
Andrea D. Bührmann · Uwe Fachinger
Eva M. Welskop-Deffaa
(Hrsg.)

Hybride Erwerbsformen

Digitalisierung, Diversität und
sozialpolitische Gestaltungsoptionen

 Springer VS

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Andrea D. Bührmann, Uwe Fachinger und Eva M. Welskop-Deffaa	
 Teil I Grundlegende Bedingungen hybrider Erwerbsformen	
Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland	15
Rosemarie Kay, Stefan Schneck und Olga Suprinovič	
Diskontinuität und Diversität beruflicher Selbstständigkeit	51
Hans J. Pongratz und Andrea D. Bührmann	
Erwerbshybridisierung: Sozialpolitische (Folge-) Probleme	77
Uwe Fachinger	
Erwerbsverläufe digitaler Nomaden	107
Eva M. Welskop-Deffaa	
Interessenvertretung von (zeitweise) Selbstständigen in der Medienbranche	131
Veronika Mirschel	
 Teil II Branchenbilder	
Pflegearbeit im Wandel	157
Lena Schürmann und Claudia Gather	

Hoch qualifizierte Solo-Selbstständige in IT und Medizin	189
Caroline Ruiner, Birgit Apitzsch und Maximiliane Wilkesmann	
Selbstständige Arbeit als Grenzgang	213
Alexandra Manske	
Übergangsphänomen Crowdfunding: Die Dinge, die da kommen werden	239
Ayad Al-Ani und Stefan Stumpp	
Teil III Gestaltungsansätze für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	
Zugriff auf Arbeitskraft in der vernetzten Arbeitswelt	267
Andreas Bücken	
Hybridisierung der Erwerbsformen – Arbeits- und sozialrechtliche Antworten	293
Rainer Schlegel	
Erwerbs- und Einkommenshybridisierung	307
Reinhold Thiede	
Erwerbshybridisierung in Europa – sozialpolitische Herausforderungen	323
Karin Schulze Buschoff	
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	345

Erwerbsverläufe digitaler Nomaden

Hybridisierung der Beschäftigungsmuster in der digitalen Transformation

Eva M. Welskop-Deffaa

Zusammenfassung

Zahlreiche Hinweise sprechen dafür, dass die Digitalisierung die Hybridisierung der Erwerbsverläufe beschleunigt: In vielfältigen Mustern werden Einkommen aus abhängiger und Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit kombiniert und gemeinsam das Lebenserwerbseinkommen der Beschäftigten bilden. Das soziale Sicherungssystem muss an diese neuen Normalbiografien angepasst werden. Für die Nomaden der digitalen Ökonomie ist die Unsicherheit über die Zukunft groß. Vertrauen schaffende Regeln zu setzen und schrittweise anzupassen, gehört daher unabweisbar zu den sozialpolitischen Herausforderungen für Politik und Tarifpartner. Bestehende Systeme müssen vor Denunziation geschützt und für die Gestaltung des Übergangs genutzt werden.

Schlüsselwörter

Erwerbshybridisierung · Erwerbsverläufe · Digitalisierung · Soziale Innovationen · Gesetzliche Rentenversicherung · Versichertenkreis · Lebenslaufpolitik

E. M. Welskop-Deffaa (✉)

Deutscher Caritasverband (DCV), Freiburg im Breisgau, Deutschland

E-Mail: eva.welskop-deffaa@caritas.de

1 Hybride Erwerbsverläufe

Arbeit „auf eigene Rechnung“ außerhalb des traditionellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Arrangements nimmt in den entwickelten Nationalökonomien zu;¹ selbstständige und abhängige Erwerbstätigkeit wird in Deutschland immer häufiger von Beschäftigten auch dauerhaft parallel ausgeübt;² der mehrfache Wechsel zwischen Selbstständigkeit und Anstellung im Erwerbsverlauf wird zu einer Normalität;³ und es wird immer schwieriger, zwischen dem Arbeitsangebot (Solo-)Selbstständiger in Werk- und Dienstverträgen einerseits und klassischer abhängiger Beschäftigung andererseits eine klare Grenze zu ziehen.⁴ Vielfältige „new forms of employment“ haben quer durch Europa die traditionelle Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen Arbeitgeberinnen sowie Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern in den letzten Jahren verändert.⁵

Rechtfertigen diese Veränderungen die gemeinsame Charakterisierung der Entwicklung mit einem eigenen Begriff – Erwerbshybridisierung?⁶ Stehen die unter dem Begriff Erwerbshybridisierung zusammengefassten Entwicklungen paradigmatisch für etwas Neues? Ist es zutreffend, die Hybridisierung des Erwerbslebens als unmittelbare Folge der digitalen Transformation⁷ oder gar als Wesenskern der digitalen Ökonomie anzusehen, jener „Arbeitswelt 4.0“,⁸ in der Produktionsmittel und Produktionsweise, Geschäftsmodelle und Erwerbsformen entscheidend durch die Digitalisierung verändert werden?⁹ Und wenn ja, was verbindet die neuen hybriden Erwerbsverläufe? Gibt es einen deutschen Weg der nachholenden Entwicklung bei der Digitalisierung, bei der die rechtzeitige

¹International Labour Office (ILO) 2015, S. 13.

²Suprinović et al. 2016, S. 21, und Kay et al. in diesem Band.

³Suprinović et al. 2016, S. 16, und Kay et al. in diesem Band.

⁴ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2016.

⁵Eurofound 2015, S. 1.

⁶Bögenhold und Fachinger 2015, S. 208.

⁷Cole 2015, S. 178.

⁸Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017; Welskop-Deffaa 2017b.

⁹Ganz und Bienzeisler 2010, S. 9; Scheer 2016, S. 277.

sozialpolitische Absicherung hybrider Erwerbsmuster sich als Vorteil der „Zuspätkommenden“ erweisen kann?¹⁰

Wie immer in Phasen des Umbruchs ist es schwierig zu entscheiden, was wirklich neu ist und prägend bleiben wird, was als Kontinuität unter neuen (technischen) Umständen und was als Paradigmenwechsel einzuordnen ist. Daher kann auch heute – wenn man so will: am späten Vormittag der digitalen Revolution – nicht abschließend beurteilt werden, ob die Erwerbshybridisierung tatsächlich weiter in raschem Tempo voranschreiten und sich als Profilstruktur der digitalen Transformation durchsetzen wird oder nicht. Vieles aber spricht dafür, wie im Folgenden darzustellen sein wird. Unbestreitbar ist es von herausragender Bedeutung, die hier als hybride Erwerbsmuster skizzierten Veränderungen der Arbeitswelt in der Informationsgesellschaft weiter gründlich zu beobachten und seismografische Energie auf die Interpretation der Veränderungen zu verwenden. Nur so können rechtzeitig die ordnungspolitischen Entscheidungen und Rahmenseetzungen vorbereitet und die Umweltvoraussetzungen geschaffen werden, die den „digitalen Nomaden“ des 21. Jahrhunderts die notwendige Orientierung und Existenzsicherheit im Erwerbsleben gewähren.

Dieser Beitrag will den neuen Entwicklungen in historischer Perspektive nachspüren und dabei einige Diskussionen zusammen führen, die in der Vergangenheit auf getrennten „Kontinenten“ stattfanden – die Diskussion um die Vervielfältigung und Veränderung der Selbstständigkeit,¹¹ die Diskussion um den Abschied vom Normalarbeitsverhältnis¹² und die Diskussion um die Erfordernisse und Effekte

¹⁰Die aufgeworfenen Fragen können in diesem Beitrag nur ansatzweise beantwortet werden. Es wäre in jedem Fall spannend, die Dynamiken und Kombinationen aus selbstständiger und unselbstständiger Arbeit im Gefolge der Digitalisierung noch gründlicher ländervergleichend zu untersuchen. Einige Hinweise gibt der Beitrag von Schulze Buschoff in diesem Band; vgl. auch Conen et al. 2016. Andere Aspekte macht Eurofound sichtbar: „ICT-based mobile work“ hat eine unterschiedliche Verbreitung in Europa – in Finnland, Frankreich, Ungarn und Slowenien betrifft die Entwicklung vor allem abhängig Beschäftigte, in Belgien, Zypern, Dänemark, Litauen, Portugal, Spanien und Schweden vor allem Selbstständige und in Deutschland, ebenso wie den Niederlanden, Lettland, Griechenland und Norwegen, sind Selbstständige und abhängig Beschäftigte gleichermaßen erfasst; Eurofound 2015, S. 73.

Die Sorge, dass Deutschland den Startschuss der Digitalisierung verschlafen habe, wird breit beklagt (vgl. statt vieler Cole 2015, S. 25) – schon bei der ersten Industriellen Revolution gab es eine nachhinkende deutsche Entwicklung, wobei sich „(...) vom Ende des 19. Jahrhunderts her gesehen (...) das „Zuspätkommen“ Deutschlands als ein wirklicher Vorteil für seine spätere Entwicklung (...)“ erwies; Borchardt 1972, S. 29.

¹¹Suprinovič et al. 2016; Bührmann 2015.

¹²Waltermann 2010; Mückenberger 1985.

der digitalen Transformation.¹³ Es wird deutlich, dass die konstatierte Hybridisierung anders wahrgenommen wird, je nachdem ob man von der Seite des klassischen Beschäftigungsverhältnisses oder aus der Perspektive des Entrepreneurs auf die Entwicklungen schaut und dass ihre Dynamik – last but not least – mit zwei anderen Auffälligkeiten zusammenfällt – mit der Volatilität und der Entbetrieblichung der Arbeit. Erst diese Zusammenschau ermöglicht eine belastbare Einschätzung, wie die Entwicklungen zusammenhängen, sich gegenseitig verstärken und in ihrem Zusammenspiel den politischen Handlungsbedarf beschreiben.

2 Der digitale Nomade oder: Die vierte industrielle Revolution

Für die Erwerbs- und Lebensweise in der digitalen Ökonomie hat sich der Begriff des „digitalen Nomaden“ früh eingebürgert. Wie ihre Vorfahren in der Wüste sind digitale Nomaden nicht durch das definiert, was sie mit sich führen, sondern durch das, was sie hinter sich lassen – wissend, dass die Umgebung es zur Verfügung stellen wird:

(...) Thus, Bedouins do not carry their own water, because they know where the oases are. Modern nomads carry almost no paper because they access their documents on their laptop computers, mobile phones or online (...).¹⁴

Permanente Bewegung im world wide web, stete „Konnektivität“, erschließt den Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt die Zugänge zu Arbeit, Information und Einkommen – sie ist das Äquivalent zur Erschließung der Lebensgrundlagen durch permanente (zyklische) Mobilität, die als Kennzeichen der nomadischen Lebensweise anzusehen ist.¹⁵ Es sind also die mobilen Hochleistungscomputer und eine konvergente Gigabit-Infrastruktur mit hohen Datenraten und geringer Latenz (Zeit für die Datenübertragung), die Menschen im world wide web zu digitalen Nomaden machen – sie ermöglichen ihnen, stets und überall den

¹³Schröder 2016.

¹⁴The Economist 2008.

¹⁵Leder 2002, S. 11.

Zugang zu ihren Geschäfts- und Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern und zum Datenpool, dem Lebenselixier des 21. Jahrhunderts.¹⁶

Die Digitalisierung wird mit Smartphones und Plattformen die Arbeit verändern – und hat dies schon getan. Wie alle technikgetriebenen Revolutionen vollzieht sich der (im Nachhinein) als Revolution beschriebene Wandel in seinem Verlauf oft schleichend, ungleichzeitig, mit Rückschlägen. Und die sozialen Innovationen, die ihn begleiten, die seine Entfaltung erst ermöglichen oder die durch ihn angestoßen werden, gehören zum Erscheinungsbild disruptiver Veränderungen unabweisbar dazu. Ohne soziale Innovation kein wirtschaftlicher Fortschritt. Das gilt für die Umbrüche, die wir zurzeit erleben, ebenso wie für die Industrielle Revolution und ihren vom technischen Fortschritt getriebenen Verlauf im 18. und 19. Jahrhundert:

Dabei umfasst der technische Fortschritt in diesem Wortverständnis nicht nur die Verbesserung der Produktionsverfahren... sondern auch alle Arten von bewußten und unbewußten organisatorischen Neuerungen sowie geänderten Verhaltensweisen, die der günstigeren Kombination der Produktionsverfahren und ihrer verbesserten Ausnutzung dienen (...).¹⁷

Genau dieselbe Verbindung von technischen, sozialen und organisatorischen Veränderungen erleben wir gerade im Zuge der „vierten industriellen Revolution“.¹⁸ Das i-Phone, das zu einer Art „Fernbedienung für das digitale Leben“ geworden ist,¹⁹ wirkt als Innovationstreiber, indem es für neue Geschäftsmodelle und neue Erwerbsmuster genutzt wird – die Innovationskraft der Erfinderinnen und Erfinder und die Innovationsfreude der Anwenderinnen und Anwender gehen Hand in Hand.

(...) Techniken allein erzeugen noch keinen Nutzen. (...) Die Vielzahl ihrer Treiber und ihre Unterschiedlichkeit zeigen die revolutionäre Kraft der Digitalisierung (...).²⁰

¹⁶Czernomoriez et al. 2016, S. 10. Interessanterweise wird seit einiger Zeit auch die „Interaktion mit Sesshaften“ als wesentlicher Bestandteil des Nomadismus verstanden (Leder 2002, S. 12) – ein ermutigender Hinweis darauf, dass es sich lohnen kann, den Blick vom digitalen Nomaden auf die vielfältigen hybriden Erwerbsformen in der digitalen Ökonomie zu lenken.

¹⁷Borchardt 1972, S. 67.

¹⁸Hirsch-Kreinsen 2014, S. 3.

¹⁹Cole 2015, S. 21.

²⁰Scheer 2016, S. 277; ähnlich Händeler 2015, S. 30.

Die vom Bundeswirtschaftsministerium veröffentlichte Liste einflussreicher technologischer Entwicklungen – immer leistungsfähigere hochminiaturisierte Computer-Hardware, Sensor-Netzwerke, intelligente Service-Roboter, 3-D-Druck (additive Fertigung), 3-D-Visualisierung, Big-Data-Analytik und Cloud-basierte Dienste – beschreibt nur einige Neuerungen der letzten Jahre, die in ihrer Verknüpfung „(...) eine Fülle an Ausgangspunkten für die Schaffung neuer, zukunftsweisender Geschäftsmodelle (...)“ ermöglichen und Arbeitsprozesse in allen Branchen ebenso wie die Erwerbsmuster einer stetig größer werdenden Zahl von Beschäftigten verändern.²¹

Konnte man vor sieben oder acht Jahren noch davon ausgehen, dass Unternehmen – trotz der damals schon bestehenden Möglichkeit, Arbeitsaufträge im Netz in kleine Werkstücke aufzuteilen und über Plattformen auszuschreiben²² – im Kerngeschäft auf die Beschäftigung von Leistungsträgern in festen Anstellungsverträgen nicht verzichten würden, um innovativ und konkurrenzfähig zu bleiben,²³ hat sich das Bild inzwischen deutlich gewandelt: Mehr als ein Drittel der Unternehmen geht davon aus, dass sie in Zukunft wesentlich auf externe Spezialistinnen und Spezialisten zugreifen und von ihnen profitieren werden, um das Innovationstempo zu erhöhen.²⁴ Aber auch diese Zahl könnte sich bald als defensive Unterschätzung der tatsächlichen Dynamiken erweisen – Tim Cole etwa hält es für ein besonderes Innovationshemmnis in Deutschland, dass die von der Bitkom abgefragten Erwartungen der Unternehmen zur Veränderung der Erwerbsformen so vorsichtig ausfallen:

(...) Flexible Beschäftigungsverhältnisse sind für die meisten deutschen Unternehmen (...) kein Thema. Nur 31 Prozent glauben, dass der Anteil freier Mitarbeiter in Zukunft wachsen wird (...).²⁵

(...) 75 Prozent der Firmen in Deutschland verlangen (...) von ihren Mitarbeitern immer noch Präsenz am Arbeitsplatz. (...) 73 Prozent sind überzeugt, dass der klassische Ganztagsarbeitsplatz auch in Zukunft das Modell der Wahl bleiben wird (...).²⁶

– diese Zahlen, so Coles sarkastischer Kommentar, sprächen „Bände über die digitale Geistesreife vieler deutscher Arbeitgeber“.

²¹Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) 2016, S. 4.

²²Welskop-Deffaa 2016a; Baumgärtel 2014.

²³Waltermann 2010.

²⁴Kempf 2015, S. 7 f.

²⁵Cole 2015, S. 180.

²⁶Cole 2015, S. 180.

Tatsächlich vollzieht sich der Wandel schneller als die von Cole kritisierten Unternehmer 2015 erwarteten. Eine aktuelle Befragung der Universität Hertfordshire ergab, dass im letzten Jahr in Deutschland schon fast ein Viertel (22 %) der erwachsenen Bevölkerung als Crowdworker und Freelancer über Plattformen Arbeitsaufträge gesucht hat.²⁷ Damit unterscheidet sich Deutschland nicht wesentlich von den anderen untersuchten Ländern (Großbritannien, Schweden, Holland, Österreich). Auffällig ist allerdings, dass in Deutschland (und Österreich) der Anteil der Befragten besonders hoch ist, der angibt, der via Crowd erwirtschaftete Teil des Einkommens mache weniger als die Hälfte ihres Erwerbseinkommens aus. Im Verhältnis zu Schweden, aber auch zu Holland und England, entsteht ein klar unterschiedenes Bild: 55 (bzw. 59) % der Crowdworker verdienen in Deutschland und Österreich mehr als die Hälfte ihres Einkommens aus anderen Einkommensquellen als aus der Freelancer-Arbeit via Crowd, in UK und Schweden sagen das nur 42 bzw. 48 %.

Anstatt aus der alten Arbeitswelt des stationären (abhängigen) Normalarbeitsverhältnisses in die neue Welt des nomadischen (selbstständigen) Crowdfunding zu wechseln, werden – so legen Huws' Daten nahe – beide Erwerbsformen kombiniert. Dabei hat die Arbeit in der Cloud anfangs nicht selten etwas Spielerisches, Experimentelles an sich, eine existenzsichernde Funktion wird ihr häufig nicht zugewiesen.²⁸

Es scheint, als würden mit den neuen hybrid-kombinierbaren Arbeits- und Organisationsformen Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (vorläufig) gleichermaßen gut erfüllt – die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber suchen motivierte und innovative, verlässliche und flexibel einsetzbare Arbeitskräfte. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer suchen Beschäftigungsverhältnisse, die ihnen Gestaltungsmöglichkeiten und das Gefühl von Selbstwirksamkeit vermitteln und die sich mit persönlichen Bedürfnissen im Lebenslauf selbstbestimmt vereinbaren lassen.²⁹ Die Bereitschaft, zu diesem Zweck (zeit- und teilweise) aus der abhängigen in die selbstständige Beschäftigung zu wechseln, wächst – offenbar nicht zuletzt, da die klassischen Unterschiede zwischen den Selbstständigen, die sich Arbeitsmittel und Arbeitsplatz selbst herrichten müssen und den abhängig Beschäftigten, für

²⁷Huws und Joyce 2016c, S. 1.

²⁸Al-Ani und Stumpp 2015, S. 21; vgl. auch den Beitrag der Autoren in diesem Band.

²⁹Kocher et al. 2013.

die diese Infrastruktur vom Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geschaffen wird, in Zeiten von „BYOD“ (Bring your own device)³⁰ und Home office-Pflichttagen³¹ in vielen Fällen ohnehin längst nur noch wenig spürbar sind.

Annäherung zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung wird auch durch neue Führungskonzepte, Formen der Selbstorganisation bei dezentraler Steuerung im Betrieb befördert – sie lösen alte Vorstellungen vom Normalarbeitsverhältnis mit Weisungs- und Präsenzkultur von innen her auf.³²

Gleichzeitig werden im Wettbewerb der digitalen Ökonomie hybride Pendel-Erwerbsverläufe – zwischen Gründung und Festanstellung – von innovativen Unternehmen durch Rückkehroptionen befördert, die das Risiko der Gründung abfedern: Bosch z. B. hat vor wenigen Jahren einen Start-up-Inkubator gegründet, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützt sich selbstständig zu machen. „(...) Der angehende Jungunternehmer bekommt fachmännische Hilfe bei der Unternehmensgründung und eine Kapitalspritze (...)“.³³ Ihm wird außerdem eine Mentorin oder ein Mentor zur Seite gestellt. Bosch bekommt im Gegenzug Anteile, behält langfristig die Möglichkeit, die Innovation des Start-ups zu nutzen und verbindet dies mit der Option, die jungen Unternehmen später einmal zu übernehmen und die Gründerinnen und Gründer als Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in den Mutterbetrieb zurückkehren zu lassen.³⁴

Es ist müßig zu fragen, was zuerst da war – der Wunsch der Generation Y selbstbestimmter zu arbeiten oder die technische Möglichkeit, Arbeit via Smartphone und Tablet ferngesteuert zu organisieren. Tatsächlich wächst die Zahl derer, die den Karriereweg vom Auszubildenden zum Vorgesetzten im gleichen Betrieb in einer Gesellschaft des langen (Erwerbs-)Lebens eher erdrückend finden und die alternative Modelle der Erwerbsbiografie wählen – vom Leben als Freiberufler über serielle Festanstellung („Job Hopping“) bis zu verschiedenen unterschiedlich kombinierten Teilzeitmodellen.

(...) Unter dem Druck des Digitalen gibt der Konsens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer langsam nach: Statt wie früher mit einer lebenslangen Arbeitsplatzgarantie Menschen physisch und mental an die Firma zu binden, muss sich der Arbeitgeber der Zukunft heftig anstrengen, um Mitarbeiter wenigstens eine Zeitlang bei sich zu halten. Die vertikale Loyalität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (...)

³⁰Cole 2015, S. 188.

³¹Cole 2015, S. 178.

³²Vgl. Bücker und Schlegel in diesem Band.

³³Cole 2015, S. 195.

³⁴Cole 2015, S. 195.

ist ersetzt worden von dem, was Thomas Vollmoeller „horizontale Loyalität“ nennt, also das Zusammengehörigkeitsgefühl zwischen Arbeitnehmern, die sich (...) zu Netzwerken zusammengeschlossen haben (...).³⁵

Die neue Selbstorganisation kennt beides – die autonome Selbstorganisation in einem Netzwerk, in dem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch als arbeitsvertraglicher Fokus fungieren,³⁶ oder die Selbstorganisation in neuen Kooperationsformen Selbstständiger.³⁷ Die Grenzen sind schwimmend. Entscheidende Bewertungsparameter der Jobalternativen sind dabei offenbar immer öfter Freiheit und Selbstbestimmung; deren „in Nachvollziehbarkeit und Transparenz“ bestehender Preis³⁸ ist von angestellten Beschäftigten ebenso wie von Selbstständigen zu zahlen.

Die Frage, ob die skizzierten Entwicklungen gesellschaftspolitisch und ökonomisch positiv oder negativ bewertet werden, ist an dieser Stelle nicht zu entscheiden. Festzuhalten ist die Tatsache, dass ganz offensichtlich von der technischen Revolutionierung der Datenverarbeitung push- und pull-Faktoren ausgehen, die im Zusammenspiel mit anderen Faktoren (Wertewandel, Fachkräftemangel etc.) eine Dynamik entfalten, die mindestens mittelfristig in Bezug auf die Organisation der Erwerbsarbeit drei Effekte auslöst, die sich gegenseitig verstärken:

1. Indem es leicht wird, die Arbeitskraft über online-Börsen für kleine, ebenso wie größere Aufträge anzubieten und nachzufragen, entstehen neue Formen der Selbstständigkeit (Crowdworker, Freelancer).
2. Es wird attraktiv, Selbstständigkeitsformen dieser Art mit einer Festanstellung zu kombinieren – sei es phasenweise (vgl. das Beispiel Bosch) oder parallel zum (Teilzeit-) Job. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen so höhere Autonomie in Bezug auf ihre Arbeitszeiten, und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können über das „Hauptarbeitsverhältnis“ der hybriden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Innovations- und Kreativitätspools zugreifen, die ihnen ohne eine solche Kombi-Lösung verschlossen blieben.
3. Die Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit werden – insbesondere wenn man versucht, sie mit den tradierten Kriterien wie der Weisungsabhängigkeit zu bestimmen – unschärfer.³⁹

³⁵Cole 2015, S. 172.

³⁶Im Bereich der Pflege wird dies gerade viel diskutiert: Greuter 2016; Hofstetter 2016, S. 311 ff.; Lüthi 2015; Nandram 2015, S. 22 ff.

³⁷Eurofound 2015, S. 118.

³⁸Cole 2015, S. 17.

³⁹Bücker 2015, S. 222.

Die Digitalisierung erlaubt es Unternehmen, das Verhältnis von Innen und Außen in ein permanentes Wechselspiel zu bringen und damit die Grenze zwischen Unternehmen und Umwelt selbst zum Gegenstand ihrer Strategie zu machen. Es wird nicht zuletzt auch der „arbeitende Kunde“ als „Prosument“⁴⁰ in das komplexe Wertschöpfungsnetzwerk einbezogen, das für vielfältigste Akteure und neuartigste Formen der Kooperation offen ist.⁴¹ Diese Entwicklung erreicht Unternehmen und Branchen mit unterschiedlicher Dynamik – Produktion und Dienstleistung werden zu hybrider Wertschöpfung verbunden.⁴²

3 Zur Geschichte von Pendel-Erwerbsverläufen zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung

Historisch ist es keine Neuheit, dass sich (sektoral) abhängige und selbstständige Arbeit verschieben.⁴³ 1850 war die Masse der Unselbstständigen

(...) in der Landwirtschaft tätig. Dort betrug in der Mitte des Jahrhunderts der Anteil der Selbständigen an den gezählten Erwerbstätigen nur 26 Prozent, gegenüber 41 Prozent im Bergbau und produzierenden Gewerbe und 70 Prozent im Handel (...).⁴⁴

⁴⁰Boes spricht vom arbeitenden Kunden; der Begriff des Prosumenten ist viel älter. Alvin Toffler hat ihn – wie bei Cole nachzulesen – schon 1980 in seinem Buch „Die dritte Welle“ eingeführt und bezeichnet damit Personen, die gleichzeitig Konsumenten und Produzenten sind; Cole 2015, S. 56. Das meint nicht nur die online-Bestellung des Adressaufklebers für das Päckchen mit anschließendem Ausdruck am eigenen Drucker. Es geht auch um die Personalisierung von Gütern, für die der Prosument Informationen über seine Erwartungen preisgibt, die dann zur Grundlage des eigentlichen Gutes werden. Schließlich gibt es eine Korrelation zwischen Aktivitäten zur Arbeitskraftvermarktung auf Plattformen und zur Vermarktung von eigenen Gütern via Ebay oder Airbnb; vgl. zu letzterem die Studien von Huws und Joyce: Huws und Joyce 2016a; Huws und Joyce 2016b; Huws und Joyce 2016c; Huws und Joyce 2016d; Huws und Joyce 2016e.

⁴¹Boes et al. 2015, S. 82 f.

⁴²Ganz und Bienzeisler verweisen auf eine Beobachtung aus ihrer empirischen Forschung: „(...) Bei Unternehmensbefragungen stellen wir in der Regel die Frage, ob sich die Unternehmen dem Produktions- oder dem Dienstleistungssektor zurechnen. In jüngster Zeit konnten wir beobachten, dass immer mehr Unternehmen Schwierigkeiten haben, diese Frage zu beantworten und beide Kästchen oder keines von beiden ankreuzten. (...)“; Ganz und Bienzeisler 2010, S. 7.

⁴³Schmidt 2014.

⁴⁴Borchardt 1972, S. 59.

Diese Zahlen passen wenig zu der Erfahrungswelt des 20. Jahrhunderts, als im Handel und produzierenden Gewerbe die große Zahl der abhängig Beschäftigten Anstellung fand, während in der Landwirtschaft in Westdeutschland der selbstständige Landwirt mit seinem Maschinenpark⁴⁵ und seiner Familie den Hof alleine (nicht selten im Nebenerwerb) bewirtschaftete.

Historisch ist es auch keine Neuheit, dass Menschen in ihrem Erwerbsverlauf abhängige und selbstständige Tätigkeit kombinieren. Im Handwerk mit Meisterpflicht, aber auch in vielen „freien“ Berufen, war der Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit im 20. Jahrhundert so etwas wie „historische Normalität“: Lehrling und Geselle sind im Handwerksbetrieb abhängig beschäftigt, bevor sie sich nach der Meisterprüfung mit einem eigenen Betrieb selbstständig machen (können). Lehr- und Gesellenjahre in abhängiger Beschäftigung sind in den klassischen Handwerksberufen die förmliche Voraussetzung einer Selbstständigkeit,⁴⁶ zugleich ist die Perspektive auf die eigene Selbstständigkeit in den ersten Berufsjahren des abhängig beschäftigten Handwerkers bereits angelegt. Junge Bäckerinnen und Bäcker oder Schreinerinnen und Schreiner können sich zwar auch vorstellen, ein Leben lang als Gesellinnen und Gesellen oder angestellte Meisterinnen und Meister im Ausbildungsbetrieb beschäftigt zu sein, die Option, nach Jahren der Erfahrungssammlung und Kapitalersparnis mit eigenem Betrieb „eigener Herr“ zu werden, ist aber von Anfang an Teil ihrer „hybriden professionellen Identität“ – einer hybriden Normalität, die die Rentenversicherung seit den 1950er Jahren wahrgenommen und berücksichtigt hat.⁴⁷

Auch einige akademische Berufe, in denen sich die Erstausbildung nicht im Rahmen eines betrieblichen Beschäftigungsverhältnisses vollzieht, kennen hybride Erwerbsverläufe als Normalität – vor allem für Ärztinnen und Ärzte gilt, dass sie sich mit eigener Praxis erst selbstständig machen können, wenn sie zuvor einige Jahre in abhängiger Beschäftigung (im Krankenhaus) tätig waren und ihre Facharztausbildung abgeschlossen haben. Die Rückkehr aus der Selbstständigkeit

⁴⁵Welskop-Deffaa 2016b, S. 72.

⁴⁶Die duale Ausbildung, die als deutsches Erfolgsmodell ein Nebeneinander von Arbeit (Training on the Job) und schulischer Ausbildung während der Lehre vorsieht, wird interessanterweise von IT-Autoren als eine Art Vorstufe zu der aus ihrer Sicht wünschenswerten „Hybrid-Ausbildung“ angesehen, die sich dadurch auszeichnen soll, dass die praktische Betriebsausbildung in diesem Fall einen deutlichen Schwerpunkt auf digitale Technologien und vernetzte Systeme legt; Cole 2015, S. 160.

⁴⁷Vgl. zur Geschichte der Handwerkerversicherung Welskop-Deffaa 2017b und Hermann 1990, S. 108.

in die abhängige Beschäftigung stand und steht ihnen jederzeit offen. Auch die jungen Assessorinnen und Assessoren, die sich nach einigen Jahren abhängiger Beschäftigung in einer Kanzlei als Anwältin bzw. Anwalt selbstständig machten, konnten problemlos in das Justizariat eines Unternehmens wechseln und dort in der Folge wieder abhängig beschäftigt arbeiten.⁴⁸

Die Zahlen des Instituts für Mittelstandsforschung zeigen auf, dass in den letzten Jahren der Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit über den skizzierten Kreis der historischen Pendler-„role-models“ hinaus, normaler und häufiger geworden ist.⁴⁹ Es gibt ein breites Spektrum von (Dienstleistungs-) Berufen, in denen es einer komplexen betrieblichen Struktur und eines hohen Investitionsvolumens zum Start in die Selbstständigkeit nicht (mehr) bedarf. Mit den Kommunikations- und Mobilitätsmöglichkeiten des 21. Jahrhunderts sind die Leistungserbringung in der Solo-Selbstständigkeit und in abhängiger Beschäftigung zu echten funktionalen Alternativen bzw. Äquivalenten geworden – sowohl aus der Perspektive der Kunden als auch aus der Perspektive der Leistungserbringer. Mit der Erfindung der „Ich-AG“⁵⁰ im Zuge der Agenda-Politik wurden sie zu funktionalen Äquivalenten auch aus der Perspektive des Sozialstaats, der allerdings vorläufig nur ungenügend darauf achtete, wie die sozialen Sicherungsmechanismen für die „klassischen hybriden“ Berufe aussahen. Man hätte davon lernen können. Anders als in den Branchen, in denen selbstständiges Unternehmertum oder abhängige Beschäftigung eine frühe Weichenstellungen im Lebenslauf bedeuten, sieht die erfolgreiche soziale Sicherung für hybride Erwerbsverläufe typischerweise so aus, dass die Erwerbepersonen in diesen Bereichen über den ganzen (!) Lebenslauf in dasselbe (!) Regelsicherungssystem⁵¹ einzahlen, aus dem sie am Ende dann auch Leistungen erhalten – ganz unabhängig davon, ob selbstständige oder abhängige Beschäftigung im Lebenslauf dominier(t)en.⁵²

⁴⁸Die Debatte der letzten Jahre um die Syndikus-Anwälte kreiste genau um diese Frage, vgl. die Begründung des Gesetzentwurfs aus der laufenden Legislaturperiode, Fraktionen der CDU/CSU und SPD 2015, S. 13 ff.

⁴⁹Suprinovič et al. 2016.

⁵⁰Es handelt sich um die mit dem Existenzgründungszuschuss geförderte Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit; Artikel 1 Nr. 5 des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

⁵¹Gesetzliche Rentenversicherung oder Versorgungswerk der Freien Berufe.

⁵²Welskop-Deffaa 2017a; Welskop-Deffaa 2017b; Welskop-Deffaa 2016a, S. 309; vgl. Auch Thiede in diesem Band.

4 Hybride Erwerbsverläufe – die Perspektive macht den Unterschied

Aus der Perspektive der Unternehmerinnen und Unternehmer und der Unternehmensforschung war und ist der Referenzpunkt hybrider Erwerbsverläufe bislang mehr oder weniger selbstverständlich der selbstständige Unternehmer, der mit seiner Selbstständigkeit seine Existenz und die seiner Familie sichern kann. Nebenerwerbsgründungen und Selbstständigkeit im Zuerwerb galten eher als die hinkenden Varianten – auf dem Weg zu einer Selbstständigkeit im Haupterwerb. Es interessierte wesentlich der Weg in die erfolgreiche Haupterwerbs-Selbstständigkeit, die mit dem Bild des risikofreudigen „Unternehmers“ verbunden ist.⁵³

Aus der Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere auch der Gewerkschaften, stellt sich der Blick auf die hybriden Erwerbsverläufe ganz anders dar: Zahlreiche Formen der (neuen) Selbstständigkeit werden als Zwangs- oder Scheinselbstständigkeit wahrgenommen, die sich durch das Herausverlagern ehemals abhängiger Beschäftigung in prekäre Werk- und Dienstverträge ergibt.⁵⁴ Die für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Outsourcing gesparten Sozialversicherungsbeiträge und die von beiden erhoffte zusätzliche „Flexibilität“ machen, so die kritische Wahrnehmung der Gewerkschaften, den Schritt aus der abhängigen in die selbstständige Tätigkeit zwar für die einzelnen womöglich zu einer attraktiven Option, für die Beschäftigungssituation insgesamt ist die sich verbreitende Einsprengselung von (prekärer) Selbstständigkeit in die Erwerbsverläufe allerdings als gefährlicher Teil einer Politik der Entsicherung, des Abschieds vom Normalarbeitsverhältnis zu bekämpfen. Hybridisierung ist unter diesem Blickwinkel Prekarisierung.⁵⁵

Beide Blickwinkel – der bisher dominierende der Unternehmensforschung und der bisher dominierende der gewerkschaftlichen Beschäftigungsbeobachtung – sind sich einig in der Bewertung der Mischformen als „Übergangsformen“, als unterlegenen Abweichungen von der Norm – für die einen stellt die Nebenerwerbsgründung den noch unvollkommenen Schritt in die „richtige Selbstständigkeit“ dar, für die anderen ist die „Werkvertragsisierung“ Teil der abzuwehrenden Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis. Beide Blicke sind geprägt vom Wunsch,

⁵³Suprinovič und Norkina 2015.

⁵⁴Dietrich und Patzina 2017; Scheffelmeier 2016.

⁵⁵Welskop-Deffaa 2016a, S. 307; Bretttschneider und Klammer 2016, S. 199.

die Welten (wieder) fein säuberlich auseinander halten zu können – den Kontinent der „Selbstständigen“ hier und den Kontinent der „Arbeitnehmer“ dort.

Vieles spricht dafür, dass beide Ansätze nicht ausreichen werden, um die neue Dynamik der Hybridisierung richtig zu erfassen. Der Freelancer im Nebenberuf ist – darauf deuten z. B. die Befragungen des Alexander von Humboldt Instituts für Internet und Gesellschaft hin –,⁵⁶ nicht mehr ein „Selbstständiger im Werden“, sondern für ihn kann durchaus die selbstständige Tätigkeit neben der abhängigen Beschäftigung dauerhaft alles mögliche sein und bleiben: Dauerhobby, Ideenbörse, Start-up-Reihung etc.

Wenn junge Menschen sich von ihren Jobs – wie viele Studien belegen – heute mehr Entscheidungsspielräume erwarten, wenn Vertrauensarbeitszeit, Home-Office und Steuern über Ziele im abhängigen Beschäftigungsverhältnis die klassischen Charakteristika abhängiger Arbeit verschwimmen lassen, wenn sich die Antworten auf die Frage, welche Einkommensbestandteile aus abhängiger Beschäftigung und welche aus selbstständiger Tätigkeit kommen, im Berufslebensverlauf immer weniger vorhersehen lassen, wird es nötig, das Bild vom Mischungsfreien „Normalerwerbsverlauf“ generell infrage zu stellen. Insbesondere das soziale Sicherungskonzept ist auszurichten auf die neue Normalität der Hybridität.⁵⁷

Aber auch die Formulierung von Musterarbeitsverträgen und von Tarifvertragsinhalten muss an der selbstverständlichen Erwartbarkeit hybrider Beschäftigung Maß nehmen. Wenn es für viele Beschäftigte normal wird, Teile ihrer Arbeitszeit neben einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis in Selbstständigkeit zu investieren, stellt sich beispielsweise die Frage, wer für die Einhaltung der Gesamtarbeitszeitbelastung verantwortlich ist. Der Arbeitszeitreport 2016⁵⁸ fördert Daten zutage, die die Brisanz dieser Frage veranschaulichen: Für die Zahl der Beschäftigten, die mehreren Erwerbstätigkeiten parallel nachgehen (Mehrfachbeschäftigung), ist zwischen 2011 und 2014 ein Anstieg um 13 % (auf zwei Millionen Personen) zu verzeichnen.⁵⁹ Weiterhin zeigt sich, dass Mehrfachbeschäftigte mit 14 % doppelt so häufig wie Einfachbeschäftigte (sieben Prozent) in ihrer Haupttätigkeit einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Die von der Bundesanstalt für

⁵⁶Al-Ani und Stumpp 2015.

⁵⁷Siehe hierzu exemplarisch für die Alterssicherung Thiede in diesem Band.

⁵⁸Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016.

⁵⁹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, S. 104.

Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zitierten Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen darüber hinaus, dass dreißig Prozent der Mehrfachbeschäftigten eine abhängige Haupttätigkeit mit einer selbstständigen Nebentätigkeit verbinden.⁶⁰ Es zeigt sich, dass Mehrfachbeschäftigte in ihrer Haupttätigkeit häufiger in Teilzeit arbeiten⁶¹ und dann zur Gesamtarbeitszeitbelastung befragt Mehrfachbeschäftigte deutlich häufiger von überlangen Arbeitszeiten berichten als Einfachbeschäftigte (43 % im Vergleich zu zwanzig Prozent).⁶²

In einer Arbeitswelt hybrider Erwerbsmuster ist außerdem zu klären, wer definiert, welche Arbeitsprodukte als Ergebnis des abhängigen und welche als Teil des selbstständigen Jobs anzusehen sind und wie die Spielregeln des Ausgleichs zwischen beiden Anforderungswelten aussehen. Da reichen die überkommenen Formulierungen zur Anzeigepflicht von Nebenbeschäftigungen unter Umständen nicht mehr aus. Tarifvertragsparteien sind neu gefordert, die dazu allerdings von den von ihnen vertretenen Arbeit- und Auftragnehmerinnen und -nehmern besser als bisher wissen müssten, was sich neben dem kodifizierten Normalarbeitsverhältnis und in seinem Umfeld tatsächlich abspielt. Handwerksmeister und Handwerksmeisterinnen wussten und wissen von ihren Gesellinnen und Gesellen in der Regel, was sie auf eigene Rechnung am Wochenende oder in den Abendstunden für „ihre“ Kundinnen und Kunden erledigen. Nicht selten können die Gesellinnen und Gesellen dazu auf das Werkzeug und die Arbeitsmittel der Meisterin und des Meisters im Einvernehmen durchaus zurückgreifen. Für die im größeren Stil sich entwickelnde Erwerbshybridisierung 4.0 wird man sich auf die individuelle Lösungssuche aber nicht verlassen können, sondern tarifvertragliche und gesetzliche Rahmungen finden müssen.

5 Erwerbshybridisierung und Volatilität

Die volle Veränderungsdynamik der Arbeitswelt 4.0 lässt sich vermutlich erst erfassen, wenn die Tatsache der Hybridisierung und die Volatilität der Arbeitsmärkte und Erwerbsverläufe gemeinsam gesehen werden.⁶³ Erwerbstätige werden immer kurzfristiger auf Veränderungen reagieren müssen, Einkommen im

⁶⁰Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, S. 119.

⁶¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, S. 120.

⁶²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, S. 121.

⁶³Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 11.

Lebensverlauf folgen nicht länger dem Senioritätsprinzip, Wechsel zwischen Branchen und Berufen wird zumindest für einen größer werdenden Teil der „digitalen Nomaden“ Erwartung und Anspruch zugleich.

Die Bedeutung des Einkommens, das mit abhängiger Beschäftigung erzielt wird, kann im Lebensverlauf deutlich schwanken – Phasen hoher Einkommen in der abhängigen Beschäftigung können mit Phasen niedriger Lohneinkommen abwechseln, wobei Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit in den Phasen reduzierter Lohneinkommen einen Teil des Einkommensausfalls kompensieren können.⁶⁴ Gibt es zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit in der Welt hybrider Erwerbsverläufe eine stabile kompensatorische Beziehung, ist nicht mehr automatisch prekär, was gemessen an den Mustern des 20. Jahrhunderts prekär zu sein scheint: Wer es in der Hand hat, eine Teilzeitbeschäftigung im Betrieb verlässlich mit gut gesicherter Auftragsbearbeitung als Freelancer zu verknüpfen, wer beides – Lohneinkommen und Unternehmerlohn – (auch) als Belohnung für Arbeit ansieht, die Spaß macht, der oder diejenige erwartet von ihrer Teilzeitbeschäftigung anderes als diejenigen, die neben der Teilzeitbeschäftigung keine weiteren Einkommensmöglichkeiten haben oder die Zweittätigkeit erzwungen aufnehmen müssen, um den Lebensunterhalt zu sichern.⁶⁵

6 Entbetrieblichung als Charakteristikum der Erwerbshybridisierung

Dass sich abhängige und selbstständige Arbeit angleichen und neue hybride Erwerbsformen und -verläufe entstehen, zeigt sich unverkennbar auch in der Entbetrieblichung der abhängigen Arbeit; ja, Entbetrieblichung kann als wichtiges Teilcharakteristikum der hybriden Arbeitswelt 4.0 angesehen werden.

Wichtige politische Herausforderungen – z. B. in Bezug auf Gestaltung und Durchsetzung von Arbeitsschutzrechten – hängen wesentlich mit dieser Entbetrieblichung zusammen, ganz unabhängig davon, ob das zugrunde liegende Vertragsverhältnis ein Lohnarbeits- oder ein Werkvertragsverhältnis ist.

„Der Aufstieg des Computers“ so schreibt Lothar Schröder in seinem Buch „Die digitale Treppe“ sehr anschaulich, bewirkte „räumliche Entgrenzungen“ und brach einer forcierten „Entbetrieblichung“ von Erwerbstätigkeit Bahn. Die Telearbeit der frühen Jahre, die meist nur die häusliche Verdopplung des Firmenarbeitsplatzes zu

⁶⁴Söhn und Mika 2017.

⁶⁵Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, S. 122.

Hause und den händischen Hin- und Hertransport der Arbeitsinhalte auf Diskette meinte, hatte hier allenfalls einen leichten Vorgeschmack auf das geboten, was nun mit dem Siegeszug des Internets passierte.

(...) Das zeitliche und räumliche Gefüge von Arbeit veränderte sich zusehends, Arbeit wurde zunehmend auch außerhalb von Fabriken und Büros verrichtet – und sie wird wohl kaum mehr dahin zurückkehren. In vielen Bereichen kann jetzt überall und zu jeder Zeit gearbeitet werden. In klassischen Produktionsstätten ist die betriebliche Anbindung von Menschen zwar teilweise noch unabdingbar, aber Dienstleistungs- und Wissensarbeit machen sie vielfach entbehrlich.

Qua Digitalisierung beweglich gewordenen Arbeiten eröffnet für viele Erwerbstätige unter bestimmten Bedingungen neue Gestaltungsmöglichkeiten, wie sie in der industriell geprägten Arbeitswelt faktisch nicht vorhanden waren. Diese beziehen sich auf den Ort, an dem gearbeitet wird, ebenso wie auf die entsprechenden Zeiten (...).⁶⁶

Bereits die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ hatte Ende der 1990er Jahre die mit der Entbetrieblichung verbundenen Veränderungen als Herausforderung benannt:

(...) Setzt sich dieser Trend fort, dann wird der Betrieb als klassisches Gravitationszentrum der Arbeitswelt erheblich an Bedeutung und prägender Kraft einbüßen. Wenn sich betriebliche Kooperations- und Kommunikationsprozesse zunehmend auf Datennetze verlagern, technisch vermittelt und zu Teilen asynchron stattfinden, dann droht mit einer solchen tendenziellen „Auflösung des Betriebs“ auch die traditionelle Plattform für arbeitsrechtliche Regulierung, soziale Erfahrung, Konfliktaustragung und -moderation in der Arbeitswelt zu schwinden. Der Trend zur Dekonzentration von Arbeit beeinträchtigt damit die Wirksamkeit derjenigen arbeitsrechtlichen Schutz- und Gestaltungsmechanismen – z. B. der betrieblichen Mitbestimmung – die sich am Begriff und an der sozialen Realität des Betriebes festmachen (...).⁶⁷

Betriebliche Beheimatung fehlt dem digitalen Nomaden in der Arbeitswelt zukünftig also vermutlich unabhängig davon, ob der abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist. Da die sozialpolitischen Spielregeln der Industriegesellschaft des 20. Jahrhunderts am abhängigen Beschäftigungsverhältnis einerseits, am Betrieb andererseits anknüpfen, stellt es die Neu-Erfindung einer sozialen Ordnung vor die entscheidende Herausforderung, dass und wenn mit der Digitalisierung beides sich verflüchtigt und neue hybride Erwerbsverläufe sich im

⁶⁶Schröder 2016, S. 70.

⁶⁷Deutscher Bundestag 1998, S. 55.

wüstenweiten Nimmerland vollziehen. Allein mit seinem Smartphone, das tatsächlich zum Kamel des digitalen Nomaden wird (zum „Ein-und-Alles“, zum Reservoir seines Datenschatzes, zum mobilen Begleiter, zum Transportvehikel in der vernetzten Arbeitswelt ...) ist die Erwerbsperson des 21. Jahrhunderts auf neue Formen solidarischer Unterstützung und gesetzlicher Rahmung angewiesen.

7 Schlaglichter auf den gesellschaftlichen, sozialpolitischen, arbeitsrechtlichen und gewerkschaftlichen Handlungsbedarf

Die hier vorgelegte Skizze der hybriden Arbeitswelt des digitalen Nomaden hat den aus der Erwerbshybridisierung und ihren Begleiterscheinungen resultierenden Handlungsbedarf für Tarifparteien und Sozialpolitik bereits anklingen lassen.

Ganz entscheidend wird es sein, das Netz sozialer Sicherheit, das in den Industriestaaten im 20. Jahrhundert geknüpft wurde, für das 21. Jahrhundert neu zu justieren. Dazu ist es vordringlich, die Fokussierung der Sozialversicherung auf das abhängige Beschäftigungsverhältnis zu überwinden⁶⁸ – die Exklusion der Selbstständigen in beitragsbasierten Sozialversicherungssystemen ist nicht allein ein deutsches Problem.⁶⁹ Die im Sozialversicherungsrecht bereits ungezählten Ausnahmen,⁷⁰ die die Orientierung am abhängigen Beschäftigungsverhältnis durchbrechen,⁷¹ müssen durchgängig überwunden werden: In kluger pfadabhängiger Orientierung⁷² an den erprobten Vorbildern der Einbeziehung Selbstständiger⁷³ kann und muss das gewachsene Durcheinander zu einer generellen Einbeziehung der Einkommen aus selbstständiger und abhängiger Tätigkeit in die Sozialversicherungspflicht zusammen geführt werden.

Aber auch beim Arbeitsschutz (einschließlich des Mutterschutzes)⁷⁴ bedarf es dringend neuer Ansätze. Es darf für die Verteilung der Verantwortung zwischen Auftraggeberin und Auftraggeber/Arbeitgeberin und Arbeitgeber auf der

⁶⁸Siehe hierzu ausführlicher Schlegel und Thiede in diesem Band.

⁶⁹International Labour Office (ILO) 2015, S. 73.

⁷⁰Welskop-Deffaa 2016a, S. 308.

⁷¹Zum Beispiel für Handwerker, Landwirte, Seeschiffer, Beschäftigte in der Weiterbildung.

⁷²Münkler 2016, S. 847.

⁷³Welskop-Deffaa 2017a; Welskop-Deffaa 2017b.

⁷⁴Die Reform des Mutterschutzes, die im Frühjahr 2017 auf den Weg gebracht wurde, geht hier nur einen ersten Teilschritt in Richtung arbeitnehmerähnlicher Personen.

einen Seite und Beschäftigter/Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer auf der anderen Seite keinen Unterschied machen, ob beispielsweise die Arbeit als Podologin auf einer Station eines Altenheims als abhängig Beschäftigte oder als Selbstständige erbracht wird. Die Information über die latente Infektionsgefahr muss der (potenziell) schwangeren Auftragnehmerin vom Auftraggeber vor Antritt der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, genauso wie diese Information eine abhängig Beschäftigte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erreicht und so verhindert, dass eine Frau in (den frühen Phasen) der Schwangerschaft sich und ihr Kind einem Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz aussetzt. Was für die Arbeit der Podologin gilt, gilt erst recht für die digitale Nomadin und ihr Smartphone. Die Grenzen des aktuellen Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrechts, auch der jetzigen Arbeitsstätten- und Bildschirmverordnung müssen neu vermessen werden, denn sie sind Grenzen der Arbeitswelt 3.0.⁷⁵

Die Hoffnungen der Freelancer in IT- und Kreativberufen, die in hybriden Erwerbsverläufen unterwegs sind, in die Fähigkeit von Gewerkschaften, bei der Neugrenzziehung nützlich zu sein, und ihre Erwartungen in die Gestaltungsmacht von Gewerkschaften ganz allgemein sind vorläufig eher gering.⁷⁶ Es steht also ein beiderseitiger Lernprozess an, der dies ändert. Er sollte sich rasch vollziehen, denn die sozialen Leitplanken für die hybriden Erwerbsverläufe werden sich nicht von heute auf morgen gestalten lassen. Es braucht die Durchsetzungserfahrung der Gewerkschaften, die Solidarität der digitalen Nomaden und das Wissen der Beschäftigten um ihre Erwerbswirklichkeit und ihre Erwerbsvorstellungen gleichermaßen, um zu befriedigenden neuen Regelungen zu kommen, die die heimatlosen Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt nicht schutzlos lassen.

Hybride Erwerbsverläufe, die zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit oszillieren, müssen durch ein neues Arbeits- und Sozialrecht abgesichert werden – das ist die drängendste Aufgabe einer „sozialen Lebenslaufpolitik 4.0“.⁷⁷ Die Einbeziehung aller Einkommen – aus selbstständiger und abhängiger Beschäftigung – in die Rentenversicherungspflicht ist hier ein erster und wichtiger Schritt.⁷⁸

⁷⁵Schröder 2016, S. 73; Welskop-Deffaa 2015; siehe hierzu auch Bucker in diesem Band.

⁷⁶Al-Ani und Stumpp 2015, S. 26.

⁷⁷Zur sozialen Lebenslaufpolitik vgl. Bundesministerium für Familie 2011; Naegele 2010.

⁷⁸Siehe hierzu ausführlicher Thiede in diesem Band.

Weitere Schritte werden folgen, je besser die Dynamiken der Erwerbshybridisierung und die Erwerbs- und Lebensweise der digitalen Nomaden verstanden werden. Die Unsicherheit über die Zukunft, die Sandra Calcins für die Nomaden im Sudan brillant beschrieben hat, existiert – in weniger lebensbedrohlicher Form – auch für die Nomaden der digitalen Ökonomie. Vertrauen schaffende Regeln müssen daher gesetzt und schrittweise angepasst werden; bestehende Normen müssen vor Denunziation geschützt und für die Gestaltung des Übergangs genutzt werden.

(...) People lack a complete conception of the end until they have a complete grasp of the course of action that will take them there (...) Uncertainty is a part of the human condition and experience and also opens a space of hope, a space to renegotiate social inequalities. With uncertainty something new can arise (...).⁷⁹

Wer Sozialpolitik zur Flankierung hybrider Erwerbsverläufe in der digitalen Transformation in dieser Weise versteht, der wird dazu beitragen, dass das Hybridwesen, das mit der Digitalisierung entsteht, nicht mehr und nichts anderes ist als ein erfolgreicher Wanderer zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit.⁸⁰

Literatur

- Al-Ani, A., und Stumpp, S. (2015). Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern. *HIIG Discussion Paper Series 2015–05*. Berlin: Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft.
- Baumgärtel, T. (2014). Teile und verdiene. ZEIT Online. <http://www.zeit.de/2014/27/sharing-eco> nomy-tauschen/komplettansicht. Zugegriffen: 6. Juni 2017.
- Boes, A., Kämpf, T., Langes, B., und Lühr, T. (2015). Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“. *WSI Mitteilungen*, 68(2), 77–85.
- Bögenhold, D., und Fachinger, U. (2015). Editorial. *Sozialer Fortschritt*, 64(9/10), 207–209.
- Borchardt, K. (1972). *Die Industrielle Revolution in Deutschland*. München: Piper.
- Brettschneider, A., und Klammer, U. (2016). *Lebenswege in die Altersarmut. Biografische Analysen und sozialpolitische Perspektiven*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Bücker, A. (2015). Arbeit in der vernetzten Arbeitswelt – Herausforderungen und Forschungsperspektiven für das Arbeitsrecht. *Sozialer Fortschritt*, 64(9–10), 220–227.

⁷⁹Calcins 2016, S. 5 und S. 242.

⁸⁰Zu den mit der Digitalisierung verbundenen Ängsten vgl. Schröder 2016, S. 9: Gefährliche Mensch-Maschine-Hybride erscheinen nicht nur Science-Fiction-Autoren als permanente Bedrohung für das Überleben der Spezies Mensch.

- Bühmann, A. D. (2015). Diversifizierungsprozesse unternehmerischer Akteure und ihre (möglichen) Folgen. *Sozialer Fortschritt*, 64(9/10), 215–220.
- Bundesagentur für Arbeit (2013). BA 2020. Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016). Arbeitszeitreport. Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017). Weissbuch Arbeiten 4.0. Arbeit Weiter Denken. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, (2011). Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2016). Arbeiten in der digitalen Welt. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi).
- Calcins, S. (2016). *Who Knows Tomorrow? Uncertainty in North-Eastern Sudan*. New York / Oxford: Berghahn.
- Cole, T. (2015). *Digitale Transformation. Warum die deutsche Wirtschaft gerade die digitale Zukunft verschläft und was jetzt getan werden muss*. München: Vahlen.
- Conen, W., Schippers, J., und Schulze Buschoff, K. (2016). Solo-Selbstständigkeit – zwischen Freiheit und Unsicherheit. Ein deutsch-niederländischer Vergleich. *WSI Working Paper* 206. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
- Czernomoriez, H., Hauswirth, M., Magedanz, T., Roth, R., Schieferdecker, I., Schmol, C., Schreiner, F., und Tiemann, J. (2016). Netzinfrastrukturen für die Gigabitgesellschaft 2016. Berlin: Frauenhofer FOKUS.
- Deutscher Bundestag (1998). Schlußbericht der Enquete-Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft zum Thema Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. *Bundestags-Drucksache* 13/11004. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Dietrich, H., und Patzina, A. (2017). Scheinselbstständigkeit in Deutschland. Vor allem Geringqualifizierte und Berufseinsteiger gehören zu den Risikogruppen. IAB-Kurzbericht 1/2017. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit.
- Eurofound (2015). *New Forms of Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fraktionen der CDU/CSU und SPD (2015). Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Rechts der Syndikusanwälte. *Bundestags-Drucksache* 18/5201. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Ganz, W., und Bienzeisler, B. (Hrsg.). (2010). *Management hybrider Wertschöpfung – Potenziale, Perspektiven und praxisorientierte Beispiele*. Stuttgart: Fraunhofer.
- Greuter, S. (2016). Ganzheitliche Pflege, made in the Netherlands. Buurtzorg: „Nurses don’t need management.“. *Working Paper* Juni 2016. Zürich: Denknetz.
- Händler, E. (2015). *Die Geschichte der Zukunft. Sozialverhalten heute und der Wohlstand von morgen/Kondratieffs Globalsicht*. Moers: Brendow.

- Hermann, C. (1990). Die Zeit von 1957–1991. In F. Ruland (Hrsg.), *Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung. Festschrift aus Anlaß des 100jährigen Bestehens der gesetzlichen Rentenversicherung* (S. 105–140). Neuwied: Luchterhand.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2014). Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“. *Soziologisches Arbeitspapier* 38. Dortmund: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Technische Universität Dortmund.
- Hofstetter, S. (2016). *Das Unsichtbare sichtbar machen. Pflegende Angehörige und der diakonische Auftrag der Kirchen*. Zürich: TVZ, Theologischer Verlag Zürich.
- Huws, U., und Joyce, S. (2016a). Size of Austria's „Gig Economy“ revealed for the first time. Crowd Working Survey September 2016. Hertfordshire: University of Hertfordshire, Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa global union.
- Huws, U., und Joyce, S. (2016b). Size of Dutch „Gig Economy“ revealed for the first time. Crowd Working Survey June 2016. Hertfordshire: University of Hertfordshire, Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa global union.
- Huws, U., und Joyce, S. (2016c). Size of Germany's „Gig Economy“ revealed for the first time. Crowd Working Survey November 2016. Hertfordshire: University of Hertfordshire, Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa global union.
- Huws, U., und Joyce, S. (2016d). Size of Sweden's „Gig Economy“ revealed for the first time. Crowd Working Survey March 2016. Hertfordshire: University of Hertfordshire, Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa global union.
- Huws, U., und Joyce, S. (2016e). Size of the UK's „Gig Economy“ revealed for the first time. Crowd Working Survey February 2016. Hertfordshire: University of Hertfordshire, Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa global union.
- International Labour Office (ILO) (2015). World Employment Social Outlook. The Changing Nature of Jobs. Geneva: International Labour Organization.
- Kempf, D. (2015). Digitalisierung der Arbeitswelt. Präsentation einer Umfrage der BitKom-Research. <https://www.bitkom.org/Presse/Anhaenge-an-PIs/2015/02-Februar/150226-BITKOM-Charts-Digitalisierung-der-Arbeitswelt-26-02-20151.pdf>. Zugegriffen: 29.05.2017.
- Kocher, E., Groskreutz, H., Nassibi, G., Paschke, C., Schulz, S., Welti, F., Wenckeback, J., und Zimmer, B. (2013). *Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf: Ein Beitrag zum sozialen Recht der Arbeit* (Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Vol. 76). Baden-Baden: Nomos.
- Leder, S. (2002). Nomaden und nomadische Lebensformen in arabischer Begrifflichkeit – Eine Annäherung. In S. Leder, und B. Streck (Hrsg.), *Nomadismus aus der Perspektive der Begrifflichkeit* (S. 11–40, Orientwissenschaftliche Hefte, Mitteilungen des SFB Differenz und Integration, Vol. 3). Halle: Sonderforschungsbereich 586 Differenz und Integration.
- Lüthi, D. (2015). Revolution in der ambulanten Pflege. *Schweizerische Ärztezeitung*, 96(47), 1732–1733.
- Mückenberger, U. (1985). Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 89(4), 211–223.
- Münkler, L. (2016). Pfadabhängigkeit im Rechtssystem. Außerrechtliche und rechtliche Faktoren. Die öffentliche Verwaltung. *Zeitschrift für öffentliches Recht und Verwaltungswissenschaft*, 69(20), 839–848.
- Naegele, G. (2010). *Soziale Lebenslaufpolitik* (Sozialpolitik und Sozialstaat, Vol. 1). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Nandram, S. S. (2015). *Organizational innovation by integrating simplification. Learning from Buurtzorg Nederland* (Management for professionals). Cham: Springer.
- Scheer, A.-W. (2016). Nutzentreiber der Digitalisierung. Ein systematischer Ansatz zur Entwicklung disruptiver digitaler Geschäftsmodelle. *Informatik-Spektrum*, 39(4), 275–289.
- Scheffelmeier, T. (2016). Werkverträge: Abgrenzung tut Not. Ein Weg durch den Dschungel. *Sozialer Fortschritt*, 65(8), 201–207.
- Schmidt, D. (2014). Wiederkehr der Vergangenheit? Selbständige um 1900. In C. Gather, I. Biermann, L. Schürmann, S. Ulbricht, und H. Zipprian (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel* (S. 21–36). Berlin: edition sigma.
- Schröder, L. (2016). *Die digitale Treppe. Wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir damit umgehen*. Frankfurt: Bund.
- Söhn, J., und Mika, T. (2017). Wie das Rentensystem Erwerbsbiografien würdigt. In Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.), *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen* (Dritter Bericht). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Suprinovič, O., und Norkina, A. (2015). Selbständige in Deutschland 2011 bis 2014. Der Selbständigen-Monitor 2014 mit dem vollständigen Datensatz des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung (IfM).
- Suprinovič, O., Schneck, S., und Kay, R. (2016). Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbständigkeit im Erwerbsverlauf. IfM-Materialien 248. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung (IfM).
- The Economist (2008). Nomads at last. Wireless communication is changing the way people work, live, love and relate to places – and each other, says Andreas Kluth (interviewed here) The Economist. <http://www.economist.com/node/10950394>. Zugegriffen: 2. März 2017.
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2016). Hybride Arbeitsmärkte. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++c95793ce-e221-11e5-b5b3-525400ed87ba>. Zugegriffen: 2. März 2017.
- Waltermann, R. (2010). *Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Gutachten B zum 68. Deutschen Juristentag*. München: C. H. Beck.
- Welskop-Deffaa, E. M. (2015). Die Gestaltung des Arbeitsschutzes in der Arbeitswelt 4.0. In L. Schröder, und H.-J. Urban (Hrsg.), *Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen* (Jahrbuch Gute Arbeit). Frankfurt: Bund.
- Welskop-Deffaa, E. M. (2016a). Erwerbshybridisierung oder Altersarmut 4.0? Neue Argumente für die Einbeziehung Selbständiger in die gesetzliche Rentenversicherung. *Soziale Sicherheit*, 66(8), 307–311.
- Welskop-Deffaa, E. M. (2016b). Mitte und Maß: Leistung 4.0. *Die Politische Meinung*, 540, 72–73.
- Welskop-Deffaa, E. M. (2017a). Rente 4.0 – Sozialstaatliche Antworten auf die Arbeitswelt der Crowdworker. In M. Dabrowski, und J. Wolf (Hrsg.), *Crowdwork und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt* (S. 161–171). Münster: Ferdinand Schöningh.
- Welskop-Deffaa, E. M. (2017b). Rente in der Arbeitswelt 4.0 – Neun Thesen. *Deutsche Rentenversicherung* 72(1), 102–117.