

PES

SOCIALISTS &
DEMOCRATS



Arbeitsrechte und sozialer Fortschritt in der digitalen Wirtschaft



04	Vorwort von Sergei Stanishev
05	Einleitung von Pervenche Berès MEP
05	Einleitung von Yonnec Polet
06	Evolution der digitalen Wirtschaft (Abbildung)
08	HINTERGRUND
09	Evolution der digitalen Wirtschaft
10	Was ist die digitale Wirtschaft?
11	Politischer und rechtlicher Kontext
14	Die Plattformwirtschaft: ein Überblick (Abbildung)
16	Digitalisierung, Plattformwirtschaft und deren Auswirkung auf die soziale Sicherung und arbeitsrechtliche Standards
20	Die digitale Wirtschaft und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt (Abbildung)
22	POLITIKVORSCHLÄGE
24	Vorbereitung auf berufliche Veränderungsprozesse und die Diversifizierung beruflicher Werdegänge
26	Garantierter Schutz in der Erwerbstätigkeit
28	Vergleich von Normalbeschäftigungsverhältnissen und atypischen Formen (Abbildung)
30	Ein echtes Sicherheitsnetz für Zeiten der Arbeitslosigkeit
32	Integration aller Arbeitsformen in die Finanzierung des Sozialschutzes
34	SCHLUSSFOLGERUNG
36	Erklärung der Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik der SPE
38	GLOSSAR
40	FUßNOTEN

VORWORT

Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten haben Fortschritt schon immer begrüßt. Wir haben sogar dafür gekämpft - darum nennt man uns auch „progressiv“.

Allerdings ist das konsistente Engagement unserer politischen Familie gegenüber dem Fortschritt nicht durch blinde Einhaltung einer politischen Doktrin geprägt. Ganz im Gegenteil: Wir glauben, dass der Fortschritt in vielen unterschiedlichen Bereichen des menschlichen Bemühens insbesondere in der sozialen und politischen Arena der einzige Weg ist, um das Leben der Menschen im Einklang mit unseren Grundwerten der Demokratie, Gleichheit und sozialen Gerechtigkeit zu verbessern. Dabei sind wir stolz auf die Rolle, die Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten im Verlauf der Geschichte im Kampf für positiven Fortschritt gespielt haben. Trotzdem bleibt viel zu tun.

Das wird nirgendwo so klar, wie in unserer heutigen digitalen Welt. Die Geschichte lehrt uns, dass technologischer Fortschritt nicht nur ein Katalysator für Verbesserungen beim Wirtschaftswachstum und den Freiheiten des Einzelnen sein kann, sondern auch beim Vorankommen der gesellschaftlichen Rechte.

Wir als Progressive werden sicherstellen, dass die digitale Revolution dieses Versprechen auch hält. Aus der Geschichte haben wir außerdem gelernt, dass Fortschritt - insbesondere technologischer Fortschritt - nicht automatisch allen zu Gute kommt. Wir müssen sicherstellen, dass er für viele Menschen vorteilhaft ist und nicht nur für die wenigen. Gerade im Bereich der digitalen Wirtschaft und ganz besonders in der Arbeitswelt haben wir diesen Punkt noch nicht erreicht.

In diesem Dokument stellt sich die Sozialdemokratische Partei Europas der Aufgabe, wie die Digitalisierung für alle funktionieren kann. Unsere Schlussfolgerungen sind zwar sehr detailliert, lassen sich jedoch einfach zusammenfassen. Wenn Digitalisierung in den Teilen der Wirtschaft, in denen sie herkömmliche Beschäftigungsmodelle schnell verdrängt, als Fortschritt gelten soll, dann darf es den Menschen, die in diesen Teilen der Wirtschaft arbeiten, nicht schlechter gehen. Sie dürfen im Vergleich zum Zeitraum vor der Einführung dieser Technologien nicht geringeren Schutz und weniger sichere Arbeitsplätze haben.

Unsere Vorgängergeneration hat ein robustes europäisches Sozialmodell hinterlassen, das im zwanzigsten Jahrhundert geboren wurde. Unsere Aufgabe ist es nun, dieses Modell so anzupassen, dass es auch in der sich wandelnde Welt des einundzwanzigsten Jahrhunderts tragfähig ist.

Sergei Stanishev

Sergei Stanishev

Präsident der Sozialdemokratischen Partei Europas





Liebe Freundinnen und Freunde,

die digitale Wirtschaft führt zu tiefgreifenden Veränderungen in der heutigen Arbeitswelt, in unseren sozialen und wirtschaftlichen Strukturen und in der Art und Weise, wie wir miteinander interagieren.

Als Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten tragen wir die Verantwortung dafür, dass die digitale Revolution allen Teilen der Gesellschaft zu Gute kommt, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen schützt und gleiche Chancen für alle schafft. Dafür müssen wir die neuen Realitäten, die durch die digitale Revolution geschaffen werden, eingehend analysieren, ein Laissez-Faire-Ansatz genügt hier eindeutig nicht.

Diese Broschüre präsentiert die Ergebnisse eines umfassenden Austauschs zwischen den Mitgliedern der SPE, den Gewerkschaften sowie der Zivilgesellschaft im Rahmen der Sitzungen unseres SPE Social Europe Network und auch die Anstrengungen unserer Ministerinnen und Minister in den EPSCO-Ministerkonferenzen sind hier eingeflossen. Sie zeigt konkrete Schritte auf, wie man die Herausforderungen und Chancen angehen kann, die durch die digitale Wirtschaft für unsere Gesellschaft entstehen. Wir möchten den richtigen Weg finden, denn ansonsten besteht die Gefahr, dass die Digitalisierung zu Schaffung unsicherer Arbeitsplätze beiträgt und die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untergräbt.

Ich hoffe, dass Ihnen diese Broschüre gefällt und sie einen Betrag dazu leistet, sicherzustellen, dass die Vorteile der digitalen Wirtschaft allen zugutekommt und jeder Zugang zu guter Arbeit hat.

Yonnec Polet

Stellvertretender Generalsekretär der SPE

Die digitalen Technologien haben die Arbeitswelt bereits tiefgreifend verändert und werden das auch in Zukunft tun. Zutage getreten sind diese Veränderungen durch die breite Berichterstattung über vielfache gesellschaftliche Konflikte und Gerichtsverfahren, die gegen Unternehmen wie Uber, Airbnb und ähnliche Firmen angestrengt wurden.

Solche Veränderungen betreffen Berufe, in denen hauptsächlich Informationstechnologie eingesetzt wird, aber auch jene, in denen die Digitalisierung über Handy-Apps Einzug hält und sehr unterschiedliche, aber trotzdem weitreichende Auswirkungen hat. Denn egal ob am Arbeitsplatz, bei der Arbeitszeit, beim Sozialbeitrag, in Tarifverhandlungen, bei Steuern oder in Fragen des Wirtschaftsmodells, der fortlaufende Digitalisierungsprozess hinterlässt seine Spuren bei den Arbeiterinnen und Arbeitern in ganz Europa.

Und wie immer gibt es auch hier zwei Seiten der Medaille. Die eine ist positiv und bringt uns Vorteile und Komfort durch die Nutzung der digitalen Technologien. Die andere Seite der Medaille jedoch wirft viele Fragen auf. Was passiert mit dem Datenschutz, mit den Rechten der Content-Produzentinnen und -Produzenten und ganz allgemein mit der einschlägigen Gesetzgebung in einer immer fragmentierteren, internationalisierten und entmaterialisierten Wirtschaft? Was passt mit der Organisation der Arbeit und der sozialen Sicherung, die wir kennen, angesichts digitaler Plattformen mit Apps, die Angebot und Nachfrage verbinden, dabei jedoch die Definitionen von Begriffen wie Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, Arbeitgeberin und Arbeitgeber, Dienstleisterin und Dienstleister und selbst Arbeiterin und Arbeiter verwischen?

Wir müssen uns dem technologischen Fortschritt öffnen. Trotzdem dürfen wir nicht zulassen, dass wir damit in eine Ära des Tagelohns und in Arbeitsbedingungen zurückfallen, die wir sie aus dem neunzehnten Jahrhundert kennen. Ganz im Gegenteil, wir sollten sicherstellen, dass durch den technologischen Fortschritt die in der europäischen sozialen Acquis niedergelegten Standards nicht untergraben werden. Das ist das Ziel vieler Initiativen, wie dem Recht auf Nichterreichbarkeit, oder der Schaffung eines beruflichen Tätigkeitskontos, damit sich die Rechte und Rechtsansprüche der Arbeiterinnen und Arbeiter von einem auf das nächste Beschäftigungsverhältnis übertragen lassen. Darin besteht auch das Ziel des lebenslangen Lernens, das die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befähigen soll, sich im Verlauf ihrer Karriere an die sich verändernden Anforderungen ihrer Arbeit anzupassen. Letztlich besteht unser Ziel in der Schaffung eines breiteren Sicherheitsnetzes gegen Arbeitslosigkeit, bei dem die beruflichen Veränderungen, denen Arbeiterinnen und Arbeiter im Laufe ihres Lebens ausgesetzt sind, bessere Berücksichtigung finden.

Mit dem SPE Social Europe Network haben wir Vorschläge unterbreitet, wie man diesen Herausforderungen gerecht werden kann. Wenn wir diese neuen Tools anwenden und gleichzeitig unsere hohen sozialen Standards aufrechterhalten, können wir das Beste aus den neuen Realitäten der Arbeitswelt machen. Auf den folgenden Seiten können Sie mehr über unsere Vorschläge erfahren.

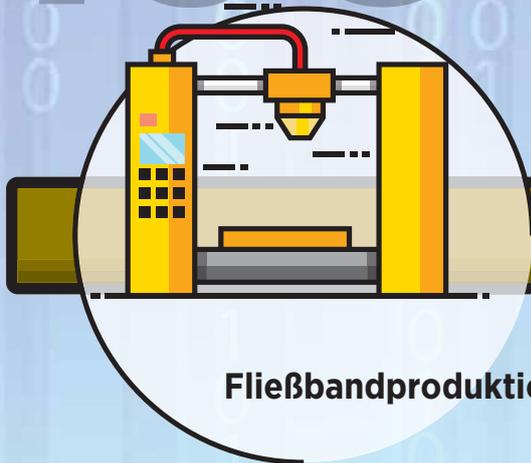
Pervenche Berès MEP

Vorsitzende des PES Social Europe Network

Evolution der dig

1980er und davor

Produktion

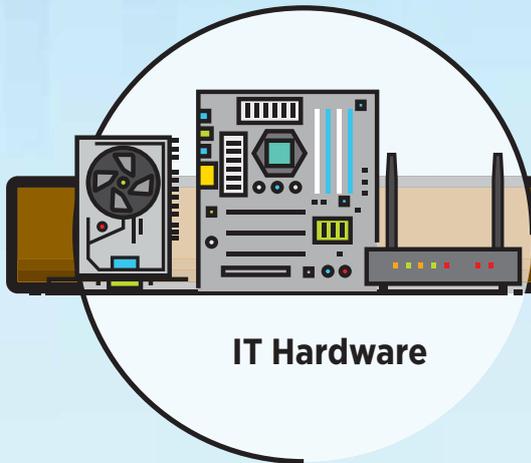


Fließbandproduktion

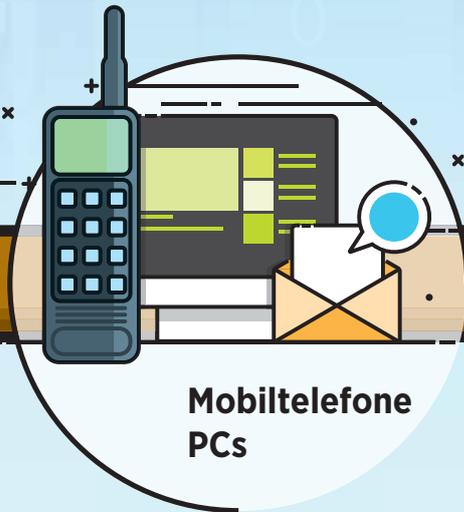


Verkauf von Waren über das Internet
Auktionen
Reisen
Bücher & CDs

Neue Technologie



IT Hardware



Mobiltelefone
PCs



Ver
Int

Digitale Domänen



Eingeschränkte und
wissenschaftliche
Nutzung



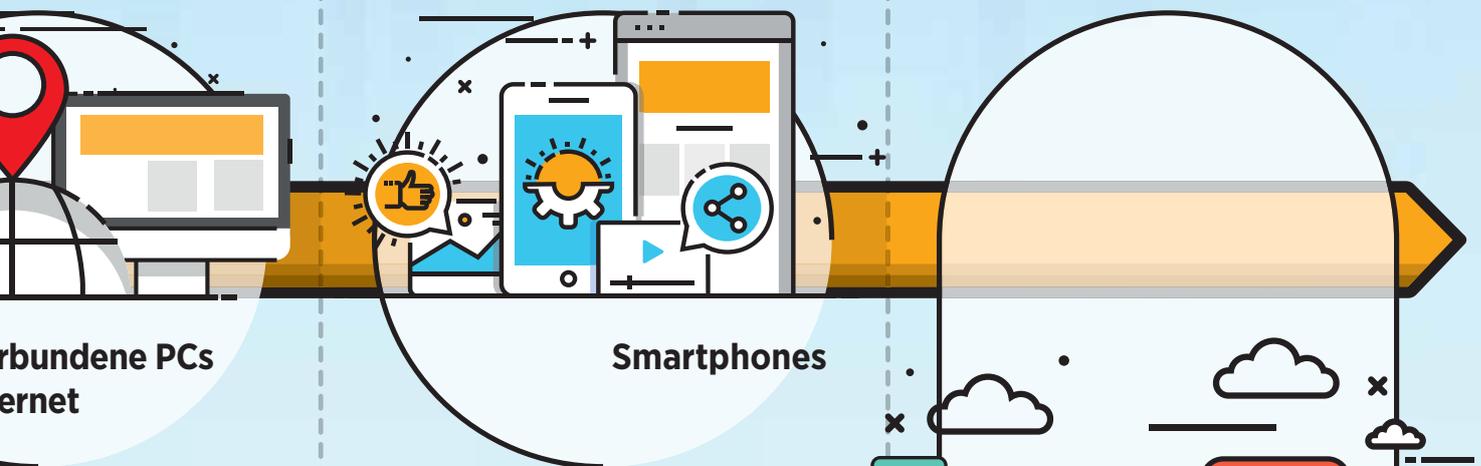
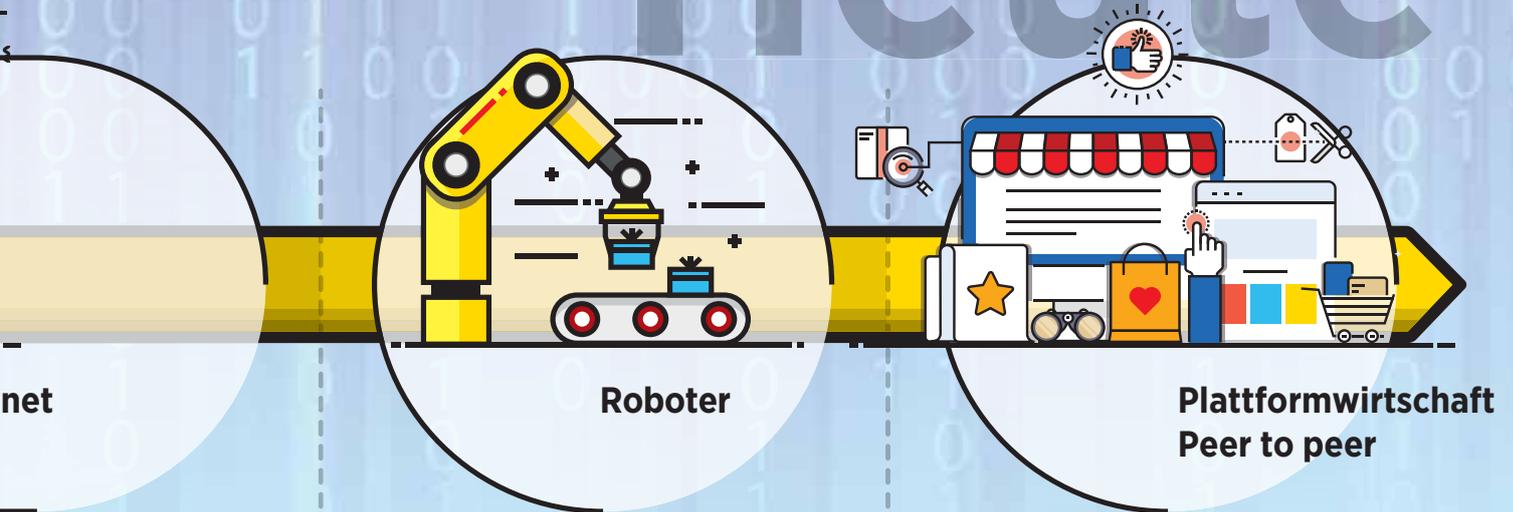
Genereller Einsatz
von IT im Büro



Mo
IT-

igitalen Wirtschaft

Heute





**Wir möchten, dass alle vom
technologischen Fortschritt
und verbesserter
Produktivität, Flexibilität
und Autonomie
profitieren.**

Evolution der digitalen Wirtschaft

Die digitale Wirtschaft verändert unsere Gesellschaft und hat tiefgreifende Auswirkungen auf die sozialen und wirtschaftlichen Interaktionen. Digitale Technologien fördern Unternehmensinnovationen, erweitern die Angebote für Verbraucherinnen und Verbraucher und schaffen neue Arbeitsplätze und Arbeitspraktiken, die höhere Flexibilität und Autonomie versprechen. Aus technischer Perspektive bieten digitale Dienstleistungen innovative, generell zuverlässige und benutzerfreundliche Möglichkeiten, um die Nachfrage der Verbraucherinnen und Verbraucher zu erfüllen, häufig auch zu geringeren Kosten als traditionelle Dienstleistungen. Die Digitalisierung der Branchen schafft neue Chancen für europäische Industrieunternehmen, ihre Produktion zu modernisieren, dem Bedarf der Menschen besser zu entsprechen und so Wettbewerbsvorteile zu erlangen.

Diese digitale Transformation hat ein riesiges Potenzial für Wachstum, Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen und sollte daher unterstützt werden, auch durch Investitionen in Infrastruktur, digitale Bildung und Unternehmen. Um sich diese Vorteile jedoch umfassend nutzbar zu machen, müssen die traditionellen Branchen auf den digitalen Übergang vorbereitet werden, nur so können Startup-Unternehmen unterstützt und Innovations-Hubs geschaffen werden.¹

Trotzdem haben die Auswirkung auf den Arbeitsmarkt gemischte Ergebnisse hervorgebracht, sei es durch neue Beschäftigungssektoren oder durch sich verändernde Arbeitspraktiken. **Der Übergang zu einem digitalen Arbeitsumfeld darf nicht dazu führen, dass die europäischen Arbeits- und Beschäftigungsstandards untergraben werden.**² Wir möchten eine nachhaltige digitale Wirtschaft schaffen, die für Wachstum und eine bessere Zukunft steht, sowie für neue, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, neue Formen der Solidarität und soziale Gerechtigkeit für alle Bürgerinnen und Bürger und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.³ Doch dafür müssen wir bei diesem Übergang zu einem digitalen Arbeitsmarkt und -umfeld sichern, dass angemessene soziale Sicherung und adäquate Arbeitsbedingungen bestehen bleiben und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet sind.

Wir möchten, dass alle vom technologischen Fortschritt und verbesserter Produktivität, Flexibilität und Autonomie profitieren. Das bedeutet, dass wir bereit sind, für adäquate Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen zu kämpfen. Wir möchten, dass

Menschen aller Altersgruppen und mit jedem Hintergrund ihren Platz in diesem sich wandelnden Arbeitsmarkt finden und gleichzeitig wollen wir die Polarisierung der Beschäftigung in hochqualifizierte ICT-Spezialisten einerseits und das „Cybertariat“ auf der anderen Seite verhindern. In Anbetracht so gefährlicher Trends wie der Individualisierung von Risiken, starken Preiskämpfen und der Herabstufung sozialschutzrechtlicher Standards fordern wir eine umfassende Strategie, mit der die bestehenden Schutzmodelle und Arbeitsrechtsstandards auch auf all diejenigen ausgeweitet werden, die in der digitalen Wirtschaft tätig sind, insbesondere auf die Plattform-Arbeiterinnen und -Arbeiter.

Unser Ziel ist die Schaffung einer Wettbewerbsgleichheit zwischen der traditionellen Wirtschaft und der Plattformwirtschaft, so dass Rechte und Pflichten für alle Akteure gleichermaßen gelten - egal, ob sie online oder offline tätig sind.

Ziel dieses Dokuments ist es, die gemeinsamen progressiven Antworten, die wir auf die Chancen und Herausforderungen, denen unsere Beschäftigungs- und Sozialschutzmodelle in einer immer digitalisierteren Wirtschaft ausgesetzt sind, gefunden haben, in Kontext zu setzen.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir zunächst, wie wir den Begriff „digitale Wirtschaft“ verstehen und skizzieren danach den politischen und rechtlichen Kontext sowie die Auswirkung der Digitalisierung und der Plattformwirtschaft auf soziale Sicherung und die Arbeitsstandards. Darauf folgt ein zweiter Teil, in dem Politikvorschläge zum Umgang mit den Chancen und Herausforderungen unterbreitet werden, die in diesem Hintergrundpapier angesprochen wurden.

Was ist die digitale Wirtschaft?



Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Plattformen, die „gewerbliche Ziele“ verfolgen und anderen mit „nicht gewerblichen“ Zwecken sowie zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern und Benutzerinnen und Benutzern.

Es gibt eine Vielzahl an Begriffen, die synonymisch für die digitale Wirtschaft verwendet werden, obwohl sie wichtige Unterscheidungsmerkmale bergen. Zu diesen Begriffen gehören:

■ „Vierte Welle der Industrialisierung“ oder „zweites Maschinenzeitalter“ auf Grund der „Big Data Explosion“ und des Roboter-Markts,⁴

■ Eine „zweite, von der Realwirtschaft getrennte Wirtschaft“,⁵

■ „Plattformwirtschaft“, „kollaborative Wirtschaft“, „Share-Economy“, „Gig-Economy“, „Crowd-Economy“, „On-Demand-Economy“ oder „Peer-to-Peer-Economy“.⁷

Digitalisierung und die digitale Wirtschaft stehen für die ständig wachsende Präsenz von Informations- und Kommunikationstechnologien an vielen Arbeitsplätzen, die wachsende Bedeutung digitaler Unternehmen (Infrastruktur-, Hardware- und Softwareproduzenten) und vollkommen neue Formen von Arbeit, die durch die wichtige Rolle von Plattformen, Netzwerken und Big Data geprägt sind und bei denen der geografische Standort keine Rolle mehr spielt.⁸ **Diese Digitalisierung hat eine zunehmende Anzahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen hervorgebracht, wie Freiberufler oder Arbeit in der sogenannten Plattformwirtschaft.**⁹

Digitalen Geschäftsmodellen, die über Plattformen arbeiten, wurde bereits viel Aufmerksamkeit zuteil. Die bekanntesten Formen sind Car-Sharing-Dienste (daher auch der Begriff „Uberisation“), Home-Sharing-Plattformen und Messenger-Lieferdienste, bei denen Plattformen Algorithmen nutzen, um Dienstleiterinnen und Dienstleister und Benutzerinnen und Benutzer zusammenbringen, Arbeiten zuzuweisen und die Auszahlung von Einnahmen zu verwalten. Der Einsatz solcher Technologien senkt die Transaktionskosten sowie die Risiken der Markttransaktionen bzw. macht sie überschaubar, zum Beispiel bei unvollständigen Informationen über die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer mittels einer Mischung aus verschiedenen Überwachungssystemen, standardmäßigen Versicherungsmechanismen und rechtlichen Diensten zum Schutz gegenüber Betrug.¹⁰ Doch angesichts der Veränderungen der Arbeitswelt, in der Personalrekrutierung und in den Personalstrategien sind **Plattform-Unternehmen der größte Störfaktor der digitalen Transformation und rühren an den Grundfesten der traditionellen sozialen Sicherungssysteme.**

Trotzdem sind nicht alle digitalen Plattformen gleich: hier muss eine klare Unterscheidung zwischen den Tätigkeitstypen gemacht werden, die die digitale Plattform ermöglicht. Während einige als Dienstleister fungieren und gelegentlich Modelle einsetzen, die auf Sozial- und Steuerdumping basieren, wollen andere (z.B. Car-Pools) einfach nur die Ressourcennutzung optimieren und haben daher nur beschränkte Auswirkungen auf Beschäftigung und soziale Sicherung. Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Plattformen, die „gewerbliche Ziele“ verfolgen und anderen mit „nicht gewerblichen“ Zwecke sowie zwischen Arbeiterinnen und Arbeitnehmern und Benutzerinnen und Benutzern. In diesem Dokument geht es in der Hauptsache um die Herausforderungen, die sich durch die gewerblichen Plattformen ergeben.

Politischer und rechtlicher Kontext

Die digitale Transformation ist bereits in großem Maße Teil der politischen Debatte in Europa, insbesondere bezüglich der Agenda des digitalen Binnenmarkts. Leider fehlt es den bisherigen Kommissionsvorschlägen zum digitalen Binnenmarkt noch immer an jeglicher sozialer Dimension. In der Mitteilung der Kommission über die Europäische Agenda für kollaborative Wirtschaft definiert die Europäische Kommission den Begriff „kollaborative Wirtschaft“ als Geschäftsmodelle, bei denen Tätigkeiten durch kollaborative Plattformen ermöglicht werden, die einen offenen Markt für die vorübergehende Nutzung von Waren oder Dienstleistungen schaffen, welche häufig von Privatpersonen angeboten werden.¹¹ Unter Bezugnahme auf den Jahreswachstumsbericht 2016 hat die Kommission betont, dass sich eine flexiblere Regulierung der Dienstleistungsmärkte produktivitätssteigernd auswirken und den Markteintritt neuer Akteure erleichtern, Dienstleistungen günstiger machen und die Auswahl für die Verbraucherinnen und Verbraucher vergrößern könnte.¹² Weiter führt die Kommission aus, dass „neue Geschäftsmodelle ein beträchtliches Potenzial zur Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum bergen“, indem sie „flexible Arbeitsregelungen und neue Einkommensquellen“ fördern.¹³

Den Gedanken der wirtschaftlichen Liberalisierung aufrechterhaltend hat die Kommission eine einseitige Perspektive auf die neuen Formen der Arbeit in der digitalen Wirtschaft und **lässt dabei die Herausforderungen außer Acht, die sich aus der Erodierung der sozialen Sicherung, durch unklare Verträge und die Nichteinhaltung von arbeitsrechtlichen Standards ergeben.** Im May 2016 drückten vierzehn Mitgliedsstaaten der EU ihre Bedenken dahingehend aus, dass eine pauschalisierte Regulierung von Online-Plattformen „Innovationen behindern“ könnte und verlangten einen „positiven Ansatz gegenüber der digitalen Zerrüttung“.¹⁴ Allerdings unterlagen die Plattform-Unternehmen in den letzten zwei Jahren, insbesondere sogenannte Fahrdienstvermittler bereits rechtlichen Kontrollen, da sie Schlupflöcher im Regulierungsrahmen gefunden hatten (z. B. durch den Betrieb von Taxi-Geschäften ohne Lizenz), sie die Sicherheit für Verbraucherinnen und Verbraucher und die Standards des Datenschutzes herabgesetzt bzw. sogar arbeitsrechtliche Standards verletzt haben.¹⁵

■ In **den USA** geht es bei den Verfahren gegen die Plattform-Unternehmen, darunter die Fahrdienstleister Uber, Lyft und Instacart, die Messenger-Dienste Shyp, Postmates, GrubHub, Try Caviar und Washio, sowie der Reinigungsdienst Homejoy, in der Hauptsache um eine falsche Einstufung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als selbstständige Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer, obgleich sie klar nach den Vorschriften

der entsprechenden Plattform arbeiten. Über beispielsweise muss sich allein in den USA in 170 Klagen verantworten und wurde zwischen 2009 und April 2016 zur Zahlung von bis zu 161,9 Mio. \$ verurteilt. Vor allem in einer Sammelklage von bis zu 385.000 Fahrern von Uber in Kalifornien und Massachusetts bot Uber zunächst einen Vergleich in Höhe von 100 Mio. \$ an und erklärte sich dann zu einer Änderung ihrer Richtlinien bereit. Dieser Vorschlag wurde jedoch von einem Gericht in Kalifornien abgelehnt, da damit der Fall ohne eine Entscheidung über den Status der Fahrerinnen und Fahrer von Uber eingestellt worden wäre.¹⁷ Im September 2016 haben die Gerichte in San Francisco geurteilt, dass sich die Fahrer, die ihren Vertrag mit Uber zwischen 2013 und 2014 geschlossen haben, zur Lösung ihrer Streitigkeiten nicht an die Gerichte, sondern an die Schiedsgerichte wenden sollten, sodass eine Sammelklage offensichtlich nicht mehr in Frage kommt.¹⁸ In Europa wurde der Betrieb solcher Plattformen aus



Den Kommissionsentwürfen zum digitalen Binnenmarkt fehlt es aktuell noch immer an jeglicher sozialer Dimension.

ähnlichen Gründen von mehreren Ländern untersagt oder eingeschränkt.

■ In einem kürzlich zu Ende gegangenen richtungsweisenden Verfahren gegen Uber in **Großbritannien** wurde das Argument von Uber, dass die Fahrerinnen und Fahrer bei Uber nicht angestellt seien, sondern lediglich die Technologie des Unternehmens nutzten, zurückgewiesen.

Im Urteil heißt es, dass das Ubers Produktangebot deutlich von Uber selbst komme und nicht von den einzelnen Fahrerinnen und Fahrer und dass das Selbstmarketing erfolge, um den Namen Uber zu fördern.¹⁹ Etwa 40.000 Fahrer haben nun Anspruch auf grundlegende Rechte, einen Lohn entsprechend des Existenzminimums im Land sowie auf Krankenschreibung und Urlaub.²⁰

■ In **Frankreich** wurde angeordnet, dass Uber 1,2 Mio. EUR an den Zusammenschluss der Taxifahrerinnen und Taxifahrer zu zahlen hätte, nachdem Beschwerden eingegangen waren, dass die Fahrerinnen und Fahrer von Uber genau wie normale Taxis arbeiteten und auf der Straße auf Fahrgäste warteten.²¹ Anfang 2016 machten die Taxifahrerinnen und Taxifahrer in Frankreich mit landesweiten Protesten Schlagzeilen, bei denen es zu Verkehrsstörungen und Auseinandersetzungen mit der Polizei kam.²²

■ In **Belgien** waren Car-Sharing-Dienste wie Uber zunächst verboten, bis die Stadtverwaltung in Brüssel Pläne vorlegte, nach denen der Taxidienst modernisiert werden soll, einschließlich unter Berücksichtigung neuer technologischer Entwicklungen und bei gleichzeitiger Bekämpfung unfairen Wettbewerbs.²³

■ Nach einer Beschwerde des Taxiverbands Deutschlands, in der es hieß, dass Uber deutsches Recht missachte, wurden die Dienste von Uber in **Deutschland** verboten, nachdem sie 2014 zunächst angeboten worden waren. Später wurde das Urteil von einem Gericht in Frankfurt aufgehoben.²⁴

Wenn man die Herausforderungen eingehend betrachtet, die sich aus der digitalen Wirtschaft und den gewerblichen Plattformen ergeben, lassen sich wichtige Lehren und Handlungsempfehlungen für andere Branchen ableiten. Das gilt beispielsweise für die Bereiche der darstellenden Künste und der audiovisuellen Branche und der Versuchen Tarifverhandlungen für selbstständige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Freiberuflerinnen und Freiberufler einzuführen.



Durch das Fehlen klarer und kohärenter Regelungen wissen viele Länder nicht, wie sie mit den neuen Wettbewerbern und der neuen durch sie geschaffenen Organisation der Arbeit umgehen sollen.

■ **Deutschland** geht das Problem der Tarifverhandlungen für Selbstständige beispielsweise im Rahmen nationalen Rechts an, das Selbstständigen vornehmlich im Bereich Presse und Fernsehen die Möglichkeit bietet, von den Bestimmungen in Tarifverträgen zu profitieren.²⁵

■ In **Großbritannien** gilt der Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft Broadcasting, Entertainment, Communications and Theatre Union (BECTU) und der Producers Alliance for Cinema and Television auch für Frei-

beruflerinnen und Freiberufler.²⁶

Außerdem sind bei den darstellenden Künsten „Tarifverträge mit mehreren Arbeitgebern üblich und bilden einen wichtigen Mechanismus bei der Festlegung der Bezahlung sowie der Arbeitsbedingungen“.²⁷ Hier dienen die vereinbarten „Lohnsätze zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden allgemein als Benchmark für die Branche“.²⁸ Gleichzeitig tritt bei den darstellenden Künsten und der audiovisuellen Branche der Konflikt zwischen den Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Wettbewerbsrecht besonders deutlich zu Tage, da in vielen Gesetzen Tarifverhandlungen unter den Geltungsbereich des Wettbewerbsrechts fallen. Folglich werden die Anstrengungen der Freiberuflerinnen und Freiberufler, sich zu organisieren und tarifvertragliche Verhandlungen zu führen, im Rahmen des Wettbewerbsrechts als nicht gesetzeskonform eingestuft. Dieses Problem könnte auch in der digitalen Wirtschaft und bei gewerblichen Plattformen entstehen.

■ In **den Niederlanden** hat im Fall eines Tarifvertrags, der zwischen der FNV KIEM²⁹ sowie den Orchester-Arbeitgebern ausgehandelt worden war und selbstständigen Musikerinnen und Musikern Mindestvergütungen und Rentenleistungen zusicherte, das Berufungsgericht in Den Haag geurteilt, dass „freiberufliche Musiker scheinselfständig wären, insofern als dass ihre Arbeitsbeziehung ein Unterordnungsverhältnis impliziere.“³⁰

■ In **Dänemark** ist es für Gewerkschaften mittlerweile schwieriger geworden, Tarifverhandlungen im Namen von Freiberuflerinnen und Freiberuflern und kurzzeitig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu führen. So können freiberufliche Pressefotografinnen und Pressefotografen bzw. freiberufliche Journalistinnen und Journalisten in Dänemark nicht länger eine Liste mit empfohlenen Vergütungssätzen bzw. Bedingungen für Freiberufler zusammenstellen und veröffentlichen, wodurch sich ihre Bezahlung und ihre Arbeitsbedingungen erheblich verschlechtert haben.³¹

Diese vielen Verfahren und Beispiele zeigen deutlich, dass ein Laissez-Faire-Ansatz nicht genügt, wenn unsere Gesellschaft als Ganze von der Digitalisierung profitieren soll.³² Es müssen Lösungen gefunden werden, mit denen sich der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern lässt.

Durch das Fehlen klarer und kohärenter Vorschriften wissen jedoch viele Länder nicht, wie sie mit den neuen Wettbewerbern und der neuen durch sie geschaffenen Organisation der Arbeit umgehen sollen. Die Digitalisierung unserer Volkswirtschaft und unserer Arbeitsmärkte insbesondere erfordert einen Regulierungsrahmen auf nationaler Ebene und EU-Ebene, um angemessene Schutzstandards zu schaffen (Arbeits- und Sozialrecht, Vertragsrecht, Handelsrecht, Datenschutzrecht, Steuerrecht usw.), ein umfassendes Sicherheitssystem aufzubauen, das in der Lage ist, die Herausforderungen, die sich aus höherer Flexibilität, Unsicherheit und Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse und aus flexibleren Formen der Arbeitszeitgestaltung in der digitalen Wirtschaft ergeben zu bewältigen und Investitionen in die Ausbildung in digitale Kompetenzen bereitzustellen.³³





Angebote für Unterricht



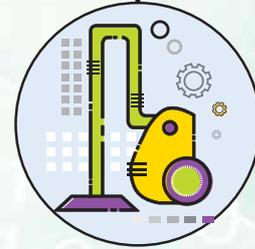
Messenger-Dienste



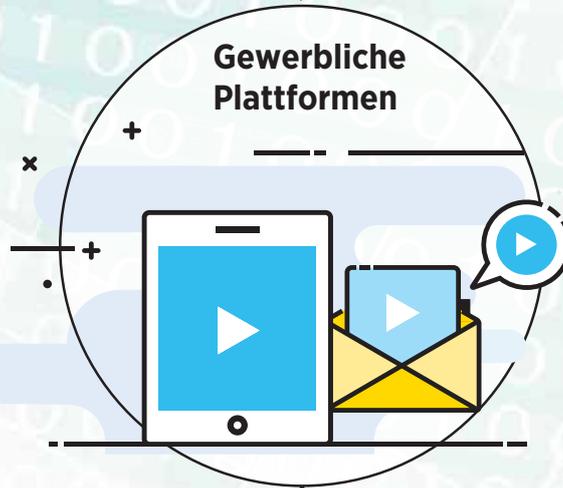
Transportdienste



Zugang zu selbstständigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern & Dienstleistungen



Reinigungsdienste



Gewerbliche Plattformen



Zugang zu Waren & Eigentum



Immobilien und Wohnen



Auktionen



ienste

E-Mail-Dienste

Soziale online Netzwerke



Gewinnorientiert

Nicht gewerbliche Plattformen



Nicht gewinnorientiert

Car-Pooling



Bücher usw.

Digitalisierung, Plattformwirtschaft und deren Auswirkung auf die soziale Sicherung und arbeitsrechtliche Standards

Die digitale Wirtschaft hat bereits in vielerlei Hinsicht ihre Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen und wird dies auch weiter tun. Sie hat Änderungen der Arbeitspraktiken erzwungen und zur Schaffung bzw. Verbreitung neuer Formen von Arbeit geführt.

Die Digitalisierung hat Auswirkungen auf die Normalbeschäftigungsverhältnisse

Schaffung und Zerstörung von Arbeitsplätzen: Einerseits entstehen durch die derzeitige digitale Revolution neue Arbeitsplätze im digitalen Sektor. Deutschland meldet beispielsweise jährlich über 7.000 Startup-Unternehmen in ICT-Bereich, die bereits heute über eine Million Menschen beschäftigen.³⁴ Die ICT-Branche hat einen steigenden Bedarf an hochqualifizierten datenorientierten Arbeitskräften bzw. Ingenieuren hervorgebracht. Nach Angaben der Europäischen Kommission bleibt die Beschäftigungsrate unter ICT-Fachkräften von den jüngsten Arbeitslosigkeitstrends unberührt und wächst seit 2006 jährlich um drei Prozent. Das ist acht Mal so hoch wie der Zuwachs der Beschäftigungsrate insgesamt im selben Zeitraum.³⁵ Schätzungen zufolge wird es bis 2020 in der ICT-Branche 756.000 unbesetzte Stellen geben.³⁶ Dagegen gehen routineintensive Berufe, für die mittlere Qualifikation gefragt sind, auf Grund der Automatisierung immer mehr zurück, was zu einer Polarisierung der Beschäftigung bzw. einer Dualisierung des Arbeitsmarkts führt. Obgleich die Digitalisierung häufig aus technologischer Sicht diskutiert wird, lässt sich angesichts der Innovationen, Automatisierung und dem Ersatz von Arbeit bzw. Arbeitskräften trotzdem schwer abschätzen und vorhersagen, welche Auswirkung sie auf die Verfügbarkeit zukünftiger Arbeitsplätze haben wird.³⁷ Es ist nicht klar, in welchem Umfang Plattformen herkömmliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ersetzen werden. In der Hauptsache wird die Digitalisierung also eher eine Auswirkung auf die Art der Arbeitsstellen haben bzw. auf die spezifischen Aufgaben, die zu einem Beruf gehören und die Formen der Beschäftigung, die sich daraus entwickeln.

Polarisierung der Beschäftigung: Unternehmen wie Google, Facebook, LinkedIn, Amazon, Apple oder Microsoft haben relativ wenige Mitarbeiter, vergeben jedoch gleichzeitig Aufgaben wie die Datenerfassung von ihren Zentralen in Länder mit potenziell niedrigeren Arbeitsschutzstandards und geringeren Lohnkosten. Damit entsteht die Idee eines „Cybertariats“.³⁸ Dieser Begriff bezieht sich auf unsichere Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,

die im Bereich der Datenerfassung arbeiten, und ihre Konkurrenz zu Ländern und Regionen mit niedrigsten Standards. Diese sogenannten „Crowd-Worker“ werden häufig mit sehr eng gefassten Aufgaben betraut, für die geringe Fähigkeiten erforderlich sind, jedoch den reibungslosen Betrieb der Plattform-Unternehmen sicherstellen. Daneben brauchen solche Plattform-Unternehmen auch eine Vielzahl an Arbeiterinnen und Arbeitern mit geringen Qualifikationen, die manuellen Aufgaben nachgehen, wie z.B. Liefer- oder Transportdiensten usw. Die Plattformwirtschaft bietet heute also Arbeitsangebote für Berufe, die genauso divers sind wie Bauarbeiter, Kassierer, LKW-Fahrer, Anwälte, Sachbearbeiter, Journalisten und medizinisches Personal.

Qualifikationsdiskrepanzen und digitale Spaltung:

2011 gab die Hälfte der europäischen Bürgerinnen und Bürger an, dass sie wenig oder kein Vertrauen in ihre IT-Fähigkeiten hätte, wobei wesentliche Unterschiede zwischen den Ländern bestanden (von 26 % bis 79 %).³⁹ Zudem unterscheidet sich die digitale Bildung innerhalb der Länder auch nach Gruppen. Obgleich also digitale Technologien viele Vorteile bergen, sollten wir nicht vergessen, dass sie auch neue Formen der Diskriminierung hervorbringen können. Insbesondere ältere Menschen, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und Bewohnerinnen und Bewohner der ländlichen Räume könnten besonders beachtet werden, wenn es darum geht, den Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften zu decken und ihre Teilnahme an der Arbeitswelt sicherzustellen. Dieser höhere Bedarf an digitalen Fähigkeiten betrifft sowohl die ICT-Branche, als auch die herkömmlichen Beschäftigungsbereiche, da die schnellen technologischen Veränderungen auch die Gefahr erhöhen, dass Arbeitskräfte überflüssig werden. Das impliziert in hohem Maße, dass Arbeitskräfte auf den Wandel der Arbeitswelt vorbereitet werden müssen.⁴⁰ Digitalisierung muss durch aktive Bildungspolitik, Schulungspolitik und Industriepolitik begleitet werden, damit Arbeitskräfte sich gut ausbilden, umschulen bzw. ihre Qualifikationen ausbauen können.⁴¹

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben werden immer komplizierter:

Selbst Normalbeschäftigungsverhältnisse sehen sich vor Herausforderungen gestellt, die mit der Digitalisierung im Zusammenhang stehen, dazu gehören verschwommenen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben aufgrund ständiger Erreichbarkeit. Viel zu häufig verwandelt sich dabei

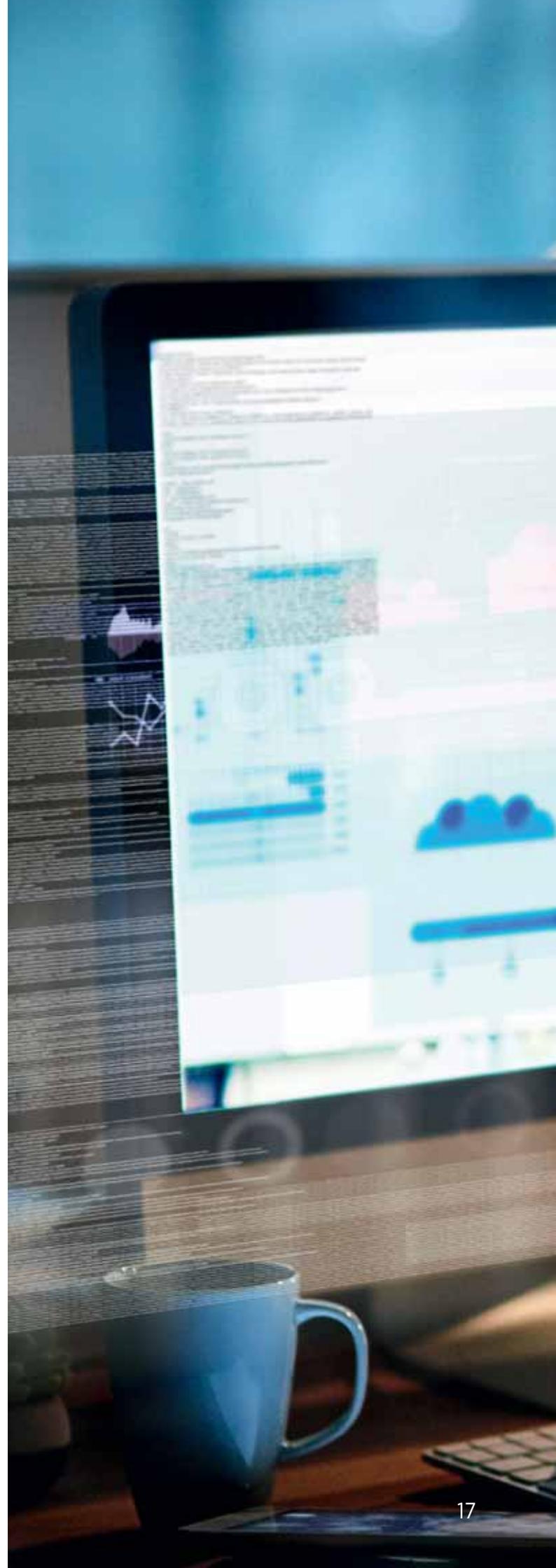
die Freiheit, selbst entscheiden zu können, wann und wo man arbeitet, in die Verpflichtung, überall und jederzeit zu arbeiten.

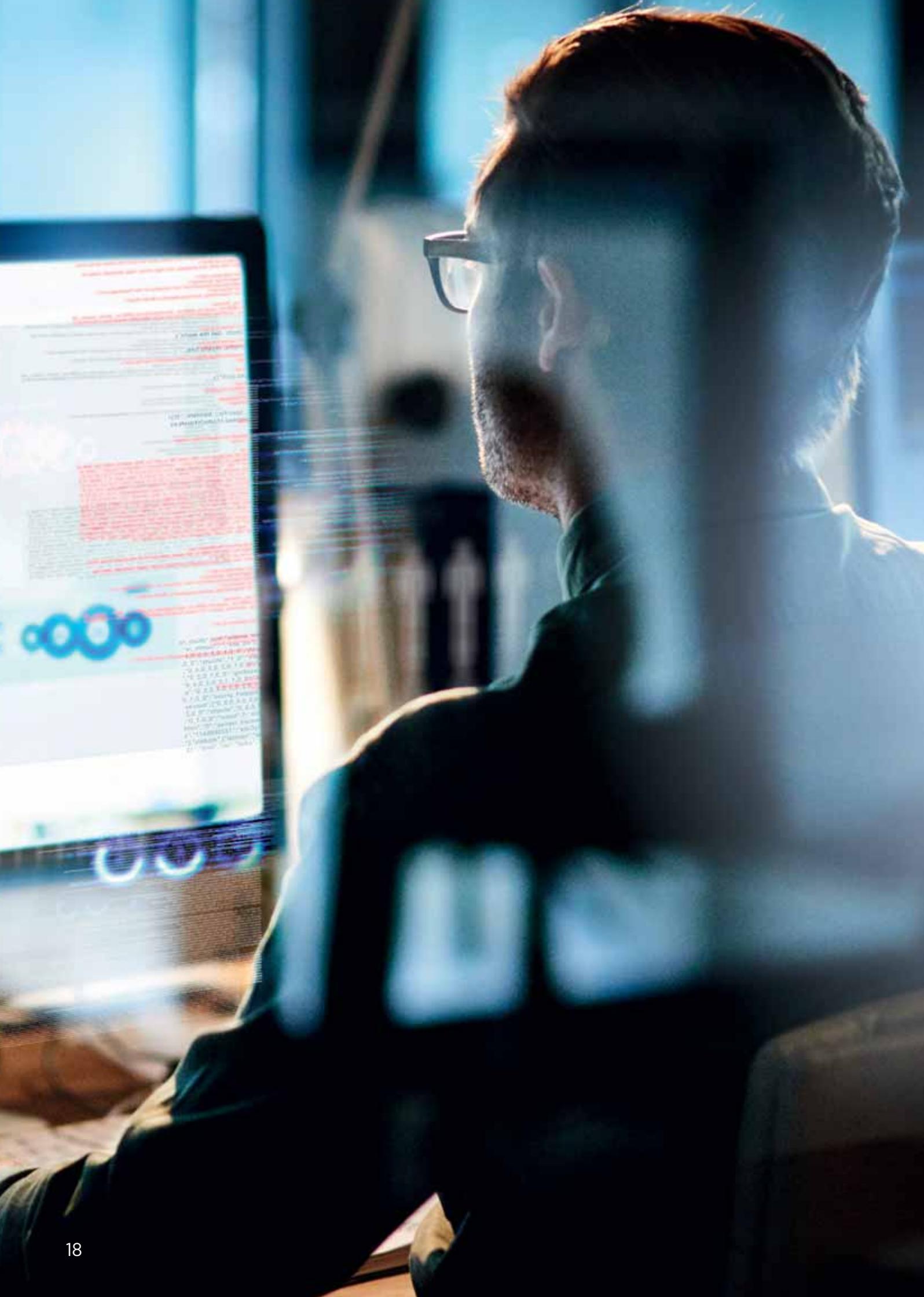
Neue Beschäftigungsformen verwässern den Arbeitsschutz

Durch die digitale Transformation steigt die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse wesentlich an, beispielsweise in Form freiberuflicher Arbeit und Arbeit in der sogenannten „Sharing Economy“. **Dabei sind atypische Beschäftigungsformen nicht zwangsläufig unerwünscht oder unvereinbar mit dem Gedanken sicherer Arbeit,**⁴² da sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern größere Freiheiten bieten, wie bei Arbeitszeit und Arbeitsort, damit diese ihren eigenen Ausgleich zwischen Arbeitszeit und Privatleben finden können. Solche atypischen Beschäftigungsformen bergen auch die Möglichkeit, sogenannte „Außenseiter“ in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da diese die bestehenden Einstiegshürden für spezielle Arbeitsmärkte umgehen können. Nichtsdestotrotz entstehen durch die Ausweitung der atypischen Beschäftigungsformen auch viele Herausforderungen für unsere sozialen Sicherungssysteme und insbesondere Crowdsourcing-Plattformen könnten zu einem „Race to the Bottom“ oder Abwärtswettlauf bei Löhnen und Arbeitsbedingungen führen.



Der Gedanke eines „Cybertariats“ bezieht sich auf unsichere Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Bereich der Datenerfassung arbeiten, und ihre Konkurrenz zu Ländern und Regionen mit niedrigsten Standards.





Beschäftigungsverhältnisse sind immer weniger stabil: Die steigende Anzahl befristeter Verträge und selbstständiger Arbeit sowie die verkürzten Vertragslaufzeiten führen allesamt zu höherer Fluktuation unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einem stärkeren Wettbewerb zwischen den Arbeiterinnen und Arbeitern und einem zunehmenden Entlassungsrisiko. Ganz besonders gilt das für Plattformarbeit. Solche Arbeit wird in kleine Arbeitsschritte unterteilt und einer großen Anzahl an potenziellen Arbeitskräften angeboten. Das spielt vor allem den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und insbesondere den Plattformen in den Karten, die dadurch bessere Verhandlungspositionen gegenüber den Arbeiterinnen und Arbeitern gewinnen. Dieser „Alles oder Nichts“-Ansatz verstärkt den Trend zu immer höherer Flexibilität und Verfügbarkeit und drückt die Löhne. Diese fehlende Berechenbarkeit trägt massiv zur Zunahme unsicherer Arbeitsplätze bei.

Wer nicht Teil eines Unternehmens ist, hat allzu oft keine Rechte. Soziale Rechte sind eng mit Beschäftigung und Unternehmen verknüpft und die meisten Gewerkschaften, sozialer Dialog oder soziale Sicherungssysteme sind noch immer mit traditionellen Beschäftigungsformen verknüpft. Um dahingehend Arbeit outsourcen zu können bieten viele atypische Beschäftigungsverhältnisse keinen hinreichenden Schutz. Leiharbeit, Zeitarbeit, Auftragnahme, selbstständige Arbeit und Plattformarbeit bringen allesamt zahlreiche Herausforderungen mit sich, wobei die Letztgenannte fast alle in sich vereinigt. Plattform-Arbeiterinnen und Arbeiter unterliegen keinerlei Mindeststandards im Bereich Vergütung, Schulung, Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit bzw. keiner rechtlichen und sozialen Sicherheit. Sie verkaufen ihre Arbeitskraft für immer kleinere Teilzeitjobs („Gigs“) ohne Sicherheitsnetz oder Aussicht auf zukünftige Beschäftigung, während die dazugehörige Plattform satte Gewinne einfährt.⁴³

Höhere Gefahr des Sozialdumpings und der strukturellen Optimierung: Die Debatte dreht sich zum Teil auch um den Wettbewerb, der durch atypische Beschäftigungsformen gegenüber denjenigen entsteht, die sich in einem regelmäßigen Arbeitsverhältnis befinden. Beschäftigungsformen, bei denen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Sozialbeiträge entweder drastisch herabsetzen oder einfach vermeiden können, schaffen eine Art Sozialdumping, das seinen Auswirkungen nach jenen ähnelt, die wir von Arbeitnehmerentsendung kennen. Der Umstand, dass viele, die für kurzfristige „Gigs“ angeheuert werden, die von ihnen durch Plattform-Tätigkeiten vereinnahmten Umsätze nicht melden, führt nicht nur zu Steuereinbußen für den Staat, sondern sorgt auch für unfairen Wettbewerb gegenüber denjenigen, die ihren Teil zur Gesellschaft beitragen. Zusätzlich werden Berufstätige durch Plattform-Unternehmen auch in Wettbewerb mit Studierenden oder Personen im Erziehungsurlaub, die ihr Einkommen aufbessern möchten, gestellt.

Gemeinsame Antworten finden: Arbeit auf Abruf, die Vermehrung kurzfristiger Gigs, Unterschiede beim Status zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes und fehlender Kontakt zwischen den

Beschäftigten eines Unternehmens oder derselben Plattform machen es schwierig, deren gemeinsame Probleme zu erkennen, zu artikulieren und dann gemeinsame Interessen zu vertreten. Insgesamt könnte dadurch der Geltungsbereich von Tarifverträgen bzw. organisierte Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschaft immer kleiner werden, sodass ganze Teile des Arbeitsmarkts nicht mehr abgedeckt sind. Zwar könnten alternativen Praktiken und/oder Strukturen für die Organisation gefunden oder erfunden werden, trotzdem braucht es staatliche Maßnahmen, um die Mindeststandards für Löhne, Sozialschutz usw. beizubehalten. Es müssen Wege geschaffen werden, um in diesen neuen Branchen und Beschäftigungsformen Mitbestimmung und Tarifverhandlungen zu schaffen oder (erneut) zu etablieren.



Arbeiterinnen und Arbeiter verkaufen ihre Arbeitskraft für immer kleinere Teilzeitjobs („Gigs“) ohne Sicherheitsnetz oder Aussicht auf zukünftige Beschäftigung, während die dazugehörige Plattform satte Gewinne einfährt.

Die digitale Wirtschaft und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt



Robotertechnologie, Big Data, Analysesoftware, ICT usw.

- Automatisierung der Arbeit
- Schaffung von Arbeitsplätzen
- Verlust von Arbeitsplätzen



Neue Betätigungsfelder

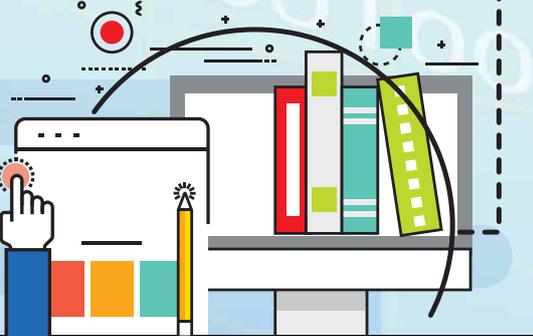


ICT und mobile Geräte sind weit verbreitet

- Ständige Erreichbarkeit/Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben
- Weitreichender Zugang zu personenbezogenen Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Flexible Arbeitszeiten und orte



Änderung der Arbeitsbedingungen

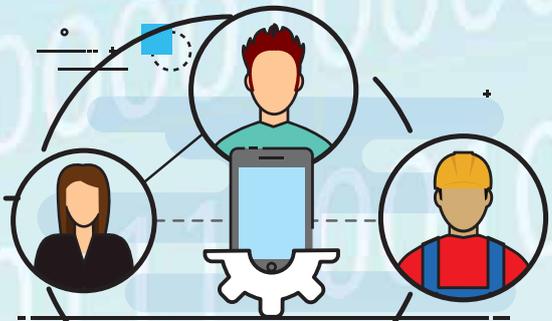


Digitale Fähigkeiten sind gefragt

- Qualifikationsdiskrepanzen
- Neue Formen der Diskriminierung
- Digitale Kluft



Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen



Verwischen der Beschäftigungsverhältnisse

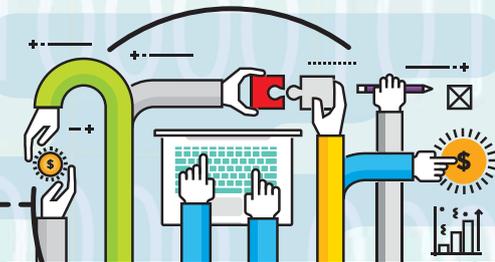
(z.B. Scheinselbstständigkeit, Selbstständigkeit, Plattform-Arbeit)

- Schwierigkeiten bei der gewerkschaftlichen Organisation und der Organisation von Tarifverhandlungen
- Verfügbarkeit auf Nachfrage
- Häufig kein oder begrenzter Zugang zu Arbeitsrechten, sozialer Sicherung und Sicherheitsnetzen



Zunahme befristeter Verträge, Selbstständigkeit usw.

- Schwache Verhandlungsposition von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Weniger stabile Beschäftigung
- Kein Sicherheitsnetz bei beruflichen Veränderungsprozessen



Aufteilung von Aufgaben entlang der Wertschöpfungskette

(z.B. Dateneingabe, Datenmanagement usw.)
z.B. durch Plattformarbeit, Crowd-Arbeit

- Polarisierung der Beschäftigung (Schere zwischen Aufgaben für Gering- und Hochqualifizierten)
- Cybertariat



Outsourcing ist leichter (global und lokal)

- Sozialdumping als Geschäftsmodell
- Steuervermeidung
- Unfairer Wettbewerb



Neue Produktions- und Wertschöpfungskettenmodelle



Anstatt für die neuen Beschäftigungsformen neue soziale Rechte zu erfinden, sollte man Wege finden, die atypische Arbeit in unsere Sozialschutzsysteme zu integrieren.

Technologische Änderungen erhöhen zwar die Wohlfahrt, jedoch nicht in gleichem Maße für alle. Ganz im Gegenteil, ohne die Intervention der Politik kommen ihre Vorteile nur denjenigen zugute, die bei Themen wie Kapital, Wissen und Bildung ohnehin schon gut dastehen. Die Probleme des Zugangs zur Technologie, die vor allem ältere Menschen und andere Gruppen zu spüren bekommen, verstärken diese Verwerfungen nur. Die Kohäsion unserer Gesellschaft hängt davon ab, wie wir dieses Verteilungsproblem lösen. Daher **müssen in einer immer digitalisierteren Welt die sozialen Rechte und der Sozialschutz für alle garantiert werden**. Anstatt also speziell für die neuen Beschäftigungsformen soziale Rechte zu erfinden, sollte man Wege finden, die atypische Arbeit in unsere bestehenden Sozialschutzsysteme zu integrieren und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die soziale Sicherung auch auf Personen jeden Alters auszuweiten, die nicht angestellt sind.

Mehr und bessere soziale Sicherung war immer Teil der Antwort auf die technologischen Revolutionen, wir müssen diese historische Dynamik nur weiterentwickeln. Wir streben ein gerechtes Gleichgewicht zwischen den Versprechen der Technologie und dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, ein Gleichgewicht, mit dem wir die Vorteile der Digitalisierung nutzen können, ohne auf unser Sozialmodell verzichten zu müssen.

Die im Folgenden aufgeführten, bereits bestehenden Maßnahmen und Politikvorschläge könnten angemessene und progressive Antworten auf diese entstehenden, oft länderübergreifenden, Herausforderungen sein und dafür sorgen, dass die gesamte Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschaft und die Unternehmen ihre Arbeit im Rahmen unserer sozialen Sicherheitssysteme organisieren. Sie sollten unter Beachtung des Prinzips der Subsidiarität umgesetzt werden und alle Ebenen der Governance einschließen. Und sie sollten stets als Mindeststandards verstanden werden, sodass die Mitgliedsstaaten strengere Regeln einführen können, wo und wann sie dies für erforderlich erachten.

Vorbereitung auf berufliche Veränderungsprozesse und die Diversifizierung beruflicher Werdegänge

Nur wenige Menschen üben ihr gesamtes Leben den gleichen Beruf aus, immer häufiger ändert sich auch das Beschäftigungsverhältnis selbst in Bezug auf Stellenbeschreibung, Status (angestellt, selbstständig, verbeamtet, arbeitssuchend, freiwillig) oder Beruf. Daraus ergeben sich Fragen sowohl zur aktuellen als auch zur zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit und zur Übertragbarkeit von Rechten, wenn man die Arbeitsstelle wechselt.

Verhinderung von Entlassungen und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für alle

Der Zugang zu Schulungen, Umschulungen und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens muss für jeden und in jedem Alter zu einem absoluten Recht werden. Nur so können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben, die sie gerade in Zeiten des technologischen Wandels befähigen, ihre Tätigkeiten auszuüben. Besonders wichtig ist das für Menschen, die derzeit nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung sind (NEET) bzw. für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, damit auch diese vollen Zugang zu und Teilhabe an der digitalen Wirtschaft haben. Wir glauben, dass der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung weiterentwickelt werden muss, um Unterstützung zu leisten bei der Vorhersage und Verwaltung einer sozialen und verantwortungsvollen Umstrukturierung und um Unternehmen zu ermutigen, die individuellen Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterzuentwickeln. Das kann umgesetzt werden durch:

■ Eine **Stärkung von Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, die auf die digitale Branche ausgerichtet sind** mit stärkerer Schwerpunktsetzung auf die Vermittlung von Codierung und digitalen Fähigkeiten, insbesondere im Rahmen der Erstausbildung bzw. der fortlaufenden Berufsausbildung.

■ Die Förderung von Partnerschaften zwischen weiterführenden Bildungseinrichtungen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Gewerkschaften, damit sie in Bezug auf Inhalt, Kurse und Formate die richtigen Bildungsangebote unterbreiten.

■ Den **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss Zeit gewährt werden, um an Weiterbildungen teilzunehmen und höhere Qualifikationen zu erwerben. Es muss ein Recht auf bezahlten Bildungsurlaub** für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschaffen werden und Anreize für Investitionen in Schulungen am Arbeitsplatz geben.

■ Es sollte sichergestellt werden, dass häufige Nachschulungen verfügbar sind und diese sowohl für Arbeitskräfte in Normalbeschäftigungsverhältnissen als auch in atypischer Beschäftigung gleichermaßen zugänglich sind.

■ Bereitstellung von **Unterstützung für Schulungen während der Beschäftigung (und für Unternehmen, die solche anbieten)**.

■ Die Arbeitslosenversicherung könnte um Extrabeiträge ergänzt werden, die in die **Finanzierung von Weiterbildungen bzw. höhere Qualifizierungen für eine höhere Anzahl an Menschen fließt, die in Beschäftigung sind**. Diese politischen Anstrengungen sollten mit entsprechenden Investitionen in Bildung und Ausbildung abgestimmt sein.

Anerkennung und Registrierung aller Aktivitäten und Rechte

Beim Wechsel des Arbeitsplatzes dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf keinen Fall Rechte verloren gehen, sondern solche müssen sich übertragen lassen. Dies könnte folgendermaßen erfolgen, wenn man sich die Logik von Plattform-Unternehmen zunutze macht:

■ Ein individuelles Tätigkeitskonto könnte geschaffen werden, d.h. ein **Online-Register aller Aktivitäten und Rechte** (wie das in Frankreich verwendete „Compte Personnel d'Activité“⁴⁴).

In diesem Register würden alle Beschäftigungsformen eingetragen, die ein Mensch im Arbeitsleben durchlaufen hat, einschließlich freiwilliger Arbeit. Damit könnten alle und in jedem Alter Zugang zu Schulungsrechten erhalten, unabhängig von ihrem Arbeitsstatus und ihrer aktuellen Lage.

■ Dieses Online-Register über die Arbeiten und Rechte sollte auch **die Möglichkeit auf Registrierung gleichlaufender multipler Tätigkeiten** eröffnen, die eine Person verfolgt (wie z.B. Teilzeitbeschäftigung und Mikro-Unternehmerin oder Mikro-Unternehmer gleichzeitig), um damit den neuen Arbeitsmustern Rechnung zu tragen.

■ **Mit Ausdehnung des individuellen Tätigkeitskontos auf alle Formen der Beschäftigung, einschließlich auf Plattform-Arbeit, würden Anreize geschaffen werden, solche Arbeiten tatsächlich zu melden und neben der Registrierung der Schulungszeiten auch die Erfassung der Pensionsrechte, Arbeitszeiten usw. erleichtern.** Zudem kann es **für die Berechnung der Steuern, Sozialabgaben und Arbeitslosenbeiträge verwendet werden.**

■ Eine digitale Arbeitswelt braucht **hohe Standards für den Schutz personenbezogener Daten.** Es sind klare Vorgaben erforderlich, welche Daten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erfassen und analysieren dürfen. Den Gesundheitsdaten, Inhalten von persönlicher Kommunikation und Mitgliedschaften in Gewerkschaften muss strengster Schutz zukommen.



Um dem Verlust von Rechten beim Wechsel des Arbeitsplatzes vorzubeugen ist es von besonderer Bedeutung die Übertragbarkeit von Ansprüchen zu gewährleisten.



Garantie für Schutz in der Erwerbstätigkeit

Die Intensivierung der Arbeit, die höhere Flexibilität, die von Arbeitskräften heute gefordert wird und die Diversifizierung der Beschäftigungsformen machen allesamt einen höheren Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig, wie auch eine bessere soziale Absicherung für die atypischen Beschäftigungsverhältnisse.

Festlegung eines Rahmens für die Arbeitszeiten

Technologischer Fortschritt sollte nicht mit zusätzlichen Einschränkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einhergehen. Es ist besonders wichtig, die Nutzung digitaler Technologien so zu rahmen, dass damit niemand verpflichtet ist, ständig erreichbar zu sein und sicherzustellen, dass die Vorteile sowohl den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, als auch den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu Gute kommen. Diese Ziele lassen sich



Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, um mit Hilfe der Gewerkschaften und über Tarifverhandlungen ein gemeinsames Vorgehen zu ermöglichen und zu stärken.

folgendermaßen erreichen:

■ Anerkennung des **Rechts auf Nichterreichbarkeit**, d.h. das Recht, außerhalb der vereinbarten Arbeits- und Bereitschaftszeiten⁴⁵ nicht verfügbar zu sein und bei Plattform-Arbeiterinnen und -Arbeitern das Recht, ein Konto vorübergehend deaktivieren zu können, ohne dass sich daraus

negative Auswirkungen auf die Bewertung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ergeben, oder, dass das Konto durch die Plattform permanent deaktiviert wird.

■ Die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen das Recht haben, ihre Arbeitszeiten und ihre Arbeitsortorte selbst zu kontrollieren**. Die Rolle der Sozialpartner muss anerkannt werden, wenn es um das Finden von Lösungen geht, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichermaßen zu Gute kommen.

■ Der Produktivitätszuwachs, der sich aus der Digitalisierung ergibt, könnte mit einer **Senkung der Arbeitszeiten** einhergehen.

Klärung des Status der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen

Soziale Sicherungssysteme sind noch immer von der Beschäftigungsform abhängig, sodass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur teilweise oder überhaupt nicht abgesichert sind. Zunehmend tauchen Fragen über den Status von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und dem ihnen zugeordneten Sozialschutz auf. Hier sollten Lösungen gefunden werden, indem man die Definition des Begriffs „Beschäftigung“ ausweitet, die Unterstützung für individuelle Selbstständigkeit stärkt und die Definition einer Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehung klärt.

Der Europäische Gerichtshof hat das Konzept des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf Basis eines Beschäftigungsverhältnisses definiert, in dem Kriterien wie Unterstellung, Vergütung und Art der Arbeit berücksichtigt sind. Neue Parameter für ein Unterstellungsverhältnis in der Plattform-Wirtschaft, wie zum Beispiel auferlegte Bewertungssysteme, die Kompetenz, Preise festzulegen, oder die Kontrollmechanismen der Plattform-Anbieter, könnten dabei helfen, festzustellen, ob auch hier ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Ebenso sollte die Empfehlung der IAO Nr. 198⁴⁶ Berücksichtigung finden. Diese Elemente sollten eingesetzt werden, wenn der Status von angestellten oder selbstständigen Plattform-Arbeiterinnen und -Arbeitern festgelegt wird, und dabei ist die entsprechende Vorschrift anzuwenden. Plattformen dürfen in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht einfach festlegen, dass jede und jeder, der oder die für die Plattform arbeitet, automatisch selbstständig ist. Dies könnte Folgendes einschließen:

■ **Der Status der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wird auf alle Plattformarbeiterinnen und -arbeiter⁴⁷ und Scheinselbstständige ausgeweitet.**

■ **Der Status der Plattformen nähert sich dem von Zeitarbeitsfirmen an, wenn diese ähnlich funktionieren**, und damit werden beiden ähnliche Vorschriften auferlegt.

■ **Tarifverträge werden automatisch auf eine breitere Kategorie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeweitet, als nur auf traditionelle Arbeitsverhältnisse**, so, dass auch Plattform-Arbeiterinnen und -Arbeiter abgedeckt sind.

■ **Schutzvorschriften müssen auch für**

Selbstständige eingeführt werden, um diejenigen zu schützen, die nicht als arbeitnehmend eingestuft werden.

■ Das **Projekt der Europäischen Kommission, eine Dienstleistungskarte einzuführen**,⁴⁸ muss genau überprüft werden, um zu vermeiden, dass dadurch ein Schlupfloch für Briefkastenfirmen und Scheinselbstständigkeit entsteht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich organisieren und gemeinsam vorgehen können.

Aus den neuen Beschäftigungsformen ergeben sich Schwierigkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich zu organisieren, gemeinsame Probleme zu erkennen und ihre gemeinsamen Interessen durchzusetzen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, müssen mit Hilfe der Gewerkschaften und über Tarifverhandlungen Möglichkeiten geschaffen werden, gemeinsam vorzugehen. Möglich wäre das folgendermaßen:

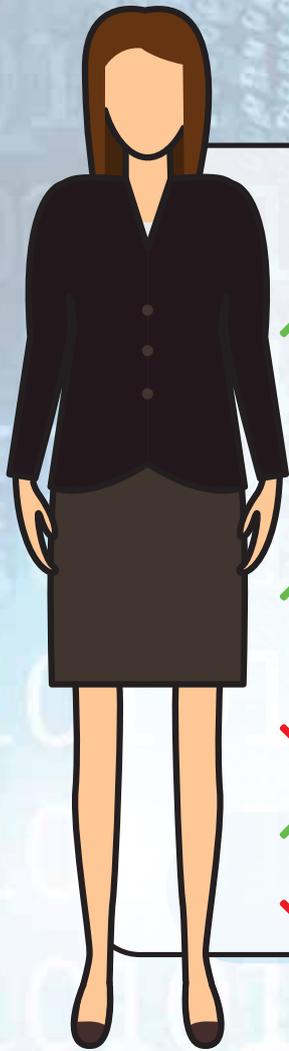
■ Es sollte sichergestellt werden, dass **Selbstständige auch das grundlegende Recht haben, sich zu organisieren**, gemeinsame Maßnahmen zu ergreifen und Tarifverhandlungen zu führen, dass sie als individuelle Arbeiterinnen und Arbeiter und nicht als unabhängiger Auftragnehmer betrachtet werden und von den Vorschriften der EU über wettbewerbswidrige Praktiken ausgenommen werden, wenn sie im Zusammenschluss handeln (Kartellbildung).

■ Die **Tarifverträge sind zu modernisieren, damit die aktuellen Schutzstandards auch für die digitale Wirtschaft gelten**. Plattformen sollten den Gewerkschaften Möglichkeiten bieten, die Arbeiterinnen und Arbeiter zu erreichen, bzw. ihnen Wege eröffnen, sich untereinander zu vernetzen. Auch sollten sie Raum für Erfahrungsaustausch und gemeinsames Vorgehen eröffnen, indem den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beispielsweise das Recht gegeben wird, die Plattformen zu bewerten, genauso wie die Plattformen sie bewerten.

■ Gleichzeitig **müssen sich die Plattformen ihrer sozialen Verantwortung stellen** und am Sozialdialog teilnehmen.



Vergleich von Normalbeschäftigungsverhältnissen und atypischen Formen



Festanstellung

ARBEITSVEREINBARUNGEN

- Vertrag unter Angabe der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsmodalitäten
- Lohn nach Maßgabe des Mindestlohns oder der Tarifverträge

↑ ARBEITSBEDINGUNGEN

- Von Arbeitgeber oder Arbeitgeberin festgelegt und garantiert
- Gesetzliche Mindeststandards für Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz
- Kann durch Tarifverträge festgelegt sein
- Durchsetzungsmechanismen

↑ SOZIALSCHUTZ

Zugang zu Sozialschutz (vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin vollständig oder teilweise abgedeckt)

↓ HIERARCHIE/UNTERSTELLUNG

Starke Unterstellungsverhältnisse

↑ STABILITÄT

Hoher Grad an Stabilität

↓ FLEXIBILITÄT

Geringe Flexibilität



Zeitarbeit

ARBEITSVEREINBARUNGEN

- Vertrag unter Angabe der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsmodalitäten
- Lohn nach Maßgabe des Mindestlohns oder der Tarifverträge

↑ ARBEITSBEDINGUNGEN

- Von Arbeitgeber oder Arbeitgeberin festgelegt und garantiert
- Gesetzliche Mindeststandards für Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz
- Kann durch Tarifverträge festgelegt sein
- Durchsetzungsmechanismen

↑ SOZIALSCHUTZ

• Zugang zu Sozialschutz (vom Arbeitgeber oder Arbeitgeberin vollständig oder teilweise abgedeckt)

↓ HIERARCHIE/UNTERSTELLUNG

• Starke Unterstellungsverhältnisse

→ STABILITÄT

Mittlerer bis geringer Grad an Stabilität

↓ FLEXIBILITÄT

Geringe Flexibilität



Selbstständigkeit

ARBEITSVEREINBARUNGEN

- Vertrag unter Angabe der gelieferten Waren oder Dienstleistungen, deren Preise, Ort und Zeit
- Bestimmt sich nach Angebot und Nachfrage
- Mehrere Kunden
- Selbstständiger behält die Gewinne

↑ ARBEITSBEDINGUNGEN

- Vom Selbstständigen festgelegt und gesichert

↓ SOZIALSCHUTZ

- Beschränkter Zugang zu Sozialschutz
- Vom Selbstständigen getragen

↑ HIERARCHIE/UNTERSTELLUNG

- Unabhängigkeit

↓ STABILITÄT

- Geringe Stabilität

↑ FLEXIBILITÄT

- Mittel



Scheinselbstständigkeit

ARBEITSVEREINBARUNGEN

- Vertrag unter Angabe der gelieferten Waren oder Dienstleistungen, deren Preise, Ort und Zeit
- Preis wird von einem einzigen „Kunden“ festgelegt

↑ ARBEITSBEDINGUNGEN

- Vom Scheinselbstständigen festgelegt und gesichert

↓ SOZIALSCHUTZ

- Eingeschränkter Zugang zu Sozialschutz
- Vom Scheinselbstständigen übernommen

↓ HIERARCHIE/UNTERSTELLUNG

- Starke Unterstellungsverhältnisse

↓ STABILITÄT

- Geringer Grad an Stabilität

→ FLEXIBILITÄT

- Geringe Flexibilität

Plattform-Arbeit

ARBEITSVEREINBARUNGEN

- Kurzfristig, Teilzeitverträge
- Vertrag unter Angabe der gelieferten Waren oder Dienstleistungen, deren Preise, Ort und Zeit
- Preis wird von der Plattform festgelegt

↓ ARBEITSBEDINGUNGEN

- Von der Plattform und vom Plattformarbeiter bzw. von der Plattformarbeiterin festgelegt und gesichert

↓ SOZIALSCHUTZ

- Eingeschränkter Zugang zu Sozialschutz
- Vom Plattformarbeiter bzw. von der Plattformarbeiterin übernommen

↓ HIERARCHIE/UNTERSTELLUNG

- Starke Unterstellungsverhältnisse

↓ STABILITÄT

- Geringer Grad an Stabilität und keine Vorhersehbarkeit

↓ FLEXIBILITÄT

- Geringe bis hohe Flexibilität



Hoch



Mittel



Gering

Ein echtes Sicherheitsnetz für Zeiten der Arbeitslosigkeit

Im Berufsleben gibt es immer häufiger Übergangszeiten, die nicht selten mit Arbeitslosigkeit einhergehen. Folglich wird ein angemessenes Sicherheitsnetz immer wichtiger, vor allem, um die Kosten des Übergangs von einem Arbeitsverhältnis zum nächsten und den Einkommensverlust abzudecken.

Ein starkes soziales Sicherheitsnetz für alle

Gerade in einer Zeit, in der die Beschäftigung immer unterschiedlichere Formen annimmt und in der Zeiten der Arbeitslosigkeit immer häufiger werden, muss sich auch die soziale Sicherung mehr in Richtung eines universellen Schutzes entwickeln, ohne an den Beschäftigungsstatus gebunden zu sein.

Hier könnten folgende Vorschläge Eingang finden:

■ Es ist ein **universeller Zugang zu sozialen Rechten** (Gesundheit, Bildung und Schulung usw.) zu schaffen, der mit dem Einzelnen und nicht mit dessen Beschäftigungsstatus verknüpft ist.⁴⁹

■ Die Frage eines Mindesteinkommens sollte überdacht werden, entweder in Form eines angemessenen bedingten **Mindesteinkommens** (Sicherheitsnetz für das Einkommen), möglicherweise in Ergänzung zum Lohn bis zu einer festgelegten Schwelle, oder in Form eines unbedingten universellen Grundeinkommens (das allen zur Verfügung steht, egal ob sie in Arbeit sind oder nicht).⁵⁰

■ **Menschen, die ein Geschäft aufbauen, sollten** in Form eines Übergangszeitraums **Unterstützung erhalten**.

■ Die Einführung **einer öffentlichen Arbeitsplatzgarantie** wäre eine Möglichkeit, damit alle Arbeitssuchenden eine Beschäftigung finden und die öffentlichen Ressourcen für diejenigen verwendet werden, die sie am meisten benötigen, wobei die soziale Funktion der Arbeit beibehalten und eine Garantie gegeben wird, dass die Menschen nicht nur vor wirtschaftlicher Armut, sondern auch vor einem sozial ärmeren Leben geschützt werden.⁵¹

■ Der **aktuelle Status der Arbeiterin bzw. des Arbeiters sollte auf alle (neuen) Arbeitsformen ausgeweitet werden, sodass Zwischenperioden mit Beschäftigung und Zeiten der beruflichen Ruhe Beachtung finden**, wie der in Frankreich und Belgien verwendete Status „Statut d’intermittence“⁵² oder der Status von Musikerinnen und Musikern, die in den Niederlanden einem Orchester angehören.

■ **Es muss eine echte Versicherung gegenüber Arbeitslosigkeit geschaffen und gewährleistet werden, dass die Leistungen für die gesamte berufstätige Bevölkerung zugänglich sind.** Dafür ist das System an die Situation von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern und die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen anzupassen, indem die Mindestzeiträume, in denen Beitragsleistungen erforderlich sind, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erhalten, gesenkt werden, durch die Schaffung eines besseren Schutzes für Selbstständige und die Aufnahme einer Versicherung gegen auferlegte Teilzeitarbeit.

■ Eine **europäische Arbeitslosenversicherung** sollte geschaffen werden, die das Arbeitslosengeld des entsprechenden Landes ergänzt.



Der Sozialschutz muss sich in Richtung eines universellen Schutzes entwickeln, ohne an den Beschäftigungsstatus gebunden zu sein.



A photograph of a car body on an assembly line. The car is silver and is being worked on by several robotic arms. The scene is lit with bright, cool blue and white lights, creating a high-tech industrial atmosphere. The background is dark, with some red lights visible.

“

Die Plattformwirtschaft muss, wie alle anderen auch, Steuern und Sozialbeiträge zahlen, das Arbeits- und Sozialrecht beachten und den Verbraucherschutz sicherstellen.

Integration aller Arbeitsformen in die Finanzierung des Sozialschutzes

Ohne dabei die Innovationskraft und die Kreativität neuer Geschäftsmodelle einzuschränken muss verhindert werden, dass einige keine Beiträge leisten im Bezug auf die sozialen Sicherungssysteme. Die Plattformwirtschaft muss, wie jede andere auch, Steuern und Sozialbeiträge zahlen, das Arbeits- und Sozialrecht beachten und den Verbraucherschutz gewährleisten. Gerade das hohe Transparenzpotenzial der Plattformwirtschaft ermöglicht gute Optionen für eine Nachverfolgbarkeit, sodass sich die bestehende Gesetzgebung wirkungsvoll durchsetzen lässt. Das ist nicht nur für die Finanzierung unserer Sozialsysteme sehr wichtig, sondern auch für den Wettbewerb zwischen den verschiedenen wirtschaftlichen Akteuren. Angesichts der internationalen Dimension des Plattformgeschäfts bedarf es gemeinsamer Vorschriften, um das bestehende Recht durchsetzen zu können.

Integration der Kosten für die soziale Sicherung in die neuen Arbeitsformen

Rein logisch betrachtet, müssten die digitale Plattformen, die man für bestimmte Transaktionen verwendet, jeglichen Austausch nachverfolgbar machen.⁵³ Ortungen und Rechnungsbelege sind Teile dessen, wie eine Plattform funktioniert. Die technologischen Mittel, mit denen sich die Kosten des Sozialschutzes in die neuen Arbeitsformen integrieren lassen, bestehen bereits, jetzt müssen wir sicherstellen, dass sie auch zum Einsatz kommen. Eigentlich müsste die von Plattformen angebotene Technologie die Regulierung der Beschäftigung noch wirksamer machen, da sich hier selbst kleinste Transaktionen wirksam überwachen und in die Versicherungssysteme einbauen ließen. Diese Überwachung durch die Plattformen könnte auch bei der Durchsetzung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften helfen.⁵⁴ Folgende Lösungen sind vorstellbar:

■ Sofern **auf jede Transaktion, die mit Plattformarbeit verbunden ist, eine dem jeweiligen Sozialbeitrag entsprechenden Steuer** erhoben wird, könnten die Kosten des Sozialschutzes in den Preis der Dienstleistung, die über die Plattform verkauft wird, integriert werden. Damit eröffnen sich die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Sozialleistungen nur, wenn eine festgelegte Schwelle erreicht wird. Deshalb fordern manche sogar eine

gesetzliche „Franchise-Steuer“ unter einer bestimmten Arbeitszeitgrenze.

■ Eine **Kofinanzierung der Sozialbeiträge durch die Kundinnen und Kunden bei Crowd-Arbeiterinnen und -Arbeitern und Selbstständigen**, genau wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die das für ihre Angestellten tun. Die Plattform könnte Steuern einbehalten und sie an die Finanzämter abführen. Dieses System könnte auf alle Unternehmen ausgeweitet werden, die viele Arbeiten an Selbstständige outsourcen.

■ Um **die Auswirkung von Robotern und künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt zu mindern**, sollten Steuern auch für die Arbeiten vorgesehen werden, die von einem Roboter erledigt werden oder aber eine Gebühr für die Nutzung und Wartung eines solchen Roboters. Damit könnte man in der Praxis die Steuer auf Arbeit bzw. die Besteuerung des Kapitals (wieder) ausgleichen und gleichzeitig einen Beitrag zur Finanzierung der sozialen Sicherung sowie zur Umschulung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern leisten, deren Arbeitsplätze auf Grund der Automatisierung weggefallen sind.⁵⁵

Weiterführung des Kampfes um gerechte Besteuerung

Plattform-Unternehmen sind nicht selten international und erklären ihre Gewinne dort, wo die Steuersätze am geringsten sind. Es muss sichergestellt werden, dass internationale Unternehmen dort ihren gerechten Beitrag zu den nationalen Steuern und Gebühren leisten, wo sie tätig sind, nur so lässt sich der Sozialschutz finanzieren und Sozialdumping verhindern. Genauso muss es möglich sein, diese Rechte wirksam durchzusetzen, auch wenn Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte in verschiedenen Ländern tätig sind. Das kann erreicht werden durch:

■ **Die Einführung einer EU-weiten Vorschrift sowie international ausgehandelter Lösungen.** Hier müssen die Bemühungen intensiviert werden und zu einer der höchsten Prioritäten auf Ebene der EU sowie international werden.

■ Der Aufbau auf dem Beispiel bestehender **Vereinbarungen zwischen den Plattformen und den örtlichen Behörden.**⁵⁶

■ Die Weiterführung des **Kampfs gegen internationale Steuervermeidung und Steuerwettbewerb.**

■ Die Stärkung der **sozialen Verantwortung von Unternehmen.**



SCHLUSSFOLGERUNG

Wir möchten verhindern, dass durch die „industrielle Revolution des 21. Jahrhunderts auf der Welt wieder soziale Bedingungen wie im 18. Jahrhundert herrschen“.⁵⁷

Im Jahr 2016 führte die Europäische Kommission mit der Europäischen Säule sozialer Rechte eine neue Initiative ein, um die sozialen Rechte zu modernisieren und die „sich verändernden Realitäten in der Arbeitswelt widerzuspiegeln“.

Wir möchten die Gelegenheit ergreifen und wirtschaftliche Freiheiten wieder mit sozialen Rechten ins Gleichgewicht bringen. Dafür müssen der Auswirkung der Digitalisierung auf die Beschäftigung und dem Anstieg atypischer Beschäftigungsformen Rechnung getragen und angemessene Regelungen für das Wohl aller vorgeschlagen werden.

Erklärung der Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik der SPE Sicherung menschenwürdiger Arbeit und Sozialschutz in der digitalen Wirtschaft

Beschlossen in Luxemburg, am 14. Juni 2017

Angesichts der Herausforderungen, die sich aus der Globalisierung, dem demografischen Wandel oder der digitalen Revolution ergeben, besteht die Gefahr, dass die Bürgerinnen und Bürger Europas das Vertrauen in das europäische Projekt, seine Institutionen und Entscheidungsträger verlieren. Um dieses Vertrauen zurückzugewinnen, ist unsere Antwort eindeutig: **wir benötigen dringend ein sozialeres Europa, ein Europa, das gegen Ungleichheit ist, ein Europa mit verlässlichen Arbeitsbedingungen und ein Europa mit einem starken Sozialschutz.**

Wir als Minister für Arbeits- und Sozialpolitik der SPE sind überzeugt davon, dass **die tiefgreifenden und schnellen Änderungen, denen die Beschäftigung, Arbeitsstellen und die Arbeit selbst ausgesetzt sind, nicht zuletzt durch die immer digitalere Wirtschaft, angesprochen werden müssen.** Aus diesem Grund begrüßen wir die Konsultation über die Modernisierung der Vorschriften für Arbeitsverträge und die Ausweitung des Zugangs zu Sozialschutz für alle Arbeitsformen, die von der Kommission für den 26. April angekündigt wurde. Wir sind der Ansicht, dass dies zu **einer Stärkung unseres Wohlfahrtsystems führen wird sowie zu klaren Vorschriften, die sicherstellen, dass Frauen und Männer gute Arbeit finden,** mit der sie eine gute Lebensqualität erreichen können.

Digitale Technologien ermöglichen Innovationen, erweitern das Angebot für die Verbraucherinnen und Verbraucher und schaffen neue Arbeitsplätze sowie Arbeitspraktiken, die höhere Flexibilität und Autonomie versprechen. Die digitale Transformation birgt ein riesiges Potenzial für Wachstum, Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen und sollte daher unterstützt werden, auch durch Investitionen in die Infrastruktur, die digitale Bildung und in Unternehmen. Nichts destotrotz haben ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt als neuer Beschäftigungssektor und die sich verändernden Arbeitspraktiken zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt. Dieser Übergang zu einem neuen Arbeitsumfeld darf nicht die Arbeits- und Beschäftigungsstandards unterwandern, die in Europa gelten.

Gerade in einem Arbeitsmarkt, in dem kaum einer sein ganzes Leben lang im selben Beschäftigungsverhältnis tätig ist, d.h. sich Änderungen an der Stellenbeschreibung, dem Status oder dem Beruf ergeben, möchten wir ein **gerechtes Gleichgewicht zwischen den Versprechen der Technologie und dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichen.** Dieses Ziel lässt sich nur erreichen und der strukturelle Wandel im Beschäftigungsbereich kann nur angegangen werden, wenn wir eine **Wettbewerbsgleichheit zwischen den herkömmlichen und den neuen Beschäftigungsformen schaffen,** sodass alle Rechte und Pflichten für alle Akteure gleichermaßen gelten - egal ob sie online oder offline arbeiten. Höherer und besserer Sozialschutz war schon immer Teil der Antwort auf technologische Revolutionen. Hier **sind sieben Vorschläge** zur Weiterentwicklung dieser historischen Dynamik.

1. Vorbereitung auf berufliche Veränderungsprozesse und Diversifizierung beruflicher Werdegänge

Wir möchten, dass Menschen aus allen Altersgruppen, mit unterschiedlichem Bildungsstand und Hintergrund ihren Platz in einem Arbeitsmarkt finden, der von schnellem Wandel geprägt ist. Im Rahmen **einer ambitionierten Qualifikationsgarantie** werden wir Entlassungen verhindern und die Beschäftigungschancen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen. Dafür müssen **Ausbildung und Schulungen gestärkt werden, die auf die digitale Wirtschaft ausgerichtet sind**, den **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss Zeit** zur Verfügung gestellt werden, **um an Fortbildungen und Weiterqualifizierungen teilnehmen zu können**, und es müssen Möglichkeiten **für bezahlten Bildungsurlaub** für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehen sowie **Anreize für Investitionen** in Schulungen am Arbeitsplatz.

2. Garantie eines Schutzes während der Erwerbstätigkeit

Technologischer Fortschritt sollte nicht mit zusätzlichen Einschränkungen für die Arbeitnehmer einhergehen, sondern seine Vorteile sollten Arbeitern und Arbeitgebern gleichermaßen zu Gute kommen. Niemand darf verpflichtet werden, ständig erreichbar zu sein, daher muss ein **Recht der Arbeitnehmer auf Nichterreichbarkeit** anerkannt werden. Die Intensivierung der Arbeit, die höhere Flexibilität, die von Arbeitskräften heute gefordert wird, und die Diversifizierung der Beschäftigungsformen machen allesamt einen höheren Schutz der Arbeitnehmer notwendig, und das unabhängig von ihrem Status. In dieser Hinsicht sollte auch die vom Europäischen Parlament vorgestellte **Richtlinie über verlässliche Arbeitsbedingungen in allen Beschäftigungsformen beachtet werden**.

3. Klärung des Status der Arbeiterinnen und Arbeiter in den neuen Beschäftigungsformen

Sozialschutz ist in großem Maße von der Beschäftigungsform abhängig, so dass viele Arbeiterinnen und Arbeiter nur teilweise oder überhaupt nicht abgesichert sind. Zunehmend tauchen Fragen über den Status von Arbeiterinnen und Arbeitern und dem ihnen zugesagten Sozialschutz auf. Hier sollten Lösungen gefunden werden, indem zunächst **die Definition des Begriffs Beschäftigungsverhältnis geklärt wird**.

4. Sicherstellung, dass sich Arbeiterinnen und Arbeiter organisieren und gemeinsam vorgehen können

Aus den neuen Beschäftigungsformen ergeben sich zunehmend Schwierigkeiten für Arbeiterinnen und Arbeiter, sich zu organisieren, gemeinsame Probleme zu erkennen und ihre gemeinsamen Interessen durchzusetzen. Daher ist es wichtig, **Möglichkeiten zu schaffen, die** mit Hilfe der Gewerkschaften und über Tarifverhandlungen **ein gemeinsames Vorgehen ermöglichen und stärken**, auch mit **Einsatz der Technologien, die die digitalen Plattformen bieten**.

5. Ein echtes Sicherheitsnetz in Zeiten der Arbeitslosigkeit

Im Berufsleben gibt es immer häufiger Übergangszeiten, die nicht selten mit Arbeitslosigkeit einhergehen. Daher wird es zunehmend wichtig, **ein angemessenes Sicherheitsnetz für alle europäischen Arbeiterinnen und Arbeiter zu schaffen, damit sie vor den Gefahren ihres Berufslebens besser geschützt sind**, und vor allem um die Kosten eines solchen Übergangs von einem Arbeitsverhältnis zum nächsten bzw. den entstehenden Einkommensverlust zu decken. Dieses Sicherheitsnetz ist unter voller Beachtung des Subsidiaritätsprinzips zu gestalten.

6. Gewährleistung der Übertragbarkeit von Rechten

Wir möchten, dass alle Tätigkeiten und Rechte einer Arbeiterin bzw. eines Arbeiters anerkannt und berücksichtigt werden, nur so zeigt sich, wie viele Übergänge Arbeitende im Verlauf ihrer Karrieren durchlaufen müssen. Zudem müssen wir **Chancen für lebenslanges Lernen unterstützen, z.B. durch die Schaffung von „Tätigkeitskonten“**, und, im weiteren Sinne, durch ein Sicherheitsnetz für das gesamte Leben, egal welche Änderungen und Lücken in der Laufbahn entstehen.

7. Kampf gegen Free-Rider-Verhalten und Steuervermeidung

Die Plattformwirtschaft muss, wie jede andere auch, Steuern und Sozialbeiträge zahlen, das Arbeits- und Sozialrecht beachten und den Verbraucherschutz gewährleisten. Sie darf nicht zum Alibi werden, um sich vor Sozial- und Gesundheitsschutzverpflichtungen zu drücken. Allzu oft war eine Entmaterialisierung schuld daran, dass sich Unternehmen dieser Pflicht entziehen konnten. Aus diesem Grund setzen wir unseren Kampf gegen Steuer- und Sozialdumping entlang der gesamten Lieferkette fort. Gerade die Technologie **der Plattformwirtschaft ermöglicht eine gute Verfolgbarkeit**, so dass sich die bestehende Gesetzgebung besser durchsetzen lässt. Das ist nicht nur für die **Finanzierung und Nachhaltigkeit unseres Sozialmodells** sehr wichtig, sondern auch für einen **fairen Wettbewerb zwischen den Arbeiterinnen und Arbeitern**.

Wir möchten, dass diese Prinzipien zu Richtlinien werden, die von den Mitgliedsstaaten und der EU angewendet werden, wenn sie die Gesetzgebung im Bereich Sozialschutz und Beschäftigung an die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts anpassen. Die **Europäische Säule sozialer Rechte bietet die Gelegenheit, die wirtschaftlichen Freiheiten mit sozialen Rechten ins Gleichgewicht zu bringen, und den technologischen Fortschritt so auszurichten, dass er den Arbeiterinnen und Arbeitern zu Gute kommt**. Dies kann durch angemessene Vorschriften erfolgen, die einen Rahmen für die Digitalisierung der Beschäftigung und die Zunahme der atypischen Arbeitsverhältnisse bilden. **Wir werden sicherstellen, dass die Modernisierung sozialer Rechte mit höherem Schutz und nicht mit Deregulierung einhergeht**.

Algorithmus ist eine Vorgehensweise oder ein Regelwerk, mit dessen Hilfe Berechnungen oder andere Problemlösungen durchgeführt werden können, insbesondere durch einen Computer.¹ Er kann z.B. dabei helfen, Dienstleisterinnen und Dienstleister mit Benutzerinnen und Benutzern zusammenzubringen.

Big Data bestehen aus Datensätzen, die zu groß sind, um mit Hilfe standardmäßiger Software und Tools analysiert zu werden. Sie sind durch drei Prinzipien gekennzeichnet: hohe Geschwindigkeit, hohes Volumen und große Vielfalt (diese lassen sich als die „3V“ zusammenfassen, von englisch: Velocity für Geschwindigkeit, Volume für Volumen und Variety für Vielfalt).

Scheinselbstständigkeit bezeichnet ein Beschäftigungsverhältnis mit direkter Unterstellung, das als Selbstständigkeit bezeichnet wird, wobei jedoch die Merkmale und Tätigkeiten der Selbstständigkeit (Autonomie, Bemühen um verschiedene Kunden usw.) eingeschränkt sind oder gar nicht vorkommen, und bei denen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber gleichzeitig keinerlei Arbeits- und Sozialrechte anerkannt oder gewährt werden, bzw. eine Haftung und Verantwortung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitsgebers gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeschlossen ist.²

Crowdsourcing-Plattformen sind Onlinedienste, die es natürlichen oder juristischen Personen erlauben, Ausschreibungen für Arbeitsverträge zu veröffentlichen, um die sich dann unabhängige Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer oder Freiberufler bemühen können, unabhängig davon, wo diese ansässig sind.

Cybertariat ist eine Zusammensetzung aus den Wörtern „Cyber“ und „Proletariat“. Es bezieht sich auf unsichere Arbeitsbedingungen von digitalen Arbeitskräften, wie solche im Bereich der Datenerfassung, und deren Konkurrenz aus Ländern und Regionen, in denen geringste Arbeitsstandards gelten.³

Digitale Wirtschaft bezeichnet die steigende Präsenz von Informations- und Kommunikationstechnologien in vielen Arbeitsstellen, die wachsende Bedeutung digitaler Unternehmen (Infrastruktur, Hardware- und Softwareproduzenten) und neue Arbeitsformen, die durch die wichtige Rolle von Plattformen, durch Netzwerkeffekte und Big Data geprägt sind und bei denen die geografische Lage keine Rolle spielt.⁴

Gig-Economy baut auf einer Arbeitsform auf, in der die Beteiligten vorübergehende Jobs übernehmen und separate Teilarbeiten ausführen, wobei jede Arbeit und jeder Teil separat bezahlt wird, ähnlich wie bei Musikern, die von einem Konzert („Gig“) zum nächsten ziehen.

Netzwerkeffekt beschreibt, wie sich der Nutzen aus einem Produkt für seine Benutzer ändert, wenn sich die Anzahl anderer Konsumenten desselben Produkts ändert. Dies ist häufig in digitalen Märkten der Fall, in denen die steigende Popularität einer Plattform zusätzliche Nutzer und andere Gruppen, wie Werbeträger oder Anwendungsentwickler, anzieht.⁵

Atypische Beschäftigungsformen ist ein Sammelbegriff für Beschäftigungsverhältnisse, die von sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ abweichen, d.h. abhängige Vollzeitbeschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Vertrags. Zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen gehören Zeitarbeit, Teilzeit (permanent und vorübergehend) sowie Bereitschaftsarbeit oder andere Beschäftigungsverhältnisse zwischen mehreren Parteien, verschleierte Arbeitsverhältnisse und abhängige Selbstständigkeit.⁶⁻⁷

Plattformwirtschaft ist eine Wirtschaft, die auf der Nutzung von Online-Plattformen basiert, die einen offenen Marktplatz bilden auf dem Dienstleistungen lokal, translokal und global angeboten werden, um einen vorübergehenden Zugang zu Waren, Objekten und Dienstleistungen zu ermöglichen, und die auch das Outsourcing von Arbeit ermöglichen.⁸

Polarisierung der Beschäftigung bezeichnet die Polarisierung der Beschäftigung in Stellen, für die hochgradige Qualifizierungen erforderlich sind (z. B. ICT-Arbeiter) und solche, in denen wenige Fähigkeit benötigt werden (z. B. Dateneingabe) sowie in Normalbeschäftigungsverhältnisse und atypische Beschäftigungsformen, was zudem zu einer höheren Diskrepanz zwischen hochbezahlten und gering bezahlten Jobs führen kann.⁹

Sozialdumping impliziert einen Druck auf die sozialen Bedingungen auf Grund des Wettbewerbs aus Ländern mit niedrigeren Sozialstandards oder die Untergrabung bzw. Vermeidung bestehender sozialer Vorschriften durch einige Marktteilnehmer, die sich damit einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.¹⁰

Fahrdienstvermittler bezeichnet Unternehmen (Kapitalgesellschaften, Personengesellschaften, Einzelunternehmen oder andere Gesellschaftsformen), die entgeltliche Beförderungsdienstleistungen anbieten, indem sie Fahrgäste über eine Online-Anwendung (App) oder -Plattformen an Fahrerinnen und Fahrer vermitteln, die ihr eigenes Fahrzeug nutzen.¹¹

Uberisation ist ein Begriff, der sich aus dem Namen des Fahrdienstvermittlers Uber ableitet. Er bezieht sich auf die Verbreitung des digitalen Geschäftsmodells dieses Unternehmens, das über Online-Plattformen funktioniert.



NOTES

Seite 09

Evolution der digitalen Wirtschaft

¹ S&D Fraktion. 2015. „Towards a Digital Union — Our Progressive Vision.“ Positionspapier. Abgerufen am 16. November 2016. <http://www.socialistsanddemocrats.eu/position-papers/towards-digital-union-our-progressive-vision-0>, 4.

² PES Programme for Progressive, November 2015.

³ S&D Fraktion Prag Digital Declaration, Together for young people, social solidarity and equality in the digital age, angenommen im SPE-Rat in Prag 2.-3. Dezember 2016.

Seite 10

Was ist die digitale Wirtschaft?

⁴ Brynjolfsson and McAfee in Degryse, Christophe. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Brüssel: ETUI [Europäisches Gewerkschaftsinstitut], 11.

⁵ Arthur in Degryse 2016, 12.

⁶ Die Gig-Economy baut ähnlich wie Musiker, die von einem Konzern zum nächsten ziehen, auf einer Arbeitsform auf, in der Menschen vorübergehende Jobs haben und separate Teilarbeiten ausführen, wobei jede Arbeit und jeder Teil separat bezahlt wird, und man nicht nur für einen Arbeitgeber tätig ist.

⁷ Wir bevorzugen den eher beschreibenden und neutralen Begriff der „Plattformwirtschaft“ gegenüber anderen Begriffen. Zur Bedeutung einiger dieser Begriffe siehe: Huws, Ursula. 2016. „Platform labour, sharing economy or virtual Wild West?“ The Technological Revolution, Journal for a Progressive Economy 8 (Januar 2016). Hier seien ein paar Plattform-Unternehmen genannt: Uber, Lyft, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit, Airbnb, CoContest, Bla-bla-car, Justpark, Upwork, La Roche qui dit oui usw. Sie gehören alle zu einem oder mehreren dieser Begriffe, obwohl sie verschiedene ethische Ansichten vertreten, unterschiedliche Praktiken ausüben und verschiedene Marktpositionen einnehmen.

⁸ Valenduc, Gérard, and Patricia Vendramin. 2016. Work in the digital economy: sorting the old from the new. Brüssel: ETUI, 7.

⁹ Gemeinsame Erklärung von ÖGB, Uni Europa, and GPA-djp zu Digitalisierung, Arbeit und Beschäftigung in der EU. Abgerufen am 21. Dezember 2016. http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/public_shared/files/dsm_declaration_en_final.pdf.

¹⁰ Drahokoupil, Jan, and Brian Fabo. 2016. „The platform economy and the disruption of the employment relationship.“ ETUI Kurzdossier Nr. 5, 2.

Seite 11–12

Politischer und rechtlicher Kontext

¹¹ Europäische Kommission. 2016a. „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft.“ COM(2016)

356, 2. Juni, 3.

¹² EK 2016a, 4.

¹³ EK 2016a, 2.

¹⁴ Joint letter from Belgium, Bulgaria, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, Ireland, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Poland, Slovenia, Sweden and the United Kingdom in preparation of the Transport, Tele-communications, Energy and Competitiveness Council meeting of 26 May 2016.

¹⁵ Europäisches Parlament. 2015. „Soziale, wirtschaftliche und rechtliche Folgen von Uber und ähnlichen Fahrdienstvermittlern.“ Abgerufen am 16. November 2016. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI\(2015\)563398_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI(2015)563398_EN.pdf). Dieses Briefing bezieht sich auf ein Urteil der California Public Utilities Commission und definiert Fahrdienstvermittler als „Unternehmen - seien es Kapitalgesellschaften, Personengesellschaften, Einzelunternehmen oder andere Gesellschaftsformen - die entgeltliche Beförderungsdienstleistungen anbieten, indem sie Fahrgäste über eine Online-Anwendung (App) oder -Plattformen an Fahrer vermitteln, die ihr eigenes Fahrzeug nutzen.“

¹⁶ The Guardian. 2016a. „Uber lawsuits timeline: company ordered to pay out \$161.9m since 2009.“ Abgerufen am 16. November 2016. <https://www.theguardian.com/technology/2016/apr/13/uber-lawsuits-619-million-ride-hailing-app>.

¹⁷ Dem Gericht ging es vor allem darum, dass durch den Vergleich viele potenziellen Strafen, die im Rahmen des Private Attorney General Act (PAGA) entstehen könnten (vor allem für den Bundesstaat Kalifornien), herabgesetzt würden.

¹⁸ Uber Lawsuit. Abgerufen am 16. November 2016. <http://uberlawsuit.com/>.

¹⁹ Employment Tribunals Case No. 2202550/2015, §89.

²⁰ Vorschriften zum Mindestlohn: die Arbeit der Fahrer von Uber gehört nur dann zur Kategorie „Zeitarbeit“ (im Gegensatz zu Arbeit für Gehalt, Arbeit, die nach Stückzahl bezahlt wird, oder nicht messbarer Arbeit), wenn der Fahrer einen Fahrgast transportiert, allerdings nicht zu allen anderen Zeiten; Arbeiter, die „Zeitarbeit“ verrichten, haben vertraglich einen Anspruch auf Zahlung: a) für die vom Arbeiter geleistete Arbeitszeit, b) für die Anzahl an Ergebnissen, die in einem Zeitraum erzielt wurden, in dem der Arbeiter über den gesamten Zeitraum arbeiten muss, c) für Arbeit, die unter Absatz (b) fällt, bei der der Arbeiter nur dann einen Zahlungsanspruch bezüglich des Zeitraums hat, wenn das Ergebnis einen bestimmten Grad nicht übersteigt. Aus diesem Grund führen die Fahrer von Uber „nicht messbare Arbeit“ aus, wenn sie keine Fahrgäste transportieren.

²¹ The Guardian. 2016b. „Uber ordered to pay €1.2m to French taxi union by Paris court.“ Abgerufen am 16. November 1 2016. <https://www.theguardian.com/technology/2016/jan/27/uber-ordered-pay-france-national-union-taxis-paris-court>.

²² The Guardian. 2016c. „France hit by the day of protest as security forces fire teargas at taxi strike.“ Abgerufen am 16. November 2016. <https://www.theguardian.com/world/2016/jan/26/french-taxi-drivers-block-paris-roads-in-uber-protest>.

²³ <http://en.pascalsmet.be/articles/mobility/taxi-en>.

²⁴ The New York Times. 2014. „German Court Lifts Ban on Uber Ride Service.“ Abgerufen am 16. November 2016. http://www.nytimes.com/2014/09/17/business/international/uber-ban-in-germany-is-lifted-by-court.html?_r=1.

²⁵ P. Charhon, D. Murphy (2016) The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector: Meeting the Challenge of Atypical Working, prepared by International Federation of Actors (FIA), the International Federation of Musicians (FIM), UNI MEI (Global Union for the Media and Entertainment Sector) and the European Federation of Journalists (EFJ), Seite 38.

²⁶ Wie oben, S. 37.

²⁷ Wie oben, S. 39.

²⁸ Wie oben, S. 39.

²⁹ Niederländischer Gewerkschaftsbund — Künstler, Medien-, Informations- und Spielbranche.

³⁰ Wie oben, S. 42.

³¹ Wie oben, S. 42.

³² Saving Europe: for Youth and Progress, Resolution angenommen vom Rat der SPE in Prag, am 3. Dezember 2016.

³³ Wie von der Arbeiterkammer Wien angegeben. 2016. „Digital Change — Fair and Just.“

Seite 16—19

Digitalisierung, Plattformwirtschaft und Auswirkungen auf Sozialschutz und arbeitsrechtliche Standards

³⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Deutschland, Grünbuch „Arbeiten 4.0“, 2015, 16.

³⁵ Europäische Kommission. 2016b. „Digital Skills & Jobs.“ Abgerufen am 16. November 2016. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/skills-jobs>.

³⁶ Wie oben.

³⁷ Zum Thema der Vernichtung und Schaffung von Arbeitsplätzen, die durch die digitale Wirtschaft zusammen mit der Automation hervorgerufen werden, gibt es mehrere Ressourcen. Siehe beispielsweise Bruno Palier, Contribution au débat «Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs», April 2016, Paris, Christophe Degryse, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, working paper 2016/02, ETUI, Seite. 33, oder Arbeit weiterdenken, Grünbuch Arbeiten 4.0, Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Deutschland, April 2015, Berlin, Deutschland.

³⁸ Huws, Ursula. 2014. Labor in the Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age. NYU Press.

³⁹ Europäische Kommission. 2011 3. Digitale Agenda: ICT for jobs. Abgerufen am 16. November 2016.

⁴⁰ ETUC. 2016. Resolution on digitalisation „towards fair digital work.“ Executive Communication Juni 16.

⁴¹ PES Programme for Progressive Reforms, November 2015.

⁴² Gute Arbeit wird gemeinhin folgendermaßen definiert: „ein sicheres und auskömmliches Einkommen zu haben, unbefristet beschäftigt zu sein, soziale Beziehungen zu entwickeln und die eigenen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen sowie entwickeln zu können,“ in Bundesministerium für Arbeit und Soziales Deutschland. 2015. Grünbuch Arbeiten 4.0.

⁴³ The Future Of Work In The Transatlantic Alliance by Steven Hill am 11. Februar 2016, Social Europe.

Seite 24

Vorbereitung auf berufliche Veränderungsprozesse und Diversifizierung beruflicher Werdegänge

⁴⁴ Wörtlich: „individuelles Tätigkeitskonto“.

Seite 26-27

Garantie für Schutz während der Erwerbstätigkeit

⁴⁵ Oder, mit anderen Worten gesagt, ein Recht der Arbeitnehmer, nicht erreichbar zu sein und nicht antworten zu müssen, vgl. „Gute Arbeit, gute Dienstleistungen in der digitalen Welt“, Beschluss des 4. Bundeskongresses der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, September 2015, Deutschland. Ein solches Recht wurde in Artikel 55 des Arbeitsgesetzes von Frankreich am 8. August 2016 eingeführt.

⁴⁶ R198 — Employment Relationship Recommendation, 2006. (No. 198), Recommendation concerning the employment relationship Angenommen: Genf, 95. ILC-Sitzung (15. Juni 2006).

⁴⁷ Das ist das Herzstück der aktuellen juristischen Debatte in den Gerichten auf beiden Seiten des Atlantik über die Fahrer von UBER.

⁴⁸ Mitentscheidungsverfahren COM (2016) 824 Endversion 2016/0403 (COD) Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einführung einer Elektronischen Europäischen Dienstleistungskarte und entsprechender Verwaltungserleichterungen.

Seite 30

Ein echtes Sicherheitsnetz für Zeiten der Arbeitslosigkeit

⁴⁹ Das ist das Ziel, das die französische Regierung mit dem „compte personnel d’activité“ verfolgt, vgl. www.gouvernement.fr/compte-personnel-activite-cpa.

⁵⁰ Ein universelles, unbedingtes Grundeinkommen ist ein viel diskutiertes Thema mit glühenden Verfechtern und scharfen Kritikern. Einige Punkte der Diskussion drehen sich um Fragen, ob damit die Sozialleistungen ergänzt oder ersetzt werden sollen, ob

öffentliche Ressourcen einer breiteren Masse zu Gute kommen sollen, anstatt sie auf die Bedürftigsten zu konzentrieren und um die Höhe bzw. die Nachhaltigkeit des Einkommens.

⁵¹ Nach den Vorschlägen von Henning Meyer in The digital revolution and inequality, how should governments respond? in The Technological Revolution, Journal for a Progressive Economy #7, Ausgabe Januar 2016.

⁵² Statut d’intermittence: In Frankreich und Belgien geltender Status für Arbeiter in Gelegenheitsjobs im Unterhaltungssektor, durch den die Kosten der strukturellen Arbeitslosigkeit internalisiert werden und wodurch sich ein Recht auf Ausgleichszahlungen ergibt, sobald eine bestimmte Schwelle an geleisteten Arbeitsstunden überschritten ist.

Seite 33

Integration aller Arbeitsformen in die Finanzierung des Sozialschutzes

⁵³ The sharing economy: make it sustainable, Damien Demailly, Anne Sophie Novel, Studies N°03/2014 IDDRI Paris, Frankreich.

⁵⁴ The Sharing Economy That Is Not: Shaping Employment In Platform Capitalism by Jan Drahoupouil and Brian Fabo am 26. Juli 2016, Social Europe.

⁵⁵ Für weitere Angaben zu Robotern und künstlicher Intelligenz siehe den Beschluss des Europäischen Parlaments vom 16. Februar 2017 mit Empfehlungen an die Kommission zu zivilrechtlichen Regelungen für Roboter (2015/2103(INL)).

⁵⁶ Beispielsweise erhebt AirBnB Kommunalsteuern auf einen Aufenthalt in mehreren europäischen Städten, nachdem mit den Stadtverwaltungen entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

Seite 35

Schlussfolgerung

⁵⁷ Wie von der ETUI in folgender Veröffentlichung angesprochen: Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, Christophe Degryse, Arbeitspapier 2016/02, ETUI, S. 33.

⁵⁸ Jean-Claude Juncker, Präsident der Europäischen Kommission, Rede zur Lage der Union, Europäisches Parlament Straßburg, 9. September 2015.

Seiten 38–39

Glossar

¹ Oxford Dictionaries.2017. Definition für Algorithmus. Abgerufen am 8. August 2017.

² Eurofound.(2017). Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK), Eurofound, Dublin.

³ Huws, Ursula. 2014. Labor in the Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age. NYU Press.

⁴ Valenduc, Gérard, and Patricia Vendramin. 2016. Work in the digital economy: sorting the old from the new. Brüssel: ETUI, 7.

⁵ DAF/COMP(2012)22.2012. The Digital Economy.



Bei Fragen oder Kommentaren zu unserer Arbeit zur Digitalisierung wenden Sie sich bitte an Antoine Mertzeisen (antoine.mertzeisen@pes.eu, +32 254 89096).

Folgen Sie uns auf www.facebook.com/pes.pse
und www.twitter.com/pes_pse.

Sozialdemokratische Partei Europas

10-12 Rue Guimard
1040 Brüssel
Belgien

T +32 2 548 90 80
info@pes.eu
AISBL-BBCE-N 0897.208-032

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Parlaments erstellt. Die alleinige Haftung liegt bei den Verfassern, das Europäische Parlament übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen.

September 2017