



**Abschlusskonferenz: „Gestaltung der  
Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten  
Dienstleistungsbranche durch sozialen  
Dialog“, 16.-17. November 2021**





# 1 Abschlusskonferenz: „Gestaltung der Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten Dienstleistungsbranche durch sozialen Dialog“,

16.-17. November 2021

---

## Inhaltsverzeichnis (nach der Tagesordnung der Konferenz):

1. **Einleitung**
  - 1.1. Details zur Konferenz
  - 1.2. Eröffnungsansprache von UNI-Regionalsekretär Oliver Roethig
2. **Lebenslanges Lernen (LLL) und Qualifikationen**
  - 2.1. Gewerkschaftliches Engagement bei LLL: Warum, Was und Wie (Jeff Bridgford)
  - 2.2. Projekteinblicke und Vorschläge zum Aufbau struktureller Unterstützung für LLL (Annika Flaten)
  - 2.3. Fragen und Antworten zur Sitzung und Diskussionsrunden
3. **Umstrukturierung**
  - 3.1. Umstrukturierung und digitale Umstrukturierung: Auswirkungen, bewährte Verfahren und sozialer Dialog (Sara Riso)
  - 3.2. COVID-19, Fernarbeit und wie die Gewerkschaften den neuen Herausforderungen der Umstrukturierung begegnen (Mark Bergfeld)
  - 3.3. Fragen und Antworten zur Sitzung und Diskussionsrunden
4. **Selbständigkeit**
  - 4.1. Gewerkschaften und Selbstständige: Tarifverhandlungen und rechtliche Hindernisse (Lionel Fulton)
  - 4.2. UNI Europa-Ziele zur Selbstständigkeit und zum Kampf für ein gerechteres EU-Wettbewerbsrecht (Johannes Studinger)
  - 4.3. Wichtigste Punkte aus den Gruppendiskussionen
5. **Schlussbemerkungen** von UNI-Regionalsekretär Oliver Roethig
6. **Anhang:** Konferenzumfragen und Videopräsentationen

**Liste der Mitwirkenden:**

**Oliver Roethig** - UNI Europa  
Regionalsekretär

**Stan De Spiegelaere (Gastgeber der  
Konferenz)** - UNI Europa Direktor für Politik  
und Forschung

**Jeff Bridgford** - Senior Research Fellow  
am King's College London

**Annika Flaten** - UNI Europa Direktorin für  
Handel und Tourismus

**Sara Riso** - Forschungsleiterin in der  
Beschäftigungsabteilung von Eurofound

**Mark Bergfeld** - UNI Europa Direktor für  
Sicherheitsdienste & UNICARE

**Lionel Fulton** - Sekretär des Labour  
Research Department (UK)

**Johannes Studinger** - UNI Europa Leiter  
des Sektors Medien, Unterhaltung und  
Kunst

# 1 | Einleitung

## 1. 1. Details zur Konferenz

Auf dieser zweitägigen Konferenz kamen UNI-Mitgliedsgewerkschaftsfunktionäre und -vertreter zusammen, um die Ergebnisse des UNI Europa-Projekts 2019-2020 *Gestaltung der Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten Dienstleistungsbranche durch sozialen Dialog* zu diskutieren. An der Konferenz nahmen an jedem Tag zwischen 45 und 55 Personen teil, darunter mehrere Forscher und EBR-Mitglieder. Ziel des Projekts war es, innovative Praktiken und Denkansätze zu ermitteln, um die Sozialpartner bei der Entwicklung ihrer Ansätze zu drei spezifischen Themen zu unterstützen, wobei der Schwerpunkt auf Tarifverhandlungen und sozialem Dialog lag. Diese Themen entsprachen den drei Sitzungen, die während der Konferenz abgehalten wurden: Lebenslanges Lernen und Qualifikationen; Umstrukturierung; und Selbständigkeit.

Jede Sitzung wurde von einem „externen“ Experten auf dem jeweiligen Gebiet sowie von einem Referenten von UNI Europa geleitet. Es wurde viel Zeit für Fragen und Kommentare aus dem Publikum eingeräumt; In diesem Bericht werden jedoch einige der Antworten der Redner aus Gründen der Übersichtlichkeit in die Hauptabschnitte aufgenommen. Zu den Sitzungen gab es auch Diskussionsrunden, in denen einzelne Aspekte des Themas vertieft wurden und deren Ergebnisse anschließend an die Konferenz zurückgegeben wurden.

## 1.2. Eröffnungsansprache von UNI-Regionalsekretär Oliver Roethig

Im Mittelpunkt der Konferenz stand die Frage, wie die Gewerkschaften in eine Verhandlungssituation zu den vom Projekt hervorgehobenen Schlüsselthemen eintreten können. Im Bereich **Lebenslanges Lernen (LLL)**, zeichneten sich folgende Prioritäten ab: die Einbindung von Gewerkschaftsvertretern für LLL in den Unternehmen, die Gewährleistung des Zugangs zu einer Vielzahl von Ausbildungsangeboten für alle Arbeitnehmer und die Sicherstellung, dass die Unternehmen eine langfristige Planung vornehmen, wofür Tarifverträge von entscheidender Bedeutung sein werden. Ein weiteres Thema: **Umstrukturierungsprozesse** müssen durch Solidarität, einen proaktiven Ansatz und vor allem durch Tarifverhandlungen angegangen werden. Im Zusammenhang mit dem europäischen Binnenmarkt und multinationalen Unternehmen ist es wichtig, dass diese Arbeit grenzüberschreitend koordiniert wird. Schließlich stellte das Projekt klar, dass die Gewerkschaften in einem Kontext zunehmender Selbständigkeit in der Dienstleistungsbranche viel bewusster auf Freiberufler und **Selbständige** zugehen und diese organisieren müssen. Dazu gehört auch der Kampf gegen die falsche Einstufung von Scheinselbstständigen, wie sie in der Plattformökonomie besonders häufig vorkommt. Gleichzeitig wurde im Rahmen des Projekts festgestellt, dass Tarifverhandlungen und künftige Rechtsvorschriften in diesem Bereich von dem Grundprinzip getragen werden müssen, dass Selbstständige die gleichen Grundrechte wie alle anderen Arbeitnehmer genießen sollten, d. h. die Freiheit, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

## 2 | Lebenslanges Lernen und Qualifikationen

### 2.1. Gewerkschaftliches Engagement bei LLL: Warum, Was und Wie – Vortrag von Jeff Bridgford (King's College London)

Es sollte eine Priorität der Gewerkschaften sein, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer und Arbeitslose in der Lage sind, zunächst auf der Grundlage einer Erstausbildung die Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen zu erwerben, die sie benötigen, um eine Beschäftigung zu finden, und anschließend durch Weiterbildung ihren Arbeitsplatz zu behalten und auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Gegenwärtig stellen eine Reihe von Veränderungen in der

Arbeitswelt - von der technologischen Innovation über den Klimawandel und die Globalisierung bis hin zur COVID-19-Pandemie - immer höhere Anforderungen an den Einzelnen, neue Qualifikationen zu erwerben. In diesem Lernprozess ist die Gewerkschaft der einzige vertrauenswürdige Gesprächspartner für die Arbeitnehmer; die einzige Stelle, die ihre Interessen wahrnehmen und in ihrem Namen handeln kann.

### **Warum engagieren sich die Gewerkschaften in den Bereichen Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen?**

Erstens, um den Gewerkschaftsmitgliedern und potenziellen Mitgliedern einen wertvollen Dienst zu erweisen und die Aktivität und Vertretung der Mitglieder zu verbessern. Zweitens sollen Arbeitgeber und Behörden in Fragen von gemeinsamem Interesse einbezogen werden; beides benötigt qualifizierte Arbeitskräfte, und diese Art von Engagement kann eine Gelegenheit bieten, den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zu stärken.

### **Welche Aktivitäten führen die Gewerkschaften im Rahmen des lebenslangen Lernens durch?**

Sie können eine wichtige beratende Rolle spielen. Erstens in der Antizipation von Qualifikationen: Bewertung, welche Qualifikationen von Arbeitgebern und Behörden kurz-, mittel- und langfristig benötigt werden und welche Qualifikationen die Arbeitnehmer erwerben wollen oder müssen. Zweitens im Hinblick auf Ausbildungsstandards, Lehrpläne, Ausbildungsprogramme und Bewertungsverfahren für die Erstausbildung; Hier können die Gewerkschaften über die unmittelbaren Bedürfnisse des Arbeitgebers hinausblicken, um sicherzustellen, dass Auszubildenden und Arbeitnehmern eine qualitativ hochwertige Ausbildung und die Möglichkeit zum Erwerb anerkannter Qualifikationen geboten wird, um den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Auch die Gewerkschaften können direkter in das LLL einbezogen werden. In einigen Ländern, z. B. in Italien und Belgien, sind die Gewerkschaften an sektoralen Ausbildungsfonds beteiligt und können die Gelder für die Einrichtung von Ausbildungsprogrammen verwenden. Darüber hinaus können die Gewerkschaften in die eigentliche Durchführung der Ausbildung oder deren Überwachung einbezogen werden; In einigen Ländern beteiligen sich die Gewerkschaften an der Registrierung der Unternehmen für die Lehrlingsausbildung. Auf betrieblicher Ebene können die Gewerkschaften auch über bezahlte Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen und ganz allgemein über den Anspruch der Arbeitnehmer auf Weiterbildungsmöglichkeiten verhandeln.

Schließlich spielen in einigen Ländern auch die Gewerkschaften eine Rolle bei der Anleitung und Motivierung von Arbeitnehmern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen möchten: z. B. Arbeitnehmer, die in der Vergangenheit in der allgemeinen und beruflichen Bildung nicht sehr erfolgreich waren, die sich möglicherweise scheuen zuzugeben, dass ihnen die für neue Arbeitsbereiche erforderlichen Fähigkeiten fehlen, und/oder die in einem Umfeld arbeiten, in dem die Arbeitnehmer miteinander konkurrieren, um ihren Arbeitsplatz zu behalten (ein häufiges Phänomen unserer Zeit).

### **Wie können die Gewerkschaften die Entwicklung von Kompetenzen und lebenslanges Lernen unterstützen?**

- Durch Beiträge zu den Beratungen der sektorübergreifenden dreigliedrigen Regulierungs-/Beratungsgremien auf nationaler oder europäischer Ebene (Beratender Ausschuss für Berufsbildung), zusätzlich zu den nationalen sektorübergreifenden dreigliedrigen Ausbildungsstrategien: z. B., Allianz für Aus- und Weiterbildung in Deutschland oder Strategie zur Verbesserung der Berufsbildung in Dänemark.
- Durch die Aushandlung von nationalen oder sektoralen zweiseitigen Tarifverträgen, wie z. B. der nationalen berufsübergreifenden Vereinbarung in Frankreich im Jahr 2013, die

die Grundlage für das Berufsbildungsgesetz von 2014 bildete (eine ähnliche berufsübergreifende Vereinbarung wurde im Oktober dieses Jahres unterzeichnet).

- Durch Beteiligung an den Beratungen der sektoralen zweiseitigen Beratungsgremien für Regulierungsfragen: In Dänemark beispielsweise sind in erster Linie die Berufsausschüsse (sektoral, aber auch berufsbezogen) für die Gestaltung und Durchführung der Lehrlingsausbildung zuständig; und in Italien gibt es in etwa achtzehn verschiedenen Sektoren gemeinsame berufsübergreifende Fonds für die berufliche Weiterbildung.
- In Ländern, in denen es eine Lehrlingsausbildung gibt, können die Sozialpartner die Löhne der Lehrlinge im Rahmen von Tarifverträgen aushandeln, wie z. B. in Österreich, Dänemark und Deutschland.
- Durch Vertretung auf betrieblicher Ebene: 1) In vielen Ländern gibt es Betriebsräte, in denen die Frage der Kompetenzentwicklung zunehmend präsent ist; 2) Es gibt einige Beispiele<sup>1</sup> für Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaftsvertretern zur Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz.
- Im Vereinigten Königreich, wo es kein gesetzliches Recht auf Verhandlungen über Weiterbildung und keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung von Weiterbildung gibt, sieht das Arbeitsgesetz von 2002 (gewählte und anerkannte) gewerkschaftliche Bildungsbeauftragte (ULR) vor, die Weiterbildung fördern, unterstützen und organisieren.

### **Welche Aspekte beeinflussen die Beteiligung der Gewerkschaften an der Kompetenzentwicklung und am lebenslangen Lernen?**

Erstens: begrenzter Zugang zu Governance-Strukturen. Viele der oben genannten Möglichkeiten für Gewerkschaften bestehen auf der Grundlage rechtlicher Bestimmungen darüber, wie bestimmte Institutionen funktionieren, was sie tun sollten und wer ihnen angehören sollte. Wo die Gewerkschaften in solchen Strukturen nicht vertreten sind, sind alternative Arbeits- und Denkweisen gefragt. Zweitens fehlt es einigen Gewerkschaften an Personal mit den geeigneten Fähigkeiten und Erfahrungen, um sich mit den eher technischen Aspekten der Kompetenzentwicklung zu befassen. Dies muss kein Hindernis sein *wenn* es andere (oft von der Regierung geführte) Organisationen gibt, die die Gewerkschaften bei diesen Überlegungen unterstützen und beraten können: z. B., das [BIBB](#) in Deutschland, das [SBB](#) in den Niederlanden oder [SOLAS](#) in Irland.

### **Wie können die Gewerkschaften bei der Kompetenzentwicklung und dem lebenslangen Lernen unterstützt werden?**

Herr Bridgford hat seine Schriften für Gewerkschaftspublikationen zur Verfügung gestellt<sup>2</sup>, die an die Konferenzteilnehmer verteilt wurden. Die Dokumente behandeln unter anderem folgende Themen: Gewerkschaftsstrategie, Inhalt von Betriebsvereinbarungen,

---

<sup>1</sup>NL, der italienische Energiekonzern, hat mit drei Gewerkschaften eine Vereinbarung über ein experimentelles Programm unterzeichnet, das eine Kombination aus innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung vorsieht. Das Programm führt zu einem technischen Diplom, das theoretische Inhalte, die auf die Bedürfnisse der Industrie abgestimmt sind, und praktische, technische Arbeiten, die mit den Anforderungen der Arbeitswelt verbunden sind, umfasst. In der Vereinbarung wurden u. a. die Dauer der Ausbildung, die Vergütung, Urlaub, Krankheit, Kündigung und die Rolle der betrieblichen Ausbilder geregelt.

<sup>2</sup> Siehe <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Developing%20Workplace%20Learning.pdf> und [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_761035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_761035.pdf).

länderspezifische Qualifizierungssysteme, Finanzierung von Aus- und Weiterbildung, Kompetenzerwartung und Erhebung des Lernbedarfs an den Arbeitsplätzen.

## 2.2. Projekterkenntnisse und Vorschläge zum Aufbau struktureller Unterstützung für LLL

### – Vortrag von Annika Flaten (UNI Europa)

In diesem Projektbereich lag der Schwerpunkt auf der Untersuchung der Trends, der besten Praktiken und der Hindernisse im Bereich der Kompetenzentwicklung und des lebenslangen Lernens sowie der Rolle der Gewerkschaften. Es gab drei Phasen: **1)** Literaturübersicht; **2)** Online-Umfrage und Interviews mit Gewerkschaftsvertretern aus verschiedenen europäischen Ländern; **3)** ein Workshop, in dem die Ergebnisse der ersten beiden Phasen diskutiert wurden - besondere Schwerpunkte waren der Zugang aller Arbeitnehmer zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen sowie der Einfluss der Gewerkschaften auf den Inhalt der Ausbildung und die künftigen Berufsbilder.

Was die aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse betrifft, so herrschte unter den Mitgliedsorganisationen vor allem in zwei Punkten ein breiter Konsens: dass die Erleichterung und Finanzierung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer in erster Linie in der Verantwortung der Arbeitgeber und in geringerem Maße der Regierungen liegt, und dass lebenslanges Lernen selbstverständlich Teil der Tarifverhandlungen sein sollte. Es wurde auch vorgeschlagen, dass die Arbeitgeber ähnlich wie bei den Rentensystemen das lebenslange Lernen durch Beiträge zu einem sektoralen Qualifikationsfonds erleichtern könnten.

Im Rahmen des Projekts wurden **vier Vorschläge** entwickelt, wie die nationalen Gewerkschaften mehr strukturelle Unterstützung für lebenslanges Lernen erhalten können:

- 1** Eine klare Definition der verschiedenen **Formen** des lebenslangen Lernens und der verschiedenen **Gruppen** von Arbeitnehmern, für die diese bestimmt sind. Zu den ersteren gehören: Weiterbildung; Fortbildung; Umschulung, um Qualifikationen für einen anderen Arbeitsplatz zu erwerben oder um die Sicherheit des Arbeitsplatzes zu erhöhen; und Wiedereinstiegsqualifizierungen und -schulungen während oder nach einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsbereich.
- 2** Förderung des lebenslangen Lernens durch **Tarifverträge**; 90% der Umfrageteilnehmer befürworteten dies und forderten den Abschluss von Vereinbarungen auf Unternehmens- und Sektorebene. Einige Mitgliedsorganisationen nannten Beispiele für solche Vereinbarungen, während andere feststellten, dass selbst die Vorlage solcher Initiativen im Rahmen des sozialen Dialogs auf den Widerstand der Arbeitgeber gestoßen sei. Die wichtigsten Punkte, die in die Vereinbarungen aufgenommen werden sollten, sind nach Ansicht der Befragten: bezahlte Freistellung von Arbeitnehmern für die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen; Spezifizierung der Qualifikationen, die erforderlich sind, um die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu erfüllen/erhalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern; Definition der Ausbildungsinhalte; Angabe sowohl der Stunden, in denen die Ausbildung stattfindet, als auch der Anzahl der Ausbildungsstunden während der Arbeitszeit; Finanzierung; leichter Zugang zur Ausbildung für alle Arbeitnehmer (dies sollte in die Gesamtstrategie und -planung des Unternehmens integriert werden); und Sanktionen für den Fall, dass der Arbeitgeber die Anforderungen an die Ausbildung nicht erfüllt. Es wurde eingeräumt, dass solche Bedingungen in vielen Ländern nicht leicht zu erreichen sind, weil die Arbeitgeber nicht bereit sind, über Fragen des lebenslangen Lernens zu verhandeln, aber auch, weil diese Fragen für einige Gewerkschaften noch keine Priorität darstellen.
- 3** Sondierung zusätzlicher **Initiativen zur Zusammenarbeit** zwischen den Sozialpartnern, da Tarifverträge oft nicht alle Arbeitnehmer erreichen (insbesondere Selbstständige, KMU-

Beschäftigte in einigen Sektoren und Arbeitnehmer mit niedrigeren formalen Qualifikationen) und viele Arbeitnehmer aus verschiedenen Gründen ihre Rechte in diesem Bereich nicht wahrnehmen. Es besteht ein großer Bedarf an Beratung für KMU, wie sie das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiter 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, einschließlich Aspekte wie gesetzlicher Bildungsurlaub, Umschulung und Ausbildung für Arbeitslose.

Darüber hinaus stellte sich bei der Befragung der Gewerkschaftsvertreter im Rahmen des Projekts die Frage nach der geeigneten Ebene, auf der die Sozialpartner in das lebenslange Lernen einbezogen werden sollten: Die Mehrheit der Befragten gab an, dass lebenslanges Lernen in erster Linie auf nationaler Ebene organisiert und gefördert werden sollte, in zweiter Linie auf sektoraler Ebene, gefolgt von der Unternehmensebene und der europäischen Ebene. Gleichzeitig wurde die Einbeziehung der Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene als Möglichkeit gesehen, ein umfassendes Umfeld für lebenslanges Lernen zu schaffen, das diese Themen in den Unternehmen „vorantreibt“ und unterstützt: im Rahmen des europäischen Binnenmarktes könnte sie gleiche Wettbewerbsbedingungen schaffen und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer gewährleisten; auf nationaler Ebene könnte sie dazu beitragen, Fragen des (gleichberechtigten) Zugangs zu Finanzmitteln anzugehen. Die Befragten räumten jedoch ein, dass die tatsächliche Umsetzung der europäischen und nationalen Politik auf regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene erfolgt, etwa durch die Festlegung spezifischer Qualifikationsanforderungen oder die Einbeziehung des lebenslangen Lernens in Tarifverhandlungen.

In Bezug auf die Ausbildungssysteme ergab die Befragung der Mitgliedsorganisationen, ob die derzeitigen formalen Systeme - Primar-, Sekundar- und Postsekundarausbildung - um eine „vierte Säule“ für lebenslanges Lernen ergänzt werden sollten, keinen eindeutigen Konsens. Aus der Diskussion ging vor allem hervor, dass die formale Ausbildung zwar einen Zugang zum Arbeitsmarkt bieten kann, dass aber die raschen Veränderungen und Übergänge bei den Qualifikationsanforderungen, die sich aus dem derzeitigen technologischen Wandel ergeben, bedeuten können, dass sie keine langfristige Beschäftigungsfähigkeit garantieren; Daher sind Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten und eine Karriere verfolgen.

### 2.3. Fragen und Antworten zur Sitzung und Diskussionsrunden

*Welche Fehler machen die Gewerkschaften in Bezug auf lebenslanges Lernen und Weiterbildung?*

**Jeff Bridgford (JB)**: Für einige Gewerkschaften ist die allgemeine und berufliche Ausbildung eine Priorität, für andere jedoch nicht; Diese Situation ist verständlich, da viele Gewerkschaften unter schwierigen Bedingungen arbeiten und mit Fragen beschäftigt sind, die ihr eigenes Überleben betreffen. Es ist jedoch wichtig, dass die Gewerkschaften Diskussionen über lebenslanges Lernen und die Entwicklung von Kompetenzen führen, um die wichtigsten Probleme in diesem Bereich zu ermitteln. Es kommt häufig vor, dass Gewerkschaftsbünde, die der Meinung sind, dass sie nicht über das nötige Fachwissen verfügen, um im Bereich der allgemeinen und beruflichen Ausbildung tätig zu werden, die Lehrgewerkschaften damit beauftragen, sie bei allen derartigen Diskussionen zu vertreten. Dies kann aus einer Reihe von Gründen problematisch sein (zum Beispiel geht es den Lehrgewerkschaften in erster Linie um den Schutz und die Verbesserung der Bedingungen ihrer *eigenen* Mitglieder).

**Annika Flaten (AF)**: Während die Gewerkschaften oft innovativ sein müssen, um mit LLL Erfolge zu erzielen, ist es auch möglich, die traditionellen Wege der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs zu nutzen, um Fragen der Qualifikation und Ausbildung anzusprechen:

zum Beispiel bei Diskussionen über das Arbeitsumfeld und den Arbeitsschutz oder bei Verhandlungen über Umstrukturierungen und Arbeitsplatzabbau.

*Wie wird LLL von Gewerkschaften und Arbeitgebern wahrgenommen? Umfassende übertragbare Fertigkeiten, eine enge Auswahl an Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen, berufsspezifische Fertigkeiten für den aktuellen Arbeitgeber oder kritische Staatsangehörigkeit?*

**JB:** Dies hängt davon ab, ob das Land über eine Struktur und einen Rahmen verfügt, die es den Arbeitgebern erschweren, *nur* eine eng gefasste Ausbildungsagenda anzubieten (wie z. B. „microcredentials“ im Vereinigten Königreich), oder ob es stattdessen sicherstellt, dass sie die Ausbildung als Ganzes betrachten. Bei der beruflichen Weiterbildung ist ein Gleichgewicht zwischen der Möglichkeit, in kurzer Zeit bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, und der Möglichkeit, eine breitere Bildungsreaktion zu erzielen, zu befürworten; dieser Ansatz wird in einigen Ländern bereits verfolgt.

**AF:** Aus der Sicht der Arbeitgeber gibt es Einstellungsprobleme, die mit dem „Qualifikationsgefälle“ zusammenhängen, insbesondere im Zusammenhang mit der rasch voranschreitenden Digitalisierung; Im europäischen sozialen Dialog im Handelssektor hat das Thema Qualifikationen beispielsweise höchste Priorität.

*Die Förderung der Ausbildung kann von Gewerkschaftsmitgliedern manchmal mit einem gewissen Misstrauen betrachtet werden, da sie sich fragen, ob dies wirklich bedeutet, individuelle Lösungen für kollektive Probleme zu suchen? Was die allgemeinen Fertigkeiten betrifft, so könnten die Mitglieder einwenden, dass sie diese besitzen und dass das eigentliche Problem der Arbeitsplatz an sich, die Einstellung der Führungskräfte, der Druck am Arbeitsplatz usw. ist.*

**JB:** Wenn Gewerkschaften an Diskussionen über lebenslanges Lernen und Ausbildung beteiligt sind, ist es wichtig, dass sie sich auf die Ausbildung in einem breiteren Kontext konzentrieren und transparente Entscheidungen über die Art und Weise treffen, in der Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden (und sich nicht auf die Bereitstellung für bestimmte Personen konzentrieren). Es ist allgemein bekannt, dass die am besten Ausgebildeten in den Unternehmen in der Regel auch die beste Ausbildung im späteren Berufsleben erhalten und dass diejenigen, die eine Ausbildung am dringendsten benötigen, nur schwer Zugang zu dieser Ausbildung finden. Aber genau hier kommen die Gewerkschaften ins Spiel; Sie sind diejenigen, die diese Bedürfnisse erkennen und sie gegenüber der Unternehmensleitung artikulieren und vertreten können.

### **Wichtigste Punkte aus den Gruppendiskussionen**

- ❖ Obwohl die Ausbildung oft als Gewinn für alle Beteiligten angesehen wird, ist sie immer noch ein umstrittenes Thema.
- ❖ Es gibt große Unterschiede zwischen den Ländern; unterschiedliche Ansätze für lebenslanges Lernen haben einen großen Einfluss auf das Engagement der Arbeitnehmer: z. B., Rechte auf Ausbildung, Finanzierung, Zeitpunkt der Ausbildung.
- ❖ Es ist eine Herausforderung, gering qualifizierte Arbeitnehmer für eine Ausbildung zu gewinnen; sie müssen die Vorteile erkennen.
- ❖ Die Arbeitnehmer nehmen eher an Fortbildungsmaßnahmen teil, wenn diese während der Arbeitszeit möglich sind; Dies sollte als eine grundlegende gewerkschaftliche Forderung angesehen werden.
- ❖ Wer wird für ein breit angelegtes lebenslanges Lernen für die künftige Beschäftigungsfähigkeit und Staatsangehörigkeit bezahlen? In Norwegen zum Beispiel würden die Arbeitgeber eine solche Finanzierung nicht mitmachen.

- ❖ In Deutschland befassen sich zwar einige Tarifverträge im Zusammenhang mit der Digitalisierung mit lebenslangem Lernen, doch ist dies im Allgemeinen kein wichtiges Thema in Tarifverträgen, verglichen mit Löhnen oder Arbeitszeiten.
- ❖ LLL kann als „von einem liberalen Ansatz dominiert“ oder als Teil einer „liberalen Agenda“ angesehen werden.
- ❖ LLL ist der Schlüssel, um mit den Herausforderungen der Arbeit Schritt zu halten. Wird dies in allen Gewerkschaften verstanden?

## 3 | Umstrukturierung

### 3.1. Umstrukturierung und digitale Umstrukturierung: Auswirkungen, bewährte Verfahren und sozialer Dialog - Vortrag von Sara Riso (Eurofound)

#### Folgen der Umstrukturierung für die Arbeitnehmer

Die von Eurofound durchgeführte Analyse<sup>3</sup> von Daten aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2015)<sup>4</sup> ergab, dass Umstrukturierungen mit Folgendem verbunden sind:

- **Einem höheren Maß** an Arbeitsintensität, selbstberichtetem Stress, arbeitsbedingten Fehlzeiten und Präsentismus, Belastung durch negatives soziales Verhalten (einschließlich Mobbing);
- **Einem geringeren Maß** an Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, dem psychischen Wohlbefinden und der Arbeitsplatzsicherheit;
- Und, **auf der positiven Seite**, mit einem besseren Zugang zu vom Arbeitgeber bezahlter Weiterbildung und zu einer Arbeit, die neues Lernen erfordert.

Diese Assoziationen sind bei Personalabbau stärker ausgeprägt, aber auch in Betrieben, die durch Umstrukturierungen expandieren, sind sie vorhanden.

Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter während des Umstrukturierungsprozesses ist eine Anforderung an die Arbeitgeber, die in einer Reihe von EU-Richtlinien verankert ist, die bis in die 1970er Jahre zurückreichen. Dennoch 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 der Umstrukturierung. Andere Faktoren im Arbeitsumfeld („Puffer“), die dazu beitragen, die oben genannten negativen Auswirkungen zu verringern, sind unter anderem: wahrgenommene faire Behandlung, Qualität der Führung, Unterstützung durch Kollegen und Unternehmensleitung und **Gewerkschaftspräsenz am Arbeitsplatz**.

#### Umstrukturierung und digitale Umstrukturierung

Traditionelle Umstrukturierungen beinhalten in der Regel die Ankündigung von Arbeitsplatzverlusten oder -gewinnen und verpflichten die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören. Die digitale Umstrukturierung hingegen geht manchmal mit dem Abbau oder der Schaffung von Arbeitsplätzen einher, ist aber in anderen Fällen ein fließenderer Prozess, bei dem es nicht zu unmittelbaren Entlassungen kommt. In diesem

<sup>3</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/nb/publications/annual-report/2018/impact-of-restructuring-on-working-conditions>

<sup>4</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Zusammenhang hat die Eurofound-Forschung ergeben, dass sich die Berufsprofile im Laufe der Zeit ständig weiterentwickeln. In einer Fallstudie begannen die Digitalisierungsprozesse in den frühen 2000er Jahren und führten zur schrittweisen Ersetzung von etwa 45% aller Arbeitsplätze in einem Fertigungsbetrieb: Bei den abgebauten Stellen handelte es sich hauptsächlich um manuelle Tätigkeiten, und es wurden etwa gleich viele Ingenieur- und Führungspositionen geschaffen, auch für die Datenanalyse. In diesem Zusammenhang müssen die Arbeitnehmervertreter von Anfang an in die Diskussionen über Umstrukturierung und Digitalisierung einbezogen werden, auch wenn es keine unmittelbaren Anzeichen für Entlassungen gibt: Die Aufgaben werden sich ändern, die Berufsprofile werden sich ändern, und der Abbau von Arbeitsplätzen kann schrittweise erfolgen.

Was die sektoralen Trends anbelangt, so zeigen die Daten des Europäischen Umstrukturierungsmonitors (2020-21), dass unter den Fällen von *groß angelegter* digitaler Umstrukturierung die Finanzdienstleistungen eine sehr hohe Zahl von Arbeitsplatzverlusten zu verzeichnen hatten (>30 Fälle von Verlusten gegenüber <10 Fälle von Gewinnen) im Vergleich zu anderen Sektoren. Im Informations- und Kommunikationssektor hingegen überwiegen die Fälle digitaler Umstrukturierung, bei denen Arbeitsplätze hinzugewonnen wurden, bei weitem die Fälle, bei denen Arbeitsplätze verloren gingen, und sie sind im Vergleich zu anderen Sektoren sehr hoch (>40 Fälle von Zugewinnen gegenüber <10 Fällen von Verlusten). Der letztgenannte Trend ist auch bei den freiberuflichen Dienstleistungen in weit geringerem Maße zu beobachten.

### **Bewährte Verfahren**

In den Untersuchungen von Eurofound zu bewährten Verfahren bei Umstrukturierungen (2008)<sup>5</sup> und in jüngerer Zeit bei Digitalisierungsprozessen (2021)<sup>6</sup> werden Elemente wie die aktive Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung, wirksame Kommunikation, Personalpolitik/-strategien und Schulungen hervorgehoben. Bei der Umstrukturierung wurde festgestellt, dass die Fairness von Strategien und Verfahren besonders wichtig für das Engagement und das Vertrauen in die Organisation ist. In der Untersuchung wurde auch empfohlen, die Arbeitsbedingungen zu überwachen, um das Wohlbefinden der Beschäftigten während des Umstrukturierungsprozesses zu fördern und notwendige Anpassungen zu ermöglichen: So müssen beispielsweise im Zuge der Digitalisierung, wenn einschneidende Technologien eingeführt werden, Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen berücksichtigt werden.

### **Sozialer Dialog**

Laut der Delphi-Befragung von Experten durch Eurofound (2021)<sup>7</sup> spielt der soziale Dialog eine Rolle bei der Umsetzung aller oben genannten Elemente während der digitalen Umstrukturierung. Unternehmen mit einem Prozess des sozialen Dialogs (mit einer formellen Arbeitnehmervertretung) erzielten positivere Ergebnisse für die Arbeitnehmer und eine größere Beteiligung der Arbeitnehmer an Umstrukturierungsprozessen, wodurch das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit gemildert und eine größere Akzeptanz für neue Technologien geschaffen wird.

In ihren Fallstudien stellte Eurofound fest, dass die Digitalisierung ein Bereich ist, in dem der soziale Dialog Schwierigkeiten hat, seinen Einfluss auszuweiten, da sich die Verhandlungen nach wie vor sehr stark auf traditionellere Themen wie Löhne konzentrieren. Frau Riso stellte

---

<sup>5</sup> [www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/erm-case-studies-good-practice-in-company-restructuring](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/erm-case-studies-good-practice-in-company-restructuring)

<sup>6</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/digitisation-in-the-workplace>

<sup>7</sup> Siehe ‚6‘ oben.

fest, dass hier ein Umdenken erforderlich ist. Außerdem konnte Eurofound nicht feststellen, dass *eine systematische* Überwachung des Wandels bei Umstrukturierungs- oder Digitalisierungsprozessen stattfand. Bei den ersteren beschränkte sich die Überprüfung darauf, ob der Prozess innerhalb der Grenzen der Vereinbarung blieb, und es gab keinen Feedback-Mechanismus, der es den Sozialpartnern ermöglicht hätte, aus den Erfahrungen der Umstrukturierung zu lernen. Bei letzteren ist eine angemessene Überwachung der Auswirkungen neuer Technologien (z. B. Internet der Dinge) auf die Grundrechte der Arbeitnehmer auf Schutz der Privatsphäre und Datenschutz sowie auf die vereinbarten Grenzen für ihre Nutzung erforderlich.

Wenn man sich auf nationaler Ebene die Innovationsstrategien für die Digitalisierung ansieht, gibt es nur wenige Hinweise auf die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung dieser Strategien, und es wird sehr wenig Wert auf die Qualität der Arbeit gelegt, die aus diesen Prozessen resultiert. Diese Situation muss nicht zuletzt deshalb angegangen werden, weil ihre (negativen) Folgen auch auf andere Ebenen, einschließlich der Unternehmensebene, durchschlagen werden.

### **3.2. COVID-19, Fernarbeit und wie die Gewerkschaften den neuen Herausforderungen der Umstrukturierung begegnen - Vortrag von Mark Bergfeld (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 Bezug auf das vorliegende Thema hat die gegenwärtige Situation unsere frühere Annahme als Gewerkschafter in Frage gestellt, dass (digitale) Umstrukturierung letztlich immer auf die Steigerung des Unternehmenswertes hinausläuft. Heute sind es eher äußere Umstände als interne organisatorische Herausforderungen, die die Unternehmen zu Umstrukturierungen zwingen, die sonst nicht zu erwarten gewesen wären. Zugleich hat die Krise neue Fragen zu den Eigentumsverhältnissen aufgeworfen: Immer mehr Private-Equity-Gesellschaften kaufen börsennotierte Unternehmen billig auf, und es finden eine Reihe von Fusionen und Übernahmen statt.

In den letzten Jahren hat sich auch ein **dauerhafter Zustand der Umstrukturierung** herausgebildet, der nicht mehr *nur* aufgrund 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.

#### **Der Pandemiekontext: von zu Hause aus arbeiten**

Die Pandemie hat neue Fragen aufgeworfen und neue Forderungen von Arbeitnehmern und Angestellten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt. Viele Arbeitnehmer, insbesondere diejenigen (häufig Frauen), die zu Hause Personen zu versorgen oder zu betreuen haben, schätzen die neu gewonnene Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die es ihnen ermöglicht, zwischen den Arbeitsstunden Mahlzeiten zuzubereiten, Wäsche zu waschen usw. Eine größere Autonomie im Arbeitsprozess selbst ist jedoch nicht zu beobachten; Die Unternehmensleitung verschärft ihre Erwartungen, und immer mehr Arbeitnehmer berichten, dass sie außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit kontaktiert werden [Frau Riso griff diese Punkte in den Fragen und Antworten der Sitzung auf und verwies auf die laufenden Untersuchungen

von Eurofound in diesem Bereich]. Es ist daher nicht verwunderlich, dass fortschrittlichere Regierungen (wie die portugiesische) angekündigt haben, Arbeitgebern die Kontaktaufnahme mit Arbeitnehmern außerhalb der Bürozeiten zu untersagen. Diese Entwicklung stellt einen großen Sieg in der Gesetzgebung dar, für den die Gewerkschaften seit langem unter dem Banner des „Rechts auf Unerreichbarkeit“ kämpfen, das durch verschiedene Tarifverträge im Dienstleistungssektor in Frankreich, Deutschland und einer Reihe anderer Länder eingeführt wurde.

Das zweite Problem in diesem Bereich ist, **wie die Gewerkschaften unter den gegenwärtigen Bedingungen Zugang zu den Arbeitnehmern erhalten** (und diese organisieren und vertreten), und ob von den Arbeitgebern verlangt werden kann, die dafür erforderliche Infrastruktur bereitzustellen. In einem großen deutschen Textil-/Sportunternehmen gibt es beispielsweise einen laufenden Rechtsstreit darüber, ob die anerkannte Gewerkschaft (mit der das Unternehmen eine Vereinbarung getroffen hat) ihr eigenes Yammer-Kommunikationsnetzwerk auf dem Unternehmensserver haben sollte, oder ob sie ihre eigene Infrastruktur bereitstellen muss. Im weiteren Sinne ist es offensichtlich geworden, dass das „Büro“-Modell des 20. Jahrhunderts, das wir einmal kannten, nicht mehr existiert und nie wieder in den Zustand vor COVID zurückkehren wird.

Drittens beobachten wir das Entstehen einer **zweistufigen Arbeitnehmerschaft**, insbesondere in Ländern, in denen es keine sektoralen Tarifverträge gibt und die Gesetzgebung schwach ist: Die Unternehmen stellen neue Arbeitnehmer mit anderen Verträgen ein und nutzen Heimarbeit, um die Löhne und Arbeitsbedingungen zu senken. Was schließlich die neuen **psychosozialen Risiken** betrifft, so ist klar, dass diejenigen, die von zu Hause aus arbeiten, nicht die Gewinner der Krise sind; sei es, dass sie allein in der Küche arbeiten oder sich um ältere Menschen oder Kinder kümmern müssen, die vielleicht auch zu Hause sind. Mehr denn je brauchen diese Arbeitnehmer den Kollektivismus und die Solidarität, die eine Gewerkschaft bieten kann.

### **Automatisierung und künstliche Intelligenz**

Während wir bei der Automatisierung im Dienstleistungssektor oft an Arbeitsplatzverluste denken, sehen wir in Wirklichkeit, und das zeigen auch verschiedene von der Europäischen Kommission finanzierte Studien, einen Nettozuwachs an Arbeitsplätzen in diesem Sektor. Dies ist also nicht der Zeitpunkt für die Gewerkschaften, sich zurückzuziehen und in die Defensive zu gehen, sondern es ist tatsächlich an der Zeit, vorwärts zu gehen und unsere Agenda in den Mittelpunkt zu stellen; in der Tat verschafft uns der derzeitige Arbeitskräftemangel eine größere Hebelwirkung, um unsere eigene Agenda voranzubringen.

Es ist jedoch wichtig, sich zu fragen, welche Art von neuen Arbeitsplätzen geschaffen werden und ob es sich dabei um qualitativ hochwertige Arbeitsplätze handelt, die den Menschen einen angemessenen Lebensunterhalt bieten können. Leider ist dies oft nicht der Fall, da 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. Mary Grave, eine MIT-Forscherin, hat dies als das Aufkommen von „**Geisterarbeit**“ bezeichnet: verdeckte oder „unsichtbare“ Arbeit, die nicht mehr in der Unternehmenszentrale oder in der Nähe des Unternehmens stattfindet, sondern häufig von Auftragnehmern und Freiberuflern erledigt wird, die zu niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiten und ihre eigenen Sozialbeiträge usw. 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 und uns fragen: „Wie stellen wir sicher, dass diese Arbeitnehmer, insbesondere die jungen Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsmitglieder von morgen sind?“

### **Plattformbeschäftigte**

Die Debatte über diese Art von Arbeitnehmern hat große Aufmerksamkeit erregt: zum Beispiel in Bezug auf die Art und Weise, wie Unternehmen wie Uber Delivery versuchen, bestehende Arbeitsbedingungen zu untergraben, indem sie diese Arbeitnehmer fälschlicherweise als Selbstständige bezeichnen. Dennoch muss man sich darüber im Klaren sein, dass der Einsatz dieser Art von Arbeitnehmern nicht das vorherrschende Beschäftigungsmodell werden wird. Vielmehr nutzen große Arbeitgeber dieselben Plattformtechnologien, um die Arbeit in ihren Unternehmen zu verteilen, und die Arbeitnehmer müssen um verschiedene Aufgaben und Arbeitsplätze konkurrieren. Diese Situation erhöht den Stresspegel, bedeutet, dass die Arbeitnehmer ständig angemeldet sein müssen, und bedeutet, dass sie einer indirekten Kontrolle unterworfen sind. Da sie von zu Hause aus arbeiten, haben diese Arbeitnehmer keinen direkten Kontakt zu ihren Kollegen und es ist sehr schwierig, Solidarität aufzubauen. Und wenn Sie keinen Kontakt zu Ihrem Chef haben oder Ihr Chef ein Algorithmus ist, ist es noch schwieriger, wenn Sie Fragen haben, wie Sie eine Aufgabe bewältigen sollen. Ein weiterer allgemeiner Aspekt ist die Tatsache, dass diese Plattformsysteme in der Lage sind, die Arbeitnehmer über den Rahmen der jeweiligen Aufgaben hinaus zu überwachen und zu kontrollieren und Bewertungssysteme einzuführen.

### **Probleme, Herausforderungen und Chancen für Gewerkschaften**

Es ist wichtig, zu erkennen, dass die Lernzyklen der Gewerkschaften viel länger sind als die der Unternehmen und des Kapitals (die keine Entscheidungen 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 neuen Herausforderungen der Wirtschaft zu rüsten. Anstatt „Umstrukturierungs-Helfer“ zu sein, bei denen unsere Vertreter lediglich die schlechten Nachrichten des Unternehmens überbringen, müssen wir diejenigen sein, die die hoffnungsvolle Botschaft der Solidarität zwischen Arbeitnehmern außerhalb und innerhalb des Unternehmens, jungen und älteren Arbeitnehmern, qualifizierten und „ungelehrten“ Arbeitnehmern vermitteln. Wir können eine kühne Vision der Organisation von Arbeitnehmern entlang der gesamten Wertschöpfungskette vorlegen, so wie es unsere FSU-Kollegen in Irland mit der Organisation von Beschäftigten in der Spieleindustrie oder unsere Kollegen von Finanzforbundet mit der Organisation von Fintech-Beschäftigten getan haben.

Schließlich hat das Projekt gezeigt, dass die Hauptprioritäten unserer Mitgliedsorganisationen und von UNI Europa insgesamt gerade darin bestehen, den Austausch von bewährten Verfahren zu erleichtern, mehr (relevante) sektorale Forschung zu betreiben und den Kampf an der Gesetzgebungsfront zu verstärken (den wir aktiv durch unseren legislativen Kampagnenflügel aufbauen, insbesondere in der Frage der öffentlichen Auftragsvergabe).

### **3.3. Fragen und Antworten zur Sitzung und Diskussionsrunden**

#### **Beitrag von Jonathan Payne (De Montfort University)**

Es scheint gute Beispiele für positive Umstrukturierungen und Partnerschaften zu geben, die sich auf den Königsweg, bessere Arbeitsplätze, konzentrieren, aber wie kann man darüber hinausgehen und widerspenstige Arbeitgeber (den „Long Tail“) davon überzeugen, dass dies der richtige Weg ist? Ich habe den Eindruck, dass man die Macht der Gewerkschaften auf mehreren Ebenen braucht, um den Arbeitgebern nützliche Beschränkungen aufzuerlegen; Sie brauchen Gewerkschaften in den Vorständen der Unternehmen, damit sie frühzeitig in die Entscheidungen einbezogen werden können. Die Situation sieht sehr unterschiedlich aus, je nachdem, ob Sie sich im Vereinigten Königreich, in Deutschland oder in den nordischen Ländern befinden, wo diese Möglichkeiten gegeben sind. Im Vereinigten Königreich sitzen die Arbeitnehmervertreter nicht in den Aufsichtsräten und die Gewerkschaften führen keine Tarifverhandlungen über die Ausbildung, so dass wir uns in einer wirklich schwierigen Lage befinden.

## Antwort von Herrn Bergfeld

Jonathans Frage zeigt ein Schlüsselement für die Diskussion auf: die Tatsache, dass wir nicht in allen europäischen Ländern eine gewerkschaftliche Vertretung auf Vorstandsebene haben - und den damit verbundenen institutionellen Zugang. Um herauszufinden, was wir in diesem Zusammenhang tun können, ist es wichtig, auf die jüngsten Umstrukturierungsprozesse bei G4S hinzuweisen. Eine gemeinsame Bemühung zwischen dem Europäischen Betriebsrat, der nationalen Gewerkschaft (GMB) und UNI auf globaler Ebene stellte sicher, dass die Gewerkschaften auf diesen verschiedenen Ebenen sehr ähnliche Fragen stellten und dieselben strategischen Ziele verfolgten. Dies bedeutete, dass die Unternehmensleitung zu jedem Zeitpunkt der Umstrukturierung bestimmten Fragen oder Konsultationsprozessen nicht ausweichen konnte und gleichzeitig wusste, dass die Gewerkschaftsbewegung eine gemeinsame Front darstellte, die sie nicht auf der einen oder anderen Organisationsebene „abgreifen“ konnte (was häufig der Fall ist).

Auf diese Weise konnten wir als Gewerkschaften, obwohl wir niemanden im Vorstand hatten, die meisten Informationen erhalten, die wir brauchten, und die Arbeitnehmer über die möglichen Schritte informieren, die wir unternehmen konnten. Wir hatten eine Strategie zur Sicherung von Arbeitsplätzen, und wir haben auch eine Aktionärsstrategie verfolgt, indem wir über die Köpfe der Unternehmensleitung hinweg direkt mit den Aktionären kommuniziert haben, nach dem Motto: „Das ist es, was wir von dem Unternehmen fordern; Sie haben auf der nächsten Aktionärsversammlung eine Entscheidung zu treffen; wir möchten, dass Sie über diese und jene Themen informiert sind; bitte sprechen Sie diese Fragen mit der Unternehmensleitung an.“ Als Teil dieser Kommunikationsstrategie haben wir uns in Ermangelung einer Vertretung auf institutioneller Ebene (in diesem Fall bräuchten Sie nicht zu den Medien zu gehen) bis in die Wochenendausgabe der Financial Times „vorgekämpft“ und so das Thema in der breiteren Anlegergemeinschaft bekannt gemacht. Obwohl der Umstrukturierungsprozess von G4S noch viel zu wünschen übrig lässt, da das Unternehmen oft nur das gesetzlich vorgeschriebene Minimum an Maßnahmen ergriffen hat, haben wir uns mit unserer Strategie dafür eingesetzt, dass dies bei jeder Wendung des Prozesses gewährleistet ist. Obwohl sich zwei Unternehmen um die Übernahme von G4S bewarben, konnten sie uns nicht ausweichen, da wir das städtische Übernahmegesetz kannten und von den darin enthaltenen Bestimmungen Gebrauch machten.

## Wichtigste Punkte aus den Gruppendiskussionen

- ❖ Die Digitalisierung kann als Vorwand für den Abbau von Kosten und Arbeitsplätzen genutzt werden.
- ❖ Entlassungen bedeuten weniger Mitglieder und weniger Verhandlungsmacht für die Gewerkschaften.
- ❖ Es ist wichtig, das Fachwissen zu diesem Thema weiter auszubauen und bewährte Verfahren auszutauschen.
- ❖ Es gibt Anzeichen dafür, dass in einigen Gewerkschaftszweigen innerhalb von Unternehmen Umstrukturierungen antizipiert werden - wenn auch nicht auf höherer Ebene - und es gibt einige Beispiele für Kämpfe.
- ❖ Es reicht nicht aus, sich gegen Umstrukturierungen zu wehren: wir müssen in die Antizipation der Umstrukturierung investieren.
- ❖ Die Unternehmensleitung ist der Ansicht, dass Menschen wie Schachfiguren verschoben werden können, aber eine „Figur“ kann nicht einfach in eine andere verwandelt werden.

- ❖ „Es ist schwierig, eine Umstrukturierung zu antizipieren, wenn die Unternehmensleitung erst in letzter Minute mit uns kommuniziert und alles bereits entschieden ist“.
- ❖ „Wir müssen das Recht der Gewerkschaften durchsetzen, vor Umstrukturierungsprozessen konsultiert zu werden“. Auf EBR-Ebene - und auf nationaler Ebene in einer Reihe von Ländern - besteht dieses Recht, doch in der Praxis scheint dies nicht der Fall zu sein; es ist eine bessere Durchsetzung der Vorschriften erforderlich.

## 4 | Selbstständigkeit

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

#### Das Bild in ganz Europa

Das derzeitige bescheidene Wachstum der selbständigen Erwerbstätigkeit verdeckt die Tatsache, dass die Zahl einiger Gruppen zurückgeht (z. B. der Betreiber kleiner Lebensmittelgeschäfte oder der Selbständigen in der Landwirtschaft) und dass dies durch die Zunahme der selbständigen Erwerbstätigkeit in einigen Dienstleistungssektoren ausgeglichen wird.

In den meisten europäischen Ländern gibt es inzwischen Gewerkschaften, denen eine beträchtliche Anzahl von Selbständigen angehört: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, Litauen, Niederlande, Norwegen, Serbien, Slowenien, Spanien, Schweden, Türkei und das Vereinigte Königreich. In sieben Ländern, die größtenteils in Mittel- und Osteuropa liegen, ist dies jedoch nicht der Fall: Bulgarien, die Tschechische Republik, Ungarn, Lettland, Polen, Rumänien und die Slowakei (in der Slowakei gibt es zwar Gewerkschaften für Selbstständige, doch sind diese Gewerkschaften für Geschäftsleute und nicht Teil des Gewerkschaftsbundes). Einige Gewerkschaften sind immer noch der Ansicht, dass Selbstständige nicht zu den Erwerbstätigen gehören, die sie vertreten wollen. So hat beispielsweise die größte deutsche (und europäische) Gewerkschaft IG Metall erst 2015 ihre Regeln geändert, um die Einstellung von Selbstständigen zu ermöglichen.

#### Vier Arten von Gewerkschaften für Selbstständige

- Gewerkschaften für traditionell (und jetzt zunehmend) **selbständige Berufe**: Künstler, Schauspieler, Musiker, Journalisten, Medienschaffende, Übersetzer, Dolmetscher, Reiseleiter (die NUJ UK hat einen freiberuflichen Zweig mit 4.000 Mitgliedern).
- Gewerkschaften, die speziell zur Anwerbung neuer **prekärer Arbeitnehmer** gegründet wurden: UIL-TEMP, NIDL CGIL, FELSA CISL (alle drei aus Italien), Sindikat Prekarcev (Slowenien), Independent Workers' Union of Great Britain (UK - nicht dem TUC angeschlossen).
- Gewerkschaften **mit besonderer Berücksichtigung der Selbstständigen**: UPTA-UGT (Spanien), FNV ZZP (Niederlande), vIVAce (Italien - ein Verband), wBREw (Polen); Diese Gewerkschaften helfen den Arbeitnehmern auch bei speziellen Fragen zur Selbstständigkeit, z. B. bei der Besteuerung.
- **Große Gewerkschaften, die sich um Selbstständige bemühen** (können Sektionen für Selbstständige haben): GpA (Österreich), IG Metall, Ver.di (Deutschland), UNIONEN (Schweden), GMB (UK).

## Warum sollten sich die Gewerkschaften an Tarifverhandlungen für Selbstständige beteiligen?

Dafür gibt es drei Hauptgründe: Es ist ein Weg zur Verbesserung der Löhne und des Lebensstandards der Selbständigen, ein Weg zum Schutz der Arbeitnehmer vor billigem/unfairem Wettbewerb durch die Selbständigen, und es gibt den Selbständigen einen Grund, den Gewerkschaften beizutreten (die anderen Einrichtungen, die die Selbständigen vertreten wollen, sind nicht an Tarifverhandlungen beteiligt).

### Hindernisse: „wettbewerbswidrige“ Urteile

Die europäischen und nationalen Behörden könnten jedoch zu dem Schluss kommen, dass es sich bei der Organisation von Selbständigen nicht um die Organisation von Arbeitnehmern handelt, die das Recht haben, sich zusammenzuschließen und Tarifverhandlungen zu führen, sondern um die Organisation von Unternehmensgruppen, was einen illegalen Eingriff in den Wettbewerb darstellt (sogar ein „Kartell“).

In Dänemark trugen Urteile aus den Jahren 2002 und 2010 dazu bei, dass die Zahl der unter Tarifverträge fallenden freiberuflichen Journalisten zurückging. Auch in den Niederlanden verbot eine Entscheidung der Wettbewerbsbehörde aus dem Jahr 2007 den Gewerkschaften, im Namen von Orchestermitarbeitern zu verhandeln, was 2014 zu einem Fall beim EuGH führte, der seither sehr restriktiv gehandhabt wird. In Deutschland waren Tarifempfehlungen eine Zeit lang nicht zulässig, da diese Praxis als wettbewerbswidrig angesehen wurde, und in Irland war die Situation nach einer Entscheidung der Wettbewerbsbehörde im Jahr 2004, die 2017 wieder aufgehoben wurde, ähnlich. Aus ähnlichen Gründen haben auch die schwedischen Gewerkschaften beschlossen, keine Tarifempfehlungen zu geben.

## Vier Hauptwege zur Erlangung von Tarifverhandlungsrechten für Selbstständige

### 1 Tarifverhandlungsrechte auf der Grundlage des Berufs

- Die Gesetzgebung kann zulassen, dass bestimmte Berufsgruppen vom Wettbewerbsrecht ausgenommen werden: z. B., Schauspieler, Musiker, Performer, Journalisten, Zusteller.
- *Österreich*: Freiberufliche Journalisten sind durch einen Gesamtvertrag abgedeckt.
- *Frankreich*: Freiberufliche Journalisten, die 50% ihres Einkommens aus dem Journalismus beziehen, können durch den Journalistenvertrag abgedeckt werden; darstellende Künstler/„artistes du spectacle“ (die automatisch als Arbeitnehmer gelten) fallen unter mehrere Tarifverträge.
- *Irland*: Synchronsprecher, Studiomusiker und freiberufliche Journalisten haben das Recht, nach der Gesetzgebung von 2017 zu verhandeln (es ist unklar, ob bereits Vereinbarungen unterzeichnet wurden).
- *Italien*: Zusteller, die ihre Bestellungen über eine digitale Plattform erhalten, haben das Recht auf Tarifverhandlungen, nachdem im November 2019 ein Gesetz verabschiedet wurde, das ihren Status als „Arbeitnehmer“ offiziell festschreibt.
- *Spanien*: Ähnliche Rechte für Zusteller durch das Gesetz „Ley de repartidores“ im August 2021.

### 2 Tarifverhandlungsrechte auf der Grundlage klarer Regeln zur „wirtschaftlichen Abhängigkeit“ in der Gesetzgebung

- *Deutschland*: „Arbeitnehmerähnliche Personen“, die mindestens 50% ihres Einkommens aus einer einzigen Quelle beziehen (33% für Journalisten, Künstler und Medien).
- *Irland*: Die Gesetzgebung von 2017 sieht die Möglichkeit vor, die Tarifverhandlungen auf „voll abhängige“ Selbstständige auszudehnen, aber die Regierung wird entscheiden, wen dies umfasst.
- *Italien*: Arbeitnehmer mit unbefristeten und koordinierten Verträgen müssen nun von Tarifverträgen abgedeckt werden, sofern solche bestehen.
- *Spanien*: Wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmer, die 75% ihres Einkommens von einem einzigen Kunden beziehen; die Vereinbarungen sind *nicht* kollektiv, sondern „Vereinbarungen von beruflichem Interesse“.

### ③ Auf der Grundlage einer sich entwickelnden Geschichte von Tarifverhandlungen und Rechtsfällen, die sich mit wirtschaftlicher Abhängigkeit oder Scheinselbstständigkeit befassen

- *Dänemark*: In einigen Sektoren gibt es langjährige Erfahrungen mit der Aushandlung von Vereinbarungen für Selbstständige, die jedoch von der Wettbewerbsbehörde eingeschränkt wurden.
- *Niederlande*: 1) Nach dem Gesetz können sich Tarifverträge „auch auf Verträge über die Ausführung bestimmter Arbeiten beziehen“, obwohl dies von der Wettbewerbsbehörde eingeschränkt wurde. 2) Das Urteil vom September 2021 in einem von der Gewerkschaft FNV gegen Uber angestregten Gerichtsverfahren lautete, dass das Rechtsverhältnis zwischen Uber und seinen Fahrern „alle Merkmale eines Arbeitsvertrags“ aufweise und dass die Fahrer daher als Arbeitnehmer zu betrachten seien. In der Folge wurde der bestehende Tarifvertrag in den Sektoren auf diese Fahrer ausgedehnt.
- *Schweden*: Nach dem Gesetz umfasst ein „Arbeitnehmer“ „jede Person, die Arbeit für einen anderen verrichtet ..., die eine Position einnimmt, die im Wesentlichen mit der eines Arbeitnehmers vergleichbar ist“.
- *UK*: Die Gerichte haben die „Arbeitnehmer“ (die keine Angestellten sind) auf der Grundlage von vier Verpflichtungen definiert, so dass sie von Tarifverträgen erfasst werden können.
- *Europaweit*: 22 Gewerkschaften, die auf eine EGB-Umfrage geantwortet haben, gaben an, dass sie die Gerichte eingeschaltet haben, um gegen Scheinselbstständigkeit vorzugehen.

### ④ Ein Prozess, in dem Selbstständige sich bereit erklären, Arbeitnehmer zu werden.

- *Frankreich*: Vermittlungsunternehmen bieten Führungskräften, die Aufgaben auf freiberuflicher Basis wahrnehmen, eine „Portage Salarial“-Beschäftigung an, die durch einen verbindlichen Tarifvertrag abgedeckt ist.
- *Finnland*: Die Journalistengewerkschaft hat eine zwischengeschaltete Struktur namens Mediakunta eingerichtet - einen Anbieter von Mediendiensten, der als Arbeitgeber für seine Mitglieder fungiert.
- *Dänemark*: Das Reinigungsunternehmen Hilfr.dk hat seinen Reinigungskräften (die über sein Webportal Arbeit erhalten) die Möglichkeit geboten, tarifvertraglich gebundene Arbeitnehmer zu werden.

## Einspruch der Arbeitgeber

Der Übergang zu Tarifverhandlungen wird nicht einfach sein, und es gibt zahlreiche Anzeichen für Behinderungen seitens der Arbeitgeber. In Frankreich haben die Arbeitgeber versucht, ausübende Künstler zu zwingen, ihren arbeitnehmerähnlichen Status aufzugeben und stattdessen den Status eines „Selbstunternehmers“ anzunehmen; in Deutschland bestehende Vereinbarungen für Selbstständige (z.B., Festsetzung von Tarifen/Gebühren) werden oft ignoriert; in Irland wurden nach einer Gesetzesänderung keine neuen Tarifverträge für Selbstständige abgeschlossen; und in Spanien haben die Arbeitgeber die Vereinbarungen für wirtschaftlich abhängige Selbstständige unterboten. Trotzdem ist es wichtig, die oben erwähnten 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 (siehe unten) im Auge zu behalten].

## 4.2. UNI Europa-Ziele zur Selbstständigkeit und zum Kampf für ein gerechteres EU-Wettbewerbsrecht - Vortrag von Johannes Studinger (UNI Europa)

Obwohl die Situation der Selbstständigen 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 Selbstständigen 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, so viel Schutz und Rechte wie möglich für alle Arbeitnehmer zu schaffen, unabhängig davon, ob sie selbstständig sind, einen befristeten Vertrag haben oder einen unbefristeten Vollzeitvertrag. Zusätzlich zu unserem Bestreben, Selbstständige in Tarifverhandlungen einzubeziehen, können die Gewerkschaften auch Vertragsberatung, Beratung und sogar Zugang zu Versicherungen (die es ermöglichen, in einer Branche zu arbeiten), Zugang zu Schulungen und die Fähigkeit, mit Arbeitgebern zu verhandeln, um sicherzustellen, dass Schulungsprogramme auch Freiberufler einschließen, anbieten.

### Die Ziele und Maßnahmen von UNI Europa zur Selbstständigkeit in diesem Projekt

#### ① Selbstständige in Gewerkschaften einbinden

Das Projekt diene zur Schaffung einer Plattform für den Erfahrungs- und Informationsaustausch darüber, wie die Gewerkschaften Selbstständige einbinden können und wie sie Teil unserer Strukturen werden können. Dies ist ein fortlaufender Prozess, der UNI Europa und die Mitgliedsorganisationen auch langfristig beschäftigen wird. Nach unserem Workshop vor zwei Jahren in Rom und unserem Webinar Anfang dieses Jahres haben wir eine Zunahme der Aktivitäten in einer Reihe von Sektoren festgestellt, was die wachsende Bedeutung der Selbstständigkeit in der gesamten Dienstleistungswirtschaft widerspiegelt.

#### ② Scheinselbstständigkeit bekämpfen

Wir wollen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen für Selbstständige stärken und durchsetzen, aber auch diejenigen wirksamer schützen, die gegen ihren Willen in

die Selbstständigkeit gedrängt werden. Hier wird die geplante [Richtlinie der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit](#) ein guter Schritt nach vorn sein, aber es muss noch viel mehr getan werden, um Missbrauch zu bekämpfen. Der Projektbericht hat gezeigt, dass Scheinselbstständigkeit ein wachsendes Problem ist, insbesondere in Niedriglohnsektoren. Glücklicherweise haben viele dieser Arbeitnehmer das getan, wofür wir im Folgenden plädieren: sich gewerkschaftlich organisieren.

### ③ Kollektive Macht aufbauen

Letztlich ist dies die beste und nachhaltigste Maßnahme, die die Gewerkschaften für diese Arbeitnehmer ergreifen können - unabhängig davon, ob sie selbstständig bleiben oder nicht, ob sie sich in einer Scheinselbstständigkeit befinden und ob wir einen sektoralen oder sektorübergreifenden Ansatz verfolgen. Viele unserer Mitgliedsorganisationen haben inzwischen spezielle Abteilungen für Freiberufler, in denen es eine Mischung aus verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen gibt und in denen die Arbeitnehmer je nach ihrem Arbeitsverhalten mal den Status eines Selbstständigen, mal den eines Freiberuflers und mal einen kombinierten Status haben. Es scheint, dass die kollektive Macht in vielen Gewerkschaften in den Bereichen der Freiberufler besonders stark zunimmt: In der britischen Gewerkschaft BECTU (of Prospect Union), die die Beschäftigten hinter den Kulissen der Film- und Fernsehproduktion vertritt, sind die Freiberufler beispielsweise der am schnellsten wachsende Teil der Gewerkschaft, was sowohl auf eine aggressive Organisationsarbeit als auch auf Tarifverhandlungen zurückzuführen ist.

### ④ Für ein faireres EU-Wettbewerbsrecht kämpfen

Es war ein langer und schwieriger Weg: UNI befasst sich seit mehr als 10 Jahren mit dieser Frage bei den europäischen Institutionen. Die Situation in der EU steht nicht im Einklang mit den IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen, die eine Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ enthalten, die sich auch auf Selbstständige erstreckt. In unserer Projektstudie nannten die befragten Gewerkschaften als größte Herausforderung, der sie sich gegenübersehen, die rechtlichen Hindernisse für die Organisation und Tarifverhandlungen von Selbstständigen. Wie oben dargelegt (4.1.), gab es zahlreiche Gerichtsverfahren auf nationaler und europäischer Ebene, die sich gegen die Bemühungen unserer Kolleginnen und Kollegen richteten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, Normen festzulegen oder Vereinbarungen zu treffen, und Vereinbarungen wurden annulliert oder bedroht.

Vor zwei Jahren begann die Kommission, sich erneut mit der Situation zu befassen, auch weil die Scheinselbstständigkeit von Zustellern zunehmend in der Öffentlichkeit bekannt wurde. Nachdem sie mehrere Studien über die Gefährdung von Selbstständigen durchgeführt hatten, versprachen sie in diesem Jahr, Maßnahmen zu ergreifen, um Hindernisse zu beseitigen: *„Die EU-Wettbewerbsregeln sollten Tarifverhandlungen oder -vereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten oder anderen Solo-Selbstständigen nicht im Wege stehen. Deshalb planen wir die Herausgabe neuer Leitlinien, um klarzustellen, unter welchen Umständen Solo-Selbstständige Tarifverhandlungen führen können, ohne einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht zu riskieren.“* (Margrethe Vestager, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission und Kommissarin für Wettbewerb, Lissabon - 15. Juni 2021)

Wir begrüßen diese Zusage, stellen aber fest, dass die Kommission verschiedene Optionen vorgeschlagen hat, inwieweit die Hindernisse beseitigt werden können. Es gibt einige sehr restriktive politische Optionen, und als Reaktion darauf hat UNI Europa die Kommission darauf hingewiesen, dass nur eine integrative und nichtdiskriminierende Option akzeptabel wäre: eine Politik, die *allen* Selbstständigen unter *allen* Umständen das Recht auf Tarifverhandlungen einräumt, und nicht eine Politik, die sich auf Plattformbeschäftigte oder auf diejenigen mit Vertragspartnern einer Mindestgröße usw. beschränkt.

## Der Gesetzgebungsprozess und der Beitrag von UNI Europa

Der Prozess hat sich über etwa 18 Monate erstreckt, in denen UNI Europa und andere europäische Branchenverbände sehr aktiv und gut koordiniert waren, so dass unsere verschiedenen legitimen Standpunkte und Positionen berücksichtigt wurden. Letztlich hat die Kommission beschlossen, sich nicht für eine Richtlinie zu entscheiden, was die Situation für uns noch schwieriger gemacht hat: Das bedeutet, dass wir keine Möglichkeit haben, unsere Argumente vor den anderen demokratischen Institutionen wie dem Parlament und dem Rat vorzubringen, und dass wir keine Möglichkeit haben, mit den Mitgliedern des Parlaments in Kontakt zu treten und Einfluss auf Berichte zu nehmen. Daher besteht die einzige Möglichkeit darin, die Kommission zu überzeugen.

Nach einem intensiven Dialog zwischen UNI Europa, anderen EGV, dem EGB und der Europäischen Kommission wird die Kommission 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 Selbständigen zusammenarbeiten können, um sie bei der Organisation und bei Tarifverhandlungen zu unterstützen. Auch wenn wir wahrscheinlich mit einer Art Kompromiss enden werden, so ist dies doch eine einmalige Gelegenheit, einen Wandel für Selbstständige zu erreichen: es kann ein „Game-Changer“ sein.

## Prioritäten für UNI Europa im Hinblick auf den Entwurf der EU-Leitlinien

**Freiheit ist nur wahr, wenn sie für alle gilt:** Das Rechtsinstrument muss umfassend und nicht diskriminierend sein.

**Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen:** Die Beseitigung der Hindernisse für Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige ist die einzige Grundlage dafür, dass Selbstständige in den Genuss der Vereinigungsfreiheit kommen und sich in Gewerkschaften organisieren können; kleine und mittlere Unternehmen müssen in die Politik einbezogen werden.

**Faire und würdige Arbeitsbedingungen:** Empfehlungen für Mindestentgelte sind ein wichtiges Instrument, um Veränderungen zu erreichen, wenn es keine Tarifverträge gibt bzw. diese vorbereitet werden.

**Inhalt und Modalitäten von Tarifverhandlungen sind keine Angelegenheit der Wettbewerbspolitik:** Die Leitlinien müssen mit den in den geltenden Menschenrechtsinstrumenten enthaltenen Definitionen von Tarifverhandlungen übereinstimmen und die volle Achtung der nationalen Arbeitssysteme und Tarifverhandlungsprozesse gewährleisten.

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 die Kapazitäten der Gewerkschaften ausbauen und die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften in diesem Bereich fördern (nicht zuletzt, weil diese Arbeit oft mit multinationalen Unternehmen zu tun hat).

### 4.3. Wichtigste Punkte aus den Gruppendiskussionen

- ❖ Wir müssen die Selbständigen durch Tarifverhandlungen stärken.
- ❖ Wir lernen von den Erfahrungen anderer Gewerkschaften in diesem Bereich.
- ❖ Tarifverträge für Freiberufler können gemeinsam mit den Arbeitnehmern ausgehandelt werden, wie im Beispiel des Deutschen Rundfunks.
- ❖ Die bestehenden gewerkschaftlichen Strukturen müssen aktualisiert werden.
- ❖ Die politische Entscheidungsfindung und das Handeln der Gesetzgeber sind von entscheidender Bedeutung, *aber* sie werden oft durch kommerzielle und finanzielle Lobbyarbeit „korrumpiert“.
- ❖ Wir müssen uns zwischen den Gewerkschaftsverbänden abstimmen, um Situationen zu vermeiden, in denen traditionelle und oft künstliche Tarifverhandlungen dazu führen, dass Menschen an denselben Arbeitsplätzen nicht gemeinsam verhandeln können.
- ❖ Das Großkapital möchte seine Handlungs- und Entscheidungsfreiheit bewahren und zieht es vor, „akzessorische“ Tätigkeiten auszulagern.

### Schlussbemerkungen von UNI-Regionalsekretär Oliver Roethig

Heute ist klar, dass die drei Themen des Projekts vor zwei Jahren sehr treffend gewählt wurden, nicht zuletzt, weil sie im Zusammenhang mit der Pandemie zu wesentlichen Fragen geworden sind.

Lebenslanges Lernen ist ein gewerkschaftliches Thema, solange wir denken können, und es ist heute aktueller denn je. Viele Arbeitnehmer haben keinen Zugang zu lebenslangem und kontinuierlichem Lernen, insbesondere Selbstständige und prekär Beschäftigte, deren Arbeitgeber diese Ansprüche in einigen Fällen völlig außer Acht lassen. Wir müssen sicherstellen, dass diese Arbeitnehmer *doch* solche Möglichkeiten haben, damit sie mit den technologischen und anderen Entwicklungen in der Arbeitswelt Schritt halten können und nicht einfach zu Werkzeugen von Algorithmen und Maschinen werden.

Was die digitale Umstrukturierung angeht, so ist dies im Grunde nichts Neues: in den 70er bis 90er Jahren gab es im verarbeitenden Gewerbe ähnliche Tendenzen, und der springende Punkt ist, dass dies nun auch im Dienstleistungssektor geschieht. Die Veränderungen, die sich im Dienstleistungsbereich vollziehen, haben jedoch viel mehr mit den Arbeitsabläufen zu tun (wie Menschen arbeiten und interagieren). Dies stellt eine Herausforderung für uns als Gewerkschaften, aber noch mehr für die Regulierungsbehörden dar. Seitens der Europäischen Kommission besteht die Tendenz, alle Märkte als Produktmärkte zu betrachten und Dienstleistungen nicht als etwas anderes wahrzunehmen. Dies ist ein Aspekt, der auch in den Diskussionen auf nationaler Ebene hervorgehoben werden muss.

Was die Selbstständigkeit betrifft, so gibt es in der Medien- und Unterhaltungsbranche eine 100-jährige Erfahrung im fairen Umgang mit Freiberuflern, die wir als Stärke nutzen sollten. In dem Maße, wie diese Arbeitnehmer in unseren Sektoren auftauchen, insbesondere bei der Plattformarbeit, müssen wir sicherstellen, dass sie so weit wie möglich die gleichen Rechte wie Arbeitnehmer haben.

Dies war ein wertvolles Projekt, das sich mit den neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen befasst hat. Im Einklang mit unseren von der UNI Europa-Konferenz definierten Zielen werden wir uns auch in Zukunft mit den neuesten Praktiken in den einzelnen Sektoren und sektorübergreifend im Dienstleistungsbereich befassen. Das bedeutet, dass wir das Wissen und die Erfahrung unserer

Mitgliedsorganisationen bündeln, um eine gemeinsame Plattform für Tarifverhandlungen zu finden, so dass Sie eine Vorlage haben, die Sie an Ihre unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten anpassen können. Ein zweites Element besteht darin, dass wir die Lehren aus unseren derzeitigen Maßnahmen auf europäischer Ebene ziehen, damit Sie auf nationaler Ebene mit Hilfe der EU-Gesetzgebung effektiv über diese Themen verhandeln können. Und schließlich wollen wir sehen, ob wir diese hochaktuellen Themen nutzen können, um Beschäftigte für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu gewinnen, um sich zu organisieren und aktiv Tarifverträge abzuschließen; als eine wesentliche Grundlage, auf der wir unsere Strategien aufbauen können, um unsere kollektive Verhandlungsmacht zu erreichen und auszuüben.

## Anhang: Konferenzumfragen und Projektvideos

In jeder Sitzung wurden vor den Hauptreferaten Projektvideos zu folgenden Themen präsentiert:

**1)** die Notwendigkeit von lebenslangem Lernen am Arbeitsplatz, die Herausforderungen für Arbeitnehmer/Gewerkschaften beim Erwerb von lebenslangem Lernen und mögliche Lösungen ([Video ansehen](#)); **2)** Beschleunigte (digitale) Umstrukturierung im Kontext der Pandemie, gewerkschaftliche Antworten und die Notwendigkeit von Solidarität ([Video ansehen](#)); **3)** Selbständige Erwerbstätigkeit, Arbeitnehmerrechte sowie gewerkschaftliche Aktionen und Organisation ([Video ansehen](#)).

Die Konferenzteilnehmer wurden auch zu Fragen befragt, die für das Thema der einzelnen Sitzungen relevant waren. Im Allgemeinen antwortete etwa ein Fünftel der Teilnehmer. Herr De Spiegelaere hat im Anschluss an die Wahlen einige zusätzliche Informationen gegeben, die im Folgenden aufgeführt sind.

**Konferenzumfrage Nr. 1** fragte, wie viel Prozent der Arbeitnehmer in Europa an **Schulungen** teilnehmen wollten, aber nicht konnten. Die korrekte Zahl (die von den meisten Teilnehmern überschätzt wird) liegt bei 9,5% laut einer Eurostat-[Erhebung](#) zur Erwachsenenbildung aus dem Jahr 2011, die auch erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern aufweist und in Zypern, Malta und Irland über 20% beträgt.

**Konferenzumfrage Nr. 2:** *Verfügt Ihre Gewerkschaft über eine Strategie für **lebenslanges Lernen**?*

Die meisten Teilnehmer gaben an, dass ihre Gewerkschaft zwar eine Strategie habe, in Wirklichkeit aber improvisiere, oder dass sie nur Bruchstücke einer Strategie habe (insgesamt sechs Antworten), während drei Teilnehmer angaben, dass ihre Gewerkschaft eine klare Strategie habe und alle sie kennen. Für die Optionen „weiß nicht“ und „gar keine, wir improvisieren“ gab es jeweils eine Stimme.

**Konferenzumfrage Nr. 3:** *In Ihrem Unternehmen/Sektor, **ist die Digitalisierung eine der Hauptursachen für...***

Eine deutliche Mehrheit entschied sich für „Veränderungen in der Art der Arbeitsplätze“ (sechs Stimmen), während es jeweils ein paar Stimmen für „Vernichtung von Arbeitsplätzen“ und „keine Auswirkungen“ gab. Es gab keine Stimmen für „Schaffung von Arbeitsplätzen“.

In einer kürzlich durchgeführten Umfrage (Diresoc, 2020) wurde 1.000 Arbeitnehmervertretern in Europa dieselbe Frage gestellt: Fast 60% antworteten mit „Veränderung der Art der Arbeitsplätze“, 40% antworteten mit „Vernichtung von Arbeitsplätzen“ und 25% mit „Schaffung von Arbeitsplätzen“.

**Konferenzumfrage Nr. 4:** *Welchen Ansatz verfolgt Ihre Gewerkschaft bei **Umstrukturierungen**?*

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer gab an, dass „wir meistens versuchen, sie umzugestalten“ (insgesamt fünf Antworten), während *keine* Befragten angaben, dass ihre Gewerkschaft versucht, Umstrukturierungen zu antizipieren. Ein Teilnehmer sagte, dass seine Gewerkschaft versucht habe, den Umstrukturierungsprozess zu bekämpfen, und zwei sagten, dass es „keinen klaren Ansatz“ gebe“.

**Konferenzumfrage Nr. 5:** *Was verbindet Sie persönlich mit dem Thema **Selbstständigkeit**?*

Die meisten Befragten gaben an, dass sie als Gewerkschafter versuchen, Selbstständige zu organisieren, oder dass sie keinen persönlichen Bezug zur Selbstständigkeit haben.

**Konferenzumfrage Nr. 6:** *Wie viel Prozent der Arbeitnehmer in Europa sind **selbständig**?*

Die durchschnittliche Schätzung der Teilnehmer lag bei etwa 20%. Nach den [Zahlen von Eurostat 2018](#) machen die Selbstständigen etwa 14% der Gesamtbeschäftigung in der EU aus, mit einer erheblichen Spanne: von 20-30% in Griechenland und Italien bis zu unter 10% in Ländern wie Deutschland, Schweden, Dänemark und Luxemburg. Die Selbstständigkeit hat in den letzten Jahren zugenommen, allerdings nicht in dem Maße, wie es beispielsweise bei der Fernarbeit der Fall ist.

**Konferenzumfrage Nr. 7:** *Geht Ihre Gewerkschaft aktiv auf **Freiberufler und Selbstständige** zu?*

Der Mittelwert lag bei 4,8 von 10 Punkten, wobei die Bandbreite der Antworten von „überhaupt nicht“ bis „sehr“ reichte.

**Konferenzumfrage Nr. 8:** *Wie gut sind **Freiberufler und Selbstständige** in Ihre bestehenden Gewerkschaftsstrukturen integriert?*

Der Mittelwert lag bei 2,9 von 10 Punkten, wobei die Antworten eher in Richtung „überhaupt nicht“ gingen.



