

Soziale Risiken der Digitalisierung - Regulierungsbedarfe der Beschäftigungsverhältnisse

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keller, B., & Seifert, H. (2020). Soziale Risiken der Digitalisierung - Regulierungsbedarfe der Beschäftigungsverhältnisse. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 27(2), 227-249. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.07>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*Berndt Keller und Hartmut Seifert**

Soziale Risiken der Digitalisierung – Regulierungsbedarfe der Beschäftigungsverhältnisse**

Zusammenfassung

Der Beitrag behandelt die absehbaren sozialen Risiken der Digitalisierung und unterbreitet eine Reihe von Vorschlägen zur Regulierung der zukünftigen Beschäftigungsverhältnisse. Der erste Teil präsentiert auf der Basis von Projektionen einen Referenzrahmen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes. Danach unterscheiden wir drei Gruppen von sozialen Risiken, die zeitlich gestaffelt werden: kurzfristig Einkommen, mittelfristig Weiterbildung, langfristig Alterssicherung. Im Mittelpunkt stehen die besonders betroffenen Gruppen der (Solo-)Selbstständigen und Plattformbeschäftigten.

Schlagwörter: Digitalisierung, Regulierung von Arbeitsbedingungen, Einkommen, Weiterbildung, Alterssicherung

Social Risks of Digitalization – Requirements for Regulation of Employment Relationships

Abstract

The paper deals with the foreseeable social risks of digitalization and presents several of proposals for the regulation of future employment relationships. The first part presents a framework for the development of the labor market on the basis of projections. According to this, we distinguish three groups of social risks, which are staggered over time: short-term income, medium-term further education, long-term retirement insurance. The focus is on the particularly affected groups of (solo) self-employed and platform workers.

Keywords: Digitalization, regulation of employment conditions, income, further training/continuing training, pensions. JEL: I25, I28, J08, J31, J32, O14, O38

* Prof. (em.) Dr.rer.soc. Berndt Keller, Windscheidstr. 22, D-45147 Essen.

E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

Dr. Hartmut Seifert, Kaiserswertherstr. 156, D-40474 Düsseldorf. E-Mail: h.g.seifert@t-online.de

** Artikel eingegangen am 22.10.2018. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 19.11.2019

1 Problemstellung

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. So unbestritten im Grundsatz diese Auffassung ist, so kontrovers sind die Einschätzungen vor allem über die zu erwartenden quantitativen Veränderungen im Erwerbssystem. Schätzungen, die ein großes Potenzial an Arbeitsplätzen durch weitere Robotisierung, digitalisierte Wertschöpfungsketten und künstliche Intelligenz bedroht sehen (Frey & Osborne, 2013; Bonin & Zierahn, 2015), stehen Szenarien gegenüber, die von neuen Technologien positive Beschäftigungseffekte erwarten (Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018; McKinsey, 2017). Weitgehender Konsens besteht dagegen, dass die Digitalisierung die beruflichen und wirtschaftlichen Strukturen erheblich umwälzen wird. Welche sozialen Risiken diese Veränderungen für Beschäftigte im Allgemeinen und für spezielle Gruppen wie vor allem atypisch Beschäftigte im Besonderen haben werden, bleibt in der bisherigen Debatte weitgehend ausgeblendet (Keller & Seifert, 2018). Sicherlich ist die Bewältigung der Strukturprobleme und der von ihnen ausgehenden sozialen Risiken auch von der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung abhängig. Natürlich gilt dieser Zusammenhang nicht voraussetzungslos und stellt sich nicht automatisch ein. Eine zentrale Voraussetzung ist, dass die zu erwartenden Verschiebungen zwischen den Wirtschaftsbereichen, Berufen und Tätigkeiten bewältigt werden können. In dem Maße, wie das gelingt, steigen die Beschäftigungschancen und verbessern sich die Möglichkeiten, die sozialen Risiken im Zaum zu halten. Gleichwohl wird auch eine günstige Arbeitsmarktentwicklung nicht die bereits bestehenden sozialen Risiken vor allem bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen auflösen.

Wir unterscheiden im Folgenden drei miteinander zusammenhängende soziale Risiken, die kurz- (Einkommen), mittel- (Weiterbildung) und langfristiger Natur (Alterssicherung) sind (Keller & Seifert, 2013). Wir differenzieren aufgrund unterschiedlicher Betroffenheitsgrade nach Beschäftigtengruppen; dabei stehen Solo-Selbstständige/Freelancer und Beschäftigte in hybriden Formen wegen ihres besonderen Schutzbedarfs, der aufgrund ihrer Einkommensrisiken und deren langfristigen Folgen besteht, im Mittelpunkt (ähnlich Schulze Buschoff, 2018). Diese Risiken entstehen nicht erst durch Digitalisierung, sondern sind vor allem bei Formen atypischer Beschäftigung seit Langem vorhanden.

Politik und Tarifpolitik bleiben also gefordert, Lösungen zu finden, wie sich die besonderen sozialen Risiken einzelner Erwerbstätigengruppen mindern lassen. Hierzu wollen die nachfolgenden Ausführungen einen Beitrag leisten. Bevor Lösungsalternativen differenziert für Formen der Erwerbstätigkeit diskutiert werden, wird ein Referenzrahmen der möglichen zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung skizziert.

2 Ein Referenzrahmen

Um abschätzen zu können, mit welchen sozialen Risiken im Zuge der weiteren Digitalisierung zu rechnen ist, bedarf es eines groben Bildes über die mögliche quantitative und strukturelle Entwicklung des Arbeitsmarktes. Als Grundlage dienen uns erstens das vom IAB und BIBB erstellte Szenario mit einem Projektionszeitraum bis 2025 bzw. 2035 (Wolter,

Mönning, Hummer, Weber, Zika, Helmrich, & Neuber-Pohl, 2016). Zweitens stützen wir uns auf das ZEW-Szenario, das die Arbeitsmarktentwicklung bis 2025 abschätzt (Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018). Für diese Wahl spricht, dass es sich um gesamtwirtschaftliche Szenarien handelt, die makroökonomische Anpassungsmechanismen (Effekte auf Investitionen, Löhne, Produktivität, usw.), Interdependenzen und dynamische Prozesse berücksichtigen. Damit unterscheiden sie sich wesentlich von Befragungen über die Betroffenheit von Arbeitsplätzen durch die Digitalisierung, die Rückkoppelungen auf andere Wirtschaftsbe- reiche und neu entstehende Arbeitsplätze nicht erfassen und insofern keine Gesamtbilanz der Arbeitsplatzentwicklung erstellen (Frey & Osborne, 2013; Bonin & Zierahn, 2015).

Während das IAB/BIBB-Szenario in der Bilanz von entfallenden und neu entstehenden Arbeitsplätzen einen leichten Rückgang der Gesamterwerbstätigkeit bis 2025 annimmt, schätzt die ZEW-Studie bis 2021 ein jährliches Wachstum von knapp 0,4%. Die unterschiedlichen Einschätzungen sind wesentlich darauf zurückzuführen, dass das IAB/BIBB-Szenario die substitutiven, das ZEW-Szenario dagegen die investiven Effekte der Digitalisierung stärker betont. Übereinstimmend verweisen beide Studien jedoch auf große wirtschaftliche und berufsfachliche Struktureffekte, die der IAB-BIBB-Studie zufolge wie folgt aussehen:

- Das Verarbeitende Gewerbe verliert Arbeitsplätze, die Bereiche Information und Kommunikation sowie Unterricht und Erziehung gewinnen.
- IT- und naturwissenschaftliche sowie soziale und erziehende Berufe legen zu, Hilfskräfte und Metall-, Anlagenbau, Maschinen- und Anlagensteuernde Berufe nehmen ab.
- Während Routinetätigkeiten wegfallen, ist von einer wachsenden Zahl von Nicht-Routinetätigkeiten mit durchschnittlich höheren Qualifikationsanforderungen auszugehen.
- Helfer- und vor allem fachliche Tätigkeiten verlieren, komplexe Spezialisten- und hochkomplexe Tätigkeiten gewinnen an Bedeutung.

Etwas andere Akzente setzt die ZEW-Studie:

- Während kognitive Berufe verlieren, gehören analytische und interaktive Berufe zu den Gewinnern. Manuelle Routine- und Nicht-Routinetätigkeiten stagnieren.
- Mit Zuwächsen der Erwerbstätigkeit ist in den Bereichen Verkehr/Nachrichten, Elektronik, Fahrzeugbau sowie in der öffentlichen Verwaltung zu rechnen. Dagegen schrumpft die Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe.

Ungeachtet der im Detail unterschiedlichen Entwicklungsmuster stimmen beide Studien in der Auffassung überein, dass von einem verstärkten Strukturwandel auszugehen ist, der neue Wachstumspotenziale und ein insgesamt hohes Beschäftigungsniveau erwarten lässt. Vorausgesetzt ist aber, dass ausreichend entsprechende Fachkräfte verfügbar sind, die es vermehrt aus- und weiterzubilden gilt (Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018, S. 120). Ausbildung¹ und Weiterbildung werden zum Dreh- und Angelpunkt, der über die Frage der sozialen Risiken entscheidet.

1 Der Bereich der beruflichen Erstausbildung wird nachfolgend nicht weiter thematisiert, hierzu BBF (2018).

3 Einkommensrisiken

Die übliche Ausgangsvoraussetzung ist, dass das Einkommen die Existenzsicherung ermöglichen soll. In den vergangenen Jahrzehnten sind die Differenzen zwischen Hoch- und Niedrigverdiensten gestiegen. Wegen der Ausbreitung atypischer und hybrider Beschäftigung besteht das Risiko einer Zunahme des in Deutschland im internationalen Vergleich überproportional großen Niedriglohnssektors von ca. einem Viertel der abhängig Beschäftigten (Grabka & Schröder, 2019) mit nicht-existenzsichernden Einkommen.²

Der 2015 eingeführte allgemeine gesetzliche Mindestlohn, der eine Untergrenze vorgibt,³ gilt ausschließlich für abhängig Beschäftigte. Nach geltendem Recht sind andere Gruppen wie Solo-Selbstständige/Crowdworker ausgeschlossen.⁴ Der Geltungsbereich sollte deutlich ausgeweitet bzw. zu einem Mindestentgelt erweitert werden, um diese Gruppen vor Lohndumping zu schützen.

Verstöße gegen die Mindestlohnvorgaben sind in der Literatur dokumentiert (Burauel, Caliendo, Fedorets, Grabka, Schröder, Schupp, & Wittbrodt, 2017; Pusch, 2018). Schwierigkeiten entstehen generell bei der politischen und tarifpolitischen Durchsetzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in einem weit verstandenen Sinne unter Einschluss von Sozialleistungen (wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Boni, betriebliche Alterssicherung).

Ein Mindesthonorar für Auftragnehmer bzw. Solo-Selbstständige⁵ lässt sich nur organisieren durch eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs, indem bisher ausgeschlossene Beschäftigungsformen bzw. -gruppen (wie „arbeitnehmerähnliche Personen“) Rechte der abhängig Beschäftigten erhalten. Im erweiterten Kontext wäre das Mindestentgelt ein zentraler Teil der Mindestarbeitsbedingungen.

Ein konkreter Vorschlag zur Vermeidung von Dumpingaufträgen für Solo-Selbstständige bzw. Freelancer fordert die Einführung und allgemeinverbindliche Festschreibung von Mindesthonorarsätzen⁶ für einzelne Aufträge (Müller-Gemmeke, 2015, S. 363), wohlwissend dass erhebliche Probleme bei Durchsetzung und Kontrolle dieser Regelung auftreten würden. Als Orientierungsgröße könnte die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns plus einer Pauschale für die Beiträge zur Sozialversicherung herangezogen werden. Dadurch würde allerdings noch kein subsistenzsicherndes Einkommensniveau erreicht, die Auswirkungen auf die Rentenhöhe blieben gering.⁷

Eine bestehende Option findet im aktuellen Diskurs erstaunlicherweise wenig Beachtung: „Mit Paragraph 12a Tarifvertragsgesetz ist es bereits heute möglich, dass Gewerkschaften oder etwa tariffähige Berufsverbände für Selbstständige Tarifverträge abschließen, sofern die Selbstständigen wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer so-

2 Dabei sind Individual- und Haushaltsperspektive zu unterscheiden. Wir beziehen uns auf erstere.

3 Für 2019 beträgt er 9,19 und 2020 9,35 Euro.

4 Zur Forderung nach Einbezug von Crowdworkern in Mindestlohnregelungen am Beispiel der USA Cherry (2015) international vergleichend OECD (2018).

5 Vgl. zur Unterscheidung der Gruppe der Selbstständigen in diejenigen mit weiteren Mitarbeitern und denen ohne, den Solo-Selbstständigen im Einzelnen Kap. 5.4.1. Wir beziehen uns auf Solo-Selbstständige.

6 Die Honorarsätze für verschiedene Gruppen von Selbstständigen (wie Anwälte oder Architekten) werden per Gesetz festgelegt.

7 Mit ca. 12 Euro liegt die Niedriglohngrenze deutlich über dem Mindestlohn.

zial schutzbedürftig sind und somit als „arbeitnehmerähnliche Personen“ gelten. ...Ob und in welcher Weise diese Möglichkeit zum Abschluss von Tarifverträgen genutzt wird, liegt in der Hand der Tarifvertragsparteien.“ (BMAS, 2017, S. 174)

Von dieser Option wird selten Gebrauch gemacht. Ihre Voraussetzungen sind häufig nicht erfüllt. Formuliert in der Terminologie der Arbeitsbeziehungen (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013) bedeutet dies: Zum einen ist ihre Markt- (oder Primär-)macht niedrig, zum andern ist auch ihre Organisations- (oder Sekundär-)macht gering. Die Organisationsgrade sind niedrig, die Schwierigkeiten ihrer Organisierung (etwa von Crowdworkern) sind in Anbetracht der geringen Beitrittsbereitschaft (kurze Arbeitszeiten, kurze Beschäftigungsdauer, häufig Nebentätigkeiten) kaum zu überwinden. Der Abschluss eines ersten Tarifvertrages wird zum generellen Problem bzw. zum „Lackmustest“. Im Falle des Gelingens wäre die Kontrolle seiner Einhaltung schwierig, vor allem wenn kein Betriebsrat besteht, der diese Aufgaben übernehmen könnte.

Notwendig wird eine Neudefinition nicht nur des Arbeitnehmer- sondern auch des Arbeitgeberbegriffs, der im Rahmen von Regulierung neu gefasst und erweitert werden muss. Plattformbetreiber betrachten sich im Rahmen ihrer Geschäftsmodelle definitiv nicht als Arbeitgeber, sondern lediglich als „intermediary agencies“ bzw. Marktteilnehmer und verlagern die Risiken „ihrer“ Beschäftigungsverhältnisse auf die Auftragnehmer. „Platforms often attempt to have ‘the best of both worlds’: avoiding the costs and responsibilities of being an employer (through relying on self-employed individuals for labour), while ensuring standardised and high quality service by exercising control over platform workers (as is typical of an employment relationship).“ (Eurofound, 2018a, S.13)

Plattformbetreiber schließen sich weder zu eigenständigen Arbeitgeberverbänden zusammen noch treten sie bestehenden bei, um kollektive Interessen als Arbeitgeber zu vertreten und durchzusetzen (Kilhofer, Lenaerts, & Belavy, 2017). Sie werden aufgrund ihrer Marktmacht diesen Schritt – ohne den derzeit nicht vorhandenen Druck von Gewerkschaften – vermutlich auch in Zukunft nicht tun.⁸ Ihre hochgradige verbandliche Organisierung – und nicht der gewerkschaftliche Organisationsgrad – wäre allerdings die notwendige Voraussetzung für Kollektivverhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses sektoraler Tarifverträge. Außerdem erschweren auch die branchenübergreifenden Aktivitäten von Plattformbetreibern den Abschluss branchenspezifischer Tarifverträge.

In Anbetracht dieser fehlenden institutionellen Voraussetzungen zur Herstellung sektoraler Tarifbindung ist allenfalls mit dem Abschluss von Haus- bzw. Firmentarifverträgen zu rechnen. Die aktuell diskutierte Erweiterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist in diesen Fällen bedeutungslos (gemäß Par. 5 TVG), da sie Branchentarifverträge voraussetzt. Auf jeden Fall gilt, dass „policy makers should consider the extension of collective agreements to wider categories of worker than ‘employee’, with a view to including platform workers“ (Drahokoupil & Fabo, 2016, S. 5).

8 Der 2011 gegründete DeutscheCrowdsourcingVerband (<http://www.crowdsourcingverband.de>) ist kein Arbeitgeberverband im üblichen Sinne sondern das „führende Kompetenzzentrum für Crowd-basierte Geschäftsmodelle in Deutschland“.

4. Risiko Beschäftigungsfähigkeit

4.1 Ausgangslage

Die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern hängt wesentlich von ihrem gesundheitlichen Status (BAuA, 2018) und ihren Qualifikationsprofilen ab. Für die weitere Diskussion liegt das Augenmerk auf dem zweiten Kriterium. Denn eine wesentliche Voraussetzung für die digitale Transformation wird darin gesehen, dass die Beschäftigten ihre Qualifikationen an veränderte Anforderungen anpassen.⁹ Die Einführung neuer Technologien erhöht das Substituierungspotenzial von Berufen im Verarbeitenden Gewerbe ebenso wie in Dienstleistungsbereichen (Dengler & Matthes, 2018). Das Risiko, dass der Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen bestehende Tätigkeiten ersetzt, wird abhängig vom Qualifikationsniveau unterschiedlich eingeschätzt, für Helfertätigkeiten als besonders groß, am geringsten dagegen für Experten. Soll der Strukturwandel sowohl für Betriebe als auch Beschäftigte möglichst friktionsfrei gemeistert werden und zu den erhofften Wachstumspotenzialen führen, sind zum einen an den weiterhin bestehenden Arbeitsplätzen zusätzliche digitale, technische und soziale Kompetenzen gefragt (Hammermann & Stettes, 2016).¹⁰ Zum anderen sind zeit- und kostenaufwendige berufliche Umschulungen aus schrumpfenden Bereichen hin zu expandierenden Tätigkeiten, Berufen und Wirtschaftszweigen erforderlich. Berufliche Weiterbildung gilt als Schlüssel, der diesen Prozess ermöglichen soll.

Empirische Befunde zeigen, dass Unternehmen, die bereits stärker digitale Technologien nutzen, zugleich auch aktiver in der beruflichen Weiterbildung engagiert sind, wobei der Kausalitätsbezug unklar bleibt (Seyda & Placke, 2018; Janssen, Leber, Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018). Deren Zeit- und Kostenaufwand steigt entsprechend, um zusätzliches und neues Fachwissen sowie soziale und kommunikative Kompetenzen zu vermitteln.¹¹ Kostendämpfend kann der Einsatz moderner Lernformen wie E-Learning wirken, vor allem wenn Lernzeiten in den Bereich der privaten Zeitverfügung verlagert werden. Allerdings dürfte diese Lernform nach bisherigen Erfahrungen weniger für bestimmte Zielgruppen wie Geringqualifizierte oder Ältere in Frage kommen (Janssen, Leber, Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018). Unterdurchschnittlich ist auch die Beteiligung an Weiterbildung bei Beschäftigten, deren Tätigkeiten als besonders gefährdet durch Technologien eingeschätzt werden (Heß, Janssen, & Leber, 2019).

Obwohl weitgehender Konsens über die zentrale Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für die digitale Transformation herrscht, blockiert ein seit Jahren dauernder Dissens darüber, wie die als notwendig erachteten zusätzlichen Aktivitäten zu finanzieren und zu organisieren und welche Inhalte für welche Personengruppen zu vermitteln sind. Während sich die Arbeitgeberverbände ähnlich wie der Sachverständigenrat (SVR, 2017) strikt gegen allgemeine Ansprüche auf berufliche Weiterbildung sowie eine Finanzierung und Bera-

9 Begreift man die Digitalisierung nicht als technikdeterminiert, bieten sich auch Chancen, die Arbeitswelt, vor allem die Arbeitsorganisation, im Interesse der Beschäftigten zu gestalten (Hoffmann, 2015).

10 Die Frage nach den Inhalten zukünftiger beruflicher Weiterbildung bleibt hier ausgeklammert.

11 Hinweise auf mögliche Selektivitäten bei der Weiterbildung im Zusammenhang mit der Digitalisierung fehlen.

tungsaktivitäten durch die BA aussprechen (BDA, 2017), plädiert der DGB (2018) dafür, ein Recht auf Weiterbildungsberatung einzuführen und mit einem Recht auf Weiterbildungsförderung zu verknüpfen.

Dabei ist die Diskussion keineswegs neu. Die Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen wurde vor allem unter der Perspektive der alternden Erwerbsgesellschaft bei einem gleichzeitig rascheren technischen und gesellschaftlichen Wandel betont (z.B. Arbeitsstab Forum Bildung 2001).¹² Seitdem geht es um die Frage, wie die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gesteigert, wie vor allem weiterbildungsferne bzw. weniger weiterbildungsbeteiligte Personengruppen (gering Qualifizierte, Ältere, atypisch Beschäftigte) stärker einbezogen und wie die als notwendig erachtete Weiterbildungsexpansion finanziert werden kann. Während berufliche Weiterbildung bei abhängig Beschäftigten vorrangig betrieblich organisiert erfolgt, überwiegen bei Selbstständigen eigeninitiierte Aktivitäten. Hierfür wenden sie durchschnittlich weniger Zeit auf als abhängig Beschäftigte, entsprechend geringer fallen auch die durchschnittlichen Kosten aus (Kuper, Christ, & Schrader, 2017a, S. 78). Allerdings übernehmen sie im Vergleich zu abhängig Beschäftigten, bei denen die Kosten überwiegend von den Betrieben getragen werden, einen deutlich höheren Anteil der Weiterbildungskosten.

An Vorschlägen mangelt es nicht (Expertenkommission, 2004; Bosch, 2017; Bothfeld, Kaps, & Rosenthal, 2019). Wenn sie recht unterschiedliche institutionelle Arrangements (tarifliche Fondsmodelle, Langzeitkonten, Lernzeitkonten, Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zu einer Arbeitsversicherung mit Weiterbildungskonten, Bildungsgutscheine, usw.) vorschlagen, hat dies sicherlich damit zu tun, dass berufliche Weiterbildung bislang durch ein heterogenes „Nebeneinander staatlicher, sozialpartnerschaftlicher und privatwirtschaftlicher Steuerungsmechanismen“ (Baethge, Severing, & Weiß, 2013, S. 24) gekennzeichnet ist und die Vorschläge an bereits partiell etablierten Ansätzen anknüpfen. Gemeinsam ist den Vorschlägen, dass sie die Betriebe weiterhin nicht aus ihrer zentralen Verantwortung entlassen, keinem der bisherigen Akteure allein die zukünftigen Aufgaben übertragen und den Zugang für weiterbildungsferne Beschäftigtengruppen verbessern wollen. Für betriebsnotwendige Weiterbildung soll die Finanzierung allein bei den Betrieben liegen, für Weiterbildung im Interesse der Beschäftigten sind Mischfinanzierungen oder auch alleinige Verantwortlichkeiten (z. B. Langzeitkonten) in der Diskussion.

Potenziell können diese Risiken Erwerbstätige aller Erwerbsformen betreffen, abhängig Beschäftigte, Solo-Selbstständige¹³ (einschließlich Crowdworker) oder Personen mit hybriden Erwerbsformen. Allerdings dürfte die Risikowahrscheinlichkeit variieren. Wesentlich hängt sie vom Zugang zu den Ressourcen und der Bereitschaft zur Weiterbildung ab. Sollte sich das selektive Weiterbildungsverhalten der Betriebe nicht grundlegend ändern, sind vor allem die bislang unterrepräsentierten Gruppen, wie gering Qualifizierte, atypisch Beschäf-

12 Vor allem die OECD hat in zahlreichen Publikationen wiederholt auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Anstrengungen in Weiterbildung zu steigern.

13 Die Zahl der Solo-Selbstständigen ist zwischen 2011 und 2017 zwar um gut 11 % gesunken, die sozialen Risiken aber blieben. Das Medianeinkommen der Solo-Selbstständigen liegt unter dem von abhängig Beschäftigten (Fritsch, Kritikos, & Sorgner, 2017), wobei in Rechnung zu stellen ist, dass hiervon in Eigenregie die Leistungen für die soziale Absicherung zu erbringen sind, während für abhängig Beschäftigte der Arbeitgeber den halben Beitragssatz aufbringt. Selbstständige haben außerdem Weiterbildung in Eigenregie zu organisieren und zu finanzieren und für ihre Marktfähigkeit zu sorgen.

tigte oder Beschäftigte in kleinen Betrieben (Brehmer & Seifert, 2008; Schönfeld & Behringer, 2017) dem Risiko ausgesetzt, den Anschluss an sich verändernde Qualifikationsanforderungen zu verpassen. Dadurch steigt das Risiko mangelnder Beschäftigungsfähigkeit mit der Folge erhöhter Prekaritätsrisiken aufgrund drohender Erwerbslosigkeit oder der Aussicht auf Niedrigeinkommen und späterer Altersarmut. Selbstständige weisen eine im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in etwa durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung auf.¹⁴

4.2 Weiterbildungsoffensive der Bundesregierung

Bewegung in die festgefahrene Diskussion hat die Bundesregierung gebracht, die Weiterbildung im Koalitionsvertrag (2018) zu einem zentralen Thema gemacht hat. Erste Schritte hat sie mit ihrer Qualifizierungsoffensive eingeleitet (BMAS, 2018a). Die vorgeschlagenen Fördermaßnahmen sind im Grundsatz in das 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz (Bundesgesetzblatt, 2018) eingeflossen. Es sieht die vollständige oder teilweise Förderung der Weiterbildungskosten (Lehrgänge und Arbeitsentgelt) für alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Alter und Betriebsgröße vor. Fördervoraussetzung ist, dass der Erwerb eines Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegt und sich der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten beteiligt. Die Förderhöhe ist reziprok zur Betriebsgröße gestaffelt. Bei Beschäftigten älter 45 Jahre kann in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten von der Eigenbeteiligung der Betriebe abgesehen werden. Außerdem besteht ein Anspruch auf Weiterbildungsberatung. Eine zentrale Rolle fällt der BA zu.

Die zielgruppen- und betriebspezifische Schwerpunktsetzung des Programms auf Geringqualifizierte und Klein- und Mittelbetriebe zielt auf Bereiche mit bislang eher zurückhaltender Weiterbildungsbeteiligung unabhängig von Tarifbindung.¹⁵ Kleinere Unternehmen verzichten häufig auf Weiterbildung, da sie den Bedarf nicht einschätzen können (Seyda & Placke, 2018; Schönfeld & Behringer, 2017). Beratung verspricht, wie empirische Befunde zeigen (Dauth, Kruppe, & Stephan, 2018), neue Aktivitäten anzustoßen, vor allem wenn sie leicht zugänglich, ergebnisoffen und auf individuelle Anforderungen zugeschnitten sowie finanziell entsprechend ausgestattet wird. Bei entsprechender betrieblicher Weiterbildungsinfrastruktur (Gespräche zur beruflichen Entwicklung, Weiterbildungsplanung, usw.) und einem gut ausgebauten Weiterbildungsangebot steigt die Weiterbildungsbeteiligung in kleineren Betrieben (Schönfeld & Behringer, 2017). Auch die nach Betriebsgröße gestaffelte finanzielle Förderung dürfte Engpässe auf Seiten der Betriebe mindern. Immerhin 40 Prozent der Unternehmen begründeten in einer Befragung den Verzicht auf Weiterbildung mit finanziellen Engpässen (Seyda & Placke, 2018). Häufig fehlt aber auch schlichtweg Zeit.

Höhere Weiterbildungsaktivitäten setzen eine gesteigerte Bereitschaft nicht nur bei den Betrieben sondern auch bei den Beschäftigten voraus. Gezielte Beratung kann helfen, Vor-

14 2016 nahmen 56% aller Erwerbstätigen an einer non-formalen Weiterbildung teil, bei den Beamten lag die Quote bei 71%, den Angestellten bei 60%, den Arbeitern bei 41% und den Selbstständigen bei 55% (Bilger & Strauß, 2017, S. 45). Die Selbstständigen werden nicht weiter nach Teilgruppen unterschieden, es erscheint aber plausibel, dass Solo-Selbstständige, deren mittlere Einkommen deutlich unter den Selbstständigen mit weiteren Beschäftigten liegen, eine geringere Weiterbildungsbeteiligung haben.

15 Branchentarifverträge gelten mit abnehmender Tendenz für 49 % der Beschäftigten in West- und für 34 % in Ostdeutschland (Ellguth & Kohaut, 2018).

behalte abzubauen und Orientierungen aufzuzeigen. Die Teilnahmebereitschaft steigt, wenn Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten vorliegen (Kuper, Christ, & Schrader, 2017b, S. 99). Beratung allein dürfte aber nicht ausreichen, Geringqualifizierte mit zudem häufig fehlender Weiterbildungserfahrung zur Teilnahme zu motivieren; erforderlich sind „differenzierte und erwerbsbiografisch sensible Weiterbildungsangebote“ (Baethge, Severing, & Weiß, 2013, S. 38) speziell für geringqualifizierte und bildungsferne Beschäftigtengruppen. Weitere positive Effekte auf die Weiterbildungsbereitschaft sind von einer vollen Kostenübernahme der Weiterbildung während der Arbeitszeit sowie perspektivischen Einkommenssteigerungen zu erwarten. Allerdings könnte der Umstand der öffentlichen Förderung die Weiterbildungsbereitschaft mindern, wie ein faktorieller Survey zeigt. Sie könnte als stigmatisierend empfunden werden (Osiander & Stephan, 2018). Gezielte Informationen und Beratung könnten helfen, diesen Effekt zu neutralisieren.

Für die vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen spricht ferner, dass Finanzierung und Beratung gemeinsam an eine flächendeckend präsenste und in der Organisation von Förderprojekten erfahrene Institution wie die BA delegiert werden. Bei alternativen Finanzierungskonzepten wie Weiterbildungsfonds wäre diese Dualität nicht gegeben. Auch ist der Kreis der Anspruchsberechtigten breiter als bei tariflichen Branchenfonds.

Die Finanzierung über paritätisch geleistete Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und Bundeszuschüsse kann als weiterer Schritt eines Paradigmenwechsels gesehen werden, die Weiterbildung vom unternehmens- auf einen beitragsfinanzierten Modus zu verlagern. Die Beschränkung auf spezielle Problembereiche kann diesen Schritt rechtfertigen. Zweifellos ist die Gefahr von Mitnahmeeffekten zu Lasten der Beitragszahler oder auch von Verdrängungseffekten nicht gänzlich auszuschließen (Dauth, Kruppe, & Stephan, 2018). Dieses Risiko stellt sich aber bei jeder Form überbetrieblicher Weiterbildungsfinanzierung, also auch bei tariflichen Fondsmodellen.

Sicherlich werden die vorhandenen personellen Ressourcen zunächst nicht für eine flächendeckende Beratung der Zielbetriebe und -beschäftigtengruppen ausreichen. Denkbar sind Kooperationen der örtlichen Arbeitsagenturen mit anderen kompetenten und flächendeckend etablierten Institutionen wie den Handwerkskammern oder Industrie- und Handelskammern.

4.3 Weitergehende Ansätze

Das Qualifizierungschancengesetz lässt einige der in der Qualifizierungsoffensive vorgesehenen Vorhaben unerfüllt, so die geplante Ausweitung der Mitbestimmungsrechte für die betrieblichen Interessenvertretungen. Eine solche institutionelle Ausweitung der Beteiligungsrechte lässt Impulse erwarten, die betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zu intensivieren und zielgruppenspezifischer zu gestalten, wenn die betrieblichen Interessenvertretungen mit besseren fachlichen, personellen und zeitlichen Ressourcen ausgestattet werden (Berger, Decker, Fogolin, Hucker, & Moraal, 2013). Auf jeden Fall sieht die Mehrheit der Betriebsräte Handlungsbedarf, die Beschäftigten an die durch die Digitalisierung ausgelösten Bedarfe des Arbeitsmarktes anzupassen (Ahlers, 2018).¹⁶

16 Allerdings arbeiten nur 39 Prozent aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat (Ellguth, Gerner, & Zapf, 2018).

Ebenfalls bislang nicht aufgegriffen wird der im Koalitionsvertrag thematisierte Vorschlag, Langzeitkonten stärker für Weiterbildung zu nutzen. Ausschlaggebend hierfür könnten deren geringe Verbreitung¹⁷ und stark selektive Nutzungspraxis sein (Seifert, 2014). Das gleiche Schicksal teilt das im Weißbuch Arbeiten 4.0 (BMAS, 2017) vorgeschlagene Erwerbstätigenkonto. Es böte die Möglichkeit, die bislang auf verschiedene Institutionen (Länder, BA) verstreuten Ansprüche zu bündeln und Lücken in der Weiterbildungsfinanzierung zu schließen. Hierzu gehört auch zu prüfen, wie sich die sehr unterschiedlichen in den Bundesländern existierenden finanziellen Förderprogramme einbauen lassen. Auf jeden Fall bieten sich die Weiterbildungsgesetze (Bildungsurlaub) an, die in 14 Bundesländern (außer Bayern und Sachsen) den Beschäftigten einen jährlichen Anspruch auf fünftägige bezahlte Freistellung für Weiterbildung¹⁸ einräumen.

Ein Erwerbstätigenkonto, das sich konzeptionell an den Vorschlag einer Arbeitsversicherung anlehnt (Hans, Hofmann, Sesselmeier, & Yollu-Tok, 2017), würde zudem die von besonderen Risiken bedrohte Gruppe der Solo-Selbstständigen einschließen, die von den geplanten Maßnahmen der Qualifizierungsoffensive, aber auch bei anderen Finanzierungsmodellen wie tariflichen Branchenfonds oder Lernzeitkonten ausgeschlossen sind.

Schließlich spricht der Zeitfaktor für die Maßnahmen der Qualifizierungsoffensive. Sowohl die institutionell-organisatorischen als auch finanziellen¹⁹ Voraussetzungen ermöglichen einen raschen Start. Alternative Finanzierungsmodelle wie tarifliche Branchenfonds – oder besser noch ein genereller Qualifizierungsfonds – sind angesichts aktuell nicht erkennbarer Konsensfähigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien kurzfristig unrealistisch.

Offen bleibt in der bisherigen Diskussion die Frage nach der Qualifizierungsfähigkeit und -bereitschaft der vom digitalen Strukturwandel betroffenen Erwerbspersonen. Kaum abzuschätzen sind Größe und Struktur des Personenkreises, der weder bereit noch in der Lage ist, sich die geforderten neuen oder erweiterten Qualifikationen anzueignen und bei Wegfall des Arbeitsplatzes in neue Tätigkeitsfelder zu wechseln. Eine Perspektive bietet ein öffentlich geförderter „neuer sozialer Arbeitsmarkt“ (Jürgens, Hoffmann, & Schildmann, 2017), wie ihn das Teilhabechancengesetz ansatzweise vorsieht (BMAS, 2018 b).

5 Alterssicherung

Wir behandeln die Probleme der Alterssicherung zunächst in allgemeiner Form; anschließend gehen wir auf Vorschläge für einzelne Gruppen (Solo-Selbstständige, Plattformbeschäftigte, hybride Erwerbsformen) ein.²⁰ Die übrigen Systeme der Sozialversicherung,

17 Etwa 2% der Betriebe haben Langzeitkonten eingeführt und 2% der Beschäftigten nutzen sie, Kleinbetriebe deutlich weniger als Großbetriebe; die Guthaben werden bislang überwiegend für längere Auszeiten und Familienzeiten genutzt, weniger für berufliche Weiterbildung (Ellguth, Gerner, & Zapf, 2018). Außerdem werden Langzeitkonten von gering Qualifizierten, atypisch Beschäftigten und Frauen unterproportional genutzt (Seifert, 2014; Wotschack, 2018).

18 Freistellungsansprüche beziehen sich nicht nur auf berufliche sondern auch politische Weiterbildung.

19 Zum Jahresende 2018 hatte die BA Rücklagen in Höhe von 23,5 Mrd. Euro angesammelt (Bundesagentur für Arbeit, 2019).

20 Aufgrund der Tatsache, dass Überschneidungen zwischen diesen Beschäftigungsformen vorkommen, können sich einzelne Regulierungsvorschläge auf mehrere Gruppen beziehen.

insbesondere Arbeitslosen- und Krankenversicherung bleiben aus Platzgründen ausgeklammert.

5.1 Die gesetzliche Rentenversicherung

Die Rentenversicherung hat die Aufgabe des Einkommensersatzes und der Sicherung des Lebensstandards im Alter. Das im Rahmen des konservativen deutschen Sozialstaats geltende Äquivalenzprinzip setzt die regelmäßige und langfristige Zahlung relativ hoher Beiträge voraus, um spätere Ansprüche in existenzsichernder Höhe zu erreichen. Diese Voraussetzung erfüllen bei weitem nicht (mehr) alle Erwerbstätigen. Im Übrigen weist das Problem eine deutliche geschlechtsspezifische Ausprägung auf: Frauen (vor allem Alleinerziehende) sind wesentlich häufiger betroffen als Männer; das geschlechtsspezifische Rentengefälle ist größer als in anderen OECD-Ländern (OECD, 2017).

Langfristig ist mit einer Zunahme des Armutsrisikos im Alter zu rechnen (DIW & ZEW, 2017; Geyer, Buslei, Gallego-Granados, & Haan, 2019).²¹ Die Gründe liegen vor allem im Niedriglohnssektor, der im internationalen Vergleich verhältnismäßig groß ist, der langfristig deutlichen Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (u. a. Mini- und Midijobs, Befristungen, Leiharbeit), Langzeitarbeitslosigkeit, in der wachsenden Zahl nicht kontinuierlich verlaufender Erwerbsbiographien sowie in hybriden Erwerbsformen (European Commission, 2018; Kay, Schneck, & Suprinovic, 2018). Letztere erschweren die langfristig-kontinuierliche Entrichtung von Beiträgen und führen zu Lücken in den Versicherungsbiographien. Die gestiegene Zahl der Beschäftigten mit verschiedenen Erwerbsformen bewirkt, dass ein Teil dieser hybrid Erwerbstätigen in besonderem Maße der sozialen Sicherung im Alter bedarf (Kay, Schneck, & Suprinovic, 2018). Diese bereits seit längerer Zeit bestehenden Probleme werden verschärft durch die Folgen der Digitalisierung, d.h. das Entstehen neuer und ungesicherter Beschäftigungsformen (wie Crowdwork).

Die Probleme einer langfristig nachhaltigen Finanzierung der Rentenversicherung sind derzeit ungelöst. Die Große Koalition vereinbarte in ihrem Koalitionsvertrag 2018 lediglich die Einhaltung einer sog. doppelten „Haltelinie“, d. h. der Stabilisierung des Rentenniveaus bei dem aktuellen Wert von 48 Prozent des Durchschnittsverdienstes sowie des Beitragsatzes von nicht mehr als 20 Prozent. Diese Regelung gilt nur bis Mitte der 2020er Jahre. Erst danach nehmen aber die Schwierigkeiten der Finanzierung zu aufgrund der demographischen Entwicklung, da geburtenstarke Kohorten das Rentenalter erreichen.²² Eine notwendige individuelle Voraussetzung bleibt jedoch die langjährige Beschäftigung in einem Normalarbeitsverhältnis mit entsprechend hohen, langfristig-kontinuierlich entrichteten Beiträgen.

21 Die Armutsrisikoquote wird von etwa 16 Prozent in den Jahren 2015–2020 auf etwa 20 Prozent in der zweiten Hälfte der 2030er Jahre steigen, also um ca. 25 Prozent (DIW & ZEW, 2017). Die Schwelle liegt gemäß internationaler Konvention bei 60 Prozent des Medianlohns.

22 Die gemäß Koalitionsvertrag eingerichtete Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ soll bis 2020 Vorschläge für die langfristige Perspektive unterbreiten.

5.2 Vorschläge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Eine Gruppe von Vorschlägen versucht, Probleme der Alterssicherung innerhalb des bestehenden Systems durch dessen Weiterentwicklung zu lösen.²³ Die Pläne reichen von der erneuten Verlängerung der Lebensarbeitszeit, Wegfall der Beitragsbemessungsgrenze bis zu steigenden Bundeszuschüssen bzw. einem neuen, aus Steuermitteln finanzierten sogenannten Demografiefonds. Die demographische Entwicklung sowie die deutlich veränderten Beschäftigungsstrukturen werden den Einsatz erheblicher zusätzlicher Steuermittel in Form höherer Bundeszuschüsse erforderlich machen; der Anteil der öffentlichen Rentenausgaben am BIP dürfte steigen (OECD, 2017a).

Diese Vorschläge zur sozialen Sicherung beziehen alle Erwerbstätigen unabhängig von ihrer Beschäftigungsform ein. Allgemein gilt: Je umfassender und allgemeiner eine Versicherungspflicht konzipiert wird, desto weniger Schwierigkeiten bestehen wegen Ausnahmeregelungen. Aus diesem Grund erscheint die Einführung eines eigenen Typus (etwa in Anlehnung an „arbeitnehmerähnliche Personen“) nur dann sinnvoll, wenn diese Personen in die Rentenversicherung einbezogen werden.

Kontrovers diskutiert wird seit langem die Einführung einer Mindest- bzw. Solidarrente für Geringverdiener, die zwar lange Jahre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben, die aber wegen geringer Verdienste niedrig waren und daher kein existenzsicherndes Rentenniveau erreichen, so dass zur Verhinderung von Altersarmut aufstockende Leistungen der Grundsicherung in Anspruch genommen werden müssen. Laut dem Ende 2019 verabschiedeten Gesetz liegt diese ab 2021 geltende sog. Grundrente zehn Prozent über dem Niveau der aktuellen Grundsicherung im Alter; Voraussetzungen des Bezugs sind mindestens 35 Jahre Erwerbstätigkeit mit Pflichtbeiträgen in der GRV, wobei die „harten“ Grundrentenzeiten für Kindererziehung und Pflegetätigkeiten, nicht jedoch Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Umschulung berücksichtigt werden. Berechnungsbasis ist das Arbeitsentgelt und nicht die Arbeitszeit, etwa in Minijobs oder Teilzeittätigkeit. Die Regelung gilt auch für derzeitige Rentner. Strittig zwischen den Koalitionspartnern CDU/CSU und SPD war vor allem die Frage, ob eine strikte Bedürftigkeitsprüfung durch das Sozialamt, wie sie bei der Grundsicherung, nicht aber in der Rentenversicherung vorgeschrieben ist, sowie eine Offenlegung des (Haushalts-)Einkommens und/oder Vermögens stattfinden sollen. Der ausgehandelte Kompromiss besteht in einer Prüfung des steuerpflichtigen Einkommens, dessen Freibeträge für den vollen Rentenaufschlag bei Alleinstehenden 1250 Euro, bei Paaren 1950 Euro betragen.²⁴ Eine noch nicht spezifizierte „Gleitzone“ wird eingeführt.

Die erworbenen Ansprüche werden durch Zuschüsse aus Steuermitteln und nicht durch Beiträge der Rentenversicherung aufgestockt. Infolge dieses Finanzierungsmodus entspricht die Regelung nicht mehr vollständig dem bisher geltenden Äquivalenzprinzip, sondern eher dem Solidarprinzip, das die „Lebensleistung“ würdigt. Daher stößt sie koalitionsintern wie -extern auf Kritik; mögliche Mitnahmeeffekte durch eigentlich Nicht-Bedürftige

23 Wir verzichten aus Platzgründen auf eine Diskussion von Basis- bzw. Grundeinkommensmodellen, die einen Systemwechsel implizieren würden.

24 Eine Nebenabrede besagt, dass der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 2,5 auf 2,4 Prozent gesenkt wird. Eine Alternative wäre, den Beitragssatz beizubehalten und die erzielten Mehreinnahmen etwa für den Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen, die infolge der Digitalisierung notwendig werden, zu verwenden.

und dadurch erhöhte Kosten sollen durch die vereinfachte Einkommensprüfung ausgeschlossen werden.

Implementationsprobleme resultieren u. a. aus dem wegen der Einkommensprüfung notwendigen, aber bisher nicht bestehenden automatischen Datenaustausch zwischen Finanzbehörden und Rentenversicherung sowie aus der (elektronischen) Übermittlung der Daten zum Familienstand durch die Meldebehörden an die Rentensicherung. Die genaue Ermittlung der Beitragsjahre kann wegen fehlender Datengrundlage Schwierigkeiten bereiten. Die Finanzierung soll aus Mitteln einer Finanztransaktionssteuer erfolgen, die noch nicht besteht.

Die Bezugsvoraussetzungen mit dem Schwellenwert von 35 Beitragsjahren bewirken, dass sie „nur wenige Personen ... erfüllen. Für diese Personen wird sich die Altersarmut reduzieren, im Durchschnitt zeigt sich jedoch kein starker Effekt“ (DIW & ZEW, 2017, S. 103). Das Niveau einer „armutsfesten solidarischen Grundrente“ für alle abhängig Beschäftigten bzw. Erwerbstätigen wird bei weitem nicht erreicht; strukturell-langfristige Veränderungen des Arbeitsmarktes (wie Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiographien, wachsender Niedriglohnsektor) werden nicht ausreichend abgebildet. Frauen werden aufgrund ihrer wegen Kindererziehungszeiten und Pflegeleistungen häufig diskontinuierlichen Erwerbsbiographien, Versicherte in den ostdeutschen Bundesländern aufgrund von wiederholten oder längeren Phasen der Arbeitslosigkeit nach der Wende überproportional profitieren (Brussig & Zink, 2018).

Ungeklärt bleibt in der aktuellen rentenpolitischen Diskussion der (spätere) Einbezug von Plattformbeschäftigten, die nach geltendem Recht nicht abhängig Beschäftigte, sondern formal Selbstständige und mehrheitlich nicht in die Rentenversicherung integriert sind.²⁵ Eine Option wäre die mehrfach empfohlene Integration aller (Solo-)Selbstständigen in die Rentenversicherung, wodurch die bisher geltende strikte Trennung der Erwerbstätigen in abhängig Beschäftigte und Selbstständige aufgegeben würde.

5.3 Weitere Säulen der Alterssicherung

Das System der Alterssicherung umfasst neben der gesetzlichen Rentenversicherung als weitere Säulen die betriebliche Zusatzversicherung, die vor allem über Tarifverträge (wie in der Metallindustrie) organisiert wird, sowie freiwillig-individuelle Vorsorge, die nicht umlagefinanziert sondern kapitalgedeckt ist. Ihre Bedeutung nimmt aufgrund der Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung zu.

Allerdings löst auch die betriebliche Altersvorsorge die Probleme nicht, da nur etwa die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über Ansprüche verfügt. Diese Form der Alterssicherung ist freiwillig und nicht in allen Branchen bzw. Betrieben umgesetzt (Bäcker, 2018a); außerdem setzt sie lange Betriebszugehörigkeit sowie hohe Einzahlungen voraus. Diese Voraussetzungen erfüllen bei Weitem nicht alle Beschäftigten der rentennahen Jahrgänge und in Zukunft weniger. Auch die Portabilität erworbener Rechte ist wegen

25 Der zuständige Minister betont, für Plattformbeschäftigte „werden wir neue Antworten finden müssen. Unser Arbeits- und Sozialrecht muss für die Digitalisierung weiterentwickelt werden“ (Heil, 2019).

der häufig kurzen Dauer von Betriebszugehörigkeiten ein wichtiges Problem zukünftiger Regulierung. Solo-Selbstständige bleiben ausgeschlossen.²⁶

Seit 2003 gilt die sog. Doppelverbeitragung, d. h. bei Betriebsrenten fallen in der Auszahlungsphase nochmals die vollen Sozialversicherungs- und Krankenkassenbeiträge an. Rentenpolitisch sinnvoll, obwohl von begrenzter Wirkung, aber politisch bis dato nicht konsensfähig wäre die Abschaffung oder zumindest deutliche Reduzierung dieser Regelung. Auch von der gelegentlich diskutierten Einführung einer ergänzenden gesetzlichen Pflicht zur betrieblichen Altersvorsorge würden die genannten Risikogruppen kaum profitieren, da ihre Ansprüche gering wären (DIW & ZEW, 2017).

Eine weitere Option ist die freiwillig-individuelle Vorsorge, eine Form staatlich geförderter Zusatzversicherung (etwa auf Basis von Riester- und Rürup-Verträgen). Sie wird entgegen ursprünglichen Erwartungen vor allem von Beziehern höherer Einkommen genutzt (Corneo, Schröder, & König, 2015); bei geringen Verdiensten sowie fehlenden anderen Einkommensquellen (etwa aus Vermögenserträgen) scheitert ihre Inanspruchnahme häufig an fehlender Sparfähigkeit. Zudem sind die geleisteten Beiträge häufig gering und ein Teil der Verträge ist ruhend gestellt; insgesamt stagniert die Verbreitung (Bäcker, 2018b). Die Folgen der niedrigen Abdeckung sind deutliche Versorgungslücken insbesondere bei den genannten Gruppen – und in Zeiten fortschreitender Digitalisierung (vermutlich sogar) bei mehr Beschäftigten.

5.4 Alterssicherung einzelner Gruppen

5.4.1 Solo-Selbstständige

Im Rahmen der sozialen Sicherung Selbstständiger stellt ihre Alterssicherung ein grundlegendes, von Digitalisierung zunächst unabhängiges Problem dar. Traditionell dominiert die Regel, dass Selbstständige aufgrund ihres (angenommenen hohen) Einkommens eigenständig Vorsorge betreiben können und nicht den Schutz durch Systeme kollektiv-solidarischer Absicherung benötigen (Schuler-Harms & Goldberg, 2019). Tatsächlich ist jedoch nur ein Teil (z.B. Ärzte, Architekten, Rechtsanwälte) über berufsständische Sicherungssysteme obligatorisch abgesichert. Derzeit leistet weniger als die Hälfte regelmäßige Versicherungszahlungen: „Rund 280.000 Selbstständige sind in der gesetzlichen Rentenversicherung, rund 150.000 in der Alterssicherung der Landwirte obligatorisch abgesichert. Hinzu kommen geschätzt 380.000 Selbstständige in berufsständischen Versorgungswerken. Ein weiterer Teil bezieht bereits eine gesetzliche Rente und/oder ist älter als 65 Jahre (rund 420.000).“ (BMAS, 2017, 168; ähnlich Brenke & Beznoska, 2016). Für die übrigen Berufsgruppen besteht keine allgemeine Versicherungspflicht.²⁷ Insbesondere Solo-Selbstständigkeit stellt

26 Derzeit verfügt mehr als die Hälfte der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen nicht über Rentenanwartschaften, die ausreichen, um den aktuellen Konsum vollständig beizubehalten; private Versicherungen reduzieren diesen Anteil (58%) nur marginal (Grabka, Bönke, Göbler, & Tiefensee, 2018).

27 Die Koalitionsregierung aus CDU/CSU und FDP (2009 bis 2013) unternahm einen Versuch der Regulierung durch Einführung einer obligatorischen Basissicherung. Nach Protesten von Betroffenen und ihres Berufsverbandes gegen eine „Zwangsansicherung“ verfolgte sie ihre Pläne nicht weiter, das Problem blieb ungeklärt.

bereits jetzt ein Problem in Bezug auf soziale Sicherung dar, das bei einem weiteren Wachstum dieser Gruppe zunehmen würde (Eichhorst, Hinte, Rinne, & Tobsch, 2017).

Mehrfach empfohlen wird die Einführung einer Versicherungspflicht für alle Erwerbstätigen, also eine sog. Erwerbstätigenversicherung unter Einschluss aller Selbstständigen (Fachinger, 2018; Schlegel, 2018; Thiede, 2018). Eine Befreiung von der Versicherungspflicht sollte nur möglich sein, wenn eine anderweitige Absicherung nachgewiesen wird, etwa in berufsständischen Versorgungswerken, wie sie für einzelne Gruppen bestehen. Diese Einrichtungen blieben unberührt bestehen.

Im Fall dieser Regelung würde der traditionelle, nach wie vor dominierende rechtliche Dualismus des Erwerbsstatus von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Erwerbstätigkeit aufgeweicht (Weber, Helmrich, Wolter, & Zika, 2019); vor allem das System der Alterssicherung würde deutlich inklusiver als in der Vergangenheit gestaltet. Bemessungsgrundlage der Beiträge wäre wie bei anderen Beschäftigungsformen das steuerpflichtige Arbeits- bzw. Erwerbseinkommen.

Die Ausweitung der bestehenden, selektiv wirkenden Regelungen kann erfolgen entweder durch eine vollständige Integration in die gesetzliche Rentenversicherung oder durch eine Mischform aus privater und gesetzlicher Versicherung (Sozialbeirat, 2017).²⁸ Der Einbezug sollte auf jeden Fall obligatorisch erfolgen, wenngleich dieser Schritt die individuelle Wahlfreiheit einschränkt; er sollte nicht im subjektiven Belieben bleiben, da die notwendige Eigenvorsorge nicht oder nur unzureichend erfolgt.²⁹ Eine Untersuchung schlussfolgert auf Basis international-komparativer Erfahrungen: „Voluntary schemes do not seem to work well for non-standard workers“ (OECD, 2018, S.14, ähnlich S. 35).

Allerdings wären Folgeprobleme einzelner Gruppen durch Umsetzung dieser Vorschläge nicht gelöst: Bestehen bliebe das Problem, dass eine Altersvorsorge, die nachhaltig wirken soll, die langfristig-kontinuierliche Entrichtung hoher Beiträge voraussetzt. Vor allem Solo-Selbstständige können aufgrund ihrer stark schwankenden und zudem niedrigen Einkommen diese Beiträge, die sich aufgrund des zugrunde gelegten hohen fiktiven Monatseinkommens ergeben, kaum aufbringen (Schuler-Harms & Goldberg, 2019).³⁰ Ihre Möglichkeiten der freiwillig-individuellen Vorsorge sind aufgrund des hohen Einkommensrisikos ebenfalls begrenzt. Außerdem fehlt dieser Gruppe der Arbeitgeberanteil, der bei abhängig Beschäftigten im Rahmen der paritätischen Finanzierung zu entrichten ist.

Das Problem hoher Beitragsbelastung ließe sich – vor allem vorübergehend in der Gründungsphase – in niedrigeren (Mindest-)Beiträgen sowie Zuschüssen aus Steuermitteln lösen. Dieser Vorschlag stößt jedoch auf Kritik, vor allem weil er - bei unverminderten Ansprüchen in vollständiger Höhe - eine zumindest temporäre Subventionierung dieser Gruppe zu Lasten anderer Beitragszahler bedeutet, das in der gesetzlichen Rentenversicherung geltende Äquivalenzprinzip verletzt und zu externen Effekten für die öffentlichen Haushal-

28 Der Sachverständigenrat plädiert „für eine Vorsorgepflicht für Selbstständige anstelle ihres Einbezugs in die Pflichtversicherung. Einen Beitrag zur langfristigen Tragfähigkeit der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) dürfte ein Einbezug in die GRV nicht leisten, sodass die Vorsorgepflicht genügt“ (SVR, 2017, Ziffer 52).

29 Eine geringe Vorsorgebereitschaft kann mit einer aufgrund geringen Einkommens geringen Vorsorge- bzw. Sparfähigkeit einhergehen. Diese Konstellation verhindert auch Beiträge zur staatlich geförderten Altersvorsorge (u.a. Riester-Rente).

30 Der Mindestbeitrag ist unabhängig vom individuellen Einkommen.

te führt. Unbeantwortet bleibt bei dieser Kritik allerdings die Frage nach alternativen Lösungen – jenseits der bekannten allgemeinen Vorschläge (Verlängerung der Lebensarbeitszeit, weitere Absenkung des Rentenniveaus, Erhöhung der Beiträge).

5.4.2 Plattformbeschäftigte

Das Geschäftsmodell der Plattformökonomie³¹ bedeutet eine einseitige Risikoverteilung durch Erweiterung des seit langem praktizierten Outsourcing zu Crowdsourcing. Crowdworker sind nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sondern „independent entrepreneurs“ bzw. formal (Solo-)Selbstständige. Sie sind nicht in die sozialen Sicherungssysteme integriert und verfügen nicht über die Arbeitnehmerschutzrechte (wie Kündigungsschutz).

In empirischer Perspektive zu unterscheiden sind – ähnlich wie bei Minijobs – zwei Untergruppen (Eurofound, 2018b; OECD, 2018): Die überwiegende Mehrzahl übt Crowdwork gelegentlich als Nebentätigkeit aus (Hybridbeschäftigte). Falls eine hinreichende soziale Sicherung aufgrund der regulären sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit oder einer anderen aktuellen oder späteren Einkommensquelle (wie bei Schülern und Studierenden) - nachgewiesen bzw. erwartet werden kann, sind keine Regulierungsmaßnahmen notwendig. Falls crowdwork jedoch die Haupttätigkeit darstellt, ist ein vollständiger Einbezug in die Sicherungssysteme in der Regel derzeit nicht gegeben, erweist sich aber wegen der Wachstumspotentiale und besonderen Risiken dieser Form mittel- und langfristig als notwendig.

Aufgrund ihres Status als Solo-Selbstständige bzw. Freelancer müssten diese Crowdworker sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmeranteile vollständig selbst leisten; allerdings verfügen sie aufgrund ihres zumeist niedrigen Einkommens (Leimeister, Durward, & Zogai, 2016; international vergleichend Eurofound, 2018a; ILO, 2018) nur über eine geringe Sparfähigkeit.

Eine allgemeine Erwerbstätigenversicherung würde bei Plattformarbeit vor dem Problem der Beitragserhebung auf Seiten der Auftraggeber stehen. Die Plattformbetreiber und/oder ihre Auftraggeber müssten, um das bestehende Verantwortungsvakuum in dieser Grauzone zu füllen, die Pflichten der (bisherigen) Arbeitgeber zur paritätischen Finanzierung übernehmen, was sie bisher im Rahmen einer Rundumverteilung stets ablehnen. Es gilt: „... firms have an incentive to shift work onto those workers who enjoy the least protection“ (OECD, 2018, S. 19). Diese Auftraggeberabgabe wäre wohl nur bei einem direkten (elektronischen) Abzug zu realisieren.³² Ein Quellenabzugsverfahren ließe sich technisch im Zeitalter der fortschreitenden Digitalisierung durch Erweiterung der Algorithmen von Plattformen realisieren. Die einzige Alternative zu einer derartigen Absicherung der Risiken wäre die Finanzierung bzw. Subventionierung aus Steuermitteln.

Vorgeschlagen wird eine Arbeitgeberbeteiligung durch Einführung einer sogenannten Absicherungsgebühr, als deren Bemessungsgrundlage der Stunden- oder der Bruttolohn bzw. das vereinbarte Entgelt infrage kommen; sie würde von jedem Auftraggeber/Arbeit-

31 Die Wachstumspotentiale werden, ausgehend von einem niedrigen Ausgangsniveau, unterschiedlich eingeschätzt (Drahakoupil & Fabo, 2016; Pongratz & Bormann, 2017).

32 Vgl. zur nationalen sowie supranationalen Organisation einer digitalen sozialen Sicherung im Einzelnen Weber, (2018b). Beispiele aus verschiedenen Ländern sowohl zur Erhebung von Versicherungsbeiträgen als auch von Steuern finden sich in OECD, (2018).

geber anteilig - gegebenenfalls paritätisch - entrichtet und durch entsprechende Beiträge des Auftragnehmers/Arbeitnehmers ergänzt. Die Abführung der Beiträge würde im Gegensatz zur bisherigen Praxis getrennt erfolgen.

Seit den 1970er Jahren besteht die Künstlersozialkasse (KSK)³³ (Zimmermann & Schulz, 2007). Die KSK bietet Schutz in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Die Finanzierung erfolgt durch paritätische Beiträge der Versicherten und der KSK. Deren Anteil besteht aus einem Bundeszuschuss sowie der Künstlersozialabgabe der Unternehmen bzw. Verwerter der Leistungen. Die Mitgliederzahl der KSK ist in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen, der Katalog der einbezogenen Berufe wurde erweitert.

Sie wird mehrfach als mögliches Vorbild für die vorgeschlagene Ausweitung der Versicherungspflicht angeführt (Schröder & Schwemmler, 2014; Mirschel, 2015; anders BMAS, 2017, S. 173, S. 176; Tobsch & Eichhorst, 2018). Ihre Revision wäre notwendig, das Sicherungsniveau bliebe gering wegen niedriger und unregelmäßiger Einkommen der Versicherten. Die politische Mehrheitsfähigkeit einer Ausweitung dürfte nicht gegeben sein.

5.4.3 Hybride Erwerbsformen

Die Zahl der Erwerbstätigen, die zusätzlich zu ihrer Haupt- eine Nebentätigkeit ausüben, hat im Kohortenvergleich deutlich zugenommen (Destatis, 2015; Kay, Schneck, & Suprinovic, 2018). 2014 hatten zwei Mio Erwerbstätige (fünf Prozent) mindestens zwei Arbeitsverhältnisse. Ihre Zahl hat sich zwischen 2003 und 2016 auf knapp über drei Mio verdoppelt zumeist als „Kombination von sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung mit einem Minijob“ (Klinger & Weber, 2017, S.1). Crowdwork wird in Zukunft zu dieser Entwicklung beitragen.

Stabile Selbstständigkeit hat im Zeitverlauf ab-, Mehrfachselbstständigkeit vor allem bei Frauen zugenommen (Suprinovic, Schneck, & Kay, 2016; Kay, Schneck, & Suprinovic, 2018). Gut ein Drittel der Erwerbstätigen, die mindestens zwei Jobs ausüben, sind im Zweitjob selbstständig ohne eigene Beschäftigte (Destatis, 2015). Die Kombinationen abhängiger und selbstständiger Erwerbsformen, wie Teilzeit und (Solo-)Selbstständigkeit, sind mit unterschiedlichen Einkommen verbunden.

Lücken in den Erwerbs- bzw. Versicherungsbiographien können u. a. durch Phasen der Arbeitslosigkeit oder fehlende Beiträge zur Rentenversicherung entstehen. Sinnvoll wäre daher die Integration in eine Erwerbstätigenversicherung, die alle Erwerbstätigen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus erfasst und gleichbehandelt.

6 Fazit

Der Beitrag zeigt, dass im Zuge der weiteren Digitalisierung selbst unter günstigen Vorzeichen für die zu erwartende Entwicklung der Gesamtbeschäftigung mit erheblichen sozialen Risiken für einzelne Beschäftigtengruppen zu rechnen ist. Zum Kreis der besonders Betroffenen gehören neben atypisch Beschäftigten vor allem Solo-Selbstständige einschließ-

33 Zu Einzelheiten <http://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

lich der Teilgruppe der Crowdworker, aber auch Erwerbstätige in hybriden Formen. Risiken drohen aufgrund der zu erwartenden verstärkten wirtschaftlichen und beruflichen Strukturveränderungen. Um deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, sind intensiviertere Aktivitäten der beruflichen Weiterbildung gefordert, die bei den genannten Gruppen bislang besonders defizitär sind. Linderung verspricht die Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung; sie geht allerdings an Solo-Selbstständigen vorbei. Eine Ausweitung der Arbeitslosenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung könnte auch für diese Gruppen die sozialen Risiken der Arbeitslosigkeit und der prekären Beschäftigungsfähigkeit mindern. Schließlich stellt die Alterssicherung- vor allem der genannten Gruppen - ein weiteres Risiko dar. Diese Probleme sollten durch die skizzierten Regulierungsmaßnahmen gelöst werden. Ohne regulierende Eingriffe droht eine weitergehende Segmentierung des Arbeitsmarktes eventuell sogar seine Dualisierung.

Literatur

- Ahlers, E. (2018). *Die Digitalisierung der Arbeit. Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte*. WSI Report Nr. 40, Düsseldorf: HBS.
- Arbeitsstab Forum Bildung in der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001). *Lernen – ein Leben lang. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht*. Köln.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2018). *Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen*. Mannheim: ZEW.
- Bäcker, G. (2018a). Sozialpolitik aktuell. *Das Informationsportal zur Sozialpolitik*. Verfügbar unter [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/alter-datensammlung.html#BAV_\[28.10.2018\]](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/alter-datensammlung.html#BAV_[28.10.2018]).
- Bäcker, G. (2018b). Sozialpolitik aktuell. *Das Informationsportal zur Sozialpolitik*. Verfügbar unter http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII12a.pdf [28.10.2018].
- Baethge, M., Severing, E., & Weiß, R. (2013). *Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- BBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2018). *Berufsbildungsbericht 2018*. Berlin: BBF.
- BDA (Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände) (2017). *Qualifizierung 4.0. Für eine zukunftsbezogene berufliche Weiterbildung*. Berlin: BDA.
- BAuA (2018). *Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten*. Dortmund: BAuA.
- Bellmann, L., Grunau, P., & Leber, U. (2015). Beteiligung atypisch Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung. In: M. Baethge & E. Severing (Hrsg.), *Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf, Berichte zur beruflichen Bildung*, (S. 37–51). Bielefeld: Bertelsmann.
- Berger, K., Decker, D., Fogolin, A., Hucker, T., & Moraal, D. (2013). *Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen. Abschlussbericht*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Bilger, F., & Strauß, A. (2017). Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S. 25–55). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld: Bertelsmann.

- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2017). *Weißbuch Arbeiten 4.0*. Verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [22.10.2018].
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2018a). *Qualifizierungsoffensive. Wissen und Sicherheit für den Wandel*. Berlin: BMAS.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2018b). *Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Teilhabechancengesetz*. Verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/teilhabechancengesetz.html;jsessionid=9C21B6C8861CBE481EDC9B861DA57C37> [22.10.2018].
- Bonin, H., Gregory, T., & Zierahn, U. (2015). *Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Mannheim: ZEW.
- Bosch, G. (2017). Weiterbildung 4.0 – Wie kann sie eigentlich finanziert werden? *WSI-Mitteilungen*, 70 (2), 158–160.
- Bothfeld, S., Kaps, P., & Rosenthal, P. (2019). Mehr Weiterbildung durch neue soziale Rechte? *WSI-Mitteilungen*, 72 (6), 421–430.
- Brehmer, W., & Seifert, H. (2008). Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)*, 41 (4), 501–531.
- Brenke, K., & Beznoska, M. (2016). *Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. BMAS Forschungsbericht 465*. Verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb-465-solo-selbstaendige.htm> [22.10.2018].
- Brussig, M., & Zink, L. (2018). Erwerbsverlaufsmuster von Männern und Frauen mit Niedrigrenten. *IAQ Altersübergangs-Report*, 2. Duisburg: IAQ.
- Bundesagentur für Arbeit (2018). BA-Haushalt 2017 schließt mit gutem Ergebnis. Verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/presse/ba-haushalt-2017-schliesst-mit-gutem-ergebnis> [22.10.2018].
- Bundesagentur für Arbeit (2019). BA-Presseinfo Nr. 5/2019. BA-Pressedienst ba-presse-dienst@osn.de Bundesgesetzblatt (2018). Verfügbar unter http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl118s2651.pdf [18.02.2019].
- Burauel, P., Caliendo, M., Fedorets, A., Grabka, M. M., Schröder, C., Schupp, J., & Wittbrodt, L. (2017). Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter, *DIW Wochenbericht*, 49, 1109–1123.
- Cherry, M. A. (2015). Mindestlohn für Crowdarbeit? Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter. In C. Benner (Hrsg.), *Crowdwork – zurück in die Zukunft. Perspektiven digitaler Arbeit* (S. 231–240). Frankfurt: Bund-Verlag.
- Corneo, G., Schröder, C., & König, J. (2015). Distributional Effects of Subsidizing Retirement Savings Accounts. *Evidence from Germany*. Verfügbar unter <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/20082> [28.10.2018].
- Dauth, C., Kruppe, T., & Stephan, G. (2018). Zur Qualifizierungsoffensive „Wissen und Sicherheit für den Wandel“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, *IAB-Stellungnahme*, 6. Nürnberg: IAB.
- Dengler, K., & Matthes, B. (2018). Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, *IAB-Kurzbericht*, 4. Nürnberg: IAB.
- Destatis (2015). 5 % aller Erwerbstätigen haben mindestens zwei Jobs. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/04/PD15_155_132.html [22.10.2018].

- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2018). Weiterbildung von Beschäftigten stärken. Berlin: DGB.
- DIW & ZEW (2017). *Entwicklung der Altersarmut bis 2036. Trends, Risikogruppen und Politikszennarien*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Drahokoupil, J., & Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship, *ETUI Policy Brief*, 5.Brüssel: ETUI.
- Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U., & Tobsch, V. (2017). How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market, *Management-Revue* 28 (3), 298-318.
- Ellguth, P., Gerner, H.-D., & Zapf, I. (2018). Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger, *IAB-Kurzbericht*, 15. Nürnberg: IAB.
- Ellguth, P., & Kohaut, S., (2018). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. *WSI-Mitteilungen*, 71 (4), 299-306.
- Eurofound (2018a). Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis Germany. *Working paper*. Verfügbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18055en.pdf> [22.10.2018].
- Eurofound (2018b). Employment and working conditions of selected types of platform work. Verfügbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work> [22.10.2018].
- European Commission (2018). Commission Staff Working Document. Country Report Germany 2018 Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances, (COM (2018) 120 final). Brussels: European Commission.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen (2004). *Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Fachinger, U. (2018). Erwerbshybridisierung: Sozialpolitische (Folge-)Probleme. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (S. 77–106). Wiesbaden: Springer VS.
- Frey, C., & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* Oxford: Oxford University Press.
- Fritsch, M., Kritikos, A. S., & Sorgner, A. (2015). Verdienen Selbständige tatsächlich weniger als Angestellte? *DIW-Wochenbericht*, 7, 134–141.
- Geyer, J., Buslei, H., Gallego-Granados, P., & Haan, P. (2019). *Anstieg der Altersarmut in Deutschland: Wie wirken verschiedene Rentenreformen?* Gütersloh: Bertelsmann.
- Grabka, M. M., & Schröder, C. (2019). Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen. *DIW Wochenbericht*, 14, 249–257.
- Grabka, M. M., Bönke, T., Göbler, K., & Tiefensee, A. (2018). Rentennahe Jahrgänge haben große Lücken in der Sicherung des Lebensstandards. *DIW-Wochenbericht*, 37, 810–818.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hammermann, A., & Stettes, O. (2016). Qualifikationsbedarf und Qualifizierung. Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung. *IW Policy Paper*, 3. Köln: IW.
- Hans, J. P., Hofmann, S., Sesselmeier, W., & Yollu-Tok, A. (2017). *Umsetzung, Kosten und Wirkung einer Arbeitsversicherung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Heil, H. (2019). „Unser Arbeits- und Sozialrecht muss für die Digitalisierung weiterentwickelt werden“. Interview mit Zeit online 18.01.2019. <https://www.facebook.com/pg/BMAS.Bund/posts>.
- Heß, P., Janssen, S., & Leber, U. (2019). Digitalisierung und berufliche Weiterbildung. Beschäftigte deren Tätigkeiten ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. *IAB-Kurzbericht*, 16. Nürnberg: IAB.

- Hoffmann, R. (2015). Gestaltungsanforderungen an die Arbeit der Zukunft: Elf Thesen. In R. Hoffmann & C. Bogedan (Hrsg.), *Arbeit der Zukunft* (S. 11–23). Frankfurt/New York: Campus.
- ILO (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Geneva: ILO.
- Janssen, S., Leber, U., Arntz, M., Gregory T., & Zierahn, U. (2018). Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. *IAB-Kurzbericht*, 26. Nürnberg: IAB.
- Jürgens, K., Hoffmann, R., & Schildmann, C. (2017). *Arbeit transformieren. Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“*. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bielefeld: Transcript.
- Kay, R., Schneck, S., & Suprinovic, O. (2018). Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (S. 15–50). Wiesbaden: Springer VS.
- Keller, B., & Seifert, H. (2013). *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin: edition sigma.
- Keller, B., & Seifert, H. (2018). Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. *WSI-Mitteilungen*, 71(4), 279–287.
- Kilhofer, Z., Lenaerts, K., & Beblavý, M. (2017). The platform economy and industrial relations. Applying the old framework to the new reality. *CEPS Research Report 12*. Brüssel: CEPS.
- Klinger, S., & Weber, E. (2017). Zweitbeschäftigung in Deutschland. Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. *IAB-Kurzbericht*, 22. Nürnberg: IAB.
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2018). Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906> [22.10.2018].
- Kuper, H., Christ, J., & Schrader, J. (2017a). Individuelle berufsbezogene Weiterbildung. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S. 74–90). Bielefeld: Bertelsmann.
- Kuper, H., Christ, J., & Schrader, J. (2017b). Multivariate Analysen zu den Bedingungen der Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S.91–102). Bielefeld: Bertelsmann.
- Leimeister, J. M., Durward, D., & Zogaj, S. (2016). *Crowdworker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Hans-Böckler-Stiftung, Studie Nr. 323. Düsseldorf: HBS.
- McKinsey Global Institute (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. Verfügbar unter <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-report-december-6-2017.ashx> [22.10.2018].
- Mirschel, V. (2015). Eine für alle: die Erwerbstätigenversicherung als Weg zur sozialen Sicherung von Solo-Selbstständigen. In ver.di (Hrsg.), *Gute Arbeit und Digitalisierung. Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt* (S. 59–63). Verfügbar unter <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++55f7f2f0bdf98d53c2000126/download/GuteArbeitUndDigitalisierung.pdf> [22.10.2018].
- Müller-Gemmeke, B. (2015). Wir brauchen soziale Leitplanken in der neuen Arbeitswelt. In C. Benner (Hrsg.), *Crowdwork – zurück in die Zukunft. Perspektiven digitaler Arbeit* (S. 355–364). Frankfurt: Bund-Verlag.
- OECD (2017). *Pensions at a glance 2017*. Paris: OECD.

- OECD (2018). *The future of social protection. What works for non-standard workers*. Paris: OECD.
- Osiander, C., & Stephan, G. (2018). Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. *IAB-Discussion Paper, 4*. Nürnberg: IAB.
- Pongratz, H. J., & Bormann, S. (2017). Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 10* (2), 158–181. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/64850/ssoar-ais-2017-2-pongatz_et_al-Online-Arbeit_auf_Internet-Plattformen_empirische_Befunde.pdf?sequence=3&isAllowed=y&lnkname=ssoar-ais-2017-2-pongatz_et_al-Online-Arbeit_auf_Internet-Plattformen_empirische_Befunde.pdf
- Pusch, T. (2018). Bilanz des Mindestlohns: deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen. *WSI Policy Brief, 19*. Düsseldorf: HBS.
- Sachverständigenrat (2017). Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2017/18. Verfügbar unter https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/JG2017-18_gesamt_Website.pdf [22.10.2018].
- Schlegel, R. (2018). Hybridisierung der Erwerbsformen – Arbeits- und sozialrechtliche Antworten. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (S. 293–306). Wiesbaden: Springer VS.
- Schönfeld, G., & Behringer, F. (2017). Betriebliche Weiterbildung. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*, (S. 56–73). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schröder, L., & Schwemmler, M. (2014). Gute Arbeit in der Crowd? In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Jahrbuch Gute Arbeit 2014. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten* (S. 112–122). Frankfurt: Bund-Verlag.
- Schuler-Harms, M., & Goldberg, K. (2019). Soziale Absicherung von alter und neuer Selbständigkeit als Herausforderung für das Sozialrecht. In D. Alewell & W. Matiaske (Hrsg.), *Wandel der Standards guter Arbeit*. (S. 189–212). Baden-Baden: Nomos.
- Schulze Buschoff, K. (2018). Erwerbshybridisierung in Europa – sozialpolitische Herausforderungen. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa, (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (S. 323–344). Wiesbaden: Springer VS.
- Seifert, H. (2014). Arbeitszeitkonten – Ein Ansatz für lebenslauforientierte Zeitgestaltung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 68* (2), 71-75.
- Seyda, S., & Placke, B. (2018). Die neunte IW-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, *IW-Trends, 4*. Köln: IW.
- Sozialbeirat (2017). Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2017. Verfügbar unter http://www.sozialbeirat.de/files/gutachten_2017.pdf [22.10.2018].
- Stegmaier, J. (2012). Effects of Works Councils on Firm-Provided Further Training in Germany. *British Journal of Industrial Relations, 50* (4), 667–689.
- Suprinovic, O., Schneck, S., & Kay, R. (2016). Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf. *IfM-Materialien, 248*. Bonn: IfM.
- SVR (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) (2017). *Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik, Jahresgutachten 2017/18*, Wiesbaden.
- Thiede, R. (2018). Erwerbs- und Einkommenshybridisierung. Herausforderungen für die Soziale Sicherung. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (S. 307-321). Wiesbaden: Springer VS.

- Tobsch, V., & Eichhorst, W. (2018). Germany: Social insurance for artists and writers. In OECD, *The future of social protection. What works for non-standard workers* (S. 123–143), Paris: OECD.
- Weber, E. (2018a). Digitale soziale Sicherung - ein Schritt in die Zukunft. Verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/digitale-soziale-sicherung-ein-schritt-in-die-zukunft/> [22.10.2018].
- Weber, E. (2018b). Setting out for digital social security. *ILO Research Department Working Paper*, 34. Genf: ILO.
- Weber, E., Helmrich, R., Wolter, M. I., & Zika, G. (2019). Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Bildung. In R. Dobischat, B. Käßlinger, G. Molzberger & D. Münk (Hrsg.), *Bildung 2.1 für Arbeit 4.0?* (S. 63–79). Wiesbaden: Springer.
- Wolter, M. I., Mönning, A., Hummer, M., Weber, E., Zika, G., Helmrich, R., & Neuber-Pohl, C. (2016). Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. *IAB Forschungsbericht*, 13. Nürnberg: IAB.
- Wotschack, P. (2018). Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz. *Working Paper Forschungsförderung*, 57. Düsseldorf: HBS.
- Zimmermann, O., & Schulz, G. (2007). Künstlersozialversicherungsgesetz. Hintergründe und aktuelle Anforderungen. Verfügbar unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Helmrih,edien/Publikationen/a299-kuenstlersozialversicherungsgesetz.html> [22.10.2018].