



# **SELBSTSTÄNDIGKEIT IN EINER ARBEITSWELT IM WANDEL**

**MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE DURCH DEN  
AUFBAU KOLLEKTIVER MACHT**

**Abschlussbericht**

**Johannes Anttila, Julia Jousilahti, Niko Kinnunen und Johannes Koponen  
Mai 2020**

"This report has been commissioned by UNI Europa and written by Demos Helsinki in the framework of the EU project *"Shaping the future of work in a digitalised services industry through social dialogue"*.



Graphic Design by *Vertigo Creative Studio*

"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



# INHALT

<b>KAPITEL 1: Veränderte Regeln in einer Arbeitswelt im Wandel – Gewerkschaften zeigen den Weg ...</b>	<b>6</b>
<b>KAPITEL 2: Selbstständigkeit im Fokus: Bedingungen, Herausforderungen und Möglichkeiten für kollektive Macht.....</b>	<b>9</b>
Klassifizierung der Selbstständigen .....	10
Die Selbstständigen in der europäischen Erwerbsbevölkerung.....	12
Die kollektive Macht der Selbstständigen in der Praxis .....	14
Größte Herausforderungen der Selbstständigen .....	16
<b>KAPITEL 3: Voneinander lernen - kollektive Macht aufbauen, um menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten .....</b>	<b>18</b>
ERSTENS. Mit offenen Armen auf die neue Arbeitswelt zugehen .....	21
ZWEITENS. Selbstständige in den Gewerkschaften willkommen heißen.....	22
DRITTENS. Fokus auf Scheinselbstständigkeit.....	24
VIERTENS. Kampf für eine gerechtere Auslegung des EU-Wettbewerbsrechts in allen Mitgliedsstaaten .....	26
FÜNFTENS. Kurzfristig kollektive Macht aufbauen .....	27
SECHSTENS. Die kollektive Macht nutzen, um die Arbeit für alle menschenwürdiger zu gestalten.	30
<b>Schlussfolgerung .....</b>	<b>32</b>
Was ist dieses Projekt und wie wurde es durchgeführt? .....	32
Über Demos Helsinki.....	33
<b>Quellen.....</b>	<b>34</b>
<b>ANHANG 1 Fragen zur Umfrage.....</b>	<b>35</b>
<b>ANHANG 2 Umfrageteilnehmer nach Land und Gewerkschaftszugehörigkeit.....</b>	<b>37</b>

# KAPITEL I: VERÄNDERTE REGELN IN EINER ARBEITSWELT IM WANDEL – GEWERKSCHAFTEN ZEIGEN DEN WEG

*Der Wandel der Arbeit hat zu einer Welt geführt, in der sich die Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse diversifiziert und die traditionellen Rollen von Arbeitnehmern, Unternehmern und Arbeitgebern nicht mehr so eindeutig sind wie früher. Ja, Selbstständigkeit gibt es schon lange und ja, diejenigen, die für verschiedene Gig-Working-Plattformen arbeiten, machen immer noch einen kleinen Bruchteil der Erwerbsbevölkerung eines Landes aus. Trotzdem ist es höchste Zeit, sich der Problematik der Selbstständigkeit anzunehmen, angefangen bei jenen Beschäftigten, die fälschlicherweise als Unternehmer eingestuft werden, bis hin zu den fehlenden Möglichkeiten für diejenigen, die tatsächlich selbstständig sind, sich aber aufgrund der nationalen Auslegungen des EU-Wettbewerbsrechts in prekären Situationen befinden und nicht an Tarifverhandlungen teilnehmen können. Die Regeln, Praktiken und Institutionen im Spiel werden jetzt festgelegt, und wie es sein sollte, weisen die Gewerkschaften in ganz Europa den Weg. Als Antwort auf die sich abzeichnenden Bedürfnisse und Kämpfe der Selbstständigen in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt liegt es an den Gewerkschaften, voneinander zu lernen, sich darüber auszutauschen, was funktioniert, und sich zusammenzuschließen, um sicherzustellen, dass Arbeit für alle menschenwürdig ist - jetzt und in der Zukunft.*

Als sich die Arbeitswelt im Zuge der Industrialisierung veränderte, boten die Gewerkschaften vielen einen Traum von fairer und menschenwürdiger Arbeit. Dieses Versprechen erforderte harte Kämpfe und Opfer, aber erst durch die Kämpfe verbesserten sich langsam die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, die Möglichkeiten der Selbstentfaltung und die soziale Sicherheit. Auch wenn das Gleichgewicht zwischen Industriellen und Beschäftigten unsicher und zeitweise unbefriedigend blieb, leben viele arbeitende Menschen heute ein besseres Leben, als man es sich vor hundert Jahren auch nur hätte träumen lassen.

Ähnliche Entschlossenheit und Visionen sind heute von den Gewerkschaften gefordert. Der Kapitalismus ist ein System, das Innovationen fördert, die die Menschen von der Arbeit befreien, nur um ihre Situation durch die Marktkräfte immer ausbeutbarer zu machen. Während sich also die Technologie verbessert und die Arbeit verändert hat, hat dies in vielen Fällen zu einer Situation geführt, in der immer mehr Menschen außerhalb des vereinbarten Rahmens fester Arbeitsplätze und Karrieren arbeiten.

Diese Situation ist für viele derjenigen, die mit stückweiser und prekärer Arbeit konfrontiert sind oder einfach außerhalb der Konventionen fester, verlässlicher Arbeitsplätze arbeiten, nicht einfach. Einige werden aus Kostengründen fälschlicherweise als Selbstständige eingestuft, und selbst für die vielen wirklich Selbstständigen fehlen grundlegende Rechte, von Tarifverhandlungen bis hin zu einer soliden sozialen Absicherung.

Diese Fakten sind den Gewerkschaften in ganz Europa nicht verborgen geblieben. Es wurden Strategien entwickelt und Praktiken verfeinert, um diese wachsende Gruppe anzusprechen, die nicht nur eindeutig die Hilfe und Stärke der Gewerkschaften für sich selbst benötigt, sondern deren Schicksal auch die gesamte Arbeitswelt und die Regeln, nach denen sie spielt, widerspiegelt. Um den sozialen Dialog und die kollektive Macht zur Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit für alle zu gewährleisten, haben die Gewerkschaften mehr und mehr die Aufgabe

übernommen, mit den Selbstständigen zusammenzuarbeiten, sie einzuladen und Legitimität aufzubauen, um die kollektiven Interessen aller Beschäftigten zu vertreten.

Drei große, bekannte Worte leiten die Veränderung ein: Fairness, Anstand und Solidarität.

Fairness bedeutet die Erkenntnis an der Basis der Aktionen der Gewerkschaften in Europa, die den Wandel anführen: Es geht um das große Ganze, um alle Beschäftigten. In der Zunahme und Erleichterung der Selbstständigkeit verbirgt sich die reale Gefahr des Sozialdumpings - eine Abwärtsspirale für alle Erwerbstätigen, in der die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung sinken, wenn sich die Arbeit von den Regeln entfernt, die der soziale Dialog so sorgfältig gestaltet hat. Das ist nicht fair, weder für diejenigen, die einen festen Arbeitsplatz haben, noch für diejenigen, die fälschlicherweise als Selbstständige eingestuft werden, oder für diejenigen, die wirklich selbstständig sind, sich aber in einer schlechten Verhandlungsposition befinden.

Die moralische Grundlage für diese Fairness ist der grundlegende Anstand. Der technologische Kapitalismus erfordert eine ständige Neuverhandlung der Regeln der Fairness und der Verteilung des produzierten Wertes. Anstand ist die Mindestbedingung dieser Verhandlungen und sollte für alle Beschäftigten gelten, unabhängig von dem rechtlichen Status, unter dem sie arbeiten. Jede Arbeit sollte menschenwürdige Arbeit sein.

Das dritte Schlüsselwort ist Solidarität - die uralte Erkenntnis für alle Gewerkschaften und bestehenden Gewerkschaftsmitglieder, dass das Kollektiv stärker ist als seine Teile. Alle Arbeitnehmer im Kapitalismus sind gezwungen, gegen ihresgleichen zu konkurrieren, sowohl um Arbeit als auch innerhalb von Arbeitsplätzen (Beförderungen, Gehälter usw.). Der Zweck des Kollektivs ist es, dafür zu sorgen, dass der Wettbewerb, wenn er überhaupt nötig ist, auf gleicher Augenhöhe stattfindet, zwischen den Individuen und zwischen Beschäftigten und Angestellten. Bei den Selbstständigen ist die Situation nicht anders. Auch sie sind in vielen Fällen ein Teil dieser Gruppe, die gezwungen ist, gegeneinander und gegen andere Arbeitnehmer zu konkurrieren. Solidarität muss mit allen, die in ähnlichen Bereichen arbeiten, untereinander, und insbesondere mit den Selbstständigen aufgebaut werden, um sicherzustellen, dass die Gewerkschaften in der sich verändernden Arbeitswelt in den 2020er Jahren stark bleiben und wie bisher die Arbeitswelt in Richtung einer gerechteren und menschenwürdigen Zukunft für alle gestalten.

Diese drei Worte stehen im Mittelpunkt der verschiedenen Aktivitäten und Strategien, die von den UNI Europa-Mitgliedsorganisationen und anderen Gewerkschaften in ganz Europa bereits entwickelt wurden. Das Ziel dieses Berichts ist es, diese Aktionen und die dahinter stehenden Ideen vorzustellen, die Gewerkschaften zu weiteren Aktionen zu inspirieren und einen Weg nach vorne zu eröffnen, um voneinander zu lernen. Es wurde viel getan, aber es sollte auch viel geteilt werden.

Vor diesem Hintergrund beginnt der Bericht mit einer kurzen Zusammenfassung der Arbeitswelt im Wandel aus der Perspektive der Selbstständigen, von ihrer Position und ihrem Umfang in der europäischen Erwerbsbevölkerung bis hin zu ihren größten Herausforderungen. Danach werden diese Bedingungen und die bewährten Praktiken der Gewerkschaften durch eine Liste von sechs Aktionen dargelegt, die die von den Gewerkschaften bereits begonnene Arbeit aufzeigen und einen weiteren Weg für die Gewerkschaften zur Gestaltung der Zukunft von Arbeit und Selbstständigkeit bieten. Diese Aktionen sind folgende:

- Gehen Sie mit offenen Armen auf die neue Arbeitswelt zu.
- Erhöhen Sie den Umfang der von den Gewerkschaften vertretenen Personen und damit der kollektiven Macht durch die Aufnahme von Selbstständigen in die Gewerkschaften.
- Konzentrieren Sie sich auf die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit.
- Kämpfen Sie für eine gerechtere Auslegung des EU-Wettbewerbsrechts in allen Mitgliedsstaaten.
- Bauen Sie kurzfristig kollektive Macht auf.
- Nutzen Sie die kollektive Macht, um die Arbeit für alle menschenwürdiger zu gestalten.

Diese Aktionen sind zukunftsorientiert aber zugleich nicht aus der Luft gegriffen - ganz im Gegenteil. Sie basieren auf Fairness, Anstand und Solidarität und sind alles Dinge, die von den Gewerkschaften in ganz Europa bereits getan werden. Jetzt ist es einfach an der Zeit, zusammenzukommen und den Weg zu einer menschenwürdigeren und gerechteren Arbeitswelt für alle mitzugehen.

## Ein Hinweis zu COVID-19

*Während dieser Bericht im Frühjahr 2020 verfasst wird, befindet sich die Welt in Turbulenzen, die durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie verursacht werden. Das Virus hat die Wirtschaft schwer getroffen und zu Massenentlassungen in Ländern auf der ganzen Welt geführt. Überall auf der Welt sind Gewerkschaften in den Vordergrund getreten, um ihren Mitgliedern während der Krise rechtliche, finanzielle und soziale Unterstützung zu bieten. Wenn überhaupt, dann hat dies gezeigt, dass die Daseinsberechtigung der Gewerkschaften so relevant wie eh und je ist.*

*Gleichzeitig bedeutet die Krise eindeutig eine Verschiebung vieler Regeln der Arbeit. Auf der einen Seite gibt es verschiedene Formen der Hilfe, die von den Regierungen für Selbstständige angeboten werden, von ersten Überlegungen zum Grundeinkommen bis hin zur Einbeziehung von Selbstständigen in eine Arbeitslosenunterstützung, die derjenigen von Festangestellten ähnelt. Auf der anderen Seite wurden viele Arbeitnehmer, insbesondere in den Dienstleistungsbranchen, als „systemrelevante Arbeitskräfte“ eingestuft und stehen buchstäblich an der vordersten Front der Pandemie, was Gespräche über die Wertschätzung, aber auch über die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung dieser Arbeitnehmer, einschließlich der Selbstständigen, auslöste.*

*Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Artikels ist es noch zu früh, um Ergebnisse vorherzusagen, aber sicher ist, dass es eine Verschiebung zu geben scheint, viele Kämpfe und Fragen, die zu beachten und zu beantworten sind, um „die neue Normalität“ der Arbeitswelt zu gestalten. Ebenso klar ist die Tatsache, dass die Gewerkschaften inmitten der Krise erneut ihre Relevanz bewiesen haben, indem sie den betroffenen Beschäftigten Sicherheit, Dienstleistungen und einen starken kollektiven Willen und eine Stimme boten.*

*So sehr die Gewerkschaften auch beschäftigt sind, es ist auch eine Zeit, in der man die Zukunft im Auge behalten sollte: Die Krise kann als ein Wendepunkt, eine Erkenntnis und ein Weckruf gesehen werden, der viele der ungerechten Aspekte der Arbeitswelt und der sie umgebenden Institutionen ans Licht gebracht hat. In einer Zeit, in der diese Institutionen und Regeln der Arbeit in Frage gestellt werden, liegt es an den Gewerkschaften, die Forderungen und konkreten Ideen für mehr menschenwürdige Arbeit für alle weiter zu verfolgen und sogar zu verdoppeln.*

# KAPITEL 2: SELBSTSTÄNDIGKEIT IM FOKUS: BEDINGUNGEN, HERAUSFORDERUNGEN UND MÖGLICHKEITEN FÜR KOLLEKTIVE MACHT

*In diesem Kapitel wird erzählt, wie Selbstständigkeit heute aussieht. Es betont, dass die modernen Selbstständigen eine heterogene Gruppe sind und unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse haben, die jedoch eine Reihe von Herausforderungen teilen.*

Die Frage der Selbstständigkeit ist eines der drängendsten Fragen, mit denen sich der Dienstleistungssektor und im weiteren Sinne die Zukunft der Arbeit auseinandersetzen muss. Digitalisierung, Servitisierung und Plattformisierung haben den Sektor überrollt und eine Vielzahl von Fragen hinterlassen, die vom rechtlichen Status der Beschäftigten bis hin zu den Rechten auf Tarifverhandlungen und Vertretung reichen.

UNI Europas Projekt „Gestaltung der Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten Dienstleistungsbranche durch sozialen Dialog“, zu dem dieser Bericht gehört, hat beschlossen, dieses entscheidende Thema hervorzuheben, indem es zu einem seiner drei Schwerpunktbereiche erklärt wurde. Durch eine Umfrage unter ihren Mitgliedern, eine Desktop-Studie der einschlägigen Literatur und des Diskurses sowie Interviews mit wichtigen Experten auf diesem Gebiet möchte UNI Europa letztendlich die wichtigsten Fragen und Spannungen ermitteln und eine zukunftsorientierte politische Plattform darüber entwickeln, wie Arbeitsbeziehungen und öffentliche Politik sowie traditionelle Gewerkschaftsmaßnahmen die Herausforderungen angehen können, die sich aus der Selbstständigkeit ergeben.

Die Umfrageergebnisse mit Antworten aus 22 europäischen Ländern bieten einen Einblick in den aktuellen Status der Selbstständigen auf nationaler Ebene, beschreiben die größten Probleme, die sich aus der Selbstständigkeit ergeben, und heben einige bewährte Praktiken in Bezug auf Gewerkschaftsstrategien und konkrete Maßnahmen für Selbstständige hervor. Neben dem Austausch von bewährten Praktiken in ganz Europa sind die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage, die durch Gespräche mit Experten auf einem UNI Europa-Workshop und im Anschluss daran untermauert wurden, die folgenden:

- Die Selbstständigkeit ist in bestimmten Sektoren leicht angestiegen, aber die Ergebnisse und Ausgangsniveaus variieren je nach Sektor und nationalem Kontext.
- In den verschiedenen nationalen Kontexten sind die gesetzlichen Definitionen und Klassifizierungen, die Rechte auf soziale Sicherheit und die Rechte auf Tarifverhandlungen für Selbstständige sehr unterschiedlich. Dies schafft Raum für die Ausweitung von bewährten Praktiken, weist aber gleichzeitig auf die Schwierigkeit hin, eine gemeinsame Sprache und direkt importierbare politische Maßnahmen zu finden.
- Die größten Herausforderungen der Selbstständigkeit, die von den Gewerkschaften identifiziert wurden, sind das Fehlen von Rechten auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, unzureichende soziale Absicherung und finanzielle Unsicherheit.
- Viele Gewerkschaften arbeiten bereits mit Selbstständigen zusammen, aber gleichzeitig haben die Gewerkschaften Schwierigkeiten, sie als Mitglieder zu gewinnen und ihnen spezielle Dienstleistungen anzubieten.

- Es gibt eine klare Forderung der Gewerkschaften nach Maßnahmen auf EU-Ebene zur Selbstständigkeit, insbesondere nach der Schaffung gemeinsamer Regeln und Auslegungen.
- Auch wenn eine gemeinsame Ausrichtung auf EU-Ebene wichtig ist und es auf dieser Ebene notwendige Kämpfe zu gewinnen gibt, ist der wichtigste Bereich für die Verbesserung der Bedingungen von Selbstständigen die Tarifverhandlung.

Diese Ergebnisse sind fast eins zu eins ein Echo auf neuere vertiefende Forschungsprojekte zum selben Thema, die von gewerkschaftsnahen Organisationen, der Wissenschaft und öffentlichen Institutionen auf nationaler und EU-Ebene durchgeführt wurden: zum Beispiel die EGB-Umfrage „Trade unions protecting self-employed workers“ (Fulton 2018), die umfassende Studie „The Challenges of Self-Employment in Europe“, die sich mit nationalen Kontexten und Umfragedaten beschäftigt (Semanza & Pichault, eds. 2019) und die analytische Arbeit der Europäischen Kommission und die Anhörung der Sozialpartner zu Maßnahmen, die sich mit den Herausforderungen des Zugangs zum Sozialschutz für Menschen in allen Beschäftigungsformen im Rahmen der Europäischen Säule sozialer Rechte befassen (SWD (2017) 381 Final).

Die Verfasser dieses Berichts möchten diese bahnbrechenden Arbeiten offen in den Vordergrund rücken und darauf hinweisen, dass die darin enthaltenen Informationen zu Fragen der Selbstständigkeit nuanciert und tiefgreifend sind. Die im Rahmen dieses Projekts durchgeführte Umfrage und die Interviews ergänzen diese bisherigen Arbeiten und bauen auf ihnen auf. Gleichzeitig versucht der Bericht, konkrete Wege für die Gewerkschaften aufzuzeigen, indem er frühere Erkenntnisse destilliert und mit bewährten Praktiken der Gewerkschaften kombiniert, die beide in dem Kapitel vorgestellt werden, das diesem Überblick über die Selbstständigen in der Erwerbsbevölkerung und ihre größten Herausforderungen folgt.

## Klassifizierung der Selbstständigen

Der Status der Selbstständigkeit ist eine recht allgemeine Charakterisierung, da es eine große Vielfalt an unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen und Berufsformen gibt. Grob gesagt kann der Selbstständige als jemand definiert werden, der für sich selbst arbeitet oder der Eigentümer eines Unternehmens ist. Die Bezeichnungen, Details und Definitionen, die der Begriff umfasst, variieren je nach Land.

Die Begriffe „Selbständiger“ und „Freiberufler“ werden manchmal als Synonyme verwendet, aber der Unterschied zwischen diesen beiden sollte deutlich gemacht werden: Selbstständigkeit ist ein rechtlicher Beschäftigungsstatus, während Freiberuflichkeit eine Arbeitsform ist. Selbstständige müssen sich in der Regel als juristische Person registrieren lassen. Dazu gehören in den meisten Fällen professionelle Dienstleister wie Anwälte und Ärzte.

Unter einem Freiberufler versteht man jemanden, der für verschiedene Unternehmen für bestimmte Aufträge eingestellt wird. In vielen Fällen sind Freiberufler nicht verpflichtet, sich als formale juristische Person zu registrieren. Unter Freiberuflern versteht man weitgehend andere Branchen als professionelle Selbstständige, z. B. freiberufliche Tätigkeiten im Journalismus, in der IT oder in der darstellenden Kunst.

Zwischen diesen beiden Klassifizierungen gibt es den nuancierteren und umstritteneren Status der abhängigen, selbständigen Arbeitnehmer. Die definierenden Merkmale der Kategorie der abhängigen Selbstständigen (auch bekannt als abhängige Auftragnehmer oder Arbeitnehmer) variieren in ganz Europa. Die Internationale Arbeitsorganisation legt jedoch eine ausführliche Definition für diese Art von Arbeit vor:

*„Abhängige Auftragnehmer sind Arbeitnehmer, die vertragliche Vereinbarungen kommerzieller Art haben, um Waren oder Dienstleistungen für oder im Namen einer anderen wirtschaftlichen Einheit zu erbringen, keine Angestellten dieser wirtschaftlichen Einheit sind, aber von dieser Einheit für die Organisation und Ausführung der Arbeit oder für den Zugang zum Markt abhängig sind.“ - Hunter & Leslie (ILO 2018)*

Diese Klassifizierungen, das Dilemma „wer ist ein Arbeitnehmer“ und die Regelungslandschaften und Herausforderungen des Arbeitsrechts wurden in einem aktuellen EGB-Bericht untersucht (Countouris & Stefano, 2019). Der Bericht präsentiert eine Bewertung des aktuellen Stands der Gesetzgebung in Bezug auf den persönlichen Anwendungsbereich der Arbeitsschutzgesetze in einer Reihe von europäischen Ländern und den aktuellen Stand der Gesetzgebung in der EU. Er bietet einen Einblick in die Besonderheiten auf nationaler Ebene und kommt zu dem Schluss, dass ein Teil der Schwierigkeit gerade darin liegt, dass die Definitionen von „Arbeitnehmer“ und „Selbständiger“ im nationalen und EU-Kontext nicht hinreichend konkretisiert wurden. In den Rechtssystemen gibt es einen traditionellen binären Ansatz, der die Selbstständigen oft als „Restkategorie“ ansieht, was in vielen nationalen Kontexten eine Grauzone in der Auslegung und eine Art Flickwerk hinterlassen hat.

**Beispiele auf Staatsebene für die Vielfalt der Klassifizierung der Arbeitnehmer sind:**

**Selbstständige Varianten:**

- **Norwegen:** Jemand, der sein eigenes Unternehmen betreibt, was die Registrierung des Unternehmens als juristische Person erfordert. Jeder andere Arbeitsstatus muss eine feste oder vorübergehende Beschäftigung haben.
- **Schweden:** Bekannt als „Einzelunternehmer“ - Eine einzelne Person, die als ihre eigene Firma angesehen wird und bei den Steuerbehörden und anderen zuständigen staatlichen Institutionen registriert ist. Der Einzelunternehmer wird rechtlich als Privatperson betrachtet und das System kennt keine klare Trennlinie zwischen dem Einzelunternehmer persönlich und seinem Unternehmen in Bezug auf die Finanzen.

**Freiberufliche Varianten:**

- **Frankreich:** Bekannt als „Intermittents du spectacle“ - Jemand, der freiberufliche Dienstleistungen im Rahmen von Kurzzeitverträgen anbietet.

### Abhängige Auftragnehmer-Varianten:

- **Spanien** Bekannt als „wirtschaftlich abhängiger Selbständiger“ - Ein Selbständiger, der mehr als 75% seiner Tätigkeit einem einzigen Arbeitgeber widmet.
- **Deutschland** Arbeitnehmerähnliche Beschäftigte, die überwiegend für eine Person arbeiten oder im Durchschnitt mehr als die Hälfte des ihnen zustehenden Gesamtentgelts für die Arbeitsleistung von einer Person/einem Unternehmen erhalten.
- **Dänemark** Ein Selbständiger, der länger als 1 Monat in einem Unternehmen arbeitet oder mehr als 8 Arbeitsstunden pro Woche hat.
- **Abhängige Selbstständige mit mehr als einem Arbeitgeber:** In vielen Fällen kann die Frage der Unterordnung einen Auftragnehmer trotz der fehlenden Bindung an einen einzigen Arbeitgeber abhängig machen. Am prominentesten wurde ein solcher Fall in der Rechtssache FNV Kunsten Informatie en Media behandelt, in der es um niederländische Ersatzorchesterspieler im Zusammenhang mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Anwendung von Artikel 101 ging. Für weitere Informationen siehe Kapitel 3.

## Die Selbstständigen in der europäischen Erwerbsbevölkerung

Der EU-Durchschnitt des Anteils der gemeldeten Selbstständigen (ohne Berücksichtigung, ob die Selbstständigen Angestellte hatten) lag 2018 bei 13,6%. Dies ist ein Rückgang gegenüber dem Höchststand im Jahr 2010 mit 14,7% (Eurostat 2019). Befragte aus bestimmten Branchen berichten jedoch von deutlich höheren Prozentsätzen (über 60%), insbesondere in den Bereichen Schönheit & Kosmetik sowie Kunst & Kultur. Im Jahr 2017 gaben 18% der Selbstständigen an, nur einen Kunden oder einen dominierenden Kunden zu haben. Außerdem wünschte sich 2017 ein Drittel der wirtschaftlich abhängigen Selbstständigen, als Angestellter zu arbeiten (Eurostat 2018). Diese Statistiken kontextualisieren die Arbeitswelt der Selbstständigen: Es ist eine, in der die Selbstständigen eine Minderheit der Erwerbstätigen ausmachen und in bestimmten Fällen von einem einzigen Auftraggeber abhängig sind, um wirtschaftlich abgesichert zu sein, oder sich sogar wünschen, ein formeller Angestellter ihres potenziellen Arbeitgebers zu sein.



## Die kollektive Macht der Selbstständigen in der Praxis

Die kollektive Macht der Selbstständigen ist nicht vollständig erfüllt und hat viele verschiedene Formen in ganz Europa. **Die kollektive Macht kann in drei separate Bereiche unterteilt werden: (1) Tarifverhandlungen, (2) Vereinigungsfreiheit und (3) kollektive Vertretung.**

Den Umfrageergebnissen zufolge haben Selbstständige in den meisten nationalen Kontexten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Vertretung im Rahmen ihrer nationalen Menschenrechtsschutzbestimmungen. Selbstständige sind Tarifverhandlungen jedoch weitgehend untersagt, da sie in vielen nationalen wettbewerbsrechtlichen Rahmenbedingungen als Kartellverhalten ausgelegt werden, was auf die nationale Umsetzung von Artikel 101 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV Art. 101) zurückzuführen ist. Tarifverhandlungen für Selbstständige sind in 12 europäischen Ländern unter strengen Einschränkungen erlaubt: Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Serbien, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich und Irland.

Innerhalb dieser Länder gibt es zwei Hauptansätze für Selbstständige: Sie können auf bestimmte Berufe oder auf diejenigen beschränkt werden, die als „wirtschaftlich abhängig“ definiert werden. In Österreich und Serbien sind Tarifverhandlungen auf bestimmte Berufe/Sektoren beschränkt. In Belgien, Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Spanien, Schweden und dem Vereinigten Königreich sind sie auf die wirtschaftlich Abhängigen beschränkt. In Frankreich und Irland werden sie auf beide angewendet. In der Praxis gestatten die meisten Länder das Tarifverhandlungsrecht für freiberufliche Journalisten, ausübende Künstler und Beschäftigte im Kultur- und Unterhaltungsbereich, dehnen dieses Recht aber nicht auf andere selbstständige Berufe aus. Einige wichtige Ausnahmen sind Deutschland, Irland, Italien und die Niederlande, die eine größere Flexibilität bei Tarifverhandlungen bieten oder abhängig Beschäftigte und ihr Recht auf Tarifverhandlungen ausdrücklich definieren. In Frankreich, Italien, den Niederlanden und Spanien sind die Tarifverhandlungen am weitesten verbreitet (Fulton 2018, 42-58).

Dennoch arbeiten viele Staaten weiterhin mit veralteten Definitionen von Selbstständigkeit, die überarbeitet werden sollten, um die jüngsten Innovationen bei Plattformfirmen und anderen digitalisierenden Dienstleistungsunternehmen zu berücksichtigen. Wie die OECD (2019) in ihrem Bericht *Negotiating our way up* feststellt, fällt eine beträchtliche Anzahl von Beschäftigten in eine „Grauzone“ zwischen den üblichen Definitionen von Angestellten und Selbstständigen. Für diejenigen Beschäftigten, die Anfälligkeiten mit Angestellten teilen und selbstständig sind, aber in unausgewogenen Machtverhältnissen stehen, kann es notwendig sein, einige Arbeitsgesetze anzupassen oder explizite Ausnahmen von den Gesetzen zum Verbot von Kartellen zu schaffen, um die Tarifverhandlungsrechte auszuweiten.

**Vereinigungsfreiheit:** *Das Recht, sich zu organisieren und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu bilden - [IAO](#)*

Selbständige dürfen Arbeitnehmervereinigungen gründen, um sich zu vernetzen, bewährte Praktiken auszutauschen und Sozialleistungen wie z. B. Arbeitslosengeld zu erhalten. In einigen Fällen, abhängig von der Art der Arbeit und dem Land, können Selbständige bestehenden Gewerkschaften beitreten, jedoch mit eingeschränktem Zugang zu Gewerkschaftsleistungen. Innerhalb von Gewerkschaften dürfen Selbständige Dienstleistungen wie IT-Unterstützung oder Beratung in Anspruch nehmen, sind aber in den meisten Fällen aufgrund der Auslegungen des Wettbewerbsrechts auf nationaler Ebene von Tarifverträgen ausgeschlossen.

**Einschlägige IAO-Dokumente und -Instrumente:**

*IAO-Verfassung (1919)*

*IAO -Erklärung von Philadelphia (1944)*

*IAO -Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998)*

*Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)*

*Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Tarifverhandlungen, 1949 (Nr. 98)*

*Übereinkommen der Arbeitnehmervertreter, 1971 (Nr. 135)*

*Die Vereinigungsfreiheit ist auch ein Recht, das in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948) proklamiert wird*

**Kollektive Vertretung:** *Die Praxis der Gewerkschaften, Vertreter für Verhandlungen am Arbeitsplatz, Rechtsgeschäfte und Aktivistenaktivitäten zu ernennen.*

Dieses Konzept ist stark an Gewerkschaften und insbesondere an Tarifverhandlungen gebunden, aber nicht ausschließlich, da kollektive Vertretung auch in traditionellen Arbeitnehmervereinigungen oder Netzwerken stattfinden kann. Die meisten europäischen Länder erlauben es Selbständigen, kollektive Vertreter zu ernennen, sei es durch Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmerverbände. Die kollektive Vertretung ist für Selbständige von großer Bedeutung, da Verhandlungen über bessere Arbeitsbedingungen oder die Beilegung von Rechtsstreitigkeiten eine Hebelwirkung erfordern, die für einzelne Selbständige un erreichbar ist.

**Einschlägige IAO-Dokumente und -Instrumente:**

*IAO-Verfassung (1919)*

*Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)*

**Tarifverhandlungen: Die Praxis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die Arbeitsbeziehungen aushandeln - ILO**

Selbstständigen sind Tarifverhandlungen in ganz Europa aufgrund der bestehenden Auslegungen der Wettbewerbsgesetze, insbesondere der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zu AEUV 101, weitgehend untersagt. Das hat sich natürlich auch auf die Tarifverträge für Selbstständige ausgewirkt. Diese Auslegung ist jedoch unter Druck geraten, insbesondere durch die Zunahme der Scheinselbstständigkeit, bei der Beschäftigte als selbstständige Auftragnehmer behandelt werden, obwohl sie in Wirklichkeit wirtschaftlich von einem Arbeitgeber abhängig sind oder unter anstellungsähnlichen Bedingungen arbeiten.

Dieses Problem hat sich unter den Beschäftigten von Plattformfirmen immer stärker ausgeprägt und in einigen Fällen dazu geführt, dass sich anstellungsähnliche Gruppen in Arbeitnehmervereinigungen organisieren und Tarifverträge mit ihren potenziellen Arbeitgebern fordern. Die Organisation von Selbstständigen in Gewerkschaften oder Verbänden ist jedoch von Natur aus schwierig, insbesondere für diejenigen, die für digitale Plattformfirmen arbeiten, da sie getrennt voneinander und zunehmend in grenzüberschreitenden Umgebungen arbeiten und nur selten interagieren. Die Überbrückung dieser Kluft ist entscheidend für die Verwirklichung von Tarifverhandlungen für Selbstständige.

Wo es Erfolge bei Tarifverhandlungen für Selbstständige gab, war es durch bestehende Gewerkschaften. In Schweden hat Unionen zum Beispiel maßgeblich dazu beigetragen, dass in den Plattformunternehmen Tarifverträge unterzeichnet wurden.

**Einschlägige Dokumente und Instrumente der IAO:**

*Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Tarifverhandlungen, 1949 (Nr. 98)*

*Übereinkommen über Arbeitsbeziehungen (Öffentlicher Dienst), 1978 (Nr. 151)*

*Tarifverhandlungsabkommen, 1981 (Nr. 154)*

## Größte Herausforderungen der Selbstständigen

In der Umfrage, die bei den UNI Europa-Mitgliedsgewerkschaften durchgeführt wurde, wurden die Teilnehmer gefragt, was sie als die größten Herausforderungen in Bezug auf die Selbstständigen in ihrem Land ansehen. Sie konnten in der offenen Frage so viele Herausforderungen beschreiben, wie sie wollten. Auf die Umfrage gingen 39 Antworten ein. Die Ergebnisse zeigen einige klare Linien in den Herausforderungen, mit denen die verschiedenen Länder konfrontiert sind.

Laut den Umfrageteilnehmern sind die größten Herausforderungen für Selbstständige in Europa das fehlende Recht auf Tarifverhandlungen und den Zugang zu gesetzlichem Rechtsschutz (von 41% der Befragten genannt), eine unzureichende soziale Absicherung (26%), finanzielle Unsicherheit (13%) und ein Ungleichgewicht zwischen Zahlungen und Leistungen (10%). Andere Herausforderungen, die von einzelnen Befragten genannt wurden, standen im Zusammenhang mit den unzureichenden Ressourcen der Selbstständigen, um sich weiterzubilden und ihr Geschäft zu entwickeln, sowie mit der Unfähigkeit der Gewerkschaften, Selbstständige als Mitglieder zu gewinnen und ihnen Dienstleistungen anzubieten, die ihren besonderen Bedürfnissen entsprechen.

Das Fehlen von Tarifverhandlungen und Zugang zu gesetzlichem Rechtsschutz wurde als die größte Herausforderung für Selbstständige wahrgenommen (41%). Tarifverhandlungen für Selbstständige werden in verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten als Verstoß gegen das EU-Wettbewerbsrecht und als Kartellverhalten ausgelegt. Diese Auslegung hat sich natürlich verheerend auf die Tarifverträge für Selbstständige ausgewirkt. Innerhalb der EU-Mitgliedstaaten gibt es Ausnahmen von diesen Auslegungen, wie im vorherigen Abschnitt erwähnt.

Die Umfrage zeigt, dass der Ausschluss von einer angemessenen sozialen Absicherung der Selbstständigen in den Gewerkschaften als ernsthaftes Problem wahrgenommen wurde (26%). Die derzeitigen Sozialversicherungssysteme in Europa wurden meist für Personen entwickelt, die Vollzeit für einen Arbeitgeber arbeiten, und berücksichtigen Selbstständige nicht gut genug.

Die gesetzlichen Sozialschutzsysteme in Europa lassen sich in soziale Krankenversicherungssysteme und nationale Gesundheitssysteme (National Health Service, NHS) unterteilen, die durch allgemeine Steuern finanziert werden und somit nicht an den Beschäftigungsstatus gebunden sind. Laut einer von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie ist die Mehrheit der Sozialversicherungssysteme der 35 untersuchten Länder versicherungsbasiert, obwohl viele von ihnen Elemente aus beiden Systemen enthalten. NHS-Systeme sind in den nordischen Ländern und in einigen südlichen Staaten, wie Italien und Portugal, am weitesten verbreitet (Spasova & al 2017, 22). In der Studie wurden verschiedene Leistungen untersucht (z. B. Gesundheitsversorgung und Krankheit, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Renten, Arbeitslosigkeit und Invalidität und Unfälle) und es wurde festgestellt, dass die Gesundheitsversorgung die am besten zugängliche Leistung für Selbstständige ist und die Arbeitslosenunterstützung die am wenigsten zugängliche. Leistungen im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen und Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub gehörten ebenfalls zu den am wenigsten verfügbaren Leistungen für Selbstständige (Fulton 2018, 12).

Unsichere und niedrige Entlohnung wurde von 13% der Befragten als größte Herausforderung genannt. Die Befragten (10%) wiesen auch auf das Ungleichgewicht zwischen Steuern und anderen Zahlungen und den Vorteilen hin, die die Selbstständigen im Gegenzug erhalten. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit einer anderen Umfrage, die die wahrgenommenen Probleme der selbstständigen „Freiberufler“ in acht europäischen Ländern vergleicht: Niedrige Entlohnung, unlauterer Wettbewerb, Steuerbelastung und Mangel an Aufträgen wurden am häufigsten als größte Herausforderungen genannt (Soru & al. 2019). Verspätete Zahlungen von Kunden wurden als Problem genannt, ebenso wie die mangelnde Flexibilität der Sozialversicherungssysteme, die zu Problemen mit dem Einkommen führt: Wenn eine Person teilweise als Angestellter und teilweise als Selbstständiger arbeitet, kann dies zu erheblichen zeitlichen Lücken bei den Sozialversicherungszahlungen führen.

Andere Herausforderungen, die von einzelnen Befragten genannt wurden, bezogen sich auf den Mangel an Ressourcen der Selbstständigen, um ihre Kompetenzen und ihr Geschäft zu entwickeln, und auf die Herausforderungen der Gewerkschaften, Selbstständige für eine Mitgliedschaft zu gewinnen. In den meisten europäischen Ländern ist es den Gewerkschaften gesetzlich erlaubt, Selbstständige anzuwerben und zu organisieren. In einigen Fällen können jedoch gewerkschaftliche Regeln und Einstellungen es Selbstständigen erschweren bzw. unmöglich machen, einer Gewerkschaft beizutreten (Fulton 2018, 30-33). Laut dieser Umfrage haben 22 von 39 Gewerkschaften auf die eine oder andere Weise mit Selbstständigen zusammengearbeitet, z.B. durch die Bereitstellung von Rechtsberatung. Es ist jedoch erwähnenswert, dass es große Unterschiede in der Prävalenz der Selbstständigkeit in verschiedenen Ländern gibt - von 4,6% der Beschäftigten, die in Dänemark auf eigene Rechnung selbstständig sind, bis zu 22,3% in Griechenland (der EU28-Durchschnitt liegt bei 10,1%) (Fulton 2018, 9).

# KAPITEL 3: VONEINANDER LERNEN - KOLLEKTIVE MACHT AUFBAUEN, UM MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE ZU GEWÄHRLEISTEN

*Dieses Kapitel spiegelt die vorausschauenden Aktionen und Strategien der Gewerkschaften in Bezug auf Selbstständige wider, indem es sie in sechs Aktionen zusammenfasst, um die positive Rückkopplungsschleife des Aufbaus kollektiver Macht zu ermöglichen, die Tarifverhandlungen für menschenwürdige Arbeit für alle ermöglicht.*

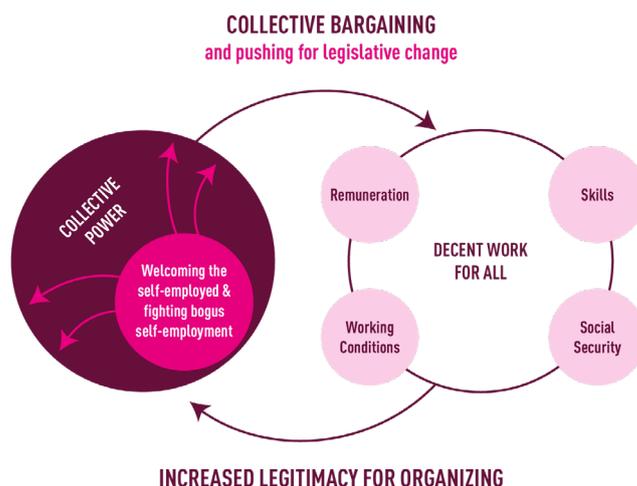
Für die Gewerkschaften in den 2020er Jahren können zwei Szenarien gezeichnet werden.

Im ersten Szenario versäumen es die Gewerkschaften, ihre Unterstützung und Dienstleistungen systematisch auf die Arbeitnehmer in nicht-traditionellen Beschäftigungsverhältnissen auszuweiten. Sie nehmen manchmal Selbstständige als Mitglieder in ihre Gewerkschaften auf, bieten ihnen aber nicht die breite Palette an Dienstleistungen, die sie benötigen könnten. Während die Arbeit langsam aber sicher zu mehr selbständigen und fragmentierten Formen tendiert, sinkt der gewerkschaftliche Organisationsgrad und damit auch die Macht der Gewerkschaften und ihre Fähigkeit, den Weg zu einer gerechteren Arbeitswelt zu weisen.

Im zweiten Szenario setzen die Gewerkschaften ihren Weg zu durchsetzungsfähigem Handeln fort und verdoppeln ihn: Durch die zunehmende Einbeziehung der Selbstständigen wächst die kollektive Macht der Selbstständigen und Angestellten und damit die Fähigkeit, kollektiv für mehr menschenwürdige Arbeit für alle zu verhandeln - um die Möglichkeit von Sozialdumping und unfairen Arbeitsbedingungen durchweg zu verhindern.

Das zweite Szenario wird bereits Realität, wobei viele Gewerkschaften bei der Formulierung von Strategien und konkreten Praktiken zur Unterstützung von Selbstständigen führend sind. Dies wiederum setzt eine positive Rückkopplungsschleife in Gang: Die Stärkung der kollektiven Macht durch Aktionen und Strategien, die auf Selbstständige abzielen, schafft die Voraussetzungen für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für alle durch Tarifverhandlungen (und das Drängen auf Gesetzesänderungen). Ebenso erhöht die Konzentration auf den Kampf für die Rechte der Selbstständigen auf angemessene Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Zugang zu Umschulung und Weiterbildungsmaßnahmen und verschiedene Aspekte der sozialen Sicherheit die Legitimität der Gewerkschaften in den Augen der Selbstständigen. Dies steigert den Wunsch der verschiedenen Arten von Beschäftigten, Mitglied der Gewerkschaft zu werden, was ihre Verhandlungsmacht weiter erhöht.

Dieses Modell ist, wie unten gezeigt, den Gewerkschaften nicht fremd: organisieren, Tarife zu verhandeln und dadurch kollektive Macht und Legitimität aufbauen, um sich weiter zu organisieren und Tarife zu verhandeln. Dieser altbewährte Weg funktioniert sowohl auf Unternehmensebene als auch auf sektoraler Ebene - und wird in der Tat auch in Bezug auf Selbstständige in verschiedenen Gewerkschaften in ganz Europa bereits angewandt.



*Die Konzentration auf den Aufbau kollektiver Macht durch die aktive Organisation von Selbstständigen und die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit verbessert die Möglichkeiten für Tarifverhandlungen für menschenwürdige Arbeit; und dies wiederum schafft Legitimität für weitere Organisation und den Aufbau kollektiver Macht.*

Was könnten die Gewerkschaften also tun, um diesen Weg zu beschleunigen und sicherzustellen, dass sie sich in die im zweiten Szenario beschriebene Richtung bewegen?

**ERSTENS. Mit offenen Armen auf die neue Arbeitswelt zugehen.**

Die Arbeit ist vielseitiger geworden, und in vielerlei Hinsicht wurde die vorherrschende Logik der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt in Frage gestellt - nicht für die Mehrheit, aber für viele. Während es wichtig ist, Fälle von Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen, ist es auch entscheidend zu erkennen, dass für manche die Selbstständigkeit ein echter Wunsch ist. Für beide Kategorien sollte das Ziel sein, Solidarität unter Menschen in einer solchen Lebenssituation aufzubauen. Es gibt viele Beweggründe für Menschen, sich selbstständig zu machen. Zum Beispiel kann die Plattformarbeit als Einstiegsjob und als Sprungbrett zu geschützteren Arbeitsplätzen dienen. Es besteht ein großer Bedarf an solcher Arbeit, aber derzeit handelt es sich in vielen Fällen nicht um menschenwürdige Arbeit, die eine angemessene Entlohnung oder einen Weg zu besseren Jobs gewährleistet. Es geht also nicht darum, Plattformarbeit oder andere Arten der Selbstständigkeit zu verbieten, sondern sicherzustellen, dass sie nach fairen Regeln erfolgt.

**ZWEITENS. Selbstständige in den Gewerkschaften willkommen heißen.**

Dies ist ein praktischer und moralischer Standpunkt: Eine zunehmende kollektive Macht hat die Möglichkeit, menschenwürdigere Arbeitsbedingungen für Selbstständige zu gewährleisten und die Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen, während sie gleichzeitig dazu beiträgt, faire Regeln für die Arbeitswelt im Allgemeinen festzulegen und die großflächigen negativen Auswirkungen des Sozialdumpings durch die Selbstständigen zu verhindern. In der Tat tun viele Gewerkschaften dies bereits, wo es möglich ist: Sie laden Selbstständige ein, bieten maßgeschneiderte Dienstleistungen an und finden Wege, um bei Tarifverhandlungen voranzukommen.

### **DRITTENS. Fokus auf Scheinselbstständigkeit.**

Die Maskierung von Aufgaben als Selbstständigkeit, die eigentlich in traditionellen Arbeitsverhältnissen erledigt werden, ist eine typische Methode zur Umgehung von gemeinsam vereinbarten Regeln. Es ist schädlich für Unternehmen, für Beschäftigte und für andere Menschen, die eigentlich aus eigenem Wunsch selbständig sind.

### **VIERTENS. Kampf für eine gerechtere Auslegung des EU-Wettbewerbsrechts in allen Mitgliedsstaaten.**

Die Auslegung mehrerer EU-Mitgliedstaaten, dass das EU-Wettbewerbsrecht Tarifverhandlungen für Selbstständige verbietet, ist ein Haupthindernis für die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit für Selbstständige.

### **FÜNFTENS. Kurzfristig kollektive Macht aufbauen.**

Andere wichtige Ziele wie die Fähigkeit, eine bessere soziale Absicherung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen oder Möglichkeiten zur Selbstentfaltung auszuhandeln, werden folgen, aber sie machen nur Sinn, wenn die Gewerkschaft ein starkes Mandat über die alten und neuen Arbeitsformen hinweg hat. In einer Zeit, in der die COVID-19-Pandemie gezeigt hat, welche dauerhafte Stärke und Sicherheit die Gewerkschaften in vielerlei Hinsicht für Beschäftigte aller Couleur bieten, sollten die Gewerkschaften versuchen, das Momentum für die Organisierung zu nutzen.

### **SECHSTENS. Die kollektive Macht nutzen, um die Arbeit für alle menschenwürdiger zu gestalten**

Andere wichtige Ziele wie die Fähigkeit, eine bessere soziale Absicherung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen oder Möglichkeiten zur Selbstentfaltung auszuhandeln, werden folgen, aber sie machen nur Sinn, wenn die Gewerkschaft ein starkes Mandat über die alten und neuen Arbeitsformen hinweg hat. Die COVID-19-Pandemie ist ein wirklich bedauerlicher, aber relevanter Hintergrund. Einerseits werden viele Formen von Beihilfen für Selbstständige zumindest vorübergehend überdacht. Andererseits sind viele der Beschäftigten in den Dienstleistungssektoren, Selbstständige eingeschlossen, als „systemrelevante Arbeitskräfte“ eingestuft und sehen sich jeden Tag auf sehr konkrete Weise mit der Pandemie konfrontiert - was nicht nur gefährliche Arbeitsbedingungen offenbart, sondern auch eine Diskussion über die notwendige aber geringe Entlohnung vieler dieser Arbeitsplätze auslöst.

#### **Die EU-Säule sozialer Rechte - Aufwärtskonvergenz der sozialen Rechte in Europa**

Die europäischen Gewerkschaften müssen in erster Linie durch Tarifverhandlungen für menschenwürdige Arbeit kämpfen, aber sie müssen auch versuchen, die Politik auf nationaler und EU-Ebene zu beeinflussen. Die EU-Säule der sozialen Rechte bietet den Rahmen für diese Arbeit auf EU-Ebene.

Der 2017 verkündete Satz von 20 Prinzipien und Rechten wurde entwickelt, um faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme in der EU zu unterstützen. Er ist in drei Kategorien unterteilt: Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und Inklusion. Konzipiert mit der Absicht, ein „Kompass für einen erneuten Prozess der Aufwärtskonvergenz in Richtung der Zukunft des sozialen Europas“ zu sein, hat die Säule Maßnahmen auf EU-Ebene vorangetrieben, obwohl sie kein festes Gesetz ist und gegenüber den Mitgliedstaaten nicht durchsetzbar ist.

Am 14. Januar 2020 veröffentlichte die Kommission von Ursula von der Leyen die Mitteilung „Ein starkes soziales Europa für gerechte Übergänge“, in der die Kommission ihre Pläne für die weitere Umsetzung

der sozialen Säule darlegt. Diese Mitteilung enthält Ideen zu den Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern, ein neues Gesetz über digitale Dienstleistungen und einen Plattformarbeitsgipfel, der von der Kommission im Jahr 2020 organisiert werden soll. Ziel des Gipfels ist es, vorrangige Themen und mögliche Lösungen zu diskutieren. Dazu gehören zum Beispiel der Beschäftigungsstatus, die Arbeitsbedingungen und der Zugang zu Sozialschutz von Plattformarbeitern, der Zugang zu kollektiver Vertretung und Tarifverhandlungen sowie grenzüberschreitende Aspekte der Plattformarbeit.

Ein Teil der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte ist die Empfehlung der Kommission über den Zugang zu Sozialschutz für ArbeitnehmerInnen und Selbständige. Die Empfehlung baut auf dem Dialog der Sozialpartner auf und soll die EU-Länder dazu ermutigen, den Zugang, die Transparenz und die Übertragbarkeit der sozialen Sicherheit für Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen zu verbessern. Trotz des politischen Gewichts der Empfehlung und der anderen von der sozialen Säule angeregten Maßnahmen muss auf die tatsächliche Gesetzgebung noch gewartet werden.

Weitere aktuelle Initiativen auf EU-Ebene zu Gesetzesänderungen

#### *Initiative „Zugang zum Sozialschutz“*

Der bisher gründlichste Versuch, einen europaweiten Sozialschutz für ArbeitnehmerInnen in nicht-traditionellen Beschäftigungsverhältnissen zu fördern. Im Dezember 2018 haben sich die EU-Arbeits- und Sozialminister einstimmig auf eine Empfehlung geeinigt, um allen Beschäftigten (auch Selbständigen) einen Sozialschutz zu gewähren, u. a. in Bezug auf Arbeitslosigkeit, Gesundheitsversorgung und soziale Sicherheit. Diese Initiative stützt sich ausdrücklich auf die Europäische Säule sozialer Rechte. Europäische Kommission

#### *Sicherstellung transparenter und vorhersehbarer Arbeitsbedingungen*

Im April 2019 hat das Europäische Parlament ein Gesetz verabschiedet, das allen Beschäftigten ein Grundmaß an Rechten garantiert, solange sie die Schwelle von 3 Stunden pro Woche und 12 Stunden pro 4 Wochen im Durchschnitt überschreiten. Dies würde ein breites Spektrum an nicht-traditionellen Beschäftigungsverhältnissen umfassen, insbesondere Plattformarbeiter, Kurzarbeiter und intermittierende Arbeiter. Zu den grundlegenden Rechten gehören die Garantie eines vorhersehbaren Arbeitsplans und eine größere Transparenz in den Arbeitsverträgen in Bezug auf Entlohnung, Dauer und Beschreibung der Aufgaben. (Europäisches Parlament)

## **ERSTENS. Mit offenen Armen auf die neue Arbeitswelt zugehen**

Die Arbeit verändert sich nicht - sie hat sich bereits verändert. Es gibt viele Aspekte der Arbeit und des Arbeitsschutzes, die ihre Form verändert haben. Zum Beispiel stellt die vielfältigere Arbeit die traditionellen Tarifverträge in Frage. Außerdem stellt der Abbau von Arbeitsplätzen mit mittlerem Einkommen und die Zunahme von Arbeitsplätzen mit hohem und niedrigem Einkommen eine Herausforderung für die Verteilung des Wohlstands zwischen Eigentümern und Beschäftigten dar. Darüber hinaus stellen Globalisierung, Privatisierung und Outsourcing die zuvor vereinbarten Arbeitsbedingungen in Frage. Und schließlich führt das politische Umfeld in

vielen europäischen Ländern zu Problemen bei der Legitimität der aktuellen Sozialleistungen. All diese und andere Veränderungen haben Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Gewerkschaften arbeiten sollten.

Die Plattformökonomie bezieht sich auf wirtschaftliche Aktivitäten, die durch digitale Plattformen erleichtert werden, die direkte Interaktionen zwischen zwei (oder mehr) verschiedenen Akteuren ermöglichen und Angebot und Nachfrage von Aufgaben zusammenbringen. Sie stellt traditionelle Arbeitsverhältnisse und Verantwortlichkeiten in Frage, da nicht immer klar ist, wer der Arbeitgeber auf einer Plattform ist - das Plattformunternehmen oder die Person, die die Dienstleistung über die Plattform bestellt?

Eine Studie, die im Rahmen des Projekts „Digital Footprint“ von der Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa und der University of Hertfordshire (2017) durchgeführt wurde, verglich sieben europäische Länder und fand heraus, dass 9% der Bevölkerung in diesen Ländern eine gewisse Arbeit auf Plattformen verrichtet hatten, die jedoch meist nur eine gelegentliche Ergänzung zu anderen Einkommen war. Die Anzahl der Personen, die mehr als die Hälfte ihres Einkommens auf Plattformen verdienen, war gering und reichte von 1,6% der erwachsenen Bevölkerung in den Niederlanden bis zu 5,1% in Italien.

Obwohl die Zahl der Selbstständigen oder Beschäftigten in der Plattformökonomie gering ist, hat die Fragmentierung von Einzelkarriere-Jobs zu mehr Unsicherheit und Verantwortung bereits stattgefunden. Natürlich haben sich auch die Gewerkschaften verändert, um diese Probleme anzugehen. Die Gewerkschaften müssen auf diesem Weg bleiben und voneinander lernen, um weiterhin auf faire und menschenwürdige Arbeit zu drängen. Die Kämpfe um Anerkennung, Entlohnung, Freizeit und andere wichtige Themen müssen an neuen Fronten ausgetragen werden.

Die Selbstständigkeit ist gleichzeitig eine dieser neuen Fronten und auch nicht. Solche Arbeiten hat es in der Vergangenheit gegeben und wird es auch in Zukunft geben. Doch wie schon bei der Zunahme der Leiharbeit im Dienstleistungssektor zuvor, stellt die Zunahme der Selbstständigkeit und der Technologien und Unternehmen, die dies ermöglichen, die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen.

Sicherlich gibt es in dieser neuen Landschaft Fälle, in denen offensichtlich versucht wird, den geringeren Schutz, der den Selbstständigen geboten wird, zu nutzen, um die Gewinnspannen der Unternehmen zu erhöhen. Dies sollte bekämpft werden. Nichtsdestotrotz gibt es auch Fälle, in denen die Selbstständigkeit eine wirklich gewünschte Situation ist. Dennoch handelt es sich hierbei um Arbeit, und das Ziel der Gewerkschaften sollte nicht darin bestehen, diese Möglichkeit zu verbieten, sondern stattdessen Solidarität aufzubauen und sicherzustellen, dass es sich bei selbständiger Arbeit um menschenwürdige Arbeit handelt, die auf fairen Regeln beruht, die Sozialdumping verhindern und die Rechte und Bedingungen für reguläre Beschäftigung nicht untergraben.

## **ZWEITENS. Selbstständige in den Gewerkschaften willkommen heißen**

Gewerkschaften sollten diejenigen vertreten, die die Arbeit ausführen - unabhängig von ihrem rechtlichen Status. Dies ist ein praktischer und moralischer Standpunkt: Eine zunehmende kollektive Macht hat die Möglichkeit, menschenwürdigere Arbeitsbedingungen für die Selbstständigen zu gewährleisten und die Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen, während sie gleichzeitig dazu beiträgt, faire Regeln für die Arbeitswelt im Allgemeinen festzulegen und die großflächigen negativen Auswirkungen des Sozialdumpings durch die Selbstständigen zu verhindern. In der Tat tun viele Gewerkschaften dies bereits, wo es möglich ist: Sie laden Selbstständige ein, bieten

maßgeschneiderte Dienstleistungen an und finden Wege, um bei Tarifverhandlungen voranzukommen.

Etwa die Hälfte der Gewerkschaften, die den Fragebogen für diesen Bericht beantworteten, planen oder arbeiten bereits mit Selbstständigen zusammen. Diese Antworten umfassten Selbstständige im Allgemeinen und Plattformarbeiter. Die Antworten verdeutlichen, dass zwar viele tatsächlich daran arbeiten, die Arbeit auch für Selbstständige menschenwürdiger zu gestalten (und einige tun dies schon seit geraumer Zeit), aber das Thema könnte von mehr Gewerkschaften noch entschlossener angegangen werden, und die guten Praktiken könnten weiter verbreitet werden.

Wie helfen die Gewerkschaften, die mit den Selbstständigen arbeiten, ihnen? Die Praktiken sind unterschiedlich. Einige Gewerkschaften erlauben es Selbstständigen, ihnen beizutreten und einige ihrer Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, können aber gleichzeitig aufgrund nationaler Auslegungen des EU-Wettbewerbsrechts nicht in der Lage, bei Tarifverhandlungen zu helfen. Als Beispiel für Praktiken, die von den Gewerkschaften für Selbstständige angeboten werden, bietet die Gewerkschaft syndicom in der Schweiz eine Pensionskasse für Selbstständige an. In Deutschland bietet ver.di ihnen Beratungsleistungen an und ermöglicht eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft. Und in Luxemburg hilft ALEBA den Selbstständigen bei Marketing- und IT-Bedarf.

Insbesondere bei der Frage nach den Organisationsaktivitäten, die auf Plattformarbeit abzielen, kamen ein paar interessante Beispiele heraus. Unionen in Schweden hat erfolgreich Tarifverträge mit lokalen Plattformunternehmen abgeschlossen. Im benachbarten Norwegen hat Fellesforbundet den Druck der Verbraucher als Instrument genutzt und einen Streik gegen Foodora organisiert, um einen Tarifvertrag zu erhalten.

Neben den Organisationsaktivitäten unterscheiden sich auch die Politiken und Strategien der Gewerkschaften gegenüber Selbstständigen in den in der Umfrage vertretenen Ländern. Zum Beispiel konzentriert sich Unionen in Schweden auf die Erhöhung der sozialen Sicherheit von so genannten „Einzelunternehmern“ (d.h. Selbstständigen). In Spanien bemüht sich die Federación de Servicios CCOO um die Meldung von Scheinselbstständigen. Das Endziel ist es, die Arbeitgeber dieser Scheinselbstständigen zu zwingen, sie formell einzustellen, was der Fall war, als nach den Aktionen der Gewerkschaft ein Subunternehmer einer der größten spanischen Versicherungsgesellschaften gezwungen wurde, Beschäftigte als Angestellte einzustellen. In Dänemark drängt Forsikringsforbundet gleichzeitig die Unternehmen, organisierte Arbeitskräfte einzustellen, und versucht auch, ihre Tarifverträge flexibler zu gestalten, um die Selbstständigen aufzunehmen - sie sehen sie nicht per se als Bedrohung an, sondern arbeiten auch hart mit den Arbeitgebern zusammen, um sicherzustellen, dass der auf Tarifverträgen basierende Arbeitsmarkt stark bleibt. Darüber hinaus sind einige Gewerkschaften, wie z.B. Unionen in Schweden, der Meinung, dass trotz der Unwahrscheinlichkeit, eine europaweite gemeinsame Lösung für die unterschiedlichen Herausforderungen und Kontexte der Selbstständigen zu finden, die Gewerkschaften versuchen sollten, gemeinsame Leitprinzipien zu finden, die dann als Richtschnur für Maßnahmen auf nationaler und sektoraler Ebene dienen können, wobei sie an die spezifischen Herausforderungen angepasst werden.

## Konkrete Maßnahmen zur Aufnahme von Selbstständigen in die Gewerkschaften

### *Angebot maßgeschneiderter Dienstleistungen*

Viele Gewerkschaften bieten bereits Dienstleistungen an, die speziell auf die Bedürfnisse von Selbstständigen zugeschnitten sind. Obwohl sie aufgrund der Auslegung des Wettbewerbsrechts in einigen Ländern nicht an Tarifverhandlungen teilnehmen können, helfen die Gewerkschaften den Selbstständigen, indem sie z. B. Pensionsfonds bereitstellen, Beratungsdienste anbieten, bei Marketing, Rechtsangelegenheiten und IT-Bedarf helfen.

### *Öffentliche Unterstützung für Kampagnen*

In Finnland zum Beispiel hat die Dienstleistungsgewerkschaft United PAM nicht nur mit der Bewegung der Lebensmittelkuriere Justice4Couriers zusammengearbeitet, indem sie Rechtsberatung und Schulungen angeboten, sondern auch die Kampagne öffentlich unterstützt hat. Die Unterstützung hat gleichzeitig die Sichtbarkeit des Kampfes erhöht und kann möglicherweise auch als ein Zeichen an die Kuriere gesehen werden, dass ihre Anliegen von der Gewerkschaft sehr wohl geteilt werden.

### *Soziale Netzwerke als Werkzeuge zur Verbreitung der Botschaft*

Mehrere Gewerkschaften haben die sozialen Medien genutzt, um mit den Selbstständigen in Kontakt zu treten, die vor allem auf Plattformen arbeiten. In Frankreich zum Beispiel ist die Gruppe VTC 75 (Official) die älteste Gruppe, in der Uber-Fahrer Probleme austauschen und diskutieren. Gruppen wie diese können von den Gewerkschaften genutzt werden, um mit denjenigen in Kontakt zu kommen, die möglicherweise fälschlicherweise als Selbstständige bezeichnet werden, aber auch um ganz allgemein mit den Selbstständigen in Kontakt zu kommen.

## DRITTENS. Fokus auf Scheinselbstständigkeit

Zwar sollten die Gewerkschaften Selbstständige in ihre Reihen aufnehmen, aber das bedeutet nicht, dass Arbeit, die als Selbstständigkeit maskiert ist, nicht angeprangert und bekämpft werden sollte.

Scheinselbstständigkeit - das Maskieren von Aufgaben, die eigentlich in einem traditionellen Arbeitsverhältnis erledigt werden, als selbstständig - ist eine typische Art, gemeinsam vereinbarte Regeln zu umgehen. Es ist schädlich für Unternehmen, für Angestellte und für andere Menschen, die eigentlich aus eigenem Wunsch selbstständig sind.

Durch ein breites Angebot an Dienstleistungen für Selbstständige ist es viel einfacher herauszufinden, welche Aufgaben eigentlich traditionelle Jobs in neuem Gewand sind und welche Aufgaben wirklich neue Wege der Arbeitsorganisation und -ausführung darstellen. Wenn außerdem die Grenzen zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsstrukturen zu verschmelzen beginnen, wird es schwieriger, die üblichen Regeln zu umgehen, indem man traditionelle Kategorisierungen vermeidet.

Die Gewerkschaften sollten die Fehl kategorisierung von Arbeit bekämpfen. Bei dieser Aufgabe sollten sie mit Regierungen und Steuerbehörden zusammenarbeiten. Darüber hinaus sollten Unternehmen auch daran interessiert sein, unfair agierende Konkurrenten auszusprechen.

## Schutz vor Scheinselbstständigkeit und Klärung des Beschäftigtenstatus

### Frankreich

Frankreich hat ein Zwei-Klassen-Modell beibehalten: Menschen sind entweder Arbeitnehmer oder Selbstständige. Anstatt eine dritte Klassifizierung anzunehmen, versuchten die französischen Arbeitsgesetze, abhängige Selbstständige in das Zwei-Klassen-Modell einzuordnen, indem sie ausführten, was es bedeutet, ein Arbeitnehmer zu sein. Das französische Arbeitsrecht hat sich bei der Definition eines Arbeitnehmers auf den Begriff der Unterordnung festgelegt. Wenn also ein abhängiger Selbstständiger nachweisen kann, dass er in einer untergeordneten Rolle zu seinem potenziellen Arbeitgeber arbeitet, wird er wie ein Arbeitnehmer behandelt. (Bureau et al., in Semanza, R. and Pichault, F, eds, 2019) Dieses Prinzip wird durch die Entscheidung des französischen Obersten Gerichtshofs im März 2020 veranschaulicht, Über-Fahrer als Arbeitnehmer zu betrachten.

Dies ist ein Ansatz, der in vielen europäischen Staaten verwendet wird, um Scheinselbstständigkeit zu unterbinden.

### Italien

Überarbeitungen der italienischen Arbeitsgesetze haben bestimmte Probleme der Scheinselbstständigkeit unter Beschäftigten, die für bestimmte Projekte unter Vertrag genommen wurden, gelöst, indem sie neue Standards dafür eingeführt haben, was Projektarbeit beinhaltet. Diese Überarbeitungen kodifizierten die Vorstellung, dass ein wirklich selbständiger Projektauftragnehmer in der Lage sein muss, seine eigenen Ziele autonom zu verwalten, und dass der Projektvertrag nicht ausschließlich die Ausführung festgelegter Aufgaben verlangen kann. (Mori, in Semanza, R. und Pichault, F, eds, 2019)

### Kalifornien

In Kalifornien in den Vereinigten Staaten hat der Staat im September 2019 das California Assembly Bill 5 (AB5), auch bekannt als „Gig Worker Bill“, in Kraft gesetzt. Der Gesetzentwurf verlangt von Unternehmen, die unabhängige Auftragnehmer beschäftigen, diese als Angestellte einzustufen, es sei denn, sie können mit einem dreistufigen Test beweisen, dass die betreffende Person tatsächlich ein unabhängiger Auftragnehmer ist. Der Test impliziert, dass das Unternehmen beweisen muss, dass

*„Der Arbeitnehmer frei ist, Dienstleistungen ohne Kontrolle oder Anweisung des Unternehmens auszuführen.*

*Der Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben ausführt, die außerhalb der üblichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens liegen.*

*Der Arbeitnehmer gewöhnlich eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, die der Art der ausgeführten Arbeit entspricht.“*

AB5 trat Anfang Januar 2020 in Kraft. (California State Assembly Bill No. 5, Chapter 296)

### Spanien

Zwei der größten Gewerkschaften in Spanien, darunter CCOO / UGT, haben gerichtlich erwirkt, dass Lebensmittelkuriere, die für Plattformfirmen arbeiten, als Arbeitnehmer anerkannt werden. Gerichtsurteile haben die Gewerkschaften begünstigt, und Lebensmittelkuriere gelten nun als Arbeitnehmer, so dass Tarifverträge zwischen Lebensmittelkurieren und ihren Arbeitgebern möglich sind. (Umfragedaten)

### *Schweiz*

Die Gewerkschaft Unia in der Schweiz hat sich besonders auf die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit konzentriert. Während das Schweizer Recht einige vorläufige Instrumente bietet (z.B. müssen selbständige Dienstleister ihre Unabhängigkeit auf Anfrage nachweisen), fordert die Gewerkschaft auch eine Vermutung zugunsten der Abhängigkeit in einem Arbeitsverhältnis - eine Verlagerung der Beweislast auf denjenigen, der die Arbeit vergibt, dass es sich nicht um ein Anstellungsverhältnis handelt. Gleichzeitig fordert die Gewerkschaft von der anderen Seite eine Erleichterung der Beweislast für das Vorliegen eines Anstellungsverhältnisses.

## **VIERTENS. Kampf für eine gerechtere Auslegung des EU-Wettbewerbsrechts in allen Mitgliedsstaaten**

Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union legt Regeln für den Wettbewerb im Binnenmarkt fest, die darauf abzielen, wettbewerbswidrige Vereinbarungen zwischen Unternehmen zu verbieten (Artikel 101 und 109). In mehreren EU-Mitgliedsstaaten wurden die EU-Wettbewerbsgesetze auf nationaler Ebene so eng ausgelegt, dass sie Tarifverhandlungen für Selbstständige verhindern. In diesen Ländern werden Tarifverhandlungen von Selbstständigen als Kartellmaßnahmen angesehen. Selbstständigen ist es entweder gesetzlich verboten, einer Gewerkschaft beizutreten (dies ist z. B. in Bulgarien und Ungarn der Fall), sie können nicht über ihre Rechte und ihr Entgelt verhandeln (z. B. in Deutschland, Spanien, Schweden) oder sie haben keinen Zugang zu Arbeitslosenunterstützung (z. B. in Belgien, Frankreich, Italien). Wenn Tarifverhandlungen erlaubt sind, gilt das Recht oft für Beschäftigte in Sektoren wie Journalismus, Performance oder/und Beschäftigte in Kultur und Unterhaltung. Dennoch gibt es eine große Anzahl von Selbstständigen, die in anderen Bereichen wie der Landwirtschaft, dem Baugewerbe und dem Großhandel arbeiten (Fulton 2018).

Die Gewerkschaften müssen ihre Kräfte bündeln, um alle Hindernisse für Tarifverhandlungen zu beseitigen: Sie müssen die nationalen Regierungen dazu drängen, ihre Gesetzgebung zu ändern und einen gemeinsamen Rechtsrahmen zu schaffen, der die ungleiche Behandlung von Selbstständigen in den verschiedenen europäischen Ländern beendet.

### **EUGH-Urteil zur Anwendung von Art. 101 Abs. 1 AEUV auf Tarifverträge für selbständige Dienstleistungserbringer**

Am 4. Dezember 2014 hat der Gerichtshof der EU ein Urteil zu Art. 101 AEUV für Tarifverträge für selbständige Dienstleister gefällt (Rechtssache C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media). Im Mittelpunkt des Falles stand die Frage, ob selbständige Aushilfskräfte innerhalb eines niederländischen Orchesters, für die in einem Tarifvertrag feste Honorare vereinbart worden waren, als Angestellte oder als Unternehmen (Unternehmer) anzusehen sind.

Bezeichnend für die Einordnung in die Kategorie der „Scheinselbstständigkeit“ entschied das Gericht, dass das Wettbewerbsrecht nicht auf Absprachen unter den Ersatz-Orchestermusikern anwendbar ist - wenn diese sich in einer anstellungsähnlichen Situation befinden und somit als „Beschäftigte“ eingestuft werden können. Ausschlaggebend dafür ist nach der Argumentation des Gerichts das Unterordnungsverhältnis, die Möglichkeit, sich frei auf dem Markt zu bewegen und die Frage, ob ein finanzielles Risiko selbst getragen wird oder nicht. In seiner Entscheidung hob das Gericht hervor, dass, wenn die Beschäftigten als Scheinselbstständige eingestuft werden, jeder Tarifvertrag, der zur „Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Aushilfskräfte“ beiträgt, von den EU-Wettbewerbsregeln ausgeschlossen werden könnte.

Die Entscheidung des Gerichts ist ein willkommener Schritt, um die Notwendigkeit anzuerkennen, Sozialdumping zu bekämpfen und das Problem der Scheinselbstständigkeit anzugehen, wobei gleichzeitig die Vorteile einer Art Tarifverhandlung auch für Selbstständige unterstrichen werden. Mit der Entscheidung, die Bestimmung der Scheinselbstständigkeit auf einer Einzelfallbasis zu belassen, ist das Aufspüren von Fällen von Scheinselbstständigkeit jedoch immer noch zeitaufwendig und Einzelpersonen können in vielen Fällen immer noch leicht als „Unternehmen“ eingestuft werden.

QUELLE: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=160305&doclang=en>

## **FÜNFTENS. Kurzfristig kollektive Macht aufbauen**

Die Gewerkschaften sollten die positive Rückkopplungsschleife von kollektiver Macht und menschenwürdiger Arbeit in Gang setzen, indem sie sich auf den kurzfristigen Aufbau kollektiver Macht konzentrieren. Andere wichtige Ziele wie die Möglichkeit, eine bessere soziale Absicherung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen oder Möglichkeiten zur Selbstentfaltung auszuhandeln, werden folgen, aber sie sind nur dann sinnvoll, wenn die Gewerkschaft ein starkes Mandat über die alten und neuen Arbeitsformen hinweg hat.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Tarifverhandlungen für Selbstständige dort am erfolgreichsten waren, wo bestehende Gewerkschaften die Selbstständigen aktiv in ihre Tarifverhandlungen einbezogen haben. Auf diese Weise kann das Know-how bei Verhandlungen und kollektiven Maßnahmen innerhalb der Gewerkschaften auch zum Nutzen der Selbstständigen eingesetzt werden. Tarifverhandlungen für Plattformbeschäftigte sind nach wie vor ein heiß umstrittenes Thema, das in ganz Europa zu Rechtsstreitigkeiten und Protesten führt. Im Vergleich dazu haben die Tarifverhandlungen zwischen freiberuflichen Journalisten und Rundfunkanstalten eine viel längere

Erfolgsgeschichte. Diese Unterscheidung zeigt, dass die bewährten Praktiken für Tarifverhandlungen für Selbständige nicht nur je nach Land oder Berufsbeschreibung, sondern auch je nach Branche variieren. Die Gewerkschaften und die organisierten Selbstständigen haben auf verschiedenen Wegen erfolgreich Tarifverträge abgeschlossen. Im Folgenden sind einige dieser Ansätze in der Praxis vorgestellt.

### *Der „Naming and Shaming“-Ansatz*

#### **Riders Union Bologna:**

Im Mai 2018 wurde in Bologna, Italien, eine Charta zwischen der Riders Union Bologna, den drei großen Gewerkschaftsverbänden, dem Mitte-Links-Stadtrat und der lokalen Essenslieferplattform Sgnam e MyMenu unterzeichnet. Die Charta mit dem Namen Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano (Charta der Grundrechte der digitalen Arbeit im städtischen Kontext) legt auf freiwilliger Basis einen Rahmen von Mindeststandards für Entlohnung, Arbeitszeit und Versicherungsschutz fest, die von den unterzeichnenden Plattformen eingehalten werden müssen. Da Plattformen wie Deliveroo, Foodora und JustEat die Charta nicht unterzeichnet haben, hat der Bürgermeister von Bologna die Kunden dazu aufgerufen, diese zu boykottieren. In einer „naming and shaming“-Maßnahme werden sowohl die unterzeichnenden als auch die nicht unterzeichnenden Plattformen auf der Website der Stadt aufgeführt. Andere italienische Städte, wie Mailand, werden wahrscheinlich dem Beispiel von Bologna folgen. (Vandaele et al, 2019).

#### **Gezielte Medienkampagnen**

Mehrere Gewerkschaften berichteten, dass sie geplante Medienkampagnen geplant und durchgeführt haben, um insbesondere Plattformunternehmen ins Visier zu nehmen, die mit unfairen Regeln arbeiten und in einigen Fällen offensichtlich Scheinselbstständige einsetzen. Unia aus der Schweiz zum Beispiel hat mit den Informationsaktionen vor allem aktuelle und zukünftige Kunden der Plattformen angesprochen, in der Hoffnung, Unterstützung zu wecken.

### *Der „Single Firm Negotiation“-Ansatz*

#### **Unionen:**

Die größte Angestelltengewerkschaft in Schweden hat erfolgreich mit Plattformfirmen verhandelt, um intern alle Beschäftigten innerhalb ihrer jeweiligen Plattformfirmen als Angestellte zu betrachten, sofern sie nicht eindeutig als „Einzelunternehmer“ definiert sind. Infolgedessen durften diese neu geprägten Mitarbeiter Tarifverträge abschließen. Unionen hatte bei diesen Verhandlungen einen erheblichen Einfluss, da sie es Einzelhändlern erlauben, ihrer Gewerkschaft beizutreten. Unionen bietet auch Versicherungen und Altersvorsorge sowie Rechtsberatung und Business Coaching an. (Umfragedaten)

#### **Ver.di**

Die zweitgrößte deutsche Gewerkschaft, die für Beschäftigte in anstellungsähnlichen Arbeitsverhältnissen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks Tarifverträge abgeschlossen hat. Diese bestand größtenteils aus freien Journalisten in Deutschland. Ver.di bietet ihren selbständigen Mitgliedern auch Zugang zu Rechtsberatung, Rechtsvertretung, Sozialversicherungsbeiträgen und Seminaren (Dietl & Birner, 2019).

#### **syndicom**

In der Schweiz hat syndicom einen GAV abgeschlossen, der seit Mai 2019 für rund 600 Kuriere gilt und den Kurieren einen Mindestlohn und eine bessere Bezahlung bei Nacht- und Sonntagslieferungen zusichert. Hinzu kommt zum Beispiel ein besserer Schutz im Krankheitsfall.

### *Der Verbands-Ansatz*

Die folgenden Beispiele ähneln einer langen Reihe von Maßnahmen seitens der Selbstständigen: die Gründung von speziellen Verbänden zum Austausch von Wissen und Unterstützung. Die Verbände haben nicht das Recht auf Tarifverhandlungen. Wie bei diesen neueren Verbänden haben viele Gewerkschaften mit ihnen zusammengearbeitet und tun dies auch weiterhin, selbst in Fällen, in denen sie nicht formell unter dem Dach einer bestimmten Gewerkschaft stehen.

#### **CLAP (Kammern für Selbstständige und prekäre Arbeit):**

CLAP wurde 2013 in Rom gegründet und ist ein Zusammenschluss unabhängiger und selbstverwalteter Verbände, die Dienstleistungen und Informationen anbieten und die Selbstorganisation von Selbstständigen und prekär Beschäftigten unterstützen. Während sie selbst nicht darauf abzielen, an Tarifverhandlungen teilzunehmen, zielen sie durch die angebotenen Dienstleistungen darauf ab, die Positionen der Selbstständigen zu verbessern.

#### **Justice4Couriers**

Justice4Couriers ist eine von Lebensmittelkurierern in Finnland selbstorganisierte Kampagne, die darauf abzielt, Druck auf Foodora und Wolt, zwei Lebensmittel-Lieferplattformen, auszuüben, damit sie ihre Arbeitsbedingungen verbessern. Die Kampagne wurde 2018 nach erheblichen Lohnkürzungen für die Mitarbeiter von Foodora gestartet und fordert die Unternehmen seither zu Verhandlungen auf, um beispielsweise Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Versicherungen zu gewährleisten und Kuriere und Fahrer als Angestellte anzuerkennen. Die Dienstleistungsgewerkschaft United PAM hat sich an der Kampagne beteiligt.

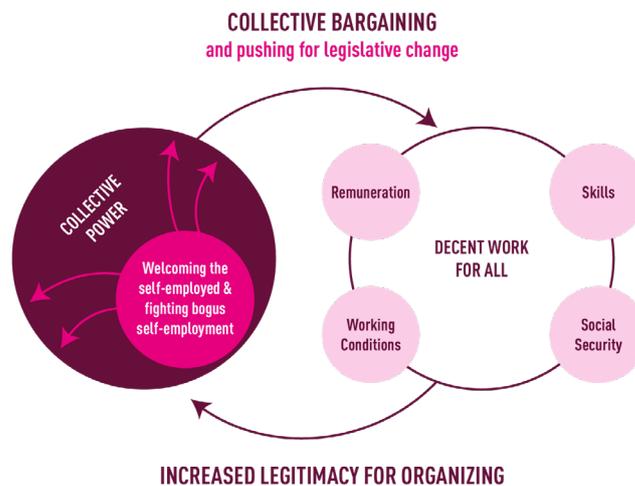
## **SECHSTENS. Die kollektive Macht nutzen, um die Arbeit für alle menschenwürdiger zu gestalten**

Die Nutzung kollektiver Macht ist der Weg, um Arbeit auch für Selbstständige menschenwürdiger zu machen. Es ist moralisch das Richtige und hilft den Gewerkschaften auch, mehr kollektive Macht zu erlangen.

Die moralische Grundlage und die Legitimität der Gewerkschaften beruhen auf ihrer Fähigkeit, Arbeit sowohl menschenwürdig als auch fair zu gestalten. Fairness setzt Inklusivität voraus: Es sollte keine Rolle spielen, welche Rechtszugehörigkeit die arbeitende Person hat. Inklusivität ist jedoch schwierig. Es erfordert Solidarität gegenüber Menschen, die aus unterschiedlichen Verhältnissen kommen, mit unterschiedlichen Werten und Zielen. Arbeit sollte für alle menschenwürdig sein.

Neben der moralischen Grundlage des Anstands ist es auch rational sinnvoll, dass die Gewerkschaften ihre kollektive Macht zur Maximierung der Anständigkeit einsetzen. Das Ziel und der Erfolg, menschenwürdige Arbeit für alle zu schaffen, sorgen nicht nur für gleiche Wettbewerbsbedingungen und verhindern Sozialdumping, sondern schaffen auch Legitimität für die Gewerkschaften in den Augen aller Beschäftigten, einschließlich der Selbstständigen. Dadurch wird die kollektive Macht der Gewerkschaft weiter gestärkt.

Eine solche Solidarität entsteht nicht von selbst. Sie muss aufgebaut werden. Das ist die Rolle und der positive Kreislauf der Gewerkschaft in den 2020er Jahren: Solidarität für kollektive Macht über die zunehmende Menschenwürdigkeit der Arbeit aufzubauen - und die Menschenwürdigkeit aller Arbeit durch den Aufbau kollektiver Macht zu steigern.



*Der positive Kreislauf ist den Gewerkschaften vertraut und funktioniert auch für Selbstständige: Verbreiterung der Basis der kollektiven Macht durch Organisierung, Nutzung dieser kollektiven Macht, um menschenwürdige Arbeit durch Tarifverhandlungen zu garantieren und auf diese Weise mehr Legitimität für die Organisierung aufzubauen.*

Was sind die notwendigen Bedingungen für menschenwürdige Arbeit? Während es viele hilfreiche Ansätze für menschenwürdige Arbeit gibt (siehe z.B. [ILO Decent Work](#)), sollten nach den für diese Publikation durchgeführten Arbeiten vier Aspekte hervorgehoben werden, um menschenwürdige Arbeit in der sich verändernden Arbeitswelt zu gewährleisten: Entlohnung, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und Kompetenzentwicklung. Wenn diese Aspekte menschenwürdiger Arbeit für Selbstständige geschützt werden, schützen die Gewerkschaften gleichzeitig die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen, die Sicherheiten und die Kompetenzen in den traditionelleren Formen der Arbeit, indem sie die Untergrenze des Anstands für die gesamte Arbeit anheben.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den es zu berücksichtigen gilt, ist die Rolle der Selbstständigen als Einstiegsjob und Sprungbrett zu besserer Arbeit. Derzeit gibt es in vielen Arbeitsmärkten zu wenige Einstiegsjobs, und wenn es solche Jobs gibt, bieten sie keinen Zuwachs an positiven Karriereerwartungen. Daher ist die Betonung nicht nur der Entlohnung, sondern auch der Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Kompetenzen ein notwendiger Aspekt des Anstands in der neuen Arbeitswelt.

Diese langfristigen Ziele sind natürlich nicht getrennt von den Aktionen im Jetzt, wobei die Gewerkschaften in ganz Europa den Weg gewiesen haben. Tarifverträge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, politische Ziele auf gesetzgeberischer Ebene auf nationaler und EU-Ebene, verschiedene Dienstleistungen, die den Selbstständigen im Alltag konkret helfen, die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und die Einbindung der Selbstständigen durch verschiedene Organisationsstrategien sind alles Schritte auf einem langen Weg. Der Weg zu menschenwürdiger Arbeit für alle ist sicher nicht einfach, aber wie die Beispiele aus den Gewerkschaften zeigen, ist er möglich und findet bereits statt. Voneinander zu lernen und sich gegenseitig auf eine gemeinsame Richtung einzuschwören, ist keine einmalige Übung auf dem Weg zu diesem gemeinsamen Ziel, sondern ein kontinuierlicher, notwendiger Prozess.

# SCHLUSSFOLGERUNG

Die Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse nimmt zu und es gibt bereits 30,5 Millionen Selbstständige in Europa (davon sind 21,8 Millionen „Selbstständige auf eigene Rechnung“ ohne Mitarbeiter). Selbstständigkeit ist nicht per se ein negatives Phänomen und es gibt viele Motivationen für eine Person, selbstständig zu sein. Derzeit sind Selbstständige jedoch oft nicht in einer gleichwertigen Position wie Angestellte. Sie stehen vor mehreren Herausforderungen, wie z. B. das fehlende Recht auf Tarifverhandlungen und Zugang zu gesetzlichem Rechtsschutz, unzureichende soziale Absicherung und finanzielle Unsicherheit. Ebenso relevant für diese Herausforderungen ist die Frage der „Scheinselbstständigkeit“ - Fälle, in denen ein Beschäftigter de facto in einem anstellungsähnlichen Arbeitsverhältnis steht, aber gezwungen wird, Dienstleistungen als Selbstständiger zu erbringen. In diesen Fällen sollte der klare Weg nach vorn darin bestehen, diese Fälle auszusondern und genaue Richtlinien dafür zu definieren, welche Art von Arbeitsverhältnis wirklich eine Selbstständigkeit ist.

Angesichts dieser Herausforderungen und der sich verändernden Arbeitswelt sind die Gewerkschaften nicht untätig geblieben, wenn es darum geht, „atypische Beschäftigte“ zu unterstützen. Die Antworten der UNI Europa-Mitgliedsorganisationen in der für diesen Bericht durchgeführten Umfrage zeigen, dass viele bei der Bewältigung dieser Probleme auf einem guten Weg sind und es viel voneinander zu lernen gibt. Schon jetzt bieten die Gewerkschaften z.B. Beratung, Rechtsberatung und Bildung für Selbstständige an. Darüber hinaus arbeiten viele (und einige schon seit langem) aktiv mit den Gewerkschaften zusammen und rekrutieren Selbstständige. Dies schafft Legitimität für die Gewerkschaften in der sich verändernden Arbeitswelt und in den Augen der Selbstständigen, stärkt die kollektive Macht und damit die Möglichkeiten, auf menschenwürdige Arbeit für alle zu drängen. Das mächtigste Instrument, um dies und die Rechte der Selbstständigen im Allgemeinen zu gewährleisten, sind Tarifverhandlungen.

Auch wenn es noch große Hürden zu überwinden gilt, z.B. die Auslegung des EU-Wettbewerbsrechts in einigen Mitgliedsstaaten, gibt es vielversprechende, inspirierende Wege nach vorne: Gewerkschaften, die Selbstständige einladen, Scheinselbstständigkeit bekämpfen, Dienstleistungen anbieten, verhandeln und sich einsetzen. Diese Beispiele sind wichtig und sollten mit anderen geteilt und von ihnen gelernt werden. Auch wenn einige von ihnen neu sein mögen, so teilen sie doch alle einen Kerngedanken, der so alt ist wie die Gewerkschaften selbst: menschenwürdige Arbeit sollte das Recht aller sein.

## Was ist dieses Projekt und wie wurde es durchgeführt?

UNI Europas Projekt „Gestaltung der Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten Dienstleistungsindustrie durch sozialen Dialog“ hat beschlossen, die Selbstständigkeit als entscheidendes Thema hervorzuheben, indem es zu einem seiner drei Schwerpunktbereiche erklärt wurde. Durch eine Umfrage unter ihren Mitgliedern, eine Desktop-Studie der einschlägigen Literatur und des Diskurses sowie Interviews mit wichtigen Experten auf diesem Gebiet möchte UNI Europa letztendlich die wichtigsten Fragen und Spannungen ermitteln und eine zukunftsorientierte politische Plattform darüber entwickeln, wie Arbeitsbeziehungen und öffentliche Politik sowie traditionelle Gewerkschaftsmaßnahmen die Herausforderungen angehen können, die sich aus der Selbstständigkeit ergeben.

Das Ziel der Umfrage, die zu dieser Studie gehörte, bestand darin, ein gemeinsames Verständnis unter den UNI Europa-Mitgliedern über den wahrgenommenen Status Quo der Selbstständigen in verschiedenen europäischen

Ländern zu schaffen. Die Umfrage zielte auch darauf ab, bewährte Praktiken und interessante Politiken aus verschiedenen Staaten zu sammeln, um UNI Europa bei der weiteren Entwicklung einer zukunftsorientierten, innovativen Politik und Empfehlungen zu inspirieren. Die Ergebnisse der Umfrage und eine erste Literaturlauswertung wurden den UNI Europa-Mitgliedsorganisationen im Oktober 2019 in einem thematischen Workshop in Rom vorgestellt, bei dem und nachdem das Projektteam von Demos Helsinki die Ergebnisse mit verschiedenen Experten auf dem Gebiet diskutiert hatte. Die Erkenntnisse aus den Diskussionen und den Umfrageergebnissen wurden zu diesem Abschlussbericht weiterentwickelt.

### **Umfragemethoden**

Die Umfrage wurde mit einer Reihe von offenen Fragen erstellt, die die Teilnehmer beantworten sollten (siehe in Anhang 1 die Fragen der Umfrage). Die Umfrage wurde im Juli 2019 an 238 Uni Europa-Mitgliedsorganisationen verschickt und Anfang September 2019 abgeschlossen. Nach Abschluss der Umfrage gingen insgesamt 42 Antworten ein, von denen 40 für die Analyse verwendet werden konnten. Die Antworten der Umfrage kamen aus mehreren europäischen Ländern, wobei die meisten großen europäischen Staaten vertreten waren. Die meisten Umfrageantworten erhielten wir aus Schweden, insgesamt 6, wobei viele andere Staaten mit 1 bis 3 Umfrageantworten vertreten waren. Zu den Staaten, die in unserer Umfrage nicht vertreten sind, gehören Litauen, das Vereinigte Königreich, Österreich, Tschechien, Estland, Polen und Slowenien. Siehe unten in Anhang 2 ein Diagramm der Befragten:

## **Über Demos Helsinki**

Demos Helsinki ist ein unabhängiger Think Tank, der sich für den Aufbau gerechterer und nachhaltigerer Gesellschaften einsetzt. Mit Wurzeln in den nordischen Ländern, aber Aktionen auf globaler Ebene, arbeiten wir mit Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften, NRO, Forschern und Aktivisten zusammen, um einige der schlimmsten Herausforderungen unserer Zeit anzugehen, von Fragen zur Zukunft der Arbeit bis hin zur Zusammenführung von Menschen, um die Klimakrise zu bekämpfen. Als Gruppe von rund 50 Experten aus verschiedenen Bereichen nutzen wir Vorausschau, Co-Kreation, Forschung und Strategiearbeit gemeinsam mit unseren Partnern und der Gesellschaft, um uns die Zukunft vorzustellen, die wir gerne sehen würden, und die Grundbausteine zu entwerfen, um sie zu erreichen.

## QUELLEN

Beuker, L., Borghi, P., Bureau, M., Corsani, A., Gazier, B., Godino, A., Koene, B., Martin-Artiles, A., Molina, O., Mori, A., Naedenoen, F., Norbäck, M., Siroc, K., Stanic, M. und Walter, L. (2019). Der Platz der Selbstständigkeit im europäischen Kontext. Evidenz aus neun Länderfallstudien: Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, die Niederlande, Slowenien, Spanien, Schweden und das Vereinigte Königreich. In: R. Semenza und F. Pichault, Hrsg., *The Challenges of Self-Employment in Europe*, 1st ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, S.74-144.

California State Assembly Bill No. 5, Chapter 296  
[https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)

Countouris, N., De Stefano, V. (2019). Neue gewerkschaftliche Strategien für neue Formen der Beschäftigung. EGB Brüssel

Dietl S. & Birner K. (2019). The Missing Link? - Gig/Crowd Workers And German Unions  
<https://stefandietl.net/2019/03/31/the-missing-link-gigcrowd-workers-and-german-unions/>

EuGH C-413/13 - FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Nederlanden (2014)  
<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13>

Europäische Union, Vertrag über die Europäische Union (konsolidierte Fassung), Vertrag von Maastricht, 7. Februar 1992, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 326/47; 26. Oktober 2012.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

Eurostat, 2019. Prozentualer Anteil der Selbstständigen nach Geschlecht, Altersgruppen und Haushaltszusammensetzung.  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst\\_hhsety&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhsety&lang=en)

Eurostat, 2018. Statistik zur Selbstständigkeit. Statistik erklärt  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-employment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-employment_statistics)

Stiftung für Europäische Progressive Studien & al. (2017). Arbeit in der europäischen Gig Economy. Forschungsergebnisse aus Großbritannien, Schweden, Deutschland, Österreich, den Niederlanden, der Schweiz und Italien. Brüssel Stiftung für Europäische Progressive Studien.

Fulton L. (2018). Gewerkschaften zum Schutz von Selbstständigen. EGB Brüssel

Jäger D. & Leslie K. (2018). [Statistische Definition und Messung von abhängigen „Selbstständigen“](#). Internationale Arbeitsorganisation. Genf, Schweiz.

OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris,  
<https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>

Moazed A. & Johnson N. (2016). *Moderne Monopole: Was es braucht, um die Wirtschaft des 21. Jahrhunderts zu beherrschen*

Parker, G., Van Alstyne M., Choudary SP (2016). *Plattform Revolution: Wie vernetzte Märkte die Wirtschaft verändern - und wie Sie sie für sich arbeiten lassen - Hardcover*

Spasova S., Bouget D., Ghailani, D. und Vanhercke B. (2017). Zugang zum Sozialschutz für Menschen, die mit Nicht-Standard-Verträgen und als Selbstständige in Europa arbeiten. Eine Studie zur nationalen Politik. Europäisches Netzwerk für Sozialpolitik (ESPN), Brüssel: Europäische Kommission

Soru, A., Sinibaldi E., Zanni, C. (2019). *Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse: Ergebnisse einer europäischen Umfrage* in *The Challenges of Self-Employment in Europe*, eds. Semanza, R. und Pichault, F. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [Online-Veröffentlichung]. ISSN=1798-7830.

Vandaele, K., Piasna, A. & Drahoukoupil, J. (2019). ‚Algorithmusbrecher‘ sind keine andere ‚Spezies‘: Einstellungen gegenüber Gewerkschaften von Deliveroo-Fahrern in Belgien. ETUI-Arbeitspapier 2019.06  
<https://www.etui.org/content/download/36345/364997/file/WP-2019-06-web.pdf>

Van Dijck J., Poell T., und De Waal M. (2018). *Die Plattform-Gesellschaft: Öffentliche Werte in einer vernetzten Welt*.

# ANHANG I FRAGEN ZUR UMFRAGE

## Hintergrundinformation

- Name der Gewerkschaft: .....
- Sektor(en): .....
- Land: .....

## Kontaktangaben für weitere Informationen:

- Name: .....
- Position: .....
- E-Mail: .....
- Telefon: .....

## Die Selbstständigen in Ihrer Branche/Ihren Branchen und Ihrem Land:

1. Wie viel Prozent der Arbeitskräfte in Ihrem Land und/oder Ihrer Branche/Ihren Branchen sind als Selbstständige aufgeführt?
2. Welchen rechtlichen Status haben Selbstständige in Ihrem Land? (z. B. Selbstständiger, abhängiger Auftragnehmer mit teilweisen Arbeitnehmerrechten, Freiberufler)
3. Wie sind die Rechte auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Vertretung in Ihrem Land für Selbstständige derzeit realisiert?
  - Vereinigungsfreiheit: .....
  - Tarifverhandlungen: .....
  - Gewerkschaftliche Vertretung: .....
4. Haben Online-Plattformen Ihrer Meinung nach die Zahl der aktiv Selbstständigen und die Häufigkeit der Selbstständigkeit erhöht?
5. Was sind Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen für Selbstständige in Ihrem Land?
  - Initiativen, Strategien und Politiken der Gewerkschaft: .....

6. JA/NEIN Hat Ihre Gewerkschaft mit Selbstständigen zusammengearbeitet oder planen Sie eine Zusammenarbeit? (z. B. mit Freiberuflern oder solchen, die über Plattformen arbeiten)

JA / NEIN

- 6. a. Wenn ja, wie? Bitte beschreiben Sie und teilen Sie auch gerne Links zu möglichen Dokumenten und Links zu möglichen Erklärungen mit (wenn möglich, in Englisch)
  - 6. b. Hat es gewerkschaftliche Versuche gegeben, Selbstständige über Plattformen zu organisieren? Wenn ja, beschreiben Sie bitte diese Versuche und ihre möglichen Erfolge und Schwächen.
7. Wie sieht die Politik und Strategie Ihrer Gewerkschaft in Bezug auf Selbstständige aus?
- Wege nach vorn: .....
8. Mit welcher Art von politischen Maßnahmen könnte der Status der Selbstständigen in Ihrem Land / in Europa am besten verbessert werden?
9. Wie könnten die Gewerkschaften die Verbesserung des Status der Selbstständigen am besten unterstützen?
10. Kennen Sie innovative Praktiken und/oder Überlegungen in Bezug auf Tarifverhandlungen für Selbstständige? Bitte erläutern Sie diese und teilen Sie, wenn möglich, Links und Materialien mit.

## ANHANG 2 UMFRAGETEILNEHMER NACH LAND UND GEWERKSCHAFTSZUGEHÖRIGKEIT

<b>Belgien</b>	VSOA-SLFP Post Centrale Générale FGTB ACV Puls
<b>Bulgarien</b>	Gewerkschaftsverband für Kommunikation
<b>Kroatien</b>	Kroatische Gewerkschaft der Kleinunternehmen
<b>Zypern</b>	EPOET
<b>Dänemark</b>	Finansforbundet Forsikringsforbundet
<b>Finnland</b>	TEME, Gewerkschaft für Theater und Medien Finnland Gewerkschaft PRO PAM / Service Union United
<b>Luxemburg</b>	ALEBA
<b>Niederlande</b>	CNV Vakmensen
<b>Norwegen</b>	Fellesforbundet Fagforbundet Frisørenes fagforening HK in Norwegen
<b>Portugal</b>	SINTTAV
<b>Rumänien</b>	ANTIC
<b>Slowenien</b>	Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva
<b>Spanien</b>	Federación de Servicios CCOO CCOO Construcción y Servicios

<b>Frankreich</b>	SNRT-CGT Audiovisuel FO COM
<b>Deutschland</b>	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
<b>Griechenland</b>	GRIECHISCHER VERBAND DER PRIVATANGESTELLTEN (OIYE)
<b>Ungarn</b>	TAVSZAK
<b>Irland</b>	CWU Irland
<b>Italien</b>	SNFIA FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI Fisac Cgil
<b>Lettland</b>	Gewerkschaft des Kultursektors von Lettland (LKDAF) Gewerkschaft des Kultursektors von Lettland (LKDAF)
<b>Schweden</b>	Fastighets Unionen Transportarbetareförbundet Fastighets Handelsanställdas förbund Finansförbundet
<b>Schweiz</b>	syndicom Unia

\* Zusätzlich zu den Antworten aus Europa kam auch eine Umfrageantwort von der PPSWU in Palästina.



"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."