich einen einzigen Ansprechpartner vonseiten des Netzwerks, der alle Fragen mit dem Auftraggeber klärt und die netzwerkinterne Kommunikation organisiert.
- Überdies wünschen sich die Auftraggeber, dass sich alle Netzwerkmitglieder, die am Auftrag beteiligt werden, persönlich vorstellen.
- Problematisch gemäss Dehning/Schönberg ist für die FreelancerInnen auch «die Einschätzung einiger Auftraggeber, in Netzwerken würden sich vor allem erfolglose FreiberuflerInnen mit geringeren Kompetenzen zusammenfinden».

Für Janneck – und auch vielen weiteren Studien zufolge, nach denen FreiberuflerInnen überwiegend hochqualifiziert sind und über eine langjährige Berufserfahrung als Selbstständigerwerbende verfügen – kann der letzte Punkt zwar theoretisch entkräftet werden.

Auch dem Wunsch der Auftraggeber nach einem einheitlichen Ansprechpartner wird von den Netzwerkteilnehmenden nach den Ergebnissen der Studie von Janneck in den meisten Fällen entsprochen. «Eine persönliche Vorstellung aller Beteiligten wird jedoch nur in einem knappen Drittel der Fälle realisiert, und auch die Aussendarstellung ist oft uneinheitlich.»

⁶ Waltraud Dehning, Gerlinde Schönberg: Anforderungen des Marktes: Einkauf von wissensintensiven Dienstleistungen. Ergebnisbericht zum Arbeitsblock 2. Forschungsprojekt im bmbw-f-Forschungsprogramm: Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit, 2006.

Für die Aussendarstellung von Netzwerken gibt Janneck daher die folgenden Empfehlungen ab:

- Netzwerke sollen in eine professionelle, einheitliche Aussendarstellung – bezüglich Name, Logo, Homepage, E-Mail-Adressen, Geschäftsausstattung – investieren.
- Sie sollen konkrete und verbindliche Regelungen für die Verwendung von Logo, Name und so weiter seitens der Mitglieder aufstellen.
- Bei gemeinsamer Auftragsabwicklung braucht es eine stringente Projektleitung.
- Einheitliche Darstellung beziehungsweise Vorstellung von Netzwerkmitgliedern ist auch gewünscht für CVs, Portfolios und vieles mehr.

Empfehlungen für die Netzwerkangebote

Folgende Netzwerkangebote gelangen gemäss Janneck noch zu wenig zum Einsatz:

- gemeinsame Nutzung von Materialien und Geräten – etwa Hard- und Software – sowie hochwertiger Präsentations- und Moderationsmaterialien;
- gemeinsamer Büroservice – etwa Telefonservice, Terminverwaltung, gegebenenfalls gemeinsame Büro- oder Veranstaltungsräume;
- rechtliche Beratung und Information;
- gemeinsame Vertriebsstrukturen, beispielsweise bei Akquise, Abrechnung oder Buchhaltung.

Fazit der Netzwerkstudie

«Netzwerke», fasst Janneck zusammen, «stellen offenbar eine verbreitete und wichtige Form der Zusammenarbeit unter FreelancerInnen dar. Sie bieten ein Unterstützungspotenzial sowohl für die Auftragsakquisition als auch hinsichtlich der fachlichen Weiterqualifizierung und der gemeinsamen effizienten Nutzung von Ressourcen.»

5 Wertung der Versicherungslücken bei den Freischaffenden

Man kann nicht sagen, dass sich die Versicherungslücken der Freischaffenden in den Bereichen zweite Säule, Arbeitslosenversicherung und Erwerbsausfallversicherung nicht schliessen liessen. Bei AHV, IV war es offensichtlich möglich, auch die Freischaffenden zu versichern. Dass rechtliche Regelungen z. B. für die zweite Säule heute fehlen, ist also nicht auf grundsätzliche rechtliche Probleme zurückzuführen. Die aktuellen Versicherungslücken lassen sich schliessen, man muss es einfach politisch wollen.

Angesichts des heute schon grossen Anteils Selbstständiger unter den Erwerbstätigen – mit steigender Tendenz und auch steigender Bedeutung für die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und den Wirtschaftsstandort Schweiz – ist es für die IG Freischaffende klar, dass diese Versicherungslücken geschlossen werden müssen und Gleichstellung zwischen den Selbstständig- und den Unselbstständigerwerbenden hergestellt werden muss.

Die IG Freischaffende hat das in ihrer **Charta** so festgehalten. Deren Forderungen und Grundsätze beschreiben das politische Programm der IG Freischaffende und der Gewerkschaft syndicom.

6 Honorarhöhe

Die Freischaffenden können sich bis anhin in den Bereichen zweite Säule, Arbeitslosenversicherung sowie Erwerbsausfall durch Krankheit und Unfall nur privat versichern. Wie bei den Unselbstständigerwerbenden ist auch die berufliche Vorsorge im Rahmen der freiwilligen dritten Säule für sie Privatsache.

Freischaffende müssen somit die Abdeckung ihrer Risiken weitgehend selber tragen und finanzieren. Entsprechend sollte sich der Aufwand, den Selbstständigerwerbende für ihre Sozialversicherung leisten, auch in ihren Honoraren spiegeln.

Der VPOD (Verband des Personals der öffentlichen Dienste) stellte in seiner Broschüre «Freischaffend – frei fallend» (2010) folgende Richtlinien auf.

- Der Honoraransatz bei FreelancerInnen mit Unselbstständigenstatus (z. B. freie JournalistInnen) sollte mindestens 25 Prozent höher liegen als der Bruttolohn für die gleiche Tätigkeit mit unbefristetem Arbeitsvertrag/Festanstellung.
- Der Honoraransatz bei FreelancerInnen mit Selbstständigenstatus sollte mindestens 50 Prozent höher liegen als der Bruttolohn für die gleiche Tätigkeit mit unbefristetem Arbeitsvertrag/Festanstellung.

7 Ergonomie – gesund bleiben als FreelancerIn

In «Wie sich angesichts der Anforderungen als FreelancerIn vor dem Burn-out schützen?»⁷ schreibt Catherine Vasey: «Arbeiten als FreelancerIn? Einige Lohnabhängige idealisieren diese Arbeitsform, die ganz frei von Chefs, dem Druck einer fordernden Hierarchie sowie den Beschränkungen durch die Arbeitszeit sowie die auferlegten Aufträge ist. Wer das Glück hat, sein eigener Chef, seine eigene Chefin zu sein, könnte man meinen, hat das schöne Leben gewählt, ohne Stress und ohne die Einschränkungen durch das Kader eines Unternehmens – folglich also auch ohne Gefahr zu laufen, ein Burn-out zu erleiden.

Doch die Wirklichkeit ist nicht so einfach. Die Arbeit als Freischaffende und Freischaffender kann einen einzwängen zwischen dem Druck, die Ziele des Mandats zu erreichen, mit dem man beauftragt ist, finanziell zu überleben und die Anweisungen der eigenen Klienten zu erfüllen, während man sich der personellen Limiten bewusst ist. Nein, Freischaffende sind ebenso befrachtet mit Verantwortlichkeiten und unterstehen einer grossen Zahl von Einschränkungen und Drucksituationen, die sich zwar von denen der Lohnabhängigen unterscheiden – aber nicht geringer sind.»

In ihrem Text geht Vasey der Ergonomie der Freischaffenden nach – wie Freelancerinnen und Freelancer der Gefahr, ein Burn-out zu erleiden, aus dem Weg gehen können. Es zeigt sich, dass Selbstständige nicht wenig psychologische Einfühlung in ihre eigene Befindlichkeit brauchen.

FALLSTRICK EINS – riesiges persönliches Engagement

«Ohne Ausnahme», schreibt Vasey, «haben Sie Ihr Arbeitsfeld aus Idealismus gewählt. Mitunter handelt es sich gar um eine Leidenschaft. Diese Tätigkeit ist ein wenig wie Ihr Kind: Die Identifikation mit Ihrem Beruf, den verwirklichten Projekten und sogar mit Ihrem Status als Freelancerin oder Freelancer kann sehr bedeutend sein.»

Vasey zitiert eine Schweizer Filmschaffende: «Es ist dermassen befriedigend, diese Leidenschaft zu empfinden, dass es schwierig wird, sich Grenzen zu setzen. Es besteht daher oft ein Ungleichgewicht zwischen der persönlichen Investition und dem, was man zurückerhält. Selbst wenn es gut läuft, erscheint das Opfer teils zu gross, sodass man sich die Frage stellt: Und nun, wozu dies alles?»

Vasey: «Man verliert sich leicht in den verschiedenen Anforderungen, wenn ein Projekt voranschreitet: die Investo-

ren zufriedenstellen, das Publikum, den Kunden, die Medien – sowie die eigenen Ansprüche. Das Vergnügen, das man am Anfang empfand, die Gründe und der ursprüngliche Sinn der Berufswahl können leicht untergehen und sich in den Ansprüchen verlieren.»

Die eigenen, hohen Ansprüche, die Ansprüche der Kunden, schliesslich oft ein Ungleichgewicht zwischen dem eigenen Aufwand und der finanziellen beziehungsweise sozialen Anerkennung, sie können mit der Zeit zum Burn-out führen.

Lösungswege

- Stellen Sie einen realistischen Bezug zur eigenen Tätigkeit wieder her. Stellen Sie die Frage der Berufswahl erneut, revidieren Sie das Ideal und bringen Sie sich wieder in Verbindung mit der ursprünglichen Ausrichtung der Berufswahl: «Was ist es, was mich im Wesentlichen genährt hat und was mich weiterhin in meinem Beruf nährt?»
- Seien Sie sich der Mittel bewusst, die Sie zur Verfügung haben, um das Ideal zu erreichen. Was ist in Wirklichkeit möglich – hinsichtlich Mittel, Terminen, Kundenanforderungen, Zeit, Energie?
- Um sich «menschliche» Grenzen innerhalb Ihrer Arbeit zu setzen, stellen Sie sich folgende Frage: «Was brauche ich, um mittelfristig zu funktionieren? Was sind die Bedürfnisse, die sich in meinem Privatleben, in meiner Familie und in meinem sozialen Leben stellen?»

FALLSTRICK ZWEI – der Arbeitsrhythmus des totalen Eintauchens

«Um kreativ zu sein», fährt Vasey weiter, «um neue Ideen zu finden, ist es oft nötig, vollkommen in ein Projekt zu versinken. Selbstverständlich ist es schwierig, ja sogar unmöglich, diesen Prozess der Kreativität beim Büroausgang zu lassen. Das Nachdenken setzt sich im Privatleben fort, wie ein unstillbarer innerer Antrieb. Folglich gibt es fast keine Arbeitspausen mehr.»

«Dieser Rhythmus des Eintauchens», fährt sie fort, «ist gewöhnlich eine Notwendigkeit und auch ein Vergnügen. Es kann aber auch zu einer Quelle der Erschöpfung werden, wenn man die Grenzen während Monaten nicht respektiert. Gewiss ist es ohne Konsequenzen für die Gesundheit möglich, ein paar Nächte durchzumachen, um ein Projekt durchzuziehen. Solche intensiven Phasen sollten aber von einer Erholungszeit gefolgt sein.»

⁷ Catherine Vasey: Wie sich angesichts der Anforderungen als FreelancerIn vor dem Burn-out schützen? In Liebig/Morandi (Hrsg.): Freischaffen und Freelancen in der Schweiz. Zürich 2010.

Hier aber hapert's bei vielen FreelancerInnen, sagt Vasey: «Solche Erholungsphasen fallen oft aus, weil es der Verlauf des Projekts oder es der Freelancer oder die Freelancerin sich selbst nicht erlaubt, dass der Druck nachlässt, und stattdessen das bisherige Arbeitstempo im gleichen Mass fortsetzt.»

Auch das Gegenteil komme vor: «Andere Freischaffende leiden unter der Zerstückelung ihrer Arbeit – aufgrund anderer, ebenfalls laufender Projekte oder aufgrund familiärer Notwendigkeit werden sie dauernd in ihrem kreativen Prozess unterbrochen.»

Freiheit der FreelancerInnen hin oder her – man ist eben doch von aussen bestimmt, und auch das führt dazu, dass man aus der Arbeit gar nicht mehr auftaucht: «Der Arbeitsrhythmus ist allzu oft durch den Fortschritt und Verlauf der Projekte bestimmt. Auch wenn das Projekt sichergestellt ist und die Lokomotive läuft, sind es letztlich die Geld- und Auftraggeber, die ihre Forderungen stellen und die Termine festlegen, die es zu respektieren gilt.»

Lösungswege

- Legen Sie Regeln sowie Ausnahmen davon sowohl für die Arbeitszeit als auch für Ihre weiteren Lebensziele fest. Balancieren Sie den Arbeitsrhythmus aus, indem Sie sich bewusst die Erholungszeiten nehmen, die für ihre Gesundheit und die Erhaltung Ihrer Energie nötig sind.
- Unterscheiden Sie gut zwischen intensiven, kreativen Schaffensphasen und Zeiten, in denen Sie vermehrt Routinearbeiten erledigen. Wählen Sie ausserhalb der besonders intensiven Phasen einen etwas menschlicheren Rhythmus.
- Sorgen Sie regelmässig für Pausen und halten Sie diese auch ein – und zwar vor allem auch in Zeiten, in denen Sie überlastet sind.
- Rechnen Sie schon bei der Projektplanung Pausen ein, damit Sie Ihre Leistung über eine längere Zeit aufrechterhalten können.

FALLSTRICK DREI – die Unsicherheiten

Einen weiteren Fallstrick können die finanziellen Unsicherheiten und konjunkturellen Schwankungen darstellen. Vasey schreibt:

«Die Unsicherheit, was die Zukunft sowie die künftige Auftragslage angeht, führt nicht selten zu Phasen der Arbeitsüberlastung, weil Sie zu viele Aufträge erledigen müssen. Sie sind nämlich geneigt, alle Aufträge anzunehmen, weil Sie nicht wissen, was die Zukunft bringt. Zwar hoffen Sie, dass Sie sich erholen können, wenn das Projekt zu Ende ge-

bracht ist, aber dann folgt schon das nächste, und zwar rascher, als Sie sich das vorgestellt haben.»

Das Risiko der grossen Schwankungen in der Arbeitsbelastung sei umso grösser bei Freischaffenden, die am Anfang ihre Selbstständigkeit stünden: «Wie lang kann man ohne Einkommen leben? Dass man sich in den ersten Jahren genügend bekannt machen und ausreichend Aufträge gewinnen kann, das ist alles andere als selbstverständlich. Ausserdem ist in gewissen Branchen die Arbeitsmenge permanent abhängig von der jeweiligen Wirtschaftslage.»

Lösungswege

- Ergreifen Sie die Tätigkeit als FreelancerIn nicht, ohne genau über Ihre finanziellen Möglichkeiten nachgedacht zu haben – sowie auch darüber, ob Ihr Geschäftsmodell funktioniert. Halten Sie das Risiko möglichst tief.
- Setzen Sie Zeitlimiten und begrenzen Sie die Energie, die Sie investieren wollen, um einen Auftrag zu gewinnen.
- Sorgen Sie für einen Notplan, falls Sie die gesteckten finanziellen Ziele nicht in der gesetzten Frist erreichen.

Dazu die ganz praktische Faustregel: FreelancerInnen sollten bei der Aufnahme ihrer Geschäftstätigkeit mindestens so viel Ersparnis auf der Seite haben, dass sie ein halbes Jahre davon leben können.

Wegen des Erwerbsausfallsrisikos durch Krankheit oder Unfall sollten die Rückstellungen ohnehin für zwei Monate reichen.

FALLSTRICK VIER – fehlende Anerkennung

«Die Erfahrung zeigt, dass Anerkennung ein wichtiger Faktor für Schutz vor beruflicher Erschöpfung ist», weiss Vasey. Falls die Anerkennung erfolgt, ist es einfach: «Die Anerkennung innerhalb der Hierarchie, durch KollegInnen und KundInnen motiviert einen und führt dazu, dass man sich viel weniger erschöpft fühlt.»

Oft ist freilich das Gegenteil der Fall: «Dass man einen guten Artikel geschrieben hat, wird schlicht als normal angesehen. Das kann sehr mühsam sein», bekennt eine Journalistin, die für eine grosse Tageszeitung arbeitet. Andere Professionen kennen dafür die Jagd nach den Quoten oder die Unzufriedenheit fordernder Kundinnen und Kunden.

«Eine weitere Quelle der Zermürbung», sagt Vasey, «besteht darin, den Projektabschluss abzuwarten und sich selber eine gewisse Anerkennung zu geben, schlimmer noch, alles auf die Kritik zu setzen, die von ausserhalb erfolgt, und abzuwarten, ob die Leute am Schluss nun zufrieden sind oder nicht.»

Lösungswege

- Markieren Sie das Ende jeder Projektetappe, statt den Abschluss des Projekts abzuwarten.
- Verschaffen Sie sich Zeichen der Zufriedenheit während des Prozesses, nicht nur am Ende des Wegs, das mitunter sehr lang auf sich warten lassen kann.
- Finden Sie Ihre eigene Motivation in sich selbst. Zählen Sie nicht auf Bestätigung von aussen. Wenn die dennoch erfolgt, nehmen Sie sie als Supplément entgegen.
- Definieren Sie Ihre Erfolgs- und Zufriedenheitskriterien, die ausschliesslich von der Qualität Ihrer eigenen Arbeit abhängen.

FALLSTRICK FÜNF – fehlende Kompetenz bei gewissen Aufgaben

«Sie sind regelmässig mit Anforderungen konfrontiert, für die Sie in Ihrem Beruf nicht unbedingt ausgebildet sind», schreibt Vasey, «etwa ein Projekt oder ein Produkt zu verkaufen, Hintergrundrecherchen zu tätigen oder Budgets zu erstellen. Es besteht eine Reihe von Aufgaben, für die Sie nicht immer kompetent sind. Das löst Stress und Spannungen aus.»

Dass man nicht überall kompetent ist, wird dadurch verschlimmert, dass man in allen Gebieten die gleiche Energie zu investieren versucht: «Naheliegenderweise ist es befriedigender, in der eigenen beruflichen Domäne tätig zu sein – als etwa Geld für ein Projekt zu beschaffen. Der Mangel an Distanz gegenüber Arbeiten, zu denen man als FreelancerIn ebenfalls gezwungen ist, kann eine grosse Abnützung bewirken.»

Lösungswege

- Nehmen Sie eine gesunde Distanz ein gegenüber Arbeiten, die Sie weniger begeistern, und engagieren Sie sich in diesen Bereichen nicht voll und ganz.
- Lassen Sie sich, wo nötig, von SpezialistInnen beraten. Es ist normal, dass man nicht auf allen Gebieten gleich kompetent ist.

FALLSTRICK SECHS – Einsamkeit

Hier geraten die tendenziell autonomistische Natur der FreelancerInnen in Konflikt mit einem anderen Aspekt der menschlichen Natur: «Wir brauchen nun einmal auch andere und müssen uns hin und wieder einer Gruppe zugehörig fühlen.»

Bei Freischaffenden kann sich regelmässig ein Gefühl der Einsamkeit einstellen,

- Weil sie vielleicht niemanden haben, an den oder die sie bei Überlastung eine Aufgabe delegieren können,
- mit dem oder der sie über Schwierigkeiten im Alltag sprechen können oder
- dem oder der gegenüber sie Frust oder Stress aufgrund schwieriger KundInnen abladen können;
- weil sie die Verantwortung für ein ganzes Projekt allein tragen, einschliesslich aller Entscheide sowie aller Konsequenzen, die diese Entscheide bewirken;
- weil sie sich ausschliesslich selber motivieren sowie auch die Momente der Entmutigung ausschliesslich selber ertragen müssen.

«All dies», schreibt Vasey, «zeigt, dass Sie die Einsamkeit an einer Vielzahl Orte treffen kann und daher ein wichtiges Manko darstellen kann, wenn es darum geht, der Erschöpfung vorzubeugen.»

Lösungswege

- Schliessen Sie sich einer Gruppe an, um sich über berufliche Fragen auszutauschen und um sich zu unterstützen, etwa mittels Intervisionsitzungen unter Ihresgleichen.
- Entwickeln Sie ein solides Netzwerk zu Ihrer Unterstützung und pflegen Sie es.
- Arbeiten Sie in einem Netzwerk anderer Freischaffender und holen Sie sich im Fall von Überlastung punktuell ausserhalb Hilfe.

FALLSTRICK SIEBEN – die Relativität der Freiheit akzeptieren

So frei sind Freie nicht. «Überzogene Erwartungen von Freiheit und Autonomie», schreibt Vasey, «kann zahlreiche Frustration und Ärger bewirken und Abnützungserscheinungen bei der Abwicklung eines Projekts hervorrufen, indem man das Gefühl hat, dass sich einem immer mehr Einschränkungen in den Weg stellen und einem alles entgleitet.»

Aber auch die Pflicht, ein Original zu sein, stelle eine Einschränkung der Freiheit dar: «Das schaffen zu müssen, was nicht die anderen schon tun – die Schaffensfreiheit ist häufig relativ, denn sie muss die Kundenwünsche berücksichtigen, die Mode oder die Konkurrenz einbeziehen. Der Druck zur Originalität kann durchaus eine Quelle von Stress darstellen.»

Was also tun, wenn man feststellt, dass die angestrebte Freiheit einem entgleitet und höchst relativ ist?

Lösungswege

Stellen Sie sich wieder ein Stück Autonomie und Freiheit in Ihrem Projekt her: Wie gross ist der Bereich für Kreativität innerhalb des Projekts? Akzeptieren Sie, dass Ihre Freiheit relativ ist.

FALLSTRICK ACHT – technischer Fortschritt

Auch die technischen Entwicklungen, insbesondere die Fixierung auf die indirekte Kommunikation per Computer vom Büro aus – hält Vasey für eine mögliche Quelle der Erschöpfung: «Die neuen Technologien erleichtern zweifellos einen Teil Ihrer Arbeit, doch oft können sie auch eine Quelle der Erschöpfung darstellen, und zwar aus mehreren Gründen: Sie machen die mögliche Wahl komplexer, sie beschleunigen den Fortschritt der Projekte, sie vergrössern die Kundenansprüche – und sie führen nicht zuletzt dazu, dass Sie viel statischer sind in der Ausübung Ihres Berufs: Sie arbeiten ständig am Bildschirm oder hinter einer Maschine.»

Lösungswege

- Schaffen und erhalten Sie sich eine tägliche körperliche Aktivität, um eine gewisse körperliche Dynamik zu erzielen und sich vom Stress und von angehäuften Spannungen zu entlasten. Bewegen Sie sich häufiger während des Tags, wo immer dies möglich ist.
- Üben Sie eine Sportart oder physische Aktivität aus, gleich welcher Art, und dies umso mehr in Perioden der Überlastung sowie des Stresses!
- Geniessen und erhalten Sie sich hin und wieder auch menschliche Begegnungen.
- Je schneller es Ihnen die technischen Fortschritte erlauben, in Ihrer Arbeit vorwärtszukommen, um so wacher seien Sie gegenüber Ihren menschlichen Grenzen.

Die beste Prävention: Stellen Sie sich gute Fragen!

Das Leben als FreelancerIn ist in der Tat ein Feld, das die berufliche Erschöpfung begünstigt. «Die beste Prävention», schliesst Vasey, «besteht daher darin, dass Sie sich von Zeit zu Zeit die richtigen Fragen stellen, statt zu glauben, dass ein Burn-out nur den anderen, aber niemals Ihnen selbst passieren kann.» Sich in den Bereichen Fragen zu stellen, in denen man besonders wachsam sein muss, dies sei die wichtigste Prävention.

- Welche Aufgaben beanspruchen mich im Alltag am meisten?
- Wie erhole ich mich am besten – und erhole ich mich genügend?
- Was sind die Hauptquellen meiner beruflichen Zufriedenheit?
- Worin liegt der Sinn meiner Arbeit?
- Bewege ich meinen Körper täglich genug?
- Ist mein Privatleben genügend geschützt?