



## Türen öffnen für Selbständige

**Wie Gewerkschaften Selbständige und Freiberufler als Mitglieder anwerben und organisieren können**



Ein Bericht von Andrew Bibby  
[www.andrewbibby.com](http://www.andrewbibby.com)  
Version 2b, 19. Oktober 2005



## Einleitung: Organisation von Selbständigen und Freiberuflern

Innerhalb der letzten Jahre koordinierte UNI ein informelles aber effizientes Netz für Freiberufler und Selbständige, das Gewerkschaften innerhalb Europas, die über unmittelbare Erfahrung mit der Organisation Selbständiger und der Erbringung von Serviceleistungen für diese Gruppe verfügen, miteinander verbindet. Im Rahmen dieses *Freelance Networks*, das Teil der Aktivitäten des Sektors UNI IBITS (Industrie, Unternehmens- und IT-Dienstleistungen) ist, fanden seit 2002 regelmäßig Treffen statt<sup>a</sup>.

UNI MEI (Medien, Unterhaltung, Kunst) und die Mitgliedsorganisationen dieses Sektors verfügen ebenfalls über umfassende Erfahrung darin, den Anforderungen und Bedürfnissen von Freien und Selbständigen gerecht zu werden. UNI MEI schätzt, dass wahrscheinlich etwa 50% der Mitglieder der ihr angeschlossenen Gewerkschaften selbständig sind.

Vorliegender Bericht, der für die im Oktober 2005 in Luxemburg abgehaltene Konferenz des *Freelance Networks* erstellt wurde, stützt sich auf die Erfahrung dieser beiden Sektoren, um auf einige der aktuellen Anliegen und Probleme einzugehen, die bei der Organisation von Freien und Selbständigen berücksichtigt werden müssen. Es werden auch Beispiele für empfehlenswerte Praxiserfahrungen europäischer Gewerkschaften angeführt, die aus zurückgesandten Fragebögen hervorgehen, die im Sommer 2005<sup>1</sup> von der UNI an die Mitgliedsorganisationen verschickt wurden. Im Rahmen des Berichts wird zudem der weiter gefasste Kontext, in dem die Diskussionen innerhalb der

---

<sup>a</sup> An diesen Treffen nahmen teil: FNV Bondgenoten (Niederlande), SIF (Schweden), ver.di (Deutschland), HK (Dänemark), GPA (Österreich), Comedia (Schweiz), CFDT Cadres (Frankreich), ALAI-CISL (Italien), FILCANS-CGIL (Italien), FSU (Norwegen) und CF (Schweden). Von Gewerkschaftsverbänden nahmen die ÖGB (Österreich) und der DGB Nordrhein-Westfalen (Deutschland) teil. Auch weitere Gewerkschaften trugen zur Netzarbeit bei: Amicus (UK/Irland), FES-UGT (Spanien), ERTO (Finnland), SSFV (Schweiz), UNIE (Niederlande), OGB (Luxemburg), IDA (Dänemark).



Europäischen Union über die Entwicklung des Arbeitsrechts und die Bedürfnisse selbständiger ArbeitnehmerInnen stattfinden, erörtert.

## **Selbständigkeit in Europa**

Etwa ein/e Erwerbstätige/r von sieben ist in Europa selbständig.

In den 25 EU-Mitgliedsstaaten machen Selbständige insgesamt gesehen 15,9% aller Erwerbstätiger aus (Zahlen von 2004). Im Vergleich zu der Lage vor 10 Jahren ist dabei ein leichter Rückgang zu beobachten (16,9% im Jahr 1995). Doch im Vergleich zu den Jahren 2001-2003 stieg der Prozentsatz wieder leicht an. Die Zahlen vor der Erweiterung EU-15 entsprechen weitgehend denjenigen der EU-25.

In der Industrie und im Dienstleistungssektor (außer öffentliche Verwaltung) beträgt der Anteil der Selbständigen in der erweiterten EU-25 genau 10%, was bedeutet, dass einer von zehn Erwerbstätigen in der Industrie und im Dienstleistungssektor selbständig ist.

Hinter diesen europaweiten Zahlen verbergen sich allerdings ziemlich ausgeprägte Abweichungen zwischen den einzelnen Ländern. Wie aus den Tabellen am Ende des Berichts hervorgeht, ist der Anteil der Selbständigen in Griechenland (40%), Italien und Portugal am höchsten und in Schweden (5%), Luxemburg, Dänemark und Frankreich<sup>2</sup> am niedrigsten.

In der Gesamtkategorie der Selbständigen verbirgt sich aber auch eine breite Palette von Erwerbssituationen, die von schlecht behandelten und schlecht bezahlten Menschen, deren Status als Selbständige eigentlich nur eine Fassade ist (und die Arbeitgeber dadurch lediglich versuchen, ihre Verantwortung als solche zu umgehen) bis zu gut bezahlten und gut ausgebildeten Selbständigen und Freiberuflern, wie etwa in den Bereichen IT oder Unternehmensberatung,



reicht. Einige der Selbständigen betreiben eine eigene kleine Firma und sind ihrerseits Arbeitgeber.

Professor Adalberto Perulli brachte die Lage in einer kürzlich für die EU-Kommission verfassten Studie folgendermaßen auf den Punkt: „Man könnte schon fast von verschiedenen Welten der Selbständigkeit sprechen, denen Menschen angehören, die nicht unbedingt gemeinsame oder miteinander verknüpfte Merkmale besitzen“<sup>3</sup>.

## **Juristische Kategorien**

In den Rechtssystemen der einzelnen EU-Staaten besteht grundsätzlich eine Kluft zwischen jenen Menschen, die als ArbeitnehmerInnen und jenen Erwerbstätigen, die als Selbständige/Freiberufler eingestuft werden (Länder, in denen Staatsbedienstete einer weiteren, dritten Kategorie zugeordnet werden können, werden hier nicht berücksichtigt).

Als ArbeitnehmerInnen werden Erwerbstätige betrachtet, die einem Arbeitgeber unterstehen. Historisch gesehen kann diese Art von Beziehung auf ein Herr/Knecht-Modell (Dienstverhältnis) zurückgeführt werden, das sich jedoch im Zeitalter der Industrialisierung, insbesondere durch das von Ford geprägte Arbeitsmodell, als vorherrschende Form der Arbeitsbeziehung durchgesetzt hat. Die ArbeitnehmerInnen erbringen unselbständige, fremdbestimmte Arbeitsleistung und sind in den Organisations- und Produktionsbereich ihres Arbeitgebers einbezogen. Über ein hierarchisch aufgebautes Aufsichtssystem werden sie überwacht. Die ArbeitnehmerInnen sind vom Arbeitgeber abhängig und erhalten im Gegenzug Sicherheit sowie die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Diese Art von Arbeitsbeziehung wird durch die Arbeitsgesetzgebung geregelt, wobei die Überlegung zugrunde liegt, dass die ArbeitnehmerInnen zur schwächeren der beiden am Arbeitsvertrag beteiligten Parteien gehören und deshalb schutzbedürftig sind. Die Gesetzgeber schritten ein, um dieses



Ungleichgewicht auf verschiedene Arten auszugleichen. Den Gewerkschaften wurde das Recht gewährt, die einzelnen ArbeitnehmerInnen kollektiv zu vertreten und in ihrem Namen zu verhandeln.

Die Beziehung zwischen einem Selbständigen und einem Unternehmen, für das Arbeitsleistungen ausgeführt werden, wird dagegen nicht durch das Arbeitsrecht, sondern das Handelsrecht geregelt, und das heißt, dass normalerweise das Vertragsrecht angewandt wird, wobei beide Vertragsparteien im Allgemeinen als ebenbürtig betrachtet werden. Die Überlegung, dass ein einzelner, selbständig Erwerbstätiger sich gegenüber einem dominierenden Kunden in einer relativ machtlosen Position befinden könnte, kommt dabei nicht zum Tragen. Die Gesetzgebung dient hauptsächlich dazu sicherzustellen, dass der Markt reibungslos funktioniert indem z.B. Kartellbildungen gesetzlich verboten werden<sup>4</sup>.

Nachdem nun hervorgehoben wurde, wie klar die beiden Kategorien 'Arbeitnehmer' und 'Selbständiger' voneinander abgegrenzt sind, sollte aber auch zur Kenntnis genommen werden, dass eine Reihe länderspezifischer, juristischer Bestimmungen existieren, die potenziell etwas Verwirrung stiften. Im italienischen Gesetz existiert beispielsweise seit über 30 Jahren das Konzept der 'arbeitnehmerähnlichen Person' (eine besondere Unterkategorie für Selbständige), das in Bezug auf Rentenbezüge und Besteuerung ziemlich wichtig ist. Auch terminologische Probleme können auftreten, wie etwa in Deutschland, wo ein 'freier Mitarbeiter' ein Arbeitnehmer oder ein Selbständiger sein kann.

In allen Ländern existiert eine Grauzone zwischen den beiden Kategorien von Arbeitsbeziehung. Ganz allgemein gesagt ist das, worauf es wirklich ankommt, die tatsächliche Natur der zugrunde liegenden Beziehung (also ob der Erwerbstätige sich nun in einer untergeordneten Position befindet oder nicht), und nicht wie die beteiligten Parteien die Beziehung bezeichnen. Die genauen juristischen Mechanismen, nach denen Erwerbstätige nun als Selbständige oder abhängige Arbeitnehmer eingestuft werden, sind komplex und von Land zu Land verschieden. Auch die von den Steuerbehörden durchgeführten Klassifizierungen können von denen abweichen, die in den Bereichen soziale Sicherung oder Arbeitsgesetzgebung herangezogen werden (wobei dies insbesondere im Falle von Kulturschaffenden zutrifft, was im Einzelnen aus einer von der *European Arts*



and Entertainment Alliance, der auch die UNI MEI angehört, erstellten Studie<sup>5</sup> hervorgeht).

In einigen Ländern ist diese 'Grauzone' Gegenstand unmittelbarer Gesetzgebung, während in anderen auf der Basis akkumulierter Fälle (Rechtswissenschaft) entschieden wird. Im Allgemeinen werden sowohl Gesetzgebung als auch Fallrecht herangezogen (In Irland war dieses Thema Gegenstand eines Praxiskodizes, der im Verlauf einer sozialen Partnerschaft ausgearbeitet wurde<sup>6</sup>).

Normalerweise werden eine ganze Reihe von Faktoren als juristisch signifikant betrachtet und dazu gehört auch die Art der durchgeführten Aufsicht und Kontrolle, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, wer der Besitzer eventuell benutzter Geräte/Maschinen oder Einrichtungen ist, wo die Arbeitsleistung ausgeführt wird, wer für die Qualität verantwortlich ist, ob Arbeitsleistung auch gleichzeitig für andere Auftraggeber ausgeführt werden kann und ob die vereinbarte Arbeitsleistung auf der Basis einer individuellen Vereinbarung durch einen Dritten ausgeführt werden kann.

## **Europäische Initiativen betreffend 'wirtschaftlich abhängige ArbeitnehmerInnen'**

In Europa herrschte in den letzten Jahren allgemein der Eindruck vor, dass die Grauzone zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit ständig größer wird, und dass wohl Reformen notwendig sein werden, um den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts so auszudehnen, dass auch NichtarbeitnehmerInnen in den Genuss rechtlichen Schutzes kommen. Die EU-Kommission hat für nächstes Jahr die Veröffentlichung eines *Green Papers* (Vorlage für eine Parlamentsdebatte) zugesagt, wobei es hauptsächlich um die Entwicklung des Arbeitsrechts in der Europäischen Union gehen wird. Das *Green Paper* folgt der im Oktober 2002 veröffentlichten o.g. Studie von Prof. Perulli. Perullis etwas schwerfälliger Titel 'Wirtschaftlich abhängige Beschäftigungsverhältnisse/arbeitnehmerähnliche Selbständige: rechtliche,



wirtschaftliche und soziale Aspekte' lässt schon Schwierigkeiten bei der juristischen Definition erahnen. Ebenfalls im Jahr 2002 wurde eine weitere, aktuelle Studie vom *European Industrial Relations Observatory* (EIRO), der Beobachterstelle für Arbeitsbeziehungen, zum gleichen Thema erstellt: '*Economically dependent workers*', *employment law and industrial relations* ('*Wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmer*', *Arbeitsrecht und Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen*)<sup>7</sup>.

Die Überlegungen innerhalb Europas können aber noch weiter zurückverfolgt werden, insbesondere bis zum Supiot-Bericht über die Veränderung der Arbeit und die Zukunft der Arbeitsgesetzgebung, der 1998 der EU-Kommission vorgelegt wurde<sup>8</sup>. Diese unter dem Vorsitz von Alain Supiot, Juraprofessor an der Universität Nantes, ausgearbeitete detaillierte Studie lieferte den Rahmen für spätere Diskussionen. Supiot behauptete, dass ein Großteil der Arbeitsgesetzgebung auf dem idealisierten Musterbeispiel einer Arbeitsbeziehung basiere, ("der/die loyale ArbeitnehmerIn, der/die sein/ihr ganzes Leben einem Unternehmen widmet und dafür einen festen Arbeitsplatz zugesichert bekommt"), das in zunehmendem Maße gar nicht mehr mit der Realität übereinstimmt. Er warnte davor, dass sich zwischen ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen eines Beschäftigungsvertrags ausgedehnten Schutz genießen, und anderen Erwerbstätigen, die unter einer anderen Art von Vertrag Arbeitsleistung erbringen<sup>9</sup>, eine breite Kluft auf tun könnte.

Er argumentierte damit, dass die Unternehmen eher Humanvermögen als Realvermögen als Quelle der Wertschöpfung betrachten und die ArbeitnehmerInnen deshalb in zunehmendem Maße ihr Wissen und Denkvermögen für die Erbringung der Arbeitsleistung einsetzen müssen. Das spiegelt sich auch in neuen Managementformen wider, bei denen viel Wert auf Beteiligung und Networking gelegt wird, so dass die Arbeitsbeziehung – zumindest für manche – mit der Zeit eher der eines freien Mitarbeiters bzw. eines Selbständigen ähnelt. Gleichzeitig wurde auch durch Outsourcing und andere Arbeitsmodelle eine Art von Selbständigkeit angeregt, bei welcher der/die Einzelne sich zwar nicht in einer untergeordneten Position befindet, aber dennoch mehr oder weniger *wirtschaftlich* für das Verdienen des Lebensunterhalts von einem Unternehmen abhängig ist (Diese Kategorie unterscheidet sich deutlich von derjenigen der sogenannten



‘Scheinselbständigen’, zu der diejenigen gehören, die sich juristisch gesehen eindeutig in einer Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehung befinden, denen aber der Arbeitnehmerstatus von skrupellosen Arbeitgebern, die auf diese Weise versuchen, sich ihrer Verantwortung zu entledigen, verweigert wird).

Auch die IAO wurde von dieser Diskussion erfasst und in einem Bericht, der 2003 bei der Internationalen Arbeitskonferenz vorgelegt wurde, hieß es: „Die Lage abhängiger ArbeitnehmerInnen, die auf Grund ihres nicht offensichtlichen oder unklaren Beschäftigungsstatus’ nicht unter die Gesetzgebung über Beschäftigungsverhältnisse fallen, stellt ein weltweites und für die Arbeitsgesetzgebung zentrales Problem dar, da die Wirksamkeit der nationalen und internationalen Arbeitsgesetzgebung davon abhängt“<sup>10</sup>.

Einige schlugen vor, eine weitere, dritte juristische Kategorie in die europäische Gesetzgebung aufzunehmen, die die Lücke zwischen ArbeitnehmerInnen und Selbständigen füllt und der wirtschaftlich abhängige Erwerbstätige entsprechend zugeordnet werden können. In Italien wurde dieser Schritt bereits gemacht. Seit über dreißig Jahren existieren dort rechtlich anerkannte Formen „arbeitnehmerähnlicher“ Arbeitsbeziehungen. In den letzten Jahren wird der Problematik immer größere Aufmerksamkeit geschenkt, insbesondere aber seit 1998, als die drei größten italienischen Gewerkschaftsverbände auf die Zunahme neuer, atypischer Beschäftigungsformen reagierten, indem sie neue Gewerkschaftsstrukturen für die betreffenden Erwerbstätigen bildeten. Auch in Österreich ist wirtschaftlich abhängige Arbeit (*abhängige Selbständigkeit*) ein aktuelles politisches Thema.

Die Übernahme dieses Ansatzes auf breiterer Ebene in Europa würde allerdings auch einige beträchtliche Probleme aufwerfen. Es besteht beispielsweise die Gefahr, dass die Grauzone in Zukunft lediglich durch zwei Grauzonen ersetzt werden würde. Im Perulli-Bericht wird von diesem Vorgehen abgeraten und dagegen für die Ausweitung der grundlegenden sozialen Rechte auf sämtliche Beschäftigungsformen plädiert.

Das Argument, dass alle Erwerbstätigen, ganz gleich welchen juristischen Status sie nun innehaben, Arbeitsrecht und soziale Rechte benötigen, passt natürlich gut ins Konzept der Gewerkschaften. Auch die Auffassung, dass sich





Selbständige gegenüber den Unternehmen, für die sie Arbeitsleistungen erbringen, unter Umständen in einer Position relativer Machtlosigkeit und wirtschaftlicher Abhängigkeit befinden, kommt den Gewerkschaften entgegen. Andererseits könnte es ein Fehler sein, wenn die Gewerkschaftsbewegung sich zu sehr nur auf „wirtschaftlich abhängige Erwerbstätige“ oder auf einen Ansatz, der sich übermäßig auf juristische Argumente in Bezug auf den Beschäftigungsstatus stützt, konzentrieren würde. Im vorliegenden Bericht wird dagegen versucht damit zu argumentieren, dass die Rechte und die Verantwortung der Gewerkschaften ausgedehnt werden sollten, um diejenigen anwerben und organisieren zu können, die unter den sehr locker gefassten Begriff der Selbständigen fallen.

## **Erfahrungen von Gewerkschaften mit der Organisation von Selbständigen und Freiberuflern**

Gewerkschaftliche Organisation Selbständiger ist keine neue Idee. Gewerkschaften in vielen Ländern verfügen bereits über eine langjährige Erfahrung mit der Anwerbung und Organisation von Erwerbstätigen, die auf die eine oder andere Weise selbständig sind.

Insbesondere in der Medien- und Unterhaltungsbranche machen Freiberufler und Selbständige einen sehr hohen Prozentsatz der Gesamtmitgliederzahl aus. Filmtechniker sind beispielsweise in vielen Ländern selbständig und doch ist der Grad ihrer gewerkschaftlichen Organisation zum Teil sehr hoch. Laut UNI MEI liegt der Grad gewerkschaftlicher Organisation in der US-amerikanischen Filmbranche bei nahezu 100% und auch im Vereinigten Königreich und den nordischen Staaten ist der Prozentsatz hoch. In zahlreichen Ländern sind selbständige Mitglieder nicht nur gewerkschaftlich organisiert, sondern es wird auch kollektiv für sie verhandelt. In gewisser Hinsicht ähneln die Gewerkschaften dieser Branche den Innungen und Berufsgewerkschaften, aus denen sich im 19. Jahrhundert die Industriegewerkschaften entwickelt haben.

Innerhalb der letzten Jahre haben in anderen Sektoren organisierende Gewerkschaften auch den Anforderungen und Bedürfnissen Selbständiger



immer mehr Rechnung getragen, wobei dies in einigen Fällen das Ergebnis formeller Entscheidungen war. In Schweden stand dieses Thema z.B. bei der SIF 1996 zur Diskussion und damals wurde beschlossen, die Regelung dahingehend zu ändern, dass auch Selbständige und Freiberufler aufgenommen werden können<sup>11</sup>. In den Niederlanden fand beim Gewerkschaftsverband FNV eine ähnliche Debatte statt, und 1999 wurde eine eigenständige Gewerkschaft für Selbständige gegründet, nämlich die FNV Zelfstandige Bondgenoten<sup>12</sup>.

In Österreich koordiniert der größte Gewerkschaftsbund ÖGB die weitreichende *Flexpower*-Initiative, bei der Selbständigkeit und die Zunahme neuer arbeitnehmerähnlicher Beschäftigungsformen im Mittelpunkt stehen. *Flexpower* wurde im Jahr 2001 zusammen mit mehreren österreichischen Gewerkschaften ins Leben gerufen und bietet Serviceleistungen, wie Beratung und Unterstützung, für Freiberufler und Selbständige an. Die Initiative umfasst auch Hilfestellung für den Start in die Selbständigkeit, und das sogar für Nichtgewerkschaftsmitglieder. Im Rahmen von *Flexpower* wurde auch eine Forschungsstudie über neue 'atypische' Beschäftigungsformen durchgeführt. In Deutschland hat das DGB Bildungswerk NRW kürzlich einen detaillierten Forschungsbericht über Gewerkschaftsstrategien zur Organisierung Selbständiger erstellen lassen<sup>13</sup>.

Das neue Interesse entstand oftmals daraus, dass die Gewerkschaften bisherige treue Mitglieder, die sich selbständig machten, beibehalten wollten, vor allem wenn sie den Schritt in die Selbständigkeit aufgrund von betrieblichen Umstrukturierungen oder Outsourcing machten. Manchmal kam aufgrund der veränderten beruflichen Situation der Anstoß zur Organisierung Selbständiger aber auch von den Mitgliedern selbst.

Für die UNI stellt das Thema 'Organisierung Selbständiger' eine Priorität dar und bereits im Jahr 2000, also im ersten Jahr des Bestehens der UNI, wies Generalsekretär Philip Jennings darauf hin<sup>14</sup>. Auch beim UNI- Weltkongress dieses Jahr im August wurde ein Aktionsplan verabschiedet, in dem (im Zusammenhang mit Kulturschaffenden) Folgendes gefordert wird:  
*Organisieren, organisieren, organisieren – vor allem die ständig wachsende Zahl der Selbständigen*<sup>15</sup>



## Praktische Aspekte für die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften müssen zunächst überlegen, ob selbständige Gewerkschaftsmitglieder genau gleich wie ArbeitnehmerInnen behandelt werden sollten, ob ihnen andere Serviceleistungen und Rechte (einschl. eine Form des autonomieähnlichen Status') geboten werden sollten und ob die Gewerkschaftsbewegung die Gruppe der Selbständigen dazu anregen sollte, ihre eigene, vollständig autonome Gewerkschaft innerhalb der Gewerkschafts-Großfamilie zu gründen.

Wie wir bereits gesehen haben, wurden in den einzelnen Ländern verschiedene Wege eingeschlagen. In den Niederlanden unterstützte die FNV Bondgenoten (die größte Mitgliedsorganisation des FNV-Verbands) die FNV Zelfstandige Bondgenoten bei der Gründung ihrer unabhängigen, neuen Gewerkschaft und nahm die neue Organisation während der ersten Monate und Jahre ihres Bestehens unter ihre Fittiche. FNV Zelfstandige Bondgenoten ist jetzt in Bezug auf Status und Finanzen völlig autonom. Seit der Gründung der Gewerkschaft 1999 stieg die Mitgliederzahl stetig und beträgt derzeit ca. 6.750. Pro Jahr gewinnt sie circa 1.500 neue Mitglieder dazu.

Ebenfalls in den Niederlanden wurde dieser Weg auch von einer weiteren FNV-Mitgliedsorganisation eingeschlagen, nämlich der Gewerkschaft FNV Bouw aus der Baubranche, die beim Aufbau der FNV Zelfstandige Bouw für selbständige Bauunternehmer mitgeholfen hat. Diese neue Gewerkschaft zählt derzeit etwa 5.500 Mitglieder.

In Italien bildeten die drei großen Gewerkschaftszentren (CGIL, CISL und UIL) eigene organisatorische Gremien zur Vertretung der Interessen der Selbständigen (oder genauer gesagt jener Personen, die in Italien in diese spezielle, juristische Kategorie der 'wirtschaftlich abhängigen oder arbeitnehmerähnlichen Berufstätigen' fallen). Diese neuen Gewerkschaften sind NIDIL-CGIL, ALAI-CISL und CPO-UIL. ALAI-CISL hat beispielsweise etwa 30.000 Mitglieder. Die Gewerkschaft unterstützt ihre Mitglieder auf verschiedene Weise. So bietet sie u.a. einen Buchführungsservice an und stellt kostenlos



Konferenzräume zur Verfügung. Alle drei Gewerkschaften haben damit begonnen, im Namen ihrer Mitglieder Kollektivverhandlungen aufzunehmen.

Andere Gewerkschaften entschieden sich dafür, die selbständigen Mitglieder in ihre bestehenden Strukturen einzufügen. Diesen Weg schlug beispielsweise die SIF in Schweden ein, die nun circa 3.000 Selbständige unter ihren Mitgliedern zählt. Auch die ver.di in Deutschland ging so vor und gibt an, etwa 30.000 selbständige und freiberufliche Mitglieder zu haben (hauptsächlich freiberufliche Medienschaffende, die zuvor Mitglieder der IG Medien, einer von ver.di's fünf Vorläufergewerkschaften, waren).

Ver.di's Zahlen selbständiger Mitglieder sind zwar numerisch gesehen sehr hoch, aber betrachtet man die Gesamtmitgliederzahl der Gewerkschaft, so machen sie doch nur einen geringen Prozentsatz aus. Einmal abgesehen von den Gewerkschaften der Medien- und Unterhaltungsbranche scheint dies in Bezug auf andere Gewerkschaften in Europa aber allgemein der Realität zu entsprechen, was auch aus folgender Tabelle hervorgeht<sup>16</sup> (wobei die Zahlen in Wirklichkeit eventuell etwas höher sind, da nicht alle Selbständigen aus den bestehenden Gewerkschaftsunterlagen als solche hervorgehen).

Einige Beispiele für selbständige Mitglieder in europäischen Gewerkschaften

<i>Gewerkschaft</i>	<i>Land</i>	<i>Sektor(en)</i>	<i>Selbständige Mitglieder</i>	<i>Mitglieder insgesamt</i>	<i>Mitgliedschaftsbeitrag<sup>b</sup></i>
GPA	Österreich	Allg. Dienstleistungen	1500	300.000	€100
HK	Dänemark	Allgemein	2500	370.000	Siehe <sup>c</sup>
IDA	Dänemark	Ingenieure	300-800	41.000	€600
ERTO	Finnland	Dienstleist./ Büro	300-400	30.000	€300 <sup>d</sup>
ver.di	Deutschland	Allg. Dienst-	29.100	2.400.000	Siehe <sup>e f</sup>

<sup>b</sup> Alle Beträge wurden falls nötig approximativ in Euro umgerechnet

<sup>c</sup> Zwischen 1% und 2% des Lohns/Gehalts

<sup>d</sup> Oder 1,35% des Gehalts



		leistungen			
ALAI-CISL	Italien	Selbständige	30.000	30.000	€50
FNV Z B	Niederlande	Selbständige	6750	6750	€180 <sup>g</sup>
UNIE	Niederlande	Fachkräfte	150?	97.000	€168
CF	Schweden	Ingenieure	3500	100.000+	€386
SIF	Schweden	Allg. Dienstleistungen	3000	360.000	€360 <sup>h</sup>
SSFV	Schweiz	Film & Video	300	325	€270
Amicus	UK/Irland	Allgemein	250 <sup>i</sup>	1.200.000	€160

### *Anwerbung Selbständiger*

Innerhalb der Gruppe der Selbständigen wird eine Vielfalt von Arbeitsleistungen erbracht, einschließlich verschiedene Formen von Beratung. HK (Dänemark) gibt an, dass zu den Selbständigen IT-Spezialisten, Übersetzer, Medienschaffende, Buchhalter, Marketingspezialisten, Grafik-Designer und Ausbilder gehören. CFDT-Cadres (Frankreich) verfügt über eine ähnliche Vielfalt innerhalb ihres 'Netztes für selbständige Fachkräfte': Berater, Ausbilder, IT-Fachkräfte, Journalisten, Fotografen, Übersetzer, Grafik-Künstler und Illustratoren. Bei SIF (Schweden) machen die IT-Berater die größte Gruppe innerhalb der Kategorie aus. Darauf folgen Handelsvertreter und Vertreter im Allgemeinen als weitere große Gruppe. Ver.di (Deutschland) hat sich auf 'neue' Bereiche konzentriert, einschließlich IT, Medien, Logistik und Ausbildung. ALAI-CISL (Italien) berichtet, dass die Mitglieder aus verschiedenen Bereichen kommen, einschließlich Chemieindustrie, Tourismus und Handel.

In einigen Fällen werben Gewerkschaften auch Selbständige aus Arbeitsbereichen an, die üblicherweise nicht unbedingt mit Gewerkschaftsmitgliedschaft in Verbindung gebracht werden. FNV Zelfstandige

---

<sup>e</sup> 1% des Gehalts vor Steuern oder 0,75% des Umsatzes.

<sup>f</sup> Kann von der Einkommenssteuer für selbständige Tätigkeit abgesetzt werden.

<sup>g</sup> Kann von der Einkommenssteuer für selbständige Tätigkeit abgesetzt werden.

<sup>h</sup> Nach Steuerfreibeträgen.

<sup>i</sup> Diese Zahl, die aus einem zurückgesandten UNI-Fragebogen hervorgeht, erscheint etwas zu niedrig und könnte falsch sein.



Bondgenoten (Niederlande) gab an, dass die Gewerkschaft nicht nur IT-Fachkräfte, Dolmetscher, Berater, Kurier, Taxifahrer und Finanzexperten zu ihren Mitgliedern zählt, sondern auch Balletttänzer, Klavierstimmer und sogar einen Müller, der organisches Mehl erzeugt (ein überaus aktives Mitglied!).

Für die Gewerkschaften ist es selbstverständlich einfacher, ArbeitnehmerInnen in Büros und anderen konventionellen Arbeitsplätzen anzuwerben. Sich um selbständige Mitglieder zu bemühen, kann etwas schwieriger sein, doch einige Gewerkschaften haben bei diesem Unterfangen beachtliche Fantasie walten lassen. So etwa die SIF (Schweden), die 2002-2003 eine Anwerbungskampagne für Selbständige und Freiberufler über Telefonmarketing durchführte. Dabei wurden Tausende von Selbständigen einfach angerufen und aufgefordert, sich eine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft durch den Kopf gehen zu lassen. Von den Angerufenen entschlossen sich etwa 5-8% zu einem Beitritt, was eine beachtlich hohe Beitrittsrate für diese Art von Marketingkampagne darstellt.

Die FNV Zelfstandige Bondgenoten (Niederlande) entschied sich für eine ähnliche Vorgehensweise und kaufte für ihre Marketingzwecke Listen mit den Adressen von Kleinstunternehmen. Anschließend lancierte sie ein Direktmailing (wobei innerhalb von sechs Monaten ungefähr 15.000 Adressen angeschrieben wurden) und ließ dann später von einem Call Centre aus per Telefon nachhaken. Nach Angaben der Gewerkschaft hat sich diese Vorgehensweise als hochwirksam erwiesen, da etwa 7,5 – 10% der Personen der Zielgruppe der Gewerkschaft beigetreten sind. Die Anwerbungskosten wurden auf €85-€100 pro Mitglied geschätzt.

FNV Zelfstandige Bondgenoten geht davon aus, dass insgesamt etwa 125.000-140.000 Berufstätige selbständig sind und potentiell als Mitglieder in Frage kommen. Die Gewerkschaft hofft, letztendlich 20% dieser Zielgruppe anwerben und sich damit der allgemeinen 25-30%igen gewerkschaftlichen Organisationsrate in den Niederlanden annähern zu können. Die letzte Phase dieser Marketingkampagne läuft im Oktober 2005 an und die Gewerkschaft rechnet dabei mit der Anwerbung von weiteren 750 Mitgliedern.

Eine andere Methode, Selbständige für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu gewinnen, besteht darin, zu Beginn allen Anfragenden Beratung zukommen zu



lassen, ohne dass sie bereits Mitglieder sein müssen. Wie bereits oben genannt, geht die ÖGB in Österreich mit ihrem *Flexpower*-Projekt so vor.

Aus den Erfahrungen in der Medien- und Unterhaltungsbranche kann abgeleitet werden, dass Gewerkschaften, denen es gelingt als repräsentative Berufsorganisation für ihren Sektor anerkannt zu werden, an sich viel einfacher selbständige Erwerbstätige als Mitglieder gewinnen kann, da diese die Gewerkschaftsmitgliedschaft als einen Weg zur Bestätigung ihrer beruflichen Identität ansehen und auf diesem Wege auch Zugang zu Aufträgen erhalten. Wie es auch im UNI-Organisierungshandbuch heißt: „Dies trifft insbesondere auf junge Neumitglieder zu, die oftmals sogar unbedingt in eine Gewerkschaft eintreten möchten, obwohl sie noch nicht einmal genug verdienen, um den Mindestmitgliedsbeitrag bezahlen zu können“<sup>17</sup>.

### *Kommunikation mit selbständigen Mitgliedern*

Sind selbständig Erwerbstätige erst einmal Mitglieder der Gewerkschaft geworden, so stehen die Gewerkschaften kontinuierlich vor der Aufgabe, den Kontakt nicht abbrechen zu lassen. Das kann natürlich etwas schwieriger sein, als Kontakt mit ArbeitnehmerInnen an zentralisierten Arbeitsplätzen zu halten, die problemlos über traditionelle Gewerkschaftsstrukturen erreichbar sind.

Die meisten Gewerkschaften schöpfen die von den neuen Technologien gebotenen Möglichkeiten voll aus. Viele Gewerkschaften verfügen auf ihrer Website über einen speziellen Bereich, der ausschließlich Mitgliedern zugänglich ist und Zugang zu Informationen, Beratung und informellen Diskussionsforen gibt.

In zahlreichen Fällen wurden auch eigens für Selbständige und Freiberufler spezielle Websites eingerichtet, wie etwa die Seite [www.freelancer.dk](http://www.freelancer.dk) der dänischen HK. Ein Teil der Seite ist nur Mitgliedern zugänglich, doch ein anderer, großer Bereich der Website ist allen Nutzern zugänglich und darin können sich alle Freiberufler und Selbständige u.a. in eine durchsuchbare Datenbank eintragen, um auf diesem Wege für ihre Dienste zu werben. Mehrere Tausend Menschen haben bereits davon profitiert. Laut der HK trägt dieser Service neben





anderen Dingen dazu bei, potentielle neue Mitglieder ausfindig und auf sich aufmerksam zu machen.

In Frankreich stellte die CFDT-Cadres die Website [www.professionnels-autonomes.net](http://www.professionnels-autonomes.net) ins Netz, was Teil ihres Projekts ist, ein unabhängiges Netz für Selbständige (*Réseau professionnels autonomes*) aufzubauen.

Die ver.di (Deutschland) setzt auf Websites für spezifische Gruppen in Verbindung mit Call Centre-Service, wie zum Beispiel der spezielle Service für Solo-Selbständige [www.mediafon.net](http://www.mediafon.net). Die Website enthält eine umfangreiche Datenbank mit öffentlich zugänglicher Information, die Solo-Selbständigen von Nutzen sein kann. Benötigt jemand weitere Beratung und Hilfe, so kann er/sie bei dem spezialisierten Call Centre anrufen, das von Mo.-Fr. sechs Stunden lang pro Tag Auskunft gibt, oder auch per E-Mail anfragen. Über das Call Centre können etwas fachspezifischere Anfragen, etwa steuerlicher oder juristischer Art an Berater mit entsprechender Sachkenntnis weitergeleitet werden.

Mediafon kann auch von Personen, die nicht Mitglieder von ver.di sind, genutzt werden. Laut der Gewerkschaft handelt es sich dabei um ein wichtiges Anwerbungswerkzeug (etwa 15% der Nichtmitglieder, die auf die Website zugreifen, treten anschließend der ver.di bei). Mediafon ist aber auch so etwas wie ein Frühwarnsystem für die Gewerkschaft, da nämlich neu aufkommende Probleme und Anliegen früh erkannt werden können, was der Gewerkschaft ermöglicht, rechtzeitig darauf zu reagieren.

Die GPA in Österreich hat das Internet auf geradezu geniale Weise eingesetzt. Über die Website [www.interesse.at](http://www.interesse.at) können sich Mitglieder und Nichtmitglieder einer oder mehreren speziellen Interessengruppen anschließen, wozu auch [work@flex](mailto:work@flex) gehört, die sich an flexible Erwerbstätige wendet, zu denen auch die Selbständigen gehören. Für andere Interessengruppen gibt es [work@IT](mailto:work@IT) für Erwerbstätige im IT-Bereich und [work@professional](mailto:work@professional) für Fach- und Führungskräfte. Die GPA betrachtet diese Interessengruppen als neue, dritte Dimension innerhalb des internen demokratischen Ablaufs der Gewerkschaft, die die traditionellen regionalen und sektoralen Strukturen ergänzt.





Im Oktober letzten Jahres veranstaltete Work@flex einen 'Flex in the city' Aktionstag, wobei im Wiener Stadtzentrum eine Reihe von Ständen aufgebaut sowie Spiele und Aktivitäten durchgeführt wurden. Bei dieser Veranstaltung ging es darum, Selbständige anzusprechen und auf die Arbeit von work@flex aufmerksam zu machen.

### *Erbringung von Serviceleistungen, die Selbständige benötigen*

Selbständige Mitglieder erwarten mit ziemlicher Sicherheit Serviceleistungen von ihrer Gewerkschaft, die sich in vieler Hinsicht ganz eindeutig von denen für ArbeitnehmerInnen unterscheiden.

Sie haben erfahrungsgemäß eher individuelle Probleme, die einer individuellen Betreuung bedürfen, und weniger kollektive Anliegen, die über die traditionellen Kollektivverhandlungsmechanismen gelöst werden können.

Zu den beruflichen und geschäftlichen Themen, bei denen Selbständige eventuell Hilfestellung von ihrer Gewerkschaft erwarten, gehören beispielsweise:

- Verhandlungen mit Kunden
- Beratung in Bezug auf Kundenverträge
- Probleme mit ausstehenden Zahlungen usw. für Dienstleistungsverträge
- Juristische Beratung
- Auftragsakquisition
- Berufliche Weiterentwicklung (Karriereausbau, Zugang zu Aus- und Weiterbildung usw.)
- Beratung im Bereich Buchführung
- Steuerberatung (einschl. MwSt.-Beratung)
- Zugang zu Rentenversicherung
- Zugang zu Kranken- und Verdienstausfallversicherung und weiteren Formen sozialer Absicherung
- Zugang zu weiteren Versicherungen
- Allgemeine Beratung für Kleinunternehmen



- Zugang zu Geschäfts-Serviceleistungen (z.B. kurzfristige Überlassung von Besprechungsräumen)
- Beratung zu physischer und psychischer Gesundheit
- Schutz geistigen Eigentums
- Möglichkeit der Beteiligung an einem Netz (Networking); gesellschaftliche Aktivitäten.

Juristische Beratung, Aus- und Weiterbildung sowie Gruppenversicherungen stehen dabei tendenziell ganz oben auf der Liste der Serviceleistungen, die Gewerkschaften speziell für Selbständige anbieten, was auch nachfolgende Tabelle belegt:<sup>18</sup>:

Einige Beispiele für Serviceleistungen, die Gewerkschaften für Selbständige anbieten

<i>Gewerkschaft</i>	<i>Land</i>	<i>Juristische Beratung</i>	<i>Versicherung</i>	<i>Bildung</i>	<i>Kredite</i>
GPA	Österreich	X	X	X	
IDA	Dänemark	X	X	X	
ERTO	Finnland	X	X (teilweise)	X	
Ver.di	Deutschland	X	X	X	
ALAI-CISL	Italien	X	X	X	X (über Banken)
FNV Z B	Niederlande	X	X (indirekt)	X	
UNIE	Niederlande	X	X (indirekt)	X	
OGB-L	Luxemburg	X			
CF	Schweden	X	X	X	
SIF	Schweden	X	X	X	
SSFV	Schweiz	X	X		
Amicus	VK/Irland	X	X	X	

Kollektivverhandlungen spielen bei der Gewerkschaftsarbeit für selbständige Mitglieder natürlich eine Nebenrolle. Falsch wäre allerdings auch zu denken, dass es in dieser Hinsicht überhaupt kein Betätigungsfeld gibt.

In der Medien- und Unterhaltungsbranche wurden in einigen Ländern in dieser Hinsicht beachtliche Erfahrungen mit erfolgreichen Initiativen gesammelt. Wie auch im UNI-Organisierungsbandhandbuch erläutert wird, „wurden erfolgreich Kollektivverhandlungen geführt, wenn auch auf andere Weise als das in den



meisten traditionellen Sektoren geschieht. Manchmal werden solche Verhandlungen von Berufsvertretern mit Zusammenschlüssen der wichtigsten Arbeitgeber der jeweiligen Branche geführt. Es kommt vor, dass die Gewerkschaften oder Berufsgenossenschaften niemanden haben, mit dem sie direkt verhandeln können, doch in diesem Fall arbeiten sie Mindeststandards oder Modellverträge aus, die sie dann anschließend durchzusetzen versuchen, gerade so als ob diese mit den Arbeitgebern abgesprochen worden wären. Auch wenn solch ein Vorgehen auf den ersten Blick etwas ungewöhnlich anmuten mag, könnten diese Lösungen doch auch auf andere, neue Berufsgruppen des Informationszeitalters angewandt werden.<sup>19</sup>

Auch Gewerkschaften in anderen Sektoren versuchen, die kollektive Stärke organisierter Selbständiger für ihre Zwecke zu nutzen. GPA (Österreich) berichtete beispielsweise über ihre Bemühungen, einen Betriebsrat für Fahrradkuriere zu bilden.

Es gibt jedoch auch eine potentielle Schwierigkeit, welche die Gewerkschaften auf jeden Fall im Auge behalten sollten. Wie bereits zu Beginn des Berichts erwähnt, fällt die Beziehung zwischen Selbständigen und ihren Auftraggebern im Allgemeinen juristisch gesehen unter das Vertragsrecht und nicht das Arbeitsgesetz. In der Vergangenheit wurde in einigen Ländern immer wieder einmal versucht zu behaupten, dass die Versuche Selbständiger, sich kollektiv zu organisieren, um Mindestarbeitsbedingungen durchzusetzen, gegen das Kartellgesetz verstoßen. UNI MEI berichtet beispielsweise von einem Fall aus Spanien, wo Drehbuchautoren (die immer wieder für regelmäßige Arbeitsphasen eingestellt werden, wobei jede Phase gerade so kurz ist, dass sie nicht in den Genuss der Arbeitnehmerrechte kommen) auf das Management des öffentlichen Rundfunk- und Fernsehsenders zugegangen sind, um einen Kollektivvertrag auszuhandeln. Als Reaktion wurde ihnen wegen versuchter Handelseinschränkung mit dem Gericht gedroht. Relativ ähnliche Fälle wurden auch aus Irland und dem Vereinigten Königreich gemeldet. Gewerkschaften in anderen Ländern, einschließlich in Dänemark und den Niederlanden, fühlten sich durch das Wettbewerbsgesetz eingeschränkt in Bezug darauf, zu welchem kollektiven Vorgehen sie ihren Selbständigen Mitgliedern überhaupt raten können.



Derartige Vorgehensweisen wurden von Arbeitgebern in der Anfangszeit der Gewerkschaftsbewegung in einigen Ländern ausprobiert, um die Gewerkschaften davon abzuhalten, Tarifverträge für *ArbeitnehmerInnen* durchzusetzen. Wenn das Problem jetzt, wo Gewerkschaften sich immer mehr um die Organisation Selbständiger bemühen, vermehrt auftreten sollte, müsste eine Kampagne auf internationaler Ebene (insbesondere bei der IAO und innerhalb der EU) durchgeführt werden, um auf eine Gesetzesänderung zu drängen. Es kann schließlich nicht gerecht sein, dass selbständig Erwerbstätige mit extrem begrenzter Verhandlungskraft kein Recht auf Vereinigungsfreiheit und Vertretung haben dürfen, nur weil die Gesetzgebung darauf ausgelegt ist, monopolistischen Praktiken Einhalt zu gebieten.

## **Einige Überlegungen für die Organisation Selbständiger**

Auch wenn einige Gewerkschaften, wie weiter oben beschrieben, bereits über eine langjährige Erfahrung mit der Organisation Selbständiger verfügen, ist es nicht unbedingt so, dass alle in der Gewerkschaftsbewegung die Ansicht teilen, dass die Türen auch Selbständigen offen stehen sollten. Einige finden eher, dass die Gewerkschaften nicht dazu beitragen sollten, die Zunahme von Beschäftigungsmodellen zu fördern, die nicht unter das etablierte Arbeitsrecht fallen, und manche werfen auch die Frage auf, ob die traditionellen Werte der Gewerkschaftsbewegung und des kollektiven Handelns auch wirklich die Sache Selbständiger sein kann, die ja oft auf ausgesprochen individualistische Weise arbeiten. Andere wiederum stellen die Rolle einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für diejenigen, die ihr eigenes Kleinunternehmen leiten, in Frage.

Die Frage, weshalb Gewerkschaften ein Interesse daran haben, Selbständige zu organisieren, ist also durchaus angebracht.

Gründe gibt es genug: Weil bisherige Mitglieder ihre Gewerkschaftsverbindung trotz Übergang in die Selbständigkeit aufrecht erhalten möchten; Weil immer mehr Arbeit ausgelagert wird und immer mehr Menschen als Selbständige oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten; Da selbständige



Erwerbstätige, die nicht organisiert sind, auch die Löhne und Gehälter von ArbeitnehmerInnen nach unten drücken können; Wenn die Gewerkschaften sich nicht um die Organisation Selbständiger kümmern, so könnten andere von dieser Marktlücke profitieren (einschließlich kommerzielle Organisationen, die nichts mit dem Gewerkschaftsgedanken gemein haben).

Der wichtigste Grund ist aber, dass Selbständige starke Gewerkschaften, die in der Lage sind, ihre Interessen und Rechte zu vertreten, *brauchen*.

Akzeptieren die Gewerkschaften diese Argumente, so bedeutet das auch, dass sie sich auch mit anderen Fragen auseinander setzen müssen.

Dazu gehört beispielsweise, ob der Selbständigenstatus an sich als weniger wünschenswert betrachtet werden sollte als der Arbeitnehmerstatus – anders ausgedrückt, ob die Gewerkschaften die Selbständigkeit als etwas betrachten sollten, gegen das es, wo immer möglich, anzugehen gilt.

In diesem Bericht wird der Standpunkt vertreten, dass solch eine Haltung mit ziemlicher Sicherheit ein Irrtum wäre, nicht zuletzt da man den großen Fehler begehen würde, die Ansichten der Selbständigen nicht zu berücksichtigen. Es gibt viele selbständige Menschen, einschließlich jener, die bereits gewerkschaftlich organisiert sind, die mit ihrem Status und Lebensstil vollkommen zufrieden sind, und die sich ganz sicher Versuchen, sie wieder in die Schublade der Arbeitnehmer zu stecken, widersetzen würden. Die Gewerkschaften würden sich selbst keinen Gefallen damit tun, eine übertrieben simple Position in Bezug auf Selbständigkeit an sich einzunehmen.

Gefragt ist ein subtilerer Ansatz, welcher der enorm breitgefächerten Vielfalt von Arbeitsleistungen, die innerhalb der Großkategorie der Selbständigen – oder in Prof. Perullis Worten „in diesen verschiedenen Welten“ - erbracht werden, Rechnung trägt.

In Fällen von Scheinselbständigkeit, bei der ja in Wirklichkeit ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, haben Gewerkschaften ganz eindeutig die Pflicht, gegen diese Unternehmen, die auf diese Weise versuchen ihrer Verantwortung zu entgehen, vorzugehen und sich im Namen der



ArbeitnehmerInnen dafür einzusetzen, dass ihnen der zustehende Arbeitnehmerstatus zugesprochen wird.

Gewerkschaften sollten sich auch im Falle von Programmen, durch die Arbeitslose mit übertriebenem Enthusiasmus der Selbständigkeit zugeführt werden sollen, skeptisch zeigen.

In Fällen, in denen bisherige Beschäftigte eines Unternehmens, das seine Arbeitspraxis z.B. durch Outsourcing ändert, in Erwägung ziehen, sich als freiberufliche Berater selbständig zu machen, gehört es zu den Aufgaben einer Gewerkschaft sicherzustellen, dass sich der/die einzelne ArbeitnehmerIn sowohl der Vorteile *als auch* der Nachteile einer selbständigen Erwerbstätigkeit vollkommen bewusst ist. Zu den weniger angenehmen Seiten der Selbständigkeit, die in der allgemeinen Euphorie einer künftigen Arbeit 'ohne Chef' untergehen könnten, gehören im Allgemeinen die unsichere Beschäftigungslage, Einkommenseinbußen im Falle von Krankheit oder Unfall, Verlust sozialer Sicherung, Verlust von Rentenansprüchen sowie der Verlust von Möglichkeiten für Karriereausbau und Weiterbildung. Nicht jedermann ist der Typ dafür, ständig die Verantwortung, die mit einer selbständigen Tätigkeit einhergeht, zu tragen.

In Bezug auf jene Selbständige, die mit ihrem Status vollkommen zufrieden sind, einschließlich selbständiger Fachkräfte und Freier, die kreative oder hochqualifizierte wissenschaftliche Arbeitsleistung erbringen, liegen die Aufgaben der Gewerkschaften eher in ganz anderen Bereichen. Eine Aufgabe besteht darin sie daran zu erinnern, ihre Arbeitsleistung preislich auch hoch genug anzusetzen, so dass sie damit nicht nur ihre betrieblichen Fixkosten decken, sondern auch für ihre soziale Absicherung sorgen können, die ihnen als Arbeitnehmer ja automatisch zustand. Dies bedeutet, dass die von Selbständigen verlangten Honorare weit über Gehältern vergleichbarer ArbeitnehmerInnen liegen müssen – im Durchschnitt mindestens 50-100% darüber. Indem die Selbständigen darauf hingewiesen werden, wie wichtig es ist, ihre Honorare gemäß der realen Kosten ihrer Selbständigkeit festzulegen, werden die Gewerkschaften auch dazu beitragen, dass Selbständige nicht von den Unternehmen dazu benutzt werden, die Position angestellter ArbeitnehmerInnen zu untergraben.



Das zugrundeliegende Prinzip lautet also: Es ist vollkommen akzeptabel, dass Unternehmen unter Umständen die Flexibilität, die mit dem Einsatz von externen Selbständigen einhergeht, vorziehen. Doch kann nicht akzeptiert werden, dass der Hauptgrund für solch eine Entscheidung die Senkung der Lohnkosten ist.

Die Gewerkschaftsbewegung muss nachdrücklich darauf pochen, dass selbständigen Erwerbstätigen genauso sehr wie ArbeitnehmerInnen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Vertretung zustehen sollte. Die Gewerkschaften könnten Selbständige z.B. immer wieder darauf hinweisen, dass sie Vertragsverhandlungen mit großen Kunden nicht als gleichgestellte Partner führen sollten, und dass kollektives Handeln mit anderen, die sich in derselben Position befinden, zur Wahrung ihrer Interessen sowohl angemessen als auch notwendig ist.

Wenn die Gewerkschaften nun in der Tat dafür sorgen werden, dass ihre Türen, wie in vorliegendem Bericht empfohlen, für die Selbständigen weit offen stehen werden, so stellt sich die Frage, ob auch jene Selbständige, die ihrerseits ArbeitnehmerInnen beschäftigen, in die Gewerkschaftsfamilie aufgenommen werden sollten. Es besteht zweifellos ein grundlegender Unterschied zwischen selbständigen Erwerbstätigen, die wirklich als Solo-Selbständige arbeiten, und jenen, die eine kleine Firma aufgebaut haben und ihrerseits zu Arbeitgebern geworden sind.

Das entspricht sicherlich dem Standpunkt, den einige Gewerkschaften vertreten. SIF (Schweden) fügte deshalb in ihre Marketingbroschüren den unmissverständlichen Satz ein: „Eine Mitgliedschaft bei SIF steht allen Selbständigen offen, vorausgesetzt sie haben keine Beschäftigten<sup>20</sup>“. GPA (Österreich) und HK (Dänemark) haben sich für eine ähnliche Vorgehensweise entschlossen. Das soll aber nicht heißen, dass das generell so gehandhabt wird. Die dänische Ingenieursgewerkschaft IDA nimmt mit Freuden sämtliche Ingenieure als Mitglieder auf, ob sie nun Beschäftigte haben oder nicht. Die IDA stellt aber unmissverständlich klar, dass sie einem Mitglied nicht in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber Rat und Unterstützung zukommen lässt. Auch einige finnische Gewerkschaften haben eine ähnliche Position eingenommen.





In der Praxis gehen aber vielleicht sogar die Gewerkschaften, die offensichtlich eine eindeutige Linie in Bezug auf die Ablehnung von Arbeitgebern als Mitglieder verfolgen, in speziellen Fällen eher pragmatisch vor. Die Gewerkschaften wissen, dass einige ihrer Mitglieder wahrscheinlich gelegentlich Mitarbeiter zur Unterstützung in Teilbereichen der Firma beschäftigen. Eine nordische Gewerkschaft bringt das folgendermaßen auf den Punkt: „Warum sollten wir jemanden, der über einen kurzen Zeitraum hinweg einen Arbeitnehmer einstellt, hinauswerfen, obwohl er sich bereits als gewerkschaftsfreundlich erwiesen hat?“ Anders gesagt ist etwas, das eigentlich eindeutig abgegrenzt erscheint, im richtigen Leben oftmals viel komplexer. Einige Gewerkschaften, die bisher eindeutig die Regel 'Keiner der Beschäftigte hat' angewandt haben, beginnen nun langsam damit, ihre Mitgliedschaftsregeln zu überdenken. Was jedoch offensichtlich von allen Gewerkschaften als selbstverständlich betrachtet wird, ist das von der IDA vertretene Prinzip, dass es nicht Sache der Gewerkschaft ist, Mitglieder in ihrer Eigenschaft als *Arbeitgeber* zu beraten.

Was die Formen kollektiver Organisation betrifft, so sollten die Gewerkschaften darauf eingestellt sein, dass die Vertretungsgremien für Selbständige nicht von Anfang an den Formen traditionellerer Gewerkschaften entsprechen. UNI MEI berichtet, dass der Sektor in einigen Teilen der Welt mit halborganisierten Innungen und Zusammenschlüssen zusammenarbeitet, die sich zum Teil auf keinen Fall als 'Gewerkschaft' bezeichnen möchten, aber dennoch effektiv die Funktion einer Gewerkschaft ausüben<sup>21</sup>. Sie sollten dennoch als Teil der Bewegung anerkannt werden. Derartige Formen von Zusammenschlüssen haben vielleicht sogar den Vorteil, organisatorisch nicht so schwerfällig zu sein und sich somit besser anpassen und kritische Zeiten leichter überstehen zu können. Organisationen für Selbständige und Freiberufler können unter Umständen auch mit viel weniger Aktivitäten und Mitgliedern existieren als für Gewerkschaften im herkömmlichen Sinne erforderlich sind.

Den Anforderungen und Bedürfnissen selbständiger Mitglieder gerecht zu werden, erfordert andere Vorgehens- und Arbeitsweisen als sie bei ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplätze räumlich kaum voneinander entfernt und im selben Unternehmen sind, eingesetzt werden. Bei Gewerkschaften, die Selbständige als Mitglieder integrieren möchten, müssen dabei sicherlich Aspekte wie Personalplanung und Ressourcen berücksichtigt werden. Wie





bereits an anderer Stelle dieses Berichts gesagt, haben selbständige Mitglieder eher Bedürfnisse, denen die Gewerkschaften mehr auf individueller als auf kollektiver Ebene entsprechen müssen, was natürlich zur Folge hat, dass mit der Zahl der selbständigen Mitglieder auch die Fälle zunehmen, die das Gewerkschaftspersonal individuell bearbeiten muss.

Gewerkschaften, die dazu bereit sind, ihre bestehenden Strukturen zu überdenken und neuen Arbeitsweisen offen gegenüber stehen, können sich dieser Herausforderung sicherlich problemlos stellen. Vielfach kann für spezielle Dienstleistungen (wie etwa juristische Beratung, Steuerberatung und Versicherungsschutz) auch auf externe Dienstleister zurückgegriffen werden, so dass nicht neue Fachkräfte innerhalb der Gewerkschaft fest angestellt werden müssen. ver.di (Deutschland) setzt bei der Erbringung der Serviceleistungen für ihre selbständigen Mitglieder zum Beispiel ihrerseits selbständige Berater ein.

## **Einige Schlussfolgerungen**

- Innerhalb der UNI und ihrer Mitgliedsorganisationen wurde schon relativ viel Erfahrung mit der Organisierung Selbständiger gesammelt. Diese Erfahrung muss geteilt und weiter verbreitet werden.
- Selbständig Erwerbstätige sollten dazu angeregt werden, Gewerkschaften beizutreten. Die Tatsache, dass ihre Rechte und Lebensbedingungen gewahrt werden, trägt indirekt auch zur Wahrung der Rechte und Gehälter von ArbeitnehmerInnen bei. Beide Gruppen von Erwerbstätigen haben im Prinzip dieselben Interessen.
- Die Gewerkschaften hatten überhaupt kein Problem damit, Manager, Fach- und Führungskräfte zu organisieren und die Organisierung Selbständiger kann eigentlich als vergleichbarer Prozess angesehen werden. Nur ab dem Moment, wo Selbständige damit beginnen, ihrerseits ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen, könnte eventuell ein Interessenskonflikt entstehen.



- Die UNI und ihre Mitgliedsorganisationen müssen sich in die europäische Debatte über die Entwicklung des Arbeitsrechts einbringen und auf das nächstes Jahr erscheinende *Green Paper* reagieren. Der Ausgangspunkt sollte für die Gewerkschaften die Forderung sein, dass grundlegende Rechte für alle Erwerbstätige, ganz gleich welches ihr Beschäftigungsverhältnis oder ihr juristischer Status ist, gelten sollten. Dazu gehört auch die Vereinigungsfreiheit. Selbständige sollten das Recht haben, Vereinigungen zu bilden und kollektiv zu verhandeln. Solche Zusammenschlüsse ähneln vielleicht nicht unbedingt traditionellen Gewerkschaften, sollten aber trotzdem mit offenen Armen in die Gewerkschaftsfamilie aufgenommen werden.
- Selbständigkeit an sich kann pauschal weder als 'gute' noch als 'schlechte' Sache bezeichnet werden. In manchen Fällen ist sie mit Ausbeutung verknüpft und muss bekämpft werden. In anderen Fällen kann sie nur begrüßt werden. Die Antwort liegt also nicht immer nur darin, selbständig Erwerbstätige wieder zu ArbeitnehmerInnen machen zu wollen, sondern es kommt darauf an, ein offenes Ohr dafür zu haben, was die Selbständigen selbst zu sagen haben.



## Anhang

### Prozentualer Anteil Selbständiger an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Industrie und im Dienstleistungssektor

2004

Europäische Union (25)	10%
Europäische Union (15)	10%
Belgien	9%
Tschechische Republik	13%
Dänemark	5%
Deutschland	8%
Estland	7%
Griechenland	19%
Spanien	13%
Frankreich	6%
Irland	10%
Italien	20%
Zypern	15%
Lettland	4%
Litauen	5%
Luxemburg	5%
Ungarn	10%
Malta	12%
Niederlande	6%
Österreich	7%
Polen	9%
Portugal	13%
Slowenien	6%
Slowakei	10%
Finnland	7%
Schweden	7%
Vereinigtes Königreich	9%

Quelle: Eurostat



- 
- <sup>1</sup> Dieser Fragebogen wurde von 14 Gewerkschaften aus 11 EU-Ländern ausgefüllt.
- <sup>2</sup> Die Zahlen wurden dem Autor von Eurostat, Sept. 2005, zur Verfügung gestellt.
- <sup>3</sup> Adalberto Perulli, Wirtschaftlich abhängige Beschäftigungsverhältnisse/arbeitnehmerähnliche Selbständige: rechtliche, wirtschaftliche und soziale Aspekte, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/sep/parasubordination\\_report\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/sep/parasubordination_report_de.pdf).
- <sup>4</sup> In Italien wurde per Gesetz Nr. 192 von 1998 eine Art Schutz für Firmen eingeführt, die Geschäftsbeziehungen zu finanziell stärkeren Unternehmen unterhalten. Siehe Perulli, op. cit.
- <sup>5</sup> European Arts and Entertainment Alliance, Studie über die verschiedenen Regelungen bzgl. Beschäftigung und soziale Sicherung von Kulturschaffenden in der EU, o. Angaben.
- <sup>6</sup> Siehe EIRO, 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations, EIRO Observer, 4/02, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/eirostudy\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/eirostudy_en.pdf)
- <sup>7</sup> *ibid.*
- <sup>8</sup> Alain Supiot (Herausg.), *Au-delà de l'emploi*, Bericht für die EU-Kommission, Verlag : Flammarion, Paris, 1999.
- <sup>9</sup> Alain Supiot, The transformation of work and the future of labour law in Europe: a multidisciplinary perspective, *International Labour Review*, Ausg. 138 (1999) Nr. 21, Seiten 31-46.
- <sup>10</sup> <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf>
- <sup>11</sup> EIRO, Trade unions open doors to the self-employed, EIRO Observer, Ausgabe 5/99.
- <sup>12</sup> EIRO, Self-employed people without employees seek place in consultation, EIRO Observer, Ausgabe 5/99.
- <sup>13</sup> Unterstützungsangebote für E-Lancer in Italien, Schweiz, Österreich und den Niederlanden, Hae-Lin Choi, Forschungsbericht für das DGB Bildungswerk NRW.
- <sup>14</sup> Philip Jennings, Generalsekretär der UNI, Rede über Organisation bei der Konferenz über Netz-Wirtschaft, Edinburg, 18. Juli 2000.
- <sup>15</sup> Antrag 6, Kultur und Kulturschaffende im Zeitalter der Globalisierung.
- <sup>16</sup> Angaben stammen aus von Gewerkschaften Mitte 2005 beantworteten Fragebögen des UNI Freelance Networks (weder FNV noch HK), aus Informationen von UNI Freelance Network-Tagungen 2002 und 2004, aus Gewerkschafts-Websites und persönlichen Gesprächen mit dem Autor.
- <sup>17</sup> UNI-Organisierungshandbuch, 2005.
- <sup>18</sup> Angaben aus UNI Freelance Network-Fragebogen, Mitte 2005.
- <sup>19</sup> UNI-Organisierungshandbuch, 2005.
- <sup>20</sup> SIF, Schwedens führende Angestelltengewerkschaft (Broschüre), 2005.
- <sup>21</sup> Der Autor dankt Jim Wilson, UNI MEI, für hilfreiche Anmerkungen, die in diesem Teil des Berichts benutzt wurden.