



**Zusammenfassung: Gestaltung der Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten Dienstleistungsbranche durch sozialen Dialog Projekt - Abschlusskonferenz, 16.-17. Nov 2021**

**UAI** global  
union  
**europa**

**The European Services Workers Union**

Dieses Projekt ist von der EU-Kommission gefördert  
This project is being promoted by the EC Commission  
Ce projet est cofinancé par la Commission européenne  
Progetto sovvenzionato dalla Commissione Europea





**Zusammenfassung: Gestaltung der Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten Dienstleistungsbranche durch sozialen Dialog Projekt - Abschlusskonferenz, 16.-17. Nov 2021**

Diese zweitägige Online-Konferenz brachte UNI-Mitgliedsgewerkschaftsfunktionäre und -vertreter zusammen, um die Ergebnisse des oben genannten UNI Europa-Projekts 2019-2020 zu diskutieren. An jedem Tag nahmen 45-55 Personen teil, darunter mehrere Forscher und EBR-Mitglieder. Die drei Hauptthemen waren in einzelnen Sitzungen vertreten, die von einem Gastredner und einem UNI Europa-Sprecher bestritten wurden und in denen es umfangreiche Fragen und Antworten sowie Diskussionsrunden gab.

**Inhaltsverzeichnis:**

- 1.1. *Gewerkschaftliches Engagement für lebenslanges Lernen (LLL)*
- 1.2. *Projektvorschläge: wie die Gewerkschaften mehr strukturelle Unterstützung für LLL gewinnen können*
- 1.3. *Diskussionsrunden über LLL*
- 2.1. *Auswirkungen und Problembereiche bei (digitalen) Umstrukturierungsprozessen*
- 2.2. *COVID-19, Fernarbeit und neue Herausforderungen bei Umstrukturierungen*
- 2.3. *Diskussionsrunden über Umstrukturierungen*
- 3.1. *Gewerkschaften und Selbstständige: Tarifverhandlungen und rechtliche Hindernisse*
- 3.2. *UNI Europa-Ziele zur Selbstständigkeit und zum Kampf für ein gerechteres EU-Wettbewerbsrecht*
- 3.3. *Diskussionsrunden über Selbstständigkeit*

-----  
**1.1. Gewerkschaftliches Engagement für lebenslanges Lernen**

– *Jeff Bridgford (Gastredner Senior Research, King's College London)*

Es sollte eine Priorität der Gewerkschaften sein, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und Arbeitslose Zugang zum lebenslangen Lernen (LLL) haben, einschließlich der Erstausbildung und Weiterbildung. Die enormen Veränderungen in der Arbeitswelt, die auf technologische Innovationen, den Klimawandel und nun auch auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen sind, erhöhen die Nachfrage nach neuen Qualifikationen. Durch diese Lernprozesse ist die Gewerkschaft der einzige vertrauenswürdige Gesprächspartner für die Arbeitnehmer und die einzige Stelle, die in ihrem Namen handeln kann.

Die Gewerkschaften können sich auf verschiedene Weise aktiv am LLL beteiligen: 1) Beratung bei der Antizipation von Qualifikationen sowie bei Ausbildungsstandards und Lehrplänen bieten; 2) Beteiligung an der Entwicklung und Finanzierung von Ausbildungsprogrammen (z.B., sektorale Ausbildungsfonds); 3) Beteiligung an der Bereitstellung von Schulungen oder deren Überwachung (z.B., Einbindung in das Verfahren zur Registrierung von Unternehmen

für Lehrstellen); 4) auf betrieblicher Ebene: Verhandlungen über bezahlte Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen und Ansprüche der Arbeitnehmer auf Weiterbildungsmöglichkeiten; 5) Anleitung und Motivierung der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

Darüber hinaus können die Gewerkschaften über eine Reihe von Institutionen auf nationaler und europäischer Ebene Einfluss auf die Entscheidungsfindung in den Bereichen Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen nehmen, je nachdem, wie sie in den Führungsstrukturen vertreten sind. Auf Unternehmensebene können die Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverträgen Löhne für Auszubildende oder eine breitere betriebliche Lernpolitik aushandeln, mit Betriebsräten zusammenarbeiten und in Ländern wie dem Vereinigten Königreich anerkannte gewerkschaftliche Lernbeauftragte (ULR) unterstützen.

## **1.2. Projektvorschläge: wie die Gewerkschaften mehr strukturelle Unterstützung für LLL gewinnen können**

*- Annika Flaten (Direktorin für Handel und Tourismus, UNI Europa)*

In der Projektumfrage herrschte unter den Mitgliedsorganisationen ein breiter Konsens darüber, dass die Erleichterung und Finanzierung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung für Arbeitnehmer in erster Linie in der Verantwortung der Arbeitgeber - und in geringerem Maße der Regierungen - liegt und dass lebenslanges Lernen Teil der Tarifverhandlungen sein sollte. Allgemein wurde die Auffassung vertreten, dass das lebenslange Lernen in erster Linie auf nationaler Ebene organisiert werden sollte, gefolgt von der sektoralen, der Unternehmens- und der europäischen Ebene. Die Mitgliedsorganisationen schlugen auch vor, dass die Arbeitgeber ähnlich wie bei den Rentensystemen das lebenslange Lernen durch Beiträge zu einem sektoralen Qualifikationsfonds fördern könnten. Obwohl die Gewerkschaften oft innovativ sein müssen, um mit LLL erfolgreich zu sein, hat das Projekt auch gezeigt, dass es möglich ist, traditionelle Wege der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs - wie Arbeitsumfeld, Gesundheit und Sicherheit und Umstrukturierung - zu nutzen, um Fragen der Qualifikation und Ausbildung anzusprechen.

Auf der Grundlage von Umfragen, Workshops und Untersuchungen wurden im Rahmen dieses Projekts **vier Vorschläge** entwickelt: **1** Eine klare Definition der verschiedenen Formen des lebenslangen Lernens und der entsprechenden Gruppen von Arbeitnehmern; **2** Förderung des lebenslangen Lernens durch Tarifverträge, die u. a. Folgendes beinhalten könnten: bezahlte Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen, Festlegung der für die Erfüllung der Arbeitsanforderungen und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit erforderlichen Qualifikationen, Definition der Weiterbildungsinhalte, Festlegung der Weiterbildungszeiten, Finanzierungsfragen, Zugang zur Weiterbildung für alle Arbeitnehmer usw.; **3** Sondierung zusätzlicher Initiativen zur Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, da Tarifverträge oft nicht alle Arbeitnehmer erreichen (insbesondere KMU benötigen mehr Beratung darüber, wie sie LLL am besten unterstützen können); **4** Förderung des lebenslangen Lernens durch Gesetze und Vorschriften: So könnten sich die Gewerkschaften beispielsweise für eine Gesetzgebung einsetzen, die gesetzliche Mindestanforderungen für die Ausbildung von Arbeitnehmern festlegt.

## **1.3. Gruppendiskussionen über lebenslanges Lernen**

Aus den Gesprächen ging hervor, dass Weiterbildung zwar oft als Gewinn für alle Beteiligten angesehen wird, aber dennoch ein umstrittenes Thema ist. Es herrschte Einigkeit darüber, dass lebenslanges Lernen unerlässlich ist, um mit den Herausforderungen der Arbeitswelt

Schritt halten zu können, aber es herrschte Unsicherheit darüber, ob dies in allen Gewerkschaften verstanden wird. Darüber hinaus gibt es große Unterschiede in den Konzepten für lebenslanges Lernen zwischen den Ländern, die sich erheblich auf das Engagement der Arbeitnehmer auswirken (z. B., Recht auf Ausbildung, Finanzierung, Zeitpunkt der Weiterbildung). Einige Mitgliedsorganisationen stellen fest, dass es schwierig ist, gering qualifizierte Arbeitnehmer zur Teilnahme an Schulungsmaßnahmen zu bewegen, da diese den Nutzen der Maßnahmen besser erkennen können müssen. Dies ist wahrscheinlicher, wenn die Schulungen während der Arbeitszeit möglich sind, was nach Ansicht der Mitgliedsorganisationen eine grundlegende Forderung der Gewerkschaften sein sollte. Bei der Frage nach einem breiter angelegten lebenslangen Lernen, z. B. im Hinblick auf die künftige Beschäftigungsfähigkeit und Staatsangehörigkeit, wurde die Frage aufgeworfen, wer dafür bezahlen würde (nicht die Arbeitgeber?).

## **2.1. Auswirkungen und Problembereiche bei (digitalen) Umstrukturierungsprozessen**

– Sara Riso (*Forschungsleiterin in der Beschäftigungsabteilung von Eurofound*)

Die von Eurofound durchgeführte Analyse der Daten aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen [2015](#) ergab, dass Umstrukturierungen mit *einem höheren Maß* an Arbeitsintensität, selbstberichteten Stress, Fehlzeiten und Präsentismus sowie negativen sozialen Verhaltensweisen (einschließlich Mobbing) und *einem geringeren Maß* an Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, dem psychischen Wohlbefinden und der Arbeitsplatzsicherheit verbunden sind; und, **auf der positiven Seite**, mit einem besseren Zugang zu vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildungsmaßnahmen und einer Arbeit, die neues Lernen erfordert, verbunden sind. Diese Assoziationen sind bei Personalabbau stärker ausgeprägt, aber auch in Betrieben, die durch Umstrukturierungen expandieren, sind sie vorhanden.

Darüber hinaus gaben nur 78% der Arbeitnehmer in umstrukturierten Betrieben an, über die Umstrukturierung informiert worden zu sein, und nur 38% wurden nach ihrer Meinung gefragt. Arbeitnehmer, die angaben, angehört und unterrichtet worden zu sein, berichteten seltener über die oben genannten negativen Auswirkungen von Umstrukturierungen, und es gibt ähnliche Ergebnisse in Betrieben, die von Prozessen des sozialen Dialogs profitieren. Andere Faktoren im Arbeitsumfeld („Puffer“), die dazu beitragen, die oben genannten negativen Auswirkungen zu verringern, sind unter anderem: wahrgenommene faire Behandlung, Qualität der Führung, soziale Unterstützung (Unterstützung durch Kollegen und Unternehmensleitung) und **Gewerkschaftspräsenz am Arbeitsplatz**.

Digitale Umstrukturierungsprozesse sind nicht zwangsläufig mit einem unmittelbaren Verlust oder Gewinn von Arbeitsplätzen verbunden. Eurofound hat in seinen Untersuchungen festgestellt, dass sich die Berufsprofile im Laufe der Zeit ständig weiterentwickeln; in einigen Fällen bedeutet dies, dass manuelle Tätigkeiten durch eine ähnliche Anzahl von Fach- und Führungspositionen ersetzt werden können. Was die sektoralen Trends anbelangt, so zeigen die Daten des Europäischen Umstrukturierungsmonitors (2020-21), dass im Finanzdienstleistungssektor im Vergleich zu anderen Sektoren relativ hohe Arbeitsplatzverluste bei digitalen Umstrukturierungen zu verzeichnen waren, während im Informations- und Kommunikationssektor die Arbeitsplatzgewinne weitaus häufiger waren als die Verluste und im Vergleich zu anderen Sektoren hoch ausfielen.

Insgesamt bleibt die Digitalisierung ein Bereich, in dem der soziale Dialog seinen Einfluss nur schwer ausweiten kann. Auf nationaler Ebene gibt es kaum Belege für die Einbeziehung der Sozialpartner an der Gestaltung von Innovationsstrategien und nur wenig Nachdruck auf die Qualität der aus diesen Prozessen resultierenden Arbeit.

## 2.2. COVID-19, Fernarbeit und neue Herausforderungen bei Umstrukturierungen

– Mark Bergfeld (Direktor der Wartungs- und Sicherheitsdienste & UNICARE, UNI Europa)

Seit dem Start dieses Projekts in den Jahren 2019-2020 hat sich die Arbeitswelt in einem Maße verändert, wie es keiner von uns vorhersehen konnte: insbesondere die so genannte „Revolution der Fernarbeit“ und die Vergrößerung der Kluft zwischen den Arbeitnehmern, die jetzt als „wesentliche Arbeitnehmer“ bezeichnet werden und an der Front arbeiten, und denjenigen, die aus der Ferne arbeiten. In erster Linie erfordert diese neue Realität, dass wir innerhalb des Sektors weiterhin Forschung zur Entwicklung von Szenarien betreiben, damit wir solche Szenarien auf dem Radar haben, wenn sie eintreten.

In den letzten Jahren hat sich auch ein *dauerhafter* Zustand der Umstrukturierung herausgebildet, der nicht mehr *nur* auf der Grundlage von Wirtschaftskrisen oder großen Makrotrends wie Klimawandel und Digitalisierung umgesetzt wird, sondern in noch nie dagewesenen und immer kürzeren Zyklen erfolgt. Im Bereich Gebäudemanagement, Reinigung und Sicherheit gab es beispielsweise in den letzten zwei Jahren drei Umstrukturierungswellen bei G4S und zwei Wellen bei ISS, einschließlich Veräußerungen und Ausgliederungen.

Andererseits wird die fortschreitende Automatisierung im Dienstleistungssektor häufig als Verlust von Arbeitsplätzen angesehen, obwohl es in diesem Sektor tatsächlich einen Nettozuwachs an Arbeitsplätzen gibt. Dies ist also nicht der Zeitpunkt für die Gewerkschaften, sich zurückzuziehen und in die Defensive zu gehen. Stattdessen sollten wir vorwärts gehen und unsere Agenda in den Mittelpunkt stellen, wobei wir berücksichtigen sollten, dass der derzeitige Arbeitskräftemangel uns einen größeren Einfluss verschafft. Gleichzeitig ist es wichtig zu erkennen, dass die Automatisierung von Prozessen in den Büros und die Einführung künstlicher Intelligenz neue Arbeitsplätze sowohl auf der vorgelagerten als auch auf der *nachgelagerten* Seite der Wertschöpfungskette der Dienstleistungen schafft, und wir beobachten das Entstehen von so genannter „Geisterarbeit“. Dabei handelt es sich um verdeckte Arbeit, die nicht mehr am Hauptsitz oder in der Nähe des Unternehmens stattfindet, sondern von Auftragnehmern und Freiberuflern erledigt wird, die zu niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiten und ihre eigenen Sozialbeiträge zahlen. Diese Art von Arbeit kann eine Sogwirkung auf die Löhne im gesamten Sektor haben, und es ist Aufgabe der europäischen Gewerkschaftsbewegung, dafür zu sorgen, dass wir die Organisation dieser nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer in den Mittelpunkt unserer Agenda stellen.

Auch die Debatte um die Plattformbeschäftigten hat große Aufmerksamkeit erregt. Es ist jedoch wichtig zu verstehen, dass der Einsatz dieser Art von Arbeitnehmern nicht das vorherrschende Beschäftigungsmodell werden wird. Vielmehr nutzen große Arbeitgeber dieselben Plattformtechnologien, um die Arbeit *innerhalb ihrer Unternehmen* zu verteilen, und die Arbeitnehmer müssen um verschiedene Aufgaben konkurrieren. Diese Situation erhöht den Stresspegel, da die Arbeitnehmer ständig angemeldet sein müssen und einer indirekten Kontrolle unterliegen. Außerdem haben diese Arbeitnehmer, wenn sie von zu Hause aus arbeiten, keinen direkten Kontakt zu ihren Kollegen und nur wenige Möglichkeiten, Solidarität aufzubauen.

Im Hinblick auf die derzeitige Situation ist festzustellen, dass die Lernzyklen der Gewerkschaften viel länger sind als die der Unternehmen und des Kapitals (die ihre Entscheidungen nicht auf der Grundlage demokratischer Diskussionen treffen müssen). Daher müssen die Gewerkschaften gemeinsam einen Dialog führen und die Situation ständig neu bewerten, um von den neuesten Praktiken zu lernen und sich für die Herausforderungen der Wirtschaft zu rüsten. Anstatt „Umstrukturierungs-Helfer“ zu sein, die die schlechten Nachrichten des Unternehmens überbringen müssen, sollten wir eine hoffnungsvolle Botschaft

der Solidarität zwischen Arbeitnehmern außerhalb und innerhalb des Unternehmens, jungen und älteren Arbeitnehmern, Facharbeitern und „ungelernten“ Arbeitnehmern vermitteln.

### **2.3. Diskussionsrunden über Umstrukturierung**

Die Diskussionen ergaben, dass die Gewerkschaften sich zwar gegen Umstrukturierungen wehren, aber auch in deren Antizipation investieren müssen. Einige Mitgliedsorganisationen verwiesen auf Beispiele auf Unternehmensebene, die jedoch nicht auf sektoraler oder nationaler Ebene zusammengeführt wurden. Ein weiterer Vorschlag betraf das Recht der Gewerkschaften auf Anhörung vor Umstrukturierungsprozessen, das auf EBR-Ebene und in einer Reihe von Ländern auch auf nationaler Ebene bestehen sollte, in der Praxis aber nicht umgesetzt wird und einer stärkeren Durchsetzung bedarf. Die Unternehmensleitung kommuniziert mit den Gewerkschaften über Umstrukturierungsprozesse oft „in letzter Minute“, wenn bereits alles entschieden ist.

### **3.1. Gewerkschaften und Selbstständige: Tarifverhandlungen und rechtliche Hindernisse - Lionel Fulton (Labour Research Department)**

Hinter dem derzeitigen bescheidenen Wachstum der Selbstständigkeit verbirgt sich ein deutlicheres Wachstum der Selbstständigkeit in einigen Dienstleistungssektoren. In den meisten europäischen Ländern gibt es inzwischen Gewerkschaften, denen eine beträchtliche Anzahl von Selbständigen angehört. Einige Gewerkschaften sind immer noch der Meinung, dass Selbstständige nicht zu den Erwerbstätigen gehören, die sie vertreten wollen.

Es gibt vier Arten von Gewerkschaften für Selbstständige: **1)** Gewerkschaften für traditionell (zunehmend) selbständige Berufe (z. B. Künstler, Journalisten, Übersetzer, Reiseleiter), **2)** Gewerkschaften, die speziell für die Anwerbung neuer prekärer Arbeitnehmer gegründet wurden, **3)** Gewerkschaften, die speziell Selbstständige einbeziehen (sie können Arbeitnehmern in Fragen der Selbstständigkeit, wie z. B. der Besteuerung, helfen), und **4)** große Gewerkschaften, die versuchen, Selbstständige anzuwerben (diese können spezielle Sektionen für Selbstständige haben).

Die Gewerkschaften sollten sich aus drei Hauptgründen an Tarifverhandlungen für Selbstständige beteiligen: a) Verbesserung der Entlohnung und des Lebensstandards der Selbstständigen, b) Schutz der Arbeitnehmer vor unlauterem Wettbewerb durch Selbstständige und c) ein Grund für Selbstständige, Gewerkschaften beizutreten (da die anderen Vertretungsorgane nicht an Tarifverhandlungen beteiligt sind).

Die europäischen und nationalen Behörden könnten jedoch die Auffassung vertreten, dass Gewerkschaften, die Selbstständige organisieren, keine Arbeitnehmer organisieren, die das Recht haben, sich zusammenzuschließen und Tarifverhandlungen zu führen, sondern Unternehmensgruppen, was einen unzulässigen Eingriff in den Wettbewerb darstellen würde (sei es bei Tarifverhandlungen oder bei der Ausgabe von Tarifempfehlungen). Dies wurde durch Urteile in Ländern wie Dänemark (2002 und 2010), den Niederlanden (2007) und Irland (2004) deutlich.

Es gibt vier Hauptwege, um Tarifverhandlungsrechte für Selbstständige zu erlangen: **1)** Tarifverhandlungsrechte auf der Grundlage des Berufs - zum Beispiel kann die Gesetzgebung zulassen, dass bestimmte Berufsgruppen vom Wettbewerbsrecht ausgenommen werden; **2)** Tarifverhandlungsrechte auf der Grundlage von Regeln zur „wirtschaftlichen Abhängigkeit“ innerhalb der Gesetzgebung - zum Beispiel abhängig davon, ob Arbeitnehmer einen bestimmten Anteil ihres Einkommens aus einer einzigen Quelle beziehen; **3)** Auf der Grundlage einer sich entwickelnden Geschichte von Tarifverhandlungen und Rechtsfällen, die sich mit wirtschaftlicher Abhängigkeit oder Scheinselbstständigkeit befassen; **4)** Ein Prozess, in dem Selbstständige sich bereit erklären, Arbeitnehmer zu werden, sei es durch die Schaffung einer Vermittlungsstruktur oder durch die Aushandlung von Arbeitsverträgen.

Der Übergang zu Tarifverhandlungen wird nicht einfach sein, und es gibt zahlreiche Anzeichen für Behinderungen seitens der Arbeitgeber. Dennoch sollten wir die jüngsten Erfolge bei der Gesetzgebung und bei Gerichtsverfahren (in Italien, Spanien, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden usw.) sowie die jüngsten Arbeitskämpfmaßnahmen der Plattformbeschäftigten und vor allem den sich abzeichnenden neuen Ansatz der EU in Bezug auf Tarifverhandlungen und Wettbewerb nicht außer Acht lassen [siehe unten].

### **3.1. UNI Europa-Ziele zur Selbständigkeit und zum Kampf für ein gerechteres EU-Wettbewerbsrecht** - Johannes Studinger (Leiter der MEI, UNI Europa)

Obwohl die Situation der Selbständigen in der Wirtschaft, in der Gesetzgebung und in ihrem Verhältnis zu den Gewerkschaftsstrukturen in Europa sehr unterschiedlich ist, hat sich in den letzten zwanzig Jahren ein allgemeiner Wandel in der Wahrnehmung der Selbständigen und Freiberufler durch die Gewerkschaften und Verbände wie UNI Europa vollzogen. Dies hat sich von Diskussionen darüber, dass Freiberufler selbst eine Bedrohung für die Rechte von Arbeitnehmern und die Sozialstandards darstellen könnten, zu einem Szenario entwickelt, in dem die Gewerkschaften in vielen Fällen zu einem integrativen Ort für Selbstständige geworden sind, mit der Erkenntnis, dass die wirkliche Bedrohung von den *Arbeitgebern* ausgeht, die versuchen, die Standards zu senken und gefährdete Arbeitnehmer in befristete Verträge oder in die Selbstständigkeit zu drängen. Die einzige Möglichkeit, die Gesamtsituation zu verbessern, besteht unseres Erachtens darin, allen Arbeitnehmern, ob sie nun selbständig sind oder nicht, so viel Schutz und Rechte wie möglich zu gewähren.

**Die Ziele und Maßnahmen** von UNI Europa zur Selbständigkeit in diesem Projekt waren wie folgt:

- 1 Selbstständige in Gewerkschaften einbinden:** Das Projekt schuf eine Plattform für den Erfahrungs- und Informationsaustausch in diesem Bereich, und wir haben in vielen Sektoren verstärkte Aktivitäten festgestellt.
- 2 Scheinselbstständigkeit bekämpfen:** Die bevorstehende [Richtlinie der Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit](#) wird ein guter Schritt nach vorn sein, aber es muss noch viel mehr getan werden, um Missbrauch zu bekämpfen. Das Projekt hat gezeigt, dass Scheinselbstständigkeit ein wachsendes Problem ist, insbesondere in Niedriglohnssektoren, und es gibt Anzeichen dafür, dass sich diese Arbeitnehmer organisieren.
- 3 Kollektive Macht aufbauen:** Dies ist die beste und nachhaltigste Maßnahme, die die Gewerkschaften ergreifen können; viele unserer Mitgliedsorganisationen haben jetzt spezielle Sektionen für Freiberufler, die dank aggressiver Organisationsarbeit und Tarifverhandlungen ein besonders starkes Wachstum verzeichnen.
- 4 Für ein faireres EU-Wettbewerbsrecht kämpfen:** UNI befasst sich seit mehr als 10 Jahren mit dieser Frage bei den europäischen Institutionen, da die Situation nicht im Einklang mit den IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen steht (der Begriff „Arbeitnehmer“ erstreckt sich auch auf Selbstständige). In unserer Projektstudie nannten die befragten Gewerkschaften als größte Herausforderung, der sie sich gegenübersehen, die rechtlichen Hindernisse für die Organisation und Tarifverhandlungen von Selbstständigen.

In diesem Jahr versprach die Europäische Kommission, Maßnahmen zu ergreifen, um Hindernisse für Tarifverhandlungen für Selbstständige zu beseitigen. Wir stellen fest, dass sie eine Reihe von verschiedenen politischen Optionen vorgeschlagen hat, von denen einige sehr restriktiv sind. Dementsprechend hat UNI Europa die Kommission darauf hingewiesen, dass

nur eine integrative und nicht-diskriminierende Politik akzeptabel wäre: eine Politik, die allen Selbstständigen unter allen Umständen das Recht auf Tarifverhandlungen einräumt, statt einer Politik, die auf Plattformbeschäftigte oder Personen mit Vertragspartnern einer bestimmten Mindestgröße usw. beschränkt ist. Wir sind außerdem der Ansicht, dass der Inhalt und die Modalitäten von Tarifverhandlungen keine Angelegenheit der Wettbewerbspolitik sind: die Leitlinien müssen mit den in den geltenden Menschenrechtsinstrumenten enthaltenen Definitionen von Tarifverhandlungen übereinstimmen, um die uneingeschränkte Achtung der nationalen Arbeitssysteme und Tarifverhandlungsprozesse zu gewährleisten.

Während des 18-monatigen Gesetzgebungsverfahrens waren UNI Europa und andere Industrieverbände in ihrem Dialog mit der Kommission sehr aktiv und gut koordiniert. Letztere wird am 9. Dezember einen [Leitlinienentwurf](#) herausgeben, der bis zum 24. Februar 2022 zur endgültigen Konsultation gestellt wird. Die endgültigen Leitlinien sollten dann im April 2022 veröffentlicht werden. Sobald der Entwurf der Leitlinien vorliegt, wird UNI Europa einen letzten Versuch unternehmen, sie zweckdienlich zu gestalten, wobei der Schwerpunkt darauf liegen wird, sicherzustellen, dass unsere Mitglieder leichter mit Selbstständigen in Kontakt treten können, um sie bei der Organisation und bei Tarifverhandlungen zu unterstützen.

Für UNI Europa ergeben sich aus den anstehenden Änderungen zwei wesentliche Auswirkungen. Erstens werden unsere Mitgliedsorganisationen in der Lage sein, Strategien zu entwickeln und über Maßnahmen auf nationaler Ebene in diesem Bereich zu entscheiden, sei es durch Verhandlungen mit den Wettbewerbsbehörden über die Umsetzung der Leitlinien oder durch die Koordinierung von Organisationsmaßnahmen. Zweitens wollen wir ein Netzwerk derjenigen aufbauen, die Selbstständige stärken, ihnen eine Stimme geben und ihre Bedingungen verbessern wollen, während wir gleichzeitig gewerkschaftliche Kapazitäten aufbauen und die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften fördern.

### **3.3. Diskussionsrunden über Selbstständigkeit**

Die Diskussionen zeigten, dass die Mitgliedsorganisationen den Wunsch haben, Selbstständige durch Tarifverhandlungen zu stärken und weiterhin von den Erfahrungen anderer Gewerkschaften zu lernen. Einige Mitgliedsorganisationen vertraten die Ansicht, dass die Gewerkschaftsstrukturen in diesem Bereich aktualisiert werden müssen, und andere sprachen sich für eine stärkere Koordinierung zwischen den Gewerkschaftsverbänden aus, um Situationen zu vermeiden, in denen traditionelle und oft künstliche Tarifverhandlungen dazu führen, dass Menschen an denselben Arbeitsplätzen nicht als Einheit verhandeln können. In diesem Zusammenhang wurde ein Beispiel für Tarifverträge für Freiberufler genannt, die gemeinsam mit Arbeitnehmern ausgehandelt werden: beim Deutschen Rundfunk. Auf der negativen Seite stellten die Mitgliedsorganisationen fest, dass die politische Entscheidungsfindung und das Handeln der Gesetzgeber in diesem Bereich zwar von entscheidender Bedeutung sind, aber oft durch kommerzielle und finanzielle Lobbyarbeit „korrumpiert“ werden.