

Arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung durch „Kompetenz-Tandems“ im Handwerk

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Projekt „In-K-Ha“

Handwerksbetriebe sehen sich aufgrund immer schnellerer Innovationszyklen und sich stärker verändernden Arbeitswelten zunehmend mit anderen oder gänzlich neuen Kompetenzanforderungen an ihre Mitarbeiter/-innen konfrontiert. Gleichzeitig führt die demografische Entwicklung dazu, dass vielen Betrieben zukünftig nicht nur immer weniger, sondern im Durchschnitt auch ältere Mitarbeiter/-innen zur Verfügung stehen werden. Diesen Entwicklungen gilt es im Rahmen eines strategischen, auf die Bedürfnisse des Handwerks und seiner älteren Beschäftigten zugeschnittenen Kompetenzmanagements zu begegnen. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungs- und Entwicklungsprojekts „In-K-Ha“ (Integrierte Kompetenzentwicklung im Handwerk) (Laufzeit 02/2014-05/2017) seitens des Instituts für Gerontologie an der Universität Vechta, Fachgebiet „Altern und Arbeit“ (Leitung Prof. Dr. Frerich Frerichs), betriebsnahe und alterssensible Kompetenzentwicklungsansätze, mit einem hohen Maß an Praxistauglichkeit, entwickelt, in der Praxis implementiert und wissenschaftlich evaluiert. Die Maßnahmen sollten dabei zum einen ältere Mitarbeiter/-innen an neue Arbeitsanforderungen heranführen und ihnen so ein erfolgreiches „Durchaltern“ im Erwerbsleben ermöglichen, zum anderen durch Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung (jüngere) Mitarbeiter/-innen langfristig für betriebsinterne

Laufbahnen aufbauen, um so die eigenen Fachkräfte nachhaltig an die Betriebe zu binden. Konkret wurde dazu in Zusammenarbeit mit dem Praxispartner ebm GmbH & Co. KG, einem Elektrohandwerksbetrieb aus Osnabrück, die Maßnahme „Kompetenz-Tandems“ konzipiert. Grundidee der „Kompetenz-Tandems“ ist es, dass Mitarbeiter/-innen zu zweit über einen bestimmten Zeitraum eingesetzt werden, um so Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung zu forcieren. Während der Projektlaufzeit wurden insgesamt fünf Tandems mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung (zwei Wissens- und drei Karrieretandems) über einen Zeitraum von sechs Monaten in der Praxis erprobt und wissenschaftlich begleitet. Idee der „Wissensstandems“ ist, primär die Übertragung von technischem Fachwissen bzw. -kompetenzen, von erfahrenen („Wissensgeber/-in“) zu weniger erfahrenen Beschäftigten („Wissensnehmer/-in“) zu fördern. Diese Rollen können (und sollen) jedoch je nach Lerninhalt flexibel wechseln, so dass auch jüngere Mitarbeiter/-innen ihr Know-How und Wissen (z.B. im Umgang mit computergestützter Soft- und Hardware) an ihre älteren Kolleginnen und Kollegen vermitteln können. „Karrieretandems“ weisen in ihrer Zielsetzung einen anderen, deutlich weiter gefassten Fokus auf. Neben Fachkompetenzen sollen hier explizit auch überfachliche Kompetenzen wie z.B. Führungs- und Organisationskompetenzen entwickelt werden. Die Kompetenzen der

Abbildung 1: Übersicht ausgewählter Tandems



Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

In nahezu allen Wirtschaftsbereichen wird der Übergang zur Wissens- und Informationsgesellschaft von einem rasanten technologischen und digitalen Wandel vorangetrieben. Wie dieser Transformationsprozess vor dem Hintergrund des demografischen Wandels auf betrieblicher Ebene erfolgreich bewältigt werden kann, zeigen die Ergebnisse des vor kurzem am IfG abgeschlossenen Forschungs- und Entwicklungsprojektes „In-K-Ha – Integrierte Kompetenzentwicklung im Handwerk“. Insbesondere eine aktive Begleitung von Lern- und Anpassungsprozessen in Form arbeitsintegrierter Kompetenzentwicklung kann hier als erfolgversprechend gewertet werden.

Auf die Chancen und Probleme einer zunehmenden Erwerbshybridisierung vor dem Hintergrund des sozio-technischen Wandels weisen die Beiträge in dem jüngst erschienenen Sammelband von A.D. Bührmann, U. Fachinger und E.M. Welskopf-Deffaa hin. Insbesondere werden die sozialpolitischen Herausforderungen – z.B. für die zukünftige Alterssicherung – einer zunehmenden Vermischung von selbständiger und abhängiger Beschäftigung erörtert.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist bereits seit längerem ein wichtiges sozialpolitisches und gerontologisches Thema, auch am IfG. Während die Vereinbarkeitsproblematik aber bisher vorwiegend bei Frauen untersucht wurde, analysiert E. Dosch in ihrem Beitrag das Pflegeverhalten von Männern und die daraus hervorgehenden Vereinbarkeitsstrategien.

Mit freundlichen Grüßen,



Prof. Dr. Frerich Frerichs

Wissensnehmer/-in werden durch Karrieretandems individuell und konsequent gefördert, mit dem Ziel, Mitarbeiter/-innen somit perspektivisch auch andere betriebliche Laufbahnen zu eröffnen.

Die abschließende Evaluation der im Rahmen des „In-K-Ha“ durchgeführten Kompetenz-Tandems zeigte, dass die Maßnahme auf der Mitarbeiterseite gut angenommen wurde. Die Tandemteilnehmer berichteten im Abschluss über eine grundsätzlich gute Umsetzbarkeit der Maßnahme im Arbeitsalltag sowie individuelle Lern- und Kompetenzentwicklungserfolge. Verbesserungsvorschläge ergaben sich vor allem im Kon-

text der Teilnehmersauswahl sowie der Frage nach dem zeitlichen Rahmen der Maßnahme. Auf der Betriebsseite zeigte sich die Notwendigkeit, trotz der von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern geschätzten relativen „Freiheit“ in der konkreten Umsetzung, den Verlauf der Tandems strukturell zu rahmen und zu begleiten. Gleichzeitig zeichnete sich ab, dass – obwohl die Maßnahme auf dem Handwerk bekannten Aus- und Weiterbildungsmuster aufbaut („Imitatio-Modell“) – weitere Entwicklungsarbeit notwendig ist, um informellen, arbeitsintegrierten und insbesondere nicht formal zertifizierten Weiterbildungsformaten ähnliche Anerkennung zukommen zu lassen, wie

den sonst im Handwerk gängigen formalisierten Angeboten. Dies gilt vorrangig dann, wenn Betriebe die durch die Tandems entstehenden Mehrkosten (z.B. durch den doppelten Personaleinsatz) in ihre Kostenkalkulationen einbeziehen müssen.

Laura Naegele & Frerich Frerichs

Naegele, L., Brümmer, G., Frerichs, F. (im Erscheinen): Betriebskultur und Wissenstransfer: Arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung durch „Kompetenz-Tandems“ bei der ebm GmbH & Co.KG. In: Kauffeld, S., Frerichs, F. (Hrsg.): Kompetenzmanagement in kleinen und mittleren Betrieben - Eine Frage der Betriebskultur? Wiesbaden: Springer.

Wie vereinbaren Männer Pflege und Beruf?

Pflegeverhalten von informell pflegenden, berufstätigen Männern

Häusliche Pflege ist weiblich konnotiert und wird zum Großteil, zu etwa zwei Dritteln, von Frauen erbracht. Frauen leisten insbesondere in der Erwerbsphase intergenerationale Pflege, wobei sie vorwiegend ihre Eltern versorgen. Männer hingegen pflegen vor allem in der nachberuflichen Phase und betreuen in erster Linie im Rahmen von intragenerationaler Pflege ihre (Ehe-)Partnerinnen. Allerdings deuten Daten darauf hin, dass der Anteil pflegender erwerbstätiger Männer zugenommen hat. Ebenfalls zeigen Trends, dass Männer, u.a. aufgrund der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und der sinkenden Geburtenrate, zukünftig verstärkt in die Situation kommen, Pflegeverantwortung zu übernehmen. Pflegenden Männer bewegen sich in einem für sie untypischen, weiblich konnotierten Bereich. Mit der im Rahmen eines Dissertationsprojekts durchgeführten Untersuchung wurde nun u.a. das Ziel verfolgt, das Pflegeverhalten von berufstätigen, informell pflegenden Männern zu analysieren und zu einer differenzierenden Betrachtungsweise der Tätigkeiten von häuslich pflegenden Männern beizutragen. Aus den Ergebnissen dieser qualitativen Studie über Vereinbarkeit von Pflege und Beruf resultieren vier unterschiedliche Typen des Pflegeverhaltens.

Der Stand der Forschung von nationalen und internationalen Studien zum Pflegeverhalten von Männern zeigt, dass Männer einen „managerialen“ Pflegestil favorisieren, indem sie indirekte Pflege leisten, d. h. überwiegend organisatorische Aufgaben erledigen und körperbezogene Unterstützungsleistungen meist an professionelle Dienste delegieren. Frauen hingegen neigen dazu, insbesondere körpernahe, direkte Pflege, z. B. Körperpflege, selbst auszuführen und Tätigkeiten in geringerem Maße als Männer zu delegieren. Der „manageriale“

Pflegestil der Männer ermöglicht eine eher rationale Vorgehensweise, die dabei unterstützt, die nötige emotionale Distanz zur Pflegesituation herzustellen. Sie dient als Schutz, sich nicht so stark belastet zu fühlen. Allerdings resultiert aus qualitativen Studien, deren Samples nur Männer enthalten, dass sie, ähnlich wie Frauen, auch direkte körpernahe Pflegetätigkeiten ausführen. Pflegenden Männer befinden sich insgesamt in einem Spannungsfeld zwischen emotionalem Erleben durch die Pflegesituation und ihrer beruflichen Orientierung. Bisher existieren nur wenige Studien, die sich explizit mit der Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements und dem Verhalten berufstätiger, häuslich pflegender Männer beschäftigen. Deshalb wird im Folgenden der Fragestellung nachgegangen, welches Pflegeverhalten Männer bei der Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Erwerbsarbeit aufweisen.

Innerhalb des Dissertationsprojekts wurden 30 biografisch-narrative Interviews ausgewertet. Die vorgestellten Ergebnisse beruhen auf einer Teilauswertung mit 18 Männern im Alter zwischen 31 und 64 Jahren, die einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit (n=11) oder in Teilzeit (n=6) nachgehen oder sich in Ausbildung befinden (n=1). Es wurden Männer in die Studie einbezogen, die sich selbst als „Hauptpflegeperson“ einstufen und einen Angehörigen ab Pflegestufe I versorgen. Die Auswertung der Interviews erfolgt in Anlehnung an die empirisch begründete Typenbildung nach Kelle und Kluge. Diese beinhaltet die Entwicklung eines mehrdimensionalen Merkmalsraums, so dass die gebildeten Typen intern möglichst homogene und extern möglichst heterogene Merkmale aufweisen. Bei der dargestellten Typologie handelt es sich nicht um Repräsentativaussagen zur Häu-

figkeit des Vorkommens, sondern um Zusammenfassungen, die Strukturen bzw. Tendenzen bei Pflegeverhalten und Vereinbarkeit aufzeigen. Folgende vier Typen konnten identifiziert werden: „organisierende Pflegetätigkeit“ (n=4), „supplementäre Pflegetätigkeit“ (n=11), „vorwiegend solitäre Pflegetätigkeit“ (n=2) und „solitäre Pflegetätigkeit“ (n=1). Die Typen unterscheiden sich u.a. durch die unterschiedliche Ausprägung der Merkmale, wie Delegationsart, Art der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen, Pflegeverhalten und emotionale Distanz zur Pflegesituation.

Die pflegenden Männer des Typs 1 „organisierende Pflegetätigkeit“ delegieren direkte Pflegetätigkeiten, z.B. Körperpflege, zur Sicherstellung der Berufstätigkeit fast vollständig an formelle Dienstleister. Administrative Aufgaben zur Organisation der Pflege werden selbst wahrgenommen. Bei diesem Typ handelt es sich um vier in Vollzeit berufstätige Söhne, die ihre Mütter versorgen. Durch vollständige Delegation der Pflegetätigkeit an Dritte kann emotionale Distanz zur Pflegesituation gehalten werden. Typ 1 orientiert sich an seiner bisherigen Lebensführung bzw. an seinem bisherigen Erwerbsleben und passt die Pflege an diese an (Berufsorientierung).

Männer des Typs 2 „supplementäre Pflegetätigkeit“ delegieren, ähnlich wie Typ 1, direkte Pflegeaufgaben ein- bis mehrmals pro Tag während der Erwerbstätigkeit, ebenfalls an formelle Dienstleister. Allerdings werden hier weitere anfallende Aufgaben außerhalb der Berufstätigkeit eigenständig wahrgenommen. Hierzu gehören direkte, körpernahe Pflegeaufgaben sowie organisatorische Tätigkeiten. Von den Männern des Typs 2 sind sieben in Vollzeit und drei in Teilzeit erwerbstätig und einer befindet sich im Studium. Sieben Männer pflegen

ihre Partnerin, vier Söhne ihre Eltern. Die Männer sind sehr stark in Pflegeaktivitäten involviert, so dass kaum noch ausreichend Zeit zur Regeneration bleibt, eine Abgrenzung zur Pflegesituation kaum möglich ist und deshalb kaum emotionale Distanz zur Pflegefähigkeit gehalten werden kann. Die aktuelle Lebensführung wird vor allem auf die Pflegeperson abgestimmt, z. B. Umfang der Berufstätigkeit, private Kontakte und Freizeitgestaltung etc. Dennoch ist die Erwerbstätigkeit zur Sicherstellung des Lebensunterhalts von großer Relevanz und stellt eine Konstante im Leben dar. Sowohl Erwerbs- als auch Pflegeaktivitäten müssen gleichermaßen bewältigt werden.

Typ 3 „vorwiegend solitäre Pflegefähigkeit“ stellt die häusliche Versorgung überwiegend selbst sicher. Die Delegation erfolgt zweimal wöchentlich bis einmal monatlich vor allem zur Freizeitgestaltung und Wahrnehmung gelegentlicher beruflicher Termine. Bei den Männern des Typs 3 handelt es sich um zwei in Teilzeit berufstätige Söhne. Beide Söhne versorgen ihre Mütter und erhalten jeweils Leistungen der Pflegestufe I. Zwar orientiert sich die Lebensführung an der Pflegesituation (Pflegeorientierung), doch aufgrund der geringen Pflegestufe der

zu versorgenden Angehörigen, können eigene berufliche und/oder private Interessen verfolgt werden, so dass eine emotionale Distanz zur Pflegesituation möglich ist.

Typ 4 „solitäre Pflegefähigkeit“ bewältigt sowohl direkte als auch indirekte Pflegeaufgaben eigenständig und delegiert keinerlei Pflegefähigkeiten an Dritte. Dieser Typ wird durch einen erwerbstätigen Sohn repräsentiert (Berufstätigkeit 35 Std./Wo.), der als Krankenpfleger berufstätig ist und zusätzlich seine Mutter versorgt. Die bisherige Lebensführung wird um die Pflege der Angehörigen erweitert. Zwar besteht ein Interesse, die Berufstätigkeit zur Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts aufrecht zu erhalten, allerdings können eigene Interessen, z.B. der Freizeitgestaltung und der Regeneration, durch die zusätzlichen privaten Pflegeaktivitäten kaum noch realisiert werden. Deshalb kann kaum emotionale Distanz zur Pflegesituation gehalten werden. Dieser Typ betrachtet die private Pflege als Weiterführung seiner Berufstätigkeit, da er sein Leben vollständig sowohl auf berufliche als auch auf private Pflegeaktivitäten ausrichtet.

Zusammenfassend lässt sich feststellen,

dass sowohl Typ 1 als auch Typ 2 zur Sicherstellung der Versorgung der Angehörigen während der Berufstätigkeit vor allem formelle Dienstleistungsanbieter nutzen. Die Typ-3-Männer bedienen sich gelegentlich formeller und informeller Hilfen, stellen jedoch die Pflege auch während der Teilzeitberufstätigkeit selbst sicher bzw. haben aufgrund der Pflege ihre Berufstätigkeit reduziert. Typ 4 pflegt solitär ohne Inanspruchnahme von Hilfen. Die Typen 1 und 3 sind aufgrund der bestehenden Freiräume und der dadurch möglichen Distanz zur Pflegesituation geringeren Belastungen ausgesetzt als die Typen 2 und 4, die durch die starke Involvierung und damit verknüpfte geringe emotionale Distanz zur Pflege, zum Teil erheblich belastet sind. Somit geht aus dieser Untersuchung u.a. hervor, dass auch Männer intensiv in die Pflege eingebunden sind. Das Pflegeverhalten von Männern ist differenziert zu betrachten und unterschiedlicher als in bisherigen Studien angenommen.

Erna Dosch

*Teilergebnisse aus dem Dissertationsprojekt
"Zur Konstruktion von Pflegearrangements
häuslich pflegender Männer im erwerbsfähigen
Alter." (noch unveröffentlichte Dissertation).*

Hybride Erwerbsformen

Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen

Die Beiträge des Sammelbandes beruhen auf einer durch den Arbeitskreis „Arbeit der Selbstständigen“ der Sektion Arbeitssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (Ressort Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik) organisierten Konferenz, die im Dezember 2016 in Berlin stattgefunden hat. Der Band ist dem Phänomen der Erwerbshybridisierung gewidmet, einem Prozess, der durch technische und organisatorische Innovationen, insbesondere infolge der Digitalisierung sowie durch die Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen – vor allem der De-Regulierung und der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte – angetrieben wird. Crowdfunding und Plattformökonomie tragen dazu bei, die Dichotomie von abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit sukzessive aufzulösen. Es entstehen Mischformen und Arbeitsverhältnisse, die mit den bisherigen arbeits- und sozialrechtlichen Kategorien nur bedingt fassbar sind, sozialpolitische Entscheidungen und Pfadabhängigkeiten in Frage stellen und neue arbeitsmarkt-, sozial- und verteilungspolitische Herausforderungen mit sich bringen.

Die oft als unvermeidlich dargestellte Flexibilisierung von Arbeit erhöht die Unsicherheit in der Entscheidungsfindung und die

Ungewissheit der Konsequenzen individuellen Handelns. Dies wurde zwar in den letzten Jahren insbesondere im Hinblick auf die Prekarisierung abhängiger Erwerbsarbeit intensiver erörtert, der Zusammenhang zwischen den Veränderungen der abhängigen Beschäftigung und Formen selbständiger Erwerbstätigkeit ist in dieser Diskussion jedoch zumeist unbeachtet geblieben. An dieser Problemstellung setzt der Band an. Die Beiträge konzentrieren sich auf die Erwerbshybridisierung als einer spezifischen Ausprägung flexibler Erwerbstätigkeit.

Der Begriff Erwerbshybridisierung charakterisiert zum einen das Phänomen wechselnder Phasen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit („serielle Erwerbshybridisierung“), zum anderen zeitgleiche Mehrfachbeschäftigungen und Kombinationen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit („synchrone Erwerbshybridisierung“). Diese hybriden Erwerbsformen sind nur eingeschränkt mit den derzeit verwendeten wissenschaftlichen Kategorien und den wirtschafts-, sozial- und verteilungspolitischen Gestaltungskonzepten fassbar, da diese am Erwerbsstatus ansetzen und entweder auf Unternehmertum bzw. selbständige Erwerbstätigkeit oder auf abhängige Beschäftigung ausgerichtet sind. Für die rechtlichen

sowie sozial- und wirtschaftspolitischen Ein- und Zuordnungen bestimmt der Erwerbsstatus die Rechte und Pflichten einer Absicherung und deren spezifische Ausgestaltung. So ist der Zugang zur Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung oder Rentenversicherung und teilweise auch die Höhe der zu zahlenden Beiträge über den Erwerbsstatus definiert. Auch die empirische Erfassung des Phänomens der Erwerbshybridisierung ist auf der Grundlage der bislang erhobenen Daten nur eingeschränkt möglich. Es sind weder die derzeit verfügbaren Statistiken zur Beschreibung der Arbeitsmarktentwicklung, wie der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes oder die prozessproduzierten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, noch die gängigen Panelerhebungen, wie das sozio-ökonomische Panel, für die Erfassung hybrider Erwerbsmuster geeignet. Die Dynamiken hybrider Erwerbstätigkeit, wie beispielsweise rund um das Crowdfunding, werden durch die Statistiken derzeit nicht hinreichend erfasst. Daher ist die Lageanalyse, die u. a. die Voraussetzung für die Identifikation von sozialpolitischem Handlungsbedarf und die Ableitung von Handlungsoptionen bildet, bislang nicht adäquat erfolgt.

In den Beiträgen wird das Phänomen der Erwerbshybridisierung anhand verschiede-

ner theoretischer Ansätze und unter Verwendung diverser Methoden behandelt, um, ausgehend von den wissenschaftlichen Befunden und identifizierten (sozial-) politischen Herausforderungen, Möglichkeiten der analytischen Beschreibung und der arbeits- sowie sozialrechtlichen und -politischen Gestaltung von hybriden Erwerbskonstellationen zu diskutieren. Dabei ist bewusst eine Verzahnung von wissenschaftlich konzeptionell-theoretischen Ansätzen und sozialpolitischer Praxis vorgenommen worden.

Neue Daten und Sekundäranalysen ermöglichen eine lebensverlaufsorientierte Beschreibung des Status quo hybrider Erwerbsverläufe. Auf dieser Basis werden vertiefte Einblicke in die Veränderungsprozesse möglich – sowohl im Hinblick auf die konkreten Ausprägungen hybrider Erwerbsformen als auch in Bezug auf die Unterschiede in der Entwicklung in verschiedenen Berufen und Branchen. Im Rahmen einer umfassenden Lageanalyse wird dabei die Veränderung in den letzten Jahren ebenso wie der künftige Wandel in den Blick genommen. Darauf aufbauend werden die Ursachen für die Entwicklungen thematisiert. Dabei geht es um die Akteure, die maßgeblich zur Entwicklung beigetragen haben, und deren Interessen und um die Relevanz der neuen technischen Möglichkeiten – insbesondere der Digitalisierung – in diesem Prozess.

Auf Basis der Kenntnisse zum Status quo und zu den Ursachen werden die Folgen für die Erwerbstätigen diskutiert. Insbesondere werden zwei Gründe für den Anstieg hybrider Erwerbstätigkeit in den Blick genommen: einerseits die individuelle Attraktivität der Möglichkeit erhöhter Flexibilität in der Arbeitsgestaltung, andererseits die „on demand“-Nachfrage nach Arbeitskräften. Es wird danach gefragt, welche sozialen Gruppen die Entwicklung forcieren und von der Erwerbshybridisierung profitieren. Des Weiteren werden die Wirkungen der Hybridisierung auf unterschiedliche Erwerbsbiographien, auf die Erwerbsbeteiligung und auf Versicherungsverläufe thematisiert. Hieraus können Antworten auf die Frage nach den Ressourcen, die die Betroffenen zur Bewältigung benötigen, und den Regulierungserfordernissen abgeleitet werden, wobei insbesondere die sozial- und verteilungspolitischen Herausforderungen fokussiert werden. Aus übergeordneter Sicht stellt sich die Frage, wie die Erwerbshybridisierung prinzipiell in Wissenschaft und Politik thematisiert wird, welche Konzepte verwendet und als geeignet betrachtet werden. Von Interesse ist dabei u.a., welche gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen sich mit den Veränderungen beschäftigen – ob beispielsweise die Gewerkschaften sich mit dieser Thematik befassen, welche Rolle sie einnehmen bzw. welche ihnen zugewiesen wird.

Im ersten Teil des Bandes werden grundlegende Bedingungen hybrider Erwerbsformen theoretisch analysiert und empirisch dargestellt, im zweiten Teil werden Branchenbilder gezeichnet und im dritten Teil Gestaltungsansätze für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vorgelegt. Den Ausgangspunkt des Sammelbandes bildet der Beitrag von Rosemarie Kay, Stefan Schneck und Olga Suprinovič. Diese stellen für Deutschland auf der Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPs) die empirische Verbreitung hybrider Erwerbstätigkeit und deren quantitative Entwicklung dar. Aus theoretisch-konzeptioneller Sicht werden die unterschiedlichen Typen hybrider Erwerbstätigkeit von Hans J. Pongratz und Andrea D. Bührmann behandelt. Daran ansetzend erörtert Uwe Fachinger die sich aus der Komplexität der Erwerbshybridisierung ergebenden sozial- und verteilungspolitischen Probleme. Eva M. Welskop-Deffaa stellt in ihrem Beitrag die Entwicklungen hybrider Erwerbsverläufe im Wesentlichen als Ausdruck der Digitalisierung dar und zieht erste Schlussfolgerungen für eine „Sozialpolitik 4.0“. Wie eine Interessenvertretung hybrid Erwerbstätiger sich etablieren könnte, vermittelt Veronika Mirschel in ihrem Beitrag zur Entwicklung der gewerkschaftlichen Einbindung von Selbständigen. Ihre Beiträge heben hervor, wie sehr es sich bei der Auseinandersetzung um die soziale Absicherung neuer hybrider Erwerbsformen um eine politische Herausforderung handelt, die zeitnah bewältigt werden muss.

Der zweite Teil dient der Veranschaulichung der Veränderung selbständiger und abhängiger Arbeit in Richtung Hybridisierung. Es werden ausgewählte Bereiche hybrider Erwerbstätigkeit betrachtet und die sich ergebenden (Regulierungs-)Perspektiven diskutiert. Lena Schürmann und Claudia Gather veranschaulichen die Situation anhand von Fallbeispielen aus dem Bereich abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit von Pflegekräften. Dass auch bei hochqualifizierten Erwerbstätigen hybride Erwerbsformen vorliegen, verdeutlichen Birgit Apitzsch, Caroline Ruiner und Maximiliane Wilkesmann für den Bereich der Informationstechnik und der Medizin. Der Bereich der Kulturberufe wird von Alexandra Manske behandelt, die die Problematik hybrider Erwerbstätigkeit an ausgesuchten Einzelschicksalen erörtert. Den Abschluss dieses Teils bildet der Beitrag von Ayad Al-Ani und Stefan Stumpp, der dem Phänomen des Crowdworkings gewidmet ist.

Die Konsequenzen hybrider Erwerbstätigkeit für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und potentielle Gestaltungsansätze werden im dritten Teil thematisiert. Andreas Bückler problematisiert die rechtlichen Herausforderungen, die sich aus der Transformation betrieblicher Arbeitsorganisation hin zu Netzwerkgewerkschaften, d. h. der Verknüpfung

von betrieblichen und außerbetrieblichen Bereichen in der Arbeitswelt 4.0, ergeben. Lösungsmöglichkeiten der sich mit der Hybridisierung der Erwerbsformen ergebenden Herausforderungen werden von Rainer Schlegel aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht theseartig dargestellt. Es handelt sich insbesondere um ein Plädoyer für eine Sozialversicherungspflicht selbständig Erwerbstätiger. Reinhold Thiede vertieft diesen Aspekt in Bezug auf die Alterssicherung. Ausgehend vom Fakt einer zunehmenden Erwerbs- und Einkommenshybridisierung behandelt er sowohl die Alterssicherungsrisiken der hybrid Erwerbstätigen als auch Struktureffekte. Er macht deutlich, dass die Probleme der adäquaten Erfassung von hybriden Einkommen, wie sie beispielsweise über Internetplattformen erzielt werden, nur dann überwunden werden können, wenn der Deutschen Rentenversicherung nicht nur gesetzliche, sondern auch operative Handlungsoptionen zur Verfügung stehen. Da Erwerbshybridisierung kein nationales Phänomen ist und von einer zunehmenden Raum- und Zeitautonomie der Erwerbstätigen ausgegangen werden kann, werden im abschließenden Beitrag von Karin Schulze Buschoff unterschiedliche good-practise-Beispiele aufgeführt. Der Beitrag stellt aus europäischer Perspektive potentielle Regelungsantworten ländervergleichend dar.

Die Beiträge machen deutlich, wie sehr es notwendig ist, sich vom überkommenen Dualismus von selbständiger und abhängiger Beschäftigung zu lösen. Insgesamt gesehen bietet der Sammelband damit eine Grundlage für die Entwicklung sozialpolitischer Gestaltungsoptionen. Es ist zu hoffen, dass seine Impulse – im Kontext der Debatten um Arbeiten 4.0 – zu einer sachlichen, analytisch geschärften und empirisch fundierten Auseinandersetzung beitragen.

Uwe Fachinger

Andrea D. Bührmann, Uwe Fachinger & Eva Maria Welskop-Deffaa (Hrsg.) (2017): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden: Springer VS.



Impressum

Herausgeber: Institut für Gerontologie, Universität Vechta, Driverstr. 22, D-49377 Vechta.
Tel. +49 4441 15 620, Fax +49 4441 15 621,
gerontologie@uni-vechta.de – www.uni-vechta.de/gerontologie

Redaktion: Uwe Fachinger (V.i.S.d.P.)

Gestaltung: Harald Kinemund

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion, des Instituts für Gerontologie oder der Universität Vechta wider. Der Abdruck ist bei Nennung der Quelle erlaubt, die Zusendung von Belegexemplaren wird erbeten.