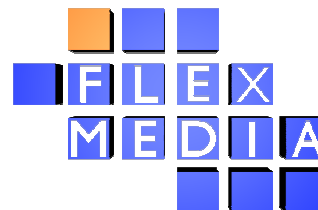


**FLEXMEDIA - Balance zwischen Flexibilität und Stabilität:
Integrierte Steuerungsinstrumente zur Steigerung der
Innovationsfähigkeit von Unternehmen der
Verlags- und Medienwirtschaft**

Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie
RIAS (Rhein Ruhr Institut für Angewandte Systeminnovation e.V., Duisburg)
Ivz.medien GmbH & Co. KG, Ibbenbüren
J.P. Bachem Verlag GmbH, Köln
Junior-Verlag GmbH & Co. KG, Hamburg und Köln
LKO Verlagsgesellschaft mbH, Köln



**Balance zwischen Flexibilität und Stabilität:
Integrierte Steuerungsinstrumente zur Steigerung der Innovations-
fähigkeit von Unternehmen der Verlags- und Medienwirtschaft
(FLEXMEDIA)**

gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und durch Mittel
des Europäischen Sozialfonds (ESF), Förderkennzeichen: 01FH09008

www.flexmedia-projekt.de

**Working Brief 5
Freie Mitarbeiter in der Verlagsindustrie: Beschäftigungskontexte,
Kooperationsformen und Bindungsstrukturen**

Hannelore Mottweiler, Markus Tünte, Karen A. Shire

1. Einleitung

Die Ausbreitung neuer Beschäftigungsformen hat zu einer kontroversen und vielstimmigen Debatte um den Bedeutungsverlust des klassischen Normalarbeitsverhältnisses geführt. Eine Gemeinsamkeit von „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen wie der Zeitarbeit, der Alleinselbstständigkeit¹, befristeten Verträgen oder auch der Arbeit auf Abruf ist das zeitlich befristete Vertragsverhältnis zwischen Unternehmen bzw. Auftraggeber und den Beschäftigten. Auf diese Formen von Beschäftigung greifen Firmen unter anderem zurück, um flexibler auf Auftragsschwankungen oder veränderte Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten reagieren zu können.

Die Alleinselbstständigkeit gilt in der Arbeitsmarktforschung als klassisches Instrument der externen Beschäftigungsflexibilisierung², die auch als funktionales Äquivalent der Zeitarbeit in wissensintensiven Arbeitsbereichen gesehen wird.³

¹ Nachfolgend auch freie Mitarbeit(er) oder Freelancer genannt.

² Vgl. Keller/Seifert (2007), Hense et al. (2009).

³ Vgl. Krause (2011).

FLEXMEDIA

Anhand von quantitativen Befragungsdaten und tiefer gehenden qualitativen Analysen⁴ zu Rekrutierungsgründen, Einbindungs- und Beziehungsstrukturen zwischen Unternehmen und freien Mitarbeitern in der Verlagsindustrie stellen wir diese Sichtweise jedoch in Frage. Freie Mitarbeiter, so unsere These, sind häufig in spezieller Form in die Unternehmens- und Arbeitskontexte eingebettet und etablieren durch spezifisches Kontextwissen langfristige Beziehungen bzw. Bindungen⁵ zu den auftraggebenden Firmen.⁶

Die Verlagsindustrie eignet sich unseres Erachtens zur Überprüfung der genannten These in mehrfacher Hinsicht: Erstens sind traditionell viele Mitarbeiter in der Verlagsindustrie als „freie Mitarbeiter“ beschäftigt.⁷ Zweitens befindet sich die Branche aufgrund einer zunehmenden Digitalisierung von Verlagsdienstleistungen derzeit in einem fundamentalen Wandel, was einen erhöhten (Beschäftigungs-) Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen erwarten lässt. Kennzeichnend für diesen Wandel sind neue Verwertungsmöglichkeiten von Verlagsinhalten durch Online-Zeitungen, Online-Zeitschriften, E-Books und Angebote für mobile Endgeräte, die häufig jedoch auch in Konkurrenz zu klassischen Printprodukten stehen. Zugleich zeigen Endverbraucher ein verändertes Mediennutzungsverhalten und greifen seltener auf klassische Printprodukte zurück. Infolgedessen ist seit Mitte der 90iger Jahre ein kontinuierlicher Auflagenrückgang bei Zeitungen und Zeitschriften festzustellen.⁸ Auch Werbekunden verlagern Ihre Werbebudgets zunehmend ins Internet.⁹ Etablierte Geschäftsmodelle geraten somit zunehmend unter Druck.

Wir untersuchen in unserem Beitrag, ob Verlage gerade in unsicheren Zeiten des Umbruchs und der geringen Halbwertszeit von spezifischem technologischem „know how“ für neue Verlagsprodukte verstärkt auf die Zusammenarbeit mit freien

⁴ Unsere empirischen Analysen basieren quantitativ auf einer repräsentativen CATI Befragung von Medien- und Verlagsunternehmen (N=611), die im Herbst 2010 im Rahmen des FLEXMEDIA Projekts durchgeführt wurde. Für die nachfolgende Auswertung werden nur die Befragungsdaten von Verlagshäusern (N=263) herangezogen. Die qualitativen Ergebnisse basieren auf Intensivfallstudien aus unterschiedlichen Verlagssegmenten (Zeitung, Zeitschrift, Buch, Kalender).

⁵ Wir verwenden hier den Begriff der Bindungen im Sinne fest etablierte und damit mittel- bzw. langfristiger (Arbeits-)Beziehungen, die über vertraglich befristete Beziehungen hinausreichen. Unser Verständnis orientiert sich an Manning und Wolf (2005: 31), die unter Bindung die „reziprok-rekursive Einbettung des Akteurshandelns in interdependente, systemisch reproduzierte Interaktions- und Beziehungszusammenhänge wie Gemeinschaften, Betriebe, Märkte oder Netzwerke (...)“ verstehen.

⁶ Vgl. Tünte et al. (2011).

⁷ Vgl. Henniger/Gottschall (2005).

⁸ Vgl. Röper (2010).

⁹ Vgl. ebd., Henniger/Mayer-Ahuja (2005).

FLEXMEDIA

Mitarbeiter setzen und wie diese Beziehungen hinsichtlich ihrer Langfristigkeit sowie Einbindungstiefe in die Arbeits- und Organisationskontexte ausgestaltet werden.

2. Freie Mitarbeiter in der Verlagsindustrie

In den letzten Jahren hat sich der Anteil an Alleinselbstständigen an der Erwerbsbevölkerung insgesamt und auch in der Verlagsindustrie sukzessive erhöht.¹⁰ Neben arbeitspolitischen Maßnahmen zur Förderung von Selbstständigkeit, die im Zeitraum von 2002 bis 2005 zu einem starken Anstieg an Freelancern in vielen Beschäftigungsfeldern geführt haben¹¹, lassen sich für die Verlagsindustrie jedoch auch enge Parallelen zwischen der seit Ende der 1990er Jahre fortschreitenden Digitalisierung und der zunehmenden Beschäftigung von freien Mitarbeitern – bei gleichzeitiger Abnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – feststellen.¹²

Aktuell beschäftigen fast $\frac{3}{4}$ der Verlagsunternehmen freie Mitarbeiter. Freelancer machen dabei durchschnittlich knapp ein Drittel aller Beschäftigten innerhalb der Unternehmen aus (vgl. Abbildung 1). Vergleichszahlen für den Freelancer-Anteil in der Gesamterwerbsbevölkerung aus dem Jahr 2008 zeigen einen durchschnittlichen Anteil Solo-Selbständiger von 6%.¹³ Der Anteil freier Mitarbeiter in der Verlagsindustrie liegt damit weit über dem Gesamtdurchschnitt und zeigt die große Bedeutung von Freelancern für diese Branche.

¹⁰ Statistisches Bundesamt (2009), Kelleter (2009: 1209-1216).

¹¹ Vgl. Kelleter (2009).

¹² Lanfer/Marquardsen (2005).

¹³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009).

FLEXMEDIA

	Verlage (2010)	Ausgewählte Verlags- segmente		
		Buch (2010)	Zeitung (2010)	Zeitschrift (2010)
Nutzung: Freie Mitarbeiter (Anteil der Unternehmen)	72,3%	72,4%	78,6%	77,9%
Nutzungsintensität				
Anteil freie Mitarbeiter an Gesamtbeschäftigtenzahl (ungewichtet)	31,9%	35,6%	29,6%	30,9%
Anteil freie Mitarbeiter an Gesamtbeschäftigtenzahl (gewichtet mit Anzahl der Mitarbeiterim Unternehmen)	24,4%	24,9%	25,2%	24,9%

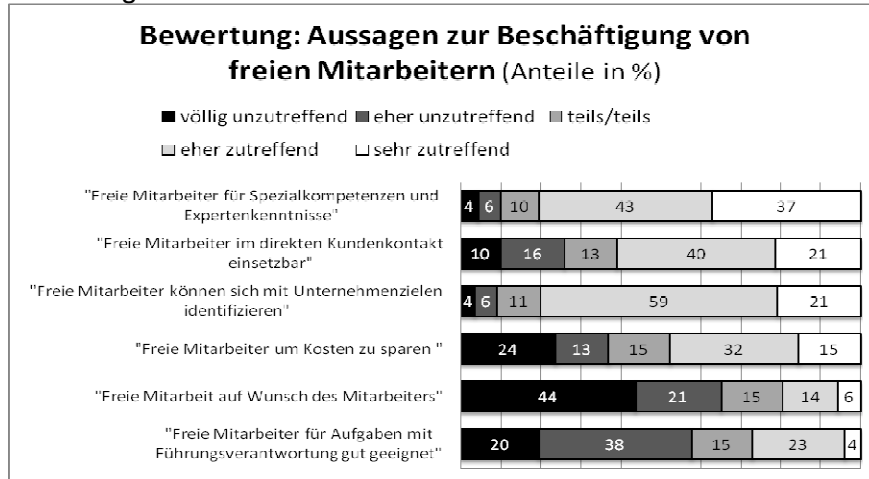
Abbildung 1: Nutzung und Nutzungsintensität von freien Mitarbeitern in der Verlagsindustrie (Flexmedia Unternehmensbefragung 2010)

Um die Rolle von freien Mitarbeitern näher zu beleuchten, interessieren wir uns neben dem Ausmaß der Beschäftigung von freien Mitarbeitern für die Rekrutierungsgründe von Freelancern, die indirekt auch Aufschluss über Beschäftigungskontexte und Funktionen von freien Mitarbeitern in der Verlagsindustrie geben.

Freie Mitarbeiter sind für Verlagsunternehmen vor allem aufgrund ihrer Spezialkompetenzen und Expertenkenntnisse von großer Bedeutung. Lediglich 10% der befragten Verlagsunternehmen betrachten diesen Aspekt für ihr Unternehmen als unzutreffend oder völlig unzutreffend. Nach mehrheitlicher Einschätzung der Verlage können Freelancer im direkten Kundenkontakt eingesetzt werden und sich ebenfalls gut mit Unternehmenszielen identifizieren. Diese Befunde sprechen für eine hohe Integration dieser Beschäftigten in die Arbeitsabläufe der Verlagshäuser. Die Annahme, dass freie Mitarbeiter gerade in Zeiten des Umbruchs vor allem eingesetzt werden, um Betriebs- und Personalkosten zu sparen, lässt sich hingegen pauschal nicht bestätigen. Hier zeigen die Befragungsdaten ein eher geteiltes Bild, was möglicherweise auf die Heterogenität von freien Mitarbeitern zurückzuführen ist. So bestehen z.B. Unterschiede in der Entlohnung von Pauschalisten und IT Spezialisten zur App-Programmierung.

FLEXMEDIA

Abbildung 2



Insgesamt zeigen auch unsere Ergebnisse die zentrale Bedeutung von freien Mitarbeitern im wissensintensiven Dienstleistungsbereich.¹⁴ Doch wie flexibel gestaltet sich diese Form der Beschäftigungsflexibilisierung? Dieser Frage wird im folgenden Abschnitt nachgegangen

3. Grenzen der Flexibilität? Kooperations- und Bindungsstrukturen von freien Mitarbeitern in der Verlagsindustrie

Freie Mitarbeiter gelten als flexible Beschäftigungsressource, aber längst nicht immer als kostengünstige Alternative zu festangestellten Mitarbeitern. Studien, die Freelancer als „hochqualifiziertes Äquivalent“ zur Zeitarbeit betrachten¹⁵ greifen unserer Einschätzung nach jedoch zu kurz. Vielmehr bilden sich zwischen Unternehmen und freien Mitarbeitern häufig komplexe Bindungsstrukturen aus¹⁶ und es kommt – wie empirische Studien aus verschiedenen Branchenbereichen verdeutlichen – zu wiederholten und zum Teil langjährigen Kooperationen¹⁷. Die Aufgabenbereiche der freien Mitarbeiter beschränken sich dabei nicht nur auf standardisierte Tätigkeiten, die in sich geschlossen sind und leicht von den übrigen (Dienst-)Leistungen des Unternehmens abgekoppelt werden können. Gerade in wissensintensiven bzw. hochqualifizierten Arbeitsfeldern übernehmen freie Mitarbeiter ganze Arbeitspakete und Module.

Bezogen auf die Verlagsindustrie ziehen wir zur Analyse der Kooperationsstrukturen und der konkreten Einbindung von freien Mitarbeitern in die Arbeitsprozesse, qualita-

¹⁴ Vgl. u.a. Krause (2011).

¹⁵ Vgl. Krause (2011).

¹⁶ Vgl. Henninger/Gottschall 2005: 178ff).

¹⁷ Kaiser et al. (2007), Kaiser/Rössing (2010), Tünste et al. (2011).

FLEXMEDIA

tive Interviews und teilnehmende Beobachtungen heran. Ergänzend zu Umfragedaten bieten sie die Möglichkeit, noch stärker die genaue „Qualität“, etwa die Stabilität bzw. die Langfristigkeit sowie Art und Umfang der Kooperationsbeziehungen, zu analysieren.

Einbindungs- und Bindungsstrukturen von Freelancern am Beispiel von Zeitungs- und Buchverlagen

Freelancer unterscheiden sich nicht nur in der Art des Beschäftigungsvertrages, sondern auch in welchem Umfang sie in die Unternehmensabläufe eingebunden sind. Bei lokalen Zeitungsverlagen ist es üblich, beispielsweise mit „Pauschalisten“ zusammenzuarbeiten, die als „verlängerter Arm“ der Zeitungsredaktion in den jeweiligen Gemeinden und Städten intensiven Kontakt zu den Lesern pflegen. In der Regel sind diese freien Mitarbeiter lokal stark integriert und nicht selten nebenberuflich für die Zeitungen tätig. Für die Kernredaktion sind sie nicht nur ein wichtiger Flexibilitäts-puffer, sondern erfüllen zudem eine wichtige Filterfunktion. Zeitungsverlage sehen sich sowohl überregional, regional als auch lokal mit komplexen und ereignisgesteuerten Informations- und Nachrichtenmärkten konfrontiert, die sie begrenzen und kanalisieren müssen. In diesem Zusammenhang tragen freie Mitarbeiter zu einer zeitlichen und inhaltlichen Entlastung der Zeitungsredakteure bei, da sie Zulieferer von kleineren Reportagen und Beiträgen oder auch Impulsgeber für neue Artikel sein können. Zusätzlich erfüllen sie eine wichtige Funktion für die Verlage in Bezug auf die Bindung von Lesern bzw. Kunden. Dieser Aspekt hängt eng mit der *lokalen Einbindung* und persönlichen Nähe zum Leser zusammen. Pauschalisten haben somit eine Art Schnittstellenfunktion, indem sie einerseits sehr nah am Leser sind, jedoch andererseits für die Redaktion relevante Nachrichten und Berichte vorselektieren und bereitstellen. Der *Grad der Einbindung* dieser Art von Freien in die Arbeitsorganisation ist allerdings, was die räumliche und vor allem inhaltliche Zusammenarbeit mit der Redaktion betrifft, sehr begrenzt. Während festangestellte Redakteure zumeist räumlich stark konzentriert z.B. in einer Redaktion zusammenarbeiten, sind diese „Freien“ räumlich verteilt und in die täglichen Produktionsabläufe nicht eingebunden. Hinzu kommt, dass Redakteure in der Regel den Einsatz dieser „Freien“ steuern und die alleinige Verantwortung bei der Auswahl der Beiträge sowie das Redigieren und die Aufbereitung der gelieferten Beiträge übernehmen.

FLEXMEDIA

Hiervon zu unterscheiden sind die so genannten „Festen Freien“, die – was ihre Funktion für und ihre Integration in die betrieblichen Arbeitsabläufe betrifft – deutliche Unterschiede zu „Pauschalisten“ oder auch nebenberuflichen „Freien“ aufweisen. Im Rahmen unserer Beobachtungen bei Buch- und Zeitschriftenverlagen zeigt sich sehr deutlich, dass die „Festen Freien“ als *funktionales Äquivalent* zu den unbefristeten Beschäftigten rekrutiert und eingesetzt werden. So wurden beispielsweise Chefredaktionen bei Zeitschriften durch „Feste Freie“ besetzt und auch bei Buchverlagen ist es nicht unüblich, dass sie die Koordination anderer freie Mitarbeiter, Autoren und externer Dienstleister übernehmen. Die starke inhaltliche und organisatorische Einbindung in die betrieblichen Abläufe kann zudem mit einer stärkeren räumlichen Einbindung der „Festen Freien“ korrespondieren. So arbeiten diese freien Mitarbeiter vor allem in Kern- u. Peakphasen von Projekten mit den Redaktionen oder beispielsweise mit dem Lektorat von Verlagsunternehmen räumlich konzentriert zusammen.

Langfristigkeit der Beziehungsstrukturen

Der Grad der Einbindung allein sagt aber noch nichts über die *Langfristigkeit* der Beziehung zwischen freien Mitarbeitern und Unternehmen aus. Folgt man der klassischen Arbeitsmarktforschung, so gehört die Freie Mitarbeit neben der Zeitarbeit, der befristeten Beschäftigung oder auch der Arbeit auf Abruf zu den zeitlich befristeten Beschäftigungsformen. Das Ausmaß stabiler Beziehungen wird bei dieser Zuordnung allerdings deutlich unterschätzt. Auch wenn die Verlagsarbeit wie bei Buch- und Zeitschriften projektförmig und zeitlich befristet ist, bilden sich zwischen Verlagen und freien Mitarbeitern langfristige, zum Teil über Jahrzehnte andauernde Beziehungen aus, die netzwerkförmig strukturiert sind. Ein zentraler Grund hierfür ist, dass nicht nur die Stammebelegschaft sondern auch Freelancer über kunden- und organisationsspezifisches Wissen verfügen, das für eine möglichst effiziente Dienstleistungserstellung wichtig ist. Dieses Wissen ist im Gegensatz zu einer beruflichen Ausbildung oder Qualifikation nicht zertifiziert und nur zu einem gewissen Grad betriebsübergreifend transferierbar. Die Aneignung dieses Wissens hängt wiederum unmittelbar mit dem beschriebenen Grad der Integration in die Unternehmensabläufe zusammen.

Bei den „Pauschalisten“ bzw. nebenberuflichen Freien ist der persönliche und unmittelbare Kontakt zum Leser bzw. Kunden, d.h. die oben angesprochene Integration in einen bestimmten lokalen Kontext ein zentrales Kriterium, weshalb Unternehmen an einer langfristigen Bindung interessiert sind. Bei den „Festen Freien“ führt die Integra-

FLEXMEDIA

tion in sämtliche Bereiche und Phasen der Dienstleistungserstellung dazu, dass sie nicht nur kundenspezifisches sondern auch ausgeprägtes Kontextwissen über das jeweilige Unternehmen erwerben. Es bilden sich dabei Kompetenzen aus, die als „extrafunktionale Fertigkeiten“¹⁸ bezeichnet werden können. Diese Fertigkeiten sind in erster Linie nicht auf die technischen oder fachlichen Ansprüche von Arbeitsprozessen bezogen, sondern auf deren organisatorischen und sozialen Zusammenhang. Die Auswertungen zu den Rekrutierungsgründen (Abbildung 1) stützen diese qualitativen Befunde. Sowohl die hohen Zustimmungswerte zu der Aussage „Auch freie Mitarbeiter identifizieren sich mit den Unternehmenszielen“, als auch der höhere Stellenwert, welcher der Aussage „Freie Mitarbeiter sind im direkten Kundenkontakt einsetzbar“ beigemessen wird, verweisen darauf, dass es langfristige Kooperationen mit freien Mitarbeiter gibt und sie über wichtiges kontextbezogenes Kunden- und Organisationswissen verfügen.

4. Fazit

Wenngleich sich der Anteil Solo-Selbständiger in vielen Branchenbereichen innerhalb der letzten Jahre erhöht hat¹⁹, beschränkt sich die Beschäftigungsform der freien Mitarbeit überwiegend auf den wissensintensiven Dienstleistungsbereich.²⁰

Auch unsere Analysen zu Freelancern in der Verlagsindustrie verdeutlichen, dass freie Mitarbeiter vor allem aufgrund ihrer Spezial- und Expertenkenntnisse eine wichtige Beschäftigungsressource für Verlage sind. Gerade diese Spezialqualifikationen führen in Verbindung mit Kunden- und organisationspezifischen Kontextwissen immer wieder zu langjährigen Bindungsstrukturen und einer stärkeren Einbindung in die spezifischen Organisationsabläufe. Interessanterweise zeigen sich nicht nur langfristige Bindungsstrukturen der sog. „festen Freien“ im hochqualifizierten Redaktions-„Kerngeschäft“, sondern auch bei den „Pauschalisten“ sowie nebenberuflichen Freien.

Unsere Befunde aus der Verlagswirtschaft stärken die These, wonach freie Mitarbeiter häufig eine Sonderform der Beschäftigungsflexibilisierung darstellen, die jenseits von interner und externer Flexibilisierung anzusiedeln ist.²¹

¹⁸ Dahrendorf (1956: 553f).

¹⁹ Kelleter (2009).

²⁰ Vgl. Krause (2011).

²¹ Vgl. Tünte et al. (2011).

FLEXMEDIA

Literaturverzeichnis

- Dahrendorf, R. (1956): Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung. In: Kölner Zeitung für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol. 8 (1956) , S. 540- 568.
- Henninger, Annette / Gottschall, Karin (2005): Freelancer in den Kultur und Medienberufen: Freiberuflich, aber nicht frei schwebend. In: Mayer-Ahuja, Nicole / Wolf, Harald (Hrsg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin.
- Henniger, Annette / Mayer-Ahuja, Nicole (2005): Arbeit und Beschäftigung in den Hamburger "Creative Industries" * Presse/Verlagswesen, Film/Rundfunk, Design, Werbung/Multimedia und Software/IT-Dienstleistungen. Wien: Forba.
- Hense, Andrea /Liebig, Stefan /Elsner, Jennifer (2009): Die zeitweise Entlassung von Arbeitskräften als betriebliche Flexibilisierungsstrategie. Projektbericht Hans-Böckler-Stiftung, Universität Bielefeld.
- Kaiser, Stephan / Rössing, Inga (2010): Die Nutzung unternehmensexterner Kompetenzen zwischen Innovation und Routine: Eine empirische Analyse in wissensintensiven Arbeitskontexten. In: Hanft, Anke et al. (Hrsg.): Integriertes Kompetenzmanagement im Spannungsfeld von Innovation und Routine. Münster.
- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Dies. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, S. 11-26.
- Kelleter, Kai (2009): Selbständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. In: Wirtschaft und Statistik 12.
- Krause, Ina (2011): Neue Prozesse sozialer Schließung am deutschen Arbeitsmarkt? Betriebliche Nutzungszusammenhänge der Beschäftigungsformen „Leiharbeit“ und „freie Mitarbeit“. In: Voss-Dahm, Dorothea et al. (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden, S. 304-328.
- Lanfer, Carmen / Marquardsen, Kai (2005): Internet und Beschäftigung: quantitative Effekte in der Medienbranche. In: Göttinger Schriften zur Internetforschung, Band 1. Göttingen.
- Manning, Stephan / Wolf, Harald (2005): Bindung von Arbeit und Arbeitskraft. In: Mayer-Ahuja, Nicole / Wolf, Harald (Hrsg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin.
- Röper, Horst (2010): Zeitungen 2010: Rangverschiebungen unter den größten Verlagen. Daten zur Konzentration der Tagespresse in der Bundesrepublik Deutschland im 1. Quartal 2010. In: Media Perspektiven 5/2010, S. 218-234.
- Statistisches Bundesamt (2009): Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009 in Frankfurt am Main. Online Publikation auf www.destatis.de/publikationen.
- Tünfte, Markus / Apitzsch, Birgit / Shire, Karen (2011). Neue Beschäftigungsstrategien jenseits von externer und interner Flexibilisierung. Erscheint in: Berliner Journal für Soziologie, Heft 3. (i.E.).
- Tünfte, Markus / Mottweiler, Hannelore / Hermann, Nicole / Kulenović; Dzenefa (2011): Die Verlagsindustrie im Innovationsdilemma: Die Suche nach Bewältigungsstrategien in Zeiten des Umbruchs. In: Meißner, Klaus / Engelen, Martin (Hrsg.): Virtual Enterprises, Communities & Social Networks. Dresden, S. 121-131.