



Die Arbeitswelt und auch Erwerbsbiographien verändern sich immer rascher. Das bleibt nicht ohne Auswirkung auf die Sozialversicherung, insbesondere Fragen der Versicherungspflicht. Arbeits- und Sozialrecht sehen spezielle Normprogramme vor, die nur für Arbeitnehmer bzw. Beschäftigte gelten. Dies hat traditionelle Gründe und macht es erforderlich, Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse von der Arbeitsleistungen auf Grund anderer Rechtsgrundlage (z.B. Gesellschaftsrecht, familiäre Mitarbeit, ehrenamtliches Engagement im Verein etc.) bzw. anderen Vertragsbeziehungen (Werkvertrag, Dienstvertrag etc.) abzugrenzen, für die ganz andere Regeln gelten. Diese Abgrenzung wird immer schwieriger, nicht zuletzt auf Grund vielfältiger Entwicklungen, die wir als **Arbeit 4.0**, **Digitalisierung** oder **digitale Transformation** bezeichnen. Zu nennen sind unter anderem folgende Phänomene:

• **Hybridisierung:** Verschiedene Erwerbsformen (abhängig beschäftigt, selbstständig tätig, Zwischenformen und Kombinationen etc.) wechseln sich ab.

• **Gigs:** Viele Erwerbstätige, insbesondere Hochqualifizierte, entfernen sich vom klassischen Bild des typischen, festangestellten Fabrikarbeiters oder Büroangestellten, der in einer Dauerrechtsbeziehung zu einem Arbeitgeber steht. Arbeitseinsätze werden kürzer, zum Teil bei wechselnden Arbeit- bzw. Auftraggebern bis hin zu tageweisen Engagements, sog. Gigs.

• **Computerisierung** führt dazu, dass Arbeit vielfach keinen physischen Arbeitsplatz in einem Betrieb (Büro etc.) mehr voraussetzt und mit dem Laptop zu jeder Zeit und an jedem Ort verrichtet werden kann. Das Abgrenzungskriterium (Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers bzgl. Art, Zeit und Ort der Tätigkeit) verliert an Bedeutung.

• Ein **weltweites Datennetz** führt zu einer **Beschleunigung** ungeahnten Ausmaßes, das **Reaktions- und Überlegungszeiten** minimiert und **Erreichbarkeit** an jedem Ort der Welt garantiert; Brieflaufzeiten spielen keine Rolle mehr. Geschäfte können über **Internetplattformen** abgewickelt werden.

• **Deregulierung von Berufsbildern** erlaubt es, dass Arbeit, die früher nur unter der Regie eines „Meisters“ verrichtet werden konnte, heute der „Geselle“ selbst – sei es als (Solo)Selbstständiger oder für einen anderen als Arbeitnehmer erbringen kann.

• **Der Dienstleistungssektor** und Arbeitsleistungen, die kaum Betriebsvermögen (Maschinen, Werkzeuge, Fahrzeuge, Werkhallen etc.) voraussetzen, nehmen stark zu. Vor allem im Dienstleistungssektor kann zudem praktisch jede Tätigkeit sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch selbstständiger Tätigkeit ausgeübt werden: der Arbeitsleistung selbst sieht man – isoliert betrachtet – nicht an, in welcher Form sie erbracht wird.

- Zunehmende **Intellektualisierung** vieler Arbeitsaufgaben führt dazu, dass oft nur der Beauftragte oder Spezialist weiß, wie ein vom Auftraggeber beschriebenes Projektziel erreicht werden kann, Weisungen diesbezüglich also von vornherein ausscheiden.
- Globale Märkte führen im Bereich von Industrie und Handwerk zu **verschärftem Wettbewerb**, der wiederum zur **Fragmentierung der Wertschöpfungsketten** führt; die am Fließband arbeitenden Menschen sind nicht mehr notwendige Arbeitnehmer des betreffenden Autokonzerns, sondern ggf. Leiharbeiter oder Arbeitnehmer eines Subunternehmens. Und zu guter Letzt:
- **Die Einstellung vieler Menschen zur Arbeit** in einem Arbeitsverhältnis verändert sich; strikte Arbeitszeiten (z.B. Pflege, Krankenhausbereich) und größere Rücksichtnahme auf Familienpflichten oder die Suche nach „work-life-balance“ wecken den Wunsch nach mehr Arbeitssouveränität und Selbstständigkeit.

Rechtsprechung und Literatur sind aufgerufen, dieses Phänomen im Rahmen der traditionellen Auslegung des Typus Beschäftigung fruchtbar zu machen. Die Rechtsprechung braucht dafür in der Revisionsinstanz das geeignete Material und die Instanzgerichte sollten alles daransetzen, herauszufinden, weshalb in bestimmten Bereichen das traditionelle Bild des abhängig Beschäftigten verlassen wird: Was sind die Motive, Arbeit in Form von „Honorarverträgen“ erbringen zu lassen oder erbringen zu wollen? Auf zeitnahe Lösungen des Gesetzgebers ist angesichts des 2017 erst in Kraft getretenen § 611a BGB kaum zu hoffen. Diese Vorschrift wäre der Ort gewesen, die mit „Arbeit 4.0“ verbundenen Probleme zukunftsgerichtet anzugehen. Zumindest haben die Koalitionspartner vereinbart, in der laufenden Legislaturperiode eine obligatorische Vorsorgepflicht für alle Selbstständigen einzuführen, was das eine oder andere, aber nicht alle Abgrenzungsprobleme aus der Welt schaffen wird.

Den Rentenberatern und Rentenberaterinnen wird auch auf diesem Grund die Arbeit in Zukunft nicht ausgehen. Ihre Expertise, ihr tägliches Erfahrungswissen und ihr Beitrag zur Rechtsfindung und Rechtsfortbildung sind mehr denn je gefragt und den Gerichten willkommen.

*Prof. Dr. Rainer Schlegel,
Präsident des Bundessozialgerichts*