

Zum unterschiedlichen Umgang mit Unsicherheit

IT-Spezialisten und Ingenieure als Solo-Selbstständige

Knut Laaser

In den letzten zwei Jahrzehnten haben arbeitssoziologische Diskurse rund um den Wandel der Arbeitswelt Konjunktur. Insbesondere im ausgehenden Jahrtausend wurde das Ende der Arbeit prognostiziert und nach Alternativen zur Arbeitsgesellschaft gesucht und zum Teil in der Freizeit- und Kulturgesellschaft auch gefunden.

Aber die Arbeit verschwand nicht einfach; stattdessen entstanden neue Arbeitsformen und -verhältnisse, die als prekär aufgefasst werden können. Auch die ehemals „heile Welt“ der „white collar“-Arbeiter ist vor Rationalisierungswellen nicht länger ausgenommen. In der Folge beschränken sich Armuts- und Abstiegsängste nicht mehr auf den Rand der Gesellschaft, sondern lassen sich zunehmend auch in den Mittelschichten vernehmen. Innerhalb der internationalen Arbeitssoziologie führte dies zur Rückbesinnung darauf, dass Erwerbsarbeit eine „[...] Hauptstütze für die Verortung in der Sozialstruktur [...]“ (Castel 2000, S. 13), ist.

Dass die „Ökonomie der Unsicherheit“ (Sauer 2004) die „europäischen Versicherungsgesellschaften“ (Castel 2009) unterminierte und das sicher geglaubte primäre Segment des Arbeitsmarktes von flexiblen und unsicheren Arbeitsverhältnissen bedrängt wurde,¹ ist mit großer Besorgnis aufgenommen worden (Cappelli 1997; Castel 2000; Christensen 1998; Osterman 1988; Sennett 1998). Während ‚Arbeit‘ sich erneut im Fokus dieser Ansätze befand, wurde doch allzu häufig der Blick auf die großen Zusammenhänge gerichtet und die Beziehungen zwischen den Makro-Transformationen und den von ihnen tangierten Lebensverhältnissen der Arbeitenden darüber vernachlässigt (Gill/Pratt 2008).

Im Folgenden stelle ich die Ergebnisse meiner qualitativen Studie über IT-Spezialisten und Ingenieure vor, von denen der eine Teil als Freelancer in Deutschland und der andere in Großbritannien arbeiten, und gehe dabei im Wesentlichen drei Fragen nach: (1.) Was sind die Gründe, warum IT-Spezialisten und Ingenieure sich für das Contracting entschieden haben? (2.) Wie gelangen die Free-Lancer an ihre Aufträge? (3.) Welche Freiheiten und Zwänge sind mit der Soloselbstständigkeit verbunden, wie werden diese von den Betroffenen interpretiert, genutzt oder bekämpft?

Zuvor soll allerdings das Alte sowie Kontinuierliche der neuen Flexibilität skizziert werden, in dem ich auf das „Inside Contracting“-System des 19. Jahrhunderts eingehe, um

1 Und somit nicht mehr nur noch die klassische Exkludierten und die Reservearmee, also große Teile der Migranten, Unqualifizierte, zum Teil auch Frauen, die von Arbeitsplatz- und Lebensplanungsunsicherheit geplagt wurden. Oder wie es Pollert provokant formulierte: „With the growth of insecure, or irregular forms of work, and unemployment, social scientists have 'discovered' what casual wage labourers and those outside paid employment – very largely women and youth – already knew, that not all 'work' is stable and secure.“ (Pollert 1988, S. 43)

anschließend in einer kurzen Daten- und Literaturzusammenfassung die Deutungen über die Rückkehr des Contractings im 21. Jahrhundert zusammenfassen.

Das Neue ist alt: Flexibilisierung der Arbeitswelt revisited

Flexibilität ist ein *alter* Kampfbegriff (Pollert 1991), und flexible Arbeitsverhältnisse sind im kapitalistischen Produktionsprozess tiefer verwurzelt als das uns inzwischen so vertraute Normalarbeitsverhältnis, waren doch die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse in der Geschichte des Kapitalismus überwiegend instabil, marktförmig und prekär.

Im 18. Jahrhundert, der Epoche der aufkommenden industriellen Revolution, die heute in Anlehnung an Polanyi als ‚große Transformation‘ beschrieben wird, wurde nicht nur die Arbeit des Menschen aus ihrem kulturellen und religiösen Kontext herauskatapultiert, es etablierte sich auch ein kapitalistisches Wirtschaftssystem und eine Eigentümergeellschaft, in der sich Boden, Geld und Arbeit zu Waren wandelten, die auf Märkten gehandelt wurden (Deutschmann 2002, S. 63). Während so das ökonomische Handeln aus den sozialen Beziehungen entbettet wurde, wurden umgekehrt „[...]die sozialen Beziehungen in das Wirtschaftssystem eingebettet“ (Polanyi 1977, S. 88 f.).

Arbeitskräfte wurden in diesem neuen System im wahrsten Sinne des Wortes auf den Märkten gehandelt. Die Kapitalisten und mit ihnen die ersten Unternehmen agierten in der Frühphase des Kapitalismus „[...] primarily as a business rather than an organization“ (Marsden 1999, S. 23). Das entsprang in erster Linie dem Umstand, dass die Unternehmer zwar über Kapital verfügten, aber weder das Fachwissen für die Herstellung der jeweiligen Produkte besaßen noch über die Fähigkeit verfügten, einen Produktionsprozess zu organisieren (Englander 1987, S. 432 f.). Diese Qualitäten besaßen wiederum ‚crafts- und master craftsmen‘, welche jedoch kein Kapital besaßen, um die Maschinen und Fabrikationshallen anzumieten, so dass es zu einem Arrangement kam: Unternehmen heuerten einen ‚Experten‘ an, dem sie die Kontrolle über den Produktionsprozess überließen und darüber hinaus (Roh-)Material, Maschinerie und ein festgelegtes Budget zur Verfügung stellten. Der sogenannte Contractor musste nun eigenverantwortlich das Produkt zu einem vereinbarten Zeitpunkt anfertigen und versammelte zu diesem Zweck um sich eine Gruppe von unabhängigen Arbeitskräften, welche das Produkt unter seiner Aufsicht herstellten (Buttrick 1952; Jacoby 1985).

Im Vergleich zu ähnlichen marktbasierten Verfahren gehörte den Arbeitskräften aber nicht das fertige Produkt. Vielmehr verhandelte der Contractor von vornherein mit den Unternehmen über den jeweiligen Stückpreis des Produktes, das nach seiner Fertigstellung an das Unternehmen zurückgegeben wurde (Englander 1987). Die Geschäftsbeziehung zwischen Contractor und Unternehmen wurde im Wesentlichen von der Unwissenheit über die Bedingungen, unter denen der jeweils andere operierte, beeinflusst. So verfügte der Contractor zumeist weder über Informationen bezüglich des Marktwertes der von ihm angefertigten Produkte noch über die Preise, die das Unternehmen später dafür verlangte. Umgekehrt hatte das Unternehmen keinen Einblick in den eigentlichen Arbeitsprozess und konnte nicht abschätzen, wie viel der ‚master craftsmen‘ den angeheuerten Arbeitskräften zahlte, wie viel er überhaupt anstellte, wie lange und schnell sie arbeiteten etc.

Aus diesem Grund werden die Verhandlungen zwischen dem Contractor und dem Kapitalgeber in der sozialhistorischen Forschung oftmals als Brennpunkt ihrer Beziehung angesehen, denn sie waren heiß umkämpft: Schließlich kulminierten in dem gezahlten

Honorar all das Wissen und Unwissen, welches beide Akteure bis dahin durch ihr Handeln in dem ‚Contracting System‘ gesammelt hatten (Buttrick 1952; Englander 1987).

Besonders verbreitet waren diese und andere marktförmigen Arbeitsbeziehungen in Industrien, in denen die Produktion hohes handwerkliches Geschick und exklusives Produktionswissen voraussetzte. Der „master craftsman“ und seine angeheuerten „contractors“ organisierten die Arbeit selbstständig, kontrollierten den Ablauf, lösten oftmals Rationalisierungen und Innovationen im Arbeitsprozess aus und führten Verhandlungen mit Unternehmen. Die Vorzüge des „inside contracting“ aus Sicht der Unternehmen waren unter anderem, dass auf schwankende Nachfrage schnell reagiert werden konnte und das finanzielle Risiko vom Produktionsrisiko getrennt sowie fixe Kosten für eine Stammbesellschaft vermieden werden konnten (Marsden 1999, S. 24). Rückblickend wird das „inside contracting“ als eine höchst effektive „[...]form of supervision of work“ (Marsden 1999, S. 25) betrachtet, die jedoch vor dem Hintergrund steigender kapitalintensiver Produktionen zu große Risiken für die Unternehmen und Arbeiter barg.² In der Konstitution des Normalarbeitsverhältnisses, welches sich in den letzten hundert Jahren, insbesondere aber in der Wachstumsphase nach dem Zweiten Weltkrieg als Referenzmodell für Arbeitsverhältnisse in den entwickelten Ökonomien durchgesetzt hatte, sahen viele Unternehmen eine zukunftsträchtigere Lösung.

In den letzten zwei Jahrzehnten wird hingegen zunehmend argumentiert, dass diese Form der Arbeitskraftnutzung durch atypische Beschäftigungsformen wieder verdrängt wird. So zeigten sich einesteils vermarktlichte Beschäftigungsverhältnisse, die zeitliche wie örtlichen Entgrenzungen aufwiesen, während sich andererseits der Wohlfahrtsstaat als intervenierender Puffer zwischen Individuum und Markt peu a peu zurückzieht und somit Arbeitende vermehrt dazu aufgerufen werden, Risiken mit eigenen Strategien zu begegnen (Bröckling 2007; Dörre 2009; Kalleberg 2000; 2009; Moldaschl 2002).

Von Politik und Wirtschaft wird indessen die Selbstständigkeit als positives ‚zukunftweisendes‘ Erwerbsmodell ausgewiesen: Schließlich ist es doch der unabhängige ‚Wissensarbeiter‘ der ‚Wissensgesellschaft‘, auf dem die Hoffnungen für Wachstum, Innovationen und vor allem Arbeitsplätze ruhen, wie auch die bayrische Kommission für Zukunftsfragen postulierte: „Das Leitbild der Zukunft ist das Individuum als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge. Diese Einsicht muss geweckt, Eigeninitiative und Selbstverantwortung, also das Unternehmerische in der Gesellschaft, müssen stärker entfaltet werden.“ (Kommission für Zukunftsfragen Bayern- Sachsen 1997, S. 36)

Auf die Spitze treiben ließ sich jene Anrufung mit der Kreation der ‚Ich-AG‘, die in Deutschland im Jahre 2002 im Zuge des ‚Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ als Beschäftigungsprogramm von der Bundesagentur für Arbeit eingeführt wurde. Die Ich-AG deutet auf eine ganz eigenwillige Transformation des ‚organizational man‘ (Whyte 1956) hin zu einem Akteur im Postfordismus, der mit der Organisationsform einer Aktiengesellschaft verschmelzt und so zum Symbol eines Unternehmers des eigenen Arbeitens und Lebens wird (Birenheide 2008, S. 274; Bröckling 2007). Während die Ich-AG aber nach einem kurzen Intermezzo wieder von der Bühne der aktivierenden Beschäf-

2 So spiegelt sich der Rückgang dieser marktförmigen Beschäftigungsform in einer Anzahl von Problemen wider, welche mit der einsetzenden Industrialisierung verschärft wurden. Denn je kapitalintensiver und wettbewerbsorientierter Unternehmen operierten, desto größer wurden die Probleme der stetig steigenden Transaktionskosten und Opportunitätsrisiken (Haunschild 2004).

tigungspolitik verschwand, erfahren ihre Erben, die Selbst- und Soloselbstständigen, ein immenses Wachstum bei Hoch- als auch Niedrigqualifizierten, freilich nicht nur in Deutschland (Betzelt 2006; Buschoff 2006; Meager/Beats 2004).

Die bis dato vorliegenden Forschungsergebnisse zum Leben und Arbeiten von Soloselbstständigen kommen zu äußerst heterogenen und sich oft diametral gegenüberstehenden Schlussfolgerungen. Ein Grund dafür ist wohl, dass sich etwa der Großteil der deutschen Forschung auf die sehr weit gefasste Gruppe der Kulturarbeiter stürzte und überwiegend zu dem Ergebnis kam, dass Soloselbstständige trotz eines vergleichsweise hohen Bildungsgrades ein unterdurchschnittliches Einkommen aufweisen (Manske 2007, Dex et al. 2000; Haak/Schmid 2001).

Eine ganz andere Sicht auf diese Form der Selbstständigkeit hat eine internationale Gruppe entwickelt, die unter dem Sammelbegriff der „free agency“-Advokaten von Barley und Kunda (2006) treffend zusammengefasst wurden. Obwohl diese Gruppe ungemein heterogen ist und sich aus Wissenschaftlern, Politikern und Trendforschern zusammensetzt, sind ihre Ansätze und Schlussfolgerungen äußerst homogen. So konzentrieren sie sich mehrheitlich auf Hochqualifizierte aus dem IT- Bereich und höherem Management, einem Personenkreis, welcher sich tendenziell weder Sorge um finanzielle Absicherung machen noch sich auf dem Markt etablieren muss.³ Eine Gesellschaft von Unternehmern wäre laut den „Free Agency“-Advokaten eine positive Entwicklung, weil Selbstständige die Früchte ihrer Arbeit ernten, statt mit einem standardisierten Lohn abgespeist zu werden, von der Mikropolitik des Unternehmens befreit seien und sich deshalb ganz und gar auf ihre Kreativität und Talente konzentrieren könnten. Darüber hinaus könnten sich Freischaffende idealerweise nicht nur aussuchen, wem sie ihre Dienste anbieten, sondern auch entscheiden, wann, wie viel und von wo aus sie arbeiten: Work-Life Balance sei unter diesen Bedingungen nicht mehr nur eine Phrase, sondern könne gelebt werden (Florida 2004; Handy 1990; Kanther 1995; Pink 2002).

Obwohl beide Ansätze wichtige Erkenntnisse zur Debatte um die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Soloselbstständigen beitragen, weisen sie auch argumentative und analytische Leerstellen auf, die nicht zuletzt den Bedarf an zusätzlicher sozialwissenschaftlicher Forschung begründen, der auch Ausgangspunkt meiner Studie war.⁴ Deshalb möchte ich im Folgenden einige Ergebnisse meiner qualitativen Studie über IT-Spezialisten und Ingenieure, die als Free-Lancer in Deutschland und England arbeiten, vorstellen. Durch die Konzentration auf zwei unterschiedliche Berufsgruppen erhoffte ich herauszufinden,

3 Dies gesteht Richard Florida auch offen ein, indem er seine ‚creative class‘ wie folgt charakterisiert „Most are not very worried about meeting the basic needs of subsistence; they’re already on the upper rungs of the ladder.” (Florida 2004, S. 101)

4 Der Artikel basiert auf einer qualitativen Untersuchung, die der Autor zwischen 2009 und 2010 in Berlin und London durchführte. Es wurden zwölf semi-strukturierte Interviews geführt, die aus einem qualitativen Sampling hervorgingen. So wurden vier populäre Free-Lancer-Börsen in Deutschland und in Großbritannien ausgewählt, von denen jeweils 50 Resümees von Free-Lancern gespeichert wurden, jeweils 25 für Ingenieure, 25 für IT-Spezialisten. Um eine zufällige Auswahl der Free-Lancer zu gewähren, wurden die 200 Profile jeweils von 1-50 durchnummeriert und anschließend qua Zufallsgenerator jeweils zehn Profile ausgewählt, so dass mit viermal zehn Profilen gearbeitet werden konnte. Von den 40 Free-Lancern antworteten auf die Forschungsanfrage 14, woraus sich schließlich 12 Interviews ergaben.

für wen und unter welchen Bedingungen Chancen und oder Risiken in der Solo-Selbstständigkeit liegen.

Dabei fiel die Wahl auf die Gruppe der Ingenieure und IT-Spezialisten, weil ihnen einerseits in den Diskursen rund um neue Arbeitsformen in der Wissensgesellschaft oftmals eine Pionierrolle zugewiesen wird und sie darüber hinaus in den entwickelten Ökonomien die am schnellsten wachsenden Berufsgruppen darstellen (Barley/Kunda 2006; Barley/Orr 1997; Barley/Zabusky 1996; Mayer-Ahuja/Wolf 2007). Andererseits unterscheiden sich beide Erwerbstätigengruppen hinsichtlich ihres Arbeitsmarktverhaltens und ihrer Berufsidentität grundlegend, was eine komparative Studie beider Gruppen in Hinblick auf Gründe, Chancen und Risiken der Soloselbstständigkeit notwendig macht (Barley/Orr 1997; Zabusky/Barley 1996). Barley und Co. deuten darauf hin, dass es nicht untypisch für IT-Spezialisten sei, in verschiedenen Fachgebieten zu arbeiten, so dass mitunter Softwareentwickler beispielsweise auch als Webdesigner arbeiten und vice versa. Es wird argumentiert, dass die Berufsidentität der IT-Spezialisten sich eher aus ihrem Skill-Set ableitet und sich weniger daraus speist, für welche Organisation sie arbeiten (Barley/Orr 1997; Zabusky/Barley 1996).

Auf der anderen Seite stehen die Ingenieure, deren Beruf und Ausbildung tendenziell regulierter ist, obwohl es sich in ihrem Fall um keine geschlossene Profession handelt (Kerr/Schriesheim 1977). Sie erlangen in der Regel ihre Qualifikation durch ein Hoch- oder durch Fachhochschulstudium (Bailyn/ Lynch 1983). Ingenieure verkörperten in den letzten Jahrzehnten häufig die Paraderolle des ‚organizational man‘ und galten als „the core of the corporate world“ (Kunda/Van Maanen 1999, S. 65). Sie sind mehrheitlich in Unternehmen angestellt und entwickeln einerseits eher eine Identifikation mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten, andererseits besitzen sie häufig betriebspezifisches Fachwissen, welches sie in der Regel auch seltener die Branche wechseln lässt. So argumentieren Kunda und Van Maanen, dass „managers and professionals (particularly engineers) are those who most closely identify with the companies for whom they work. They are the heart and soul of the modern corporation.“ (S. 65) Vor diesem Hintergrund scheint es eher ungewöhnlich zu sein, dass Ingenieure die Soloselbstständigkeit präferieren, gehören sie doch eher der ‚alten‘ Schule des ‚organizational man‘ an, der nach einem Jahrzehnt entweder ins mittlere Management aufsteigt oder auf der Ingenieurebene verbleibt, dabei aber in der Regel *seinem* Unternehmen treu bleibt.

Aufstieg in aufstiegsfernen Zeiten: die IT-Freelancer

Die Mehrheit der interviewten IT-Spezialisten (vier von sechs) war vor dem Schritt in die Selbstständigkeit festangestellt. Sie entschieden sich aus mannigfaltigen Gründen für eine freie Erwerbsarbeit, jedoch stachen in den Narrationen hauptsächlich zwei Antriebsfaktoren hervor: mangelnde Zukunftsperspektiven in der Festanstellung und monetäre Vorteile durch die Soloselbstständigkeit. Jochen⁵, der nun als EDV-Consultant aktiv ist, und Nathaniel, der sich als freier ‚Softwareentwickler‘ bezeichnet, kamen aus Unternehmen, die sich zum Ziel gesetzt hatten, Stellen stetig abzubauen, und so sahen sich beide damit konfrontiert, dass ihr Arbeitsplatz zukünftig Rationalisierungen zum Opfer fallen könnte. „Ich

5 Keiner der hier angeführten Vornamen entspricht der Realität, bei allen handelt es sich um Pseudonyme. Wegen der besseren Lesbarkeit wurde aber auf Kürzeln verzichtet.

bewarb mich für ein Dutzend-Jobs, aber die Unternehmen hatten wohl entschieden, dass man mit 52 jenseits von Gut und Böse ist, oder näher an Böse als an gut, ich wurde also abgelehnt. Ich stellte fest, dass ich für den Markt und für das Free-Lancing nicht zu alt bin.“ (Jochen) Auch Nathaniel wartete nicht lange, als das Gerücht aufkam, dass das Unternehmen, in dem er arbeitete, alsbald wieder Stellen abbauen würde, denn er wusste bereits: *„I worked with several contractors on projects and they were getting lots of money, I mean t-o-n-s of money.“*

Finanzielle Vorteile durch das Contracting waren auch für Linda, SAP-Consultant und Softwareentwicklerin, und Ulrike, IT-Prozess Managerin, eine wesentliche Motivation, den Sprung in die Soloselbstständigkeit zu wagen. Sie verknüpften allerdings die monetären Vorzüge mit dem von ihnen schon länger gehegten Gefühl, dass ihre Tätigkeit eigentlich nicht in das Korsett der abhängigen Erwerbsarbeit passen würde, da sie fortwährend in Projekten für ihr Unternehmen beschäftigt seien, aber unabhängig von dem Erfolg der Projekte immer das gleiche Gehalt bekämen. Eine etwas andere Laufbahn weisen die IT-Freelancer David und Phillip auf. Beide hatten während ihrer Adoleszenz bereits das Programmieren und Web-Design als Hobby entdeckt, erledigten kleinere Aufgaben für Familienmitglieder und Freunde, arbeiteten während ihres Studiums temporär für kleinere Unternehmen, bis sich eher per Zufall erste Auftragsarbeiten ergaben, die in ihrer Regelmäßigkeit zunahmen.

Unfreiwillige Selbstständigkeit – die Ingenieure

Keiner der sechs interviewten Ingenieure hat sich in der Hoffnung eines sozialen Aufstiegs oder eines Zugewinns an persönlichem Spielraum für die Soloselbstständigkeit entschieden. Karsten etwa wurde infolge einer Insolvenz seines Unternehmens ‚freigesetzt‘ und fand nur über eine Vermittlungsagentur wieder zurück in die Arbeitswelt, freilich nur als ‚Freier‘. Jürgen hingegen wurde von einer Agentur kontaktiert, die sein Profil in einem Internetforum gefunden hatte. Die Anfrage der Agentur kam zu einem Zeitpunkt, als sich bei ihm eine befristete Arbeitsstelle an die andere reihte und er sogar im Ausland sein Glück gesuchte hatte, dort aber nur für einige Monate angestellt wurde. Etwas außergewöhnlicher ging es bei Thomas, Walter und Jan zu, einem Hamburger und zwei Ingenieuren aus Nordengland. Thomas bewarb sich nach seinem Ingenieursstudium an einer Fachhochschule bei einem Flugzeugbauer. Er wurde auch eingeladen und gefiel dem Personalmanagement, so dass er es in die zweite Rekrutierungsstufe schaffte, jedoch schlussendlich nach dem Assessment Center eine Absage erhielt. *„Sie sagten jedoch bereits vor dem Assessment-Center, dass die besten von denjenigen, die es nicht schaffen, durch eine Agentur bei ihnen als ‚Freie‘ arbeiten könnten. Genau so war es dann auch für mich.“*

Überraschend ähnlich verlief es für Jan und Walter, jedoch mit dem Unterschied, dass sie erst gar nicht zum Interview eingeladen wurden, sondern ihre Bewerbung postwendend mit besten Grüßen und einer Absage zurückbekamen, jedoch: *„After they rejected me, a colleague of mine who worked for them told me that they (the company Anm. K.L.) have at least 20 % contractors working for them. I called the agency and applied as a contractor. Three weeks later I was working for P&G.“* (Walter) Patrick hingegen wurde von der Arbeitsagentur nach mehreren Monaten der Erwerbslosigkeit eine Liste von Agenturen gegeben, die Dienste für Free-Lancer anboten. Es folgte ein Anruf, ein Vorstellungsgespräch, ein Treffen mit einem Unternehmen: Das Ergebnis war sein erster Einsatz als Free-Lancer.

„Ich hab hier alles, was ich brauche“: Die Vernetzung der IT-Free-Lancer

Die IT-Freelancer gelangen zumeist an Aufträge durch das Aktivieren ihrer persönlichen Netzwerke und vereinzelt durch Kontaktanzeigen an den Free-Lancer-Börsen. Die Verträge schließen sie zumeist direkt mit dem jeweiligen Unternehmen ab. Um an lukrative Deals heranzukommen, ist es für die IT-Spezialisten unabdingbar, rare Informationen möglichst schnell zu erlangen. Hierfür sind professionelle Kontakte besonders wichtig, so dass ehemalige Manager, Arbeitskollegen und deren Freunde für die Interviewten besonders wichtig sind. Die Signifikanz von professionellen Vernetzungen bestätigt auch Nathaniel, der daran bereits vor seiner Karriere als Solo-Selbstständiger bastelte. *„I worked firstly for a consulting firm, placed in projects where I directly dealt with clients. I worked 3 years in a standard employment relationship, building relationships with clients and colleagues. (...) During fall 2002 I felt ready to leave full-time employment. I got my IT-jobs through former clients and colleagues.“*

Waren professionelle Netzwerke erst einmal hergestellt und etabliert, war die Arbeit an ihnen längst nicht getan, sondern begann sie eigentlich jetzt erst richtig. Die Narrationen erzählen von der Notwendigkeit, das Netzwerk und somit das eigene ‚soziale Kapital‘ fortwährend zu pflegen und zu aktivieren, wobei auf Grenzziehungen geachtet werden muss, so dass die Kontakte beruflicher Natur einerseits auch beruflich bleiben und nicht derart instrumentalisiert werden, dass die Personen sich ausgenutzt vorkommen, wie Ulrike es umschreibt. *„Die meisten Kontakte über die ich den ein- oder anderen Auftrag bekomme sind irgendwie unpersönlich. Wir fragen nicht, wie es dem Lebenspartner geht, tauschen Kochrezepte usw., aber ich kann auch nicht immer den Karl anrufen und sagen, ‚Karl, das Unternehmen xy führt doch jetzt die neue Software ein, hast du gehört ob die jemanden brauchen?‘ und dann dies alle sechs Monate wiederholen, also da muss irgendwie noch was dazugepuffert werden.“* Was dieses ‚Mehr‘ an Kontakt und Austausch ist, weiß Hannes zu berichten: *„Also ich schick Rundmails, mit mehr oder weniger witzigen Comics. Manchmal ruf ich auch jemanden an und frag: ‚Wie läuft’s bei dir?‘ und er dann ‚Ja, viel Arbeit, kann man nichts machen, es muss ja, aber bald mal Urlaub‘ und ich ‚jaja, grüß deine Frau und Kinder von mir‘“.* Die Free-Lancer sehen sich damit konfrontiert, dass einerseits berufliche Kontakte in der beruflichen Sphäre verbleiben sollten, andererseits ihr beruflicher Erfolg von einem effizienten Netzwerk abhängig ist. So sind sich alle interviewten IT-Spezialisten darin einig, dass soziale Netzwerke die wesentliche Ressource für Aufträge darstellen und sie deshalb besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Im Hamsterrad der Agenturen

Die Märkte für die soloselbstständigen Ingenieure gestalten sich hingegen anders. Zwischen Free-Lancern und Unternehmen ist eine Agentur zwischengeschaltet, welche das Matching der beiden Akteure übernimmt. Je nach Agentur und Vereinbarung übernehmen sie auch sonstige Personalservicearbeiten, wie das Aufsetzen von Verträgen, das Aushandeln von Honoraren und deren Auszahlung. Die interviewten Ingenieure waren sich einig, dass befriedigende Aufträge nur über Agenturen vergeben werden und dass es sich zumeist nicht lohne, Agenturen zu wechseln. *„Changing the agency does not make sense. That is the agency the company I work for deals with. So far they always got us projects with only minor in-*

terruptions.” (Walter) Weil die Ingenieure in der Regel in einer bestimmten Branche und Region und zumeist auch für ein bestimmtes Unternehmen arbeiten wollen, erscheint ein Wechsel der Agenturen für sie als nicht sinnvoll. Eine Ausnahme stellt Karstens Marktverhalten dar, der zwar auch durch Agenturen an Aufträge gelangt, jedoch mit mehreren Agenturen verhandelt, um das beste Angebot zu erhalten. Die Mehrheit der Ingenieure gelangte zumeist über die Angebote ein und derselben Agentur an Aufträge, die wiederum von der Nachfrage eines Unternehmens in einer bestimmten Region abhängig war.

Auf die Frage, ob die Ingenieure bereits erwägen, auf eigene Faust Aufträge zu finden, oder von Kollegen wüssten, die direkt mit dem Unternehmen einen Deal abschließen, negieren zum Beispiel die Nordengländer mit folgender Begründung diese Option. *„I have the feeling that this would not work. We have IT-guys who are randomly popping up and vanishing, they are having short-term contracts and the few I talked to said they are closing directly deals. [...] my impression is that this is only really short-term.”* (Jan)

Insgesamt ist in den Narrationen eine äußerst ambivalente Haltung der Ingenieure gegenüber den Agenturen auszumachen. Einerseits herrscht Skepsis vor, weil die Agenturen an den Free-Lancern mitverdienen, indem sie den Kontakt herstellen und Informationsasymmetrien oftmals künstlich aufbauen, um exklusive Kontakte herstellen zu können. So sind sie oft Projektionsfläche für die Enttäuschung mancher Interviewten, dass sie, statt festangestellt zu sein, nun auf unstetiger Basis beschäftigt sind. *„Manchmal denk ich, das (Free-Lancing, Anm. K.L.) ist eine Erfindung der Agenturen, die einfach eine Marktlücke gesehen haben und schön mitverdienen, die kriegen ja was von meinem Lohn ab oder ein Honorar, ich steig da auch nicht durch und will es auch nicht mehr.“* Das undurchdringliche Dickicht an Abmachungen zwischen Agentur und Free-Lancer, Agentur und Unternehmen und Unternehmen und Free-Lancer wird oft beklagt. So kritisieren vier der sechs Interviewten, dass sie nicht wüssten, was und wie die Agenturen eigentlich an ihnen verdienen

Fremde Kämpfe im eigenen Netz: Chancen und Risiken der Soloselbstständigkeit für die IT Spezialisten

Wie lässt sich Arbeitsplatzsicherheit in einem Erwerbssegment messen, in dem Beschäftigung naturgemäß temporär ist? Eine Möglichkeit ist die Potenzialität einzuschätzen, mit welcher eine nicht vom Akteur intendierte Auftrags- und Beschäftigungslücke entsteht. So kristallisierte sich in den Narrationen der IT-Spezialisten folgende Konstruktion von Arbeitsplatzsicherheit heraus: die Wahrscheinlichkeit, mit der in kürzester Zeit ein Auftrag ergattert werden kann. *„I can’t remember having gaps that lasted longer than 3 weeks. I was really busy to keep them coming“*, sagt Webingenieur David. Während alle sechs Interviewten IT-Free-Lancer angaben, in der Vergangenheit keine langen Zwangspausen gehabt zu haben, wird in den Narrationen vereinzelt angesprochen, dass die Nachfrage auf dem Markt mit dem Platzen der Finanzblasen nachgelassen hat. Allerdings hat noch keiner der interviewten Free-Lancer unter einer längeren Periode der Projektlosigkeit gelitten.

Das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit, das sie zu Beginn ihrer Tätigkeit als Soloselbstständige besonders intensiv empfanden, ging bei den IT-Spezialisten nach den ersten Einsätzen rasch zurück. Dies wird von den Interviewten mehrheitlich damit begründet, dass die Vernetzung mit anderen Marktakteuren, die Reputation auf dem Markt und die Souveränität im Umgang mit Unsicherheit mit der Zeit zunahmen. Auf eine signifikante Komponente bei der individuellen Konstruktion von Arbeitsplatzsicherheit weist Nathaniel

hin: *„I did set my network up while being a full time employed consultant. Right now, my name is out there, so people know me, I have a reputation. That's my job security. My reputation and my ties to colleagues who trust me and know how I work. [...] I don't feel that my life or work is really uncertain. I can switch projects whenever I like and I am making 3-400 % more than a permanent IT-guy!“* Diese Sicht trifft insbesondere für die vier Soloselbstständigen zu, welche zuvor festangestellt waren. Wie entscheidend das Zusammenspiel aus sozialem Netzwerk, Arbeitserfahrungen und dem Gespür für besonders nachgefragte Kompetenzen ist, lässt sich auch daran ablesen, dass zwei IT-Free-Lancer, die aus verschiedenen Gründen nicht so sehr auf Vernetzung und neue Moden auf dem Markt achteten, die Soloselbstständigkeit aufgrund ihrer Unsicherheit und zeitlichen wie psychischen Belastung aufgeben wollten, und dies auch wenige Monate nach den Interviews taten.

Damit kommen wir noch auf eine weitere Dimension der Sicher- und Unsicherheitsaspekte des Contractings zu sprechen, welche in den Narrationen eine untergeordnete Rolle spielte: Free-Lancer fallen in den meisten europäischen Ländern aus den staatlichen sozialen Sicherungssystemen. Somit bedarf es oftmals privater Institutionen der Risikobehandlung (Buschoff 2006). In den wissenschaftlichen Diskursen und Forschungsergebnissen wird beklagt, dass Großbritannien und Deutschland vergleichsweise wenige Schutzmechanismen für Selbstständige aufweisen, wie etwa Rentenversicherungs- und Krankenversicherungssysteme, die für Soloselbstständige staatlich zur Verfügung stehen, wobei in England zumindest alle automatisch mit dem NHS-System krankenversichert sind.

Während Giv über eine Agentur versichert ist und Phillip noch den Versicherungsstatus des Studenten genoss, haben die anderen vier IT-Free-Lancer sich, vielleicht auch aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters, gezielter abgesichert. Die drei deutschen Free-Lancer haben sich für einen Mix aus staatlicher und privater Rentenversicherung entschieden und sind in einer privaten Kranken- und Unfallversicherung. Obwohl die Fragilität der Absicherung von Soloselbstständigen oftmals ein vielbeachtetes Thema ist, hat es in den Narrationen mehrheitlich, sicherlich auch aufgrund der privilegierten Marktstellung der Interviewten, keine größere Rolle gespielt.

Die Unsicherheit der Verunsicherten – Chancen und Risiken der Selbstständigkeit für die Ingenieure

Unfreiwillige Unterbrechungen zwischen den Aufträgen sind fest in die Arbeits- und Lebensrealität von soloselbstständigen Ingenieuren eingebettet. Zwar variiert die projektlose Zeit bei den Interviewten zwischen zwei Monaten in den letzten zwei Jahren und sechs Monate für einen Zeitraum von drei Jahren, die Potenzialität einer nichtgewollten Unterbrechung ist den Akteuren aber fortwährend gegenwärtig. Wie haben die Interviewten damit gelernt umzugehen? *„Irgendwann fragt man sich schon, wo das hinführt, diese Unterbrechungen zwischen den Aufträgen, die man fürchtet und die man auch hat, diese Unbeständigkeit, die Frage, wann sie einen nicht mehr brauchen und ab wann sie dann wieder Kapazitäten haben. [...] es ist ermüdend und manchmal fragt man sich dann auch: Warum tue ich mir das an?“* (Jürgen) Etwas entspannter, aber dennoch ambivalent sehen die Nordbritten ihre Lage, wohl auch vor dem Hintergrund, dass das Unternehmen, für das sie arbeiten, ihnen in den letzten Jahren zumeist immer wieder nach kurzer Pause einen Auftrag in einem neuen Projekt anbot. *„Uncertainty is very present in my life, I had 3 months off [...] Right now I would say there is not an end in sight, there are too many projects, they basically need us. We*

might get kicked out, but they will knock on my door as soon as there are projects again, since their permanent staff is not qualified to do most of the stuff." (Jan)

Die Narrationen weisen darauf hin, dass die interviewten Ingenieure sich fortwährend mit der Instabilität ihrer Tätigkeit konfrontiert sehen. Der daraus resultierenden Unbeständigkeit und den damit verbundenen finanziellen Risiken wird mit der Hoffnung begegnet, dass die sie vermittelnde Agentur alsbald neue Projekte parat hat oder die Unternehmen, für die sie bereits gearbeitet haben, demnächst wieder auf sie zurückgreifen werden. Wie federn die Ingenieure eine nicht antizipierte Projektpause finanziell ab? Drei der sechs Interviewten gaben an, die Ersparnisse, die größtenteils aus ihrer Beschäftigung als Freelancer stammen, teilweise auch aus der vorherigen Festanstellung, teilweise aufzubrauchen, während zwei Interviewte von ihren Lebenspartnern oder den Eltern unterstützt werden.

Erinnern wir uns an die Gründe und Umstände zurück, unter denen die Ingenieure sich auf das Free-Lancer-Spiel einließen und befragen wir sie nach ihren beruflichen Zukunftswünschen, präferieren vier von sechs Interviewpartnern nach wie vor die abhängige Erwerbsarbeit. So wird in den Narrationen nochmals deutlich, dass die Unzufriedenheit mit der Soloselbstständigkeit auch nach Jahren der Betätigung in diesem Feld nicht weicht, sondern der Wunsch nach einer stabilen Beschäftigung nach wie vor dominiert. Jens, der zu markigen Äußerungen neigt, bringt den Mix aus Verzweiflung, Wut und vielleicht auch ein bisschen Selbstmitleid auf den Punkt: *„Wenn es nach mir geht ist schon morgen Feierabend mit dem Quatsch (Contracting Anm. K.L.), aber nach mir geht es ja nie. Ich komm mir manchmal vor wie ein Klempner oder Sanitärarbeiter oder wie die Leute heißen, die gerufen werden, wenn das Klo verstopft ist, ja? Und dann kommt man und löst die Scheiße auf und geht wieder, bis sie irgendwann wieder hochkommt, und dann ist man wieder da.“* (Jürgen)

Die zwei britischen Ingenieure haben sich hingegen wohl oder übel eingerichtet in der Free-Lancer-Tätigkeit, obwohl es nicht den Anschein hat, dass sie eine sicherere Beschäftigung ausschlagen würden. Dennoch sind sie doch mit dem bisherigen Verlauf ihrer Soloselbstständigkeit nicht so unzufrieden wie die deutschen Ingenieure. Dabei platzieren sie die Beurteilung ihrer Lage vor dem Hintergrund einer ohnehin unsicheren Welt, so dass das Free-Lancing als eine unsichere Beschäftigung in einer unsicheren Welt erscheint. *„The money is not a problem, the opposite is true: The money is good! And if you ask me about the insecurity of contracting, yes it is insecure, and yes I might say something else in 2 months from now, but right now I feel OK, I mean everyone in the recent economic crisis fears to lose the job, so do I, so what? Nothing is really secure anymore nowadays.“* (Walter)

Die finanzielle Seite des Contractings wird allgemein als zufriedenstellend bewertet, sofern keine allzu langen ungeplanten Pausen einen Strich durch die Rechnung machen. Aber gerade in dem Risiko einer möglichen auftragslosen Zeit liegt der Hund begraben, denn mit der Ungewissheit und den häufigen Unterbrechungen fällt es den Akteuren schwer, eine souveräne und stabile Lebensplanung zu machen. Darüber hinaus schwingen in den Narrationen häufig Selbstzweifel und Deklassierungsgefühle mit, die sich zumeist darauf beziehen, dass sie sich als zurückgewiesene Vollzeitangestellte begreifen, die im Gewand der temporären Aushilfe den Unternehmen aushelfen, die Wertigkeit der Tätigkeit aber nur im Honorar gegeben sehen, aber nicht in einer von ihnen favorisierten Erwerbsform. *„Ich lebe nicht an der Armutsgrenze, das nicht, ich lebe aber auch nicht in Saus und Braus, also ein Haus oder so kann ich nicht finanzieren, oder so was, andere in meinem Alter mit der Ausbildung können das, da fragt man sich dann wieder: Ach, an welcher Straßenbiegung*

sind die abgebogen, und wieso fahr ich immer noch so vor mich hin? [...] Planungssicherheit hab ich nicht!“ (Thomas)

Das Rattenrennen der Freiheit- IT-Freelancer zwischen Marktzwang und Selbstbestimmung

Während vier der sechs IT- Free-Lancer angaben, zeitliche Souveränität gegenüber ihrer vorherigen Festanstellung gewonnen zu haben, gaben alle sechs an, über einen Spielraum verfügen zu können, der unter anderem einschließt, ob, wann und von wo sie arbeiten. *„Die Dauer und Lage meiner Arbeit kann ich zumeist frei einteilen, also ich kann an einem Tag mal nur vier Stunden arbeiten, am anderen elf und dann zwei Tage freinehmen, also das geht so weit.“* (Ulrike) Die IT-Free-Lancer hatten zumeist die Freiheit, zu entscheiden, *wann* sie arbeiten, während die Frage nach der Intensität vom jeweiligen Projekt bestimmt wird. Über zeitliche Flexibilität verfügten die IT-Spezialisten in der Regel zumeist dann, wenn es sich bei ihrem Auftrag um einen längeren Einsatz handelt, insbesondere wenn das Projekt anläuft, während im Verlauf des Auftrages die Freiheiten, den Arbeitseinsatz nach eigenen zeitlichen Präferenzen zu gestalten, abnimmt.

Für alle Interviewten dieser Gruppe gilt: Das Projekt steht an erster Stelle, und die zeitliche Souveränität richtet sich eher nach der Qualität und Quantität des Projektes, also den Anforderungen, dem Fortschritt des eigenen Handelns und der Arbeit des Teams, den Ansprüchen des Unternehmens oder Auftraggebers, als dass individuelle Präferenzen oder Bedürfnisse die Arbeitszeit vorgeben würden. Insofern ist eine zeitliche Souveränität nur in dem Maße gegeben, als dass die eigenen Bedürfnisse in dem Feld des Projektes und seinen Ansprüchen passend gemacht werden können. Über eine ebenfalls eingeschränkte Freiheit verfügten die IT-Freelancer bezüglich der Wahl des Arbeitsplatzes, wobei die Narrationen auf deutliche Unterschiede zwischen den jeweiligen Tätigkeitsfeldern der Interviewten hinwiesen.

Über Zeit und Raum wird also nur mit Einschränkung verfügt. Wie verträglich ist die Arbeit als IT-Free-Lancer mit anderen Sphären des Lebens? Haben wir es hier mit Profis der Work-Life-Balance-Bewegung zu tun? So arbeiten sie als Free-Lancer mit geschätzten 50-60 Stunden in der Woche signifikant mehr, als sie es in ihrer Festanstellung zuvor taten. Dabei fällt in den Narrationen auf, dass die Interviewten diese Mehrbelastung an Arbeitsstunden nicht negativ bewerten, vielmehr haben sie das Gefühl, in ihren Projekten aufgehen zu können: Die vielen Arbeitsstunden gelten ihnen als Beweis, mit welcher Leidenschaft sie ihre Tätigkeiten verrichten. Folgerichtig bewerten sie eine striktere Einstellung zu Arbeitszeiten als nicht angemessen, weil sie ihnen als unvereinbar mit ihrer Tätigkeit erscheint. So berichtet Nathaniel: *„I work up to 60 hours per week because the projects are challenging and demanding and I like to live up to that. My reaction to long working hours is more ‘Uh, it’s already 8 pm, how come?’“*, während Jochen darauf hinweist, *„dass die Einstellung, ich arbeite jeden Tag 7-8 Stunden, das geht irgendwie nicht, ja, das haut dann nicht hin, weil das ja keine Fließbandarbeit ist, bei der um 5 Uhr das Fließband gestoppt wird, sondern vieles ergibt sich erst im Laufe des Arbeitsprozesses, wenn sich Probleme auftun, die ausgemacht und gelöst werden müssen, neue Wege eingeleitet, das ist so ein fließendes Ding, da geht man dann nicht nach Hause, weil die Zeit oder sowas um ist.“*

Wenn die Arbeit an dem Projekt endet, fängt das Arbeiten an dem Projekt ‚Ich‘ an. So deutet Erika an, dass die Arbeit nicht endet, wenn sie das Unternehmen am Abend verlässt,

sondern ein beachtlicher Teil der Arbeit als IT Free-Lancer darin besteht, ein nie endendes Projekt zu verfolgen: das Kapital ‚Ich‘ zu pflegen. So verwendeten sie mehrere Stunden in der Woche dafür, neue Trends des Programmierens auszumachen, an den Schwachpunkten ihres ‚Skill-Sets‘ zu arbeiten und ihr soziales Kapital durch Kontaktaufnahme und Treffen zu pflegen. Diese Aktivität ist in den Augen der Akteure essentiell, denn *„die technologischen und die Hard- und Software Entwicklungen finden so schnell statt, dass man zwar nicht nach einer Woche, in der man sich komplett nicht informieren würde, bereits abgehängt wäre, aber das ist eigentlich keine Option, sich nicht zu informieren für mehrere Wochen.“* (Ulrike). Es findet also eine Vermischung der Sphären der Arbeit, der Hobbies und des Privatlebens statt, so dass man zu dem Schluss kommen kann, dass bei den IT-Freelancern dem Prinzip *Aktivität* vieles, wenn nicht fast alles, untergeordnet wird, wie Nathaniel nochmals betont. *„I do not have a private life really, but what means ‘private’ anyways? I am obsessed with programming and developing, that’s what I wanna do, so work/leisure/hobby, all these boundaries don’t really exist for me. That might be the reason why I can work, as you said, these tremendously long hours, because it’s not a burden.“*

Bleibt noch die Frage, ob Free Lancer zwischen den Projekten eine Pause einplanen, um sich von den langen Arbeitszeiten zu erholen. In dieser Hinsicht besteht für die Interviewten eine goldene Regel: Eine längere Pause zwischen zwei Projekten ist zu verhindern. So passen sie in der Regel ihren Urlaub an Projektzeiten an und nehmen erst dann eine Auszeit, wenn sie bereits ein Projekt akquiriert haben, der Einsatz aber erst einige Tage später beginnt. So ordneten alle Akteure ihre ‚freie Zeit‘ dem Regime des Projekts unter, um einerseits immer weiter im Rennen zu bleiben und andererseits wohl das Ruhelose mit dem ganz eigenen Baldrian zu beruhigen. *„Ich möchte sichergehen, dass ich was hab, also das, was unmittelbar läuft, wenn ich zurückkomme, sonst ist das für mich nicht Urlaub, sondern Arbeitslosigkeit, das geht nicht.“* (Jochen)

Die Normalität der Ausnahme: Freiheiten und Zwänge der Soloselbstständigkeit für die Ingenieure

Die Arbeit der angeheuerten Ingenieure findet in der Regel in dem Unternehmen statt, welches sie anheuerte, so dass nur bedingt eine Flexibilität bezüglich der Frage des Standortes gibt. Die interviewten Ingenieure orientieren sich mehrheitlich an den jeweiligen Unternehmen, weil die Arbeit *„schließlich mit anderen abgesprochen werden muss, das ist ja keine Arbeit für einzelne“* (Jürgen) und um eine gute Reputation aufzubauen beziehungsweise zu bewahren. Die theoretisch gegebene Flexibilität, den Arbeitsort und die Lage der Arbeitszeiten- und tage zu wählen, ist im hohen Maße begrenzt, so dass zu fragen bleibt, wie es mit dem quantitativen Aspekt der Arbeitszeiten aussieht. Vier der sechs interviewten Ingenieure arbeiten mit durchschnittlich etwa 50 Stunden pro Woche nach eigenen Angaben mehr als vergleichbar qualifizierte Festangestellte im Unternehmen. *„I am here for some time now and that permanents leave their work as it is at 5pm has never changed. We (Free-Lancer) are usually still here at 6.30 pm and doing what is necessary in order to proceed with the project.“* (Walter) *„They have their 8 hours working day, we have our 10. That’s it.“* (Jan) Dabei ergibt sich für die Ingenieure keine Konfliktsituation mit den Festangestellten oder der Unternehmensführung, auch der Kapitalismus wird in den Narrationen nicht angegriffen, vielmehr stellen sie sich den Anforderungen ihrer „freien“ und „flexiblen“ Tätigkeit und den daraus erwachsenen Erwartungen des Unternehmens. Für viele bedeutet dies, perma-

nent dem Gefühl der Anspannung und von Stress ausgeliefert zu sein. „Also ich hab schon so das Gefühl, dass ich beweisen muss, warum ich eigentlich hier bin, dass ich das Projekt voranbringen kann, 120 % geben, also meine Rekrutierung rechtfertigen, das ist schon irgendwie sehr präsent bei mir, diese Anspannung, und manchmal sehe ich das als Herausforderung, [...] oft ist das einfach auch nur sehr viel Stress und Anspannung.“ Um dieser Anspruchshaltung gerecht zu werden, gestaltet sich die Arbeitszeit nach dem Fortschritt des Projektes, auftretenden Problemen und etwaigen Deadlines, zu denen ein Ergebnis präsentiert werden muss. Im Gegensatz zu den IT-Spezialisten haben die Ingenieure kein soziales Kapital oder persönliches Netzwerk, das hinsichtlich ihrer Soloselbstständigkeit gepflegt werden müsste, was wohl primär damit zu tun hat, dass der Arbeitsmarkt für sie mit der Triaden-Arbeitsbeziehung dermaßen strukturiert ist, dass soziales Kapital oder Stellungen im persönlichen Netzwerk für sie bisher keine Rolle spielen.

Traf die Ingenieure die gefürchtete, ungewollte Auszeit zwischen einzelnen Projekten, funktionierten sie diese zumeist zum Urlaub um, was auch mit der Tendenz Hand in Hand geht, dass die Ingenieure nicht während eines Einsatzes Urlaub nehmen. Die vermeintlichen Freiheiten, die üblicherweise für die Erwerbsfigur des Free-Lancers hochgehalten werden, sind bei den Ingenieuren kaum anzutreffen und höchstens bei der Wahl der Arbeitszeiten anzutreffen.

Fazit

Wir haben im Vorangegangenen zwei Gruppen von Hochqualifizierten betrachtet, die sich als Free-Lancer auf dem ‚freien‘ Markt bewegen, dort ihre Fähigkeiten anbieten und in diesem Sinne Unternehmer in eigener Sache sind. In den Narrationen wurden zwei Arbeitswelten in zwei unterschiedlich operierenden ‚freien‘ Märkten deutlich. Denn es handelt sich um zwei Gruppen, deren Berufsverständnis höchst unterschiedlich ist. Die IT-Spezialisten schienen prädestiniert für eine Soloselbstständigkeit zu sein, denn sie gehören zu den Arbeitsmarktteilnehmern, die schon seit Längerem ihre Tätigkeiten auf dem ‚freien‘ Markt anbieten, während die Ingenieure klassischerweise verberuflicht waren, eine Minderheit von ihnen aber in die Soloselbstständigkeit gedrängt wurde.

Ein Ausgangspunkt der Unterschiede zwischen den IT-Spezialisten und Ingenieuren lässt sich aus den Gründen ablesen, welche die Einzelnen veranlasste, in die Soloselbstständigkeit zu gehen. Während die Mehrheit der IT-Gruppe sich für eine Soloselbstständigkeit *entschied*, weil sie genuine Vorteile für sich in dieser Beschäftigungsform erkannte, war diese Erwerbsform den Ingenieuren in dem Moment, als sie erkannten, dass eine Festanstellung für sie unerreichbar war, als *bleierne Rüstung* aufgezwungen worden. Die Märkte werden durch das soziale Kapital, durch persönliche Netzwerke und Agenturen strukturiert, wobei die Untersuchung ergab, dass sich beide Erwerbsgruppen auf grundlegend unterschiedlichen Märkten bewegen, so dass sich die IT-Spezialisten und Ingenieure signifikant in ihren Suchstrategien und Taktiken, Marktschwankungen abzuwehren, unterscheiden.

Dabei kann die Bedeutung der informellen Netzwerke für die interviewten IT-Spezialisten nicht genug betont werden, sind es doch diese Netzwerke und das soziale Kapital, welches ihnen Handlungsmacht verleiht. Nichtsdestotrotz hat der Erfolg der IT-Spezialisten einen hohen Preis. In den Gesprächen kristallisierte sich der in der Literatur so häufig postulierte Freiheitsgewinn als ein Leben und Arbeiten unter dem Primat des Mark-

tes heraus, so dass Fähigkeiten und persönlichen Kontakte bei ihnen einer strikten Ökonomisierung und Vermarktung des Lebens unterliegen: Häufig aber verklären sie diesen Sachverhalt durch eine Romantisierung der Tätigkeit.

Für die IT-Spezialisten lässt sich schlussfolgern, dass sie mehrheitlich in der Lage sind, durch die Verschmelzung ihrer Erwerbs- und Privatsphäre, ihrer nachgefragten beruflichen Expertise im Zusammenspiel mit der Fähigkeit, ihr soziales Kapital zu managen, aktiv reflexive Strategien entwickeln, die ihnen einen Tanz zwischen sozialem Aufstieg, Selbstverwirklichung und einem alternativen Lebensentwurf mit teils prekären Ausmaßen ermöglichen.

Der Markt, auf dem sich die Ingenieure bewegen, ist dagegen durch eine Triade, bestehend aus Agenturen, Unternehmen und Free-Lancern, strukturiert. Diese Konstellation führt zu einer Informationsasymmetrie und Abhängigkeit der Ingenieure gegenüber den Agenturen, die eine ‚Gatekeeper‘-Rolle einnehmen. Dies wird unter anderem daran deutlich, dass die Ingenieure sich nicht Projekte nach eigenen Kriterien aussuchen, sondern zumeist in Zeiten von Auftragsspitzen und Personalmangel der Unternehmen von den Agenturen vermittelt wurden, so dass sie mehr dem Bild einer hochqualifizierten Aushilfe als einer hochspezialisierten ‚hired gun‘ entsprechen. Mit dieser Beobachtung geht Hand in Hand, dass die Gruppe der Ingenieure sich stets den Risiken der Soloselbstständigkeit ausgeliefert sieht, weil sie regelmäßig von Erwerbslosigkeit betroffen ist und die Schwankungen des Marktes sowie die unsichere Dauer ihres Auftrages nicht durch ihr soziales Kapital oder persönliche Netzwerke auffangen können. Andererseits, und dies sollte nicht übersehen werden, funktioniert das Normalarbeitsverhältnis in der Selbstverortung der Interviewten nach wie vor als Referenzpunkt, so dass ‚downtime‘ nicht als ein dem Free-Lancing inhärentes Risiko verstanden wird, sondern als Makel und Motivation gilt, den Status des Free-Lancers möglichst schnell gegen ein Normalarbeitsverhältnis einzutauschen.

Es lässt sich festhalten, dass der Markt das Leben der Free-Lancer bestimmt, wobei die eine Gruppe unisono diese Erwerbsform als produktiv, herausfordernd und alternativlos begreift, während die Ingenieure ihre Erwerbsform als aufgezwungen, als sozialen Abstieg und deklassierende Zumutung empfinden. Eine der Ursachen für diese unterschiedlichen Erwerbswelten liegt neben der unterschiedlichen Struktur der jeweiligen Teilmärkte wohl auch in der jeweiligen Expertenrolle, die ihrerseits eng mit den sekundären, sprich beruflichen Sozialisationsprozessen der Akteure verknüpft ist. So findet man auf der einen Seite die tendenziell eher generalistisch und autodidaktisch ausgebildeten IT-Spezialisten, deren Aneignung durch flachhierarchisch agierende Sozialisationsagenten unterstützt wird, die – als schöner Nebeneffekt – dabei gleichzeitig die überlebensnotwendige Netzwerkbildung befördern. Auf der anderen Seite befinden sich die Ingenieure, deren Ausbildung überwiegend durch Fremdinstruktion geprägt ist, die sie zu hochspezialisierten Fachkompetenzen führt und auf hierarchische Arbeits- und Organisationsstrukturen vorbereitet, nicht aber auf Netzwerkbildung und nichthierarchische Kooperations- und Austauschbeziehungen.

Literatur

- Baileen, Lotte; Lunch, John T., 1983: Engineering as a life-long Career: its meanings, its Satisfactions, its Difficulties. In: *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 4, No. 4, S. 263-283.
- Barley, Stephen R.; Kunda, Gideon, 2006: *Gurus, hired Guns, and warm Bodies: itinerant experts in a knowledge economy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Barley, Stephen (Hrsg.), 1997: *Between Craft and Science: Technical Work in US Settings*. Ithaca, New York: IRL Press.
- Betzelt, Sigrid, 2006: *Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität*. ZeS-Arbeitspapier Nr.3/2006, Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Schulze Buschoff, Karin, 2006: *Die soziale Sicherung von selbstständig Erwerbstätigen in Deutschland*. Berlin: WZB.
- Buttrick, John, 1952: The Inside Contracting System. In: *Journal of Economic History*, Vol. 12, No. 3, S. 205-221.
- Bröckling, Ulrich, 2007: *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag.
- Cappelli, Peter (Hrsg.), 1997: *Change at work*. New York: Oxford University Press.
- Castel, Robert, 2000: *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Castel, Robert, 2009: Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 21-34.
- Castells, Manuel, 2000: *The Rise of the Network Society: The Information Age: Economy, Society and Culture*. Vol. I. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.
- Christensen, Kathleen, 1998: Countervailing Human Resource Trends in Family Sensitive Firms. In: Barker, Kathleen; Christensen, Kathleen (Hrsg.): *Contingent Work: American Employment in Transition*. Ithaca, New York: ILR Press, S. 103-126.
- Deutschmann, Christoph, 2002: *Postindustrielle Industriesoziologie*. München und Weinheim: Juventa.
- Dex, Shirley; Willis, Janet; Paterson, Richard; Sheppard, Elanie, 2000: Freelance workers and contract uncertainty: the effects of contractual changes in the television industry. In: *Work, Employment and Society*. Vol. 14, No 2, S. 283-305.
- Englander, Ernest J., 1987: The inside contract system of production and organization: A neglected aspect of the history of the firm. In: *Labor History*, Vol. 28, No. 4, S. 429-446.
- Florida, Richard, 2003: *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.
- Gill, Rosalind; Pratt, Andy, 2008: In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. In: *Theory, Culture and Society*, Vol. 25, No. 7-8, S. 1-30.
- Haak, Carroll; Schmid, Günther, 2001: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten. Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: *Leviathan*, 29. Jg., Heft 2, S. 156-178.
- Handy, Charles B., 1989: *The Age of Unreason*. Boston, MA: Harvard Business School Print.

- Jacoby, Sanford M., 1985: *Employing Bureaucracy. Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry 1900-1945*. New York [u. a.]: Columbia Univ. Press.
- Kalleberg, Arne L., 2000: Non Standard Employment Relations: Part-time, temporary and contract work. In: *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, S. 341-365.
- Kalleberg, Arne L., 2009: Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. In: *American Sociological Review*, Vol. 74, No 1, S. 1-22.
- Kanter, Rosabeth Moss, 1995: Nice work if you can get it: the software industry as a model for tomorrow's jobs. In: *The American Prospect*, Fall: S. 52-8.
- Kerr, Steven; Schriesheim, Janet; von Glinow, Mary A., 1977: Issues in the study of 'professionals' in organizations: The case of scientists and engineers. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.18, S. 329-345.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.), 1997: *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage*. Bonn.
- Kunda, Gideon; Van Maanen, John, 1999: Changing Scripts at Work: Managers and Professionals. In: *The Annals of the American Academy*, S. 64-80.
- Manske, Alexandra, 2007: *Prekariisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Allein-Unternehmer in der IT-Branche*. München/Mering: Hampp.
- Marsden, David W., 1999: *A Theory of Employment Systems. Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald, 2007: Beyond the Hype. Working in the German Internet Industry. In: *Critical Sociology*, 33 Jg., Heft 1/2, S. 73-99.
- Meager, Nigel; Bates Peter, 2004: Self-employment in the United Kingdom in the 1980s and 1990s. In: Arum Richard; Müller, Walter (Hrsg.): *The Reemergence of Self-Employment*. Princeton University Press.
- Moldaschl, Manfred, 2002: Ökonomien des Selbst: Subjektivität in der Unternehmergeellschaft. In: Klages, Johanna; Timpf, Siegfried (Hrsg.): *Facetten der Cyberwelt: Subjektivität, Eliten, Netzwerke, Arbeit, Ökonomie*. Hamburg: VSA-Verl., S. 29-62.
- Osterman, Paul, 1988: *Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*. New York: Oxford University Press.
- Pink, Daniel H., 2001: *Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live*. New York: Warner Business Books.
- Polanyi, Karl, 1977: *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Wien: Europa-Verlag.
- Pollert, Anna, 1991: The Orthodoxy of Flexibility. In: Pollert, Anna (Hrsg.): *Farewell to Flexibility?* Oxford: Blackwell, S. 3-31.
- Sennett, Richard, 1998: *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W.W. Norton.

Knut Laaser
Strathclyde Business School
The University of Strathclyde
199 Cathedral Street
Glasgow G4 0QU; Scotland
E-Mail: knut.laaser@googlemail.com

Knut Laaser (MSc) studierte in Hamburg am Department fuer Wirtschaft und Politik Sozialoekonomie und an der London School of Economics and Political Science Soziologie. Knut Laaser promoviert und lehrt an der Strathclyde Business School in Glasgow.

Copyright of Sozialwissenschaften & Berufspraxis is the property of Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.