

Zusammenfassungen des Vortrages auf dem Flexmedia Workshop am 8. November 2011

In der gängigen Arbeitsmarktdebatte wird die freie Mitarbeit als klassisches Instrument der externen Flexibilisierung klassifiziert. Eine Reihe von Autoren kategorisiert dabei die Alleinselbstständigkeit als eine Art „höher transponiertes“ Äquivalent zur Zeitarbeit, das die Erbringung von Dienstleistungen in wissensintensiven Branchen umfasst. Häufig wird vor allem auf der Grundlage von quantitativen Studien argumentiert, dass diese Form der Beschäftigungsflexibilisierung als Flexibilitätspuffer oder auch Anpassungsinstrument für konjunkturelle Schwankungen dient und die Übernahme standardisierter Arbeitspakete und Aufgaben beinhaltet. Es ist daher nicht verwunderlich, dass aktuelle segmentationstheoretische Beiträge diese Beschäftigungsform der Randbelegschaft zuordnen. Demgegenüber verweisen vor allem qualitative Studien darauf, dass die freie Mitarbeit auch als Äquivalent zur regulären Beschäftigung eingesetzt wird und dabei komplexe Bindungen und Beziehungsstrukturen entstehen, die über zeitlich befristete Auftragsbeziehungen deutlich hinaus gehen.

Bezug nehmend auf diese Debatte widmet sich der Beitrag der Leitfrage, ob die freie Mitarbeit mehr als nur ein Instrument der externen Flexibilisierung ist. Auf der Grundlage von qualitativen Intensivfallstudien (leitfadengestützte Interviews & Arbeitsplatzbeobachtungen) sowie einer repräsentativen Umfrage in der Verlags- und Medienindustrie wird in dem Beitrag analysiert welche Integrations- und Kooperationsstrukturen sich zwischen Unternehmen und Alleinselbstständigen in der Verlagsindustrie ausbilden und welche organisationalen Faktoren die Nutzungswahrscheinlichkeit und Nutzungsintensität beeinflussen. Die quantitativen Ergebnisse zu diesem Flexibilisierungsinstrument zeigen, dass die freie Mitarbeit nicht nur die zentrale Strategie der externen Beschäftigungsflexibilisierung ist (72,3% der Verlagsunternehmen nutzen dieses Flexibilisierungsinstrument), sondern deutlich heterogener ist, was etwa die Einbindung in organisationale Abläufe und die Nutzungsgründe betrifft. Anhand von multivariaten Analysen wird gezeigt, dass sich die Nutzungswahrscheinlichkeit von freier Mitarbeit erhöht, wenn Sie als Äquivalent zur regulären Beschäftigung, d.h. auch im Kundenkontakt und mit Führungsverantwortung eingesetzt werden können. Allerdings ist auch festzustellen, dass vor allem eine hohe Nutzungsintensität von freien Mitarbeitern in Unternehmen gegeben ist, welche diese Beschäftigungsform zur Kostenreduzierung und zum Umgehen tarifrechtlicher Regelungen nutzen.

Die Heterogenität der freien Mitarbeit wird vor allem auch durch die qualitativen Daten bestätigt. In der Verlagsindustrie gibt es deutliche Unterschiede zwischen „Freien“ was den Standardisierungsgrad und die Integration in die organisationalen Abläufe betrifft. Dies korrespondiert mit einer begrifflichen Ausdifferenzierung der freien Mitarbeit (Feste Freie, Pauschalisten, nebenberufliche Freie). Die Analysen bei Zeitungen zeigen darüber hinaus, dass freie Mitarbeiter ein wichtiges Instrument zur Kunden- und Leserbindung sind. Die starke lokale Einbettung vieler lokaler und regionaler Verlage ermöglicht einen personalisierten Kontakt von Lesern/Kunden, wobei auch externe Beschäftigte wichtiges Kunden- bzw. organisationsspezifisches Kontextwissen erwerben. Unternehmen sind u.a. daher bestrebt, langfristige Beziehungen nicht nur zu regulären, sondern auch zu freien Mitarbeitern aufzubauen. Häufig hat diese Beschäftigungsform zudem eine Brückenfunktion in reguläre Beschäftigung. Kundenmärkte führen damit nicht nur zu einer Flexibilisierung sondern auch zu einer Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.

Summa summarum zeigt der Beitrag, dass die Rand- und Kernbelegschaftsthese die Heterogenität der freien Mitarbeit nur unzureichend erfasst. In der klassischen Arbeitsmarkttheorie werden das Ausmaß der Integration und Beschäftigungsbindung von hochqualifizierten Externen deutlich unterschätzt. Die Alleinselbstständigkeit ist folglich mehr als nur ein klassisches Instrument der externen Beschäftigungsflexibilisierung.