

---

## Einleitung

Ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von mehreren Hunderttausend Euros aufzugeben, Mitarbeiter zu entlassen: Das sind Entscheidungen, die nicht einfach sind. Insbesondere dann, wenn sich keine neuen Optionen am Horizont abzeichnen, die Zukunft ungewiss ist und man mit seinem Entwurf des Arbeitslebens wieder von vorne anfangen muss. Ich bin ANONYMUS und ich schreibe ein Plädoyer wider das praktizierte Bodyleasing.

Keine Angst, Sie müssen kein Mitleid mit mir haben. Ich bin keine Heilige. Ich habe viel Geld verdient, mehr als ich jemals dachte. Während der Hochphase meines Unternehmens habe ich jede Woche Rechnungen in Höhe von mehr als 300.000 € verschickt. Doch damit fing das Dilemma an: Ich bekam das erste Mal Herzschmerzen. Und wachte im Haifischbecken des Bodyleasings auf. Natürlich kann ich diese Spiele mitspielen. Ich bin eine gute Strategin. Aber ist es das, was ich meinen Enkelkindern später voller Stolz erzählen will? Oder steht das im Widerspruch zu meinen Werten?

---

## 2.1 ANONYMUS – ja oder nein?

Das bin ich: IT-Beraterin und Buchautorin für den Bereich IT-Projekte. Normalerweise veröffentliche ich ein Buch unter meinem richtigen Namen. Doch bei diesem Thema habe ich Angst, und ich überlege, das Buch unter dem Pseudonym ANONYMUS zu veröffentlichen. Dieser Gedanke bedarf einer Erklärung.

Ich bin gerne Autorin. Ein von mir geschriebenes Buch, das nicht meinen Namen tragen kann, macht mich traurig. Das ist wie ein eigenes Kind, von dem man weiß, dass es existiert, es aber niemals zu Gesicht bekommt. Es ist das Thema selbst, dass mich dazu zwingt. Denn schließlich halten Sie ein Buch in der Hand, das die gängigen Geschäfts-

praktiken einer Branche mit einem geschätzten Umsatzvolumen von 35 Mrd. (Zillmann und Bochtler 2013 [LÜNE01]) pro Jahr kritisiert, hinterfragt und an den Pranger stellt. Dahinter stecken große, internationale Konzerne genauso wie lokale Mittelständler und kleine, spezialisierte Agenturen. Ich habe einige davon aus unterschiedlichen Perspektiven kennengelernt. Der konkrete Anlass und Auslöser, dieses Buch zu schreiben, gab es dann vor einigen Monaten: eine Meldung, die mich aufgeschreckt hat. Am 22. März 2013 hat Reutax, der drittgrößte Personaldienstleister Deutschlands, Insolvenz angemeldet.

Damit kamen neue Aspekte des Bodyleasings ans Tageslicht, die mich betroffen machten. Und da ist nicht nur die Angst, dass mir das auch passieren könnte. Denn schließlich bin ich auch eine Freiberuflerin. Und verdiene meinen Lebensunterhalt in Projekten, die mithilfe einer Vermittlungsagentur zustande kamen oder abgerechnet werden. Nein, es ist der Umgang mit diesen Freiberuflern, der mich betroffen und zugleich wütend macht. Freiberufler, von denen die meisten seit drei Monaten kein Honorar erhalten haben, gezwungen werden, weiterzuarbeiten, um damit die Insolvenzmasse zu vergrößern. Freiberufler, die nicht einmal aus einem wichtigen Grund ihre Verträge kündigen können. Weder der gestellte Insolvenzantrag noch die Tatsache, dass seit Monaten keine Honorarrechnungen mehr bezahlt wurden, gilt als hinreichender Grund. Der eingesetzte Insolvenzverwalter drängt darauf, dass die Kundenschutzklauseln einzuhalten sind. Die Auftraggeber und Kunden machen Druck, schließlich sind sie auf die Mitarbeit der Freiberufler angewiesen. Unternehmen wie T-Systems, die Telekom und die Bahn werden genannt. Zumindest bei T-Systems werden die Freiberufler hauptsächlich für Kundenprojekte eingesetzt. Ich versuche, mir vorzustellen, was eine solche Situation für die betroffenen Freiberufler bedeutet. In den schnell aufgesetzten Internetforen tauchen Begriffe wie Sklaverei und Leibeigenschaft auf.

Dass sich an der gängigen Praxis etwas ändern muss, ist nicht erst seit der Reutax-Insolvenz klar. Gerechtigkeit, Moral und Wertschätzung sind wichtige Themen.

Mir ist eines dabei sehr wichtig: Es gibt weder Täter noch Opfer. Es gibt keine Schuldigen sondern nur Beteiligte, die gemeinsam nach besseren Lösungen suchen sollten. Am Ende ist es der Freiberufler, der die Leistung erbringt und dennoch um sein wirtschaftliches Überleben kämpfen muss, während Auftraggeber und Key Accounter der Agenturen am Nockherberg gemeinsam ihr Weißwurst-Frühstück genießen (siehe hierzu auch [GULP01]). Der Freiberufler bekommt einmal im Jahr eine 100-Gramm-Tafel Schokolade, natürlich Fair Trade gehandelt. Vielleicht reicht es auch nur für eine 50-Gramm-Tafel, wenn darauf das Logo der Agentur gedruckt wird und ihn diese Tafel an Integrität erinnern soll (und das kostet schließlich Geld).

Da packt mich kalte Wut, wenn ich so etwas in meinem Briefkasten finde. Schließlich kassiert die Agentur eine Provision in Höhe von 25 % meines Honorars. Von jeder Stunde arbeite ich 12 min für die Agentur. Bei einem 8-stündigen Tag sind das eineinhalb Stunden, die ich für meinen Agenten arbeite, der mich dafür zu einem Cappuccino bei McDonalds einlädt.

So ließen sich viele Seiten füllen, mit denen ich sie unterhalten könnte. Aber tatsächlich geht es darum, aufzuklären über Hintergründe, Fakten und Gefahren des Bodyleasings.

Wir sollten verstehen, warum man uns auf diese Fährte locken konnte. Nur mit dem Blick auf das Gesamtbild springen die Schwächen dieses Geschäftsmodells ins Auge. Es gibt andere Modelle und andere Wege. Und ich habe den starken Wunsch, dass sich an diesem Zusammenwirken etwas verändert.

Gleichzeitig bin ich abhängig von den Projektagenturen, die ich hier an den Pranger stelle. Ich bin Familiernährerin und muss Hypotheken bezahlen, das Studium meiner Tochter finanzieren, die Versicherungen, das Auto und ab und zu möchte auch ich mal in den Urlaub (auch wenn ich natürlich sehr gerne arbeite und deutlich weniger Urlaub mache als alle unsere Nachbarn um uns herum). Und dann sind auch noch die Kosten und der Aufwand als Unternehmer. Das alles darf und kann ich nicht riskieren.

Doch sollte ich deshalb auf das Schreiben dieses Buches verzichten? Sollten wir – und damit sind alle Beteiligten und Betroffenen gemeint – einfach so weiter machen, wie bisher?

Nein! Ich möchte definitiv, wir den Status quo hinterfragen und die Dinge ändern, die uns nicht sinnvoll und richtig erscheinen. Der IT-Freiberufler ist viel zu wichtig für die Stärke unserer Wirtschaft, als dass er mangels Lobby oder aus Angst und falscher Demut einfach alles akzeptiert, was man ihm vorsetzt. Der Freiberufler ist der Dreh- und Angelpunkt des Vermittlungsgeschäftes, er ist das Produkt, das die Vermittlungsagenturen ihren Kunden anbieten. Und nur, wenn es ihm gut geht und sein Geschäftsmodell aufgeht und sich lohnt, dann werden auch die Vermittlungsagenturen eine Zukunft haben. Denn, wenn es keine Freiberufler mehr gibt, dann brauchen wir keine Agenturen mehr.

So entstand der Plan, dieses Buch unter dem Pseudonym ANONYMUS zu veröffentlichen.

---

## 2.2 Die Geschichte von ANONYMUS

Auch wenn ich dieses Buch unter einem Pseudonym veröffentliche, kann ich Ihnen Hintergründe, Erfahrungen und Erlebtes preisgeben. Denn dieser Weg hat am Ende dazu geführt, dass ich einer der größten und energischsten Kritiker des heutigen Bodyleasings geworden bin. Und ich möchte Ihnen näher kommen, Ihr Vertrauen gewinnen und Ihnen die Chance geben, meine Gedankenwelt ein bisschen besser kennenzulernen.

Ein Viertel meines Lebens bin ich selbstständig und Unternehmerin. Für meine Kunden, namhafte Großkonzerne und Unternehmen des Mittelstands, biete ich Dienstleistungen im Rahmen von IT-Projekten an. Davor war ich Angestellte und Führungskraft in großen und bekannten Unternehmen der IT- und Beratungsbranche. Und in diesen Rollen habe ich selbstverständlich auch immer Freiberufler bei unseren Kundenprojekten eingekauft und eingesetzt.

Als IT-Freiberuflerin und Unternehmerin erstelle ich strategische Konzepte, Methoden, Vorgehensmodelle, setze alles in die Realität um und bilde die internen Mitarbeiter aus. Wenn erforderlich, engagiere ich weitere Mitarbeiter oder Freiberufler, die mich dabei unterstützen.

Die Geschichte, die ich hier mit Ihnen teile, hat vieles in meinem Leben verändert. Der Auftraggeber war ein DAX-Unternehmen, für das ich viele Jahre mit meinem Team gearbeitet habe. Die Zusammenarbeit war nicht immer einfach, aber immer erfolgreich. Wir waren oft genug die rettenden Engel und sorgten für viele Innovationen, bei deren Umsetzung wir auch immer unterstützen konnten. So entwickelten wir uns gemeinsam mit dem Kunden weiter. Die Projekte wurden zahlreicher und sie wurden größer. Wir waren stolz auf gute Ergebnisse. Leisteten oft genug auch noch ein bisschen mehr, weil wir wussten, dass wir damit die Bindung zum Kunden weiter festigen. Macht man als Freiberufler oder Berater einen guten Job, dann bekommt man fast automatisch Folgeaufträge. Mit viel Mühen schaffte ich es, die Abhängigkeit von diesem Unternehmen auf knappe 80 % zu verringern. Mehr war nicht möglich. Der Kunde saugte uns aus.

Das Dilemma fing an, als ich an einem wirklich miesen Tag ein Konzept vorstellte, das für mehrere Monate erst einmal in Schubladen verschwand. Dann hieß es eines Tages: Das muss jetzt realisiert werden.

Das erforderliche Team baute ich mit Partnerunternehmen auf, mit denen wir bereits mehrere Jahre eine vertrauensvolle Zusammenarbeit pflegten. In enger Abstimmung rekrutierten wir die freiberuflichen Mitarbeiter. Wir bereiteten die Mitarbeiter auf diesen mehrmonatigen Einsatz vor. Und dabei kam es zum Eklat. Es stellte sich heraus, dass einer der Partner die Projektmitarbeiter nicht direkt beauftragt hatte, sondern über eine weitere zwei- bis dreigliedrige Unterauftragnehmer-Kette. Das bedeutete für die betroffenen Mitarbeiter, dass jeder der Unterauftragnehmer einen Teil vom gezahlten Honorar für sich als Vermittlungsprovision behielt. Verdienen vier oder fünf Vermittler an einem Projektmitarbeiter, dann bleibt für diesen natürlich kaum noch etwas über. Entsprechend wenig Honorar erhielten die Mitarbeiter. Bei einigen kam lediglich 30 % des Honorars an, das wir an die Partnerunternehmen zahlten. Während der andere Teil, die direkt für uns arbeiteten, 100 % bekamen. Natürlich waren solche Auftragsketten vertraglich untersagt. Aber das half auch nicht weiter.

Das Projekt war hochgradig gefährdet. Denn wenn die rekrutierten Sub-Sub-Sub-Mitarbeiter absprangen, dann konnte diese Lücke nicht so schnell gefüllt werden, wie es erforderlich gewesen wäre. Ich hatte ungewollt einen großen Personaldienstleister im Boot, der es einzig und allein darauf abgesehen hatte, das Projekt und den Kunden für sich zu gewinnen. Schließlich handelte es sich um ein Auftragsvolumen von 2,3 Mio. €, den ich da an Land gezogen hatte. Deshalb tat dieser Personaldienstleister auch alles, um das Projekt und meinen Auftrag zu gefährden. Er hätte wie Phönix aus der Asche aufsteigen und sich als rettender Engel präsentieren können.

Ich hatte alle Hände voll zu tun, um die drohende Eskalation und das Scheitern des Projektes zu verhindern. Gott sei Dank hatte ich meinen Kunden darüber informiert, dass ich ein Riesenproblem hatte, ohne ihn mit den Details zu belasten. Das war gut so, denn natürlich rannte der fleißige Key Accounter des Personaldienstleisters dem Kunden die Bude ein. Die eigentliche Projektarbeit war dank des guten Konzeptes ein Kinderspiel. Das Projekt war am Ende sehr erfolgreich und entwickelte sich zu einem Musterprojekt. Wir

hatten dem Kunden Mut gemacht. Und er wollte mehr, immer mehr, immer größer. Wir waren in die 1. Liga aufgestiegen.

Da war es logisch und nachvollziehbar, dass beim Kunden ein Lieferantenpool aufgebaut wurde. Solche großen Vorhaben sollen und müssen auf mehrere Schultern verteilt werden. Das hatte Folgen. Wir mussten erst einmal außerordentliche Honorareinbußen in Kauf nehmen. Das tat weh, konnte jedoch noch abgefangen werden. Dafür erhielten wir eine Vertragsklausel, die dem Kunden untersagte, unsere Mitarbeiter über andere Lieferanten einzukaufen.

Aber genau das passierte. Irgendjemand hatte den anderen Lieferanten die Liste mit unseren Freiberuflern in die Hand gedrückt (oder per Mail geschickt). Und so nahmen die anderen Lieferanten genau die Mitarbeiter unter Vertrag, mit denen wir zusammen gearbeitet hatten. Wie sollte ich meine Aufträge erledigen, wenn meine Mitarbeiter plötzlich nicht mehr meine Mitarbeiter waren, sondern die von einem anderen Lieferanten? Wir mahnten beim Kunden die Einhaltung des Vertrages an. Der Einkäufer behauptete, dass der unterzeichnete Vertrag nie angekommen sei und die Klausel, die uns vor dieser Situation schützen sollte, deshalb auch keine Gültigkeit habe. Man hatte ihn richtig unter Druck gesetzt. Die langjährige gute und erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Kunden bekam einen Knacks. Denn natürlich bestand ich auf Einhaltung des Vertrags. Mitarbeiter, die nun für einen anderen Lieferanten arbeiteten, wurden nach Hause geschickt.

Jahrelang war ich intern als der heimliche Projektleiter gehandelt worden. Plötzlich war dies unerwünscht. Die neue Lieferantensituation drängte uns immer mehr in Richtung Bodyleasing. Was ich kategorisch ablehnte. Mir waren die inhaltliche Arbeit, Konzepte zu erstellen und deren Realisierung wichtig. Das sind meine Kompetenzen und meine Stärke. Dass wir uns auf die reine Verwaltung von freien Mitarbeitern reduzieren sollten, war nicht unser Ziel. Das ist eine Leistung, bei der jeder Lieferant austauschbar ist. Wir können mehr. Diese Leistung benötigt der Kunde, auch wenn er das selbst nicht wahrhaben wollte.

Die Projektsteuerung wurde immer schwieriger und aufwendiger. Die Distanz zu unseren freien Mitarbeitern wurde immer größer. Der Druck auf die internen Mitarbeiter des Kunden wurde spürbarer, die Atmosphäre immer angespannter. In Meetings saßen Mitarbeiter am Tisch, die Tröpfchen und Tabletten gegen Depressionen vor sich aufgestellt hatten (und trotz Medikamenteneinflusses mit dem eigenen Auto zum Meeting gekommen waren!). Bei Gesprächen unter vier Augen erhielt ich Angebote, mich in weitere Projekte einzukaufen. Ja, genau da war sie, die Erklärung für viele merkwürdige, nicht nachvollziehbare Entscheidungen. Ich war im falschen Film.

Zeitgleich kam es an anderer Stelle zu einem weiteren schwerwiegenden Problem: Gewohnheitsgemäß hatten wir für neue freiberufliche Projektmitarbeiter die Statusfeststellungsverfahren bei der Rentenversicherung gestellt. Sowohl bei mir selbst, wie auch bei allen anderen Mitarbeitern verliefen diese Verfahren immer reibungslos. Die Rentenversicherung entschied immer für den Status der Selbstständigkeit. Und plötzlich wurden alle Statusfeststellungsverfahren mit dem Status *Nicht selbstständig* entschieden. So hatte ich innerhalb von kürzester Zeit sechs Widerspruchsverfahren zu managen, wovon fünf vor dem Sozialgericht landeten. Erst im Sommer vergangenen Jahres wurde auch das letzte

Verfahren eingestellt. Als ich diese Nachricht von meinem Rechtsanwalt erhielt, fiel mir ein riesengroßer Stein vom Herzen. Und mir wurde bewusst, wie groß diese Last tatsächlich gewesen war, die mir die Rentenversicherung da aufgebürdet hatte. Völlig zu Unrecht, was ich immer wusste.

2009 wurde die deutsche Wirtschaft von der Finanzkrise überrollt. Die Kundenunternehmen nutzten Ihre Chance, um die Preise der Lieferanten zu drücken: Ausschreibungen und neue Lieferantenverträge. Unser Kunde senkte die Honorare um 28 bis 53 %. Die Zahlungsbedingungen wurden derart verändert, dass wir nur vierteljährliche Rechnungen hätten schreiben dürfen, um dann weitere 90 Tage auf unser Geld zu warten. Der Einkauf war unersättlich, scheinbar konnte er es sich leisten. Mit unserem Hauptkunden machten wir 80 % unseres Umsatzes und das wusste der Einkauf natürlich. Hinter vorgehaltener Hand gestanden mir die internen Mitarbeiter, dass sie keine Vorstellung davon hatten, wie wir die Freiberufler mit solchen Honoraren arbeiten lassen konnten. Auch mir fehlte diese Vorstellungskraft.

Ich wendete mich mit dem nachfolgenden Brief an den Kunden und machte ihm deutlich, dass seine Preis- und Lieferantenpolitik kaum zumutbar sei und einzig und allein mit seiner Marktposition begründet ist. Zu diesem Zeitpunkt wollte ich die Zusammenarbeit weiter aufrechterhalten:

---

### Beispiel

Betreff: Ihre Ausschreibung von Trainingsdienstleistungen

Datum: 14.09.2009

Sehr geehrte Herren,

im Rahmen Ihrer Ausschreibungen von Trainingsdienstleistungen, erhalten Sie beiliegend Tagessätze, die nicht den von Ihnen vorgegebenen Zielpreisen entsprechen, die Sie uns in der letzten Telefonkonferenz nannten. (Anmerkung: Die Ausschreibung gewannen wir dennoch.) Die beigefügten Tagessätze machen bereits massive Einschränkungen in unserem Haus erforderlich, um lieferfähig zu bleiben. Einige der Mitarbeiter werden aufgrund der niedrigeren Honorare wohl nicht mehr zur Verfügung stehen. In Ihrer Rolle als Kunde beabsichtigen Sie neben einer Reduzierung von Tagessätzen gleichzeitig auch eine verstärkte Verlagerung des Risikos hin zu Ihren Lieferanten, z. B.:

- Zahlungsziel für erbrachte Leistung 90 Tage, Abrechnung erst nach vollständiger Leistungserbringung
- Keinerlei Aussage hinsichtlich Auftragsvolumen
- Keine verbindliche Zusage darüber, dass zukünftig nur „Preferred Supplier“ beauftragt werden.
- Vereinbarte Konditionen können jederzeit von Ihnen verändert werden
- Stornoregelung, die eine frühzeitige und damit kostengünstige Reiseplanung unmöglich machen
- Bereitstellung von Equipment zur Durchführung der Leistungen (z. B. PC, Beamer etc.)

Auffallend ist, dass qualitative Aspekte der Leistungserbringung kaum bewertet werden. Sie argumentieren in den Verhandlungen damit, dass es sich um aktuelle Marktpreise handelt. Unserer Meinung nach handelt es sich um Kampfpreise, die zu Lasten der Kontinuität, Qualität, Nachhaltigkeit und Flexibilität gehen. Unsere Marktbeobachtung deutet nicht darauf hin, dass es sich bei den angegebenen Zielpreisen um ein Marktpreisniveau handelt.

Bitte erlauben Sie uns in diesem Zusammenhang die folgenden Fragen: Wie wollen Sie uns erklären, dass Sie selbst [Anmerkung: Kunde selbst] Aufträge deutlich oberhalb dieses Preisniveaus erhalten? Wie sind die Preise für interne Trainer zu rechtfertigen, welche gerade von Ihnen verdoppelt wurden? Beigefügt erhalten Sie eine Übersicht von monatlichen Kosten, die ein freiberuflicher Mitarbeiter hat, damit Sie überprüfen können, ob das von Ihnen angestrebte Preisniveau tatsächlich geeignet ist, um Ihren Anforderungen gerecht zu werden.

Wir würden gerne auch in der Zukunft für Ihr Haus tätig werden. Bitte überdenken Sie nochmals Ihre Preis- und Lieferantenpolitik im Rahmen Ihrer Ausschreibung.

Mit freundlichen Grüßen

Ich machte den Kunden darauf aufmerksam, dass wir als Folge der Ausschreibung andere Mitarbeiter würden einsetzen müssen. Mir war nicht klar, wie wir das Vorfinanzieren der Honorare für insgesamt sechs Monate realisieren sollten. Ich startete die Kommunikation mit den Freiberuflern und die waren nicht *amused*. Sie weigerten sich, neue Vertragsbedingungen zu akzeptieren, was ich verstehen konnte. Schließlich war ich selbst der größte Gegner dieser Anpassungen. Kundenseitig folgte in Bezug auf den abzuschließenden Rahmenvertrag Fehler über Fehler: Verträge wurden nicht geschickt, Aufträge mit falschen Konditionen erreichten uns. Die definierten Projektprofile waren völlig fehlerhaft und stimmten mit der Realität nicht überein. Die neue Struktur ließ großen administrativen Aufwand unsererseits erwarten. Man forderte rückwirkend Honorare zurück, was die Insolvenz meines Unternehmens bedeutet hätte, weshalb ich mit 48-stündigem Vorlauf ankündigte, die Projektaktivitäten zu stoppen, wozu ich in meiner Rolle als Unternehmerin gezwungen war. Wir verhandelten nochmals hart, da ich auf keinen Fall eine rückwirkende Änderung der Konditionen zustimmen wollte. Und so verhandelte ich weitere drei Monate aus, für welche die Konditionen des alten Vertrages gültig blieben.

Nachdem ich mir drei Monate dieses Chaos beim Kunden angeschaut hatte, beschloss ich, mich diesem nicht mehr länger auszusetzen. Ich informierte den Kunden darüber, dass ich den neuen Rahmenvertrag nicht unterschreiben würde. Es verblieben also noch zehn Monate Zeit, um eine gemeinsame Lösung zu finden, wie man diese Zusammenarbeit und die davon betroffenen Projektmitarbeiter auch weiter beschäftigen konnte. Diese Entscheidung nahm mir der Kunde sehr übel. Dass ich das neue, so viel schlechtere Angebot zur weiteren Zusammenarbeit ablehnen würde, damit hatte niemand gerechnet. Dieser Schritt war mit meinen fest angestellten Mitarbeitern abgesprochen, denn es war klar: Dass alle fünf Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verlieren würden. So schwer es uns fiel,



so einig waren wir uns darüber, dass die Zusammenarbeit mit diesem Kunden unter diesen Voraussetzungen nicht mehr fortgesetzt werden konnte.

---

**Beispiel**

Brief an meinen Kunden

Betreff: Vorliegender Rahmenvertrag Nr. 7xxxxx

Datum: 15.03.2010

Sehr geehrte Herren,

den vorliegenden Rahmenvertrag Nr. 7xxxxx in der Fassung vom 12.03.2010 haben wir intern in unserem Hause ausführlich diskutiert. In dieser Diskussion haben wir die Für und Wider des Vertrages und deren Auswirkung auf unser Unternehmen ausführlich beleuchtet.

Es gab Einstimmigkeit darüber, dass der vorliegende Rahmenvertrag *nicht* unterschrieben werden kann.

Das Fehlen der Integritätsklausel ist angesichts der aktuellen Situation nicht akzeptabel für uns. Wie wir in Erfahrung gebracht haben, liegen unseren Mitarbeitern teilweise Projektangebote der internen Kunden vor und sollen somit ab dem 01.04. von anderen Konzerneinheiten eingesetzt werden.

Darüber hinaus haben die Gespräche mit den eingesetzten Mitarbeitern ergeben, dass diese nicht bereit sind, die gleiche Tätigkeit für weniger Honorar zu erbringen. Die jetzige Situation macht es unserer Meinung nach sogar erforderlich, dass deren Honorare angehoben werden müssen und die Beauftragung längerfristig und mit einer gewissen Verbindlichkeit erfolgen muss.

Wir bedauern außerordentlich, dass wir Ihr vorliegendes Angebot ablehnen müssen. Selbstverständlich sind wir daran interessiert, Sie in der bekannten zuverlässigen Art und Weise auch zukünftig zu unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen

Mit dem Kunden suchte ich auch nach diesem Schreiben weiter den Dialog, da es ja noch die Kundenschutzklausel gab, die er einzuhalten hatte, was er jedoch niemals vorgehabt hatte. Insgeheim machte man sich wohl lustig über mich. Schließlich war man namhafter DAX-Konzern und ich nur ein kleiner, abhängiger Lieferant.

Circa zwei Wochen, nachdem ich meinen Kunden über meine Entscheidung informiert hatte, rief mich der Geschäftsführer an und sagt mir klipp und klar: „(...) Wir wollen den Vertrag mit Ihnen brechen. Sie haben doch nichts dagegen, oder?“ Ich: „Doch, natürlich habe ich etwas dagegen. Wieso sollte ich mich darauf einlassen?“ Er: „Sie wollen doch weitere Aufträge von uns, oder?“ Ich: „Ja, natürlich. Aber um welche Aufträge soll es sich denn konkret handeln? Die letzten drei Projekte, die ich für Sie durchgeführt habe, wurden doch alle kurzfristig gestoppt.“ Wir wurden uns nicht einig. Und man machte mir deutlich, dass man sich an Vertragsbedingungen nicht halten wolle und, dass ich mich gerichtlich



dagegen wehren müsste. Ich erhielt noch einmal einen Auftrag für drei Monate. Dann machte der Kunde seine Drohung wahr und verstieß gegen die Vertragsbedingungen.

Ich war erstaunt über die Emotionen, die ich ausgelöst hatte. Und begriff erst viel später, dass ich die Macht dieser Führungskräfte aus der Geschäftsleitung und dem Einkauf missachtet hatte. Zwar zeigte ich immer wieder meine Bereitschaft zur Kooperation, doch die zugefügte Kränkung war wohl zu erheblich, um dieses Angebot annehmen zu können. Ich hatte nichts mehr zu verlieren. So stritten wir uns eine Weile, bis wir eine Lösung gefunden hatten, die auch für mich annehmbar war.

Ich beendete weitere Vertragsverhältnisse mit Unternehmen, die sich ähnlich erpresserisch verhielten. Ich befreite mich aus diesem Morast. Der Projektleiter eines Kunden aus der Versicherungsbranche beispielsweise sagte mir am Ende einer Projektbesprechung voller Stolz ins Gesicht: „Wir sind eine Versicherung, wir kennen keine Skrupel.“ Ich hätte ihm am liebsten „eine in die Fresse gehauen“. Ich war nicht nur Lieferant. Ich habe auch eine Lebensversicherung bei dieser Versicherung und bin einer der Kunden, die sich jedes Jahr auf Neue ärgern über die ständig schrumpfende Ablaufleistung dieser Versicherung.

Alles in allem können Sie sich vorstellen, dass ich nach solchen Turbulenzen ziemlich fertig war. Tatsächlich konnte ich fast zwei Jahre gar nicht arbeiten, so ausgebrannt war ich. Unsere finanziellen Rücklagen schmolzen dahin. Erst als das letzte Verfahren der Rentenversicherung eingestellt war, schaffte ich es wieder, an Arbeit zu denken, mit der ich meine Familie ernähren konnte. Da begriff ich erst, wie stark mich diese schwebenden Verfahren belastet hatten.

Aktuell arbeite ich als freiberufliche IT-Beraterin in über verschiedene Agenturen für mehrere Kunden. Diese Zeit nutze ich auch, um diese Branche und dieses Geschäft intensiv unter die Lupe zu nehmen. Da wird schönes Geld schnell und einfach verdient. Geld, das mir fehlt, um entspannt an die Arbeit zu gehen und ausreichend Ruhe- und Erholungsphasen zu haben oder Aus- und Weiterbildung einbauen zu können. Geld, das ich bräuchte, um Vertrieb und Marketing intensiver betreiben zu können.

Damit haben Sie nun eine erste Idee und einen ersten Eindruck von der Person, die sich hinter dem Pseudonym ANONYMUS versteckt. Und das soll an dieser Stelle auch ausreichen, denn es ist nicht ANONYMUS, der hier im Mittelpunkt steht. Sondern es sind die Auftraggeber mit ihren Kundenprojekten und die eingesetzten Freiberufler.

---

## 2.3 Warum jetzt die richtige Zeit für dieses Buch ist

Der richtige Zeitpunkt ist der Moment, wenn aus heiterem Himmel alle Wege auf das gleiche Ziel weisen. Der Moment, wenn eine Entscheidung mit der vollen Gewalt eines Blitzes in dein Leben einschlägt. Es herrscht völlige Klarheit. Es gibt keine Zweifel. Es tun sich unendliche Möglichkeiten auf. Du liest plötzlich die richtigen Texte. Du siehst im Fernsehen plötzlich die richtigen Beiträge. Du erlebst genau die Situationen, die du brauchst, um die Seiten für ein Buch zu füllen. Wenn dir Lösungen für alle möglichen Fallstricke einfallen. Du bist voller Mut und energiegeladen.

Genau so geht es mir seit Wochen.

Und deshalb habe ich nun an einem Sonntagabend angefangen: habe mein Notebook aufgeklappt und angefangen zu schreiben. Und wenn das erste Kapitel fertig ist, dann werde ich mir den richtigen Verlag für dieses Buch suchen. Dann weiß ich auch, wie ich mit meiner Rolle ANONYMUS umgehen möchte.

---

## 2.4 Angst und Wut sind keine guten Ratgeber

Tatsächlich war meine erste Idee, dieses Buch unter einem Pseudonym zu schreiben. Ich hatte Angst vor den Konsequenzen. Ich hatte Angst davor, dass mich Agenturen nicht mehr an Kundenprojekte vermitteln. Und damit wäre ich von meiner aktuellen Einkommensquelle abgeschnitten. Und ich weiß, dass ich mir einen weiteren Neuanfang innerhalb dieser kurzen Zeit weder finanziell noch emotional leisten konnte und wollte. Ich gab der Idee zu diesem Buch mehr Zeit und wusste, dass ich eine Lösung finden werde. Und so vergingen fast drei Monate, in denen ich mich immer mehr empörte über das, wie Agenturen mit Freiberuflern umgehen. Ich wurde immer wütender und wusste doch gleichzeitig, dass Wut kein guter Ratgeber ist. Es dauerte eine Weile, dann schaffte ich es, meine Wut zur Seite zu packen und entdeckte die Chance, die sich mir bot: Dieses Buch soll keine Abrechnung mit der Branche werden. Ich schreibe einfach ein Buch, das die Tatsachen auf den Tisch bringt und zwar in dem es Beteiligte zu Wort kommen lässt. Es soll ein Buch werden, das die Schwächen dieses gängigen Geschäftsmodells aufzeigt. Und es soll Wege und Möglichkeiten entdecken, wie der Einsatz der Freiberufler in IT-Projekten in vollem Potenzial ausgenutzt werden kann. Wenn es dazu Agenturen braucht: bitte. Es braucht aber gleichzeitig auch IT-Freiberufler, die unternehmerisch handeln. Vielleicht liegt ja genau hier der Hund begraben.

Also entschied ich mich, auf das Pseudonym ANONYMUS zu verzichten. Und dieses Buch mit dem Titel *Freelance IT* unter meinem Namen zu veröffentlichen. So schrieb ich das Exposé, schickte es an den Verlag, bekam am Folgetag bereits eine Mail mit dem Hinweis: Ja, dieses Buch passt sehr gut in unser Verlagsprogramm.

Guten Tag, mein Name ist Christa Weidner. Was Sie auf den vorhergehenden Seiten über mich gelesen haben ist wahr. Weitere und aktuelle Details zu meiner Arbeit finden Sie auf meiner Webseite [www.christaweidner.de](http://www.christaweidner.de).

---

## 2.5 Vier Jahre später

Es hat vier Jahre gedauert, bis ich meinen langjährigen Kunden erneut erleben durfte, jedoch aus einer anderen Perspektive. In einem Projekt habe ich die Rolle des Trainings Manager übernommen. Meinen ehemaligen Kunden erlebte ich in der Rolle des Lieferanten. Er sollte Trainingsmaterialien erstellen sowie diverse Trainings für meinen aktuellen Projektkunden durchführen.

Interessant war die Auftragskette, die sich aufgebaut hatte:

1. Anbieter
2. Trainings-GmbH des Anbieters
3. externer Seminaranbieter, nicht zum Konzern gehörend
4. externer Trainervermittler
5. Trainer und Autoren der Trainingsmaterialien, also diejenigen, die die Arbeit tatsächlich verrichteten.

Diese Auftragskette führte dazu, dass wir als Kunde, mit den Ansprechpartner aus der ersten sowie der zweiten Ebene zu tun hatten. Diese Ansprechpartner jedoch hatten keinerlei Kompetenz in Bezug auf die zu erbringende Leistung. Oft genug verstanden sie unsere Anforderungen nicht. Wie denn auch? Sie hatten selbst noch nie Trainingsmaterialien erstellt oder Trainings. Sie nutzten überzogene und untaugliche Instrumente, um die Leistungserstellung zu überwachen und zu lenken. In jedem zweiten Satz diskutierten wir über den Lieferumfang. Und die E-Mails und Protokolle waren dazu da, damit sie sich absichern. Es wurde kein einziger Abgabetermin eingehalten. Die Unterlagen waren in keiner akzeptablen Qualität. Denn man hatte die Ebene 4 als Single Point of Contact (SPOC) definiert. Hier sollten alle Informationen gesammelt werden und dann an die Trainer und Autoren weiter geleitet werden. Diese wiederum sollten ihre Fragen über diesen SPOC an uns, den Kunden mit seinen Experten, richten. Leider war dieser SPOC inhaltlich den Trainern, Autoren und Experten unterlegen. Und konnte mit den Informationen, die ausgetauscht werden mussten, nichts anfangen. Deshalb funktionierte das auch nicht. Nachdem ich drei Wochen lang an der schlechten Qualität der gelieferten Materialien verzweifelte, bestellte ich mir den SPOC ins Haus. Es herrschte eine feindselige Stimmung. Man glaubte, mich als Feind gegenüberstehen zu haben. Ich war jedoch lediglich das Sprachrohr des Kunden und der Meinungen, die ich beim Kunden im Rahmen der Review-Prozesse gesammelt hatte. Wir erkannten die Probleme sehr schnell: zunächst einmal gab es den Kontakt zwischen SPOC und den Experten überhaupt gar nicht, obwohl man uns das seit Wochen vorgaukelte. Dann war klar, dass dieses physische Treffen überfällig war. Aus unbekannten Gründen hatte jedoch die Ebene 1 bis 3 dieses Präsenzmeeting verhindert. Noch etwas wurde deutlich: man wollte nicht, dass wir einen direkten Kontakt zu den Trainern und Autoren haben. Wir erhielten weder Telefonnummern noch E-Mail-Adressen, um Informationen auf direktem Wege austauschen zu können. Das hätte vieles vereinfacht und sicher zu einer Qualitätsverbesserung geführt.

Glaubten wir, dass es schlimmer nicht mehr kommen könne, wurden wir bei der Trainervorstellung jedoch eines besseren belehrt: der Trainer sollte ein kundenspezifisches Training durchführen. Er kannte jedoch die kundenspezifische Projektsituation gar nicht. Außerdem hetzte dieser arme Trainer von Termin zu Termin und hatte sich kaum vorbereiten können. So präsentierte er uns eine mit Fehlern durchsetzte Präsentation, der wir aufgrund fehlerhafter Struktur kaum folgen konnten. Unser Urteil war vernichtend: diesen Trainer müssen wir ablehnen. Das konnte Ebene 1 und 2 natürlich überhaupt nicht

nachvollziehen. Da man keinen Alternativ-Trainer bieten konnte, bot ich an, mich mit dem Trainer zusammenzusetzen, mit ihm die Struktur bzw. den Trainingsleitfaden zu entwickeln. Außerdem arbeitete ich mit ihm an seinem Auftritt als Trainer. Er erhielt also ein Trainer-Coaching auf Kosten des Kunden.

Dieses Beispiel zeigt allzu gut auf, dass mein ehemaliger Kunde für den ich acht Jahre lang gearbeitet habe, mit seiner Billigpreis-Strategie sich selbst demontiert. Die Ebenen 1 bis 3 sind lediglich damit beschäftigt, die verschiedenen Beteiligten zu lenken und zu kontrollieren. Die Zusammenarbeit wird von Misstrauen beherrscht. Da die Leistung jedoch so schlecht ist, schlittern diese armen Mitarbeiter von Eskalation zu Eskalation. Sie sehen nur Feinde um sich herum und sind damit beschäftigt, zu dokumentieren, dass ihnen kein Fehler nachzuweisen ist. Das ist purer Dauer-Frust und der führt zu unsachlichen und emotionalen Reaktionen. Und es scheint eine Frage der Zeit zu sein, wann einer nach dem anderen mit Burn-out oder anderen Symptomen umkippt.

Aufgrund des Misstrauens installiert man einen SPOC, der jedoch auch nur eine Kontrollfunktion ausführt. Zu mehr ist er fachlich nicht in der Lage. Dass eine solche Dispatcher-Funktion ohne die notwendige fachliche Kompetenz gar nicht funktionieren kann, will man nicht sehen. Alles in allem sorgen die Ebenen 1 bis 4 für den Sand im Getriebe und verhindern eine inhaltliche Zusammenarbeit. Der Nutzen dieses Konstruktes bleibt uns als Kunde verborgen. Wir haben es mit Organisationen zu tun, die mehr und mehr verdummen, da sie versuchen, Kompetenzen zu managen anstatt sie selbst aufzubauen. Wir als Kunde reden mit Unwissenden. Wenn ich hier mit meiner Kompetenz und Erfahrung den Kunden nicht unterstützt hätte, wäre dieses Teilprojekt kläglich untergegangen und hätte das gesamte Projekt damit in Gefahr gebracht.

Die Trainer und Autoren, Freiberufler, sind diejenigen, die die eigentliche Arbeit durchführen. Diese werden jedoch von den Informationsquellen und Experten fern gehalten. Außerdem sind deren Tagessätze und Honorare so gering, dass sie von Termin zu Termin hetzen. Dass unter diesen Bedingungen keine Qualität entstehen kann, ist völlig verständlich und hat nichts mit fehlender Kompetenz bei diesen Menschen zu tun. Sie stecken im Hamsterrad und merken es nicht einmal.

Ich bekomme nach vier Jahren und gerade noch passend für dieses Buch, die Bestätigung dafür, dass ich die richtige Entscheidung getroffen habe. Dass es richtig war, sich dieser Billiglohn-Strategie zu verweigern.

Dieses Projekt ist für mich ein Geschenk des Himmels.

---

## Literatur

- [GULP01] <http://www.gulp.de/events/ProMaDays/ProMaDays2013-Agenda.html>. Zugriffen: 13. Sept. 2013.
- [LÜNE01] Zillmann, M., & Bochtler, R. (2013). *Lünendonk®-Studie 2013, Recruiting in der Beratung*. Kaufbeuren: Lündendonk GmbH.

Freelance IT

Geschäftsbeziehungen mit ungenutztem Potenzial

Weidner, C.

2015, IX, 135 S. 2 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-642-41877-8