ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Jansen, Andreas

Working Paper

Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland

Working Paper Forschungsförderung, No. 167

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Jansen, Andreas (2020) : Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, Working Paper Forschungsförderung, No. 167, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/217242

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 167, Januar 2020

Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung

Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland

Andreas Jansen

ARBEIT DER ZUKUNFT

FORSCHUNGS-FÖRDERUNG

Autor:

Andreas Jansen, Dr. rer. pol.; Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung
Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“
Reinhardtstr. 38
10117 Berlin
Berlin, im Januar 2020

© 2020 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

„Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung“ von Andreas Jansen ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung 6

1. Warum ein Literaturüberblick notwendig ist 8
2. Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel 15
   - 2.1 Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse über die Zeit 16
   - 2.2 Erklärungen für die Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse 21
   - 2.3 Zwischenfazit 27
3. Neue Arbeits- und Beschäftigungsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – eine empirische Bestandsaufnahme 29
   - 3.1 Entwicklungen und Treiber für die Entstehung bzw. Bedeutungszunahme „neuer“ atypischer Arbeits- und Beschäftigungsformen 29
   - 3.2 Entwicklung, Struktur und Erwerbsarrangements der Solo-Selbständigen 38
     - 3.2.1 Entwicklung, Struktur und Komposition der Solo-Selbständigkeit 38
     - 3.2.2 Selbständige als Werkvertragsnehmer 46
     - 3.2.3 Scheinselbständigkeit und Scheinwerkverträge 51
   - 3.3 Branchenbeispiel: Der Trend zur Solo-Selbständigkeit im Bereich der Paketzustellung – eine rechtliche Grauzone? 56
4. Der Trend zur Erwerbshybridisierung 63
   - 4.1 Die Entwicklung hybrider Selbständigkeit im Zeitverlauf 64
   - 4.2 Mehrfachbeschäftigungen in Deutschland 71
   - 4.3 Der Trend zur Erwerbshybridisierung – Branchenbeispiele 77
     - 4.3.1 Hybride Erwerbsformen in der Pflege 77
     - 4.3.2 Solo-Selbständige in IT und Medizin 81
     - 4.4.3 Serielle Erwerbshybridisierung in den Kultur-, Kreativ- und Medienberufen 84

4.4 Crowdsourcing, Crowdworking und Crowdworking-Plattformen 88

4.4.1 Zum Begriff des Crowdworking und zur rechtlichen Stellung der Crowdworker 89

4.4.2 Die empirische Bedeutung von Crowdworking und die Charakteristik der Crowdworker 92

4.4.3 Foodora und Deliveroo – die neue Freiheit digitaler Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse? 99

5. Arbeit auf Abruf – eine Form der hybriden Arbeit? 104

6. Fazit und Ausblick: Die Graubereiche wachsen! 111

7. Literatur 124

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1: Anteil atypisch beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an allen abhängig Beschäftigten (1991–2017; in Prozent) 17

Abbildung 2.2: Beschäftigte in Mini-Jobs (2003–2018; in Millionen) 18

Abbildung 2.3: Abhängig Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis und in atypischen Erwerbsformen (2000–2018; in Millionen) 19

Abbildung 3.1: Qualifikationsstruktur von Solo-Selbständigen, Selbständigen mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmern im Vergleich (2005, 2012 und 2017; in Prozent) 41

Abbildung 4.1: Umfang der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland (alle Mehrfachbeschäftigten und sozialversicherungspflichtige Mehrfachbeschäftigte im Vergleich; Juni 2017) 71

Abbildung 4.2: Anteil der Beschäftigten mit Nebentätigkeit an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach dem Wirtschaftszweig des Hauptjobs 72

Abbildung 4.3: „Wie wichtig waren die folgenden Gründe bei ihrer Entscheidung, eine oder mehrere Nebentätigkeiten aufzunehmen?“ 75

Abbildung 4.4: Stellenwert des Einkommens aus Crowdworking nach Typ der Online-Plattform (in Prozent) 97

Abbildung 5.1: Verteilung der Arbeit auf Abruf auf Kategorien der vertraglichen Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 2017) 109

Abbildung 5.2: Niedriglohnrisiko bei auf Abruf Beschäftigten und abhängig Beschäftigten insgesamt (2015–2017 gepoolt) 110

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1: Die Entwicklung von Selbständigkeit und Solo-Selbständigkeit in Deutschland (1991–2017) 39

Tabelle 3.2: Zahl der Solo-Selbständigen nach Berufen (2005, 2009 und 2012) 43

Tabelle 3.3: Soziodemografische Merkmale von Werkvertragsnehmern im Vergleich mit „sonstigen“ Selbständigen und abhängig Beschäftigten (2013) 48

Tabelle 3.4: Bruttostundenlohn und Niedriglohnanteil im Vergleich zwischen Erwerbstätigengruppen (2013) 50

Tabelle 4.1: Alleinige und hybride Selbständigkeit (nach Geburtskohorten, Geschlecht und Lebenszeiträumen; in Prozent) 65

Tabelle 4.2: Wechsel aus der ersten hybriden Selbständigkeit mit abhängiger Beschäftigung in andere Arbeits- und Beschäftigungsformen (nach Geburtskohorten und Lebenszeiträumen; in Prozent) 67

Tabelle 4.3: Wechsel aus der ersten Selbständigkeit in andere Arbeits- und Beschäftigungsformen (nach Geburtskohorten und Lebenszeiträumen; in Prozent) 69

Tabelle 4.4: Gemeinsamkeiten und Unterschiede hochqualifizierter Solo-Selbständiger in Medizin und IT 83

Tabelle 4.5: Crowdworker nach Erwerbsstatus 96

Tabelle 4.6: Anteil des Einkommens aus Crowdwork am Gesamteinkommen 98

Tabelle 5.1: Häufigste Berufe bei der Arbeit auf Abruf nach tatsächlicher Arbeitszeit (2015–2017) 108

Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem stetigen Wandel, der in Deutschland seit den 1980er Jahren unter anderem in einem sukzessiven Bedeutungsverlust des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses und einer zeitgleichen Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse seinen Ausdruck findet. Neben der zunehmenden Bedeutung atypischer Beschäftigungsverhältnisse lässt sich in etwa seit der Jahrtausendwende aber auch ein verstärktes Auftreten neuer, d. h. jenseits der bekannten Kategorien von atypischer oder typischer abhängiger Beschäftigung und ausschließlicher Selbständigkeit liegenden, Arbeits- und Beschäftigungsformen konstatieren, bei denen die Grenzen zwischen Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-in in zunehmendem Maße verschwimmen. Zu nennen sind in diesem Kontext z. B. neue Formen der Solo-Selbständigkeit, die parallel zu einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt werden, oder bei denen sich abhängige und selbständige Erwerbstätigkeit des Öfteren abwechseln (sogenannte hybride Arbeits- und Beschäftigungsformen). Dazu zählen aber auch sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsformen, die sich infolge des Trends zur Flexibilisierung der Produktion und damit einhergehend zur Externalisierung betrieblicher Wertschöpfungsprozesse herausgebildet haben. Eher klassischer Natur sind dabei Werkvertragsnehmer/-innen und (Solo-)Selbständige, bei denen oftmals die Vermutung der Scheinselbständigkeit bzw. Scheinwerkvertragsnahme im Raum steht. Als neue betriebliche Externalisierungsform ist in den letzten zehn Jahren das Crowdsourcing bzw. Crowdworking in den Fokus der wissenschaftlichen Forschung gerückt. Nach Al-Ani und Stumpp (2018, S. 241) lässt sich unter Crowdworking „das Verrichten von Arbeitsaufträgen [verstehen], die von Unternehmen ausgelagert, über Internetplattformen an Internetnutzer und Internetnutzerinnen (die Crowd) ausgeschrieben werden und in Arbeits- oder Kreativprozesse münden, die in der Regel außerhalb klassischer Beschäftigungsverhältnisse erbracht werden“.

Die Plattformen agieren somit nicht als Auftraggeber der Dienstleistung bzw. des Produktes, sondern übernehmen als Intermediäre die Koordination sowie das „Matching“ von Anbietenden und Nachfragenden. Externe Arbeitskräfte stellen mittlerweile ein Phänomen von erheblicher wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Relevanz dar, was durch die zu erwartende steigende Bedeutung des Crowdworking und der Plattformarbeit, die die Möglichkeiten zur solo-selbständigen Teilhabe am Erwerbsleben noch einmal deutlich verbessert haben, zusätzlich an Bedeutung gewinnen wird. Die wachsende Bedeutung externer Arbeitskräfte geht allerdings mit einer Zunahme arbeitsrechtlicher Graubereiche

einher. Dies ist auf weiße Flecken im deutschen Arbeitsrecht zurückzuführen, das zumindest bislang nur in begrenztem Umfang begriffliche und rechtssystematische Strukturen für dieses Phänomen entwickelt hat.

Bei der Auseinandersetzung mit der einschlägigen juristischen, sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Fachliteratur wird im Rahmen der vorliegenden Literaturstudie sehr deutlich, dass die sukzessive Bedeutungszunahme neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen und die damit einhergehenden Wandlungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt sowohl das Arbeitsrecht als auch die Sozialpolitik bzw. die sozialrechtliche Regulierungsebene bereits heute, vor allem aber zukünftig vor große Herausforderungen stellen wird. Der Arbeitsmarktwandel erfordert allerdings nicht einfach ein mehr an Regulierung und Sozialpolitik, sondern eine Neujustierung der sozialen Sicherheit vor dem Hintergrund sich bereits seit Mitte der 1980er Jahre verändernder Formen der Teilhabe am Erwerbsleben. Von essenzieller Bedeutung sind dabei weitere Schritte in Richtung einer erweiterten Erwerbstätigenversicherung, die nicht zwingend sämtliche Erwerbstätigengruppen einschließen muss, aber zumindest Solo-Selbständige sowie Crowd- und Gigworker einschließen sollte.

Nicht einfach ein mehr an Regulierung bedeutet aus einer arbeitsrechtlichen Perspektive aber auch, dass es weder zu einem Verbot bestimmter Geschäftsmodelle oder zu einer Form der Regulierung kommen darf, durch die neue Geschäftsmodelle nicht mehr durchführbar sind. Stattdessen erscheint eine Regulierung mit Augenmaß geboten zu sein. Die Zeit dafür ist durchaus gegeben, da die neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen aktuell weniger durch ihr tatsächliches empirisches Ausmaß, als durch die Dynamik ihrer Entwicklung seit der Jahrtausendwende die Aufmerksamkeit von Wissenschaft und Akteuren in Wirtschaft und Politik auf sich ziehen.

1. Warum ein Literaturüberblick notwendig ist

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem stetigen Wandel, der in Deutschland seit den 1980er Jahren unter anderem in einem sukzessiven Bedeutungsverlust des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses und einer zeitgleichen Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung) seinen Ausdruck findet (Eichhorst/Marx 2019). Bis in die jüngste Zeit findet sich dazu eine Vielzahl an wissenschaftlicher Literatur, die diesen Prozess nicht nur in Hinblick auf seine empirische Bedeutung beschreibt, sondern auch in Bezug auf seine sozialen Folgewirkungen analysiert und diskutiert (Andreß/Seeck 2007; Brehmer/Seifert 2008; Dörre 2012; Kalleberg 2000; Kalleberg 2009; Keller/Seifert 2018; Kraemer/Speidel 2005; Standing 2011; Seifert 2017; Schulze Buschoff 2015; Seils/Baumann 2019).

Die Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist allerdings nur eine von mehreren arbeitsmarktseitigen Entwicklungen, die sowohl das arbeitsrechtliche Gefüge, als auch das soziale Sicherungssystem in Deutschland in mannigfaltiger Weise herausfordern. Für dieses Gutachten von besonderer Wichtigkeit ist in diesem Kontext die seit der Jahrtausendwende zu beobachtende Bedeutungszunahme neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen. Diese unterscheiden sich von den mittlerweile etablierten Formen atypischer Beschäftigung in mehrfacher Hinsicht (Eurofound 2018; Jaehrling/Kalina 2019; Mandl 2015, 2017):

Erstens weist der Großteil dieser neuen Arbeitsformen ein sich wandelndes Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf, d. h. die Grenzen zwischen Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-in verschwimmen in zunehmendem Maße. Exemplarisch sei hier beispielsweise auf die zunehmende Zahl an Solo-Selbständigen, Freiberuflern und Werkvertragsnehmer/-innen verwiesen, die zwar formal keine abhängige Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber bzw. einer bestimmten Arbeitgeberin ausüben, die aber in vielen Fällen doch in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einem bestimmten Betrieb oder Unternehmen stehen. Dieser Trend zum verstärkten Rückgriff auf Selbständige ist sicherlich durch die Digitalisierung, d. h. den vermehrten Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die im Zeitverlauf steigende Bedeutung bestimmter wissensintensiver Dienstleistungsberufe verstärkt worden. Er beschränkt sich aber in keiner Weise auf Unternehmen der sogenannten Plattformökonomie wie beispielsweise clickworker.de, Deliveroo, Foodora und Uber, oder auf hochqualifizierte mo-

bile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als einzige Arbeitsmittel nur noch Laptop und Smartphone benötigen, sondern findet sich beispielsweise auch im Bildungs- und Weiterbildungssektor, der Lieferlogistik sowie im Bereich ambulanter und stationärer Pflege. Nichtsdestotrotz wird in der einschlägigen Literatur jedoch vor allem bei den über Plattformen organisierten bzw. generierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen kontrovers darüber diskutiert, ob es sich bei der plattformvermittelten Arbeit tatsächlich um eine selbständige Tätigkeit handelt, oder ob sie nicht vielmehr als abhängige Beschäftigung angesehen werden muss. Die Kontroverse ist mittlerweile auch Gegenstand von Gerichtsverfahren und befeuert auf diese Weise auch die mediale und politische Debatte darüber, welche Wesensmerkmale den Status von „Arbeitnehmern" und „Arbeitgebern" begründen und inwieweit die neuen Technologien hier eine Präzisierung und Anpassung von Rechten und Pflichten erforderlich machen (Däubler/Klebe 2015; Todolí-Signes 2017; Prassl 2018). Unstrittig ist dagegen, dass durch die Zunahme von plattformbasierter Arbeit der wissenschaftliche Diskurs um das Phänomen der Gelegenheitsarbeit bzw. der Arbeit auf Abruf wieder zugenommen hat, da ein Gutteil der plattformbasierten Arbeiten keine Daueraufgaben umfasst, sondern unregelmäßig nachgefragt wird.

Zweitens können Arbeits- und Beschäftigungsformen als neu bezeichnet werden, wenn sich die Komposition der Erwerbstätigkeit verändert, d. h. wenn Erwerbstätige nicht mehr ausschließlich eine Erwerbstätigkeit ausüben, sondern ihre abhängige (Teilzeit-)Beschäftigung durch eine selbständige Erwerbstätigkeit oder ein zweites abhängiges Beschäftigungsverhältnis ergänzen, bzw. parallel zu ihrer selbständigen Hauptbeschäftigung ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig) oder eine zweite Selbständigkeit in einem anderen Berufsfeld ausüben. Die parallele Ausübung mehrerer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur auch als synchrone Erwerbshybridisierung bezeichnet wird, hat seit Anfang der 2000er Jahre deutlich an Bedeutung gewonnen. Ein steigender Trend zur parallelen Ausübung einer nebenberuflichen Selbständigkeit zeigt sich vor allem in Dienstleistungsbereichen, da es gerade hier durch die Digitalisierung und Technisierung keiner komplexen betrieblichen Struktur und damit einhergehend keines hohen Investitionsvolumens mehr bedarf, um die jeweilige Dienstleistung in angemessener Weise auszuführen (Welskop-Deffaa 2018). Beispiele für nebenberuflich Selbständige sind Freelancer in der IT-Branche (Abschnitt 4.3.2), Honorarärzte, Beleghebammen sowie Krankenpfleger/-innen im medizinischen Bereich (Abschnitt 4.3.1), Jurist/-innen sowie Hochschullehrer/-innen (Abschnitt 4.1). In der empirischen Breite

neu ist auch der bei Welskop-Deffaa (2018) referierte Befund, dass nebenberuflich Selbständige in zunehmendem Maße nicht mehr „ausschließlich Selbständige(r) im Werden“ sind. Stattdessen scheint für einen wachsenden Teil der entsprechenden Erwerbstätigen die parallele Ausübung einer abhängigen und einer selbständigen Tätigkeit von dauerhafter Natur zu sein.

Die zunehmende Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung, d. h. der parallelen Ausübung von zwei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, ist demgegenüber zweifellos durch die seit den sogenannten Hartz-Reformen gestiegene Attraktivität geringfügiger Nebenbeschäftigung (steuer- und sozialversicherungsfreier Hinzuverdienst von 450 Euro im Monat; Verzicht auf die wöchentliche Höchststundenzahl von 15 Stunden) befördert worden (Graf et al. 2019; Klinger/Weber 2019; Schröer 2018). Als zweiter Treiber wird in einer Reihe von wissenschaftlichen Publikationen aber auch die empirische Tatsache benannt, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis in steigendem Maße nicht mehr ausreicht um den gewünschten Lebensstandard zu halten bzw. im Extremfall, Armut zu vermeiden (Graf et al. 2019; Heineck 2009; Klinger/Weber 2017, 2019; Schmidt/Voss 2014). Mehrfachbeschäftigungen treten besonders häufig in den Bereichen „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ auf, wozu unter anderem die Wach- und Sicherheitsdienste, Hausmeisterdienste, Gebäude- und Straßenreinigung sowie Call-Center zählen. Hohe Anteile an Mehrfachbeschäftigten weisen auch das Gesundheits- und Sozialwesen (10 Prozent), der Bereich Verkehr und Lagerei (9 Prozent) und der Bereich Handel, Reparatur von KFZ (9 Prozent) auf.

Unter dem Oberbegriff der Erwerbshybridisierung wird in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur allerdings nicht nur die parallele Ausübung verschiedener Arbeits- und Beschäftigungsformen subsumiert (synchrone Erwerbshybridisierung), sondern auch der Wechsel zwischen Phasen abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit (sogenannte serielle Erwerbshybridisierung; Manske 2016, 2018; Schulze Buschoff 2018).[1] Die serielle Erwerbshybridisierung findet sich vor allem in Branchen mit einer stark projektförmig organisierten Arbeitsorganisation wie dem IT-Sektor oder dem Kunst-, Kreativ- und Medienbereich. Aber auch in einer Reihe anderer Dienstleistungsberufe zeigt sich, dass die Leistungserbringung in der Solo-Selbständigkeit und in abhängiger Beschäf-

1 Strenggenommen handelt es sich dabei allerdings weniger um neue Arbeits- und Beschäftigungsformen, sondern vielmehr um eine im Zeitverlauf an empirischer Bedeutung gewinnende Hybridisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbiografien der Menschen. Aus Gründen der Einheitlichkeit wird im Folgenden aber ausschließlich die Umschreibung „Arbeits- und Beschäftigungsformen“ verwendet.

tigung in steigendem Maße „zu echten funktionalen Alternativen bzw. Äquivalenten geworden“ sind, und zwar „sowohl aus der Perspektive der Kunden als auch aus der Perspektive der Leistungserbringer“ (Welskop-Deffaa 2018).

Das derzeitige Problem ist, dass es zwar eine Vielzahl an wissenschaftlicher Literatur gibt, die diese neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen beschreibt und ihre Entwicklung (inklusive der Ursachen ihrer Entwicklung) nachzeichnet. Zum jetzigen Zeitpunkt existiert aber keine übergreifende Literaturstudie, in deren Rahmen die publizierte wissenschaftliche Literatur recherchiert, aufbereitet und systematisch ausgewertet wurde, um auf diese Weise einen umfänglichen Einblick in die empirische Bedeutung der neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen zu bekommen. Diese Synthese soll im Rahmen der vorliegenden Arbeit erfolgen. Dabei geht es in erster Linie darum, literaturbasiert neue bzw. neue Kombinationen etablierter Arbeits- und Beschäftigungsformen zu identifizieren und in Hinblick auf ihre tatsächliche empirische Relevanz zu analysieren. Dementsprechend hat sich auch die Recherche einschlägiger Literatur in erster Linie auf Veröffentlichungen konzentriert, in denen der Versuch unternommen wird, die empirische Bedeutung und Entwicklung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsformen zu quantifizieren sowie die betroffenen Erwerbstätigen zu charakterisieren. Der gewählte Fokus führt in der Konsequenz dazu, dass die Literaturstudie sich nahezu ausschließlich auf sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Literatur konzentriert, da die empirische Analyse gesellschaftlicher Phänomene, wie es neue Arbeits- und Beschäftigungsformen sind, sich in diesen beiden Fachdisziplinen konzentriert. Eine Ausnahme stellt das abschließende Fazit dar, in dem zusätzlich die relevante arbeits- und sozialrechtliche Literatur berücksichtigt wurde. Überdies wird primär die Entwicklung und Bedeutung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland nachgezeichnet. Dies gilt im Grundsatz für alle Kapitel. Dementsprechend bezieht sich der weit überwiegende Teil der gesichteten wissenschaftlichen Literatur auch auf Deutschland – dies gilt sowohl für die allgemeine Darstellung der Bedeutung und Entwicklung spezifischer Arbeits- und Beschäftigungsformen, die im Verständnis dieser Arbeit als „neu“ angesehen werden, als auch für die gewählten Branchenbeispiele. In Hinblick auf Letzteres wird aber zumindest für das Beispiel der Kurier-, Express- und Paket-Branche (KEP-Branche) durch die Hinzunahme von wissenschaftlicher Literatur zur Lage in Großbritannien eine erweiterte Perspektive eingenommen. Der Blick nach Großbritannien ist jedoch kein Selbstzweck, sondern dient in erster Linie dazu, Entwicklungen und Folgewirkungen der neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen, die in der deutschsprachigen Literatur angeschnitten aber nicht

vollständig expliziert werden, darzustellen. Ein konkretes Beispiel wäre die in deutschen Publikationen des Öfteren zu findende Behauptung, abhängige Beschäftigung würde vor allem durch neue Formen der „Selbständigkeit“ bzw. ein „neues Unternehmertum“ substituiert, was sich am Beispiel der britischen KEP-Branche auch empirisch zeigen lässt. Insofern dient der Einbezug internationaler Literatur sowie internationaler Branchenbeispiele dazu, bestimmte Entwicklungen in Deutschland stärker zu konturieren sowie, mit Blick auf die Zukunft, in Hinblick auf ihre arbeitsrechtlichen und sozialen Folgewirkungen zu bewerten. Auch die Frage einer stärkeren arbeits- und sozialrechtlichen Regulierung dieser neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen bezieht sich in erster Linie auf den deutschen Fall – auch wenn an der ein oder anderen Stelle internationale Literatur oder Zitate aus internationalen Quellen angeführt werden – wiederum um bestimmte Problematiken zu verdeutlichen.

In der Konsequenz ist die Darstellung der mit der sukzessiven Bedeutungszunahme neuer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse einhergehenden sozialen und arbeitsrechtlichen Folgewirkungen stark von der deutschen Debatte geprägt, die bis heute, und zweifellos in stärkerem Maße als in anderen Ländern, dem Erhalt des Normalarbeitsverhältnisses als Beschäftigungsstandard eine hohe Bedeutung zumisst. Dies verwundert nicht, da zumindest die essenziellen Bausteine der primär auf der Äquivalenz von Beitrag und Leistung basierenden Sozialversicherungsleistungen weiterhin zwingend die (im Falle der Rente langjährige) Erwerbstätigkeit in einem Normalarbeitsverhältnis voraussetzen. Da weder kurz- noch mittelfristig davon auszugehen ist, dass sich diese Fokussierung auf die abhängige Beschäftigung und dabei vornehmlich auf das Normalarbeitsverhältnis ändert, wird die deutsche Debatte entsprechend stark von einer Diskussion über die Risiken und weniger über die Chancen von neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen geprägt. Dieser kritische Unterton spiegelt sich daher auch an der ein oder anderen Stelle in der vorliegenden Arbeit wider, da die Darstellung der empirischen Bedeutung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in zahlreichen einschlägigen Veröffentlichungen mit einer entsprechenden Bewertung einhergeht.

Der kritische Unterton in einem Gutteil der ausgewerteten Studien ist zum Teil aber auch darauf zurückzuführen, dass im Rahmen der Literaturstudie vornehmlich Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in den Blick genommen werden, bei denen die Grenze zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit zunehmend verschwimmt und bei denen die Frage der (im Idealfall armutsvermeidenden) sozialen Absicherung über den klassischen Weg der Sozialversicherung noch deutlich fragwürdiger

ist als bei den „etablierten“ atypischen Beschäftigungsformen (mit Ausnahme der geringfügigen Beschäftigung). Es geht somit in erster Linie um neue bzw. neu an Bedeutung gewonnene Arbeits- und Beschäftigungsformen, bei denen der klassische Handel „Abhängigkeit gegen Sicherheit“ in noch stärkerem Maße aufgekündigt wurde, als dies bei Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristeter Zeitarbeit der Fall ist. Die Beschäftigungsverhältnisse, um die es im Kern geht, sind sowohl durch Abhängigkeit (wenngleich nicht durch Weisungsgebundenheit) als auch Unsicherheit geprägt.

Um dennoch ein ganzheitliches Bild über die Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit den früheren 2000er Jahren zeichnen zu können, befasst sich Kapitel 2 zunächst mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der damit einhergehenden Bedeutungszunahme „klassischer“ atypischer Beschäftigungsformen wie der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit, der geringfügigen Beschäftigung, der Leiharbeit sowie befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Neben der empirischen Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse über die Zeit (Abschnitt 2.1) werden in diesem Kapitel auch die maßgeblichen Gründe für diese Entwicklung diskutiert (Abschnitt 2.2). Daran anschließend werden im dritten Kapitel Gründe für die weitere Ausdifferenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsformen dargestellt und diskutiert.

Neben der Diskussion um einen generellen Wertewandel in der Arbeitswelt steht dabei vor allem der Prozess der Digitalisierung im Zentrum der Betrachtung (Abschnitt 3.1). Im darauffolgenden Abschnitt 3.2 wird dann detailliert auf die Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in Deutschland eingegangen, da der Weg in die Selbständigkeit in einigen Publikationen als ein Königsweg für die Selbstverwirklichung im Arbeitsleben angesehen wird. Anschließend an eine allgemeine Darstellung der Entwicklung von Solo-Selbständigkeit in Deutschland (Abschnitt 3.2.1), werden die Werkvertragsnehmer/-innen (Abschnitt 3.2.2) sowie die Scheinselbständigkeit bzw. Scheinwerkvertragsnahme als Spezialfälle von (Solo-)Selbständigkeit vorgestellt und beschrieben. In Abschnitt 3.3 wird mit der Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP-Branche) ein konkretes Beispiel für einen Wirtschaftszweig dargestellt, in dem sowohl die Werkvertragsnahme, als auch die Solo-Selbständigkeit seit der Jahrtausendwende deutlich zugenommen haben. Neben der Solo-Selbständigkeit haben auch sogenannte hybride Arbeits- und Beschäftigungsformen im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen. Darunter wird zum einen die Kombination mehrerer (in der Regel zwei) Arbeits- und Beschäftigungsformen verstanden, wobei hier sowohl die parallele Ausübung einer abhängigen und einer selbständigen Erwerbstätigkeit, als auch das

Vorhandensein mehrerer abhängiger Beschäftigungen berücksichtigt wird.

Im Rahmen des 4. Kapitels wird der Trend der zunehmenden Erwerbshybridisierung entlang konkreter Branchenbeispiele (Abschnitt 4.1) sowie am Beispiel der branchenübergreifenden Entwicklung des Crowdworking verdeutlicht (Abschnitt 4.2). Der zunehmende wissenschaftliche und politische Diskurs über Crowdworking und Plattformarbeit in Deutschland hat auch das Phänomen der Gelegenheitsarbeit sowie der Arbeit auf Abruf wieder in den Fokus der Betrachtung gerückt. In Kapitel 5 werden entsprechend die Entwicklungen und Trends bei diesen Beschäftigungsformen nachgezeichnet und diskutiert. Die Ausführungen enden mit einer ausführlichen Diskussion der Ergebnisse und der sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Zukunft (Kapitel 6).

2. Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel

Spätestens seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes Mitte der 1980er Jahre lässt sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine sukzessive Auflösung von Normalitätsmustern der abhängigen Arbeit beobachten, die in zahlreichen nationalen und internationalen Studien auch als Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bezeichnet wird (Bosch 2015; Dombois 1999; Köhler et al. 2017; Kress 1998; Mückenberger 1985, 2010). Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird, und mit einer vollständigen Integration in die sozialen Sicherungssysteme einhergeht (Ramos Lobato 2017; Seifert 2017). Demgegenüber werden Beschäftigungsformen als atypisch bezeichnet, wenn mindestens eines der genannten Kriterien nicht erfüllt ist (Seifert 2017).[2] Definitionsgemäß werden somit insbesondere die sozialversicherungspflichtige und geringfügige Teilzeitbeschäftigung sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse als von der Norm abweichend und somit als atypisch angesehen.[3]

2 Ramos Lobato (2017, S. 27f.) sieht diese rein additive Bestimmung des Normalarbeitsverhältnisses kritisch, da bei diesem Vorgehen weitgehend offengelassen wird, „was die jeweiligen Merkmale definitionsrelevant macht". Ferner ist unklar, „ob die herangezogenen Merkmale als gleichrangige zu betrachten sind, oder ob sich zumindest einzelne von ihnen ändern können, ohne die Klassifikation als Normalarbeitsverhältnis in Frage zu stellen". Dass letzterer Aspekt durchaus bedeutsam ist, zeigt sich beispielsweise an der Diskussion um den definitorischen Einschluss der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung (>20 Wochenstunden) in das Normalarbeitsverhältnis. Dieser Arbeit liegt dennoch eine additive Bestimmung des Normalarbeitsverhältnisses zugrunde, da bei dieser Form der Begriffsbestimmung empirisch beobachtbare Beschäftigungsverhältnisse als Normalarbeitsverhältnis oder atypische Beschäftigung identifiziert und somit Aussagen über die Entwicklung von Normalarbeits- und atypischen Beschäftigungsverhältnissen getroffen werden können.

3 An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass das Statistische Bundesamt die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung bereits seit mehreren Jahren als Teil des Normalarbeitsverhältnisses definiert, sofern die wöchentliche Arbeitszeit über 20 Stunden liegt (Ramos Lobato 2017; Seifert 2017; Wingerter 2009). Diesem Ansatz wird hier nicht gefolgt. Denn auch wenn einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 21 und mehr Wochenstunden nicht dasselbe prekäre Potenzial innewohnt wie anderen atypischen Beschäftigungsformen, wirkt sich die (langjährige) Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung negativ auf die Höhe der sozialen Sicherungsleistungen in den äquivalenzbasierten Sozialversicherungssystemen aus (gesetzliche Arbeitslosen- und Rentenversicherung), die bis heute eine kontinuierliche sozialversicherungspflichtige Vollzeiterwerbstätigkeit voraussetzen.

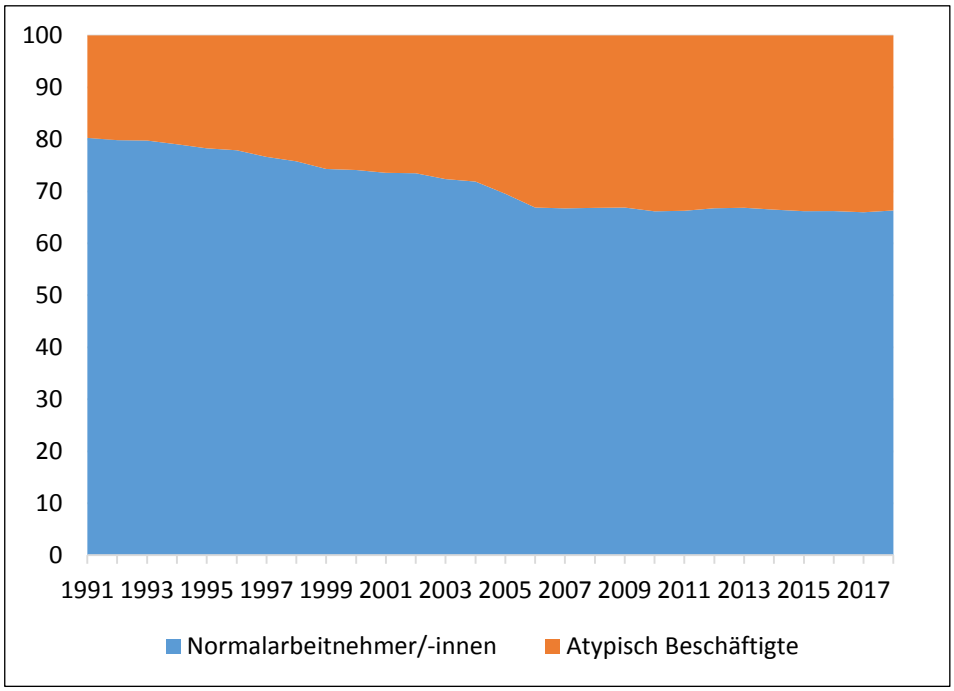
Ein Normalarbeitnehmer bzw. eine Normalarbeitnehmerin arbeitet darüber hinaus ausschließlich oder zumindest überwiegend für das Unternehmen, mit dem er bzw. sie auch einen Arbeitsvertrag geschlossen hat. Dementsprechend gilt auch die Leiharbeit als atypische Form der Beschäftigung, auch wenn es sich hier durchaus um unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse handeln kann (Oschmiansky et al. 2014).

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels wird zunächst die quantitative Entwicklung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen über die Zeit dargestellt (Abschnitt 2.1). Im Anschluss daran werden die in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur aufgeführten und diskutierten Erklärungen und Treiber für die Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse benannt und in Hinblick auf ihre konkrete Wirkung beschrieben (Abschnitt 2.2). Zum Abschluss dieses Kapitels wird der Frage nachgegangen, wie sich die Digitalisierung, die in einem Gutteil der wissenschaftlichen Literatur als einer der maßgeblichen Treiber für die Entstehung neuer (atypischer) Arbeits- und Beschäftigungsformen angesehen wird, auf die weitere Entwicklung der „alten“ atypischen Beschäftigungsverhältnisse auswirkt (Abbildung 2.3). Wichtig anzumerken ist, dass die in den Kapiteln 3 bis 5 dargestellten und diskutierten neuen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse bei der Darstellung und Diskussion von Erklärungen und Ursachen für die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses mitgedacht werden, weil viele Trends und Entwicklungen, die zur Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse geführt haben, auch die Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse seit der Jahrtausendwende befördert haben.

2.1 Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse über die Zeit

Wie Abbildung 2.1 auf der nächsten Seite zeigt, haben atypische Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum zwischen 1991 und 2018 erheblich an Bedeutung gewonnen, während der Anteil unbefristeter Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse rückläufig ist (Hohendanner/Walwei 2013; Jansen/Knuth 2014; Keller/Seifert 2013; Knuth 2014; Seifert 2017; Wagner 2010).

Abbildung 2.1: Anteil atypisch beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an allen abhängig Beschäftigten (1991–2017; in Prozent)

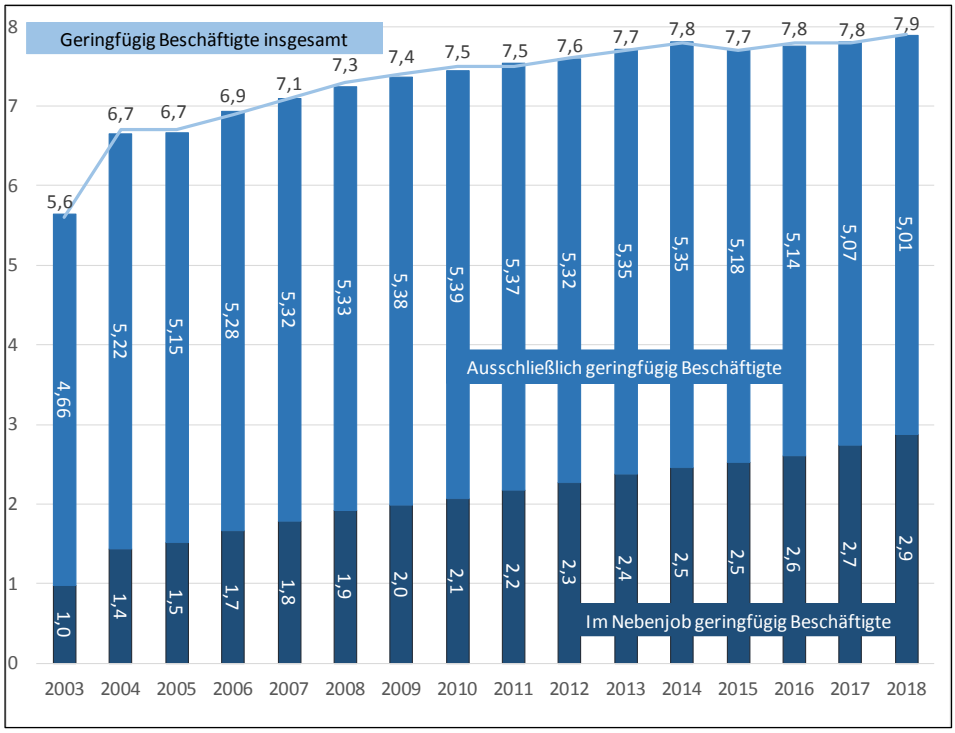


Quelle: Daten des statistischen Bundesamtes 2019; eigene Darstellung

Im Jahre 2018 war bereits gut ein Drittel der abhängig Beschäftigten atypisch beschäftigt (33,7 Prozent) – 1991 lag der entsprechende Anteil noch bei weniger als 20 Prozent. Dies entspricht für 2018 einer Zahl von knapp 11,4 Millionen atypisch Beschäftigten. Im Jahre 1991 waren es demgegenüber 6,2 Millionen Arbeitnehmer/-innen – eine Zunahme um ca. 84 Prozent in 26 Jahren (Abbildung 2.3 auf der übernächsten Seite). Demgegenüber hat die Zahl der Normalarbeitnehmer/-innen im selben Zeitraum um mehr als 12 Prozent abgenommen (von 25,2 Millionen Arbeitnehmer/-innen 1991 auf 22,4 Millionen Beschäftigte 2018). Berücksichtigt man bei den referierten Zahlen zusätzlich, dass die Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung vom Statistischen Bundesamt aufgrund von Problemen der statistischen Erfassung regelmäßig unterschätzt wird, ist davon auszugehen, dass der Anteil atypisch beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch höher liegt, als in Abbildung 2.1 ausgewiesen. So weist die Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2018 eine Zahl von rund 7,9 Millionen geringfügig Beschäftigten auf, während nach den Daten des Statistischen Bundesamtes im selben Jahr „nur“ knapp über zwei Millionen Menschen einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen (vgl. Abbildung 2.2 auf der nächsten Seite; Sta-

tistisches Bundesamt 2019).[4] Dementsprechend dürfte sowohl die Zahl als auch der Anteil an atypisch Beschäftigten höher sein, als es die Daten des Statistischen Bundesamtes in Abbildung 2.1 und Abbildung 2.3 nahelegen. Seifert (2017) beispielsweise errechnet auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen-Panels (SOEP) für das Jahr 2013 einen Anteil atypisch Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung von 39,1 Prozent. Bei alleiniger Berücksichtigung der abhängig Beschäftigten dürfte der Anteilswert dementsprechend deutlich über 40 Prozent liegen.

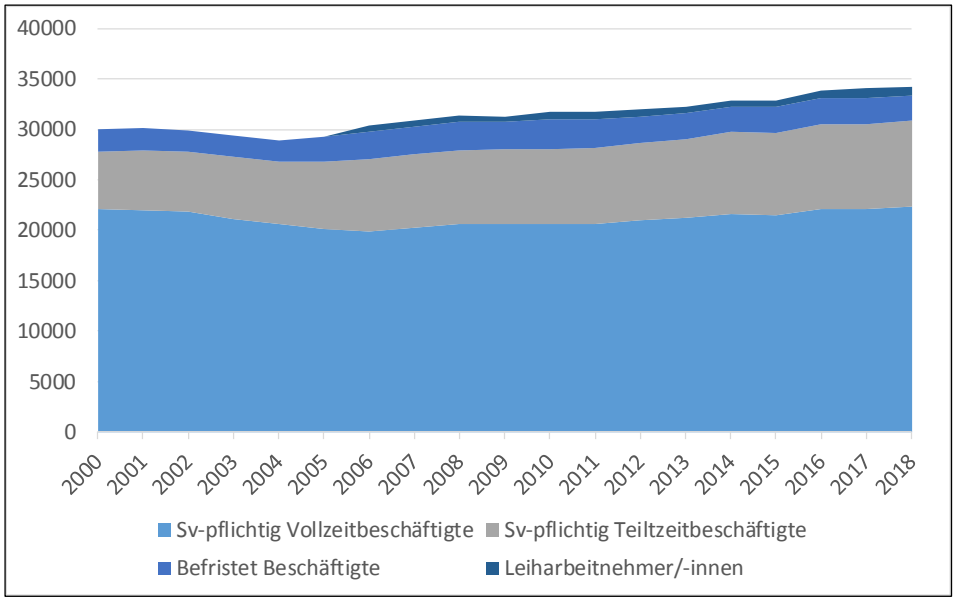
Abbildung 2.2: Beschäftigte in Mini-Jobs (2003–2018; in Millionen)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2019), Beschäftigungsstatistik; Daten aus 06/2019

4 Die Unterschiede ergeben sich dadurch, dass das Statistische Bundesamt geringfügige Beschäftigung stichtagsbezogen im Rahmen des Mikrozensus ermittelt, während die Bundesagentur für Arbeit eigene Prozessdaten zur Ermittlung der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse heranziehen kann, da diese meldepflichtig sind. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit zur quantitativen Bedeutung und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung weisen dementsprechend eine deutlich höhere Validität und Reliabilität auf als die Daten des Statistischen Bundesamtes und werden entsprechend in der Analyse berücksichtigt.

Abbildung 2.3: Abhängig Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis und in atypischen Erwerbsformen (2000–2018; in Millionen)



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes 2019; eigene Darstellung

In Hinblick auf ihre Entwicklung über die Zeit sowie ihre jeweilige empirische Bedeutung zeigen Abbildung 2.2 und Abbildung 2.3 markante Unterschiede zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung. Der größte Anteil atypisch Beschäftigter entfällt auf die sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, die 2018 mit knapp 8,5 Millionen Personen rund ein Viertel aller abhängig Beschäftigen ausmachen. In ähnlicher Größenordnung folgen die geringfügig Beschäftigten. Bei dieser Gruppe wird in aller Regel zusätzlich danach differenziert, ob die geringfügige Beschäftigung als Haupt- oder Nebenerwerb ausgeübt wird – da dies Konsequenzen für die Abschätzung des Prekaritätspotenzials (unter anderem in Hinblick auf die soziale Sicherung) hat. Beide geringfügigen Beschäftigungsformen haben sich im Zeitverlauf sehr unterschiedlich entwickelt. So ist die Zahl der nebenberuflichen Minijobber zwischen Juni 2003 und Juni 2018 von ca. 1 Million auf 2,9 Millionen Beschäftigte angestiegen und hat sich somit nahezu verdreifacht. Demgegenüber hat sich die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seit 2003 nur in geringem Maße erhöht und ist seit 2015 sogar rückläufig (Abbildung 2.2). Vor allem in der Entwicklung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung spiegelt sich laut Eichhorst und Marx (2019) die starke Bedeutung von gesetzlicher De- und Re-Regulierung wider (vgl. dazu auch Seifert 2017). Diese hat nach der Deregulierung durch die

Hartz-Gesetzgebung 2003 nämlich zunächst stark zugenommen, stagnierte dann aber mit zunehmender Re-Regulierung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise (beispielsweise Erhöhung der Pauschalabgaben der Arbeitgeber von rund einem Viertel auf 31 Prozent). Nach Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 ist die Zahl der ausschließlichen Minijobber dann sogar gesunken, während die Zahl der nebenberuflich ausgeübten Minijobs gestiegen ist (Seifert 2017).

Bei den befristet Beschäftigten lässt sich im Zeitverlauf kein eindeutiger Entwicklungstrend ausmachen. Während die Zeit zwischen 1991 und den frühen 2000er Jahren durch leichte Auf- und Abwärtsbewegungen gekennzeichnet ist, hat die Zahl der befristet Beschäftigten zwischen 2005 und 2011 deutlich zugenommen. Der Grund dafür ist laut Hohendanner (2014) vor allem in der deutlichen Zunahme des Anteils befristeter Neueinstellungen zu sehen (von 32 Prozent 2001 auf 45 Prozent 2011). Dieser Befund zeigt ein wesentliches Strukturmerkmal der befristeten Beschäftigung in Deutschland auf, nämlich, dass befristete Beschäftigung in besonderem Maße jüngere Arbeitnehmer/-innen betrifft (Eichhorst/Marx 2019). Seit 2011 zeigt sich bei dieser atypischen Beschäftigungsform jedoch eine rückläufige Entwicklung. Zwischen 2011 und 2017 hat die Zahl der befristet Beschäftigten um knapp 10 Prozent abgenommen (von gut 2,8 auf 2,6 Millionen; Abbildung 2.3).

Auch wenn der Anteil der Leiharbeitnehmer/-innen an der Gesamtbeschäftigung mit knapp 3 Prozent relativ gering ist, liegt ihre arbeitsmarktpolitische Bedeutung in der starken Wachstumsdynamik. Seit Anfang der 2000er Jahre hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmer/-innen nahezu verdreifacht, von 326.000 im Jahr 2003 auf 932.000 Leiharbeitnehmer/-innen im Jahre 2017. Eine ähnlich starke Wachstumsdynamik findet sich ansonsten nur noch bei den geringfügigen Nebenbeschäftigungen. Allerdings handelt es sich bei der Leiharbeit auch um eine Beschäftigungsform mit vergleichsweise starken Auf- und Abwärtsbewegungen zwischen den einzelnen Beobachtungsjahren, was sowohl ihre Konjunktursensibilität, als auch ihre Funktion als Flexibilitätsreserve unterstreicht (sofern sich beides nicht wechselseitig bedingt).

Zusammenfassend ist deutlich geworden, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse seit Mitte der 1980er Jahre erheblich an Bedeutung gewonnen haben. Mittlerweile sind rund 40 Prozent der abhängig Beschäftigten nicht mehr im Rahmen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses angestellt, sondern arbeiten entweder in sozialversicherungspflichtiger oder geringfügiger Teilzeit, sind befristet angestellt oder weisen aufgrund von Arbeitnehmerüberlassung mehrere wechselnde Arbeitgeber auf. Die Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse darf allerdings nicht dazu verleiten, das Normalarbeitsver-

hältnis als „Auslaufmodell“ anzusehen (vgl. dazu auch Hoffmann/Walwei 1998). Im Gegenteil: Sowohl in Abbildung 2.1 als auch in Abbildung 2.3 ist in den letzten fünf bis sechs Jahren sogar eine leichte Trendumkehr erkennbar. In diesem Zeitraum ist die Zahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen wieder angestiegen. Gleichzeitig hat sich die Wachstumsdynamik bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen verlangsamt. Im Einklang mit den Forschungsergebnissen von Sperber und Walwei (2017, S. 24) kann somit abschließend konstatiert werden, „dass atypische Beschäftigungsverhältnisse das Normalarbeitsverhältnis nicht massiv verdrängen und zur neuen Normalität werden“. Das haben sie im Zeitverlauf auch nie getan.

2.2 Erklärungen für die Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Folgt man Ramos Lobato (2017, S. 32), so lässt sich der sukzessive Bedeutungsgewinn atypischer Beschäftigungsverhältnisse nicht auf eine bestimmte Ursache zurückführen, sondern stellt vielmehr „das Ergebnis komplexer Verschiebungen [dar], die sich in den vergangenen zwei bis drei Jahrzehnten im Bereich des wirtschaftlichen ‚Produktionssystems‘ […], der innerbetrieblichen ‚Arbeitsorganisation‘ […], der Interessen- und Bedürfnislagen der Arbeitnehmerinnen sowie des Sozialstaats vollzogen haben“ (vgl. dazu auch Köhler et al. 2017; Nienhüser 2007). Diese Verschiebungen finden vor allem in den folgenden Entwicklungen ihren Ausdruck:

- Entstehung eines verschärften Wettbewerbsdrucks und erhöhter Flexibilitätsanforderungen im Zuge „der welt- und finanzmarktgetriebenen Restrukturierung von Unternehmen und Wertschöpfungsketten“ (Köhler et al. 2017, S. 280): Neu ist in diesem Zusammenhang nicht, dass sich Betriebe an schwankende Marktgegebenheiten anpassen müssen. Dies ist vielmehr seit jeher ein Kernelement jedes marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaftssystems. Im Zuge der Globalisierung von Absatzmärkten haben sich aber die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen Unternehmen auf dem (Welt-)Markt handeln müssen verändert. Gesamtgesellschaftlich, aber besonders auf Unternehmensebene sind in diesem Kontext eine Verdichtung der Arbeit, eine generelle Beschleunigung in der technologischen Entwicklung – und auch im generellen Wissenszugewinn – sowie der stetige Veränderungs- bzw. Anpassungsdruck immer stärker deregulierter und globalisierter Märkte zu nennen (Erlinghagen/Hank 2013; Kunz 2012). In Hinblick auf Letzteres ist insbesondere das Tempo der

Veränderung auf der Nachfrageseite zu betonen, das sich in einer zunehmenden Individualisierung der Produkte, kürzer werdenden Produktlebenszyklen sowie einer steigenden Produktkomplexität (und damit verbunden der Prozessabläufe) ausdrückt (Hirsch-Kreinsen 2014). Diese Veränderungen führen in der Konsequenz zu „wachsenden Flexibilitätsanforderungen" (Hirsch-Kreinsen 2014, S. 421) auf Seiten der Unternehmen und schlussendlich dazu, dass „Betriebe tendenziell schneller als früher auf sich wandelnde Rahmenbedingungen reagieren" müssen (Erlinghagen/Hank 2013, S. 197). Die Flexibilitätsanforderungen an Betriebe sind somit im Zuge von Globalisierung, Technisierung und verändertem Verbraucherverhalten nach und nach gestiegen. Die Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse kann vor diesem Hintergrund als Folge der zunehmenden Flexibilitätsanforderungen an Unternehmen angesehen werden, wobei diese allerdings, folgt man Eichhorst und Marx (2019, S. 410), auch ohne diesen externen Anpassungsdruck bestrebt sind, „Arbeitskraft innerhalb eines gegebenen technologischen, wirtschaftlichen und institutionellen Rahmens so flexibel und günstig wie möglich einzusetzen". Auf Betriebsebene wird die gemeinsame Klammer der einzelnen atypischen Beschäftigungsverhältnisse somit in der Erhöhung des eigenen Flexibilitätspotenzials gesehen (Sesselmeier 2007; Seifert 2017).

- Die im Zuge von Globalisierung und Technisierung gestiegenen Flexibilitätsanforderungen spiegeln sich auch in einer zunehmenden Auslagerung (Outsourcing) von Rand- und, in steigendem Maße, Kernprozessen der betrieblichen Wertschöpfung an andere (Sub-)Unternehmen oder Freelancer wider (Blöcker 2015; Drahokoupil/Fabo 2018; Hertwig 2016; Klein-Schneider/Beutler 2013). Nach Blöcker (2015, S. 536) werden in der deutschen Automobilindustrie mittlerweile zwischen 70 und 80 Prozent „des Wertschöpfungsertrages eines Fahrzeugs […] in der Zulieferindustrie erarbeitet".
- Outsourcing beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Auslagerung von Teilen der Produktion oder Dienstleistungserbringung auf andere Unternehmen, sondern schließt auch die Auftragsvergabe an, in der Regel hochqualifizierte, selbständig tätige Einzelpersonen mit ein (Bossler/Hohendanner 2016). Solo-Selbständigkeit oder Freelancing sind jedoch keine völlig neuen Entwicklungen, sondern wurden bereits mit dem Begriff des Arbeitskraftunternehmers umfassend beschrieben und diskutiert (Pongratz/Voß 1998, 2003, 2004). Bei Letzterem handelt es sich um eine selbständig tätige Person, die ihre Arbeitskraft bzw. ihre Dienstleistung eigenständig auf dem Markt zum Kauf anbietet. Darüber hinaus umfasst der Begriff aber auch alle Per-

sonen, die in einem festen betrieblichen Kontext als Selbständige agieren, wobei hier deutliche Graubereiche zur Scheinselbständigkeit entstehen (Sieg 2016). Der Arbeitskraftunternehmer wurde zum Zeitpunkt der Begriffsschöpfung als die zentrale Sozialfigur der zukünftigen Arbeitswelt angesehen, die „sich flächendeckend durchsetzen wird“ (Sieg 2016, S. 240). Dass dies (noch) nicht so gekommen ist, zeigen nicht zuletzt die in Abschnitt 2.1 dargestellten Zahlen.

- Der Trend zur Tertiarisierung und die damit einhergehende Bedeutungszunahme von wissensintensiven Dienstleistungen (Verschiebungen im Bereich des wirtschaftlichen Produktionssystems) wird in der Literatur als weiterer Grund für die sukzessive Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsformen angesehen. Tertiarisierung beschreibt in diesem Kontext den Strukturwandel von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft. Nach aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus dem Datenreport 2018 waren im Jahre 2017 knapp drei Viertel (74,5 Prozent) der Erwerbstätigen in Deutschland in Dienstleistungsbereichen beschäftigt – 1991 lag der entsprechende Anteil noch bei gut 60 Prozent (Statistisches Bundesamt 2018). Demgegenüber lag der Beschäftigtenanteil im produzierenden Gewerbe 2017 nur noch bei knapp einem Viertel (24,1 Prozent) – ein Minus von 11,6 Prozentpunkten im Vergleich zu 1991, als noch mehr als ein Drittel der abhängig Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig waren (Statistisches Bundesamt 2018).[5] Die Zahlen machen deutlich, wie weit die Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft bereits fortgeschritten ist, spiegeln allerdings ohne weitere inhaltliche Einordnung ein etwas verzerrtes Bild wider. Die seit den 1950er-Jahren kontinuierlich fortschreitende Ausweitung des Dienstleistungssektors hat nämlich „nicht nur mit der Entwicklung neuer Bedürfnisse zu tun, die durch entsprechende Dienstleistungen befriedigt werden müssen, sondern auch mit Entwicklungen im sekundären Sektor, in dem innovationsorientierte Tätigkeiten an Bedeutung gewonnen haben, die oftmals ausgelagert werden in eigenständige Betriebe, die dann dem tertiären Sektor zugerechnet werden“ (Minssen 2019, S. 143). Hinzu kommt eine Tertiarisierung der Produktion, also eine zunehmende Bedeutung von wissensintensiven Bereichen etwa in Forschung und Entwicklung sowie von Verwaltungstätigkeiten in Unternehmen des sekundären Sektors.

5 Der wirtschaftliche Strukturwandel wird noch deutlicher, wenn noch weiter in der Vergangenheit liegende Anteilswerte betrachtet werden. So zeigen Erlinghagen und Hank (2013), dass im Jahre 1950 mit 32,5 Prozent weniger als ein Drittel der abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig waren. Der überwiegende Teil der abhängig Beschäftigten (42,9 Prozent) war dagegen im produzierenden Gewerbe tätig – immerhin knapp ein Viertel (24,6 Prozent) hat aber auch noch in der Landwirtschaft gearbeitet.

- Trotz dieser Einschränkung ist es weitgehend unstrittig, dass mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel auch neue Bedarfe und Bedürfnisse entstanden sind (auch in Hinblick auf Arbeitszeitpräferenzen), deren Befriedigung mit der Ausbildung neuer bzw. veränderter Berufsbilder und Erwerbsformen einhergeht (Eichhorst/Marx 2019; Erlinghagen/Hank 2013; Statistisches Bundesamt 2018). Für Minssen (2019) ist die Tertiarisierung vor allem Ausdruck der zunehmenden Ausdifferenzierung von gesellschaftlichen Funktionsbereichen und der damit einhergehenden Komplexitätssteigerung, durch die der Bedarf an zusätzlichen oder bislang privat bzw. ehrenamtlich erbrachten Dienstleistungen gestiegen ist. Vor diesem Hintergrund zeigt Mückenberger (2010, S. 405), dass der Anteil atypisch Beschäftigter „gerade in den Beschäftigungssegmenten, in denen die Beschäftigung besonders stark gestiegen ist“ auch besonders hoch ist. Aus dieser Perspektive ist der Anstieg atypischer Beschäftigung somit zumindest teilweise einem „Kompositionseffekt geschuldet“ (Eichhorst/Marx 2019, S. 410), da durch den wirtschaftsstrukturellen Wandel der letzten Jahrzehnte gerade die Berufsgruppen an Bedeutung gewonnen haben, „die sich besonders gut für den Einsatz atypischer Beschäftigung eignen“ (ebd., S. 411). Die gute Eignung bestimmter Berufsbilder wird von einigen Autor/-innen damit begründet, dass für eine Vielzahl der neuen Dienstleistungsberufe eher allgemeinere Arbeitsmarktqualifikationen von Nutzen sind, während für die industrielle Produktion spezielles, vor allem betriebsinternes Wissen von Nöten ist (Seifert 2017; Sesselmeier 2007). Sesselmeier (2007) sieht in der Tertiarisierung und dem damit einhergehenden Bedeutungszuwachs allgemeinerer Arbeitsmarktqualifikationen, die die Betriebe einfach über den Markt einkaufen können anstatt sie selbst vorzuhalten, eine wichtige Erklärung für die im Zeitverlauf abnehmende Bedeutung betriebsinterner Arbeitsmärkte sowie interner Flexibilität bei gleichzeitiger Bedeutungszunahme externer Flexibilisierungsmuster wie der zunehmenden Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie der Solo-Selbständigkeit. Er spricht in diesem Kontext auch von einer „Vermarktlichung der Personalpolitik“ (ebd., S. 74).
- Eng verknüpft mit dem Prozess der Tertiarisierung ist zudem die Entwicklung zur „Wissensgesellschaft“. Dieser Begriff verweist auf den starken Bedeutungszuwachs von Qualifikationen und Fachkompetenzen für den Produktionsprozess – und zwar sowohl im Dienstleistungssektor, als auch im produzierenden Gewerbe – und fügt somit zu den traditionellen Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit den des Wissens hinzu. In der Konsequenz haben sich die Arbeitsmarktchancen geringqualifizierter Menschen im Zeitverlauf deutlich ver-

schlechtert (Erlinghagen/Hank 2013). Die Verschlechterung drückt sich dabei nicht nur in einer höheren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit aus. Vielmehr weisen geringqualifizierte Menschen auch eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, in für sie nachteiligen atypischen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt zu sein, als dies bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Hochschulstudium der Fall ist (Sperber/Walwei 2015). Sperber und Walwei (2015) verdeutlichen diesen Zusammenhang am Beispiel der geringfügigen Beschäftigung, Hertwig (2016) findet einen ähnlichen Zusammenhang bei Leiharbeitnehmer/-innen.

- Der bisherige Fokus der Darstellung von Erklärungen und Ursachen für die sukzessive Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse lag stark auf arbeitsnachfrageseitigen Faktoren. In vielen einschlägigen Publikationen wird allerdings auch auf sich im Zeitverlauf verändernde Präferenzmuster auf der Arbeitsangebotsseite hingewiesen (Arnold et al. 2016; Klenner/Schmidt 2012; Köhler et al. 2017; Seifert 2017). Vor allem Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (sozialversicherungspflichtige und geringfügige Teilzeit) können dabei für einen (offenkundig wachsenden) Teil der Beschäftigten präferenzgerechter sein, als eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung. Bei der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit zeigt sich in diesem Kontext jedoch eine deutliche Geschlechterdifferenz. Von den im Jahre 2016 teilzeitbeschäftigten Frauen (47,2 Prozent aller beschäftigten Frauen) gaben rund 47 Prozent an, aufgrund der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder sonstigen familiären Verpflichtungen nur in Teilzeit zu arbeiten (Statistisches Bundesamt 2018; Seifert 2017). Demgegenüber arbeitete nur jeder zehnte teilzeitbeschäftigte Mann[6] aus einem dieser Gründe in Teilzeit (9,8 Prozent; Statistisches Bundesamt 2018). Unabhängig vom Vorhandensein von Kindern zeigt sich in einer Studie von Sperber und Walwei (2017, S. 21), dass vor allem dann häufiger in Teilzeit gearbeitet wird, „wenn es einen weiteren Erwerbstätigen im Haushalt gibt“, und zwar unabhängig von der Existenz von Kindern im Haushalt.
- Auch bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zeigt sich der Einfluss von Präferenzmustern. So besteht etwa 40 Prozent der Gruppe derjenigen, die das geringfügige Beschäftigungsverhältnis als Haupttätigkeit ausüben aus Studierenden, Schülern und Rentnern, die mit hoher Wahrscheinlichkeit „nicht oder kaum an höheren Arbeitszeiten interessiert sein dürften“ (Seifert 2017, S. 12; vgl. dazu

6 11,1 Prozent aller beschäftigten Männer arbeiten überhaupt in Teilzeit.

auch Sperber/Walwei 2017). Bei der im Zeitverlauf kleiner werdenden Gruppe der Frührentner/-innen kommt erschwerend hinzu, „dass die maximale Einkommenshöhe von Minijobs genau der Grenze für abschlagsfreie Hinzuverdienste entspricht“ (Seifert 2017, S. 12). Der Einfluss von arbeitsangebotsseitigen Präferenzmustern wird allerdings nicht nur bei den verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung, sondern auch in der These des „Arbeitskraftunternehmers“ deutlich, da dieser den Prozess der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die damit zweifellos einhergehende Re-Kommodifizierung des Faktors Arbeit „mit Strategien der Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Verbetrieblichung der Lebensführung“ verarbeitet (Köhler et al. 2017, S. 281). Selbstökonomisierung heißt in diesem Zusammenhang, „dass die Beschäftigten sich nicht mehr langfristig an ihren jeweiligen Arbeitgeber binden, sich stärker auf die Vermarktung ihrer Arbeitskraft auf externen Arbeitsmärkten orientieren und damit die Restrukturierung des Arbeitsmarktes weiter vorantreiben“ (ebd., S. 281).

- Begleitet wurden die skizzierten Entwicklungen von einer Deregulierung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsverhältnisse, die in der Literatur unter anderem als „Re-Kommodifizierung des Arbeitsmarktes“ bezeichnet wird (Köhler et al. 2017, S. 280; Verschiebungen im Bereich des Sozialstaats). So hatte der bundesdeutsche Gesetzgeber bis weit in die 1970er Jahre hinein versucht, die sukzessive Entstehung atypischer Beschäftigungsformen durch arbeitsrechtliche Regulierungen zu stoppen oder zumindest zu verlangsamen und dort, wo dies nicht (mehr) gelang, sie an die „Rahmenbedingungen des Normalarbeitsverhältnisses anzupassen“ (Ramos Lobato 2017, S. 32; vgl. auch Walwei 2015). Spätestens mit der Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes Mitte der 1980er Jahre, das befristete Beschäftigung erleichterte, lässt sich dann aber eine Abkehr von der bislang stark auf die Förderung des Normalarbeitsverhältnisses ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik erkennen (Seifert 2017). So wurden vor dem Hintergrund einer anhaltend starken Kritik an der Überregulierung des Arbeitsmarktes die rechtlichen Möglichkeiten für den Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach und nach erweitert und bestehende Regelungen zum Schutz des Normalarbeitsverhältnisses gelockert (Andreß/Seeck 2007; Promberger 2012; Ramos Lobato 2017; Seifert 2017). Im Rahmen der „Hartz-Gesetzgebung“ in der ersten Hälfte der 2000er Jahre veränderte sich dann der Fokus der Arbeitsmarktpolitik gänzlich. So bestand die primäre Rolle der Arbeitslosenversicherung unter dem Aktivierungsparadigma nicht mehr in der passiven finanziellen Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit,

sondern darin, die Arbeitsmarktbeteiligung aktiv über das gesamte Altersspektrum hinweg zu erhöhen (Barbier/Knuth 2010; Cantillon/van Lancker 2013; Clasen/Clegg 2014). Diese Schwerpunktverlagerung der Arbeitsmarktpolitik geht einher mit einem „shift in social protection, from the collective to individual responsibility" (Cantillon/van Lancker 2003, S. 554). So erfordert die Fokussierung auf die Integration in Erwerbsarbeit beispielsweise „a commitment to looking for a job and the responsibility to accept suitable employment" (ebd., S. 554). Diese neue Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird im angelsächsischen Raum auch als „Welfare to Work"- (USA) oder „Social Investment"-Strategie (GB) bezeichnet (Blundell 2006; Clasen/Clegg 2004, 2014; Dingeldey 2007; Finn 2000; Peck/Theodore 2001). Als zentrale Bausteine zur Umsetzung dieser Strategie werden in den vorliegenden Studien vor allem Maßnahmen der Arbeitsförderung, Investitionen in das Humankapital, stärkere finanzielle Anreize zur Aufnahme einer, auch niedrig entlohnten, Beschäftigung sowie die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen angeführt (Barbier/Knuth 2010; Bonoli 2010; Cantillon/van Lancker 2013; Clasen/Clegg 2004, 2014; Dingeldey 2010; Gießelmann 2009; Heidenreich/Aurich-Beerheide 2014; Hemerijck 2013; Knuth 2014). Im Rahmen der letztgenannten Strategie wurde der Spielraum für sämtliche Dimensionen der Flexibilität erheblich ausgeweitet. Das Ziel war, den Einsatz von Leiharbeit, befristeter und geringfügiger Beschäftigung sowie von Teilzeitarbeit zu steigern. Das ist zweifellos gelungen, wie die in Abschnitt 2.1 beschriebenen Entwicklungen bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen seit Mitte der 2000er Jahre gezeigt haben.

2.3 Zwischenfazit

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor die dominante Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist. Seit Mitte der 1980er Jahre lässt sich allerdings eine sukzessive Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und ein damit einhergehender Bedeutungsgewinn atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie geringfügige und sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit beobachten. Für die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen gibt es gleichwohl nicht nur eine singuläre Erklärung. Vielmehr konnte gezeigt werden, dass eine Reihe von Faktoren zum wirtschaftlichen Strukturwandel und der Veränderung der Arbeitslandschaft beigetragen haben, wobei sowohl nachfrage- als auch angebotsseitige Faktoren, mit denen die sukzessive Bedeutungszunahme

atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklärt werden kann, eine Rolle spielen bzw. gespielt haben. Auf Unternehmensseite sind dies der im Zuge von Globalisierung, Technisierung und Tertiarisierung gestiegene Wettbewerbsdruck sowie gestiegene Flexibilitätsanforderungen, die sich beispielsweise in immer kürzer werdenden Produktlebenszyklen und einer zunehmenden Individualisierung der Produkte ausdrücken. Die daraus resultierende steigende Nachfrage nach flexibleren Beschäftigungsverhältnissen wurde zudem begleitet von einer Deregulierung des Arbeitsmarktes und, wiederum damit einhergehend, der Beschäftigungsverhältnisse, die es Unternehmen immer leichter gemacht hat, Beschäftigungsverhältnisse jenseits des Normalarbeitsverhältnisses zu schaffen. Dies gilt vor allem für die Zeit nach den sogenannten „Hartz-Reformen", in deren Rahmen die Regulierung aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse weiter gelockert und die Solo-Selbständigkeit gefördert wurde.

Es ist aber auch deutlich geworden, dass die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die damit einhergehende „Atypisierung" des deutschen Arbeitsmarktes nicht von der Kapital- bzw. Arbeitsnachfrageseite allein vorangetrieben wurde, sondern auch von den Beschäftigten bzw. den sich verändernden Präferenzmustern der (potenziellen) Beschäftigung in Hinblick auf das Verhältnis von Arbeit und Leben, der Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung im Erwerbsleben sowie in Hinblick auf das Verhältnis von Hierarchie und Autonomie befördert wurde. Deutlich wird dies zum einen in der hohen und weiterhin zunehmenden Bedeutung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, die für Frauen und Männer gleichermaßen die Möglichkeit eröffnet, Familie und Erwerbsleben miteinander zu kombinieren. Das steigende Bedürfnis nach Autonomie in der Ausübung der Tätigkeit sowie der Festlegung von Lage und Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der zunehmende Wunsch nach Selbstverwirklichung in einem, idealerweise sinnstiftenden Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis haben dagegen nicht zur Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Der sich hier widerspiegelnde Wertewandel in der Arbeitswelt wird vielmehr als ein wichtiger Erklärungsfaktor für die Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsarrangements angesehen, auf die im folgenden Kapitel detailliert eingegangen wird.

3. Neue Arbeits- und Beschäftigungsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – eine empirische Bestandsaufnahme

Der Forschungsstand belegt einen quantitativen Wandel von Arbeits- und Beschäftigungsformen in den letzten zwanzig Jahren. Neben einem zunehmenden Trend zur (Solo-)Selbständigkeit unter hochqualifizierten Erwerbstätigen, der sich nur zum Teil durch die im Zuge des Prozesses der Digitalisierung verbesserten technischen Möglichkeiten zur Teilhabe am Erwerbsleben (beispielsweise durch Plattformarbeit) erklären lässt, stehen vor allem sogenannte hybride Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die die Sicherheit der abhängigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit der Autonomie und den Selbstentfaltungsmöglichkeiten, aber auch den Einkommensrisiken der Selbständigkeit verbinden, im Vordergrund der Betrachtung. Der Fokus liegt auf einer empirischen Bestandsaufnahme, d. h. auf der Beantwortung der Fragen, welche quantitative Bedeutung „neue“ Arbeits- und Beschäftigungsformen mittlerweile haben, wie sie sich im Zeitverlauf seit ca. 2000 entwickelt haben und welche Personen vornehmlich in diesen „neuen“ Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Der empirischen Analyse vorgeschaltet ist zudem eine komprimierte Darstellung der wesentlichen gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und Trends, die zur Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen beigetragen haben.

3.1 Entwicklungen und Treiber für die Entstehung bzw. Bedeutungszunahme „neuer“ atypischer Arbeits- und Beschäftigungsformen

Sucht man in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur nach Gründen für die seit der Jahrtausendwende weiter zunehmende Vielfalt an atypischen, weil vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Arbeits- und Beschäftigungsformen, wird schnell deutlich, dass vornehmlich dieselben gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und Trends, die bereits für die Erklärung der Bedeutungszunahme der mittlerweile „etablierten“ atypischen Beschäftigungsformen herangezogen wurden, als relevante Erklärungsfaktoren für die Entstehung bzw. Be-

deutungszunahme „neuer“ atypischer Arbeits- und Beschäftigungsformen genannt werden. So benennt die neueste diesbezügliche Eurofound-Studie (2018, S. 1) „the need for increased flexibility by both employers and workers, the use of advanced information and communications technology (ICT) and the greater importance of particular business activities and occupations“ als die zentralen gesellschaftlichen und ökonomischen Gründe für die Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen. Von diesen Erklärungsfaktoren wurde bislang nur der vermehrte Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien noch nicht explizit thematisiert. Die verstärkten Flexibilitätsanforderungen, die Globalisierung und Technisierung für die Unternehmen mit sich gebracht haben, wurden dagegen bereits ausführlich dargestellt. Auch sich veränderte bzw. sich weiterhin verändernde Präferenzmuster in Hinblick auf die Beteiligung am Erwerbsleben, die im Rahmen der Eurofound-Studie (2018) auf den Wunsch nach mehr Flexibilität heruntergebrochen wurden, sind im Rahmen der Diskussion um den Wertewandel in der Arbeitswelt bereits thematisiert worden. Dies gilt in gleicher Weise für die steigende Bedeutung bestimmter Branchen und Berufe, auf die im Rahmen der Diskussion um die Tertiarisierung und den Wandel zur Wissensgesellschaft eingegangen wurde (Abschnitt 2.2). Im Folgenden geht es somit nicht mehr um eine generelle Charakterisierung dieser gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen, sondern darum, den möglichen Beitrag der einzelnen Faktoren für die Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen aufzuzeigen.

Im Kontext des Diskussionsstrangs um eine Bedeutungszunahme der Sozialfigur des Arbeitskraftunternehmers, lässt sich das zunehmende Outsourcing von Rand- und in steigendem Maße auch Kernprozessen (Drahokoupil/Fabo 2019) sowie der verstärkte Einsatz formal selbständiger Arbeitskräfte als eine arbeitsnachfrageseitige Reaktion auf die im Zeitverlauf gestiegenen Flexibilitätsanforderungen von Arbeitgebern interpretieren. Das Ursache-Wirkungsverhältnis ist allerdings keineswegs monokausal, da Entwicklungen wie die fortschreitende Digitalisierung und Tertiarisierung der Gesellschaft in die gleiche Richtung wirken. In der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur finden sich in diesem Kontext zunehmend Beispiele und Befunde, die auf eine sukzessive Bedeutungszunahme von Solo-Selbständigkeit – zumindest in bestimmten Berufsfeldern – hinweisen (Holst/Singe 2013; Ivanova et al. 2018; Moore/Newsome 2018). So hat in den letzten Jahren beispielsweise die Auslagerung von Rand- und Kernprozessen an Online-Plattformen (sogenanntes Online-Outsourcing) zugenommen (Drahokoupil/Fabo 2019, S. 1):

„Moreover, recent advances in ICT have enabled the rise of so-called online outsourcing platforms, including crowdsourcing services such as Amazon Mechanical Turk and on-demand freelancing platforms like Upwork. These developments seem to be taking outsourcing to a new level, in that such platforms enable access to labour directly through self-employment rather than via reliance on subcontractors as in traditional outsourcing."

Der Trend zur Selbständigkeit ist aber keineswegs nur auf die Plattformarbeit beschränkt. Auch in der ambulanten und stationären Pflegearbeit (Schürmann/Gather 2018), den Bereichen Medizin und IT (Ruiner et al. 2018), bei Paketzustellern (Holst/Singe 2013; Moore/Newsome 2018) sowie im Kultur- und Kreativbereich (Manske 2016, 2018) vollzieht sich durch ein zunehmendes Verschwimmen von abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit eine neue Stufe der Flexibilisierung von Arbeit. Dies verdeutlicht, dass die welt- und finanzmarktgetriebene Restrukturierung von Unternehmen und Wertschöpfungsketten und das damit einhergehende Outsourcing von Kern- und Randprozessen der Wertschöpfung nicht nur einen gewichtigen Faktor zur Erklärung der gestiegenen Bedeutung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen darstellt, sondern auch für die Erklärung der Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen von Bedeutung ist.

Für die Frage nach der Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen ist auch der Trend zur Wissensgesellschaft bedeutsam, weil „Wissensarbeitern" – anders als beispielsweise Facharbeitern im produzierenden Gewerbe – ein individualistischer(er) Lebensstil zugeschrieben wird, der sich unter anderem darin äußert, dass sie ihre Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen bevorzugt selbst wählen. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass sie sich in ihrem Handeln immer weniger am Ziel einer kontinuierlichen betrieblichen Karriere orientieren, sondern stattdessen „eine grenzenlose oder wechselhafte Karriere [bevorzugen], bei der vor allem ihre durch die Ausbildung und praktischen Berufserfahrungen erworbenen fachlich-inhaltlichen Kompetenzen im Vordergrund stehen" (Heisig 2015, S. 316). Es ist daher nicht verwunderlich, dass hochqualifizierte Personen einen gewichtigen Teil der Solo-Selbständigen ausmachen, die im weiteren Verlauf dieses Kapitels als eine der neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen diskutiert werden (Apitzsch et al. 2016). Vester et al. (2007, S. 23) sprechen in diesem Kontext auch von einer „Kompetenzrevolution", die „zu einem Bedeutungsgewinn von Werten wie Selbstverwirklichung, Fachkönnen, Verantwortung und steigenden Ansprüchen an berufliche Gestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten führe." Die Autor/-innen gehen in diesem Kontext von der Entstehung eines „neuen Arbeitnehmertypus" (ebd., S. 23) aus, der vor allem von höher- und hochqualifizierten Spezialisten verkörpert wird, denen es nicht mehr allein um ein in Relation zu den Ar-

beitszeiten leistungsgerechtes Arbeitsentgelt geht, sondern auch um Autoritäts- und Anerkennungsverhältnisse im Betrieb.

Aus den vorherigen Ausführungen ist bereits deutlich geworden, dass die im Rahmen der Diskussion um einen Wertewandel in der Arbeitswelt veränderten bzw. sich immer noch verändernden Erwerbspräferenzen bei der wissenschaftlichen Diskussion um die Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen ebenfalls eine bedeutende Rolle spielen. Folgt man Welskop-Deffaa (2018, 114), so nimmt die Zahl der Erwerbspersonen stetig zu, „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“. Zu den alternativen Modellen zählen dabei ebenso freiberufliche Tätigkeiten (u. a. Solo-Selbständigkeit; vgl. dazu beispielsweise Apitzsch et al. 2016; Manske 2016, 2018), die Kombination freiberuflicher mit abhängiger Teilzeiterwerbstätigkeit (Schlegel 2018), serielle Festanstellungen (Welskop-Deffaa 2018) oder die Kombination unterschiedlicher Teilzeitmodelle (Bundesagentur für Arbeit 2018). Heisig (2015, S. 315) überschreibt diese Entwicklung auch als Übergang „vom ‚Organization Man‘ zur ‚Boundaryless Career‘“.

Erklärt wird dieser Wertewandel in der Arbeitswelt damit, dass vor allem ein zunehmender Teil der jüngeren Gesellschaftsmitglieder mittlerweile „weniger von Pflichtgefühl geprägt“ ist, und stattdessen Werte wie Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben in den Vordergrund rücken (Mikfeld 2017, S. 20). Dementsprechend sind neben die klassischen Erwartungen an Erwerbsarbeit, wie die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder eine leistungsgerechte Entlohnung neue Ansprüche und Bedürfnisse getreten, wie beispielsweise der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Bedürfnis nach mehr zeitlicher Souveränität und damit einhergehend, mehr Autonomie bei der Planung und Ausführung der Tätigkeiten sowie mehr und bessere Möglichkeiten der Partizipation und der Beteiligung an Entscheidungsprozessen im direkten Arbeitskontext (Mikfeld 2017). In diesem Kontext ist auch der Diskurs über die „Generation Y“ von Bedeutung. Mit diesem Begriff wird die Generation der ab ca. 1980 und später Geborenen bezeichnet, die ein neues Verständnis von Arbeit und Leben aufweisen, wonach es nicht mehr länger darum geht, entweder eine sinnstiftende Tätigkeit auszuüben, oder viel Geld zu verdienen, sondern beides in einem Beschäftigungsverhältnis bzw. durch die Kombination mehrerer abhängiger Beschäftigungsverhältnisse oder der parallelen Ausübung einer selbständigen und einer abhängigen Beschäftigung zu realisieren (Mikfeld 2017). Auch Hurrelmann und Albrecht (2014, S. 8) attestieren der „Generation Y“ eine „neue Anspruchshaltung“. Nach Ansicht der bei-

den Autoren bedeutet Arbeit für diese Generation immer auch Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben. Im Vergleich zu vorherigen Generationen ist für die „Generation Y" somit der Einklang von Arbeits- und Privatleben von hoher, wenn nicht gar herausragender Bedeutung.[7] Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer dieser Generation, was sich auch in „Überschneidungen und Verwischungen zwischen traditionellen männlichen und weiblichen Verhaltensmustern" zeigt (ebd., S. 235).[8]

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein weiterer, bislang noch nicht explizit thematisierter Entwicklungstrend, der zweifellos zur Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse beigetragen hat (vgl. für einen Überblick Henneberger-Sudjana/Henneberger 2018; Hoose 2018). Dabei ist die Digitalisierung kein allzu neues Phänomen. Vielmehr vollzieht sich der Übergang von analoger zu digitaler Technologie bereits seit den 1980er Jahren. In den 1990er Jahren begann dann der langsame Siegeszug des Internets an stationären Computern, bevor in den 2000er Jahren in verstärktem Maße mobile Endgeräte auf den Markt kamen und zunehmend auch im arbeitsweltlichen Kontext genutzt wurden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017). Neu ist aber die Geschwindigkeit der Entwicklung, mit der die Digitalisierung nicht nur den Arbeits- sondern sämtliche Lebensbereiche durchdringt. Mittlerweile nutzen mehr als 80 Prozent der Beschäftigten in ihrer beruflichen Tätigkeit digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). Das Internet vernetzt dabei nicht nur kommunizierende Menschen miteinander, „sondern auch ‚kommunizierende', d. h. Daten aussendende Dinge" (ebd., S. 19). Daten kommt im Zuge der Digitalisierung ohnehin eine herausragende Bedeutung zu. Jaeckel (2015, S. 3) sieht in digitalen Daten den „Treibsatz des technologischen Wachstums im digitalen Zeitalter". Auch Brynjolsson und McAffee (2014) sehen in digitalen Daten,

7 Anzumerken ist, dass Hurrelmann und Albrecht (2014) die Grenze für die Zugehörigkeit zur „Generation Y" bei den 1985 und später Geborenen ziehen, während Mikfeld (2017) das Geburtsjahr 1980 als Schwelle wählt.

8 Der hier skizzierte Wertewandel in der Arbeitswelt stellt allerdings nur eine Sichtweise auf die Entstehung veränderter Präferenzmuster in Hinblick auf die Ausgestaltung des Arbeitslebens dar. In einem anderen Literaturstrang wird der Wandel vom „Organization Man" zur „Boundaryless Career" vorrangig mit den Krisenerfahrungen verschiedener Generationen begründet. So sieht Heisig (2015) in der „Krise der Großunternehmen" und dem infolgedessen seit Anfang der 1980er Jahre einsetzenden Prozess der Gesundschrumpfung („downsizing"), der „mit einer Auslagerung wichtiger Funktionen, der Einführung flacher Hierarchien und einem Abbau unterer und mittlerer Leitungsfunktionen" einherging, einen wichtigen Faktor für die Veränderung der Erwerbspräferenzen. So wurden infolge der Krisenmaßnahmen auch für gut qualifizierte Beschäftigte vormals geltende Beschäftigungsgarantien aufgekündigt, so dass die Vorstellung von „Dauerbeschäftigung und geregelte[n] Karrierewege[n] [zunehmend] obsolet" wurde" (Klatetzki 2012, S. 180). In der Literatur wird die davon primär betroffene Generation auch als „Generation X" bezeichnet (vgl. beispielsweise Bernecker et al. 2018).

dem zu erwartenden Wachstum der Datenmengen sowie der Kombination verschiedener Daten und Datensätze die entscheidende Grundlage digitaler Geschäftsmodelle, weil sich durch Daten und ihre Kombination die Möglichkeiten des individuellen Zuschnitts von Produkten und damit der Produktdiversifizierung im Vergleich zu herkömmlichen Produktionsmodellen in erheblichem Maße verbessern lässt. Zudem gewinnt das Sammeln, Analysieren und Nutzen von Anwendungsdaten für die Entwicklung neuer bzw. die Verbesserung bestehender Dienstleistungsangebote sowie der Fertigung an Bedeutung. Anwender/-innen werden zu sogenannten „Prosumenten", weil sie sich durch die Nutzung eines Produktes oder die Bewertung einer Dienstleistung, ggf. unbewusst, am Produktionsprozess oder dem Prozess der Produktinnovation beteiligen (Flecker et al. 2017, S. 386; vgl. dazu auch Appl/Homar 2018; Blättel-Mink/Hellmann 2010). Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass der digitale Wandel bereits seit einigen Jahren ein sowohl in der politischen als auch in der wissenschaftlichen Debatte viel beachtetes Thema ist. So hat die 2017 gewählte große Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD die Thematik in einer eigenen „Digitalen Agenda" aufgenommen. Speziell bezogen auf die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen der Arbeitswelt sind sowohl ein Grün- (2015), als auch ein Weißbuch (2017) entstanden, zum einen um die Veränderungen aufzuzeigen und in ihrem Charakter zu beschreiben, zum anderen aber auch, um Strategien vorzustellen, wie sich Unternehmen und Beschäftigte an die „digitale Transformation" anpassen können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015, 2017; Henneberger-Sudjana/Henneberger 2018). Das wissenschaftliche Interesse am Prozess der Digitalisierung drückt sich in einer mittlerweile kaum noch zu überblickenden Anzahl einschlägiger Forschungsarbeiten aus, die aus verschiedenen Blickwinkeln das Phänomen beleuchten. Für die vorliegende Arbeit sind in diesem Kontext vor allem zwei Themenstränge von Bedeutung:

- Forschungsarbeiten, die den möglichen Wandel des bestehenden Wirtschaftssystems im Zuge der Digitalisierung in den Vordergrund der Betrachtung rücken.
- Wissenschaftliche Literatur, in der die Herausbildung neuer Formen von Arbeit durch die Digitalisierung untersucht wird.

Vor allem in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften hat sich in den letzten Jahren ein zunehmender Diskurs darüber entwickelt, ob sich mit der sukzessiven digitalen Durchdringung des Wirtschaftssystems auch eine neue Form kapitalistischer Wirtschaftssysteme herausbildet (Betancourt 2015; Brynjolfsson/McAfee 2014; Dolata 2015; Nachtwey/Staab 2015). Für den deutschsprachigen Raum ist dabei vor allem die Veröf-

fentlichung von Nachtwey und Staab (2015) von Bedeutung, die die sukzessive Ausbildung eines „digitalen Kapitalismus“ zu beobachten glauben, der mit einem deutlichen Bruch mit bisherigen Produktionsweisen, bisherigen Formen der Leistungserbringung sowie etablierten Arbeitsweisen einhergeht (vgl. dazu auch Hoose 2018). Diese Brüche oder auch Disruptionen ergeben sich in der Regel als zwangsläufige Begleiterscheinung der rein digitalen Produktionsweise (Jaekel 2015). In manchen Veröffentlichungen wird aber auch die Auffassung vertreten, dass die skizzierten Disruptionen von den digitalen Unternehmen bewusst herbeigeführt werden (Nachtwey/Staab 2015). Nach Scheer (2016, S. 275) bezeichnet ein disruptives Geschäftsmodell den Fall, „dass ein gegebenes Produkt oder eine gegebene Dienstleistung durch die Digitalisierung völlig neu definiert wird, bestehende Anbieter ihre wirtschaftlichen und technischen Kompetenzen verlieren und neue Anbieter auftreten, die die bisher erfolgreichen verdrängen können“. Als prominente Beispiele nennt Scheer (2016) zum einen das Unternehmen Kodak, das im Jahr 2012 Konkurs anmelden musste, weil sein Geschäftsmodell nicht mit der rasanten Entwicklung der digitalen Fotografie Schritt halten konnte und somit obsolet wurde. Ähnlich erging es dem Versandhaus Quelle, dessen Geschäftsmodell im Zuge der fortschreitenden Bedeutung des Internetversandhandels weiterhin vornehmlich auf dem Papierkatalog beruhte, während Unternehmen wie Amazon bereits über das Internet verkauften. Bei beiden Beispielen ist es aber nicht so, dass die etablierten Anbieter durch digitale Unternehmen aus dem Markt gedrängt wurden. Vielmehr haben beide Unternehmen ihr Geschäftsmodell nicht in der notwendigen Geschwindigkeit (wenn überhaupt) an die technologische Entwicklung anpassen können oder wollen, mit der Folge, dass die angebotenen Produkte und/oder Dienstleistungen nicht mehr kompatibel mit dem Massenmarkt waren.

Dies ist beispielsweise in der Hotelbranche anders, wo die etablierten Hotelbetriebe mit neuen Anbietern konfrontiert sind, die ihr Geld nicht mehr mit der Vermietung, sondern nur noch mit der Vermittlung von Ferienunterkünften und Übernachtungsmöglichkeiten verdienen. Ein Beispiel ist das Internetunternehmen Airbnb, das als reiner Intermediär zwar über keine eigenen Häuser oder Zimmerkapazitäten verfügt, durch das Matching von (privaten) Anbietern und Suchenden aber mittlerweile eine „Marktkapitalisierung in der Größenordnung von bekannten internationalen Hotelkonzernen“ aufweist (Scheer 2016, S. 276). Ein ähnliches Geschäftsmodell verfolgt auch der Fahrdienstvermittler Uber, der über keine eigenen Fahrzeuge verfügt, mittlerweile aber in mindestens 55 Ländern und mehr als 200 Städten weltweit Fahrdienstleistungen vermittelt, die mit denen eines traditionellen Taxiunternehmens vergleichbar

sind (Bashir et al. 2016; speziell für die USA Cramer/Krueger 2016). Im Jahre 2014 wies das Unternehmen einen Börsenwert von rund 40 Milliarden US-Dollar auf (MacMillan et al. 2014; Rogers 2015). Aufgrund der reinen Vermittlerrolle von Uber, sind die Fahrer/-innen in der Regel nicht bei Uber selbst oder einem ausführenden Subunternehmen angestellt, sondern arbeiten in der Mehrzahl der Länder auf solo-selbständiger Basis. In einigen Ländern gibt es aber auch das arbeitsrechtliche Konstrukt, das die Uber-Fahrer über Werkverträge an das Unternehmen gebunden werden (Bashir et al. 2016). Die Wettbewerbsvorteile von Uber liegen allerdings nicht allein in geringeren Personalkosten, die mit günstigeren Beförderungskosten einhergehen. Vielmehr zeigen Cramer und Krueger (2016, S. 180 f.) für fünf Städte in den USA, dass Uber auch produktiver arbeitet als etablierte Taxiunternehmen, was nach Ansicht der beiden Autor/-innen in erster Linie an einem besseren Matching von Kund/-innen und Fahrzeugen und damit einem deutlich reduzierten Anteil von Leerfahrten im Vergleich zu etablierten Taxiunternehmen in den USA liegt:

> „There are several possible reasons why UberX drivers may achieve significantly higher capacity utilization rates than taxi drivers. First, Uber utilizes a more efficient driver-passenger matching technology based on mobile Internet technology and smart phones than do taxis, which typically rely on a two-way radio dispatch system developed in the 1940s or sight-based street hailing. Second, in most cities Uber currently has more driver partners on the road than the largest taxi cab company. Apart from the technology, there are network efficiencies from scale, as pure chance would likely result in an Uber driver being closer to a potential customer than a taxi driver from any particular company given the large scale of Uber. […] Fourth, Uber's flexible labor supply model and surge pricing probably more closely matches supply with demand during peak demand hours and other hours of the day". (Cramer/Krueger 2016, S. 181 f.)

Im Gegensatz zu den Beispielen Kodak und Quelle, lässt sich bei Airbnb und Uber in der Tat von Disruption sprechen. Zwar wäre auch bei Taxiunternehmen zu fragen, ob und inwieweit das Matching von Kund/innen und Fahrzeugen durch die Etablierung digitaler Informations- und Kommunikationstechniken verbessert werden kann. Darüber hinaus haben diese Unternehmen jedoch keine Möglichkeiten, ihr etabliertes Geschäftsmodell vollständig an die neu aufkommenden, und für Kundinnen und Kunden ggf. attraktiveren interaktiven/digitalen Geschäftsmodelle anzupassen, da in beiden Fällen nicht die gleiche Anzahl an Fahrzeugen bzw. Mietobjekten mit der gleichen Anzahl an Fahrern bzw. Personal zu

den gleichen Kosten und mit der gleichen Flexibilität zur Verfügung gestellt werden kann.[9]

Folgt man Hoose (2018, S. 29), so ist die Beschäftigtenstruktur von Airbnb oder Uber typisch für digitale „Vorreiterunternehmen", die, „gemessen an ihrer wirtschaftlichen Bedeutung, nur über einen verhältnismäßig kleinen Anteil an Stammarbeitskräften verfügen". Dies gilt in gleicher Weise auch für Crowdworking-Plattformen, bei denen die Masse der Arbeitskräfte zu „digitalen Kontingenzarbeitskräften" werden (Nachtwey/Staab 2015, S. 79). Diese Kontingenzarbeitskräfte sind in der Regel „formal selbstständig und deswegen abhängig davon, Aufträge zu bekommen" (Hoose 2018, S. 29).

Der Prozess der Digitalisierung[10] wirkt sich somit in zweifacher Hinsicht auf die Entstehung neuer bzw. die verstärkte Nutzung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsformen aus. In Hinblick auf Ersteres hat der digitale Wandel die Entstehung bestimmter Arbeits- und Beschäftigungsformen, wie die solo-selbständige bzw. abhängige Arbeit auf digitalen Plattformen (u. a. sogenanntes Crowdworking), erst möglich gemacht (Hoose 2018). Zudem haben digitale Plattformen sowie verbesserte Möglichkeiten der Informationsgewinnung und Kommunikation dazu beigetragen, dass Arbeitskräfte, die in Bereichen tätig sind, in denen bereits seit Längerem Entwicklungen zu mehr Selbständigkeit erkennbar sind, neue Möglichkeiten zur Generierung von Aufträgen und damit von Einkommen haben. Zu nennen sind hier beispielhaft der Bereich der Kultur- und Kreativwirtschaft (Manske 2016, 2018), oder das Freelancing im IT Bereich (Ruiner et al. 2018). Vor diesem Hintergrund ist es weitgehend unstrittig, dass die Digitalisierung vor allem die Möglichkeiten zur (solo-)selbständigen Arbeit verbessert:

„The rise of the ‚gig' economy has fuelled the shift to self-employment, particularly in countries like the UK that combine light-touch regulation with individualized, complaint-based enforcement." (Fudge 2017, S. 387)

Die Frage, welche Bedeutung neue Arbeits- und Beschäftigungsformen mittlerweile tatsächlich auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben, ist Gegenstand der folgenden Abschnitte.

9 An dieser Stelle sollte angemerkt werden, dass das Geschäftsmodell von Uber in der skizzierten Form in Deutschland bislang nicht zulässig ist, da Uber-Fahrer hier zwingend über einen Personenbeförderungsschein verfügen müssen.

10 Folgt man Hoose (2018, S. 3f.), so muss zwischen den Begrifflichkeiten „Digitalisierung von Arbeit" und „Digitale Arbeit" differenziert werden. Denn während Ersteres „den Prozess der Veränderung bereits bestehender Arbeit durch digitale Technologien und all der damit einhergehenden Folgen und Nebenfolgen" beschreibt, werden mit dem Begriff „Digitale Arbeit" alle Formen von Arbeit beschrieben, „die durch digitale Arbeit erst ermöglicht werden."

3.2 Entwicklung, Struktur und Erwerbsarrangements der Solo-Selbständigen

In diesem Abschnitt wird zunächst die Solo-Selbständigkeit in den Fokus der Betrachtung gerückt. Dabei geht es neben der Beschreibung der quantitativen Bedeutung und Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in erster Linie darum aufzuzeigen, ob und wenn ja wie sich Struktur und Erwerbsarrangements der Solo-Selbständigen seit Beginn der 2000er Jahre verändert haben. In einem ersten Schritt wird aufgezeigt, wie sich Selbständigkeit und Solo-Selbständigkeit im Zeitverlauf entwickelt haben, und welche Strukturverschiebungen sich bereits auf dieser aggregierten Ebene erkennen lassen.

3.2.1 Entwicklung, Struktur und Komposition der Solo-Selbständigkeit

Tabelle 3.1 auf der nächsten Seite zeigt, dass die absolute Zahl der Solo-Selbständigen zwischen 1991 und 2012 stetig zugenommen hat (vgl. dazu auch Brenke/Beznoska 2016; Schulze Buschoff et al. 2017). Während 1991 rund 1,28 Millionen Arbeitskräfte als solo-selbständig registriert waren, lag die entsprechende Zahl 2012 bei rund 2,19 Millionen Arbeitskräften – ein Plus von rund 900.000 Personen oder gut 70 Prozent. Im gleichen Zeitraum hat sich auch die relative Bedeutung der Solo-Selbständigkeit weitgehend kontinuierlich erhöht. Mit 55,9 Prozent hatte 2012 die deutliche Mehrheit der Selbständigen keine weiteren Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Im Jahre 1991 lag der entsprechende Anteilswert noch bei 44,9 Prozent (plus 11 Prozentpunkte). Folgt man Brenke und Beznoska (2016), so wurde diese Entwicklung vor allem durch die institutionelle Begünstigung von Solo-Selbständigkeit im Rahmen der gesetzlichen Arbeitsförderung bedingt. Die Autor/-innen identifizieren im Zeitraum zwischen 1991 und 2012 vor allem zwei dadurch induzierte Schübe, die sich besonders prägend auf die Entwicklung der Solo-Selbständigen ausgewirkt haben:[11]

11 Die Bedeutung der institutionellen Förderung der Selbständigkeit von (dann ehemals) Langzeitarbeitslosen zeigt sich insbesondere am Zuwachs an Personen, deren Solo-Selbständigkeit durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter gefördert wurde. So stiegen die Zahlen der jährlich auf diesem Wege Geförderten zwischen den Jahren 2002 und 2006 auf mehr als 300.000 Personen an (Maier/Ivanov 2018).

„Der erste Schub setzte 1995 ein; maßgeblich war eine starke Ausweitung der Förderung vormals arbeitsloser Existenzgründer durch die Arbeitsverwaltung. Dasselbe traf auch auf den zweiten Schub zu; infolge verstärkter Förderung der sog. „Ich-AGs“ kam es von 2002 bis 2005 zu einer starken Gründungswelle, die danach mehr und mehr abebbte.“ (Brenke/Beznoska 2016, S. 18)

Tabelle 3.1: Die Entwicklung von Selbständigkeit und Solo-Selbständigkeit in Deutschland (1991–2017)

	Erwerbstätige (in 1.000)	**Selbständige (in 1.000)**	**Anteil Selbständige[1)]**	**Solo-Selbständige (in 1.000)**	**Anteil Solo-Selbständige[2)]**
1991	34.680	2.859	8,2 %	1.284	44,9 %
1994	33.643	3.113	9,3 %	1.355	43,5 %
1997	32.946	3.314	10,1 %	1.617	48,8 %
2000	33.530	3.418	10,2 %	1.697	49,6 %
2003	32.937	3.502	10,6 %	1.807	51,6 %
2006	33.879	3.832	11,3 %	2.128	55,5 %
2009	34.802	3.877	11,1 %	2.137	55,1 %
2012	35.444	3.917	11,1 %	2.189	55,9 %
2015	36.155	3.688	10,2 %	1.991	54,0 %
2016	37.051	3.653	9,9 %	1.989	54,4 %
2017	37.159	3.590	9,7 %	1.944	54,2 %

Anmerkungen: 1) an allen Erwerbstätigen; 2) an allen Selbständigen
Quelle: Statistisches Bundesamt 2019; Ergebnisse des Mikrozensus

Seit 2012 ist die Zahl der Solo-Selbständigen leicht rückläufig. Im Jahre 2017 waren noch rund 1,9 Millionen Personen als Solo-Selbständige tätig – ein Minus von 245.000 Personen oder 11,2 Prozent. Nach Brenke und Bezonska (2016, S. 19) zieht sich der Rückgang dabei durch sämtliche Wirtschaftsbereiche und alle untersuchten Altersgruppen, so dass die Autor/-innen von einem „Trendbruch“ sprechen.

Dieser Befund ist vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen durchaus überraschend, weil die skizzierten Entwicklungen, wie beispielsweise die verbesserten Möglichkeiten zur solo-selbständigen Erwerbsbeteiligung über digitale Plattformen hätten erwarten lassen, dass die Zahl der Solo-Selbständigen weiter ansteigen würde. Vorstellbar ist

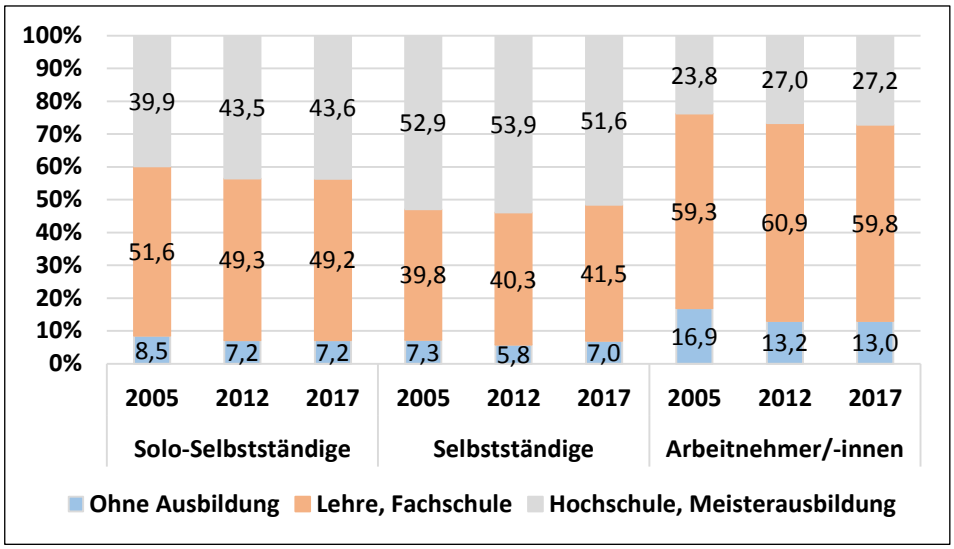
allerdings, dass sich hinter den hier präsentierten aggregierten Zahlen zwei gegenläufige Entwicklungstrends verbergen, die stark mit den Motiven für die Selbständigkeit korrelieren. Denn folgt man Bögenhold (2019), so lässt sich die Gruppe der Selbständigen in zwei Subgruppen unterteilen: Die erste Gruppe besteht aus denjenigen, die aus Not („necessity driven"), d. h. in der Regel aus der Arbeitslosigkeit heraus eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben. Bei der zweiten Gruppe handelt es sich demgegenüber um Personen, bei denen vorrangig der Wunsch nach Selbstverwirklichung („opportunity driven") bei der Entscheidung für eine selbständige Tätigkeit im Vordergrund steht (Bögenhold 2019; vgl. dazu auch Reynolds 2017). Vor dem Hintergrund der Zweiteilung ist davon auszugehen, dass sich durch die gute Konjunktur in den Jahren zwischen 2012 und 2017 die Chancen auf eine adäquate Stelle in abhängiger Beschäftigung für viele der „notwendigerweise" Selbständigen verbessert haben (vgl. dazu auch Brenke/Beznoska 2016), was in der Konsequenz zu einem merklichen Rückgang dieser Gruppe geführt hat, während die Zahl der Personen, die aus intrinsischer Motivation und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung heraus eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, konstant geblieben oder sogar gestiegen ist (vgl. dazu auch Schulze Buschoff 2018).[12] Einen Hinweis darauf gibt Abbildung 3.1 auf der nächsten Seite, in der die Gruppe der Solo-Selbständigen differenziert nach dem Qualifikationsniveau abgebildet ist. Es wird deutlich, dass die Entwicklung der Solo-Selbständigkeit nach 2005 vorrangig von Personen mit einer Hochschul- oder Meisterausbildung geprägt war, während der Anteil geringqualifizierter Solo-Selbständiger rückläufig war. Aus diesem Befund lässt sich schlussfolgern, dass „entries to self-employment always reflect changing compositions between necessity and the motivation of self-realization" (Bögenhold 2019, S. 136). Der Rückgang der Solo-Selbständigkeit seit 2012 ist demnach keinem Trendbruch, sondern vielmehr einem Kompositionseffekt und damit einhergehender quantitativer Verschiebungen geschuldet.

Die skizzierte Zweiteilung zwischen „notwendigerweise" und „gewollt" Solo-Selbständigen wird auch in der empirischen Studie von Conen et al. (2016) deutlich. So sind der Wunsch nach mehr Autonomie bei der Ausübung der Tätigkeit (80 Prozent), die Verwirklichung einer Geschäftsidee (73 Prozent), die Suche nach einer neuen Herausforderung (62 Prozent) und der Wunsch, nicht länger für einen Arbeitgeber zu arbeiten (54 Prozent), die häufigsten Antworten auf die Frage nach den

12 Schulze Buschoff (2018, S. 2) vermutet zudem, dass „es Arbeitgebern angesichts der Arbeitsmarktlage schwerer fallen [dürfte], Tätigkeiten an Selbständige auszulagern und dadurch Kosten zu sparen".

Motiven für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Allerdings gaben auch 42 Prozent der Befragungspersonen als Motiv für die Aufnahme der Selbständigkeit an, dass sie keine geeignete Stelle in abhängiger Beschäftigung finden konnten. Zudem wurde die Aussage „die Selbständigkeit war mein letzter Ausweg, um Einkommen zu erzielen“ von 40 Prozent der Befragungspersonen genannt (Conen et al. 2016; Schulze Buschoff et al. 2017).[13]

Abbildung 3.1: Qualifikationsstruktur von Solo-Selbständigen, Selbständigen mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmern im Vergleich (2005, 2012 und 2017; in Prozent)



Quelle: Eurostat; eigene Berechnungen

Die Zunahme der Solo-Selbständigen, die die Selbständigkeit eher als „Chance“ und weniger als „Notwendigkeit“ begreifen, ist laut Brenke und Beznoska (2016, S. 24) erstens darauf zurückzuführen, „dass die Zahl der Hochschulabsolventen kräftig zugenommen hat und somit die Zahl der Akademiker/-innen auf dem Arbeitsmarkt deutlich gestiegen ist“. Als weiteren Grund führen die Autor/-innen den steigenden Trend zur Auslagerung von Kerntätigkeiten an Freiberufler und Honorarkräfte in verschiedenen Dienstleistungsbranchen an, der dazu geführt hat, dass nicht nur Hilfs- sondern in zunehmendem Maße auch komplexe Tätigkeiten an Solo-Selbständige ausgelagert werden. Genannt werden in diesem Kontext das Sozialwesen, der Bereich Bildung und Erziehung sowie

13 Bei den abgefragten Items waren Mehrfachantworten zugelassen (Conen et al. 2016).

der Bereich der Kreativwirtschaft (Brenke/Beznoska 2016). Zu ergänzen sind noch medizinische Dienstleistungen, wie die ambulante und stationäre Pflege. Drittens lässt sich auf Basis von Abbildung 3.1 vermuten, dass Motive wie der Wunsch nach mehr Autonomie bei der Ausübung der Tätigkeit sowie der Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung vor allem bei hochqualifizierten Arbeitskräften vorherrschen, die entsprechend weniger affin für einen Wiedereinstieg in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sind, als dies bei geringer qualifizierten Personen der Fall ist.

Auch bei Betrachtung der von Solo-Selbständigen ausgeübten Berufen lassen sich Hinweise auf die skizzierten Strukturverschiebungen ausmachen. Folgt man Brenke und Beznoska (2016), so gibt es Tätigkeitsbereiche, in denen die Anzahl der Solo-Selbständigen zwischen 2005 und 2012 durchweg abgenommen hat, während sie in anderen Bereichen im gleichen Zeitraum einen Bedeutungsgewinn zu verzeichnen hatte. Abgenommen hat die Zahl von Solo-Selbständigen vor allem in landwirtschaftlichen Berufen (– 18 Prozent; vgl. Tabelle 3.2 auf der nächsten Seite), bei den Keramikern, den Berufen im Glas verarbeitenden Gewerbe und in den Papierberufen (– 17 Prozent) sowie im handwerklichen Bereich (hier vor allem bei den Bäckern, Köchen und Fleischern (– 20 Prozent). Auch die Zahl der solo-selbständigen Händler (– 15 Prozent), Vertreter/-innen (– 40 Prozent) und Architekten (– 32 Prozent) ist im Zeitraum zwischen 2005 und 2012 rückläufig. Demgegenüber hat die Zahl der Solo-Selbständigen bei Berufen zugenommen, die in der Regel eine Hochschul- oder Meisterausbildung voraussetzen. Hervorzuheben ist hier vor allem der Anstieg bei Psychologen (+ 97 Prozent), darstellenden Künstlern (+ 48 Prozent), Fotografen (+ 48 Prozent), Lehrern[14] (+ 40 Prozent), Publizisten (+ 27 Prozent) und Werbefachleuten (+ 51 Prozent). Ein deutlicher Anstieg der Zahl der Solo-Selbständigen lässt sich zwischen 2005 und 2012 aber auch bei pflegerischen Berufen (+ 97 Prozent) ausmachen, auf die in Abschnitt 4.1.1 noch im Detail eingegangen wird. Maier und Ivanov (2018) zeigen überdies, dass die Zahl der (mehrheitlich Solo-)Selbständigen in den Berufsbereichen Kunsthandwerk und bildende Kunst, Psychologie, Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten, Softwareentwicklung, nichtärztliche Therapie und Heilkunden (also auch pflegerische Berufe) sowie bei Lehrertätigkeiten entgegen dem generellen Entwicklungstrend bei Selbständigkeit und Solo-Selbständigkeit weiter zugenommen hat.

14 Hierbei handelt es sich um Lehrer, die außerhalb des Unterrichts an Regelschulen auf Honorarbasis tätig sind.

Tabelle 3.2: Zahl der Solo-Selbständigen nach Berufen (2005, 2009 und 2012)

	Anzahl in 1.000			Veränderung		
	2005	**2009**	**2012**	**2005 – 2009**	**2009 – 2012**	**2005 – 2012**
landwirtschaftliche Berufe	166,5	152,0	136,1	– 9 %	– 11 %	– 18 %
Gärtner, Floristen	26,8	30,0	24,5	+ 12 %	– 18 %	– 8 %
Glas- Keramik-, Papierberufe	12,3	11,0	10,2	– 10 %	– 7 %	– 17 %
Holzverarbeitung, Tischler	35,8	33,5	40,3	– 7 %	+ 21 %	+ 12 %
Metallberufe	19,6	16,0	18,2	– 19 %	+ 14 %	– 7 %
Klempner, Installateure	22,7	19,6	26,1	– 14 %	+ 33 %	+ 15 %
Mechaniker, KFZ-Mechaniker etc.	22,1	24,3	24,7	+ 10 %	+ 2 %	+ 12 %
Feinmechaniker, Optiker	13,1	12,4	14,2	– 5 %	+ 15 %	+ 9 %
Elektriker	26,7	21,5	31,7	– 20 %	+ 47 %	+ 19 %
Textil-, Lederberufe	23,8	26,5	23,6	+ 11 %	– 11 %	– 1 %
Bäcker, Köche, Fleischer	8,5	6,0	6,8	– 30 %	+ 13 %	– 20 %
sonstige Fertigungsberufe	7,2	6,8	8,1	– 6 %	+ 20 %	+ 12 %
Hochbauberufe	38,6	48,8	49,7	+ 26 %	+ 2 %	+ 29 %
Ausbauberufe	68,0	92,5	92,7	+ 36 %	0 %	+ 36 %
Ingenieure	67,0	58,7	71,6	– 12 %	+ 22 %	+ 7 %
Architekten	51,3	46,1	34,9	– 10 %	– 24 %	– 32 %
Techniker	39,9	37,3	45,6	– 7 %	+ 22 %	+ 14 %
Händler	217,0	208,4	183,5	– 4 %	– 12 %	– 15 %
Vertreter	86,8	65,3	52,1	– 25 %	– 20 %	– 40 %
Finanzdienstleister	67,1	61,3	60,9	– 9 %	– 1 %	– 9 %

	Anzahl in 1.000			Veränderung		
	2005	2009	2012	2005 – 2009	2009 – 2012	2005 – 2012
Verkehrsfachleute	17,2	12,3	21,0	– 29 %	+ 71 %	+ 22 %
Werbefachleute	21,2	20,9	32,0	– 2 %	+ 53 %	+ 51 %
Vermittler, Makler	66,9	69,5	92,9	+ 4 %	+ 34 %	+ 39 %
Fahrzeugführer	49,6	39,6	39,7	– 20 %	0 %	– 20 %
sonstige Verkehrsberufe	8,8	8,2	8,9	– 7 %	+ 8 %	+ 1 %
Steuer-, Wirtschaftsfachleute	85,5	91,1	90,5	+ 7 %	– 1 %	+ 6 %
Verwalter, Buchhalter	16,3	18,0	16,8	+ 10 %	– 6 %	+ 3 %
IT-Kräfte	65,5	69,7	66,8	+ 6 %	– 4 %	+ 2 %
Bürokräfte	38,9	30,6	30,1	– 21 %	– 2 %	– 23 %
Hausmeister	24,9	34,0	29,7	+ 37 %	– 13 %	+ 20 %
Sicherheitsberufe	6,0	5,0	7,6	– 17 %	+ 51 %	+ 26 %
Rechtspfleger	27,1	32,1	39,9	+ 18 %	+ 25 %	+ 47 %
Publizisten, Bibliothekare	60,5	62,3	76,7	+ 3 %	+ 23 %	+ 27 %
Dolmetscher	22,3	21,4	22,6	– 4 %	+ 6 %	+ 2 %
Musiker	26,7	30,9	33,2	+ 16 %	+ 7 %	+ 24 %
darstellende Künstler	24,0	32,7	35,5	+ 36 %	+ 9 %	+ 48 %
bildende Künstler	82,8	94,5	107,7	+ 14 %	+ 14 %	+ 30 %
sonstige künstlerische Berufe	15,2	16,9	22,3	+ 11 %	+ 32 %	+ 47 %
Schaugewerbegestalter	12,0	14,4	11,0	+ 20 %	– 24 %	– 9 %
Fotografen	15,8	18,4	23,5	+ 16 %	+ 28 %	+ 48 %
Ärzte, Apotheker	31,4	28,1	30,3	– 10 %	+ 8 %	– 3 %
Heilpraktiker	20,0	23,8	30,4	+ 19 %	+ 28 %	+ 52 %
Masseure	22,3	29,7	28,8	+ 33 %	– 3 %	+ 29 %

	Anzahl in 1.000			Veränderung		
	2005	2009	2012	2005 – 2009	2009 – 2012	2005 – 2012
sonstige therapeutische Berufe	30,3	33,9	32,9	+12 %	–3 %	+8 %
soziale Berufe	16,0	17,5	21,9	+9 %	+25 %	+37 %
pflegerische Berufe	25,4	45,8	49,9	+80 %	+9 %	+97 %
Lehrer	92,1	108,2	129,1	+17 %	+19 %	+40 %
Sport-, Fahrlehrer	27,6	32,9	37,6	+19 %	+14 %	+36 %
Wissenschaftler	20,9	21,0	22,0	+1 %	+5 %	+6 %
Psychologen	15,4	21,5	30,5	+39 %	+42 %	+97 %
Friseure	21,9	27,6	29,0	+26 %	+5 %	+33 %
Kosmetiker	58,3	71,1	71,7	+22 %	+1 %	+23 %
gastwirtschaftliche Berufe	65,8	53,5	53,6	–19 %	0 %	–18 %
hauswirtschaftliche Berufe	9,6	11,7	18,4	+22 %	+57 %	+92 %
Reinigungsberufe, Schornsteinfeger	22,0	22,0	29,0	0 %	+32 %	+32 %
insgesamt	**2.299,5**	**2.364,4**	**2.455,7**	**+3 %**	**+4 %**	**+7 %**

Quelle: Brenke/Beznoska 2016

Im Ergebnis bleibt zu konstatieren, dass es Solo-Selbständigkeit in allen Bereichen der Wirtschaft gibt, ihre Bedeutung je nach Branche und Beruf jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt ist, aber vor allem im Dienstleistungssektor und in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen zunimmt (vgl. dazu auch Pongratz/Abbenhardt 2018). Für die Zukunft ist laut Schulze Buschhoff (2018, S. 2) eine weitere Bedeutungszunahme der Solo-Selbständigkeit wahrscheinlich, da „die hohen Wachstums- und Beschäftigungschancen bestimmter Dienstleistungsbereiche (z. B. der wissensintensiven Dienstleistungen und des Gesundheits- und Pflegebereichs) sowie die Veränderungen der Arbeitsorganisation (z. B. in Form von Subunternehmertum, Outsourcing und neuen Geschäftsmodellen wie der digitalen Plattformwirtschaft) […] weitere Potenziale für selbständige Erwerbsarbeit“ eröffnen werden.

Dementsprechend spricht Schulze Buschoff (2018, S. 3) in diesem Kontext auch von „neuer Selbständigkeit“.

3.2.2 Selbständige als Werkvertragsnehmer

Im vorangegangenen Abschnitt ist deutlich geworden, dass Solo-Selbständigkeit im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen hat. Zudem haben sich die Einsatzfelder von Solo-Selbständigen in den letzten fünf bis zehn Jahren verändert. „Klassische“ Einsatzfelder wie beispielsweise das Handwerk oder die Landwirtschaft haben relativ an Bedeutung verloren, während neue Bereiche, wie beispielsweise der Gesundheits- und Pflegebereich oder der Bereich der wissensintensiven hochqualifizierten Dienstleistungen neu dazugekommen sind und bis an den aktuellen Rand eine hohe Wachstumsdynamik aufweisen. Parallel zu dieser Entwicklung wächst auch die Zahl der Werkvertragsnehmer (Seifert et al. 2015). Ein Werkvertrag wird zwischen einem selbständigen Unternehmer und einem Auftraggeber für eine zeitlich begrenzte und vorab definierte Periode geschlossen. Bei Letzterem kann es sich um ein Unternehmen oder eine natürliche Person handeln. Somit können auch soloselbständige Personen als Werkvertragsnehmer fungieren. Im Rahmen eines Werkvertrages ist ein bestimmtes Arbeitsergebnis bis zu einem bestimmten Zeitpunkt für eine vorab festgesetzte Vergütung herzustellen. Der Auftraggeber besitzt keine Weisungsbefugnis gegenüber dem selbständigen Auftragnehmer (beispielsweise in Hinblick auf Lage und Umfang der aufgewendeten Arbeitszeit). Letzterer plant und organisiert den Erstellungsprozess zudem eigenständig (beispielsweise in Hinblick auf die Frage, wann welche Teilleistungen erbracht werden) und haftet für mögliche Mängel. Die Arbeitsabläufe von Auftragnehmer und Auftraggeber sind darüber hinaus getrennt (Sperber et al. 2016).

Ähnlich wie bei der solo-selbständigen Erwerbstätigkeit zeichnet sich auch bei den Praktiken der Werkvertragsvergabe ein Trend weg von eher klassischen Formen hin zu neuen Einsatzvarianten ab (Hertwig 2016; Klein-Schneider/Beutler 2013; Seifert et al. 2015). Zu diesen neuen Varianten zählen solche Praktiken, „bei denen Werkunternehmen [bzw. Werkvertragsnehmer im Falle von Solo-Selbständigen] nicht nur dauerhaft Aufgaben übernehmen, die zuvor zum Kerngeschäft des Werkbestellers zählten, sondern diese mitunter sogar auf dessen Betriebsgelände erbringen (‚Onsite‘)“ (Hertwig 2016, S. 77). Aus dem Zitat werden drei besondere Charakteristika von „neuen“ Werkverträgen deutlich. Erstens werden Werkverträge in zunehmendem Maße auf Dauer geschlossen, während sie in der klassischen Form in erster Linie für ge-

legentlich auftretende Arbeiten Verwendung fanden. Letzteres bedeutete aber auch, dass Unternehmen früher vor allem Produkte und Dienstleistungen eingekauft haben, „deren Erstellung sie nicht zum Kernkompetenzbereich ihres Unternehmens zählen“ (Klein-Schneider/Beutler 2013, S. 144). Die zunehmend dauerhafte Vergabe von Werkverträgen an Drittunternehmen oder solo-selbständige Freiberufler geht nunmehr mit der Entwicklung einher, dass in steigendem Maße Gewerke, Produkte und Dienstleistungen im Rahmen von Werkverträgen eingekauft werden, „die bisher zum Kernbereich der eigenen Produktion gehörten“ (ebd., S. 144). Zudem erfolgt die Produktion der über Werkverträge eingekauften Produkte sowie die Erbringung werkvertraglich vereinbarter Dienstleistungen zunehmend „auf dem Betriebsgelände und an Arbeitsplätzen und Maschinen des beauftragenden Unternehmens“ (ebd., S. 144). Nach Zahlen von Hertwig et al. (2015) hängt die Nutzung und somit auch die Verbreitung von Werkverträgen in hohem Maße von der Betriebsgröße ab. So zeigt sich im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung im verarbeitenden Gewerbe, dass fast 45 Prozent der Großbetriebe mit mehr als 499 Beschäftigten Werkverträge nutzen; 20,2 Prozent dieser Betriebe gaben zudem an, dass die Produktion der Produkte bzw. die Erbringung der über Werkverträge eingekauften Dienstleistungen „Onsite“, d. h. auf dem Betriebsgelände erfolgt. Mit sinkender Betriebsgröße verringert sich auch der Anteil der Unternehmen, die bestimmte Kern- oder Randprozesse nicht mehr eigenständig durchführen, sondern im Rahmen von Werkverträgen an Dritte übergeben. Merklich niedriger sind die Anteilswerte dagegen bei der Betriebsgrößenklasse 1 bis 49 Beschäftigte. Hier gaben lediglich 5,5 Prozent der Betriebe an, Werkverträge zu nutzen (1,3 Prozent „Onsite“). Dagegen liegen die Anteilswerte im Segment der Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten bzw. mit 50 bis 249 Beschäftigten immerhin noch bei 38,2 Prozent (15,5 Prozent „Onsite“) bzw. 24,2 Prozent (7,8 Prozent „Onsite“). Folgt man Hertwig et al. (2015, S. 459), so legen diese Ergebnisse nahe, dass die Tendenzen einer Aushöhlung von (tariflichen) Arbeits- und Beschäftigungsstandards sich gerade dort am gravierendsten darstellen, „wo die Institutionen der Mitbestimmung am stärksten sind“. Neu ist auch die mittlerweile durchaus beachtliche quantitative Bedeutung von freiberuflichen Erwerbstätigen mit Werk- oder Dienstverträgen. Nach Daten des IAB-Betriebspanels hat sich deren Zahl im Zeitraum zwischen 2002 und 2015 mehr als verdoppelt, und zwar von 350.000 auf 870.000 Personen (Bossler/Hohendanner 2016). Auf eine ähnliche Größenordnung kommen Seifert et al. (2015, S. 3) die mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von 2013 insgesamt 690.000 Personen identifizieren, „die im Haupterwerb Werkverträge abschlie-

ßen“. Dazu kommen noch rund 178.000 Nebenerwerbswerkvertragsnehmer/-innen. Bei diesen hybriden Erwerbstätigen handelt es sich nahezu ausschließlich um abhängig Beschäftigte, die parallel Arbeiten auf Werkvertragsbasis ausüben (Seifert et al. 2015).

Tabelle 3.3 gibt einen Überblick über wesentliche soziodemografische Merkmale sowie über die Arbeitszeit und das Arbeitseinkommen von Werkvertragsnehmern in Abgrenzung zu abhängig Beschäftigten. Eine ausführliche Darstellung findet sich bei Seifert et al. (2015). Mit Ausnahme der Arbeitsentgelte ist auf Basis der vorliegenden Literatur keine Differenzierung nach Solo-Werkvertragsnehmer/-innen und Werkvertragsnehmer/-innen mit Beschäftigten möglich.

Tabelle 3.3: Soziodemografische Merkmale von Werkvertragsnehmern im Vergleich mit „sonstigen“ Selbständigen und abhängig Beschäftigten (2013)

	Abhängig Beschäftigte	**Selbständige**	**Werkvertragsnehmer**
17–24 Jahre	5 %	1 %	—
25–34 Jahre	21 %	11 %	12 %
35–44 Jahre	23 %	23 %	28 %
45–54 Jahre	30 %	30 %	36 %
55–65 Jahre	19 %	24 %	19 %
älter als 65 Jahre	2 %	11 %	5 %
Erworbene Qualifikation			
ohne Berufsausbildung	11 %	7 %	1 %
Berufsausbildung	65 %	54 %	49 %
Fach-/Hochschulabschluss	24 %	39 %	50 %
Arbeitszeit			
Vollzeit	69 %	71 %	87 %
Teilzeit	22 %	15 %	6 %
geringfügig beschäftigt	9 %	14 %	7 %

Quelle: Seifert et al. 2015; Berechnungen auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels 2013

Es wird deutlich, dass Werkvertragsnehmer/-innen tendenziell etwas älter als abhängig Beschäftigte sind. Sie sind aber jünger als die Selbständigen, die nicht auf Werkvertragsbasis arbeiten. Diese Unterschiede in der Altersstruktur können zum Teil sicherlich durch die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur erklärt werden. So weisen selbständige Werkvertragsnehmer/-innen im Durchschnitt ein deutlich höheres Qualifikationsniveau auf, als die Gruppe der abhängig Beschäftigten sowie der Selbständigen, die nicht auf Werkvertragsbasis arbeiten. Besonders augenfällig ist dabei der hohe Anteil an Personen mit Fach- oder Hochschulausbildung, der bei den Werkvertragsnehmer/-innen bei 50 Prozent liegt. In den Vergleichsgruppen der abhängig Beschäftigten (24 Prozent) und der nicht auf Werkvertragsbasis tätigen Selbständigen (39 Prozent) liegen die Anteile deutlich niedriger. Die Gruppe der Werkvertragsnehmer/-innen setzt sich somit zur Hälfte aus hochqualifizierten Personen zusammen. Dieser Befund bestätigt sich auf der Berufsebene auch in der Studie von Keller und Wilkesmann (2014), die zeigen, dass es sich bei Werkvertragsnehmer/-innen zu einem großen Teil um Bauingenieure, Architekten, Ingenieure sowie IT-Spezialisten handelt (vgl. dazu auch Abschnitt 4.1.2). Nur 1 Prozent der von Seifert et al. (2015) im SOEP 2013 identifizierten Werkvertragsnehmer/-innen weist keine berufliche Qualifikation auf.

Mit 87 Prozent ist der weit überwiegende Teil der Werkvertragsnehmer/-innen in Vollzeit tätig. Der Vollzeitanteil liegt damit deutlich über den entsprechenden Anteilen bei den abhängig Beschäftigten (69 Prozent) und der nicht auf Werkvertragsbasis tätigen Selbständigen (71 Prozent). Seifert et al. (2015) weisen zudem darauf hin, dass vollzeitbeschäftigte Werkvertragsnehmer/-innen deutlich längere Wochenarbeitszeiten haben, als Vollzeitbeschäftigte aus den anderen beiden Beschäftigtengruppen:

> „Lange Arbeitszeiten kennzeichnen die Arbeitsbedingungen von Werkvertragsnehmern. Sie arbeiten mit durchschnittlich 44,5 Stunden pro Woche deutlich länger als abhängig Beschäftigte und auch länger als die übrigen Selbstständigen. Die Hälfte kommt sogar auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von mindestens 45 Stunden und ein Viertel auf äußerst lange Arbeitszeiten von 55 Stunden und mehr. Demgegenüber ist der Anteil derjenigen mit nur kurzen Arbeitszeiten von weniger als 18 Stunden (8 Prozent) deutlich niedriger als bei den übrigen Selbstständigen (15 Prozent) und auch geringer als bei abhängig Beschäftigten (11 Prozent).“ (Seifert et al. 2015, S. 8)

Entsprechend der Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur von Werkvertragsnehmer/-innen überrascht es nicht, dass sie zu den im Durchschnitt besser Verdienenden in Deutschland gehören (Tabelle 3.4 auf der nächsten Seite). So liegen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der Solo-Werkvertragsnehmer/-innen mit 14,36 Euro über den entsprechenden

Werten bei den abhängig Beschäftigten und den Solo-Selbständigen. Überdies realisieren die Werkvertragsnehmer/-innen mit Mitarbeitern mit 17,95 Euro den zweithöchsten Bruttostundenlohn unter den betrachteten Erwerbstätigengruppen. Den höchsten Durchschnittswert erreichen die Selbständigen mit Mitarbeiter/-innen (18,46 Euro).

Tabelle 3.4: Bruttostundenlohn und Niedriglohnanteil im Vergleich zwischen Erwerbstätigengruppen (2013)

	Abhängig Beschäftigte	**Selbständig**		**Werkvertragsnehmer**	
		mit Mitarbeitern	**solo**	**mit Mitarbeitern**	**solo**
Bruttostundenverdienst	13,85 €	18,46 €	13,85 €	17,95 €	14,36 €
Niedriglohn	24 %	25 %	33 %	13 %	27 %

Quelle: Seifert et al. 2015; Berechnungen auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels 2013

Tabelle 3.4 zeigt aber auch, dass sich die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne je nach Arbeits- bzw. Beschäftigungsform stark unterscheiden. Dies könnte laut Seifert et al. (2015, S. 11) auf unterschiedliche berufliche Aktivitätsfelder zurückzuführen sein. Bei den Bruttostundenverdiensten der Selbständigen ist überdies zu berücksichtigen, „dass sie im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten nicht automatisch in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen sind, d. h. die Absicherung gegen soziale Risiken in eigener Regie vornehmen müssen“ (ebd., S. 11; vgl. dazu auch Pongratz/Simon 2010). Der unterschiedliche Anteil an Niedriglohnempfänger/-innen deutet darüber hinaus darauf hin, dass die Erwerbseinkommen von Werkvertragsnehmer/-innen ungleicher verteilt sind als die von abhängig Beschäftigten. So ist der Anteil der Niedriglohnempfänger/-innen unter den Solo-Werkvertragsnehmer/-innen mit 27 Prozent höher als unter den abhängig Beschäftigten (24 Prozent). Mit knapp einem Drittel weisen jedoch die Solo-Selbständigen den größten Anteilswert auf.

Die Zahlen deuten auf ein erhebliches Prekaritätsrisiko von Solo-Selbständigen hin, und zwar ungeachtet der Tatsache, ob sie auf Basis von Werkverträgen tätig werden oder nicht. Bei den referierten Zahlen muss nämlich stets berücksichtigt werden, dass der Anteil der Niedriglohnempfänger bei diesen beiden Erwerbstätigengruppen noch größer

wäre, wenn „man bei den Werkvertragsnehmern [und (Solo-)Selbständigen] zu deren sozialer Absicherung einen vergleichbaren Betrag berücksichtigen [würde], wie er abhängig Beschäftigten in Form des Arbeitgeberbeitrags zukommt. Das Risiko der Altersarmut ist für diese Gruppe vorgezeichnet“ (Seifert et al. 2015, S. 14).

3.2.3 Scheinselbständigkeit und Scheinwerkverträge

Sowohl der Solo-Selbständigkeit als auch der (Solo-)Werkvertragsnahme wohnt häufig der Vorwurf inne, dass es sich dabei um Scheinselbständigkeit (Dietrich/Patzina 2017) bzw. Scheinwerkvertragsnahme (Hertwig 2016) handelt. Da beides allerdings äußerst schwer zu identifizieren ist, gibt es kaum Studien, in denen der Versuch unternommen wird, den Vorwurf auch empirisch zu untermauern. Die Schwierigkeiten der Quantifizierung sind vor allem darauf zurückzuführen, dass es bei beiden Phänomen äußerst problematisch ist, legale und illegale Praktiken trennscharf voneinander abzugrenzen (Dietrich/Patzina 2017; Hertwig 2016). Nichtsdestotrotz existieren einige wenige Studien, die den Versuch einer empirischen Quantifizierung unternehmen. Für die Feststellung der empirischen Verbreitung von Scheinwerkverträgen sind dabei in erster Linie die Studien von Hertwig et al. (2015) sowie Manske und Scheffelmeier (2015) zu nennen. In Hinblick auf den Themenkomplex der Scheinselbständigkeit finden sich die aktuellsten (und derzeit einzigen) Zahlen in der Studie von Dietrich und Patzina (2017). Im Folgenden werden die Ergebnisse der drei Studien vorgestellt und diskutiert. Die Darstellung beginnt mit dem Thema der Scheinwerkverträge.

Scheinwerkverträge

Für die Feststellung des Vorliegens von Scheinwerkverträgen existiert keine einheitliche Rechtsauffassung, so dass in der Literatur allenfalls auf Indizien verwiesen wird. So liegen nach Hertwig (2016, S. 78) Indizien für das Vorliegen von Scheinwerkverträgen vor, „wenn Beschäftigte des Werkunternehmens in den Betrieben des Bestellers tätig werden (‚Onsite‘), ihre Weisungen jedoch nicht vom Leitungspersonal des Werkunternehmens, sondern vom Besteller erhalten und ähnliche Tätigkeiten verrichten wie beim Besteller regulär beschäftigtes Personal“ (vgl. dazu auch Bonin/Zierahn 2012; Däubler 2011). Darüber hinaus handelt es sich laut Siebenhüter (2013) auch in den Fällen um einen Scheinwerkvertrag, in denen Beschäftigte des Werkunternehmens nicht über eigenes Werkzeug verfügen (beispielsweise Computer, Maschinen oder Handwerkszeug) und in der überwiegenden Zeit Klein- und Kleinstaufträge erledigen, die primär als Hilfstätigkeiten zu klassifizieren sind.

Däubler (2011) sieht im Abrechnungsmodus ein weiteres wichtiges Indiz für die Feststellung von Scheinwerkverträgen. Hinweise auf das Vorliegen eines Scheinwerkvertrages liegen demnach immer dann vor, wenn „auf Stunden- und nicht auf Projekt- bzw. Werkbasis abgerechnet wird" (ebd., S. 14). Aus den aufgeführten Indizien wird deutlich, dass es in der Praxis vor allem ein Abgrenzungsproblem zwischen Werkvertrags- und Leiharbeit gibt (Manske/Scheffelmeier 2015).

In den vorliegenden Studien finden sich unterschiedliche Strategien zur empirischen Feststellung von Scheinwerkverträgen. So überprüfen Hertwig et al. (2015) im Rahmen einer CATI-Befragung das Vorliegen der oben skizzierten Indizien. Zielpersonen der telefonischen Befragung sind dabei entweder die Geschäftsführung oder verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf und Personal. Die Befragung beschränkt sich auf Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Einzelhandel. In der Studie zeigt sich, „dass in vielen Betrieben Indizien erfüllt sind, die auf Schein-Werkverträge hinweisen" (Hertwig et al. 2015, S. 462). So geben 19 Prozent der befragten Unternehmensvertreter/-innen an, dass Werkvertrags- und Stammarbeitskräfte „völlig gleiche" Tätigkeiten im Unternehmen verrichten. 24 Prozent der Befragten sagen zudem, dass Werkvertragsarbeitskräfte „überwiegend gleiche" Tätigkeiten übernehmen wie die Stammbeschäftigten. Demgegenüber geben lediglich 14 Prozent an, dass sich die Tätigkeiten von Stammpersonal und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen völlig voneinander unterscheiden.[15] Zudem existieren in knapp zwei Drittel der befragten Betriebe (65 Prozent) keine getrennten Bereiche für Werkvertragsarbeitskräfte und Stammpersonal. Auch in Hinblick auf die Frage nach der „Weisungsbefugnis" finden Hertwig et al. (2015, S. 462) Hinweise auf das Vorliegen von Scheinwerkverträgen. So geben 26 Prozent der befragten Unternehmensvertreter an, dass sowohl Vertreter/-innen der Werkvertragsunternehmen als auch Beschäftigte aus der Stammbelegschaft den Werkvertragsarbeitskräften Anweisungen erteilen; In 19 Prozent der Fälle werden die Anweisungen sogar ausschließlich von Beschäftigten aus dem Stammpersonal erteilt, während in 56 Prozent der befragten Betriebe Anweisungen dagegen nur vom Leitungspersonal der jeweiligen Werkvertragsunternehmen erteilt werden. Der bereits jetzt er-

15 Hertwig et al. (2015, S. 462) weisen allerdings darauf hin, dass der Indikator „Tätigkeitsfeld der Werkvertragsarbeitskräfte" mit Vorsicht interpretiert werden muss, weil es beispielsweise durchaus denkbar ist, „dass an zwei parallelen Bändern Werkvertragsarbeitskräfte und Stammbeschäftigte jeweils separiert voneinander arbeiten, jedoch im Wesentlichen gleiche Tätigkeiten verrichten". Diese Praxis ist laut den Autoren rechtlich nicht grundsätzlich zu beanstanden und findet in der Praxis durchaus Anwendung. Hertwig et al. (2015) haben entsprechende Belege dafür in der Fleischverarbeitenden Industrie sowie in der Produktverpackung eines Stahlproduzenten gefunden.

kennbare Zugriff der Werkbesteller auf das Personal der Werkvertragsunternehmen zeigt sich auch bei der Frage nach der Qualitätskontrolle. So geben 39 Prozent der befragten Unternehmensvertreter an, „dass zur Qualitätskontrolle sowohl das Leitungspersonal des Werkvertragsunternehmens als auch die Werkvertragsarbeitskräfte selbst angesprochen werden; in knapp 5 % der Betriebe ist der Kontakt zu den Werkvertragsarbeitskräften sogar der einzige Weg, um auf die Qualität der Arbeitsleistungen Einfluss nehmen zu können“ (Hertwig et al. 2015, S. 463).

Hinweise auf rechtliche Graubereiche werden auch in Bezug auf die Haftungsregelungen deutlich. Zwar stehen in 58 Prozent der befragten Betriebe die Werkvertragsunternehmen bei Haftungsfragen in der Verantwortung. In 42 Prozent ist dies jedoch nicht ausschließlich der Fall. So geben 38 Prozent der befragten Unternehmensvertreter an, dass die Haftungsverantwortlichkeit fallabhängig ist und somit zwischen Werkvertragsbesteller und Werkvertragsnehmer variiert. In 4 Prozent der Fälle obliegt die Haftung für etwaige Qualitätsmängel sogar allein dem Werkbesteller.

Eine zweite Möglichkeit Scheinwerkverträge empirisch zu identifizieren besteht darin festzustellen, inwieweit Leiharbeitnehmer/-innen durch Werkvertragsnehmer/-innen bzw. Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen ersetzt werden (Manske/Scheffelmeier 2015). In diesem Kontext zeigt eine im Jahr 2012 von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in der Getränkeindustrie durchgeführte Betriebsräteumfrage, dass der Anteil der Leiharbeitnehmer/-innen seit etwa 2010 abnimmt, während parallel der Anteil der Werkvertragsbeschäftigten steigt. Laut Siebenhüter (2013) waren 2012 ca. 55 Prozent der Nicht-Stammbeschäftigten in der Getränkeindustrie in Werkverträgen tätig (in der Ernährungsindustrie sind es sogar 57 Prozent). Folgt man Manske und Scheffelmeier (2015), so hat sich das Verhältnis zwischen Leiharbeit und Werkverträgen zwischen 2010 und 2012 umgekehrt, was auf eine sukzessive Substitution von Leiharbeitnehmer/-innen durch Werkvertragsbeschäftigte hindeutet. Hinweise auf eine schrittweise Substitution finden sich auch im Einzelhandel. So ist einer Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum zwölften Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung aus dem Jahre 2013 zu entnehmen, dass in Folge der Re-Regulierung der Leiharbeit im Jahre 2011 Handelsunternehmen nunmehr in zunehmendem Maße bemüht sind, „Leiharbeit weitestgehend durch Werkvertragsarbeit zu ersetzen“, was dazu geführt hat, dass Leiharbeitsunternehmen nunmehr „ihre Leistungen auch auf der Basis von Werkverträgen an[bieten]“ (Deutscher Gewerkschaftsbund 2013,

S. 14). Nach Manske und Scheffelmeier (2015) betrifft diese Praxis zwischen 5 und 10 Prozent der vormals vorhandenen Arbeitsplätze. Die Zahl variiert dabei je nach Betriebstyp (SB-Warenhaus, Verbrauchermarkt, Supermarkt, Drogeriemarkt, Discountmarkt).

Scheinselbständigkeit

Im Gegensatz zur Feststellung des Vorliegens von Scheinwerkverträgen gibt es in Hinblick auf die Feststellung von Scheinselbständigkeit eine gängige und weitgehend geteilte Rechtsauffassung. Demnach liegt Scheinselbständigkeit dann vor, wenn die eigentlich selbständig Erwerbstätigen „den Weisungen ihres Auftraggebers hinsichtlich der Art der Leistungserbringung [1], der zeitlichen Lage der Leistungserbringung [2] sowie den örtlichen Vorgaben [3] unterliegen und wenn sie ferner verpflichtet sind, mit Mitarbeitern des Auftraggebers zusammenzuarbeiten [4] und dessen Arbeitsmittel zu nutzen [5]“ (Dietrich/Patzina 2017, S. 1). Neben diesem sogenannten Bundesarbeitsgerichts(BAG)-Modell, das fünf Merkmale für Scheinselbständigkeit definiert, existiert noch ein Alternativmodell (Wank 2017), dass das Vorliegen von Scheinselbständigkeit entlang von sieben Merkmalen definiert, die allesamt unter die Oberkategorien „keine inhaltliche unternehmerische Freiheit“ und „keine eigene Unternehmensorganisation“ subsumiert werden können.

> „Das Abgrenzungskriterium ‚keine inhaltliche unternehmerische Freiheit‘ wird durch vier Merkmale konkretisiert: 1) kein eigener Kundenstamm; 2) keine zeitliche unternehmerische Freiheit; 3) keine örtliche unternehmerische Freiheit; 4) keine freie Preisbildung. Das Kriterium ‚keine eigene Unternehmensorganisation‘ wird durch drei Merkmale spezifiziert: 1) keine eigenen Mitarbeiter, 2) keine eigenen Geschäftsräume und 3) kein eigenes Betriebskapital.“ (Dietrich/Patzina 2017, S. 3)

Zur Bestimmung des quantitativen Ausmaßes von Scheinselbständigkeit in Deutschland verwenden Dietrich und Patzina (2017) Daten, die im Jahre 2014 im Rahmen einer telefonischen Umfrage gewonnen worden sind. Die Hauptstichprobe (33.000 Personen) ist dabei repräsentativ für die erwerbstätige Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren. Die 33.000 Befragungspersonen dienten zudem als Screening-Population für die Bildung einer gesonderten Quotenstichprobe, die vertieft telefonisch befragt wurde, um Strukturmerkmale von Scheinselbständigen sowie Unterschiede zwischen Scheinselbständigen auf der einen, und eindeutig abhängig Beschäftigten oder Selbständigen auf der anderen Seite identifizieren zu können. Diese quotierte Stichprobe umfasste 4.500 Personen, von denen 1.500 Personen sowohl Merkmale beruflicher Selbständigkeit als auch abhängiger Beschäftigung aufwiesen. Die übrigen 3.000 Befragungspersonen waren dagegen eindeutig selbstän-

dig oder abhängig beschäftigt. Als scheinselbständig wurden die Befragungspersonen dann angesehen, „wenn mindestens drei der fünf BAG-Merkmale bzw. fünf der sieben Merkmale des Alternativmodells auf Scheinselbständigkeit hinweisen“ (Dietrich/Patzina 2017, S. 4).

Im Ergebnis konnten auf Basis des BAG-Modells für das Jahr 2014 hochgerechnet rund 235.000 Personen als scheinselbständige Beschäftigte identifiziert werden. Dies entspricht 0,7 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren. In einer 1995 durchgeführten Vorgängerstudie wurden 170.000 Personen auf Basis des BAG-Modells als scheinselbständig eingestuft (0,6 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren). 2014 wurden somit rund 65.000 Personen mehr als scheinselbständig eingestuft, als dies 1995 der Fall war. Ein Plus von 38,2 Prozent.

Beim Alternativmodell ist die Zahl der scheinselbständig Erwerbstätigen von 410.000 Personen im Jahr 1995 auf 436.000 Personen im Jahr 2014 gestiegen. Ein Plus von 6,3 Prozent im Zeitverlauf. Im Ergebnis konstatieren Dietrich und Patzina (2017, S. 5), dass der Zuwachs der Scheinselbständigkeit „nach beiden Abgrenzungsmodellen deutlich hinter dem Anstieg der Zahl der Solo-Selbständigen zurück[bleibt]“. Die „neue“ Selbständigkeit (Bögenhold/Leicht 2000) geht somit nicht mit einer neuen Dimension der Scheinselbständigkeit einher.

In Hinblick auf die soziodemografische Struktur scheinselbständig Beschäftigter zeigen Dietrich und Patzina (2017), dass junge Erwerbstätige unter 25 Jahren mit einer höheren Wahrscheinlichkeit scheinselbständig sind, als dies bei älteren Erwerbstätigen der Fall ist. So weisen 18- bis 24-Jährige eine um 6 (BAG-Modell) bzw. 9 (Alternativmodell) Prozent höhere Wahrscheinlichkeit auf scheinselbständig beschäftigt zu sein, als dies bei der Referenzgruppe der 35- bis 44-Jährigen der Fall ist. Mit steigendem Alter sinkt die Wahrscheinlichkeit auf scheinselbständiger Basis erwerbstätig zu sein. Eine erhöhte Wahrscheinlichkeit scheinselbständig zu sein weisen überdies Frauen (im Vergleich zu Männern), Personen mit Migrationshintergrund (im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund) sowie vormals Arbeitslose (im Vergleich zu vormals Nichtarbeitslosen auf). Bei letzterer Gruppe ist die Wahrscheinlichkeit der Scheinselbständigkeit umso höher, je länger sie vorher arbeitslos gewesen sind. Einen starken Einfluss auf die Scheinselbständigkeitswahrscheinlichkeit hat laut Dietrich und Patzina (2017, S. 6) überdies die berufliche Qualifikation. So „erhöht das Fehlen von beruflichen Abschlüssen die Wahrscheinlichkeit einer scheinselbständigen Beschäftigung um 3 [BAG-Modell] bis 6 [Alternativmodell] Prozent.“ Zum Vergleich: Ein Migrationshintergrund erhöht die Wahrscheinlichkeit, scheinselbständig beschäftigt zu sein bei beiden Modellen um 2 Pro-

zent, Arbeitslosigkeitserfahrungen sogar nur um 1 Prozent. Es sind also in erster Linie Geringqualifizierte und junge Berufseinsteiger, die als Hauptrisikogruppen für Scheinselbständigkeit angesehen werden können.

Im folgenden Abschnitt wird mit der Paketzustellung eine Branche dargestellt, in der das Outsourcing eines Kernprozesses der Wertschöpfung, nämlich der Zustelltätigkeit, an Subunternehmen ein „zentrales Strukturmerkmal“ darstellt (Holst/Singe 2013, S. 47). Es liegt auf der Hand, dass die Paketzustellung somit in starkem Maße mit den Phänomenen der Solo-Selbständigkeit, der Vergabe von Werkverträgen an Subunternehmen sowie dem Problem der Scheinselbständigkeit bzw. Scheinwerkvertragsvergabe konfrontiert ist. Abweichend von der bisherigen Vorgehensweise beschränkt sich die Darstellung nicht nur auf Deutschland. Vielmehr wird auch die Entwicklung in Großbritannien thematisiert, zum einen als Vergleichsfolie, zum anderen aber auch um Entwicklungen aufzuzeigen, die für Deutschland noch nicht im Rahmen einschlägiger Forschungsarbeiten beschrieben wurden.

3.3 Branchenbeispiel: Der Trend zur Solo-Selbständigkeit im Bereich der Paketzustellung – eine rechtliche Grauzone?

Parallel zur stetigen Zunahme des Internethandels ist auch die Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP-Branche) seit den späten 1990er Jahren kontinuierlich gewachsen. So ist der Umsatz zwischen 1996 und 2016 um mehr als 170 Prozent gestiegen, und zwar von 7,76 Mrd. Euro auf 20,96 Mrd. Euro. Das Paketgeschäft ist dabei seit jeher das mit Abstand größte Segment der KEP-Branche. Bereits 1996 entfielen 44 Prozent des Branchengesamtumsatzes auf dieses Segment – 2016 lag der entsprechende Anteilswert sogar noch leicht darüber, und zwar bei 49 Prozent. Umgerechnet bedeutet dies, dass allein der Bereich der Paketzustellung 2016 einen Umsatz von rund 10,3 Mrd. Euro realisiert hat. Auch das Sendungsvolumen hat sich seit 1996 dynamisch entwickelt. Während 1996 1,4 Mrd. Sendungen zugestellt wurden, lag die entsprechende Zahl 2016 bei rund 3 Mrd. Sendungen – ein Plus von 117 Prozent. Die steigende wirtschaftliche Bedeutung der KEP-Branche spiegelt sich auch in der Entwicklung der Beschäftigtenzahl wider. So waren 2016 rund 395.000 Menschen bei einem Kurier, Express- oder Paketdienst beschäftigt – im Vergleich zu 2012 (375.000 Erwerbstätige) bedeutet dies ein Plus von 5,3 Prozent (Holst/Singe 2013; Manner-Romberg/Müller-Steinfahrt 2017).

In Großbritannien hat der Bereich der Paketzustellung im Zuge des Booms des Onlinehandels eine ähnlich dynamische, wenn nicht gar dynamischere Entwicklung genommen als in Deutschland. Im Jahre 2016 lag der Umsatz allein in diesem Segment bei 9,7 Mrd. britischen Pfund. Im Vergleich zum Jahr 2015 ist der Umsatz um 9,7 Prozent gewachsen. In Deutschland war das Umsatzwachstum bei der Paketzustellung im gleichen Zeitraum mit 7,7 Prozent spürbar geringer. Berücksichtigt man zusätzlich, dass in Großbritannien rund 15 Millionen Menschen weniger als in Deutschland leben, überrascht es nicht, dass Moore und Newsome (2018, S. 477) Großbritannien als „the biggest online shopping market in Europe" charakterisieren.

In beiden Ländern zeichnet sich die Marktstruktur der KEP-Branche durch eine starke Konzentration auf wenige große Logistikkonzerne aus. In Deutschland werden mehr als 80 Prozent aller Paketsendungen von nur fünf global operierenden Logistikkonzernen transportiert (DHL, DPD, UPS, Hermes und GLS), die von Holst und Singe (2013, S. 46) auch als „Big Five" bezeichnet werden. In Großbritannien wird der Markt der Paketzustellung sogar nur von drei Konzernen dominiert (Royal Mail, Hermes und Yodel; Moore/Newsome 2018). Der Wettbewerb wird in beiden Ländern vornehmlich über den Preis geführt mit der Konsequenz, dass dieser für die Paketzustellung trotz steigender Kosten für Kraftstoff und Versicherungen für Privatpersonen in den letzten Jahren stabil geblieben ist. Für Großkunden wie beispielsweise Internethändler, die große Sendungsvolumen bewegen, sind die Preise im Zeitverlauf sogar rückläufig (Holst/Singe 2013; Moore/Newsome 2018).

Eine zentrale Stellschraube im Kostenwettbewerb stellt das Outsourcing der Zustelltätigkeit dar. Sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien haben alle großen Paketzulieferer große Teile der sogenannten „letzten Meile" der Paketlogistik, d. h. der Zustellung an die Kund/-innen, auf Werkvertragsbasis an Subunternehmen oder Solo-Selbständige abgegeben.[16] Laut Holst und Singe (2013) verfügen mit DHL und UPS überhaupt nur zwei der fünf großen Wettbewerber in Deutschland über eigene Zusteller/-innen. DPD, GLS und Hermes verzichten dagegen vollständig auf eigene, d. h. angestellte Zusteller/-innen und arbeiten stattdessen vollständig mit Subunternehmen zusammen. Holst und Singe (2013) schätzen unter Berücksichtigung des unterschiedlichen Sendungsvolumens der fünf großen Wettbewerber, dass lediglich ein Drittel

16 Speziell im Privatkundenbereich ist die „letzte Meile", d. h. der Weg vom Verteilerzentrum zum Paketempfänger der aufwendigste und kostenintensivste Teil der Wettschöpfungskette, da es hier kaum Möglichkeiten der Automatisierung gibt. Bis zu 75 Prozent der Gesamtkosten des Zustellprozesses werden diesem Teil der Logistikkette gemeinhin zugerechnet (Umundum 2015).

der in Deutschland tätigen Zusteller/-innen direkt bei einem Paketdienst angestellt ist, während zwei Drittel bei Subunternehmen beschäftigt, oder, in Folge der Bildung von Subunternehmerketten, als „selbstfahrende Kleinstunternehmer" tätig sind:

> „Denn: Nicht nur die großen marktbeherrschenden Logistikkonzerne greifen auf Outsourcing zurück, auch Subunternehmen vergeben einen Teil der Zustelltätigkeit an zumeist solo-selbständige Kleinstunternehmer fremd." (Holst/Singe 2013, S. 47)

Dies bedeutet, dass sowohl in der deutschen als auch in der britischen KEP-Branche dieselbe Tätigkeit (Zustellung von Paketen) in drei unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsformen verrichtet wird. So gibt es erstens Paketzusteller/-innen, die direkt bei einem der fünf (Deutschland) bzw. drei (Großbritannien) großen Logistikkonzerne angestellt sind, die in beiden Ländern über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden sind, wodurch für die Beschäftigten bestimmte Mindeststandards in Hinblick auf Entlohnung, Arbeitszeit und soziale Sicherung garantiert sind (Holst/Singe 2013; Moore/Newsome 2018). Zweitens können Paketzusteller/-innen bei kleinbetrieblichen Subunternehmen mit in der Regel weniger als 20 Mitarbeitern beschäftigt sein. Nach Schätzungen von Holst und Singe (2013) trifft dies in Deutschland auf mehr als die Hälfte der Zustellerinnen und Zusteller, und damit aktuell auf rund 200.000 bis 250.000 Personen, zu. Diese Kleinfirmen sind in der Regel nicht tarifgebunden, was dazu führt, dass die Entlohnung „mehr oder weniger deutlich unter dem Niveau der lokalen Paketdienste" liegt, während die wöchentliche Arbeitszeit das gesetzlich vorgegebene Maximum gewöhnlich übersteigt. Im Unterschied zur Beschäftigung in den Großkonzernen DHL, DPD, GLS, Hermes und UPS, in denen Arbeitszeitkonten existieren, auf deren Basis die Überstunden (ggf. langfristig) abgegolten werden können, „findet die regelmäßige Mehrarbeit in diesem Segment in vielen Fällen unentgeltlich statt" (Holst/Singe 2013, S. 52).

Drittens können Paketzusteller/-innen auch solo-selbständig beschäftigt sein. Allerdings liegen weder in Deutschland noch in Großbritannien zuverlässige empirische Daten zum Umfang der solo-selbständigen Kleinstunternehmer/-innen vor. Holst und Singe (2013) schätzen ihn auf maximal 10 Prozent, so dass aktuell rund 40.000 Personen betroffen sein dürften. Auch ohne Kenntnis genauer empirischer Daten ist anzunehmen, dass diese Zahl in Großbritannien höher liegen dürfte, da laut Moore und Newsome (2018, S. 476f.) „parcel delivery […] has become dominated by dependent self-employment".

Die Arbeits- bzw. Beschäftigungssituation der Klein- und Kleinstunternehmer/-innen zeichnet sich zum einen durch ein stark schwanken-

des Einkommen und die Bezahlung nach dem Stücklohnprinzip aus. Dies bedeutet, dass die kleinen Subunternehmen sowie die solo-selbständigen Kleinstunternehmer in erster Linie für erfolgreich zugestellte Sendungen bezahlt werden – unabhängig von der Dauer der Zustellung. Dies gilt sowohl für Deutschland als auch für Großbritannien. Die Stückvergütung variiert in Deutschland zwischen den „Big Five", liegt aber laut Holst und Singe (2013; Aktualität der Zahlen beachten) in den meisten Fällen zwischen 0,60 und 0,90 Euro. In Großbritannien ist die Entlohnung nach Stückzahl ähnlich organisiert, orientiert sich aber auch an der Anzahl der vorgesehenen „parcel delivery stops", „pick-ups", der regionalen Lage des Liefergebietes sowie der Art der Lieferung (privat versus geschäftlich):

„Owner-drivers in company A were reported to receive £1.65 per parcel delivery stop and £2 for collections or pick-ups. An owner-driver for company B in London had earned £1.79 per delivery on a residential route with about 130 stops per day. He was then moved on to a business delivery route at a higher rate of £2.10, with fewer stops (72 on the day of the interview)." (Moore/Newsome 2018, S. 485)

Holst und Singe (2013) weisen darauf hin, dass sich in Deutschland durch die Arbeit als solo-selbständiger Paketzulieferer kein dauerhaft existenzsicherndes Einkommen realisieren lässt. Dementsprechend handelt es sich beim Großteil der solo-selbständigen Kleinstunternehmer entweder um Nebenerwerbs- bzw. hybride Selbständige (vgl. dazu auch Abschnitt 4.1), oder um Neuselbständige, deren Ziel es ist, einen eigenen Kleinbetrieb mit Mitarbeiter/-innen zu gründen.

Als Hauptmotiv für das Outsourcing der Zustelltätigkeit auf der „letzten Meile" sehen sowohl Holst und Singe (2013) für Deutschland, als auch Moore und Newsome (2018) für Großbritannien die damit einhergehende Reduktion der Arbeitskosten sowie die Verringerung der Kapitalbindung, da die Anschaffungskosten für die Fahrzeuge auf die Subunternehmen übertragen werden. Eine Verringerung der Arbeitskosten wird in Deutschland vor allem dadurch erreicht, dass in den Subunternehmen in der Regel kein Tariflohn gezahlt wird. Darüber hinaus können die Logistikkonzerne durch die Vergabe an Werkvertragsnehmer/-innen einen Stücklohn im Gegensatz zu einem Stundenlohn bei abhängig Beschäftigten zahlen. Der Vorteil des Stücklohnprinzips gegenüber der Entlohnung auf Stundenbasis wird in folgendem Zitat deutlich:

„While directly employed drivers had fixed hours and hourly rates, owner drivers [Subunternehmer oder solo-selbständige Kleinstunternehmer] were paid by the number of deliveries or drops. The key advantage of owner-drivers for the companies was the removal of the costs of non-delivery, effectively excising apparently non-productive or ‚dead' time." (Moore/Newsome 2018, S. 485)

Der Kostenvorteil des Stücklohnprinzips steigt dabei mit der Länge der Wege zwischen den einzelnen Auslieferungsstellen, da mit zunehmender Fahrtdauer nicht nur die Fahrtkosten, sondern auch der Anteil der unproduktiven Zeit zunehmen. In dieser Hinsicht können Moore und Newsome (2018, S. 485) zeigen, dass einige Paketlieferdienste den solo-selbständigen Zulieferern gezielt ländliche Regionen zuweisen „‚to take the hit' of non-productive driving time or ‚dead mileage'". Auch Holst und Singe (2013, S. 50) weisen darauf hin, dass Hermes insbesondere in ländlichen Regionen „intensiv mit selbständigen Zustellerinnen zusammen[arbeitet], die entweder noch ein anderes Gewerbe betreiben oder die Zustelltätigkeit als Zuverdienstmöglichkeit betrachten". Der Rückgriff auf hybride Selbständige (Abschnitt 4.1) verdeutlicht noch einmal, dass die Paketzustellung auf dem Land kaum für die Realisierung eines ausreichenden Einkommens geeignet ist. Aber auch in den Fällen, in denen die Zustellerinnen und Zusteller in urbanen Regionen mit vergleichsweise geringen Distanzen zwischen den einzelnen „stops" eingesetzt werden, führt das Stücklohnprinzip dazu, dass „owner-drivers need to do more work [als abhängige Beschäftigte] to make it pay" (ebd., S. 485).

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass sich in der KEP-Branche hinter derselben Tätigkeit, nämlich der Zustellung von Paketen und Päckchen auf der „letzten Meile" drei sehr unterschiedliche Beschäftigungsformen verbergen, die sich nach Ansicht von Holst und Singe (2013, S. 57) „zu mehr oder weniger entkoppelten Welten mit eigenen Regulierungslogiken und eigenen ökonomischen Rationalitäten" entwickelt haben. Denn während die Arbeit der Zustellerinnen und Zusteller in der Welt der globalen Logistikkonzerne in der Regel als Normalarbeitsverhältnis (inkl. sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit) konzipiert ist und entsprechend einer Vielzahl von gesetzlichen und tariflichen Normierungen unterliegt, „nimmt die Zustellarbeit in der Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen die Form informalisierter Normalarbeit an" (ebd., S. 57). Dies bedeutet, dass die deutliche Mehrheit der in diesem Segment beschäftigten Zusteller/-innen ebenfalls formal im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt sind, in der Regel aber keinen tariflichen, sondern allenfalls gesetzlichen Mindestarbeitsstandards unterliegen, die überdies, so Holst und Singe (2013, S. 57), „durch informelle Absprachen kreativ umgedeutet" werden. In der Welt der soloselbständigen Kleinstunternehmer schlussendlich ist die Zustellarbeit formal selbständig organisiert und unterliegt keinerlei Regulierung.

Letztere Gruppe hat im Zuge des starken Wachstums der KEP-Branche bei anhaltend hohem Preisdruck im Zeitverlauf an Bedeutung

gewonnen (Holst/Singe 2013; Moore/Newsome 2018), auch wenn in Deutschland bislang nur etwa jeder zehnte Zusteller bzw. jede zehnte Zustellerin dieser Arbeitskategorie zugerechnet werden kann, wächst das Segment der Solo-Selbständigen in der Branche.

Problematisch an dieser Entwicklung ist erstens, dass mit der Selbständigkeit mitnichten eine Form von Freiheit einhergeht, da die soloselbständigen Zustellerinnen und Zusteller weder Lage noch Dauer der Tätigkeit frei wählen können, und dass sie zudem mehr als abhängig beschäftigte Kolleginnen und Kollegen arbeiten müssen, um auf einen ausreichenden Wochen- bzw. Monatslohn zu kommen (Moore/Newsome 2018). In Anlehnung an Fudge (2017) ist vielmehr davon auszugehen, dass das Outsourcing des Zustellprozesses an Werkvertragsnehmer („contractualisation") auf der letzten Meile in erster Linie zu einer Rekommodifizierung von Arbeit führt. Die damit einhergehende Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in dieser Branche „involves employers jettisoning the social costs of labour with risk transferred to the individual worker" (Moore/Newsome 2018, S. 482). Dies gilt sowohl für die Auslagerung an Subunternehmen, vor allem aber für die Aufgabenübertragung an Solo-Selbständige. Zusätzliche Einschränkungen der freien, selbständigen Ausübung der Tätigkeit haben sich überdies im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung ergeben. So wird nicht nur die Arbeit der abhängig Beschäftigten, sondern auch die der solo-selbständigen Zustellerinnen und Zusteller durch die neuen technischen Möglichkeiten eng überwacht:

„At the same time there is close monitoring and surveillance of work through the hand-held Personal Digital Assistants (PDAs) that electronically track and trace the movement of goods, but also the movement of both directly employed and self-employed labour." (Moore/Newsome 2018, S. 484)

Zweitens gibt es zumindest in Großbritannien Hinweise darauf, dass abhängige Beschäftigungsverhältnisse in zunehmendem Maße durch soloselbständige Werkvertragsverhältnisse substituiert werden, wobei es sich im Regelfall um ein und dieselbe Person handelt:

„A driver who had worked for City Link reported that the company had threatened drivers that they would lose their routes if they did not move to self-employment and eventually offered an incentive in the form of a small contribution to the purchase of vans. In Company A a small number of directly employed drivers had moved into self-employment (including some dismissed by the company)." (Moore/Newsome 2018, S. 488)

Über den Extremfall der Substitution abhängiger durch selbständige Beschäftigung hinaus, führt der vermehrte Einsatz von solo-selbständigen Zustellerinnen und Zustellern zu einer erhöhten Unsicherheit unter der abhängig beschäftigten Stammbelegschaft und in dieser Konsequenz dazu, dass Lohn- und Entgelterhöhungen sowie eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in deutlich geringerem Maße gefordert werden, als dies früher der Fall war.

Drittens ist das Problem von Scheinselbständigkeit und Scheinwerkverträgen in der KEP-Branche zu diskutieren. So arbeiten Subunternehmen sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien in aller Regel exklusiv für einen großen Paketlieferdienst, da sie auch die Fahrzeuge des jeweiligen Unternehmens anschaffen müssen (Holst/Singe 2013; Moore/Newsome 2018). Zudem besteht nur in Ausnahmefällen eine räumliche und soziale Trennung zwischen den direkt bei den großen Logistikunternehmen angestellten Zusteller/-innen und den anderen beiden Beschäftigtengruppen. Laut Holst und Singe (2013, S. 42) trägt der weit überwiegende Teil der über Subunternehmen oder solo-selbständig beschäftigten Zustellerinnen und Zusteller „nicht nur die gleiche Arbeitskleidung wie die direkt beschäftigten Fahrer […], sondern be- und entlädt das Fahrzeug täglich im Depot des Paketdienstes, häufig Seite an Seite mit festangestellten Zustellerinnen“. Folglich sprechen Moore und Newsome (2018, S. 489) für Großbritannien auch von „dependent self-employment“.

4. Der Trend zur Erwerbshybridisierung

Im folgenden Kapitel stehen hybride Arbeits- und Beschäftigungsformen bzw. der im Zeitverlauf zunehmende Trend zur Erwerbshybridisierung im Zentrum der Betrachtung. Unter dem Oberbegriff der „Erwerbshybridisierung“ (Bögenhold/Fachinger 2012) werden dabei drei sehr unterschiedliche Entwicklungen subsumiert. So wird unter Erwerbshybridisierung erstens der bereits in den letzten Abschnitten skizzierte Trend zur parallelen Ausübung verschiedener Arbeitsverhältnisse verstanden – sei es die parallele Ausübung einer selbständigen und einer abhängigen Beschäftigung, oder die parallele Ausübung von zwei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Letzterer Typus der Erwerbshybridisierung wird im Folgenden in Anlehnung an Bührmann et al. (2018, S. 3) als „synchrone Erwerbshybridisierung“ bezeichnet.

Zweitens lässt sich ein Trend beobachten, dass Selbständige zur Ergänzung der eigenen Belegschaften eingesetzt werden, zum Teil um Auftragsspitzen zu bewältigen, zum Teil aber auch, um das Kerngeschäft weiter gewährleisten zu können. Erwerbshybridisierung meint in diesem Kontext, dass im Zeitverlauf zunehmende Verschwimmen von abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit in definierten organisationalen Kontexten.

Drittens wird unter dem Oberbegriff der Erwerbshybridisierung auch der Trend zu „hybriden Erwerbsbiografien“ (Manske 2018, S. 214) gefasst. Damit ist gemeint, dass Statuswechsel zwischen verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsformen im Zeitverlauf zunehmen. Bührmann et al. (2018, S. 3) wählen für diesen Typus die Bezeichnung „serielle Erwerbshybridisierung“.

In den folgenden beiden Abschnitten wird zunächst genauer auf Formen der synchronen Erwerbshybridisierung eingegangen, indem sowohl die Entwicklung der hybriden Selbständigkeit (Abschnitt 4.1), als auch die Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland dargestellt wird (Abschnitt 4.2). Die serielle Erwerbshybridisierung wird im Anschluss daran im Rahmen der Branchenbeispiele gleichberechtigt mit der synchronen Erwerbshybridisierung thematisiert (Abschnitt 4.3). Das Phänomen des Crowdworking und der Plattformarbeit wird aufgrund seiner politischen und wissenschaftlichen Bedeutung in einem eigenständigen Abschnitt thematisiert (Abschnitt 4.4). Dabei geht es in erster Linie um die Beantwortung der Fragen, wie stark Crowdworking und Plattformarbeit mittlerweile verbreitet sind und wie sich die hier tätigen Personen charakterisieren lassen.

4.1 Die Entwicklung hybrider Selbständigkeit im Zeitverlauf

Die verstärkte Durchdringung der Gruppe der Solo-Selbständigen mit hochqualifizierten Arbeitskräften sowie ihre Zunahme in Berufsfeldern, die einen Hochschul- oder Meisterabschluss voraussetzen, geht einher mit einem im Zeitverlauf steigenden Anteil an hybrider Selbständigkeit. Dies bedeutet, dass die selbständige Tätigkeit vermehrt durch eine abhängige Beschäftigung oder eine andere Erwerbsform ergänzt wird (Suprinovic et al. 2016). Denn während noch mehr als drei Viertel der Solo-Selbständigen der Geburtskohorten 1944–1949 ausschließlich einer selbständigen Tätigkeit nachgingen, traf dies in der 1950er Geburtskohorte nur noch auf maximal zwei Drittel zu. Bei der Geburtskohorte 1960–1969 sind es dann nur noch gut 55 Prozent der solo-selbständigen Männer und weniger als die Hälfte der solo-selbständigen Frauen, die ausschließlich selbständig beschäftigt waren. Am geringsten sind die Anteile bei der jüngsten Geburtskohorte der 1970 bis 1979-Geborenen. Bei der Interpretation sollte allerdings das vergleichsweise junge Alter dieser Geburtskohorte und die damit einhergehende Tatsache berücksichtigt werden, dass der Großteil des Erwerbslebens noch vor ihnen liegt.

Bei den parallel ausgeübten Tätigkeiten handelt es sich in der Mehrheit der Fälle allerdings nicht um eine abhängige Beschäftigung. Vielmehr befindet sich der überwiegende Teil der hybriden Selbständigen noch in der Ausbildung oder erfüllt familiäre Verpflichtungen. Letzteres trifft in stärkerem Maße auf Frauen zu, die etwas häufiger als Männer einer sonstigen Erwerbstätigkeit nachgingen. Beispielhaft sei hier auf die Geburtskohorte 1960 bis 1969 sowie den Lebenszeitraum 15 bis 44 Jahre verwiesen. Von dieser Gruppe gehen 56,2 Prozent der Männer und 48,3 Prozent der Frauen ausschließlich einer solo-selbständigen Tätigkeit nach. Zudem kombiniert gut ein Fünftel der Frauen (23,0 Prozent) und Männer (22,2 Prozent) die solo-selbständige Tätigkeit mit einer abhängigen Beschäftigung. 21,6 Prozent der solo-selbständigen Männer sowie 28,7 Prozent der solo-selbständigen Frauen üben eine andere Erwerbsform parallel zu ihrer solo-selbständigen Beschäftigung aus (Tabelle 4.1 auf der nächsten Seite).

In Hinblick auf die Struktur der hybriden Selbständigen zeigen Kay et al. (2018),[17] dass Frauen etwas häufiger vertreten sind als unter den rein Selbständigen. Dabei sind sie „vor allem unter denjenigen hybriden Selbständigen überdurchschnittlich häufig zu finden […], die neben der

17 auf Basis derselben Analyse.

Selbständigkeit eine anderweitige Tätigkeit – neben der Ausbildung zumeist wohl Haushalt und Kindererziehung – ausüben“ (Kay et al. 2018, S. 26).

Tabelle 4.1: Alleinige und hybride Selbständigkeit (nach Geburtskohorten, Geschlecht und Lebenszeiträumen; in Prozent)

	1944–1949		**1950–1959**		**1960–1969**		**1970–1979**	
	m	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**
Lebenszeitraum 15–34 Jahre								
Selbständigkeit	74,4	73,4	60,7	63,4	56,7	46,8	46,3	43,9
hybride Selbständigkeit								
plus abhängige Beschäftigung	9,9	6,3	15,2	9,2	17,3	18,5	21,2	20,0
plus andere Erwerbsformen	15,7	20,3	24,1	27,5	26,1	34,7	32,6	36,1
Lebenszeitraum 15–44 Jahre								
Selbständigkeit	73,8	80,4	65,4	64,3	56,2	48,3		
hybride Selbständigkeit								
plus abhängige Beschäftigung	12,0	6,3	17,9	14,8	22,2	23,0		
plus andere Erwerbsformen	14,2	13,4	16,7	20,9	21,6	28,7		
Lebenszeitraum 15–54 Jahre								
Selbständigkeit	75,3	76,6	66,9	62,7				
hybride Selbständigkeit								
plus abhängige Beschäftigung	11,1	7,8	17,4	18,5				
plus andere Erwerbsformen	13,6	15,6	15,7	18,8				

Anmerkung: m = männlich, w = weiblich
Quelle: Suprinovic et al. 2016; Berechnungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS); Startkohorte Erwachsene

Das höchste Bildungsniveau unter den hybriden Selbständigen weisen diejenigen auf, die parallel zur Selbständigkeit noch abhängig beschäftigt sind, gefolgt von den ausschließlich Selbständigen und den hybriden Selbständigen, die parallel einer anderen Erwerbsform nachgehen. Letzteres ist dadurch zu erklären, dass ein Teil dieser Gruppe noch in der Ausbildung ist und entsprechend keine Qualifikation aufweist. Das höhere Bildungsniveau bei den parallel abhängig Beschäftigten lässt sich laut Kay et al. (2018, S. 27) aber auch damit erklären, dass „höhere Bildungsabschlüsse bessere Gelegenheiten bieten, neben der abhängigen Beschäftigung auch selbstständig tätig zu sein“. Dieser Befund findet sich auch bei Brenke (2009), der auf Basis der Daten des Mikrozensus gezeigt hat, dass Akademiker (dabei insbesondere Juristen, Ärzte, Hochschullehrer sowie Techniker und Ingenieure) in ihrer Nebenerwerbstätigkeit sehr häufig selbständig sind. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch auf Branchen- und Berufsebene. So sind über 80 Prozent der hybriden Selbständigen im Dienstleistungssektor tätig – verglichen mit 72,1 Prozent der ausschließlich Selbständigen (Kay et al. 2018). Laut Kay et al. (2018, S. 27) ist die hybride Selbständigkeit dabei besonders häufig „in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ sowie im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen. In diesen drei Wirtschaftsbereichen ist „mehr als ein Drittel der hybriden Selbstständigen tätig“ (ebd., S. 27).

Tabelle 4.2 auf der nächsten Seite zeigt, dass über alle Geburtskohorten und Lebenszeiträume hinweg jeweils deutlich mehr als 40 Prozent der Selbständigen, die parallel noch in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis tätig waren, diesen hybriden Erwerbsstatus über den gesamten jeweiligen Beobachtungszeitraum aufrechterhalten haben. Der übrige Teil hat die Selbständigkeit dagegen vollständig aufgegeben und beispielsweise ausschließlich eine abhängige Beschäftigung ausgeübt. Bei der Geburtskohorte 1960 bis 1969 traf dies im Lebenszeitraum zwischen 15 und 44 Jahren auf 30,6 Prozent der Personen zu, die vorher eine selbständige Tätigkeit mit einer abhängigen Beschäftigung kombiniert haben. 13,0 Prozent der entsprechenden Kohorte übten neben der Selbständigkeit nun eine andere Erwerbsform aus (weil sie beispielsweise ein Kind bekommen haben) und 12,3 Prozent waren ausschließlich selbständig.

Tabelle 4.2: Wechsel aus der ersten hybriden Selbständigkeit mit abhängiger Beschäftigung in andere Arbeits- und Beschäftigungsformen (nach Geburtskohorten und Lebenszeiträumen; in Prozent)

	1944–1949	**1950–1959**	**1960–1969**	**1970–1979**
Lebenszeitraum 15–34 Jahre; Wechsel in …				
Selbständigkeit	—	17,8	12,5	9,5
Selbständigkeit plus andere Erwerbsform	—	11,0	18,5	10,3
abhängige Beschäftigung	—	20,5	20,2	28,4
Arbeitslosigkeit	—	1,4	1,2	0
Rest	—	2,7	0,6	0
kein Wechsel	—	46,6	47,0	51,7
Lebenszeitraum 15–44 Jahre; Wechsel in …				
Selbständigkeit	—	17,3	12,3	
Selbständigkeit plus andere Erwerbsform	—	10,0	13,0	
abhängige Beschäftigung	—	26,0	30,6	
Arbeitslosigkeit	—	2,0	1,1	
Rest	—	1,3	0,4	
kein Wechsel	—	43,3	42,6	
Lebenszeitraum 15–54 Jahre; Wechsel in …				
Selbständigkeit	29,7	14,3		
Selbständigkeit plus andere Erwerbsform	13,5	11,8		
abhängige Beschäftigung	5,4	26,1		
Arbeitslosigkeit	0	1,9		
Rest	2,7	1,2		
kein Wechsel	48,6	44,7		

Quelle: Suprinovic et al. 2016; Berechnungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS); Startkohorte Erwachsene

Bei dieser Analyse sind die Unterschiede zwischen den Geburtsjahrgängen vergleichsweise stark. Suprinovic et al. (2016, S. 21) fassen die erkennbare Heterogenität wie folgt zusammen:

„Je jünger die Geburtskohorte, desto häufiger wurde die hybride Selbständigkeit dauerhaft fortgesetzt. Auch haben jüngere Geburtskohorten häufiger ihre selbständige Tätigkeit beendet und sind ausschließlich einer abhängigen Beschäftigung nachgegangen. Diese Entwicklung legt nahe, dass die hybride Selbständigkeit im Zeitablauf immer seltener als Sprungbrett in die ausschließliche Selbständigkeit dient."

Betrachtet man abschließend die Untersuchungsgruppe, die zu Beginn des Beobachtungszeitraumes ausschließlich selbständig war, so zeigt sich auch hier eine durchaus erhebliche Dynamik im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere. Betrachtet man den Lebenszeitraum 15 bis 44 Jahre, so wechselten von dieser Gruppe zwischen 17,8 und 19,1 Prozent in eine ausschließliche abhängige Beschäftigung. Zwischen 2,5 (Geburtskohorte 1950 bis 1959) und 5,9 Prozent (Geburtskohorte (1960 bis 1969) nahmen zudem parallel zu ihrer Selbständigkeit eine abhängige Beschäftigung auf, so dass gut ein Fünftel bis ein Viertel der Untersuchungsgruppe im Erwerbsverlauf abhängig beschäftigt war (Tabelle 4.3 auf der nächsten Seite). Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass der Anteil derjenigen, die von der ausschließlichen in die hybride Selbständigkeit wechseln in den jüngeren Geburtsjahrgängen zunimmt. Besonders ausgeprägt ist hier die Kombination der Selbständigkeit mit einer weiteren Erwerbsform, was nach Suprinovic et al. (2016, S. 23) darauf hindeuten könnte, dass „das Einkommensmotiv […] bei dieser Entscheidung eine eher untergeordnete Rolle spielen" könnte".

Es zeigt sich, dass die Bedeutung von hybrider Selbständigkeit im Zeitverlauf zugenommen hat. Auch der Wechsel zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit ist im Vergleich zu früheren Phasen „normaler und häufiger geworden" (Welskop-Deffaa 2018, S. 118). Auf Basis der referierten Zahlen lässt sich allerdings nicht eindeutig bestimmen, wie hoch der Anteil der hybriden Selbständigen an allen Selbständigen tatsächlich ist, da die Studie von Suprinovic et al. (2016) Geburtskohorten über die Zeit und zu verschiedenen Lebenszeiträumen betrachtet hat. In einer aktuellen, für die Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführten Studie haben Kay und Suprinovic (2019) jedoch den aktuellen Umfang hybrider Selbständigkeit sowie seine Entwicklung über die Zeit auf Basis des Mikrozensus berechnet. Demnach gingen im Jahre 2017 etwa 700.000 Personen im Nebenerwerb einer selbständigen Tätigkeit nach.

Tabelle 4.3: Wechsel aus der ersten Selbständigkeit in andere Arbeits- und Beschäftigungsformen (nach Geburtskohorten und Lebenszeiträumen; in Prozent)

	1944–1949	**1950–1959**	**1960–1969**	**1970–1979**
Lebenszeitraum 15–34 Jahre; Wechsel in …				
Selbständigkeit plus abhängige Beschäftigung	2,9	3,4	3,0	5,9
Selbständigkeit plus andere Erwerbsform	9,5	12,8	16,4	23,2
abhängige Beschäftigung	16,1	9,5	16,4	15,4
Arbeitslosigkeit	1,5	5,3	5,5	10,6
Rest	8,8	12,3	14,3	19,3
kein Wechsel	61,3	56,7	44,4	25,6
Lebenszeitraum 15–44 Jahre; Wechsel in …				
Selbständigkeit plus abhängige Beschäftigung	2,7	2,5	5,9	
Selbständigkeit plus andere Erwerbsform	9,8	13,6	17,5	
abhängige Beschäftigung	19,1	17,8	17,8	
Arbeitslosigkeit	4,0	7,6	8,0	
Rest	9,8	13,2	13,0	
kein Wechsel	54,7	45,2	37,8	
Lebenszeitraum 15–54 Jahre; Wechsel in …				
Selbständigkeit plus abhängige Beschäftigung	2,5	3,8		
Selbständigkeit plus andere Erwerbsform	10,2	14,9		
abhängige Beschäftigung	17,2	20,9		
Arbeitslosigkeit	7,0	11,5		
Rest	16,8	14,0		
kein Wechsel	46,3	35,0		

Quelle: Suprinovic et al. 2016; Berechnungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS); Startkohorte Erwachsene

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Selbständigen-Monitors 2015 (IfM/Statistisches Bundesamt 2015), wonach 80 Prozent der männlichen sowie 40 Prozent der weiblichen Nebenerwerbsselbständigen in ihrer ersten Erwerbstätigkeit einer abhängigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, gehen Kay und Suprinovic (2019) davon aus, dass der überwiegende Teil der 700.000 Nebenerwerbsselbständigen auch aktuell eine abhängige Vollzeitbeschäftigung mit einer Selbständigkeit in Teilzeit kombiniert. Die übrigen Nebenerwerbsselbständigen gehen dagegen einer (ggf. sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitbeschäftigung nach. Über die Nebenerwerbsselbständigen hinaus, lassen sich im Mikrozensus hochgerechnet rund 105.000 Personen identifizieren, die im Haupterwerb selbständig sind, und im Nebenerwerb noch einer abhängigen Beschäftigung nachgehen, so dass insgesamt rund 800.000 Personen als hybride Selbständige klassifiziert werden können. Dies entspricht einem Anteil von 16,6 Prozent an allen Selbständigen in Deutschland.

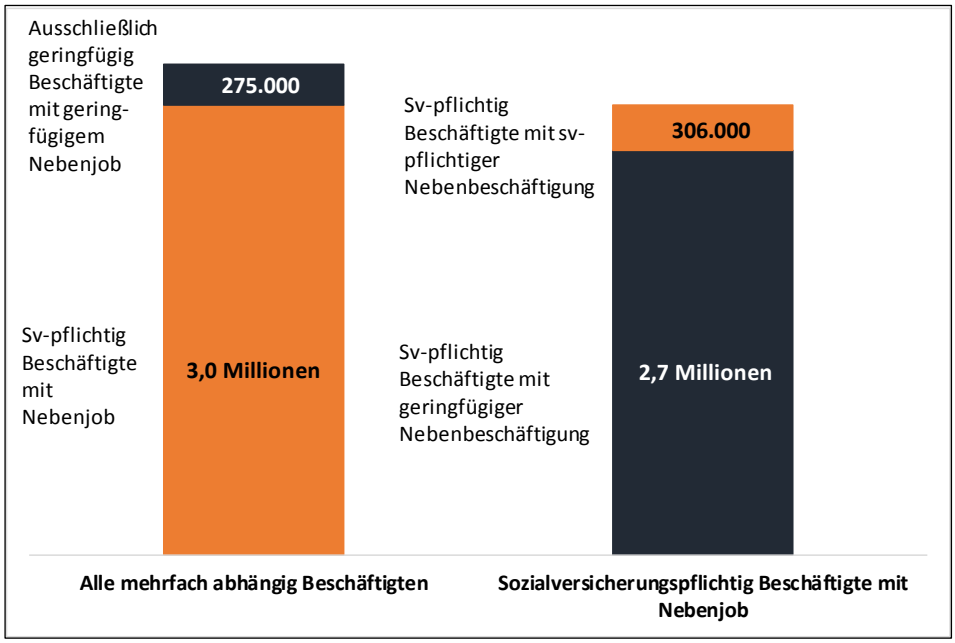
Neben der aktuellen quantitativen Bedeutung der hybriden Selbständigkeit ist auch die Entwicklung über die Zeit von Interesse. Diesbezüglich zeigen Kay und Suprinovic (2019), dass sowohl die absolute Zahl der hybriden Selbständigen, als auch ihr Anteil seit 1996 erheblich zugenommen hat. Erstere lag damals noch deutlich unter 400.000 Personen, so dass sich die Anzahl der hybriden Selbständigen in einem Zeitraum von gut 20 Jahren mehr als verdoppelt hat. Der Anteil an allen Selbständigen ist im gleichen Zeitraum um 6,6 Prozentpunkte angestiegen, und zwar von 10 Prozent 1996 auf eben 16,6 Prozent 2017. Für die Zukunft ist laut Welskop-Deffaa (2018, S. 118) von einer weiteren Zunahme hybrider Selbständigkeit auszugehen, da es mittlerweile vor allem im Dienstleistungsbereich ein breites Spektrum an Berufen gibt, „in denen es einer komplexen betrieblichen Struktur und eines hohen Investitionsvolumens zum Start in die Selbstständigkeit nicht (mehr) bedarf“. Vor allem durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kommunikations- und Mobilitätsmöglichkeiten sind nach Ansicht der Autorin „die Leistungserbringung in der Solo-Selbständigkeit und in abhängiger Beschäftigung zu echten funktionalen Alternativen bzw. Äquivalenten geworden – sowohl aus der Perspektive der Kund/-innen als auch aus der Perspektive der Leistungserbringer. Mit der Erfindung der ‚Ich-AG‘ im Zuge der Agenda-Politik wurden sie zu funktionalen Äquivalenten auch aus der Perspektive des Sozialstaats“ (ebd., S. 118).

Die hybride Selbständigkeit ist aber nur eine Form der hybriden Beschäftigung. Eine andere Form sind Mehrfachbeschäftigungen, d. h. die zeitgleiche Kombination von zwei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Auf diese Form wird im folgenden Abschnitt detaillierter eingegangen.

4.2 Mehrfachbeschäftigungen in Deutschland

Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (2018) waren im Jahr 2017 rund 3,3 Millionen Menschen mehrfachbeschäftigt (vgl. dazu auch Graf et al. 2019). Mehrfachbeschäftigt bedeutet, dass sie neben ihrer Hauptbeschäftigung noch ein zweites abhängiges Beschäftigungsverhältnis ausgeübt haben (Klinger und Weber 2017). Im Vergleich zum Jahr 2003 hat sich die Zahl der Nebenbeschäftigten damit mehr als verdoppelt (Graf et al. 2019). Mehrfachbeschäftigung tritt in unterschiedlichen Kombinationen auf. Die meisten Mehrfachbeschäftigten (2,7 Millionen) kombinieren ihre sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. 306.000 Menschen kombinieren sogar zwei sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse miteinander und 275.000 Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, waren in mindestens einem weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig (Abbildung 4.1).

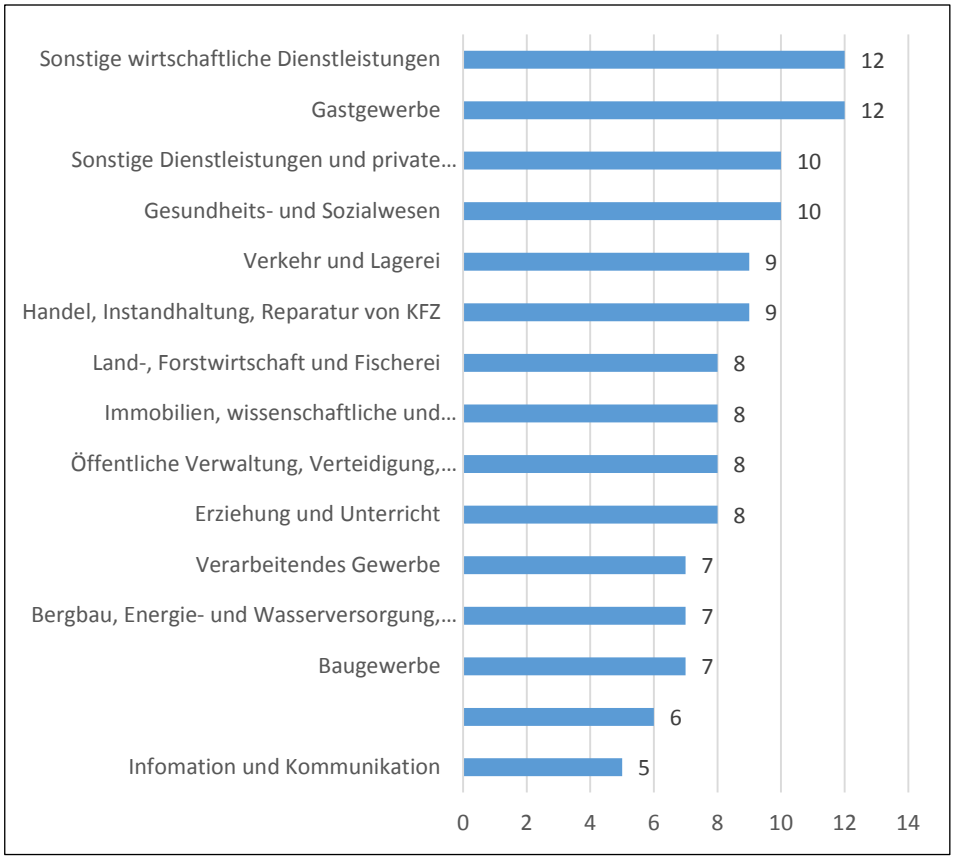
Abbildung 4.1: Umfang der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland (alle Mehrfachbeschäftigten und sozialversicherungspflichtige Mehrfachbeschäftigte im Vergleich; Juni 2017)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2018, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung

Innerhalb der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten sind diejenigen, die neben ihrer sozialversicherungspflichtigen Nebenbeschäftigung ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausüben, nicht nur die quantitativ bedeutsamste Gruppe, sondern auch die Gruppe, die in den letzten 15 Jahren am stärksten gewachsen ist. Folgt man Graf et al. (2019, S. 2), so fällt das starke Wachstum der Gruppe zeitlich zusammen „mit der im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung 2003 eingeführten Anhebung der Verdienstgrenzen von Minijobs von 325 auf 450 Euro sowie der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht und der Einkommenssteuer“.[18]

Abbildung 4.2: Anteil der Beschäftigten mit Nebentätigkeit an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach dem Wirtschaftszweig des Hauptjobs



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2018, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung

18 Seit dieser Reform wird ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nicht mehr additiv der Hauptbeschäftigung zugerechnet und ist somit nicht mehr steuer- und sozialversicherungspflichtig.

In Hinblick auf die Struktur der Mehrfachbeschäftigten zeigen Klinger und Weber (2017), dass Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als Männer geringfügig beschäftigt sind, während es bei Männern wahrscheinlicher ist, dass sie eine zweite sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben (Bundesagentur für Arbeit 2018).

Bezüglich der Frage, in welchen Wirtschaftszweigen die Nebentätigkeiten ausgeübt werden, lässt sich auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit (2018, S. 12) zeigen, dass jeweils 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer Haupttätigkeit in den Bereichen „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, wozu unter anderem die Wach- und Sicherheitsdienste, Hausmeisterdienste, Gebäude- und Straßenreinigung sowie Call-Center zählen, einer Nebentätigkeit nachgehen. Hohe Anteile an Mehrfachbeschäftigten weisen auch das Gesundheits- und Sozialwesen (10 Prozent), der Bereich Verkehr und Lagerei (9 Prozent) und der Bereich Handel, Reparatur von KFZ (9 Prozent) auf. Durchaus nennenswerte Anteilswerte finden sich zudem mit jeweils 8 Prozent in den Bereichen Land-, Forstwirtschaft und Fischerei, Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung im Bereich Erziehung und Unterricht. 5 bzw. 6 Prozent weisen die Branchen Information und Kommunikation sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf.

Ein zentrales Motiv für die Aufnahme eines Nebenjobs sind finanzielle Gründe. So zeigen Klinger und Weber (2017), dass Nebenjobber in ihrer Hauptbeschäftigung im Durchschnitt 18,90 Euro pro Kalendertag weniger verdienen, als dies bei Personen der Fall ist, die keinen Nebenjob ausüben. Auf den Monat gerechnet entspricht dies einem Betrag von rund 570 Euro. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien. Auch Graf et al. (2019) identifizieren in ihrer, auf einer quantitativen Befragung basierenden Studie finanzielle Notwendigkeiten als einen der zentralen Gründe für die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung.[19] So gaben 53 Prozent der Befragten an, dass finanzielle Schwierigkeiten ausschlaggebend für die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung waren. Für 68 Prozent der Befragten ist es wichtig und sehr wichtig, durch die Nebentätigkeit ein insgesamt lukratives Einkommen zu haben.

19 Grundlage der Studie von Graf et al. (2019) war eine eigene Online-Befragung von Mehrfachbeschäftigten, die über ein Access-Panel von Mauss-Research rekrutiert wurden. Die quantitative Befragung wurde im Nachgang noch durch 30 leitfadengestützte Einzelinterviews ergänzt. Die Auswahl der 30 Befragungspersonen erfolgte kriteriengeleitet aus dem Pool der Befragten. Bei der hier im Zentrum des Interesses stehenden Itembatterie waren Mehrfachantworten möglich.

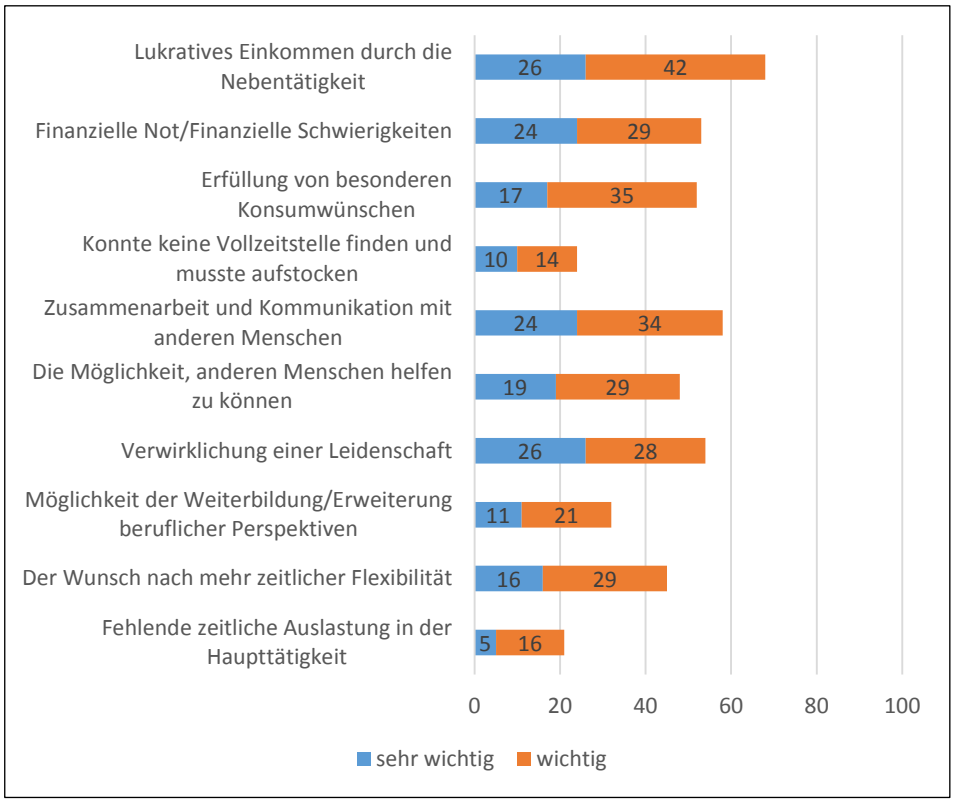
24 Prozent gaben zudem an, keine Vollzeitstelle finden zu können und deswegen das Einkommen aus der Hauptbeschäftigung aufstocken zu müssen. Unterschiede in der Arbeitszeit bei Einfach- und Mehrfachbeschäftigten sind auch in der Studie von Klinger und Weber (2017) ein relevanter Erklärungsfaktor. So lässt sich die oben skizzierte Einkommensdifferenz zum Teil dadurch erklären, dass Mehrfachbeschäftigte zu geringeren Anteilen einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen als Personen ohne Nebenjob. Laut Klinger und Weber (2017, S. 4) sind „56,8 Prozent der Nebenjobber in der Hauptbeschäftigung vollzeitbeschäftigt, im Vergleich zu 63,7 Prozent bei den Einfachbeschäftigten". Allerdings verbleibt auch bei Kontrolle der Arbeitszeit in einem multivariaten statistischen Modell eine Differenz von 16,30 Euro – also ein monatlicher Einkommensunterschied von rund 500 Euro bestehen, so dass Unterschiede in der Arbeitszeit insgesamt nur einen geringen Teil der Differenzen erklären. Wichtiger ist somit, dass Mehrfachbeschäftigte häufig in einem niedrig entlohnten Hauptberuf tätig sind:

> „Im Vergleich zu den 10 Prozent Bestverdienern gehen die 10 Prozent Geringverdiener mit einer um fast 13 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit einem Nebenjob nach." (Klinger/Weber 2017, S. 5)

Neben dem Motiv der finanziellen Notwendigkeit weisen Klinger und Weber (2017, S. 1) noch auf ein zweites Motiv für die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung hin, welches sie als „Portfoliomotiv" bezeichnen. Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung erfolgt dabei in erster Linie, um den Hauptjob um Tätigkeiten zu erweitern oder zu ergänzen, die Spaß machen oder Prestige mit sich bringen. Als Beispiel für Letzteres führen sie den Universitätsprofessor an, der als Berater in der Wirtschaft oder der Politik tätig ist. Für Ersteres steht der Fließbandarbeiter Pate, der abends gegen Entgelt oder eine Aufwandsentschädigung Konzerte gibt. Dieses Motiv findet sich auch in der Studie von Graf et al. (2019) wieder.[20] So ist für 48 Prozent der Befragten wichtig, im Rahmen der Nebenbeschäftigung anderen Menschen helfen zu können. 54 Prozent geben zudem an, dass sie mit der Aufnahme der Nebenbeschäftigung eine Leidenschaft zu verwirklichen versuchen.

20 Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 4.3: „Wie wichtig waren die folgenden Gründe bei ihrer Entscheidung, eine oder mehrere Nebentätigkeiten aufzunehmen?“



Anmerkung: Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich
Quelle: Graf et al. 2019 (gekürzte Darstellung)

Im Ergebnis gibt es in Deutschland aktuell mehr als drei Millionen abhängig Beschäftigte, die neben ihrer, in der Regel sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit, zusätzlich einer Nebentätigkeit nachgehen. Mit jeweils 12 Prozent weisen das Gastgewerbe sowie der Bereich sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen die höchsten Anteile an Beschäftigten mit einer Nebentätigkeit auf.[21] Zu den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen zählen dabei unter anderem Wach- und Sicherheitsdienste, Hausmeisterdienste, Gebäude- und Straßenreinigung sowie die Arbeit im Call-Center. Sowohl beim Gastgewerbe, als auch bei den Unterbranchen der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen handelt es sich um Bereiche, die im gesamtwirtschaftlichen Vergleich ein eher niedriges Einkommensniveau aufweisen, was die Vermutung nahelegt, dass fi-

21 Nach Klinger und Weber (2017) übt ein Drittel der Mehrfachbeschäftigten Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit im selben Beruf aus. Bei zwei Dritteln unterscheidet sich dagegen der Beruf zwischen Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit.

nanzielle Gründe eine wichtige Rolle bei der Entscheidung spielen, eine Nebentätigkeit aufzunehmen. Dies bestätigt sich auch in den vorliegenden Studien. So zeigen beispielsweise Klinger und Weber (2017, S. 10), dass „die höchste Wahrscheinlichkeit für einen Nebenjob im untersten Lohnsegment [besteht].“ Zudem üben eher Teil- als Vollzeitbeschäftigte eine Nebentätigkeit aus.

Ähnlich wie bei der Solo-Selbständigkeit zeigt sich auch bei der Mehrfachbeschäftigung eine beachtliche Entwicklungsdynamik. Seit 2003 haben sich sowohl Zahl als auch Anteil der Mehrfachbeschäftigten mehr als verdoppelt. Begünstigende Faktoren für diese Entwicklung waren laut Klinger und Weber (2017) die starke Zunahme der Erwerbsbeteiligung seit etwa 2005, die mit einer deutlichen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung einherging sowie die lange Zeit mäßige Lohnentwicklung, nicht nur, aber insbesondere in den unteren Bereichen der Einkommensverteilung. Neben der sich aus diesen Faktoren ergebenden stärkeren Notwendigkeit, das Erwerbseinkommen aus der Hauptbeschäftigung durch ein Einkommen aus einer Nebenerwerbstätigkeit zu ergänzen („necessity driven“), spielt hier auch der Wertewandel in der Arbeitswelt eine gewichtige Rolle („opportunity driven“), da ein sicherlich kleinerer, aber dennoch quantitativ bedeutsamer und zudem wachsender Teil der Erwerbsbevölkerung aus Gründen der Selbstverwirklichung oder aus „Spaß“ eine Nebentätigkeit aufnimmt (Graf et al. 2019; vgl. zu den Begriffen „necessity driven“ und „opportunity driven“ die Ausführungen im vorangegangenen Abschnitt).

Unter Berücksichtigung der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten hybriden Selbständigkeit, lässt sich somit konstatieren, dass hybride Erwerbs- und Beschäftigungsformen mittlerweile zu einem quantitativ durchaus bedeutenden Phänomen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geworden sind. In der Gesamtschau ist davon auszugehen, dass mittlerweile zwischen 4,0 und 5,0 Millionen Menschen mindestens zwei Erwerbstätigkeiten miteinander kombinieren, sei es eine abhängige und eine selbständige Tätigkeit, oder mehrere abhängige Tätigkeiten. Um einen besseren Eindruck von spezifischen Mustern hybrider Erwerbstätigkeit zu bekommen, werden im folgenden Abschnitt ausgewählte Branchen vorgestellt, in denen hybride Erwerbs- und Beschäftigungsformen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, oder bereits seit Langem etabliert sind.

4.3 Der Trend zur Erwerbshybridisierung – Branchenbeispiele

In diesem Abschnitt werden Beispiele für die Erwerbshybridisierung auf Branchenebene vorgestellt. Dabei wird zunächst die Erwerbshybridisierung in der Pflegebranche in den Blick genommen (Abschnitt 4.3.1). Neben der aktuellen empirischen Verbreitung hybrider Erwerbsformen wird auch auf die Gründe für die Erwerbshybridisierung in diesem Wirtschaftszweig eingegangen. Im Anschluss daran wird der Fokus auf hochqualifizierte Freelancer im IT- sowie im medizinischen Bereich (Honorarärzte) gelegt. In beiden Branchen hat die Solo-Selbständigkeit in den letzten Jahren stark zugenommen. Im Rahmen des Kapitels wird darauf aufbauend dargestellt, inwieweit sich hinter dieser Zunahme auch hybride Erwerbsformen verbergen (Abschnitt 4.3.2). Während in der IT-Branche und dem honorarärztlichen Bereich vornehmlich Formen der synchronen Erwerbshybridisierung, d. h. die parallele Ausübung einer abhängigen und einer selbständigen Erwerbstätigkeit, zu identifizieren sind, wird in Abschnitt 4.3.3 mit dem Kunst-, Kreativ- und Medienbereich ein Beispiel für eine Gruppe von Wirtschaftszweigen dargestellt, in denen das Phänomen der seriellen Erwerbshybridisierung, d. h. abhängige und selbständige Tätigkeit werden in Abfolge zueinander ausgeübt, im Zeitverlauf an Bedeutung zugenommen hat. Neben der reinen Beschreibung des Phänomens werden in diesem Abschnitt auch die damit einhergehenden Konsequenzen für die soziale Sicherung der betroffenen Erwerbstätigen aufgezeigt und diskutiert.

4.3.1 Hybride Erwerbsformen in der Pflege

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Ökonomisierung des Gesundheitssektors hat sich die Pflegearbeit im Zeitverlauf merklich verändert und findet in zunehmendem Maße im Rahmen von „marktförmig organisierten Vertragsbeziehungen statt“ (Schürmann/Gather 2018, S. 158). Mittlerweile befindet sich ein großer Teil der Altenheime und Krankenhäuser in privater Trägerschaft und ist entsprechend bestrebt, ökonomisch rentabel zu arbeiten, was zu veränderten Personalkalkulationen und im Ergebnis zu einer sukzessiven Verdichtung von Pflegearbeit geführt hat. Dies gilt in gleicher Weise für ambulante Pflegedienste. Der skizzierte Prozess wurde durch die in den letzten Jahren neu eingeführten Kostenbemessungs- und Abrechnungssysteme, durch die „Formen der industriellen Arbeitsorganisation und der zeitökonomischen Rationa-

lisierung (‚Minutenpflege') […] Einzug in den pflegerischen Arbeitsalltag erhalten" haben (ebd., S. 158), weiter beschleunigt.

Trotz einer im Zeitverlauf zunehmenden Ökonomisierung und Rationalisierung der Pflegearbeit übersteigt die Nachfrage nach Pflegekräften aktuell das verfügbare Angebot deutlich. In den meisten Regionen in Deutschland gilt der Pflegeberuf als Mangelberuf, so dass die langfristigen Beschäftigungsperspektiven in der Branche sowohl für Fachkräfte als auch für Helfer/-innen als gut eingeschätzt werden (Evans et al. 2019, Simon/Mehmecke 2017; Schürmann/Gather 2018). Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden der Frage nachgegangen, wie und warum in einer Branche mit erheblichem Arbeitskräftebedarf hybride Arbeits- und Beschäftigungsformen entstanden sind. Dazu wird in einem vorgelagerten Schritt eine kurze Charakterisierung der Beschäftigungsstruktur in der Branche gegeben.

Nach Zahlen von Evans et al. (2019) sind aktuell rund 2,7 Millionen Menschen in der Pflege beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von etwa 8 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland. Trotz der starken Nachfrage nach Pflegefachkräften ist Teilzeitarbeit in der Pflege weit verbreitet. So liegt die Teilzeitquote bei Fachkräften in der Krankenbei 49,1 Prozent, und in der Altenpflege sogar bei 53,0 Prozent. Bei den Helferinnen und Helfern sind die Anteilswerte noch höher und betragen in der Kranken- 61,2 Prozent und in der Altenpflege 70,7 Prozent (Schürmann/Gather 2018). Dabei liegen die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten Bogai et al. (2015) zur Folge zwischen 20,2 und 22,8 Wochenstunden in West- und zwischen 23,0 und 27,5 Wochenstunden in Ostdeutschland. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass es sich bei der Pflege um eine frauendominierte Branche handelt (Brenke et al. 2018; Evans et al. 2019). Laut Schürmann und Gather (2018) sind 85 Prozent der Beschäftigten in der Pflegebranche weiblich. Zumindest in der Altenpflege sind die Teilzeitquoten zudem „seit 2012 nicht gesunken" (Evans et al. 2019, S. 9), was vor dem Hintergrund des zum Teil erheblichen Fachkräftemangels durchaus bemerkenswert ist. Zumindest in Ostdeutschland ist dies allerdings nicht allein darauf zurückzuführen, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit eher den Präferenzen der vorwiegend weiblichen Beschäftigten entspricht, da sie parallel zu ihrer Erwerbstätigkeit noch familiale Sorgearbeit (Pflege von Angehörigen, Kindererziehung) zu verrichten haben (Bogai et al. 2015; Schürmann/Gather 2018). Vielmehr kommt hier auch der unfreiwilligen Teilzeitarbeit ein hohes Gewicht zu. So gaben laut Bogai et al. (2015) 46 Prozent der examinierten Altenpfleger/-innen in Ostdeutschland an, in Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine adäquate Vollzeitstelle finden konnten. Bei den Helfer/-innen in der

Kranken- (41 Prozent) und Altenpflege (55 Prozent) zeigten sich ebenfalls sehr hohe Anteile unfreiwilliger Teilzeit. Bei den examinierten Krankenpfleger/-innen war der Anteil mit 22 Prozent unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter dagegen geringer, aber immer noch erheblich. In Westdeutschland ist das Problem unfreiwilliger Teilzeitarbeit demgegenüber deutlich weniger stark ausgeprägt. Hier gaben lediglich 12 Prozent der Krankenpflegehelfer/-innen als Grund für die Teilzeitbeschäftigung die fehlende Verfügbarkeit von Vollzeitstellen an. Bei den examinierten Krankenpfleger/-innen lag der Anteil sogar nur bei 4 Prozent (Bogai et al. 2015).

Die hohen Anteilswerte an unfreiwilliger Teilzeitarbeit in Ostdeutschland zeigen zum einen, dass sich der mit der Ökonomisierung sowie der Einführung neuer Abrechnungsmodi einhergehende Kostendruck zumindest in den neuen Bundesländern in erheblichem Maße auf die Chancen der Beschäftigten niederschlägt, eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle zu finden. Die hohen Anteile unfreiwilliger Teilzeitarbeit könnten jedoch auch ein Hinweis darauf sein, dass die Einrichtungen des Gesundheitssektors verstärkt flexiblere Arbeits- und Beschäftigungsformen nutzen, um den Arbeitseinsatz an den jeweils aktuellen Bedarf anpassen zu können.

Tatsächlich findet sich im Pflegesektor eine nicht unerhebliche Zahl an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern, die zudem über die Zeit wächst. So waren im Jahre 2016 knapp 27.000 Leiharbeitnehmer/-innen in der Pflegebranche tätig (Schürmann/Gather 2018), während die entsprechende Zahl im Jahr 2009 noch bei 19.000 Leiharbeitnehmer/-innen (Bräutigam et al. 2010) lag. Die Bedeutungszunahme der Leiharbeit steht laut Bräutigam et al. (2010) in einem engen Zusammenhang mit dem Personalabbau in Krankenhäusern und stationären Altenpflegeeinrichtungen. Anders als beispielsweise in der Automobilindustrie fungiert der Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern in der Pflege dabei nicht primär als Mittel um Auftrags- bzw. Auslastungsspitzen zu bewältigen, sondern vielmehr als Instrument „zur Aufrechterhaltung der Versorgung bei zu geringer Personalausstattung“ (Bräutigam et al. 2010, S. 3).

Neben dem vermehrten Einsatz von Leiharbeitnehmer/-innen ist in den letzten Jahren zudem eine neue, und für die Pflegebranche bislang untypische Arbeits- und Beschäftigungsform entstanden, nämlich die der selbständigen Honorarkräfte. Auch diese werden in erster Linie nicht zur Abfederung von Auslastungsspitzen und damit als Flexibilitätsreserve eingesetzt, sondern tragen in erster Linie zur Aufrechterhaltung bzw. Gewährleistung des Tagesgeschäftes bei. Die Kategorie der Honorarkräfte umfasst dabei sowohl ausschließlich Solo-Selbständige, als

auch hybride Selbständige, die die Honorartätigkeit als Teilzeit-Solo-Selbständigkeit parallel zu ihrer abhängigen Beschäftigung, in der Regel ebenfalls im Pflegesektor, ausüben (Becker 2016; Schürmann/Gather 2018). Laut Brenke und Beznoska (2016) ist die Zahl der Solo-Selbständigen in der Pflegebranche vor allem zwischen 2005 und 2009 stark gestiegen. Denn während es im Jahre 2005 rund 25.400 Solo-Selbständige in den pflegerischen Berufen gab, lag der entsprechende Wert 2009 bereits bei 45.800 Personen (ein Plus von mehr als 80 Prozent in vier Jahren). Danach stieg die Zahl der Solo-Selbständigen nur noch in geringerem Maße an, und erreichte 2012 rund 49.900 Personen (+ 9,0 Prozent).

Solo-Selbständige stellen überdies den Großteil der Selbständigen in den pflegerischen Berufen. Im Jahr 2012 lag ihr Anteil an allen Selbständigen bei 89 Prozent. Auffällig ist zudem der hohe Teilzeitanteil unter den Solo-Selbständigen, der 2012 bei 46 Prozent lag (Brenke/Beznoska 2016). Dies muss allerdings nicht zwingend ein Hinweis auf das Vorliegen einer hybriden Selbständigkeit sein, da es sich genauso gut um „teilzeit-selbständige Frauen“ handeln könnte, „die dieser Tätigkeit im Rahmen einer Vereinbarkeitsstrategie nachgehen“ (Schürmann/Gather 2018, S. 170). In der qualitativen Studie von Schürmann und Gather (2018) finden sich aber deutliche Hinweise darauf, dass die Erwerbshybridisierung in dieser Branche zumindest bei examinierten Fachkräften im Zeitverlauf zugenommen hat. Dies ist ein durchaus bemerkenswerter Befund, da am Beispiel der Pflege deutlich wird, „dass die Tendenz der Fragmentierung von Erwerbsverläufen und Arbeitsformen auch sogenannte Mangelberufe erfasst und sich gerade dadurch von einer reinen Anpassungsleistung, die Erwerbstätige angesichts mangelnder Erwerbsalternativen vollziehen, unterscheidet“ (ebd., S. 181).

In Hinblick auf die Motive für den Schritt in die (hybride) Selbständigkeit nennen Schürmann und Gather (2018) an erster Stelle das Ziel des Berufsverbleibs. Dies bezieht sich zum einen auf den Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der durch die höhere Zeitsouveränität bei einer (hybriden) Selbständigkeit besser zu realisieren ist, als im Rahmen eines abhängigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses. Daneben ist es aber insbesondere auch die Unzufriedenheit über die konkreten Beschäftigungsbedingungen (Einkommen, Anerkennung, Lage der Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung), die als starker Treiber in die solo-selbständige Honorartätigkeit interpretiert werden kann.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass hybride Erwerbsformen in Form von Teilzeitselbständigkeit in der Pflege an Bedeutung gewonnen haben und weiter gewinnen. Dabei stellt der Wechsel in die Selbständigkeit

„angesichts von hohen Belastungen sowie einer niedrigen sozialen Wertschätzung und Vergütung eine Strategie des Berufsverbleibs“ dar (Schürmann/Gather 2018, S. 157), wobei die mit der (hybriden) Selbständigkeit einhergehenden Risiken in Hinblick auf die soziale Sicherung von den Solo-Selbständigen tendenziell unterschätzt werden.

4.3.2 Solo-Selbständige in IT und Medizin

Neben dem Pflegesektor sind der IT-Bereich sowie das Berufsfeld der Honorarärzte zwei weitere Felder, in denen die Solo-Selbständigkeit in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. In beiden betrachteten Berufsfeldern werden Solo-Selbständige vor allem aus zwei Gründen in die Arbeitsprozesse eingebunden. Zum einen stellen sie eine Flexibilitätsreserve dar, um temporäre Personalengpässe zu überbrücken. Zum anderen sind sie aber auch eine wichtige personalpolitische Ressource, da sie das Fehlen von Spezialqualifikationen bei der festen Belegschaft kompensieren (Ruiner et al. 2018).

Sowohl im IT-Bereich, als auch bei den Honorarärzten hat die Bedeutung der Solo-Selbständigkeit stark zugenommen – trotz einer unterschiedlich langen Tradition. So ist die Zahl der Solo-Selbständigen im IT-Bereich, wo diese Arbeitsform nach Al-Ani und Stumpp (2015) mittlerweile als etabliertes Beschäftigungsmodell angesehen werden kann, von gut 27.000 Personen im Jahr 1996 auf etwa 72.000 Personen im Jahr 2014 angestiegen. Dies entspricht einer Zunahme um 166,67 Prozent. Im medizinischen Bereich ist die selbständige Arbeit als Honorararzt erst seit dem Vertragsarztrechtsänderungsgesetz von 2007 überhaupt möglich. Es handelt sich hier also um einen recht jungen Bereich. Dementsprechend ist die Zahl der Honorarärzte in Deutschland noch gering und lag 2014 bei 3.052 Personen. Bedeutsamer als die absolute Zahl ist allerdings ihre relative Entwicklung über die Zeit. So hat sich die Zahl der Honorarärzte zwischen 2009 und 2014 um 62,4 Prozent erhöht, von 1.879 Personen auf eben 3.052 Personen.

Laut Ruiner et al. (2018, S. 193) ist in beiden Berufsbereichen das wirtschaftliche Risiko ausbleibender Aufträge gering, „da sowohl im Fall von hoch qualifizierten Solo-Selbständigen in der IT-Branche als auch in der Medizin davon ausgegangen werden kann, dass die Nachfrage das Arbeitskräfteangebot übersteigt“. Die Solo-Selbständigkeit ist in beiden Bereichen überdies attraktiv, weil die Vergütung der Freiberufler in aller Regel höher ist als die der abhängigen Beschäftigten (Apitzsch et al. 2016).

Unterschiede zwischen beiden Gruppen ergeben sich vor allem in Hinblick auf ihre Aufgaben innerhalb der sie beauftragenden Organisation. So sind die Aufgaben von abhängig beschäftigten Ärzt/-innen auf der einen und von auf Honorarbasis arbeitenden Ärzt/-innen auf der anderen Seite weitgehend identisch (dieser Befund gilt im Übrigen auch für den Pflegesektor), da selbständig tätige Ärztinnen und Ärzte in hohem Maße das Tagesgeschäft oder bestimmte Daueraufgaben abdecken. Dadurch haben sie laut Ruiner et al. (2018) vielfältige Möglichkeiten ihre Solo-Selbständigkeit parallel zu einer abhängigen Beschäftigung auszuüben. Dies ist bei den Arbeitskräften im IT-Bereich anders. Aufgrund der arbeitsintensiven, projektförmigen Tätigkeiten ist hier eine hybride Selbständigkeit kaum möglich. Dementsprechend sind die Arbeitskräfte im IT-Bereich entweder solo-selbständig oder abhängig beschäftigt. Aufgrund der guten Arbeitsmarktposition dieser hochqualifizierten Expertinnen und Experten sowie der anhaltend hohen Nachfrage nach IT-Fachkräften ist laut Ruiner et al. (2018, S. 194) dennoch „eine ausgeprägte Erwerbshybridisierung wahrscheinlich“. Damit ist allerdings nicht die synchrone Erwerbshybridisierung gemeint, wie es bei einem Großteil der Pflegekräfte sowie den Vertragsärzten angenommen wird. Erwerbshybridisierung wird hier vielmehr über Statuswechsel zwischen verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsformen definiert (serielle Erwerbshybridisierung).

In beiden Bereichen unterliegt den Auftragsbeziehungen zwischen Solo-Selbständigen und ihren Auftraggebern entweder ein Dienst- oder ein Werkvertrag. Der zentrale Unterschied zwischen den Vertragsformen besteht darin, dass im Falle eines Werkvertrages ein bestimmtes Arbeitsergebnis bis zu einem bestimmten Zeitpunkt für eine vorab festgesetzte Vergütung herzustellen ist, während sich Solo-Selbständige bei einem Dienstvertrag zur Übernahme bestimmter Aufgaben verpflichten. Im Gegensatz zum Werkvertrag, bei dem der Werkvertragsnehmer für die Lieferung eines Ergebnisses verantwortlich ist und bei Nichtlieferung haftbar gemacht werden kann, sind Selbständige mit Dienstverträgen zur Leistung, aber nicht zum Erfolg verpflichtet. Unter anderem aufgrund der Aufgabenzuschnitte, schließen Honorarärztinnen und Honorarärzte im weit überwiegenden Teil der Fälle einen Dienstvertrag ab, während IT-Freelancer aufgrund der projektförmigen Arbeitsaufträge durchaus auch auf der Basis von Werkverträgen tätig werden (Ruiner et al. 2018; vgl. dazu auch die Ausführungen in Abschnitt 4.1.2). In Tabelle 4.4 auf der nächsten Seite sind die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den hochqualifizierten Solo-Selbständigen in beiden Bereichen noch einmal aufgeführt.

Tabelle 4.4: Gemeinsamkeiten und Unterschiede hochqualifizierter Solo-Selbständiger in Medizin und IT

	Honorarärztinnen und -ärzte	**IT-Freelancer/-innen**
Gemeinsamkeiten	• zunehmender Einsatz hochqualifizierter Solo-Selbständiger • Tätigkeit im organisationalen Kern / sensible, (erfolgs-)kritische Aufgaben • Zusammenarbeit mit abhängig Beschäftigten • Fachkräfte-/Fachärztemangel führt zu hoher Beschäftigungskontinuität • höhere Vergütung im Vergleich zu abhängigen Beschäftigten	
Unterschiede	• akademische Qualifikation und Professionszugehörigkeit obligatorisch • Einsatz primär zur Überbrückung von Personalengpässen • in der Regel vergleichbare Tätigkeiten von abhängig Beschäftigten und Selbständigen • Arbeit erfolgt gewöhnlich auf Basis eines Dienstvertrages • in der Regel Tagesgeschäft • Erwerbshybridisierung durch gleichzeitige Kombination selbständiger und abhängiger Arbeit möglich	• in der Regel akademische Qualifikation (nicht obligatorisch) • Einsatz primär aufgrund des steigenden Bedarfs an Spezialqualifikationen • in der Regel unterscheiden sich Tätigkeiten von abhängig Beschäftigten und Solo-Selbständigen • in der Regel Projektarbeit • Arbeit auf Basis von Dienst- oder Werkvertrag möglich; • Erwerbshybridisierung aufgrund der Möglichkeit des Statuswechsels zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit möglich (serielle Erwerbshybridisierung)

Quelle: Ruiner et al. 2018, S. 195

Aufgrund ihrer Einbindung in Kernprozesse der jeweiligen Unternehmen stellt sich sowohl bei solo-selbständigen IT-Freelancer/-innen, als auch bei Honorarärzt/-innen die Frage des Weisungsrechts. Laut Ruiner et al. (2018) liegt das Weisungsrecht im Falle eines Dienstvertrages beim Arbeitgeber. Im Falle eines Werkvertrages ist dies dagegen nicht der Fall, da der Werkvertragsnehmer bzw. die Werkvertragsnehmerin für die Fertigstellung und den Charakter des Produktes im Grunde selber verant-

wortlich ist. Hier ergibt sich zweifellos ein rechtlicher Graubereich, den es zu gestalten gilt (Dieuaide 2018).

4.4.3 Serielle Erwerbshybridisierung in den Kultur-, Kreativ- und Medienberufen

Ähnlich wie bei den pflegerischen Tätigkeiten lässt sich seit den 1990er Jahren auch im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich eine zunehmende Ökonomisierung und eine damit einhergehende Vermarktlichung der Arbeit feststellen (Manske und Schnell 2018). Die stärkere Ökonomisierung wird in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur vornehmlich als Folge eines sehr grundsätzlichen Strukturwandels der Kultur- und Medienproduktion angesehen (ebd.). Dieser drückt sich zum einen in einer im Zeitverlauf abnehmenden Bedeutung des öffentlich-rechtlichen, bei gleichzeitiger Bedeutungszunahme des privat-kommerziellen Kunst-, Kreativ- und Mediensektors aus, wodurch Gewinn- und Renditeerwartungen an die künstlerisch-kreative Arbeit zugenommen haben. Neben diesen intersektoralen Gewichtsverschiebungen hat es aber auch innerhalb der beiden Teilsektoren strukturelle Veränderungen gegeben, die beschleunigend auf den Ökonomisierungsprozess gewirkt haben (Schnell 2007). Im öffentlich-rechtlichen Kultur-, Kreativ- und Medienbereich manifestiert sich dies in zunehmenden Effizienz- und auch Renditeerwartungen der öffentlichen Hand, die den öffentlichen Kultur- und Kreativbetrieb immer weniger als reinen Subventionsbereich ansieht.[22] In der privat-kommerziellen Kultur-, Kreativ- und Medienindustrie hat insbesondere der technologische Fortschritt, wie beispielsweise die Entwicklung der digitalen Film- und Fototechnik, und die damit einhergehende bessere und vor allem kostengünstigere Verfügbarkeit von Produktionsmitteln sowohl das Outsourcing von Rand-, als in verstärktem Maße Kernprozessen der Medienproduktion beschleunigt (Manske und Schnell 2018; Manske 2016), was in der Konsequenz zu einer deutlichen Zunahme kleiner Unternehmen in diesem Sektor geführt hat. Bezogen auf die Fernseh- und Medienbranche diagnostizieren Manske und Schnell (2018, S. 431) eine mittlerweile starke Polarisierung des privat-kommerziellen Marktes, „wobei eine Hand voll global operierender integrierter Medienkonzerne zahlreichen Mittel- und Kleinbetrieben gegenübersteht“. Im Zuge der Privatisierung im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich erfolgte überdies ein starker Zufluss branchenfremden Kapitals, wodurch wiederum „neue ökonomische Abhängigkeitsverhältnisse“ so-

22 Ein sichtbarer Hinweis auf die zunehmenden Effizienzerwartungen ist beispielsweise die Umwandlung von Kulturinstitutionen in GmbHs (Manske 2016).

wie in zunehmendem Maße Shareholder-Value Mentalitäten geschaffen wurden, „die sich zu Gunsten profitversprechender Projekte auf die inhaltliche Ausrichtung von Einzelunternehmen auswirken“ (ebd., 431). Die zunehmende Projektorientierung, die laut Manske (2016, 503) mit einer „projektgeprägten Bewährungsordnung“ einherging, hat dazu geführt, dass „die ohnehin bereits sehr offenen Erwerbsstrukturen im Kultursektor weiter dereguliert“ (Manske und Schnell 2018, 431). So haben die solo-selbständige Arbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie „Projektkarrieren“, die aufgrund ihrer Befristung durchaus auch mit Phasen der Arbeitslosigkeit einhergehen, im Zeitverlauf deutlich zugenommen (Apitzsch 2010; Bertscheck et al. 2016; Manske 2016). Nach Zahlen von Manske (2018) waren im Jahre 2013 bereits rund 40 Prozent der insgesamt 1,3 Millionen Erwerbstätigen in den Kultur-, Kreativ- und Medienberufen als Solo-Selbständige aktiv. Dies entspricht mehr als 500.000 Menschen.

Neben der skizzierten Auffächerung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse konnte in mehreren Studien auch gezeigt werden, dass die in den Branchen des Kunst-, Kreativ- und Medienbereichs realisierten Durchschnittseinkommen weit unter den entsprechenden Zahlbeträgen liegen, die Erwerbstätige mit vergleichbarem Bildungsniveau in anderen Wirtschaftsbereichen realisieren (Bögenhold und Fachinger 2012; Schulz et al. 2013). In besonderer Weise, aber bei weitem nicht ausschließlich betroffen sind dabei solo-selbständige Erwerbstätige (Bögenhold und Fachinger 2012). Darüber hinaus zeigen die Studien von Haak (2005) und Söndermann (2012) weitgehend übereinstimmend, dass ein Gutteil der realisierten Erwerbseinkommen großen Schwankungen unterliegt, und zwar von weit überdurchschnittlichen Erwerbseinkommen bis hin zu Einkommen, die nahe an der Armutsschwelle liegen (Manske 2018). Ein geringes und schwankendes Erwerbseinkommen stellt allerdings kein flächendeckendes Problem in der Kunst-, Kreativ- und Medienbranche dar. Vielmehr weisen sowohl Haak (2005), als auch Söndermann (2012) darauf hin, dass es in den entsprechenden Branchen durchaus eine nennenswerte Zahl von Erwerbstätigen gibt, die ein stabiles Erwerbseinkommen realisieren, das mindestens im Durchschnitt, häufig aber auch über dem Durchschnittsverdienst vergleichbarer Beschäftigter in anderen Branchen liegt. Vor diesem Hintergrund spricht Manske (2018, S. 218) auch von einer „starken Polarisierung“ der Erwerbseinkommen in der Kunst-, Kreativ- und Medienbranche, wobei der Großteil der Solo-Selbständigen eher auf der prekären Seite der Pole angesiedelt ist.

Vor dem skizzierten Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass der Kunst-, Kreativ- und Medienbereich als einer der Wirtschaftsbereiche in

Deutschland charakterisiert wird, in dem hybride Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in verstärktem Maße auftreten. Dabei sind es insbesondere die Solo-Selbständigen, die mehreren Studien zur Folge als hybride Erwerbstätige identifiziert werden können, d. h. bei denen sich Phasen der abhängigen und solo-selbständigen Beschäftigung abwechseln (serielle Erwerbshybridisierung), oder die parallel abhängig beschäftigt und selbständig sind (synchrone Erwerbshybridisierung; Betzelt 2006; Manske 2018). Hybride Erwerbstätigkeit tritt im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich allerdings weniger in Form der synchronen Erwerbshybridisierung auf, sondern eher in Form der erwerbsbiografischen bzw. seriellen Erwerbshybridisierung, bei der sich Phasen der abhängigen und selbständigen Arbeit dynamisch abwechseln. Manske (2018, 220) spricht in diesem Kontext auch von „Grenzgänge[n] zwischen Erwerbsformen, […] die sich durch einen dynamischen Statuswechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit auszeichnen". Als Beispiele nennt sie in erster Linie Journalist/-innen, bei denen sich abhängige und selbständige Tätigkeiten im Zeitverlauf in zunehmendem Maße abwechseln (Manske 2018). Folgt man Bögenhold und Fachinger (2012), so können mittlerweile mindestens 17 Prozent der freiberuflich tätigen Journalist/-innen als Grenzgänger/-innen zwischen den Erwerbsformen charakterisiert werden.

In ganz ähnlicher Weise lässt sich auch die Erwerbshybridisierung im Bereich des Kommunikationsdesigns charakterisieren, einem der größten Beschäftigungsfelder im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich. Nach Zahlen von Liersch und Ansif (2015) arbeiten 2013 rund 196.000 Personen in der Kommunikationsdesignbranche. Folgt man Manske (2016), so weist dieser Bereich einen vergleichsweise hohen Anteil an abhängig Beschäftigten auf (57 Prozent), wobei es sich in der Mehrheit nicht um dauerhafte abhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt, sondern in der Regel um Einstiegsjobs bei größeren Werbe- und Designagenturen. Manske (2016) beschreibt die abhängige Beschäftigung im Bereich des Kommunikationsdesigns folglich auch als eine Vorstufe zur fragilen Selbständigkeit, die aufgrund der Instabilität dieses Erwerbsstatus allerdings nicht die ökonomische, aber zumindest die inhaltlich gestalterische Abhängigkeit von Design- und Werbeagenturen minimiert:

> „[Es] zeigt sich, dass sich im Feld Kommunikationsdesign zwar selbständige und abhängige Arbeit die Waage halten. Jedoch ist damit kein über die Dauer fester Erwerbsstatus verbunden. Vielmehr wird mit steigender Berufserfahrung ein selbständiger Erwerbsstatus favorisiert, wobei etwa ein Drittel zwischen einem selbständigen und abhängigen Erwerbsstatus zu pendeln scheint und infolgedessen über die Zeit auf Basis eines instabilen Erwerbsstatus agiert." (Manske 2016, 512)

Eine dritte Berufsgruppe, bei der die serielle Erwerbshybridisierung vor allem im Zuge der zunehmenden Privatisierung und Ökonomisierung der Fernseh- und Theaterbranche an Bedeutung gewonnen hat, ist die Gruppe der Schauspielerinnen und Schauspieler. Denn während diese ihren Beruf zu Zeiten des rein öffentlich-rechtlichen Rundfunks und des öffentlich geförderten, wenig auf Rendite orientierten Theaterbetriebes „traditionell in abhängiger Beschäftigung ausgeübt" haben (Manske 2018, S. 220), haben Privatisierung, Ökonomisierung und damit einhergehende steigende Renditeerwartungen an die Aufführungen und Produktionen zu einer Zunahme von freiberuflichen Engagements sowie projektbezogenen, und damit befristeten, abhängigen Beschäftigungsverhältnissen geführt, auf die im letzteren Fall nicht selten ein freiberufliches Engagement folgt. Bei dieser Gruppe finden sich aber durchaus auch Formen der synchronen Erwerbshybridisierung, wenn z. B. ein abhängiges, aber ggf. nicht in Vollzeit ausgeübtes Beschäftigungsverhältnis an einer Rundfunkanstalt mit einem freiberuflichen Engagement bei einem anderen Fernsehsender oder an einem Theater kombiniert wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die traditionelle Aufteilung der Arbeits- und Beschäftigungsformen in freiberuflich auf der einen, und abhängig, idealerweise sozialversicherungspflichtig, beschäftigt auf der anderen Seite im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich zunehmend nicht mehr ausreicht, um die empirische Wirklichkeit in diesem Segment vollständig zu beschreiben. Stattdessen stellt die Hybridisierung der Erwerbsarbeit und dabei insbesondere die serielle Erwerbshybridisierung mittlerweile einen zusätzlichen Arbeitstypus im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich dar, der etwa ein Drittel der Erwerbstätigen betrifft. Die skizzierten Beispiele machen dabei allerdings sehr deutlich, dass sowohl die serielle, als auch die synchrone Erwerbshybridisierung in den seltensten Fällen von den betroffenen Personen tatsächlich gewünscht ist, sondern in erster Linie als Ausdruck einer im Zeitverlauf zunehmenden „Ökonomie der Not" anzusehen ist, „die durch materiell prekäre Soziallagen entsteht" (Manske 2016, S. 504). Erschwerend kommt hinzu, dass sich die zunehmende serielle Erwerbshybridisierung im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich im Extremfall sehr negativ auf die soziale Sicherung der in den einzelnen Wirtschaftszweigen Erwerbstätigen ausüben kann, da die dauerhafte Selbständigkeit ein zentrales Kriterium für die Aufnahme in der Künstlersozialkasse (KSK) ist. Die KSK sorgt dafür, dass selbständige Künstlerinnen und Künstler sowie Publizist/-innen einen ähnlichen Schutz in der gesetzlichen Sozialversicherung genießen wie Arbeitnehmer/-innen. Ein wechselnder Erwerbsstatus ist entsprechend nicht vorgesehen und sorgt im Extremfall dafür, dass die betroffenen hybriden Erwerbstätigen „von der KSK nicht als selbst-

ständig anerkannt werden, was im Zweifel sogar zu einem Ausschluss von dieser berufsspezifischen sozialen Absicherungsinstanz führen kann“ (Manske 2018, S. 221).

Die Darstellung von Erwerbshybridisierung im Kunst-, Kreativ- und Medienbereich wäre aber nicht vollständig, wenn nicht zumindest abschließend darauf hingewiesen würde, dass es natürlich auch berufsethisch motivierte Grenzgängerinnen und Grenzgänger gibt, denen die Verwirklichung einer künstlerischen Idee wichtiger ist, als die ökonomische Sicherheit einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbständigen Auftragsarbeit. Es handelt sich hier also um Kunst- und Kreativprojekte, die nur in wirtschaftlicher Unabhängigkeit realisiert werden können (Manske 2018). Häufig werden dabei berufsfachliche und berufsfremde Arbeit miteinander kombiniert, wobei Letzteres in erster Linie als Querfinanzierung für die Realisierung der eigentlichen, künstlerischen Arbeit angesehen werden kann. Entsprechend werden die in diesem Kontext ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse auch als „Brotjobs“ bezeichnet (Manske 2018, S. 231). Auch die berufsethisch motivierte Erwerbshybridisierung kann als serielle Erwerbshybridisierung charakterisiert werden, da sich „Perioden der Beschäftigung, der Arbeitslosigkeit mit und ohne Sozialleistungsanspruch mit Phasen ab[wechseln], in denen die Betroffenen neue Projekte konzipieren, nach Finanzierungsmöglichkeiten für ihre Projekte suchen und mehrere Beschäftigungen innerhalb sowie außerhalb des Kultursektors ausüben“ (ebd., S. 231).

4.4 Crowdsourcing, Crowdworking und Crowdworking-Plattformen

Seit Howe (2006) den Begriff des Crowdsourcing im Rahmen eines Beitrags für das Online-Magazin „Wired“ eingeführt hat, ist er zu einem sowohl gesellschaftlich als auch wissenschaftlich breit adaptierten Begriff geworden. Eine einfache Google-Recherche ergibt rund 3 Millionen Treffer. Eine Recherche auf „Google Scholar“ führt immerhin noch zu 204.000 Ergebnissen. Der Begriff beschreibt dabei nach Hensel et al. (2016, S. 163) „eine neue Dimension der klassischen Sourcingstrategien von Unternehmen und Organisationen“, die darauf abzielt, „Wertschöpfungsprozesse oder Teile davon nicht mehr bloß auszulagern, wie es beim outsourcing der Fall ist, sondern die Arbeitsaufträge online an eine potenziell anonyme Masse von Individuen, die sog. ‚Crowd‘ zu vergeben“. Da sich der Begriff des Crowdsourcing jedoch in erster Linie auf strategische Entscheidungen von Unternehmen und Organisationen bezieht, und entsprechend die Ebene der Arbeitskräfte nur unzureichend

abbildet, hat sich im Zeitverlauf mit dem Crowdworking ein zweiter analytischer Begriff etabliert, „der ebenfalls auf das Phänomen der Crowd rekurriert, dies jedoch aus einer den Wertschöpfungsbeitrag selbst, seine Erstellung und Vernetzung, seine gesellschaftliche Bedeutung und die mit dieser Erwerbsform verbundene soziale Relevanz fokussierende Perspektive“ (ebd.). In Hinblick auf die Darstellung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen erscheint dieser Begriff entsprechend besser geeignet, so dass im Folgenden nur noch auf das Phänomen des Crowdworking eingegangen wird.

4.4.1 Zum Begriff des Crowdworking und zur rechtlichen Stellung der Crowdworker

Nach Al-Ani und Stumpp (2018, S. 241) lässt sich unter Crowdworking „das Verrichten von Arbeitsaufträgen [verstehen], die von Unternehmen ausgelagert, über Internetplattformen an Internetnutzer und Internetnutzerinnen (die Crowd) ausgeschrieben werden und in Arbeits- oder Kreativprozesse münden, die in der Regel außerhalb klassischer Beschäftigungsverhältnisse erbracht werden“. Die Crowdworking-Plattformen agieren somit nicht als Auftraggeber der Dienstleistung bzw. des Produktes, sondern übernehmen als Intermediäre „die Koordination sowie das ‚Matching‘ von Anbietenden und Nachfragenden in mindestens zweiseitigen Marktstrukturen“ (Schreyer/Schrape 2018, S. 8).

Crowdworking nutzen sowohl Unternehmen (Auftraggeber) als auch Individuen (Auftragnehmer), um Aufträge an einen oder mehrere potenzielle Arbeitskräfte zu vergeben bzw. um Aufträge von einem oder mehreren Unternehmen zu erhalten. Bei den Tätigkeiten, die über Crowdworking-Plattformen vermittelt werden, ist zwischen ausschließlich online bearbeitbaren Aufgaben auf der einen und online vermittelten, aber analog ausgeführten Tätigkeiten auf der anderen Seite zu unterscheiden. Bei Letzteren handelt es sich beispielsweise um die Vermittlung von Personenbeförderung (Uber) oder die Vermittlung von Lieferdiensten (Foodora, Deliveroo; Schreyer/Schrape 2018). Das Spektrum an Aufgaben, die ausschließlich online abgewickelt werden ist deutlich vielfältiger, und reicht von kleinen und recht einfachen Tätigkeiten, wie dem Sortieren von Bildern oder dem Aufbau einer Adressdatei, bis hin zu komplexen Dienstleistungen wie dem Programmieren von Software, der Erstellung ärztlicher Gutachten oder dem Korrekturlesen wissenschaftlicher Abschlussarbeiten (Al-Ani/Stumpp 2018; Gerber/Krzywdzinski 2017). Nach Leimeister et al. (2015) eignet sich aber grundsätzlich jede Aktivität inner-

halb von Leistungserstellungsprozessen dazu, über Crowdworking-Plattformen vergeben zu werden.

Für Unternehmen ist die Nutzung von Crowdworking interessant, um an benötigtes Spezialwissen (beispielsweise in Hinblick auf das Programmieren von Software) oder das Wissen über Innovationen zu gelangen (Lücking 2019). Des Weiteren scheint der Rückgriff auf Crowdworking eine attraktive Möglichkeit zu sein, einfache Kleinstarbeiten schnell und kostengünstig erledigen zu lassen (Hoose 2018). Darüber hinaus reduziert die Auftragsabwicklung über Crowdworking-Plattformen die Transaktionskosten, da das Matching zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer von einem Intermediär übernommen wird (Schreyer/Schrape 2018). In diesem Kontext wird die Arbeitsorganisation bei einem Teil des Crowdworking auch als Ausdruck eines „digitalen Taylorismus" interpretiert (Altenried 2017, S. 176), da Arbeitsaufträge in sogenannte „Microtasks" zerlegt werden.

Für die Arbeitskräfte ist die Übernahme von Aufträgen auf Crowdworking-Plattformen interessant, weil sie auf diese Weise neue bzw. speziellere Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können. Ein weiterer attraktivitätssteigernder Aspekt des Crowdworking ist die Arbeit in flachhierarchischen Kooperationsbeziehungen, die es dem Einzelnen erlauben, Talente und Fähigkeiten in den Erstellungsprozess mit einfließen zu lassen, die sie in der hierarchischen Organisation des Arbeitsalltags nicht umsetzen können (Al-Ani/Stumpp 2018). Zudem kann Crowdworking zumindest in strukturschwachen Regionen für die Arbeitenden Vorteile bringen, da sie auf diese Weise in die Lage versetzt werden, ein zu niedriges Erwerbseinkommen (aufgrund eines geringen Lohnes oder einer geringen Arbeitszeit) aufzustocken bzw. überhaupt ein Erwerbseinkommen zu realisieren (Pfeiffer et al. 2019).

Die Existenz flachhierarchischer Kooperationsbeziehungen ist allerdings nicht gleichbedeutend damit, dass es keine Kontrolle über den Produktionsprozess gibt. Vielmehr ist es für das Funktionieren der digitalen Wirtschaft von zentraler Bedeutung, „Aufgaben und Tätigkeitsprofile zergliedern zu können und dennoch die Kontrolle über den Wertschöpfungsprozess behalten zu können" (Hoose 2018, S. 25). Die Kontrolle über den Produktionsprozess wird zum einen über standardisierte Bewertungsverfahren und Reputationsmechanismen ausgeübt, die den Auftragnehmer mehr oder weniger zwingen, eine qualitativ hochwertige Arbeit in einer angemessenen Zeit auszuführen, da es im Falle einer negativen Bewertung schwierig wird, Folgeaufträge zu bekommen (Schreyer/Schrape 2018). Neben den Bewertungs- und Reputationsmechanismen wird das Marktprinzip auch dadurch verschärft, dass die Erwerbstätigen mit der Produktion in Vorleistung gehen und entsprechend

darauf hoffen müssen, einen Abnehmer für ihre Arbeitsleistung zu finden (Hoose 2018). Dementsprechend demokratisieren Crowdworking-Plattformen die Arbeit nicht (Kalff 2017), wie es beispielsweise im Beitrag von Al-Ani und Stumpp (2018) den Eindruck erweckt, sondern verschärfen vielmehr das Machtungleichgewicht zwischen Auftraggeber/-in und Auftragnehmer/-in, da „die Kollektivierung von Interessen […] durch den unmittelbaren Marktbezug von Arbeit deutlich erschwert" (Hoose 2018, S. 25).

Folgt man Gajewski (2018, S. 1), so bringt Crowdworking zudem neue Formen der Arbeitsorganisation mit sich, „die bisherige arbeitsrechtliche und sozialpolitische Standards sowie die bisher bekannten zeitlichen und räumlichen Grenzen von Arbeit – also zwischen Arbeitszeit und Freizeit, Arbeitsort und Privathaushalt, aber auch nationalstaatliche Grenzen von Erwerbsarbeit – herausfordern und auflösen" (vgl. dazu auch Deinert/Helfen 2016). Die daraus resultierenden Folgen für die Menschen werden in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur sowie medial kontrovers diskutiert und reichen von der Realisierung neuartiger Flexibilitäts-, Vereinbarkeits- und Autonomiespielräume (Piller et al. 2017) bis hin zu Negativszenarien, die die damit einhergehenden katastrophalen Arbeitsbedingungen sowie die problematischen Auswirkungen für die gesamte Arbeitswelt in den Fokus rücken (Baurmann/Rudzio 2016; Kraft 2016). Keller und Seifert (2018) sowie Schneider-Dörr (2019) verweisen zudem auf die Entstehung möglicher Lücken bei der sozialen Absicherung, wenn die Crowdworker als Solo-Selbständige angesehen werden und entsprechend keine Beiträge in die Systeme der sozialen Sicherung entrichten.

In Hinblick auf ihre arbeitsrechtliche Stellung werden Crowdworker im Großteil der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur tatsächlich als Solo-Selbständige betrachtet, da sie Arbeitsaufträge selbstselektiv annehmen, bei der Recherche nicht auf eine bestimmte Crowdworking-Plattform beschränkt sind und bei der Ausführung des Auftrages selbst entscheiden können, wann und wo sie die Bearbeitung vornehmen. Der Auftraggeber gibt im Regelfall nur einen Bearbeitungszeitraum oder einen Fälligkeitstermin an, wie es auch bei Werkverträgen üblich ist. Zudem verwenden Crowdworker ihre eigenen Arbeitsmittel, d. h. im Falle von ausschließlicher Online-Arbeit den eigenen PC und im Falle von Personenbeförderungsdienstleistungen oder Essenslieferungen den eigenen PKW oder das eigene Fahrrad (Bechtolf/Zöllner 2018; Däubler/Klebe 2015; Gajewksi 2018; Hensel et al. 2016; Hoose 2018; Hötte 2014; Mandl 2015). Allerdings finden sich auch Veröffentlichungen, in denen zumindest die Möglichkeit diskutiert wird, Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Personen zu definieren, da ein Großteil überwie-

gend für einen Auftraggeber oder Plattformbetreiber (beispielsweise im Falle von Uber, Foodora und Deliveroo) tätig ist (Däubler 2016; Selzer 2014). In anderen Studien wird zudem die Option diskutiert, Crowdworker als Heimarbeiter anzusehen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016; Däubler 2016; Selzer 2014; vgl. für einen Überblick Bechtolf/Zöllner 2018). Laut Däubler (2016) muss ggf. im Einzelfall entschieden werden, welche Form der Erwerbstätigkeit tatsächlich vorliegt (vgl. dazu auch Waas 2017).

Für eine eindeutige Einordnung ist allerdings eine genaue Kenntnis über die empirische Relevanz sowie die Struktur der Crowdworker vonnöten. Im folgenden Abschnitt werden entsprechend die Ergebnisse der diesbezüglich einschlägigen Studien referiert.

4.4.2 Die empirische Bedeutung von Crowdworking und die Charakteristik der Crowdworker

Die Darstellung der empirischen Bedeutung des Crowdworking in Deutschland stützt sich insbesondere auf zwei Studien. Dabei handelt es sich zum einen um den „Crowdworking Monitor“ (Serfling 2018), der im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wird und der im September 2018 erstmalig erschienen ist. Die Datenerhebung wird vom Online-Umfrage-Unternehmen Civey GmbH durchgeführt, die Rohdaten an der Hochschule Rhein-Waal ausgewertet (Serfling 2018). Zum anderen wird die „Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen“ berücksichtigt, die ebenfalls im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wurde (Bonin/Rinne 2017). Die Datenerhebung wurde vom SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation in Bielefeld durchgeführt. Die Auswertung der Daten oblag dem Institut Zukunft der Arbeit (Bonin/Rinne 2017). Beide Studien erheben aufgrund der Struktur der zugrundeliegenden Stichprobe den Anspruch, repräsentative Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland zu liefern.

Bei der Analyse der Charakteristik von Crowdworkern kann demgegenüber auf eine breitere Basis an einschlägigen Studien zurückgegriffen werden (Bertscheck et al. 2016; Bonin und Rinne 2017; Leimeister et al. 2016; Serfling 2018). Besonders ertragreich sind dabei vor allem die Arbeiten von Bertscheck et al. 2016 sowie Leimeister et al. 2016. Beide Studien fokussieren ausschließlich auf die Charakterisierung der Crowdworker, während sowohl bei Bonin und Rinne 2017, als auch bei Serfling 2018 die empirische Bedeutung des Crowdworking einen beträchtlichen Teil der Analyse einnimmt.

Empirische Bedeutung von Crowdworkern in Deutschland

Bei der Frage nach der empirischen Bedeutung des Crowdworking in Deutschland lässt sich auf Basis der herangezogenen Studien von Bonin und Rinne 2017 sowie Serfling 2018 kein einheitliches Bild zeichnen. So kommt Serfling (2018) zu dem Ergebnis, dass insgesamt 4,8 Prozent der deutschen Bevölkerung als aktive Crowdworker charakterisiert werden können.[23] Bezogen auf die gesamte erwachsene Bevölkerung in Deutschland ab 15 Jahren, die nach Angaben des Statistischen Bundesamtes Ende 2017 bei 73,1 Millionen Menschen lag, entspräche dieser Anteil rund 3,5 Millionen Menschen. Zu einem gänzlich anderen Ergebnis kommen Bonin und Rinne (2017), die auf Basis der Omnibusbefragung und nach gründlicher Bereinigung des Datensatzes lediglich 0,85 Prozent der erwachsenen Wohnbevölkerung in Deutschland, und somit 620.000 Personen, tatsächlich als Crowdworker identifizieren können. Die Gründe für diese erhebliche Differenz können zum einen im gewählten Stichprobenumfang liegen. Den Studienergebnissen von Serfling (2018) liegt eine Stichprobe von 376.750 Befragungspersonen zugrunde, während die Omnibusbefragung von Bonin und Rinne (2017) 10.000 Personen umfasste. Da es sich bei der Omnibusbefragung allerdings um eine repräsentative Stichprobe handelt, ist es sehr unwahrscheinlich, dass sich die Ergebnisse nur aufgrund des unterschiedlichen Stichprobenumfangs derart stark unterscheiden. Die wahrscheinlichere Erklärung ist, dass die Ergebnisse von Serfling (2018) das tatsächliche Ausmaß von Crowdworking aus zwei Gründen deutlich überschätzen. Erstens wurden die Ergebnisse im Rahmen einer Online-Befragung gewonnen und damit bei einer Befragungsklientel, deren Online-Affinität ohnehin bereits als hoch oder zumindest als gegeben angesehen werden muss. Zweitens ist es fraglich, was die Befragten alles unter dem Oberbegriff der „Online-Arbeit“ verstehen. So ist der von Bonin und Rinne (2017) berichtete Anteilswert von 0,85 Prozent bereits das Ergebnis einer umfassenden Bereinigung des Datensatzes. Auf Basis der unbereinigten Angaben wären es nämlich 2,9 Prozent der erwachsenen Wohnbevölkerung in Deutschland gewesen, die angegeben haben, schon mindestens einmal Arbeitsaufträge über Online-Plattformen angenommen zu haben. Bei der Überprüfung der Angaben sind dann verschiedene Typen von Fehlern aufgefallen, die im Folgenden aufgeführt werden (Bonin/Rinne 2017, S. 9):

23 Weitere 3 Prozent haben zudem angegeben, dass sie sich in Zukunft vorstellen können, auf Crowdworking-Plattformen tätig zu werden, und 2,9 Prozent haben in der Vergangenheit bereits als Crowdworker gearbeitet.

- Ein Teil der Befragungspersonen vertreibt Produkte oder Dienstleistungen über eine persönliche Homepage und nicht über eine Online-Plattform. Einige Befragte geben überdies den Verkauf von Produkten über Ebay als Crowdworking an.
- Einige Befragte nennen klassische Stellenbörsen wie das Online-Angebot der Bundesagentur für Arbeit als Antwort auf die Frage, bei welcher Crowdworking-Plattform sie bereits tätig waren.
- In einigen Fällen wurde das Internet nur als Kommunikationskanal verwendet. Beispiele sind der E.Mail-Kontakt zu Kundinnen und Kunden sowie zu potenziellen Arbeitgebern.
- Mehrere Befragungspersonen verwenden das Internet oder Apps zudem nicht, um darüber gegen Entgelt auszuführende Tätigkeiten zu akquirieren, sondern vielmehr um als Kundin oder Kunde online Geschäfte abzuschließen (Online Banking) oder Arbeiten und Dienstleistungen von Dritten ausführen zu lassen.
- In einigen Fällen werden bei der Frage nach den konkreten Online-Plattformen auch Internetdienste angegeben, „bei denen es ersichtlich um die Ausführung von Arbeitsaufträgen in der realen Welt geht“ (Bonin/Rinne 2017, S. 10).
- 9 Prozent der Befragten, die angegeben haben auf Online-Plattformen Aufträge zu generieren, konnten zudem nicht angeben, um welche Plattformen es sich handelte.

Nach Bereinigung des Datensatzes um all diese Fälle, ergab sich schlussendlich ein Anteil von 0,85 Prozent. Grundlage für die Berechnung war allerdings eine Fallzahl von 90 Personen, so dass dieses Ergebnis auch bei grundsätzlicher Repräsentativität der Ausgangsstichprobe mit Vorsicht zu genießen ist. Den Ausführungen von Serfling (2018) ist nicht zu entnehmen, ob im Rahmen des Crowdworking-Monitors eine ähnlich umfassende Datenbereinigung vorgenommen wurde, so dass die Vermutung naheliegt, dass der Anteil der Crowdworker hier deutlich überschätzt wird. Diese Vermutung wird auch dadurch gestützt, dass in der Studie von Serfling insgesamt knapp ein Viertel der als Crowdworker identifizierten Frauen und 14 Prozent der Männer nicht angeben konnten, welcher Art von Beschäftigung sie auf der Online-Plattform tatsächlich nachgehen. In Hinblick auf die empirische Bedeutung von Crowdworking in Deutschland erscheint es auf Basis dieser beiden Studien angemessen einen Korridor anzunehmen, bei dem die 620.000 Personen, die Bonin und Rinne (2017) zweifelsfrei als Crowdworker identifiziert haben die Unter- und die 3,5 Millionen Menschen, die Serfling (2018) zu den Crowdworkern zählt, die Obergrenze darstellen, obgleich die unterschiedliche Vorgehensweise bei der Validitätsprüfung

der abgegebenen Antworten dafür sprechen, dass die Zahl von Bonin und Rinne (2017) näher an der empirischen Wirklichkeit liegt, als es bei der Zahl von Serfling (2018) der Fall ist. Diese Annahme wird auch durch die Studie von Pongratz und Bormann (2017) gestützt, die davon ausgehen, dass zwischen 2007 und 2017 500.000 bis eine Millionen Menschen ein Profil auf einer Crowdworking-Plattform im Internet erstellt haben. Von diesen nehmen dann aber nur etwa 100.000 bis 300.000 Menschen regelmäßig, d. h. mindestens einmal im Monat tatsächlich einen Auftrag an. Bei lediglich 1.000 bis 5.000 Personen aus dieser Gruppe ist dabei davon auszugehen, dass das online realisierte Erwerbseinkommen so hoch ist, dass es zumindest zur teilweisen Sicherung des Lebensunterhaltes reicht (beispielsweise in Ergänzung zu einer abhängigen Teilzeitbeschäftigung).[24] Somit bleibt es trotz einer wachsenden Zahl an einschlägigen Studien dabei, dass es weiterhin „große Schwierigkeiten [bereitet], die Zahl jener zu bestimmen, die auf Arbeitsplattformen arbeiten“ (Schneider-Dörr 2019, S. 15).

Charakteristika von Crowdworkern in Deutschland

In Hinblick auf die Charakteristika von Crowdworkern gibt es deutlich mehr empirische Studien als die beiden genannten (Bertschek et al. 2016; Bonin/Rinne 2017; Leimeister et al. 2016; Serfling 2018). Im Gegensatz zur Frage der empirischen Bedeutung variieren die Ergebnisse hier nur in einem recht geringen Umfang. So zeigt sich in allen aufgeführten Studien, dass Männer eine etwas höhere Affinität zum Crowdworking aufweisen als Frauen. Verglichen mit der Verteilung in der gesamten erwachsenen Wohnbevölkerung sind Crowdworker überdies jünger. Leimeister et al. (2016) weisen in diesem Kontext zudem darauf hin, dass junge Crowdworker vor allem auf Online-Plattformen zu finden sind, auf denen sogenannte „Microtasks“ ausgeschrieben werden, während Online-Plattformen, auf denen komplexere Aufträge angeboten werden, im Durchschnitt ältere Crowdworker anziehen. So liegt das Durchschnittsalter bei erstgenannten Online-Plattformen bei 29 Jahren, während der entsprechende Durchschnitt bei den Letztgenannten bei 37 Jahren liegt (Leimeister et al. 2016; vgl. zu den Microtask-Plattformen auch Bertschek et al. 2016). In Hinblick auf die Qualifikation der Crowdworker zeigt Serfling (2018), dass rund 64 Prozent der aktiven Crowdworker als schulischen Abschluss das Abitur oder das Fachabitur er-

24 Wie stark die Ergebnisse zur empirischen Bedeutung des Crowdworking tatsächlich schwanken, kann an dieser Stelle auch noch einmal anhand der Studie von Huws et al. (2017) verdeutlicht werden, die auf Basis einer repräsentativen Online-Befragung (N = 2.180) schätzen, dass 2,5 Prozent der deutschen Erwerbsbevölkerung und damit mehr als 1,4 Millionen Menschen mindestens 50 Prozent ihrer Einkünfte durch Crowdworking auf entsprechenden Plattformen für Online-Arbeit realisieren.

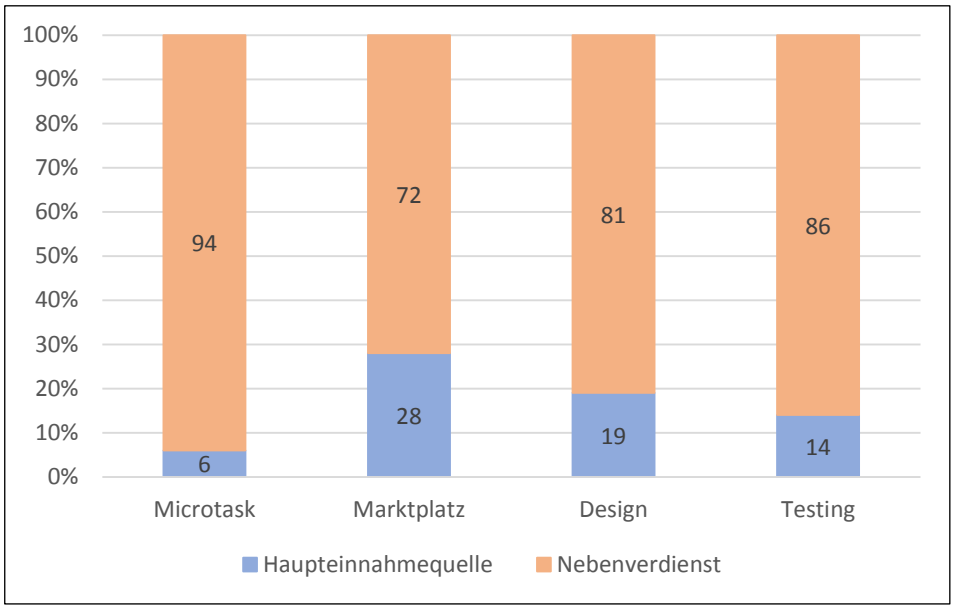
reicht haben. Knapp 24 Prozent haben die Schule mit dem Abschluss der neunten (10,2 Prozent) oder der zehnten Klasse (13,3 Prozent) beendet; rund 8 Prozent haben keinen schulischen Abschluss. Bei den fehlenden 4 Prozent handelt es sich um Schülerinnen und Schüler, die noch keinen Schulabschluss haben können. In eine ähnliche Richtung weisen auch die Zahlen bei Leimeister et al. (2016). Letztere Autor/-innen zeigen überdies, dass 46 Prozent der aktiven Crowdworker einen Hochschulabschluss besitzen; 45 Prozent weisen eine berufliche Ausbildung auf und nur 6 Prozent haben angegeben, keinen beruflichen Abschluss zu haben. Das Arbeiten auf Crowdworking-Plattformen findet im Großteil der Fälle parallel zu einer weiteren abhängigen oder selbständigen Beschäftigung bzw. parallel zur Schule/zum Studium oder zum Bezug von Arbeitslosengeld oder Rente statt (Leimeister et al. 2016; Tabelle 4.5). Crowdworking ist in diesem Sinne somit prototypisch für eine hybride Arbeits- und Beschäftigungsform (Welskop-Deffaa 2018).

Tabelle 4.5: Crowdworker nach Erwerbsstatus

	Häufigkeit	**Anteil**
Arbeitssuchender	14	6 %
Angestellte**/-**r (Teilzeit)	20	8 %
Angestellter**/-**r (Vollzeit)	49	20 %
Freiberufler**/-**in	55	22 %
Selbständige**/-**r	39	16 %
Schüler**/-**in	10	4 %
Student**/-**in	46	19 %
Auszubildene**/-**r	3	1 %
Hausfrau/Hausmann	6	2 %
Rentner**/-**in	6	2 %
gesamt	248	100 %

Quelle: Leimeister et al. 2016

Abbildung 4.4: Stellenwert des Einkommens aus Crowdworking nach Typ der Online-Plattform (in Prozent)



Quelle: Leimeister et al. 2016

Allerdings zeigt Abbildung 4.4, dass der Anteil der nebenberuflichen Crowdworker je nach konkreter Tätigkeit auf der Online-Plattform stark schwankt. So werden die Aufgaben im Bereich „Microtasks“ nahezu ausschließlich nebenberuflich verrichtet (94 Prozent), während über ein Viertel der marktplatzbasierten Crowdworker die Plattformarbeit als Haupteinnahmequelle nennt.[25] Bei den Design-Plattformen ist es knapp ein Fünftel. In Hinblick auf den Erwerbsstatus geben nahezu 40 Prozent an,

25 Nach Leimeister et al. (2016) lassen sich die verschiedenen Plattformtypen wie folgt charakterisieren:
- Microtask-Plattformen bieten Kleinstaufgaben an, für deren Ausübung keine bestimmte Qualifikation oder Spezialisierung erforderlich ist. Eine Auswahl der Crowdworker durch den Auftraggeber findet nicht statt.
- Marktplatzplattformen vermitteln demgegenüber eher Aufgaben von vergleichsweise hoher Komplexität, die eine bestimmte Qualifikation oder ein bestimmtes Spezialwissen erfordern. Entsprechend wählt der Auftraggeber aus einem Pool geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten aus.
- Die Arbeit auf Design-Plattformen beinhaltet Gestaltungsaufgaben beispielsweise für Logos, Websites oder Visitenkarten. Auch hier wählt der Auftraggeber die Crowdworker vorab aus. Die Kriterien dabei sind die erworbenen Qualifikationen, die speziellen Fähigkeiten im Designbereich sowie Referenzen aus vorherigen Designprojekten.
- Testing-Plattformen koordinieren das Testen von Produkten und Dienstleistungen, wobei es sich bei einem Großteil um Software-Applikationen handelt. Für die zielgruppengerechte Bearbeitung ist eine Vorauswahl der Crowdworker nach soziodemografischen Merkmalen bedeutsam. Die Aufgaben werden von Leimeister et al. (2016) als eher komplex beschrieben.

parallel zur Arbeit auf der Online-Plattform selbständig oder freiberuflich tätig zu sein. Zudem arbeitet mehr als ein Viertel (28 Prozent) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Knapp ein Viertel (23 Prozent) der Crowdworker setzt sich zudem aus Schüler/-innen und Student/-innen zusammen. Weitere 10 Prozent gehen zudem keiner bezahlten Erwerbstätigkeit (mehr) nach, sondern geben an, arbeitssuchend zu sein, als Hausfrau bzw. Hausmann zu arbeiten oder bereits verrentet zu sein (Tabelle 4.5).

Die Verteilung auf Haupt- und Nebenverdienst spiegelt sich auch im Anteil des Einkommens wider, was die Befragten über das Crowdworking realisieren (Tabelle 4.6).

Tabelle 4.6: Anteil des Einkommens aus Crowdwork am Gesamteinkommen

Cluster	Häufigkeit	Minimum	Maximum	Median	Mittelwert
gesamt	247	0 %	100 %	20 %	32 %
Microtask	36	0 %	100 %	10 %	19 %
Marktplatz	136	0 %	100 %	24 %	37 %
Design	32	0 %	100 %	35 %	39 %
Testing	43	0 %	100 %	9 %	26 %

Quelle: Leimeister et al. 2016

Legt man das arithmetische Mittel (Mittelwert) zugrunde, so realisieren Crowdworker auf Design- und Marktplatzplattformen im Durchschnitt jeweils knapp 40 Prozent ihres Einkommens online (37 Prozent auf Design- und 39 Prozent auf Marktplatzplattformen). Bei Verwendung des Median sind die Anteilswerte bei den Design-Plattformen (35 Prozent) etwas und bei den Marktplatzplattformen (24 Prozent) deutlich geringer, was darauf hindeutet, dass es vor allem auf Marktplatzplattformen eine durchaus nennenswerte Zahl an Crowdworkern gibt, die ein sehr hohes Einkommen realisieren und die Höhe des arithmetischen Mittels entsprechend beeinflussen.

Tatsächlich zeigen die Ergebnisse von Leimeister et al. (2016, S. 49), dass Crowdworker, die die Arbeit auf Marktplatzplattformen als Hauptberuf ausüben, im Durchschnitt monatlich 1.560,76 Euro verdienen. Anhand des Minimums und des Maximums lässt sich zudem gut erkennen,

dass es auf allen Plattformtypen Crowdworker gibt, die entweder noch gar kein Einkommen durch Crowdworking erzielt haben, oder die ihr gesamtes Einkommen über die Arbeit auf Crowdworking-Plattformen realisieren.

Nachdem in diesem Abschnitt die Plattformarbeit in Form der Online-Arbeit am eigenen Computer im Vordergrund der Betrachtung stand, werden im folgenden Abschnitt mit den Plattformunternehmen Deliveroo und Foodora zwei Beispiele für die Online-Vermittlung sowie digitale Organisation und Kontrolle von Lieferfahrten in der analogen Arbeitswelt dargestellt. Neben einer generellen Darstellung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen wird im speziellen der Frage nachgegangen, ob sich tatsächlich über die neue, digitale Organisation von Arbeit eine neue Freiheit in der Arbeit darstellt.

4.4.3 Foodora und Deliveroo – die neue Freiheit digitaler Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse?

Vor allem in Großstädten haben plattformbasierte Essenslieferdienste wie Deliveroo[26] und Foodora in den letzten Jahren an Popularität und somit auch an Nachfrage gewonnen. Nach eigenen Angaben der Unternehmen arbeiten rund 50.000 Menschen in 13 Ländern für Deliveroo und ca. 7.000 Menschen für Foodora (in zehn Ländern).

Das Geschäftsmodell basiert auf der reinen Vermittlungsdienstleistung zwischen Kundinnen und Kunden auf der einen, und einer Vielzahl verschiedener Restaurants auf der anderen Seite. Ziel der Vermittlungsdienstleistung ist es, den Transaktionsprozess zwischen beiden Marktteilnehmern durch die Übernahme der Koordination sowie des „Matchings“ zu vereinfachen. Beides erfolgt über eigens dafür entwickelte soziotechnische Infrastrukturen – im Falle von Deliveroo und Foodora über Applikationen (Apps) auf dem Smartphone, Tablet oder PC (Schreyer/Schrape 2018). Restaurants präsentieren ihr Angebot über die App und die Kundinnen und Kunden können ebenfalls auf der Plattform das gewünschte Essen kaufen. Finanziert wird die Vermittlungsdienstleistung sowohl vom anbietenden Restaurant (30 Prozent des Angebotspreises), als auch von den konsumierenden Kund/-innen (Liefergebühr von 2,50 Euro). Dabei handelt es sich jeweils um eine Erfolgsprämie, d. h. es erfolgt nur bei erfolgreichem Matching eine Bezahlung (Schreyer/Schrape 2018).

26 Angemerkt werden muss, dass Deliveroo seine Aktivitäten in Deutschland zum 17. August 2019 vollständig eingestellt hat.

Die Transaktionskosten für Restaurants und Kund/-innen werden darüber hinaus durch eine transparente und, zumindest auf den ersten Blick, plausible Darstellung sowie Relationierung von Angeboten reduziert (Eichhorst/Spermann 2015). Mittels standardisierter Bewertungs- und Reputationsmechanismen wird den Nutzer/-innen, und zwar sowohl den anbietenden als auch den nachfragenden, zudem die Möglichkeit zur direkten Partizipation an der Verbesserung der Vermittlungsdienstleistung gegeben, was „zumindest vordergründig ein hinreichendes Maß an Erwartungssicherheit und Vertrauen" in die Qualität der vermittelten Restaurantdienstleistung bzw. in die Integrität und Zuverlässigkeit des bestellenden Kunden stiftet (Schreyer/Schrape 2018). Da die unternehmenseigene App sämtliche Transaktionsdetails, d. h. jede Suche, jede Kommunikation und jede Interaktion, auf der Plattform ordnet, registriert und durch entsprechende Datenaggregation und -integration weiterverwertet, stellt das plattformbetreibende Unternehmen die zentrale Kontrollinstanz im Marktgeschehen dar. Kontrolle wird aber nicht nur über den Transaktionsprozess ausgeübt. Auch die Arbeitsleistung der für Deliveroo und Foodora tätigen Fahrerinnen und Fahrer wird über die jeweilige App überwacht.

Der Arbeitsprozess funktioniert bei beiden Vermittlungsplattformen ähnlich. Sobald eine Bestellung eingeht, müssen die Fahrer/-innen das bestellte Essen beim jeweiligen Restaurant abholen und möglichst zeitnah zum Kunden bzw. zur Kundin transportieren. Die App informiert die Fahrer/-innen dabei über die eingegangenen Aufträge und unterstützt sie bei den einzelnen Arbeitsschritten (beispielsweise durch die Angabe der Adresse von Restaurant und Kund/-in; einer möglichen Wegbeschreibung etc.). Allerdings hat die App nicht nur diese Unterstützungs- sondern auch eine ausgeprägte Kontrollfunktion. So ist der Arbeitsablauf in vergleichsweise kleine Einzelschritte unterteilt und die Erledigung jedes Arbeitsschrittes muss in der App durch einen Klick bestätigt werden, wodurch ein ausgesprochen detailliertes Monitoring des Prozesses ermöglicht wird.

Während die Organisation des Vermittlungs- und auch des Lieferprozesses bei beiden Unternehmen in vergleichbarer Art und Weise ablaufen, gibt es einen großen Unterschied in Hinblick auf den Beschäftigungsstatus der Fahrerinnen und Fahrer: So handelt es sich bei Foodora um abhängig Beschäftigte, die, Stand 2018, neun Euro pro Stunde erhalten haben, und somit geringfügig oberhalb des Mindestlohnniveaus lagen.[27] Ab einer Betriebszugehörigkeit von einem Jahr, bekommen die

27 Laut Schreyer und Schrape (2018, S. 12) lässt sich Foodora wegen der Festanstellung von Fahrer/-innen „in einer Zwischenposition zwischen Intermediär und klassischem arbeitgebendem Unternehmen verorten". Dieser Befund ist durchaus überraschend, weil

Fahrer/-innen einen Zuschlag von 0,50 Euro pro gearbeiteter Stunde. Laut Ivanova et al. (2018) arbeiten Fahrer/-innen bei Foodora entweder auf Mini- bzw. Midi-Job-Basis (mindestens 16 Stunden pro Woche), oder haben Vollzeitarbeitsverträge, die bei einem Minimum von 30 Wochenstunden beginnen. Wann sie die vertraglich vereinbarten Stunden arbeiten, liegt dann aber in ihrem eigenen Ermessen, so dass es hier zunächst bzw. rein formal einen durchaus bemerkenswerten Gestaltungsspielraum bei der Lage der Arbeitszeiten gibt. Allerdings finden sich in der einschlägigen Literatur belastbare Befunde, dass sich diese theoretische Autonomie in der Praxis nicht zwingend widerspiegelt. Auf diesen Aspekt wird im weiteren Verlauf der Darstellung noch genauer eingegangen. Obwohl die Fahrer/-innen bei Foodora angestellt sind, müssen sie ihr eigenes Fahrrad sowie ihr eigenes Smartphone bzw. Tablet nutzen. Gestellt bekommen sie lediglich die Arbeitskleidung sowie die Auslieferungstaschen. Als Kompensationsleistung erhalten sie 0,25 Euro pro gearbeiteter Stunde für etwaig anfallende Reparaturkosten für das Fahrrad. Da sie abhängig beschäftigt sind, ist es Fahrer/-innen bei Foodora nicht gestattet, vorgesehene Arbeitsschichten zu verweigern. Wenn eine Fahrerin bzw. ein Fahrer nicht zur vorgesehenen Schicht erscheint, wird dies als unentgeltlicher Streiktag verbucht. Nach drei Streiktagen hat das Unternehmen das Recht die Fahrerin bzw. den Fahrer zu entlassen (Ivanova et al. 2018).

Die Fahrer/-innen von Deliveroo sind demgegenüber selbständig und erhalten, ebenfalls Stand 2018, 5 Euro pro erfolgreicher Lieferung (Ivanova et al. 2018). Als Selbständige sind auch sie verpflichtet, das eigene Fahrrad und Smartphone für die Verrichtung der Arbeit zu nutzen. Im Gegensatz zu den abhängigen Beschäftigten bei Foodora müssen sie zudem eine monatliche Gebühr für die Nutzung der Arbeitskleidung und des Auslieferungsequipments sowie für die Nutzung der „Deliveroo-App“ entrichten. Im Gegensatz zur Arbeitspflicht der abhängig Beschäftigten bei Foodora steht es den selbständigen Fahrer/-innen bei Deliveroo formal frei, ihre Arbeit für unbestimmte Zeit zu unterbrechen, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen. Sie sind im Prinzip auch frei, bereits gebuchte Arbeitsschichten bis 24 Stunden vor Schichtbeginn zu stornieren oder sich erst nach Beginn bzw. bereits vor Ende der jeweiligen Schicht in das System ein- bzw. aus dem System auszuloggen. Es ist vor allem die darin zum Ausdruck kommende Autonomie der Tätigkeit, die die Arbeit für einen Gutteil der Fahrerinnen und Fahrer attraktiv macht. So ha-

Foodora ja real ein arbeitgebendes Unternehmen ist. Insofern wird hier entsprechend auch davon ausgegangen, dass es sich um ein arbeitgebendes Unternehmen handelt, da ansonsten auch ein Reisebüro, das zum Großteil ebenfalls nur zwischen Anbieter und Nachfrager vermittelt, kein arbeitgebendes Unternehmen wäre.

ben sie grundsätzlich „considerable autonomy in deciding when[28] and where[29] to work on any given day. They are also free to decide how to complete an order – meaning which route to take and how fast to ride“ (Ivanova et al. 2018, S. 21).

Ivanova et al. (2018) zeigen in ihrer Studie jedoch auch auf, dass die skizzierte Autonomie durchaus trügerisch ist, da die Arbeit der Fahrer/-innen in hohem Maße kontrolliert und ausgehend davon, auch reguliert wird. Zentral sind bei diesem Prozess allerdings keine Vorgesetzten aus Fleisch und Blut, sondern die jeweiligen Apps. Ivanova et al. (2018, S. 1) sprechen entsprechend auch von der „App as a Boss“ und nennen vier verschiedene, über die App gesteuerte Formen der Kontrollausübung:

„[…] the app tracks the rider's activity through their clicks and GPS location, which enables automatic notifications. This data is then used for calculating their earnings – the basis of a system of monetary incentives.[30] The same data is also used to compile personal statistics, which give some riders a priority choosing the best shifts but penalize others.“ (ebd., S. 25)

Die Daten werden somit dazu genutzt, einen internen Wettbewerb um die besten Schichten zu erzeugen – und zwar sowohl in Hinblick auf die zeitliche, als auch auf die räumliche Lage der Schicht – und zwar sowohl bei Deliveroo, als auch bei Foodora. Dementsprechend stellt die Schichtplanung bei beiden Plattformunternehmen das zentrale Steuerungsinstrument dar. Denn grundsätzlich können alle Fahrer/-innen wöchentlich ihre Schichten selber auswählen (Ort und Zeit). Dies gilt allerdings nur solange es freie Schichten für die Zeit und die gewünschte Region gibt. Für eine größtmögliche Autonomie ist es somit bedeutsam, möglichst frühzeitig die gewünschten Schichten festlegen zu können. Genau an diesem Punkt setzt nun die Leistungssteuerung ein, da der Buchungszeitraum für die Schichten der kommenden Woche nicht für alle gleich ist, sondern von der Arbeitsleistung in der Vorwoche abhängt:

28 Die Fahrer/-innen können sich die Schichten aussuchen, die Ihnen zeitlich am besten passen – sofern sie noch verfügbar sind. Eine Schicht dauert eine Stunde und es können mehrere Schichten hintereinander gebucht werden (Ivanova et al. 2018). Gerade diese Möglichkeit korrespondiert laut Ivanova et al. (2018, S. 22) in hohem Maße „to the way many riders understand autonomy – as the ability to manage time in a flexible way“.

29 So können die Fahrerinnen und Fahrer nicht nur die zeitliche Lage ihrer Arbeitszeit (in Abhängigkeit von der Verfügbarkeit) frei wählen, sondern auch den Arbeitsort (beispielsweise einen bestimmten Stadtbezirk in Berlin – wechselnd).

30 Für die Fahrer bei Foodora gibt es beispielsweise die Möglichkeit, sich durch 20 Stunden Wochenendarbeit im Monat oder einen hohen Arbeitstakt, d. h. eine Rate von 2,2 Bestellungen pro Stunde einen Bonus von einem Euro Mehrverdienst pro Stunde zu erarbeiten (Schreyer/Schrape 2018).

„The best performers at Foodora can see on Monday the shift schedule for the next week and pick up the shifts they want. Second badge riders are allowed to choose shifts on Tuesday, and third badge riders not until Wednesday. In the case of Deliveroo, all ranks of riders book their shifts on Monday; however the best performers can book shifts at 11am, second rank riders at 1pm and third rank riders at 5pm. Hence, riders in the lowest group might not have the chance to work when and where they prefer as their preferred shifts could be already fully-booked." (Ivanova et al. 2018, S. 28)

Ein zweites, vor allem für die effektive Steuerung der Arbeitsprozesse bei Deliveroo wichtiges Instrument stellt laut Ivanova et al. (2018) das strategische Zurückhalten von Informationen dar. So erfährt die Fahrerin bzw. der Fahrer erst nach der Entgegennahme des bestellten Essens im Restaurant, wo die Kundin/der Kunde tatsächlich wohnt. Dies minimiert das Risiko, dass die selbständigen Fahrer, die ja pro Lieferung und nicht pro Stunde bezahlt werden, eine Bestellung aufgrund zu langer Fahrtzeit ablehnen.

„The key piece of information – how far away a customer lives from the restaurant – is withheld from the riders throughout their decision-making process. Thus, a rider cannot really estimate how fast or long the complete delivery will be and whether a particular order is profitable or not. […]. This information asymmetrie effectively disables the ability of a rider to make rational decisions." (Ivanova et al. 2018, S. 30)

Aufgrund der hier deutlich werdenden massiven Kontrollausübung und Regulierung der Arbeit der Auslieferungsfahrerinnen und Auslieferungsfahrer, ist es nach Ansicht von Kocher (2019) rechtswidrig, dass Deliveroo seine Fahrerinnen und Fahrer als Selbständige behandelt:

„Selbstständigkeit ist in Deutschland so definiert, dass man frei ist, Inhalt, Zeit und Ort der Arbeit selbst zu bestimmen. Ist man das nicht, ist man nach Paragraf 611a BGB Arbeitnehmer. Meine These ist: Das, was Deliveroo da macht, ist rechtswidrig. Deliveroo-Fahrer sind keine Selbstständigen: Sie sind durch die App so stark in vorgegebene Arbeitsabläufe eingebunden, dass sie weisungsabhängig und fremdbestimmt sind." (ebd.)

Eine weitergehende juristische Auseinandersetzung mit dem Beschäftigungsmodell von Deliveroo wird es aller Voraussicht nach aber zumindest in Deutschland nicht mehr geben, da das Unternehmen zum 17. August 2019 seine Aktivitäten in Deutschland vollständig eingestellt hat (vgl. beispielsweise „Die Zeit" vom 12.8.2019). Als Begründung für diesen Schritt wurde von Unternehmensseite angeführt, dass Deliveroo sich auf lukrativere europäische und außereuropäische Märkte konzentrieren wolle, auf denen das von Deliveroo angestrebte Serviceniveau besser und einfacher umzusetzen sei, als dies auf dem deutschen Markt der Fall ist, wo mit takeaway.com ein deutlich stärkerer Wettbewerber aktiv ist, zu dem nicht nur Foodora gehört, sondern auch die vergleichsweise beliebten Essenslieferanten lieferando.de und pizza.de (Reily 2019).

5. Arbeit auf Abruf – eine Form der hybriden Arbeit?

Folgt man Jaehrling und Kalina (2019, S. 6) so hat die zunehmende Bedeutung der Plattformökonomie auch der Arbeit auf Abruf[31] neue politische und wissenschaftliche Aufmerksamkeit gebracht (vgl. dazu auch Hank/Stegmaier 2018). Neben der Zunahme der Solo-Selbständigkeit, der Solo-Werkverträge sowie dem neuen Phänomen des Crowdworking auf Internetplattformen ist die Abrufarbeit somit eine weitere Beschäftigungsform, die den steigenden Flexibilitätsanforderungen in einer zunehmend globalisierten und auch digitalisierten Wirtschaftswelt Rechnung trägt. So wird bei der Arbeit auf Abruf lediglich die Dauer, nicht aber die Lage der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Dies bedeutet, dass die Arbeitsleistung „eng abgestimmt auf die schwankende Arbeitsnachfrage abgerufen und vergütet wird" (Jaehrling/Kalina 2019, S. 6). Zudem wird den Arbeitgebern innerhalb gesetzlich definierter Grenzen „die Möglichkeit eingeräumt, die Dauer der vereinbarten Arbeitszeit zu unter- oder zu überschreiten" (Hank/Stegmaier 2018, S. 1).

Nach Auffassung von Jaehrling und Kalina (2019, S. 6 f.), lässt sich Arbeit auf Abruf „als de facto hybride Arbeitsform" ansehen. Dies gilt nicht nur für die Plattformarbeit, sondern auch für die Fälle, in denen die Abrufarbeit eindeutig als abhängiges Beschäftigungsverhältnis konzipiert ist:

> „Von selbständiger Beschäftigung unterscheidet sie sich im Wesentlichen dadurch, dass Arbeit nach Stunden, nicht nach Umfang und Qualität der erbrachten Leistung bezahlt wird. Zudem unterscheidet sie sich auch in Hinblick auf die Weisungsbefugnis und die Gewährleistungsgarantie. Ein verbindendes Element zu selbstständiger Tätigkeit ist allerdings, dass Beschäftigte in Abrufarbeit auch hierzulande ein wirtschaftliches Risiko tragen, dass die von ihnen angebotene Arbeitskraft nicht nachgefragt und damit auch nicht vergütet wird." (ebd., S. 7)

Letzteres gilt in besonderem Maße für sogenannte Bandbreitenverträge, bei denen nur eine sehr geringe bzw., wie im Falle der Nullstundenverträge in Großbritannien, Irland oder den Niederlanden, keine Stundenzahl vereinbart wurde (Kenner 2017; O'Sullivan et al. 2017; Rubery/ Grimshaw 2016), in deren Rahmen die betroffenen Beschäftigten aller-

31 Die Darstellung in diesem Kapitel beschränkt sich auf die Arbeit auf Abruf. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft stehen somit nicht im Fokus der Betrachtung und werden nur in den Fällen berücksichtigt, in denen es in der Literatur Hinweise darauf gibt, dass die Abgrenzung zwischen der Arbeit auf Abruf und den anderen beiden Formen der Abrufarbeit problematisch ist.

dings verpflichtet werden können bzw. im Falle von Nullstundenverträgen verpflichtet werden, bei Bedarf eine deutlich höhere Zahl an Arbeitsstunden zu absolvieren (ggf. sogar bis zu 40 Wochenstunden; Jaehrling/Kalina 2019). In diesen Fällen wird das unternehmerische Risiko nahezu vollständig auf die Beschäftigten übertragen. Dies ist in Deutschland aufgrund der stärkeren Regulierung nicht zulässig. Gegenüber den Nullstundenverträgen, die zweifellos die flexibelste Form der Abrufarbeit darstellen, ist die Flexibilität bei der deutschen Form der Arbeit auf Abruf durch verschiedene Regulierungen wie folgt eingeschränkt:

1. Im Gegensatz zu den auf Basis von Nullstundenverträgen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Großbritannien und Irland den Status einer arbeitnehmerähnlichen Person (sogenannter „worker“-Status) aufweisen, der mit eingeschränkten Arbeitnehmerschutzrechten einhergeht, handelt es sich bei den auf Abruf beschäftigten Erwerbstätigen in Deutschland ausnahmslos um abhängige Beschäftigte, die somit allen an diesen Status gekoppelten arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen sowie, sofern das Arbeitseinkommen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, der Sozialversicherungspflicht unterliegen (Jaehrling/Kalina 2019).
2. Die Beschäftigten sind nur zum Arbeitseinsatz verpflichtet, wenn sie mindestens vier Tage im Voraus über den Arbeitseinsatz informiert sind. Diese Frist kann allerdings durch entsprechende tarifliche Vereinbarungen verkürzt bzw. verlängert werden (ebd.).
3. Im Gegensatz zu den Regelungen bei Nullstundenverträgen muss in Deutschland auch bei Abrufarbeit eine Mindeststundenzahl vertraglich vereinbart werden. Ist dies nicht der Fall, so gilt ein Arbeitszeitvolumen von zwanzig Wochenstunden sowie von mindestens drei aufeinanderfolgenden Stunden pro Arbeitstag als vertraglich vereinbart (§ 12,1 TzBfG). Zwar kann die Mindeststundenzahl auch hier durch einen Tarifvertrag unter- bzw. überschritten werden, im Rahmen eines Tarifvertrages ist es jedoch nicht zulässig, Nullstunden-Verträge abzuschließen. Dies bedeutet, dass die vereinbarte Wochenarbeitszeit mindestens eine Stunde betragen muss. In der Praxis ist allerdings von höheren Mindeststundenvolumina auszugehen, da in Deutschland, im Gegensatz zu Großbritannien und Irland, die Möglichkeit der Ausweitung der Mindeststundenvolumina über Breitbandverträge reguliert ist. Dies bedeutet, dass in Deutschland seit 2006 Ober- und Untergrenzen für die Überschreitung bzw. Unterschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten existieren, die Anfang 2019

auch in Gesetzesform gegossen wurden (Jaehrling/Kalina 2019).[32] So ist es Arbeitgebern gestattet, Arbeitszeiten abzurufen, die bis zu 25 Prozent über bzw. bis zu 20 Prozent unter der vereinbarten Mindestarbeitszeit liegen. Um das Ziel eines Flexibilitätspuffers zu erreichen, darf der Arbeitgeber die Mindestarbeitszeit somit nicht zu gering ansetzen, wie folgendes Zitat aus dem damaligen Urteil des Bundesarbeitsgerichts verdeutlicht:

> „Die vom Arbeitgeber abrufbare über die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers darf nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit beträgt demzufolge das Volumen 20 % der Arbeitszeit. Eine solche Regelung berücksichtigt die berechtigten beiderseitigen Interessen in angemessener Weise. Hierdurch wird dem Arbeitgeber ein hohes Maß an Flexibilität eingeräumt. Bei einer Sockelarbeitszeit von 30 Wochenstunden kann er über eine vereinbarte Arbeit auf Abruf die regelmäßige Arbeitszeit in der Woche auf bis zu 37,5 Stunden heraufsetzen. Soweit die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden vorliegen, kann die Arbeitszeit noch weiter verlängert werden. Die Höchstgrenze von 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit führt aber auch zu einem Schutz der Arbeitnehmer vor Vereinbarungen, die nur eine geringe Mindestarbeitszeit und einen hohen variablen Arbeitszeitanteil vorsehen und so die Planungssicherheit des Arbeitnehmers in unangemessener Weise beeinträchtigen. Je geringer die vereinbarte wöchentliche Mindestarbeitszeit ist, desto geringer ist rechnerisch die einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Ist z. B. eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden vereinbart, beträgt die zusätzlich abrufbare Arbeitsleistung nur 3,75 Stunden. Will der Arbeitgeber ein relativ hohes Maß an Flexibilität, darf er mit dem Arbeitnehmer keine allzu niedrige Mindestarbeitszeit vereinbaren.“ (BAG, 5 AZR 535/04, Absatz 45)

Trotz der skizzierten arbeitsrechtlichen Regulierungen gehen Jaehrling und Kalina (2019, S. 16) davon aus, dass auch aktuell noch „nennenswerte Schutzlücken“ für Abrufarbeiter/-innen bestehen, da das Gesetz weiterhin „Spielräume für eine Ausgestaltung von Abrufarbeit [zulässt], die sich in Grauzonen bewegt“. Dies betrifft nach Ansicht der Autor/-innen in erster Linie das Konstrukt der „Freiwilligkeit“. So ist es den Beschäftigten nicht untersagt, „freiwillig kurzfristiger einzuspringen, als es die gesetzliche oder tarifliche Ankündigungsfrist vorsieht“ (ebd, S. 15). Ebenso ist es nicht verboten, auf freiwilliger Basis mehr oder weniger Wochenstunden zu arbeiten, als es die gesetzlichen Ober- und Untergrenzen vorgeben. Darüber hinaus dürfte die Bereitschaft, seine Rechte notfalls vor Gericht einzuklagen ebenfalls gering sein. Generell ist gegen freiwillige Mehrarbeit oder freiwilliges kurzfristiges „Einsprin-

32 Die Festlegung von Ober- und Untergrenzen für die Variabilität von Arbeit auf Abruf erfolgte im Jahre 2006 zunächst durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Seit 2019 sind die gerichtlich definierten Bandbreiten aber auch in das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge aufgenommen worden (§ 12 TzBfG).

gen“ weder aus rechtlicher noch aus arbeitsethischer Sicht etwas einzuwenden. Zur Grauzone wird das Konstrukt der „Freiwilligkeit“ allerdings dadurch, dass in der Literatur angenommen wird, dass die Freiwilligkeit der Entscheidung durch materielle Zwänge, Angst vor Kündigung oder zukünftiger Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung eingeschränkt ist, und es sich somit de facto um Vorgaben des Arbeitgebers handelt (Jaehrling/Kalina 2019).

Laut Jaehrling und Kalina (2019), die die empirische Bedeutung von Arbeit auf Abruf auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) untersucht haben, waren 2017 insgesamt 1,7 Millionen Menschen auf Abruf beschäftigt.[33] Dies entspricht einem Anteil von knapp 5 Prozent aller abhängig Beschäftigten.[34] Im Zeitverlauf hat sich der Anteil der auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmer/-innen zwischen 2011 und 2017 damit leicht erhöht, und zwar von 4,5 auf 4,9 Prozent. Allerdings zeigen sich in den Auswertungen von Jaehrling und Kalina (2019, S. 10) deutliche Schwankungen in den einzelnen Beobachtungsjahren, „die keinen eindeutigen Entwicklungstrend erkennen lassen“.

In Hinblick auf die Merkmale der auf Abruf Beschäftigten zeigen Hank und Stegmaier (2018), dass Minijobber mit 12 Prozent die höchste Wahrscheinlichkeit aufweisen, auf Abruf zu arbeiten. Der entsprechende Anteil liegt dagegen bei den Voll- (3 Prozent) sowie den Teilzeitbeschäftigten (5 Prozent) deutlich niedriger. Der hohe Anteil an Minijobbern unter den auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmer/-innen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Arbeit auf Abruf „in einem eher von Helfertätigkeiten gekennzeichneten Umfeld eingesetzt“ wird (Hank/Stegmaier 2018, S. 3). Jaehrling und Kalina (2019, S. 14) zeigen allerdings, dass dieser Befund nur für die auf Abruf Beschäftigten gilt, die maximal 20 Wochenstunden arbeiten. Mit steigender Wochenarbeitszeit der auf Abruf Beschäftigten nimmt auch das berufliche Qualifikationsniveau zu (Tabelle 5.1 auf der nächsten Seite).

33 Hank und Stegmaier (2018) errechnen für das Jahr 2016 ebenfalls auf Basis des SOEP eine Zahl von 1,8 Millionen Menschen, so dass hier von vergleichsweise belastbaren Ergebnissen ausgegangen werden kann.

34 Gezählt wurden dabei nur Beschäftigte, die explizit angegeben haben, dass sie auf Abruf beschäftigt sind.

Tabelle 5.1: Häufigste Berufe bei der Arbeit auf Abruf nach tatsächlicher Arbeitszeit (2015–2017)

> 0 bis ≤ 20 Wochenstunden	**> 20 bis ≤ 35 Wochenstunden**	**> 35 Wochenstunden**
• Kellner und Barkeeper • Verkäufer • Hilfskräfte und Reinigungspersonal • Pflegekräfte in Institutionen • Kassierer	• Verkäufer • Köche • Lehrer des Sekundarbereichs • sozialpflegerische Berufe • Hilfskräfte und Reinigungspersonal	• Fahrer schwerer LKW • Hausmeister • sozialpflegerische Berufe • Köche • Sozialarbeiter

Quelle: Jaehrling und Kalina 2019; Berechnungen auf Basis des SOEP v34

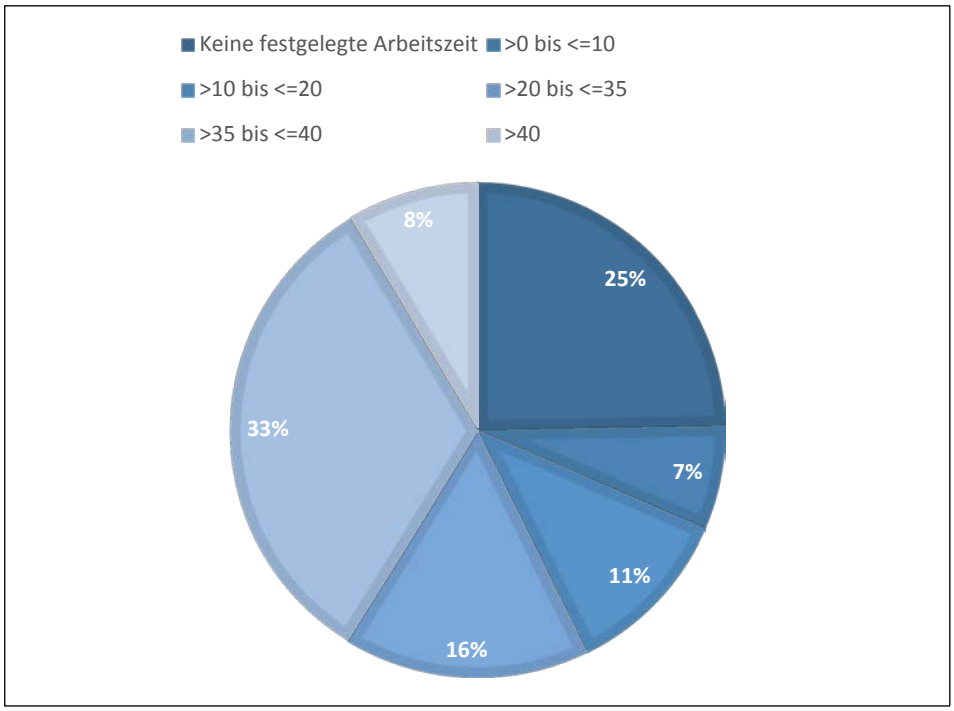
So handelt es sich bei den häufigsten Berufen im Arbeitszeitsegment bis einschließlich 20 Wochenstunden mehrheitlich um Professionen, in denen nicht zwingend eine einschlägige berufliche Qualifizierung vorausgesetzt wird (Kellner und Barkeeper, Hilfskräfte und Reinigungspersonal, Kassierer), während in den höheren Arbeitszeitsegmenten häufiger Berufe auftreten, deren Ausübung eine einschlägige Qualifikation verlangen. Zu nennen sind hier Köche, Lehrer des Sekundarbereichs, Sozialpflegerische Berufe, Sozialarbeiter sowie Fahrer schwerer LKW.

Abbildung 5.1 auf der nächsten Seite zeigt, dass ein Viertel der auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmer/-innen keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit haben. Entsprechend der gesetzlichen Vorschriften kann bei dieser Gruppe somit eine Mindestwochenarbeitszeit von zehn Stunden angenommen werden.[35] Berücksichtigt man zudem noch die auf Abruf Beschäftigten, die angegeben haben eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von eins bis zehn Wochenstunden zu haben, so weist knapp ein Drittel eine Wochenarbeitszeit von maximal zehn Wochenstunden auf.

Ein weiteres Drittel der auf Abruf Beschäftigten ist demgegenüber in Vollzeit beschäftigt (35 bis 40 Wochenstunden) – 8,6 Prozent der auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmer/-innen haben sogar angegeben, mehr als 40 Wochenstunden zu arbeiten.

35 Seit dem 1.1.2019 liegt die Mindeststundenzahl bei zwanzig Wochenstunden.

Abbildung 5.1: Verteilung der Arbeit auf Abruf auf Kategorien der vertraglichen Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 2017)

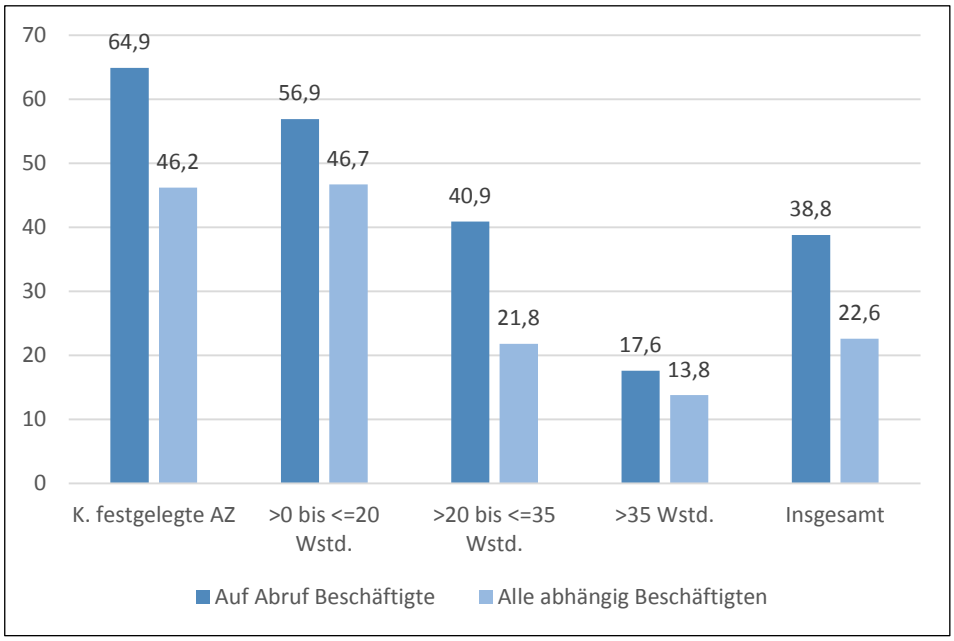


Quelle: Jaehrling/Kalina 2019; Berechnungen auf Basis des SOEP v34

Aus Abbildung 5.2 auf der nächsten Seite wird überdies deutlich, dass auf Abruf Beschäftigte über alle Arbeitszeitsegmente hinweg ein höheres Niedriglohnrisiko haben, als die abhängig Beschäftigten insgesamt. Dabei ist das Risiko einen Niedriglohn zu beziehen umso höher, je geringer die Wochenarbeitszeit der Beschäftigten ist – dies gilt sowohl für auf Abruf Beschäftigte, als auch für alle abhängig Beschäftigten. Bei Abrufarbeit ist das Risiko allerdings deutlich ausgeprägter. So beziehen knapp zwei Drittel der auf Abruf Beschäftigten die angegeben haben, keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu haben, einen Niedriglohn. Über alle abhängig Beschäftigten ohne vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit trifft dies demgegenüber auf 46,2 Prozent zu.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass Abrufarbeit auch jenseits der Plattformökonomie durchaus verbreitet ist. Im Jahre 2017 waren rund 1,7 Millionen Arbeitnehmer/-innen auf Abruf beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von knapp 5 Prozent an allen abhängig Beschäftigten. Unter der Gruppe der auf Abruf beschäftigten ist der Anteil derer mit geringen Wochenarbeitszeiten und niedrigen Stundenlöhnen deutlich höher als unter den abhängig Beschäftigten insgesamt. Dieses Zusammenspiel führt zu einem erheblichen Prekaritätsrisiko.

Abbildung 5.2: Niedriglohnrisiko bei auf Abruf Beschäftigten und abhängig Beschäftigten insgesamt (2015–2017 gepoolt)



Quelle: Jaehrling/Kalina 2019; Berechnungen auf Basis des SOEP v34

Die niedrige Wochenarbeitszeit ist durchaus überraschend. Denn berücksichtigt man die rechtlichen Vorschriften zur Arbeit auf Abruf, so schränkt die Festlegung einer geringen Wochenarbeitszeit das Flexibilitätspotenzial von Arbeit auf Abruf aufgrund der seit Anfang 2019 gesetzlich festgelegten Ober- und Untergrenzen bei Bandbreitenverträgen erheblich ein – sofern die bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften in der Praxis auch befolgt bzw. umgesetzt werden. Das diesbezügliche Problem ist, dass es rein rechtlich niemandem untersagt ist, freiwillig mehr bzw. weniger Stunden zu arbeiten, als es die gesetzlich fixierten Ober- (wöchentliche Arbeitszeit darf maximal 25 Prozent über der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit liegen) und Untergrenzen (wöchentliche Arbeitszeit darf maximal 20 Prozent unter der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit liegen) vorgeben. Folgt man Jaehrling und Kalina (2019), so entstehen durch das Konstrukt der „Freiwilligkeit“ durchaus rechtliche Graubereiche bei der Arbeit auf Abruf:

„Denn gerade in der Verbindung mit niedrigen Stundenlöhnen und Teilzeitverträgen steigen beschäftigungsseitig die materiellen Zwänge, auf formal freiwilliger Basis arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen Folge zu leisten, die den rechtlichen Schutzrahmen übersteigen.“ (Jaehrling/Kalina 2019, S. 20)

6. Fazit und Ausblick: Die Graubereiche wachsen!

Mittlerweile existiert eine Vielzahl an wissenschaftlichen Publikationen, die sich aus unterschiedlichen Disziplinen mit der sukzessiven Veränderung der Arbeitswelt und der damit einhergehenden Entstehung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen beschäftigen. Wie in den vorangegangenen Kapiteln und Abschnitten dargestellt, handelt es sich bei den vielfach diskutierten neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen in der weit überwiegenden Mehrheit aber nicht um bislang unbekannte Ausgestaltungsvarianten von Erwerbsarbeit. Vielmehr werden unter der Überschrift „Neue Arbeits- und Beschäftigungsformen" sämtliche Konstellationen und Phänomene subsumiert, bei denen sich der Charakter der Beschäftigung oder die „rules of the game" (Baumol 1990) grundlegend verändert haben. Dies ist erstens beim Phänomen der Solo-Selbständigkeit der Fall, wo sich im Zuge des skizzierten Wertewandels in der Arbeitswelt sowie der im Zeitverlauf immer dynamischer fortschreitenden Digitalisierung die Komposition der Gruppe der Solo-Selbständigen und dadurch auch der Charakter der im Rahmen von Solo-Selbständigkeit ausgeführten Tätigkeiten deutlich verändert hat. So hat die gute Konjunkturlage in den letzten 14 Jahren (mit Ausnahme des Jahres 2009) zu einem merklichen Rückgang der „notwendigerweise Solo-Selbständigen" geführt, während die Zahl der Personen, die aus intrinsischer Motivation und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung heraus eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, gestiegen ist. Diese sukzessiven Strukturverschiebungen innerhalb der Gruppe der Solo-Selbständigen lassen sich auch entlang der ausgeübten Berufe nachzeichnen. So hat die Zahl an Solo-Selbständigen vor allem in landwirtschaftlichen Berufen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im handwerklichen Bereich abgenommen. Zugenommen hat sie demgegenüber bei Berufen, die in der Regel eine Hochschul- oder Meisterausbildung voraussetzen (beispielsweise bei Psychologen, in künstlerischen Berufen, bei Lehrern, Publizisten und Werbefachleuten). Auch bei pflegerischen Berufen lässt sich im Zeitverlauf ein deutlicher Anstieg der Zahl der Solo-Selbständigen ausmachen, wobei in der Literatur weitgehende Einigkeit dahingehend besteht, dass in dieser Branche weniger der Wunsch nach Selbstverwirklichung, sondern in erster Linie der Wille langfristig in diesem Berufsfeld zu bleiben, den treibenden Faktor für die Zunahme der Solo-Selbständigkeit darstellt.

Der Befund einer strukturellen Veränderung der Gruppe der Solo-Selbständigen bestätigt sich auch bei Betrachtung der Teilgruppe der Solo-Werkvertragsnehmer. Diese weisen im Durchschnitt ein deutlich

höheres Qualifikationsniveau auf als die Gruppe der abhängig Beschäftigten. Besonders auffällig ist dabei der hohe Anteil an Personen mit Fach- oder Hochschulausbildung, der bei den Werkvertragsnehmerinnen und nehmern bei 50 Prozent liegt. Konkret setzt sich diese Gruppe mehrheitlich aus Bauingenieuren, Architekten, Ingenieuren sowie IT-Spezialisten zusammen, die zum weit überwiegenden Teil nicht aus der Not heraus eine solo-selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, sondern weil sie sich dadurch wirtschaftliche Vorteile oder mehr Freiräume zur Verwirklichung ihrer eigenen Ideen und Projekte versprechen.

Die sukzessiven Strukturverschiebungen hin zu einer zunehmenden Akademisierung der Gruppe der Solo-Selbständigen sowie der Solo-Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Solo-Selbständigkeit noch immer ein durchaus nennenswertes prekäres Potenzial innewohnt. So bezieht knapp ein Drittel der Solo-Selbständigen einen Niedriglohn (kalkuliert auf Stundenbasis) – bei den abhängig Beschäftigten liegt der entsprechende Anteil bei 24 Prozent. Der Anteil der Niedriglohnempfänger unter den Solo-Selbständigen wäre überdies noch größer, wenn bei ihnen die von den abhängig Beschäftigten zu tragenden Sozialversicherungsabgaben berücksichtigt würden.

Überdies gibt es in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur deutliche Hinweise darauf, dass der Übergang von der abhängigen Beschäftigung in die Solo-Selbständigkeit auf Druck oder zumindest Initiative des Arbeitgebers erfolgt (Brors 2016; Jaehrling/Kalina 2019; Moore/Newsome 2018). Im Rahmen der Literaturstudie wurde diesbezüglich das Beispiel der Paketzustellung dargestellt und diskutiert und damit das Beispiel einer Branche, die vor allem für die Auslieferung an die Kundinnen und Kunden extensiv vom Instrument des Outsourcings über Werkverträge Gebrauch macht (Holst/Singe 2013; Moore/Newsome 2018).

Am Beispiel der Paketzustellung sind mit den Phänomenen der Scheinselbständigkeit bzw. Scheinwerkvertragsnahme noch zwei weitere, mit der zunehmenden Solo-Selbständigkeit einhergehende Probleme evident geworden. Beides ist empirisch schwer zu fassen, weil es sich hier mindestens um einen rechtlichen Graubereich (im Rahmen der Beschäftigung als arbeitnehmerähnliche Person), wenn nicht gar um illegale Praktiken handelt und es somit ausgesprochen schwierig ist, im Rahmen von quantitativen Befragungen valide Aussagen der Betroffenen zu erhalten. Nichtsdestotrotz lässt sich zumindest für die Scheinselbständigkeit eine Studie finden, in der der Versuch unternommen wird, das Ausmaß dieses Graubereiches zu quantifizieren (Dietrich/Patzina 2017). Demnach waren im Jahr 2014 hochgerechnet rund 235.000 Personen (BAG-Modell) bzw. 436.000 Personen (Alternativmodell) scheinselb-

ständig. Verglichen mit einschlägigen Studien aus den 1990er Jahren hat die Zahl der Scheinselbständigen nach beiden Abgrenzungsmodellen deutlich zugenommen. Allerdings zeigt sich auch, dass der Zuwachs der Scheinselbständigkeit deutlich hinter dem Anstieg der Zahl der Solo-Selbständigen zurückbleibt, so dass die neue Solo-Selbständigkeit nicht mit einem neuen Ausmaß an Scheinselbständigkeit einhergeht, wobei diesbezüglich angemerkt werden muss, dass bestimmte neue Arbeits- und Beschäftigungsformen, wie beispielsweise das Crowdworking, das vornehmlich parallel zu einer abhängigen oder selbständigen Beschäftigung ausgeübt wird, hier noch untererfasst sind. Diese Unterfassung ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass Crowdworking im Rahmen des Sozio-Ökonomischen-Panels (SOEP) von 2014, auf dem die Studie von Dierich und Patzina (2017) beruht, nicht valide erfasst wurde. Ein weiterer Grund ist aber auch, dass der arbeitsrechtliche Status von Crowdworkern in Deutschland bis heute im juristischen Fachdiskurs umstritten ist (vgl. dazu die Ausführungen zu den Crowdworkern in Kapitel 4).

Nichtsdestotrotz finden sich in der einschlägigen Literatur zahlreiche Quellen, in denen konstatiert wird, dass mit der Zunahme von (Solo-)Selbständigkeit und (Solo-)Werkvertragsarbeit auch die arbeits- und sozialrechtlichen Graubereiche bzw. Schutzlücken auf dem deutschen Arbeitsmarkt zunehmen (Bögenhold et al. 2018; Brors 2016; Däubler 2016; Giraud/Lechevalier 2018; Holst/Singe 2013; Keller/Seifert 2018; Moore/Newsome 2018; Perulli 2003):

> „The recent years have witnessed rapid and profound changes taking place in the world of work, both in regard to work organisation and the content of work. ‚Post fordist' undertakings are increasingly having recourse to new forms of work organization such as outsourcing and contracting out. This tendency has contributed to the emergence of economically dependent work which represents a form of falling within a grey zone between dependent work and self-employment." (Perulli 2003, S. 8)

Folgt man Giraud und Lechevalier (2018, S. 323) gilt dies vor allem für die Werkvertragsarbeit, „where the borderline between wage labour society and non-wage labour society is particularly fluid" (vgl. dazu auch Bonin/Zierahn 2012; Däubler 2016). Brors (2016, S. 228) geht in diesem Kontext davon aus, dass Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen, kleine (Schein-)Selbständige sowie auch Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nur in Ausnahmefällen freiwillig die jeweilige Arbeits- und Beschäftigungsform gewählt haben, und in allen genannten Fällen die abhängige Beschäftigung als Teil des Stammpersonals dem aktuellen Status quo vorziehen würden. Besonders problematisch sind die Schutzlücken jedoch für Solo-Selbständige, auf die das Arbeitsrecht gar

keine Anwendung findet, sofern sie nicht als arbeitnehmerähnliche Personen definiert werden können (Däubler 2016).

Eine weitere im Sinne dieser Literaturstudie „neue“ Entwicklung ist die im Zeitverlauf zunehmende Kombination verschiedener „etablierter“ Arbeits- und Beschäftigungsformen. Diese Entwicklung wird in der einschlägigen Literatur auch als Erwerbshybridisierung bezeichnet. Unter hybriden Arbeits- und Beschäftigungsformen werden dabei vor allem die folgenden beiden Konstellationen verstanden.

- Die Konstellation, dass Erwerbstätige nicht mehr kontinuierlich in einem Normalarbeitsverhältnis (inkl. sozialversicherungspflichtiger Teilzeit) beschäftigt sind, sondern im Laufe ihres Erwerbslebens abwechselnd abhängig oder selbständig beschäftigt sind (serielle Erwerbshybridisierung).
- Das Phänomen, dass Erwerbstätige zeitlich parallel abhängig und selbständig beschäftigt sind (synchrone Erwerbshybridisierung).

Bücker (2018) ergänzt diese Aufzählung noch um die Scheinselbständigkeit von Solo-Selbständigen sowie die Substitution von abhängiger durch solo-selbständige Beschäftigung. Die Definition dieser Konstellation als hybride Arbeits- und Beschäftigungsform ist in der gesichteten Literatur allerdings eher die Ausnahme, so dass die folgenden Ausführungen sich in erster Linie auf die ersten beiden Fallkonstellationen beschränken. Diesbezüglich ist ein zentrales Ergebnis der Literaturanalyse, dass die verstärkte Durchdringung der Gruppe der Solo-Selbständigen mit hochqualifizierten Arbeitskräften mit einem im Zeitverlauf steigenden Anteil an hybrider Selbständigkeit einhergeht. Dies bedeutet, dass die selbständige Tätigkeit durch eine abhängige Beschäftigung oder eine andere Erwerbsform ergänzt wird. In Hinblick auf die empirische Bedeutung hybrider Selbständigkeit zeigen Kay und Suprinovic (2019) auf Basis der Daten des Mikrozensus, dass im Jahre 2017 hochgerechnet etwa 700.000 Personen im Nebenerwerb einer selbständigen Tätigkeit nachgingen. Darüber hinaus lassen sich rund 105.000 Personen identifizieren, die im Haupterwerb selbständig sind und im Nebenerwerb noch einer abhängigen Beschäftigung nachgehen, so dass insgesamt rund 800.000 selbständig tätige Personen als hybride Selbständige klassifiziert werden können. Dies entspricht einem Anteil von 16,6 Prozent an allen Selbständigen in Deutschland. In Hinblick auf die Entwicklung über die Zeit konnte gezeigt werden, dass sowohl die Zahl der hybriden Selbständigen, als auch ihr Anteil in den letzten 25 Jahren deutlich zugenommen hat. So hat sich die Anzahl der hybriden Selbständigen in einem Zeitraum von gut 20 Jahren mehr als verdoppelt. Der Anteil an allen Selbständigen ist im gleichen Zeitraum um 6,6 Prozent-

punkte angestiegen, und zwar von 10 Prozent 1996 auf 16,6 Prozent 2017.

Die hybride Selbständigkeit ist aber nur eine Form der hybriden Beschäftigung. Eine andere Form sind Mehrfachbeschäftigungen, d. h. die zeitgleiche Kombination von zwei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (2018) waren im Jahr 2017 rund 3,3 Millionen Menschen mehrfachbeschäftigt. Ähnlich wie bei der Solo-Selbständigkeit zeigt sich auch bei der Mehrfachbeschäftigung eine beachtliche Entwicklungsdynamik. Seit 2003 haben sich sowohl Zahl als auch Anteil der Mehrfachbeschäftigten mehr als verdoppelt. Begünstigende Faktoren für diese Entwicklung waren laut Klinger und Weber (2017) die starke Zunahme der Erwerbsbeteiligung seit etwa 2005, die mit einer deutlichen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung einherging sowie die lange Zeit mäßige Lohnentwicklung, nicht nur, aber insbesondere in den unteren Bereichen der Einkommensverteilung. Neben der sich aus diesen Faktoren ergebenden stärkeren Notwendigkeit, das Erwerbseinkommen aus der Hauptbeschäftigung durch ein Einkommen aus einer Nebenerwerbstätigkeit zu ergänzen, spielt auch der Wertewandel in der Arbeitswelt eine wichtige Rolle, da ein sicherlich kleinerer, aber dennoch quantitativ bedeutsamer Teil auch aus Gründen der Selbstverwirklichung oder aus „Spaß“ eine Nebentätigkeit aufnimmt (Graf et al. 2019).

Es lässt sich somit konstatieren, dass hybride Erwerbs- und Beschäftigungsformen im Zeitverlauf zu einem quantitativ durchaus bedeutenden Phänomen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geworden sind. Unter dem Eindruck der in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Empirie zum Ausmaß und zur Bedeutung hybrider Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ist davon auszugehen, dass mittlerweile zwischen vier und fünf Millionen Menschen mindestens zwei Erwerbstätigkeiten miteinander kombinieren, sei es eine abhängige und eine selbständige Tätigkeit, oder mehrere abhängige Tätigkeiten.

Zwei in der einschlägigen Literatur häufiger verwendete Beispiele für die sukzessive Bedeutungszunahme hybrider Arbeits- und Beschäftigungsformen sind der Pflege- und Gesundheitssektor. In beiden Branchen hat die Bedeutung selbständiger Honorarkräfte im Zeitverlauf zugenommen, die in erster Linie nicht zur Abfederung von Auslastungsspitzen und damit als Flexibilitätsreserve eingesetzt werden, sondern vielmehr zur Aufrechterhaltung bzw. Gewährleistung des Tagesgeschäfts. Die Kategorie der Honorarkräfte umfasst dabei sowohl ausschließlich Solo-Selbständige, als auch hybride Selbständige, die die Honorartätigkeit als Teilzeit-Solo-Selbständigkeit parallel zu ihrer abhängigen Beschäftigung, in der Regel ebenfalls im Pflegesektor, ausü-

ben (Becker 2016; Schürmann/Gather 2018). Laut Brenke und Beznoska (2016) ist die Zahl der Solo-Selbständigen im Pflege- und Gesundheitssektor vor allem zwischen 2005 und 2009 stark gestiegen. Denn während es im Jahre 2005 rund 25.400 Solo-Selbständige in den pflegerischen Berufen gab, lag der entsprechende Wert 2009 bereits bei 45.800 Personen (ein Plus von mehr als 80 Prozent in vier Jahren). Danach stieg die Zahl der Solo-Selbständigen nur noch in geringerem Maße und erreichte 2012 rund 49.900 Personen (+ 9,0 Prozent). Solo-Selbständige stellen überdies den Großteil der Selbständigen in den pflegerischen Berufen. Im Jahr 2012 lag ihr Anteil an allen Selbständigen bei 89 Prozent. Im medizinischen Bereich ist die selbständige Arbeit als Honorararzt erst seit 2007 überhaupt möglich. Dementsprechend ist die Zahl der Honorarärzte in Deutschland noch gering und lag 2014 bei 3.052 Personen. Bedeutsamer als die absolute Zahl ist allerdings ihre relative Entwicklung über die Zeit. So hat sich die Zahl der Honorarärzte zwischen 2009 und 2014 um 62,4 Prozent erhöht, von 1.879 Personen auf eben 3.052 Personen. Inhaltlich sind die Aufgaben von Honorarärzt/-innen mit denen von abhängig beschäftigten Ärztinnen und Ärztin weitgehend identisch (dieser Befund gilt im Übrigen auch für den Pflegesektor), da die Honorarärzte in hohem Maße das Tagesgeschäft oder bestimmte Daueraufgaben abdecken. Durch die große inhaltliche Schnittmenge haben sie laut Ruiner et al. (2018) vielfältige Möglichkeiten ihre Solo-Selbständigkeit parallel zu einer abhängigen Beschäftigung auszuüben.

Prototypisch für hybride Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aktuell jedoch vor allem die Crowdworker. da das Arbeiten auf Crowdworking-Plattformen im Großteil der Fälle parallel zu einer weiteren abhängigen oder selbständigen Beschäftigung bzw. parallel zur Schule/zum Studium oder zum Bezug von Arbeitslosengeld oder Rente stattfindet (Leimeister et al. 2016). Allerdings schwankt der Anteil der nebenberuflichen Crowdworker je nach konkreter Tätigkeit auf der Online-Plattform vergleichsweise stark.

Crowdworking ist aber ebenso prototypisch für eine Arbeits- und Beschäftigungsform, die im Graubereich arbeits- und sozialrechtlicher Regulierung angesiedelt ist, vor allem, weil der arbeitsrechtliche Status von Crowdworkerinnen und Crowdworkern aktuell noch Teil der juristischen Debatte ist. Im Großteil der gesichteten wissenschaftlichen Literatur zu diesem Thema wird davon ausgegangen, dass es sich bei Crowdworkern, die von eigenen bzw. externen Computern auf die Vermittlungsplattformen zugreifen, um Solo-Selbständige handelt, da in diesem Fall sowohl die persönliche Abhängigkeit „im Sinne einer Weisungsbindung“ als auch die „Eingliederung in eine fremdbestimmte Arbeitsorga-

nisation regelmäßig fehlen“ (Leist et al. 2017, S. 34; vgl. dazu auch Däubler 2015; Krause 2016). Nach dieser Auffassung besitzen arbeits- und sozialrechtliche Schutzvorschriften für Crowdworker/-innen keine Gültigkeit (Bechtolf/Zöllner 2018). Trotz dieser weitestgehend einhelligen Rechtsauffassung findet gleichwohl eine Fachdebatte darüber statt, ob unter bestimmten Bedingungen nicht doch das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses angenommen werden kann. Analog zur arbeitsrechtlichen Diskussion um die Telearbeit wird in diesem Kontext die Frage diskutiert „inwiefern eine digitale Infrastruktur zur Erledigung von Aufgaben über das Internet ein hinreichend hohes Maß an arbeitsbezogenen Einfluss- und Kontrollmechanismen mit sich bringen kann, um eine persönliche Abhängigkeit zu begründen“ (Leist et al. 2017, S. 34; vgl. dazu auch Däubler/Klebe 2015). Im Rahmen der Literaturstudie wurde in diesem Kontext am Beispiel von Deliveroo und Foodora aufgezeigt, dass durch die Vorprogrammierung der Steuerungsapplikation eine erhebliche Kontrolle über den Arbeitsprozess stattfinden kann und in den konkreten Fällen auch tatsächlich stattfindet. Durch den sukzessiven Zuweisungsmechanismus der Dienstzeiten ist zudem fraglich, ob die Tätigkeit an allen Tagen tatsächlich freiwillig ausgeübt wird, oder ob die Angst vor dem Verlust umsatzstarker Dienstzeiten die Erwerbstätigen nicht auch an Tagen zur Arbeit „zwingt“, an denen sie eigentlich nicht arbeiten wollten. Deliveroo beschäftigt seine Fahrer/-innen folgerichtig auch im Rahmen abhängiger Beschäftigungsverhältnisse. Bei Foodora sind die Fahrer/-innen demgegenüber solo-selbständig. Trotzdem haben sich aus der bisherigen Rechtsprechung zumindest bislang „keine überzeugenden Argumente für eine Arbeitnehmerstellung der Crowdworker ableiten“ lassen, so dass aktuell das Ergebnis zu konstatieren ist, „dass aufgrund der zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten die Einordnung der Tätigkeitsform eine Einzelfallbetrachtung erfordert“ (Leist et al. 2017, S. 35).

Die zunehmende Bedeutung von Crowdworking und Plattformarbeit hat in jüngster Zeit auch zu einer gestiegenen wissenschaftlichen Aufmerksamkeit für die Arbeit auf Abruf generell geführt. Nach Zahlen von Jaehrling und Kalina (2019), die auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) gewonnen wurden, waren 2017 insgesamt 1,7 Millionen Menschen auf Abruf beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von knapp 5 Prozent aller abhängig Beschäftigten. Nach Hank und Stegmaier (2018) wiesen Minijobber die höchste Wahrscheinlichkeit auf, auf Abruf zu arbeiten. Bei den Voll- (3 Prozent) sowie den Teilzeitbeschäftigten (5 Prozent) liegt der Anteil dagegen deutlich niedriger. Der hohe Anteil an Minijobbern unter den auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmer/-innen ist laut Hank und Stegmaier (2018) darauf zurückzuführen, dass Abruf-

arbeit insbesondere unter den Helfertätigkeiten dominiert. Jaehrling und Kalina (2019, S. 14) zeigen allerdings, dass dieser Befund nur für die auf Abruf Beschäftigten gilt, die maximal 20 Wochenstunden arbeiten. Mit steigender Wochenarbeitszeit der auf Abruf Beschäftigten gehen dann aber auch höhere berufliche Anforderungen einher.

Abschließend lässt sich konstatieren, dass die wachsende Bedeutung von im Sinne dieser Literaturstudie „neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen“ mit einem zunehmenden Einsatz externer Arbeitskräfte einhergeht. Neben den „etablierten“ Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern zählen zu dieser Kategorie Beschäftigte eines (Onsite-)Werk- oder Dienstvertragsnehmers bzw. Solo-Werkvertragsnehmer sowie Solo-Selbständige, die als freie Mitarbeiter für das oder sogar im Unternehmen tätig sind. Die Literaturübersicht hat dabei verdeutlicht, dass externe Arbeitskräfte mittlerweile ein Phänomen von erheblicher wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Relevanz darstellen, was durch die zu erwartende steigende Bedeutung des Crowdworking und der Plattformarbeit, die die Möglichkeiten zur solo-selbständigen Teilhabe am Erwerbsleben noch einmal deutlich verbessert haben, zusätzlich an Bedeutung gewinnen wird. Die Zunahme externer Arbeitskräfte geht allerdings auch mit einer Zunahme arbeitsrechtlicher Graubereiche einher, da das deutsche Arbeitsrecht „bislang nur in begrenztem Umfang begriffliche und rechtssystematische Strukturen für das Phänomen entwickelt [hat], dass Unternehmen aus verschiedenen Gründen in zunehmendem Maße ergänzend zur Kernbelegschaft auf Arbeitskräfte setzen, die zu Ihnen nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen“ (Bücker 2016, S. 195).

Regulierungsbedarf besteht vor allem deswegen, weil nicht per se davon ausgegangen werden kann, dass die betroffenen Erwerbstätigen die jeweilige Arbeits- und Beschäftigungsform freiwillig wählen, sondern von ihrem Arbeitgeber bzw. dem beauftragenden Unternehmen dazu gedrängt werden, die vormals als abhängig Beschäftigter ausgeübten Tätigkeiten zukünftig als (Solo-)Selbständiger zu übernehmen, oder die abhängige Beschäftigung bei einem Subunternehmen fortzusetzen, dass per Werkvertrag an das dann beauftragende Unternehmen gebunden ist. Das Beispiel der KEP-Branche hat dies deutlich gezeigt, das Phänomen ist aber nicht auf diese Branche beschränkt, sondern findet sich beispielsweise auch im Pflege- (hybride Selbständigkeit von Pfleger/-innen) und Gesundheitssektor (Freiberufliche Honorarärzte) sowie im Bereich der Hochschullehre (freiberufliche Lehrbeauftragte). Neben der Tatsache, dass diese Praxis „zu Lasten von Stammarbeitsplätzen geht“, zeigen eine Reihe einschlägiger Studien, dass sowohl die Arbeitsbedingungen der externen Beschäftigten als auch ihre betrieb-

lichen Mitbestimmungsmöglichkeiten im Vergleich zu den Stammbelegschaften schlechter sind (Bücker 2016, S. 195).

Regulierungsbedarf besteht jedoch nicht nur in arbeitsrechtlicher, sondern auch in sozialpolitischer Hinsicht, da ein durchaus gewichtiger Teil der „neuen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“ nicht nur außerhalb des arbeitsrechtlichen Regulierungsgefüges, sondern auch außerhalb der bestehenden sozialrechtlichen Strukturen entstehen. Dies gefährdet zum einen die nachhaltige Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme. Schwerer wiegt aber zweifellos die Gefahr für die soziale Absicherung der Betroffenen (Fachinger 2019; Thiede 2018). Denn mit der sukzessiven Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen verändert sich natürlich auch „die Art und Weise, wie Einkommen für die Sicherung des Lebensunterhalts generiert werden“ (Thiede 2018, S. 313). Im Einklang mit den hier bereits diskutierten Befunden einer Bedeutungszunahme von externen Arbeitskräften, sieht auch Thiede (2018, S. 313) ein verstärktes Auftreten von „Formen der Einkommensgenerierung jenseits traditioneller Erwerbsarbeit“. Entsprechende Beispiele sind in den vorangegangenen Kapiteln hinreichend angeführt worden. Die sozialen Konsequenzen dieser Entwicklung zeigen sich dabei nicht nur, aber vor allem in den auf der Äquivalenz von Beitrag und (Sozial-)Leistung basierenden Sozialversicherungssystemen, sprich der gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung.[36] Vor allem in letzterem Versicherungszweig wird sich der Gesetzgeber in Zukunft verstärkt die Frage stellen müssen, ob sich die Leistungen im Alter oder bei Erwerbsminderung tatsächlich „nur“ auf den Ersatz des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts beschränken können, „wenn in der Erwerbsphase der Lebensunterhalt zu erheblichen Teilen [und perspektivisch ggf. sogar steigenden Anteilen] auch aus anderen Einkommensquellen bestritten wurde, diese im Alter aber ebenfalls wegfallen“ (Thiede 2018, S. 314). Ein in der Literatur häufig unterbreiteter Lösungsvorschlag besteht in der Weiterentwicklung der gesetzlichen Sozialversicherungen im Allgemeinen und der gesetzlichen Rentenversicherung im Speziellen zu einer Erwerbstätigenversicherung. In letzterem Fall bedeutet dies, dass „alle Erwerbstätigen, nicht nur abhängig Beschäftigte Vor-

36 Die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung sowie die gesetzliche Unfallversicherung gewähren ihre Leistungen demgegenüber unabhängig von der Höhe der vorherigen Beiträge. Für Erwerbstätige in hybriden Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen ist somit die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit für die volle soziale Sicherung ausreichend. Allerdings muss hierzu angemerkt werden, dass eine mit dieser Entwicklung einhergehende erodierende Beitragsbasis mittel- bis langfristig zu Einschnitten im Versorgungsniveau führen wird, so dass auch bei diesen Sozialversicherungszweigen durch die zunehmende Externalisierung des Personals, negative Rückwirkungen auf die Qualität (in Hinblick auf den Leistungsumfang und die Leistungshöhe) der sozialen Sicherung zu erwarten sind.

sorge für ihr Alter treffen müssen“, und zwar im Rahmen einer gesetzlichen Pflichtvorsorge (Schlegel 2018, S. 301).

Die Diskussion um neue Arbeits- und Beschäftigungsformen darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor die dominante Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist. So waren 2017 rund 60 Prozent der abhängig Beschäftigten im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses Vollzeit erwerbstätig. Würde man hierzu noch die sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten rechnen, so läge der Anteilswert noch deutlich darüber. Unstrittig ist aber, dass das Normalarbeitsverhältnis seit Mitte der 1980er Jahre an Bedeutung verloren hat, während atypische Beschäftigungsverhältnisse wie geringfügige und sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit zugenommen haben. Der deutlich gewordene Trend zu (hybrider) Selbständigkeit und einer damit einhergehenden Bedeutungszunahme von unternehmensexternen Arbeitskräften wird diese Entwicklung zweifellos befördern – vor allem in den Phasen, in denen die konjunkturelle Entwicklung abflaut und die Zahl der notwendigerweise Solo-Selbständigen wieder ansteigt. Die sukzessive Abkehr von abhängigen Arbeits- und Beschäftigungsformen auch, aber nicht nur in Verbindung mit einer zunehmenden Digitalisierung von Erwerbsarbeit stellt das Arbeitsrecht vor eine neue, und deutlich größere Herausforderung, als es das Auftreten der atypischen Beschäftigungsformen war. Bechtolf und Zöllner (2018) verdeutlichen die sich aus dieser Gemengelage ergebende arbeitsrechtliche Brisanz sehr anschaulich am Beispiel des Crowdworking bzw. -sourcing:

> „Die Befürchtung eines digitalen Prekariats prägt auch die gegenwärtige juristische Auseinandersetzung der Praxis und Wissenschaft mit dem Thema Crowdsourcing: In der Diskussion dominieren zum einen die Fragestellung zur rechtlichen Qualifizierung des Crowdsourcings und der Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Regelungsmechanismen; primär mit dem Motiv einer Mobilisierung bestehender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen und Mitbestimmungsregime zugunsten der betroffenen Dienstleister. Zum anderen wird über den rechtlichen Umgang mit erwerbsschwachen Solo-Selbständigen diskutiert, deren Schutz einer Reformation bedürfe.“ (ebd., S. 265)

Entsprechend des durchaus vorhandenen Regulierungsbedarf wird im Großteil der gesichteten arbeits- und sozialrechtlichen Literatur gar nicht darüber diskutiert, ob die neu entstehenden bzw. neu an Bedeutung gewinnenden Arbeits- und Beschäftigungsformen reguliert werden sollen, sondern in erster Linie, wie umfassend und damit auch einschneidend die Regulierung sein soll. So warnt beispielsweise Bücker (2016, S. 217) davor bei der Diskussion um mögliche Regulierungsoptionen zu stark den Schutz bzw. die Wiedererstarkung des Normalarbeitsverhältnisses in den Vordergrund zu stellen:

„Ein striktes Festhalten an dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses mit der Zielsetzung, die zuvor skizzierten organisatorischen Veränderungsprozesse der Arbeitswelt zu verhindern oder einzudämmen, erscheint zum einen wenig realistisch. Zudem muss stets durch sorgfältige Abwägung ein Ausgleich mit konkurrierenden Grund- und Freiheitsrechten des anderen Vertragspartners, also der Unternehmen angesteuert werden. Naheliegender erscheint daher, zum einen die soziale Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses durch erforderliche Anpassungen an die aufgezeigten Veränderungen zu stärken und zum anderen mit Blick auf externe Arbeitskräfte und multipolare Arbeitsbeziehungen in einer vernetzten Arbeitswelt ein das Normalarbeitsverhältnis ergänzendes Leitbild zu entwickeln".

In die gleiche Richtung argumentiert Bücker (2018, S. 283) in Bezug auf die zunehmende Entstehung hybrider Arbeits- und Beschäftigungsformen. Auch hier sieht er den Versuch eines Zurückdrängens als Irrweg an, da „die Zunahme hybrider Erwerbsformen […] eingebettet [ist], in grundlegende soziale, wirtschaftliche und organisatorische Veränderungen" wie beispielsweise die Entwicklung, „dass Unternehmen immer häufiger auf Arbeitskraft jenseits der eigenen Unternehmensgrenzen zugreifen". Wie bereits in obigem Zitat skizziert, würde eine zu starke Regulierung hybrider Arbeits- und Beschäftigungsformen, wobei es hier in erster Linie um die hybride Selbständigkeit gehen wird, einen erheblichen Eingriff in eine „freie, von der Privatautonomie geschützte Entscheidung" darstellen, die einer „sorgfältige[n] Abwägung mit konkurrierenden Grund- und Freiheitsrechten der Unternehmen" bedarf (ebd., S. 283). Als Beispiel für eine arbeitsrechtliche Regulierungsmaßnahme, die bestimmten neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen nicht nur ein Regulierungskorsett anlegt, sondern den K.-o.-Schlag versetzen würde, wird in einschlägigen Publikationen häufig die Ausweitung des Heimarbeitsgesetzes auf das neue Phänomen des Crowdworking/Crowdsourcing angeführt, wie es beispielsweise Krause (2016) und Selzer (2014) anregen. Welche konkreten Konsequenzen dies hätte, wird in folgendem Zitat von Bechtolf und Zöllner (2018) deutlich, die damit gleichzeitig die Position von Bücker (2016, 2018) stärken:

„Dies [der Vorschlag zur Anwendung des Heimarbeitsgesetzes zur Regulierung von Crowdsourcing] verwundert, kommen die strengen Regulierungsmechanismen des HAG [Heimarbeitsgesetz] doch einem Aus des Crowdsourcings in Deutschland gleich. Vorschriften wie § 11 HAG, die eine gleichmäßige Verteilung der Aufträge auf alle Crowdworker vorsehen, konterkarieren ebenso wie eine strenge Arbeitszeitregulierung die Anreize, die das Crowdsourcing setzt. Die Forderung nach derartigen Schutzinstrumenten verkennt, dass Crowdsourcing nicht nur für die Arbeitgeberseite attraktiv ist. Zahlreiche Studien belegen den stetig steigenden Wunsch nach zeitlicher Flexibilität und dem Bedürfnis größerer Handlungsautonomie von Arbeitnehmern […]. Das Crowdsourcing bietet in dieser Hinsicht ein beachtliches Potential, sowohl örtlich, zeitlich als auch sachlich selbstbestimmt an der Arbeitswelt zu partizipieren." (Bechtolf/Zöllner 2018, S. 266)

Eine Gegenposition zu der Forderung, die neuen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse parallel zum Normalarbeitsverhältnis durch ihre arbeitsrechtliche Regulierung zu etablieren, nimmt Brors (2016) ein, die deutlich macht, dass die sukzessive Bedeutungszunahme neuer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse gerade nicht aufgrund des Wunsches nach mehr Autonomie und Selbstbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt, sondern „lediglich" einen weiteren Versuch von Unternehmen darstellt, im Rahmen eines Arbeitsvertrages gewährte und gesetzlich garantierte Schutzvorschriften zu umgehen:

„Der Einsatz externer Arbeitskräfte, die Aufgliederung von Produktionsprozessen und Vergabe an kleine Selbständige […] bergen eine große Gefahr, dass der im zweiseitigen Arbeitsvertrag gewährleistete Schutz umgangen wird. […]. Abweichungen vom zweiseitigen Arbeitsvertrag, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz ausschließlich bei seinem Vertragsarbeitgeber hat, können gerade deshalb gewählt werden, damit die Trennung zwischen Arbeitgeber und Einsatzort zu Nachteilen für den Arbeitnehmer bzw. zu Vorteilen für den Arbeitgeber führt. Die wenigen Fallgestaltungen, in denen der Arbeitnehmer bewusst nicht zum Stammpersonal gehören will, weil er mehr verdient, sind Randerscheinungen. Im Regelfall ist die beschriebene Atypik vom Arbeitnehmer gerade nicht frei gewählt. Sie wird vom Arbeitgeber und von Dritten, mit denen er wirtschaftlich verbunden ist, organisatorisch vorgegeben. Es ist aber gerade die Aufgabe des Arbeitsrechts als Schutzrecht die strukturell bestehende Ungleichgewichtslage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beseitigen." (Brors 2016, S. 228)

In eine ähnliche Richtung argumentiert Meyer (2016) in Bezug auf wirtschaftlich abhängige Solo-Selbständige, ergänzt die Regulierungsnotwendigkeit aber noch um eine sozialrechtliche Regulierung:

„Diesen sozial besonders schutzbedürftigen Akteuren ist der Schutz des Arbeitsrechts und zum größten Teil auch die sozialversicherungsrechtliche Absicherung völlig versagt. Auf diese Entwicklung wird das Arbeitsrecht neue Antworten finden müssen. Diese könnten z. B. in der Erstreckung arbeitsrechtlicher Vorschriften auch auf wirtschaftlich abhängige Selbstständige gefunden werden, wie der Gesetzgeber dies bereits im neuen Pflegezeitgesetz vorgesehen hat und wie es im Hinblick auf den Mutterschutz in der Europäischen Union diskutiert wird." (ebd., S. 129)

Im Ergebnis besteht in der einschlägigen Fachliteratur kein Zweifel, dass die sukzessive Bedeutungszunahme der im Fokus dieser Literaturstudie stehenden „neuen" Arbeits- und Beschäftigungsformen und die damit einhergehenden Wandlungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt sowohl das Arbeitsrecht als auch die Sozialpolitik bzw. die sozialrechtliche Regulierungsebene bereits heute vor Herausforderungen stellt, die in Zukunft, d. h. mit der zu erwartenden Zunahme von, nach derzeitigem Rechtsstand, solo-selbständigen Plattformarbeiter/-innen sowie (Solo-)Werkvertragsnehmer/-innen sicherlich noch zunehmen werden. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen bedarf es allerdings einer konsequenten

Strategie im Umgang mit den größer werdenden Graubereichen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, d. h. mit Arbeits- und Beschäftigungsformen, bei denen es ungewiss ist, ob sie eher als abhängige oder eher als selbständige Tätigkeit angesehen werden können. Der Arbeitsmarktwandel erfordert allerdings nicht einfach ein mehr an Regulierung und Sozialpolitik, sondern eine Neujustierung der sozialen Sicherheit vor dem Hintergrund sich bereits seit Mitte der 1980er Jahre verändernder Formen der Teilhabe am Erwerbsleben. Von essenzieller Bedeutung ist in diesem Kontext der Abschied von der alleinigen Fokussierung auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und der damit zwangsläufig einhergehende Schritt in Richtung einer erweiterten Erwerbstätigenversicherung, die nicht zwingend sämtliche Erwerbstätigengruppen einschließen muss, aber zumindest die versicherungsfreien Beschäftigten in Minijobs sowie Solo-Selbständige einschließen sollte.

Nicht einfach ein mehr an Regulierung bedeutet aus einer arbeitsrechtlichen Perspektive aber auch, dass es weder zu einem Verbot bestimmter Geschäftsmodelle (wie beispielsweise aktuell Uber) oder zu einer Form der Regulierung kommen darf, durch die neue Geschäftsmodelle nicht mehr durchführbar sind (wie es bei einer Ausweitung des Heimarbeitsgesetzes auf den Bereich des Crowdsourcing befürchtet wird). Vielmehr erscheint eine Regulierung mit Augenmaß derzeit das Gebot der Stunde zu sein, da die neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen aktuell weniger durch ihr tatsächliches empirisches Ausmaß, als durch die Dynamik ihrer Entwicklung seit der Jahrtausendwende die Aufmerksamkeit von Politik und Wissenschaft auf sich ziehen.

7. Literatur

Al-Ani, A. & S. Stumpp, 2015: Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern. HIIG Discussion Paper Series 2015-05.

Al-Ani, A. & S. Stumpp, 2018: Übergangsphänomen Crowdworking: Die Dinge, die da kommen werden. S. 239–264 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Altenried, M., 2017: Die Plattform als Fabrik. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 47(187): S. 175–192.

Andreß, H.-J. & T. Seeck, 2007: Ist das Normalarbeitsverhältnis noch armutsvermeidend? KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59(3): S. 459–492.

Apitzsch, B., C.Ruiner & M. Wilkesmann, 2016: Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 23(4). 477–497.

Appl, C. & P. Homar, 2018: Mind The Value Gap: Wertschöpfung in der Prosuming Culture und wirtschaftliche Partizipation Kreativschaffender. S. 147–160 in: Redlich, T., M. Moritz, J. P. Wulfsberg (Hrsg.), Interdisziplinäre Perspektiven zur Zukunft der Wertschöpfung. Wiesbaden. Springer Fachmedien.

Arnold, D., S. Butschek, S. Steffes & D. Müller, 2016: Digitalisierung am Arbeitsplatz. Forschungsbericht 468. Berlin.

Barbier, J.-C. & M. Knuth, 2010: Of similarities and divergences: Why there is no continental ideal-type of „activation reforms“. Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne (CES) 2010.75. Paris.

Bashir, M., A. Yousaf & R. Verma, 2016: Disruptive Business Model Innovation: How a Tech Firm is Changing the Traditional Taxi Service Industry. Indian Journal of Marketing 46(4): 49–59.

Baumol, W. J., 1990: Entrepreneurship: Productive, Unproductive and Destructive. Journal of Political Economy 98(5). S. 893–921.

Baurmann, J. G. & K. Rudzio, 2016: Die neuen Heimwerker. Die Zeit Nr. 18/2016.

Bechtolf, H. L. & T. M. Zöllner, 2018: Crowdsourcing – Eine arbeitsrechtliche Verortung. S. 255–269 in: T. Redlich, M. Moritz & J. P. Wulfsberg (Hrsg.), Interdisziplinäre Perspektiven zur Zukunft der Wertschöpfung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Becker, K., 2016: Loyale Beschäftigte – ein Auslaufmodell? Pflege & Gesellschaft 21(2): S. 145–161.

Bernecker, M., S. Udri, F. Bechtel & J. Kappel, 2018: Herausforderung Generation YZ. S. 253–267 in: P. Bechtel, D. Friedrich, A. Kerres (Hrsg.), Mitarbeitermotivation ist lernbar. Springer.

Bertschek, I., J. Ohnemus & S. Viete, 2016: Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern. Forschungsbericht 462. Berlin.

Betancourt, M., 2015: The critique of digital capitalism. An analysis of the political economy of digital culture and technology. Brooklyn, NY: punctum books.

Betzelt, S., 2006: Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekariat. ZeS-Arbeitspapier 3/2006. Zentrum für Sozialpolitik. Universität Bremen.

Blättel-Mink, B. & K.-U. Hellmann (Hrsg.), 2010: Prosumer Revisited. Zur Aktualität einer Debatte. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.

Blöcker, A., 2015: Industrielle Wertschöpfungsketten: Herausforderungen für das deutsche Industriemodell am Beispiel der Automobilindustrie. WSI-Mitteilungen 7/2015: S. 534–541.

Blundell, R., 2006: Earned income tax credit policies: Impact and optimality: The Adam Smith Lecture, 2005. Labour Economics 13(4): S. 423–443.

Bogai, D., H. Seibert, D. Wiethölter, S. Hell & O. Ludewig, 2015: Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Berlin.

Bögenhold, D., 2019: From Hybrid Entrepreneurs to Entrepreneurial Billionaires: Observations on the Socioeconomic Heterogeneity of Self-employment. American Behavioral Scientist 63(2): S. 129–146.

Bögenhold, D., R. Klinglmair & F. Kandutsch, 2018: Self-employment on the way in a digital economy: A variety of shades of grey. MPRA Paper Nr. 85321. Munich Personal RePEc Archive. München.

Bögenhold, D. & U. Fachinger, 2016: Berufliche Selbstständigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bögenhold, D. & U. Fachinger, 2012: Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. Sozialer Fortschritt 61(11–12): S. 277–287.

Bögenhold, D. & R. Leicht, 2000: Neue Selbständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. WSI-Mitteilungen 12/2000: 779–787.

Bonin, H. & U. Zierahn, 2012: Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen. Arbeitsrecht. Forschungsbericht Nr. 432. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb432-machbarkeitsbericht-nutzung-werkvertraege.pdf

Bonin, H. & U. Rinne, 2017: Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Research Report Series 80.

Bonoli, G., 2010: The Political Economy of Active Labor-Market Policy. Politics & Society 38(4): S. 435–457.

Bosch, G., 2015: Zur Zukunft des Normalarbeitsverhälnisses. IAQ-Standpunkt 2015-03. Duisburg.

Bossler, M. & C. Hohendanner, 2016: Freie Mitarbeit statt Mindestlohn? Werk- und Dienstverträge in deutschen Betrieben vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Sozialer Fortschritt 65(8): S. 195–201.

Bräutigam, C., E. Dahlbeck, P. Enste, J. Hilbert, S. Becker & D. Windisch, 2010: Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Arbeitspapier, Arbeit und Soziales 215. Düsseldorf.

Brehmer, W. & H. Seifert, 2008: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4/2008: S. 501–531.

Brenke, K., T. Schlaak & L. Ringwald, 2018: Sozialwesen. Ein rasant wachsender Wirtschaftszweig. DIW Wochenbericht 16/2018.

Brenke, K. & M. Beznoska, 2016: Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Forschungsbericht 465. Berlin.

Brenke, K., 2009: Erwerbstätige mit Nebentätigkeiten in Deutschland und in Europa. DIW-Wochenbericht 35/2009. Berlin.

Brors, C., 2016: Schöne, neue Arbeitswelt – ist der Arbeitsvertrag dafür zu „altbacken“? Industrielle Beziehungen 23(2): S. 226–235.

Brynjolfsson, E. & A. McAfee, 2014: The second machine age. Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: W. W. Norton & Company.

Bücker, A., 2018: Zugriff auf Arbeitskraft in der vernetzten Welt. Stand und Perspektiven eines abgestuften arbeitsrechtlichen Schutzes für Arbeitskräfte im Grenzbereich zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit. S. 267–291 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bücker, A., 2016: Arbeitsrecht in der vernetzten Arbeitswelt. Industrielle Beziehungen 23(2): S. 187–225.

Bundesagentur für Arbeit & Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2018: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit geringfügig entlohntem Nebenjob. Arbeitsmarkt kompakt. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015: „Grünbuch – Arbeit weiter denken". Arbeiten 4.0. Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016: „Weißbuch – Arbeit weiter denken". Arbeiten 4.0. Berlin.

Cantillon, B. & W. van Lancker, 2013: Three Shortcomings of the Social Investment Perspective. Social Policy and Society 12(4): S. 553–564.

Clasen, J. & D. Clegg, 2004: Does the Third Way Work? The Left and Labour Market Policy Reform in Britain, France, and Germany. S. 89–110 in: J. Lewis & R. Surender (Hrsg.), Welfare state change. Towards a third way. Oxford: Oxford University Press.

Clasen, J. & D. Clegg, 2014: Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit – auf dem Weg in den Dualismus? Die Hartz-Reformen in historisch-komparativer Perspektive. WSI-Mitteilungen 3/2014: S. 192–198.

Conen, W., J. Schippers & K. S. Buschoff, 2016: Self-employed without personnel between freedom and insecurity. WSI-Study No. 5.

Cramer, J. & A. B. Krueger, 2016: Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber. American Economic Review 106(5): S. 177–182.

Däubler, W., 2016: Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht? Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 23(2): S. 236–247.

Däubler, W., 2015: Internet und Arbeitsrecht. 5., aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag.

Däubler, W. & T. Klebe, 2015: Crowdwork: Die neue Form der Arbeit. Arbeitgeber auf der Flucht? Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2015(17): S. 1032–1042.

Däubler, W., 2011: Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen. Expertise erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE. Bremen.

Deinert, O. & M. Helfen, 2016: Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Interorganisationale Fragmentierung als Herausforderung für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung. Einleitung zum Schwerpunktheft. Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management – The German Journal of Industrial Relations 23(2): S. 85–91.

Deutscher Gewerkschaftsbund, 2013: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum geplanten 12. Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung. DGB-Bundesvorstand. Berlin.

Dietrich, H. D. & A. Patzina, 2017: Scheinselbständigkeit in Deutschland. Vor allem Geringqualifizierte und Berufseinsteiger gehören zu den Risikogruppen. IAB-Kurzbericht 1/2017.

Dieuaide, P., 2018: Grey zones and triangulation of the employment relationship in globalisation. Transfer: European Review of Labour and Research 24(3): S. 297–315.

Dingeldey, I., 2007: Wohlfahrtsstaatlicher Wandel zwischen „Arbeitszwang" und „Befähigung". Berliner Journal für Soziologie 17(2): S. 189–209.

Dingeldey, I., 2010: Agenda 2010: Dualisierung der Arbeitsmarktpolitik. Aus Politik und Zeitgeschichte 48/2010: S. 18–32.

Dolata, U., 2015: Volatile Monopole. Konzentration, Konkurrenz und Innovationsstrategien der Internetkonzerne. Berliner Journal für Soziologie 24(4): S. 505–529.

Dombois, R., 1999: Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. S. 12–20 in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. Bonn.

Dörre, K., 2012: Landnahme, das Wachstumsdilemma und die „Achsen der Ungleichheit". Berliner Journal für Soziologie 22(1): S. 101–128.

Drahokoupil, J. & B. Fabo, 2019: Outsourcing, Offshoring and the Deconstruction of Employment: New and Old Challenges. S. 33–61 in: A. Serrano-Pascual & M. Jepsen (Hrsg.), The Deconstruction of Employment as a Political Question. Cham: Springer International Publishing.

Eichhorst, W. & P. Marx, 2019: Der Wandel der Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik. S. 409–430 in: H. Obinger & M.G. Schmidt (Hrsg.), Handbuch Sozialpolitik. Wiesbaden: Springer VS, Springer Fachmedien.

Erlinghagen, M. & K. Hank, 2013: Neue Sozialstrukturanalyse. Ein Kompass für Studienanfänger. Paderborn, München: Fink Verlag.

Eurofound, 2015: New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound, 2018: Overview of new forms of employment – 2018 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Evans, M., C. Ludwig & J. Hermann, 2019: Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung. Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“ in der Altenpflege. Working Paper Forschungsförderung Nr. 128. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Fachinger, U., 2019: Auftraggeberbeteiligung in der Alterssicherung von Solo-Selbständigen. Status quo und Optionen für eine Neuregelung. Working Paper Forschungsförderung Nr. 134. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Finn, D., 2000: Welfare to Work: the local dimension. Journal of European Social Policy 10(1): S. 43–57.

Flecker, J., T. Riesenecker-Caba, A. Schönauer, 2017: Arbeit 4.0 – Auswirkungen technologischer Veränderungen auf die Arbeitswelt. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Sozialbericht. Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015–2016. Sozialpolitische Analysen: S. 380–396.

Fudge, J., 2017: The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. Journal of Industrial Relations 59(3): S. 374–392.

Gajewski, E., 2018: Ambivalente Flexibilität. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 2018-03. Duisburg.

Gerber, C. & Krzywdzinski, 2017: Schöne neue Arbeitswelt? Durch Crowdworking werden Aufgaben global verteilt. WZB-Mitteilungen 155.

Gießelmann, M., 2009: Arbeitsmarktpolitischer Wandel in Deutschland seit 1991 und das Working Poor-Problem: Einsteiger als Verlierer des Reformprozesses? Zeitschrift für Soziologie 38(3): S. 215–238.

Giraud, O. & A. Lechevalier., 2018: The grey zone and labour market dynamics in Germany: new regulations and new ways of using employment categories. Self-employment and traineeship. Transfer 24(3). S. 317–336.

Graf, S., J. Höhne, A. Mauss & K. S. Buschoff, 2019: Mehrfachbeschäftigungen in Deutschland. Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive. WSI-Report Nr. 48. Düsseldorf.

Haak, C., 2005: Künstler zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Discussion papers 2005-107. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Hank, E. & J. Stegmaier, 2018: Wenn die Arbeit ruft. IAB-Kurzbericht 14/2018.

Heidenreich, M. & P. Aurich-Beerheide, 2014: European worlds of inclusive activation: The organisational challenges of coordinated service provision. International Journal of Social Welfare 23(3): S. S6–S22.

Heineck, G., 2009: The determinants of secondary jobholding in Germany and the UK. Journal for Labour Market Research 42(1): S. 107–120.

Heisig, U., 2015: Vom „Organization Man“ zur „Boundaryless Career“ in der Wissensarbeit. S. 315–335 in: Dingeldey, I., A. Holtrup & G. Warsewa (Hrsg.), Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hemerijck, A., 2013: Changing welfare states. Oxford: Oxford University Press.

Henneberger-Sudjana, S. & F. Henneberger, 2018: Digitalisierung der Arbeitswelt – Auswirkungen auf die Beschäftigung und arbeitsrechtliche Herausforderungen. S. 35–62 in: C. Arnold & H. Knödler (Hrsg.), Die informatisierte Service-Ökonomie. Veränderungen im privaten und öffentlichen Sektor. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hensel, I., J. Koch, E. Kocher & A. Schwarz, 2016: Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 23(2): S. 162–186.

Hertwig, M., 2016: Dynamiken, Mythen und Paradoxien von Leiharbeit und Werkverträgen Personalwirtschaftliche Strategien im Finanzkapitalismus. S. 73–101 in: T. Haipeter, E. Latniak & S. Lehndorff (Hrsg.), Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hertwig, M., J. Kirsch & C. Wirth, 2015: Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe. WSI-Mitteilungen 6/2015. 457–465.

Hirsch-Kreinsen, H., 2014: Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“. WSI-Mitteilungen 6/2014: S. 421–429.

Hoffmann, E. & U. Walwei 1998: Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Sonderdruck) 31. Jahrgang. Stuttgart. Kohlhammer.

Hohendanner, C., 2014: Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen. IAB-Stellungnahme 1/2014. Nürnberg.

Hohendanner, C. & U. Walwei, 2013: Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. WSI-Mitteilungen 4/2013: S. 239–246.

Holst, H. & I. Singe, 2013: Ungleiche Parallelwelten – Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 6 (2): S. 41–60.

Hoose, F., 2018: Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes. IAQ-Forschung 2018-03.

Hötte, D.A., 2014: Crowdsourcing. Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens. MultiMedia und Recht 17(12): S. 795–798.

Howe, J., 2006: The Rise of Crowdsourcing. Erschienen in „Wired“ am 6.1.2006. www.wired.com/2006/06/crowds

Hurrelmann, K. & E. Albrecht, 2014: Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.

Huws, U., N. H. Spencer, D. S. Syrdal & K. Holts, 2017: Work in European gig-economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf (Zugriff am 6.11.2019).

IfM/Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2015: Der Selbstständigen-Monitor 2014. Bonn.

Ivanova, M., J. Bronowicka, E. Kocher & A. Degner, 2018: Foodora und Deliveroo: The App as a Boss? Working Paper Forschungsförderung Nr. 107. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Jaehrling, K. & T. Kalina, 2019: Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und Prekaritätsrisiken. IAQ-Forschung 2019-03.

Jaekel, M., 2015: Die Anatomie digitaler Geschäftsmodelle. Wiesbaden: Springer Vieweg.

Jansen, A. & M. Knuth, 2014: National report on the labour market position of vulnerable groups in Germany. INSPIRES working paper series no. 8. Brüssel.

Kalff, Y., 2017: Digitalisierung und Demokratisierung. Betriebliche Mitbestimmung im Spannungsfeld zwischen Individuierung, Kontrolle und Emanzipation. Working Paper der DFG-Kollegforscher_innengruppe Postwachstumsgesellschaften Nr. 06/2017. Jena.

Kalleberg, A. L., 2000: Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology 26(1): S. 341–365.

Kalleberg, A. L., 2009: Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. American Sociological Review 74(1): S. 1–22.

Kay, R. & O. Suprinovic, 2019: Hybride Selbstständigkeit – Aktuelle Entwicklung und Politischer Handlungsbedarf. WISO Direkt. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Kay, R., S. Schneck & O. Suprinovič, 2018: Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland. S. 15–50 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Keller, B. & H. Seifert, 2013: Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin: Edition Sigma.

Keller, B. & H. Seifert, 2018: Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. WSI-Mitteilungen 4/2018: S. 279–287.

Keller, B. & M. Wilkesmann, 2014: Untypisch atypisch Beschäftigte. Honorarärzte zwischen Befristung, Leiharbeit und (Solo-)Selbstständigkeit. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 21(1): S. 99–125.

Klatetzki, T., 2012: Professionelle Organisation. S. 165–183 in: Apelt, M. & V. Tacke (Hrsg.), Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Klein-Schneider, H. & K. Beutler, 2013: Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände. WSI-Mitteilungen 2/2013: S. 144–148.

Klenner, C. & T. Schmidt, 2012: Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Modell". WSI-Mitteilungen 65(1): S. 22–31.

Klinger, S. & E. Weber, 2019: Deutschland – Nebenjobberland. WSI-Mitteilungen 4/2019: S. 247–259.

Klinger, S. & E. Weber, 2017: Zweitbeschäftigung in Deutschland: Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. IAB-Kurzbericht 22/2017.

Knuth, M., 2014: Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt?: Strukturreformen und „Beschäftigungswunder"; Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO-Diskurs Juli 2014. Bonn.

Kocher, E. 2019: „Das, was Deliveroo macht, ist rechtswidrig". Interview in „Zeit Online" am 30. Januar 2019. www.zeit.de/arbeit/2019-01/arbeitsbedingungen-deliveroo-foodora-mitarbeiter-fahrer-kontrolle

Köhler, C., S. Schröder & S. Weingärtner, 2017: Arbeitsmärkte. S. 275–305 in: A. Maurer (Hrsg.), Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS.

Kraemer, K. & F. Speidel, 2005: Prekarisierung von Erwerbsarbeit Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. S. 367–390 in: W. Heitmeyer & P. Imbusch (Hrsg.), Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.

Kraft, A., 2016: Ein Tag in der Content-Hölle. Magazin Mitbestimmung 25(2): S. 18–19.

Krause, R., 2016: Digitalisierung der Arbeitswelt –Herausforderungen und Regelungsbedarf. Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag. München: C. H. Beck.

Kress, U., 1998: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 31(3): S. 488–505.

Kropp, P., S. Theuer & B. Fritzsche, 2018: Immer mehr Tätigkeiten werden durch Digitalisierung ersetzbar. Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale in Thüringen. IAB-Regional 2/2018.

Kunz, J. J., 2012: Langfristiger Unternehmenserfolg durch Vermeidung von Überschleunigung. Die Rolle von Führungsverhalten und Unternehmens-Prozessen bei der Ursachen-Analyse der Beschleunigungsfalle. Dissertation Nr. 4025. Universität St. Gallen.

Leimeister, J. M., S. Zogaj & Durward, D. & Blohm, I., 2015: Arbeit und IT: Crowdsourcing und Crowdwork als neue Arbeits- und Beschäftigungsformen. S. 66–79 in: ver.di –Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Gute Arbeit und Digitalisierung: Prozessanalysen und Gestaltungsperpektiven für eine humane digitale Arbeitswelt.

Leimeister, J. M., D. Durward & S. Zogaj, 2016: Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Leist, D., C. Hießl & M. Schlachter, 2017: Plattformökonomie – eine Literaturauswertung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 499. Berlin.

Liersch, A., D. Asef, 2015: Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft. Sonderauswertung des Mikrozensus. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Lücking, S., 2019: Arbeiten in der Plattformökonomie. Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt. Forschungsförderung Report Nr. 5. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

MacMillan, D., S. Schechner & L. Fleisher, 2014: Uber Snags $41 Billion Valuation. The Wall Street Journal. www.wsj.com/articles/ubers-new-funding-values-it-at-over-41-billion-1417715938

Maier, M.F. & B. Ivanov, 2018: Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland. Forschungsbericht 514. Berlin, Mannheim.

Mandl, I., 2015: Neue Beschäftigungsformen in Europa. Wirtschaft und Gesellschaft 41(4): S. 519–544.

Mandl, I., 2017: Examining emerging new employment forms and potential positive negative effects on working and employment conditions. Administration 65(4): S. 13–25 in: A. Hausmann & A. Heinze (Hrsg.), Cultural Entrepreneurship – Gründen in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Manner-Romberg, H. & U. Müller-Steinfahrt, 2017: Marktuntersuchung und Entwicklungstrends vonn Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen 2017. Gutachten im Auftrag der Bundesnetzagentur. MRU GmbH/Institut für angewandte Logistik (IAL) der Hochschule Würzburg-Schweinfurt.

Manske, A. & T. Scheffelmeier, 2015: Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit: Eine Bestandsaufnahme. WSI-Diskussionspapier No. 185. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Manske, A., 2016: Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen. Industrielle Beziehungen 23(4): S. 498–516.

Manske, A., 2018: Selbstständige Arbeit als Grenzgang. S. 213–237 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Meyer, U., 2016: Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht – Die neue Unabhängigkeit und die neue Unübersichtlichkeit im Arbeitsrecht. S. 115–133 in: Klaus, H. & H. J. Schneider (Hrsg.), Personalperspektiven. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Mikfeld, B., 2017: Digitale Transformation und die Arbeitswelt der Zukunft. Diskurse über den Wandel von Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit im digitalen Zeitalter. Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Düsseldorf.

Minssen, H., 2019: Dienstleistungsarbeit. S. 143–158 in: H. Minssen (Hrsg.), Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

Moore, S. & K. Newsome, 2018: Paying for Free Delivery: Dependent Self-Employment as a Measure of Precarity in Parcel Delivery. Work, Employment and Society 32(3): 475–492.

Mückenberger, U., 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform 31(7): S. 415–434.

Mückenberger, U., 2010: Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. Zeitschrift für Sozialreform 56(4): S. 403–420.

Nachtwey, O. & P. Staab, 2015: Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. Mittelweg 36(6): S. 59–84.

Nienhüser, W., 2007: Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse – eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. S. 45–65 in: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma.

O'Sullivan, M., T. Turner, J. Lavelle, J. MacMahon, C. Murphy, L. Ryan, P. Gunnigle & M. O'Brien, 2017: The role of the state in shaping zero hours work in an atypical liberal market economy. Economic and Industrial Democracy 39(2): S. 1–20.

Oschmiansky, F., J. Kühl & T. Obermeier, 2014: Das Normalarbeitsverhältnis. Bundeszentrale für politische Bilsung. Open Access Publikation. www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis

Peck, J. & N. Theodore, 2001: Exporting workfare/importing welfare-to-work: exploring the politics of Third Way policy transfer. Political Geography 20(4): S. 427–460.

Perulli, A., 2003: Study on economically dependent work/parasubordinate (quasi-subordinate) work. Committee on Employment and Social Affairs. European Parliament. Brüssel.

Pfeiffer, S., S. Kawalec, M. Held & V. Held, 2019: Crowdworking und Leistungsgerechtigkeit. Ansprüche von Crowdarbeitenden an distributive, prozedurale und informationale Gerechtigkeit. HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik 56(4): S. 748–765.

Piller, F., K. Möslein, C. Ihl & R. Reichwald, 2017: Interaktive Wertschöpfung: neue Formen der Arbeitsteilung zwischen Anbietern, Kunden und externen Experten. S. 21–48 in: F. Piller, K. Möslein, C. Ihl & R. Reichwald (Hrsg.), Interaktive Wertschöpfung kompakt. Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung. Wiesbaden: Springer Gabler.

Pongratz, H. J. & L. Abbenhardt, 2018: Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. WSI-Mitteilungen 4/2018.

Pongratz, H. J. & S. Bormann, 2017: Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum Crowdworking in Deutschland. Arbeits- und Industriesoziologische Studien AIS 10(2): S. 158–181.

Pongratz, H. J. & S. Simon, 2010: Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. S. 27–61 in: A. D. Bührmann & H. J. Pongratz (Hrsg.), Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pongratz, H. J. & G. G. Voß, 2003: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma.

Pongratz, H. J. & G. G. Voß, 2004: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma.

Prassl, J., 2018: Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press.

Promberger, M., 2012: Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: Edition Sigma.

Ramos Lobato, P., 2017: Geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose. Integrationserleben am Rande der Arbeitsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.

Reynolds, P. D., 2017: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Program: Development, Focus, and Impact: Oxford University Press.

Rogers, B., 2015: The Social Costs of Uber. University of Chicago Law Review Online 82(1): S. 85–102.

Rubery, J., D. Grimshaw, G. Hebson & S. M. Ugarte, 2015: „It's All About Time": Time as Contested Terrain in the Management and Experience of Domiciliary Care Work in England. Human Resource Management 54(5): S. 753–772.

Rubery, J. & D. Grimshaw, 2016: Precarious work and the commodification of the employment relationship: the case of zero hours in the UK and mini-jobs in Germany. S. 239–254 in: G. Bäcker, S. Lehndorff & C. Weinkopf (Hrsg.), Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Ruiner, C., B. Apitzsch & M. Wilkesmann, 2018: Hoch qualifizierte Solo-Selbstständige in IT und Medizin. S. 189–211 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Scheer, A.-W., 2016: Nutzentreiber der Digitalisierung. Informatik-Spektrum 39(4): S. 275–289.

Schlegel, R., 2018: Hybridisierung der Erwerbsformen – Arbeits- und sozialrechtliche Antworten. S. 293–306 in: A.D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schmidt, T. & D. Voss, 2014: Arbeitsmarkt- und geschlechtsdifferentielle Einflussfaktoren für die Ausübung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. Industrielle Beziehungen 21(1): S. 35–57.

Schneider-Dörr, A., 2019: Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie. Eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen. Working Paper Forschungsförderung Nr. 116. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Schnell, C., 2007: Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Schreyer, J. & J.-F. Schrape, 2018: Plattformökonomie und Erwerbsarbeit. Auswirkungen algorithmischer Arbeitskoordination – das Beispiel Foodora. Working Paper Forschungsförderung Nr. 87.

Schröer, L., 2018: Minijobs in der Altenpflege: Verdecktes Potential zur Kompensation des Fachkräftemangels in der Region Emscher-Lippe. IAT Forschung Aktuell 3/2018.

Schulze Buschoff, K., 2018: Selbstständigkeit und Hybride Erwerbsformen. Sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Policy Brief WSI Nr. 21.

Schulze Buschoff, K., W. Conen & J. Schippers, 2017: Solo-Selbstständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform? WSI-Mitteilungen 1/2017: S. 54–61.

Schulze Buschhoff, K., 2015: Atypische Beschäftigung als Herausforderung für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung. Ein europäischer Vergleich. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Berlin. https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/12033.pdf

Schürmann, L. & C. Gather, 2018: Pflegearbeit im Wandel. S. 157–187 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Seifert, H., 2017: Wie lassen sich Entwicklungen und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? WSI-Mitteilungen 1/2017.

Seifert, H., M. Amlinger & B. Keller, 2015: Selbstständige als Werkvertragsnehmer. Ausmaß, Strukturen und soziale Lage. WSI-Diskussionspapier Nr. 201.

Seils, E. & H. Baumann, 2019: Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten. WSI Policy Brief Nr. 34. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_34_2019.pdf

Selzer, D., 2014: Crowdworking – Arbeitsrecht zwischen Theorie und Praxis. S. 27–48 in: T. Husemann & A. C. Wietfeld (Hrsg.), Zwischen Theorie und Praxis – Herausforderungen des Arbeitsrechts. 5. Assistententagung im Arbeitsrecht, Bochum 2015: Dokumentation der 5. Assistententagung im Arbeitsrecht vom 16.-17.07.2015. Baden-Baden: Nomos.

Serfling, O., 2018: Crowdworking Monitor Nr. 1. Erster Projektbericht. Hochschule Rhein-Waal/Civey. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2018/crowdworking-monitor-englisch.pdf

Sesselmeier, W., 2007: (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung. S. 68–81 in: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma.

Siebenhüter, S., 2013: Werkverträge in Bayern – Das neue Lohndumping-Instrument. Report. DGB-Bayern. München. https://bayern.dgb.de/themen/++co++af0bcbae-f90b-11e2-95b7-00188b4dc422

Sieg, A., 2016: Der „Arbeitskraftunternehmer“. S. 239–251 in: R. Hepp, R. Riesinger & D. Kergel (Hrsg.), Verunsicherte Gesellschaft. Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum. Wiesbaden: Springer VS.

Simon, M. & S. Mehmecke, 2017: Nurse-to-Patient Ratios. Ein internationaler Überblick über staatliche Vorgaben zu einer Mindestbesetzung im Pflegedienst der Krankenhäuser. Working Paper Forschungsförderung Nr. 27. Düsseldorf.

Söndermann, M, 2012: Kultureller Beschäftigungsmarkt und Künstlerarbeitsmarkt. Kulturstatistische Analyse zum Anhang des Staatenberichts. Im Auftrag der Deutschen UNESCO-Kommission. Berlin: Arbeitskreis Kulturstatistik.

Sperber, C., A. Warning & E. Weber, 2016: Werkverträge aus Sicht der Auftraggeber: Warum Betriebe On-Site Werkverträge nutzen. IAB-Kurzbericht 26/2016.

Sperber, C. & U. Walwei, 2015: Trendwende am Arbeitsmarkt seit 2005: Jobboom mit Schattenseiten. WSI-Mitteilungen 8/2015: S. 583–592.

Standing, G., 2011: The precariat. The new dangerous class. London, UK, New York, NY: Bloomsbury.

Statistisches Bundesamt (Destatis) & Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), 2018: Datenreport 2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: bpb Bundeszentrale für politische Bildung.

Suprinovič, O., S. Schneck & R. Kay, 2016: Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf. IfM-Materialien Nr. 248.

Thiede, R., 2018: Erwerbs- und Einkommenshybridisierung. Herausforderung für die Soziale Sicherung. S. 307–321 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Todolí-Signes, A., 2017: The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? Transfer: European Review of Labour and Research 23(2): S. 193–205.

Umundum, P., 2015: Paradigmenwechsel auf der letzten Meile. S. 119–134 in: Voß, P. H. (Hrsg.), Logistik – eine Industrie, die (sich) bewegt. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Vester, M., C. Teiwes-Kügler & A. Lange-Vester, 2007: Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen, wachsende Unsicherheit. Hamburg: VSA-Verlag.

Voß, G. & H. J. Pongratz, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50(1): S. 131–158.

Waas, B., 2017: Crowdwork in Germany. S. 142–186 in: B. Waas, W. B. Liebman, A. Lyubarsky & K. Kezuka (Hrsg.), Crowdwork – a comparative law perspective. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Wagner, D., 2010: Die Personalarbeit im Spannungsfeld zwischen Zentralisierung und Dezentralisierung – konzeptionelle Überlegungen. S. 29–53 in: D. Wagner (Hrsg.), Perspektiven des Personalmanagements 2015. Wiesbaden: Gabler.

Wank, R., 2017: Quantitative Erfassung von scheinselbständig Erwerbstätigen – Juristische Grundlagen. S. 303–308 in: H. D. Dietrich, A. Patzina & R. Wank (Hrsg.), Scheinselbständigkeit in Deutschland. Rechtliche Grundlagen und empirische Befunde. IAB-Bibliothek Nr. 364. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Wbv-Verlag: Bielefeld.

Walwei, U., 2015: From deregulation to re-regulation: Trend reversal in German labour market institutions and its possible implications. IAB-Discussion Paper 10/2015. Nürnberg.

Welskop-Deffaa, E. M., 2018: Erwerbsverläufe digitaler Nomaden. S. 107–129 in: A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Wingerter, C., 2009: Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. Wirtschaft und Statistik 11.

Die interdisziplinäre Literaturstudie gibt einen Überblick über die Entwicklung und den Bedeutungszuwachs neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen seit der Jahrtausendwende. Erkennbare Trends sind der vermehrte Einsatz externer Arbeitskräfte, Tendenzen zu Erwerbshybridisierung und die damit verbundene Bedeutungszunahme von Solo-Selbständigkeit, Werkvertragsnahme und Crowdwork. Diese Entwicklungen fördern eine Zunahme arbeitsrechtlicher Graubereiche und stellen Arbeitsrecht und Sozialpolitik vor neue Herausforderungen.

ISSN 2509-2359