



ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION

CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION

Ursula Holtgrewe, Nela Salamon (ZSI – Zentrum für Soziale Innovation GmbH)

holtgrewe@zsi.at, salamon@zsi.at,

**„Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in einem digitalisierten Dienstleistungssektor“ - Workshop 2:
Arbeitsmärkte:**

11. Dezember 2017 in der ver.di-Zentrale in Berlin

Wien, April 2018

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



ZSI-Zentrum für Soziale Innovation
Linke Wienzeile 246, A-1150 Wien
ZVR: 757405110

Tel.: +43 1 495 04 42
Fax: +43 1 495 04 42 DW: 40

e-mail: institut@zsi.at
<http://www.zsi.at>

Bankverbindung: BankAustria Creditanstalt
BLZ 12000, Kto. Nr. 684 137 409
IBAN: AT69 1200 0006 8413 7409 BIC: BKAUATWW



ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION

CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION

Inhalt

1	Einleitung.....	4
2	Informationsblatt: Dienstleistungsarbeitsmärkte (Ursula Holtgrewe).....	6
2.1	Digitalisierung und Beschäftigung	6
2.2	Automatisierung der Arbeit?.....	6
2.3	Aushöhlung der Arbeitsmärkte: Arbeitsplätze mit mittlerer Bezahlung und Polarisierung	6
2.4	Kompetenzen und berufliche Fortbildung	7
2.5	Atypische Beschäftigung.....	8
2.6	Anhang.....	8
2.7	Nachweise	12
3	Präsentation 1: Prof. Gérard Valenduc (ETUI und Universität von Namur, BE) - Schlüsselrends auf dem Arbeitsmarkt.....	13
4	Präsentation 2: Irene Mandl (Eurofound) - Neue Formen der Beschäftigung und der Selbständigkeit	14
5	Arbeitsgruppen.....	14
5.1	Atypische und prekäre Beschäftigung.....	14
5.2	Lebenslanges Lernen organisieren	17
5.3	(Menschenwürdige) Arbeitsverhältnisse.....	19
6	Plenum.....	20
7	Referenzen.....	21

1 Einleitung

Das mit dem "ZSI - Zentrum für Soziale Innovation" gemeinsam durchgeführte und von der Europäischen Kommission geförderte UNI-Europa-Projekt „Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in einem digitalisierten Dienstleistungssektor – Herausforderungen und Chancen für die Sozialpartner“ will Veränderungsfaktoren identifizieren und analysieren und neue Ansätze für Sozialpartner hinsichtlich der Herausforderungen für die Pflege effektiver Arbeitsbeziehungen in einer digitalisierten Dienstleistungsbranche untersuchen. Das Projekt will für Gewerkschaften, Sozialpartner und politische Entscheidungsträger politische Empfehlungen zu den erforderlichen Anpassungen des institutionellen Rahmens für Tarifverhandlungen und sozialen Dialog sowie den sozialpartnerschaftlichen Kapazitätsaufbau Empfehlungen erarbeiten. Herausforderungen und Chancen werden insbesondere hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene und bei Tarifverhandlungen sowie hinsichtlich der Arbeit und Organisation von Gewerkschaften im Allgemeinen identifiziert und analysiert.

Im gesamten Projekt teilen wir die Untersuchung in drei, eindeutig miteinander verzahnte Aspekte auf.

- Unter dem Stichwort "Dienstleistungsmärkte" betrachten wir Veränderungen in der Produktion und Erbringung von Dienstleistungen durch Digitalisierung (z.B. Online-Dienste und Selbstbedienung) sowie die Auswirkungen dieser Veränderungen auf Kunden und die Gesellschaft im Allgemeinen. Dies ist eine der Dimensionen, in denen schnelle Veränderungen und disruptive Innovationen (z.B. Plattformen) angegangen werden müssen. Dabei geht es auch um den Status von Dienstleistungen in der „Industrie-“ oder Wirtschaftspolitik im Kontext Ihrer Branche und Ihres Landes.
- Der Aspekt „Dienstleistungsarbeitsmärkte“ befasst sich mit der Entwicklung von Dienstleistungsarbeitsplätzen, ihrer Qualität und Quantität. Wir konzentrieren uns auf Arbeitsplätze mit mittlerem Qualifikationsniveau und befassen uns auch mit atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen (einschließlich Selbständigkeit) in Ihrem Sektor/Land, der Entwicklung von Qualifikationen und Umschulungen sowie mit Maßnahmen zu deren Bewältigung.
- „Unternehmensstrategien und Arbeitsorganisation“ beschäftigt sich mit der Unternehmensebene und den Informationen und Erfahrungen Ihrer Gewerkschaft mit Unternehmen in Ihrem Sektor/Land: Wir werden uns mit der Transnationalisierung von Dienstleistungsunternehmen im Allgemeinen, Outsourcing und Offshoring, Arbeitsbedingungen und Einflussmöglichkeiten, Interessenvertretung und Partizipation auseinandersetzen.

Jeder Aspekt der Dienstleistungen war Gegenstand eines von UNI Europa organisierten Workshops für nationale Gewerkschafter, die sich mit diesem Thema beschäftigen.

Dienstleistungsmärkte wurden am 19. Oktober in den Büros von UNI Europa in Brüssel bearbeitet;

Dienstleistungsarbeitsmärkte am 11. Dezember 2017 in der ver.di-Zentrale in Berlin;

und **Unternehmensstrategien und Arbeitsorganisation** am 27. Februar 2018 am Hauptsitz von Unionen in Stockholm.

Die Workshops bestanden aus zwei Vorträgen von Sozialwissenschaftlern, die auf diesem Gebiet tätig sind, und einer Diskussion der Teilnehmer, zunächst in drei kleineren Gruppen, die sich mit spezifischen Fragen zu jedem Thema befassten, und anschließend im Plenum. Die Ergebnisse sind im vorliegenden Bericht dokumentiert. Die Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppen und des Plenums fließen in den 10-Punkte-Aktionsplan ein, den UNI Europa für die Abschlusskonferenz des Projekts am 15. und 16. Mai 2018 in Brüssel entwickelt.

Präsentationen und Informationsblätter zu den einzelnen Workshops sowie die Berichte zum gesamten Projekt finden Sie hier: <https://unieuropaprojects.org/shaping-industrial-relations/>.

2 Informationsblatt: Dienstleistungsarbeitsmärkte (Ursula Holtgrewe)

2.1 Digitalisierung und Beschäftigung

Die Digitalisierung wird etablierte Vorstellungen von "Arbeit", "Arbeitgeber" und "Arbeitnehmer" wahrscheinlich in Frage stellen. Nicht alle diese Herausforderungen sind neu: Dienstleistungsarbeiter sind häufig für ihre Arbeitgeber und für Kunden tätig. Dienstleistungen werden über Netzwerke von Unternehmen und Subunternehmern erbracht. Flexible Arbeitsverträge haben zugenommen. Bei den Gewerkschaften nimmt die Vielfalt unter den tatsächlichen und potenziellen Mitgliedern zu, aber Tarifverhandlungen und Interessenvertretungen basieren immer noch größtenteils auf Annahmen „normaler“ Beschäftigungsverhältnisse, die von Unternehmen und Sektoren abgegrenzt werden. Die Herausforderung besteht darin, die Regulierung des Arbeitsmarktes auf „neue“ und neu entstehende Arbeitnehmer wie etwa Crowdworker auszudehnen und / oder regelmäßige, menschenwürdige und nachhaltige „Beschäftigung 4.0“ zu stärken.

2.2 Automatisierung der Arbeit?

Eine Debatte über Fragen der guten und nachhaltigen Arbeit und Beschäftigung in den digitalisierten Dienstleistungsökonomien ist daher notwendig. Sie wurde von der Frage nach der Zahl der Arbeitsplätze in den digitalisierten Volkswirtschaften und dem Potenzial für Automatisierung überschattet. In der bekannten Studie von Frey und Osborne (2013) wurden rund 47 % der Arbeitsplätze in den USA als automatisierungsanfällig eingestuft. Die Anwendung ihrer Methodik auf europäische Länder führte zu ähnlichen und sogar höheren Vorhersagen (Bowles, 2014). Diese Autoren argumentieren, dass neue Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, in künstlicher Intelligenz, Sprach- und Mustererkennung, Datenanalyse usw. bald die Automatisierung von Arbeitsplätzen mit höherem und geringerem Qualifikationsniveau ermöglichen werden, die bisher der Automatisierung standgehalten haben (wie Auto fahren, medizinische Diagnosen, Übersetzung usw.).

Diese Prognosen neigen jedoch dazu, Arbeitsplätze und Aufgaben zu verwechseln: Arbeitsplätze bestehen in der Regel aus Aufgabenbündeln, die für die Automatisierung mehr oder weniger anfällig sind. Untersuchungen zur Dienstleistungsarbeit zeigen, dass routinemäßige Dienstleistungsarbeitsplätze nicht-routinemäßige Aufgaben enthalten (wie Dokumentation in der Pflege oder Teamkoordination in den flachen Hierarchien in der Reinigung), und routinemäßige Aufgaben wie Verwaltungs- oder Sekretariatsarbeit in professionelle Arbeitsplätze eingreifen. Aufgabenbasierte Analysen führen zu weniger extremen Prognosen. Arntz et al. (Arntz, Gregory & Zierahn, 2016) kommen daher zu dem Ergebnis, dass nur 9 % der Tätigkeiten in den USA, und zwischen 6 % (Korea, gefolgt von Estland und Finnland) und 12 % (Deutschland und Österreich) in anderen OECD-Ländern automatisierbar sind.

Einerseits steht die Mischung aus automatisierbaren und nicht automatisierbaren Aufgaben vieler Arbeitsplätze einer einfachen 1: 1-Automatisierung im Wege. Andererseits sind selbst die Arbeitsplätze, die interaktiv oder problemlösend sind, nicht immun gegen systemische Automatisierungsbemühungen, die den größten Teil der Problemlösung auf den Verbraucher oder Endnutzer verlagern (z. B. Selbstbedienung im elektronischen Handel). Solche Verlagerungen benötigen jedoch Zeit und können neben den Schlüsseltechnologien ergänzende und miteinander verzahnte Innovationen erfordern.

2.3 Aushöhlung der Arbeitsmärkte: Arbeitsplätze mit mittlerer Bezahlung und Polarisierung

Bereits vor den aktuellen Digitalisierungsdebatten wurde eine Arbeitsmarktpolarisierung sowohl in den amerikanischen als auch in den europäischen Arbeitsmärkten beobachtet. Seit den 1990er Jahren beobachten Arbeitsökonomien immer größere Anteile von niedrig und hoch bezahlten Berufen am

Arbeitsmarkt auf Kosten der Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation (Abb. 1). Dies ist zu einem großen Teil auf den technologischen Wandel zurückzuführen, aber die Auswirkungen der Technologie auf den Arbeitsmarkt haben sich offensichtlich verändert. Wenn der technologische Wandel auf Qualifikation beruht, ersetzt Technologie geringqualifizierte Arbeit und steigert die Produktivität von höher qualifizierter Arbeit, was zu einer Verbesserung der Qualifikationen, d.h. zu einem Anstieg höher qualifizierter Beschäftigung führt. Wenn sowohl hochqualifizierte Positionen als auch geringqualifizierte und schlecht bezahlte Arbeitsplätze (insbesondere in persönlichen Dienstleistungen) expandieren, scheint insbesondere IKT die von Routineprozessen geprägte Arbeit von Arbeitnehmern mit mittlerem Qualifikationsniveau zu ersetzen. Die verbleibenden und expandierenden geringqualifizierten Tätigkeiten sind weniger einfach zu automatisieren, beispielsweise im Gastgewerbe oder in der Pflege. Die Polarisierung erklärt sich neben der Technologie durch Globalisierung und Offshoring (vor allem in der Fertigung, Goos et al. 2014), durch das sich verändernde Kompetenzangebot und durch die Verbrauchernachfrage, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Hier wird argumentiert, dass sich besser verdienende Arbeitnehmer mehr zeit- und arbeitsintensive (persönliche) Dienstleistungen leisten können (Autor 2015; Cirillo, 2016).

Die Polarisierung der Beschäftigung konzentriert sich auf die Dienstleistungen, während die Qualifizierungsmaßnahmen im verarbeitenden Gewerbe zahlreicher waren. Immobilien- und Unternehmensdienstleistungen gehörten zwischen 1997 und 2007 zu den expansivsten und am meisten polarisierten Sektoren in Europa (Brepersch et al., 2017 S. 7). Gastgewerbe, Handel und Finanzdienstleistungen haben ebenfalls hohe Anteile an niedrig- und hochbezahlten Berufen. Die jüngsten Analysen von Eurofound (Fernández-Macías et al., 2017) decken die Jahre 2011-2017 ab und finden Grenzen für eine weitere Polarisierung (Abb. 2). Vor allem ab 2013 steigt die Beschäftigung in den Berufen mit mittlerer und schlechter Bezahlung wieder an und nimmt vor allem bei den öffentlichen Dienstleistungen, also im Gesundheits- und Bildungswesen, zu. Das Beschäftigungswachstum konzentriert sich weiterhin auf die Dienstleistungen und bei den privaten Dienstleistungen zeigt sich weiterhin eine gegensätzliche Entwicklung. Die „normale“ Beschäftigung nimmt derzeit nur für die Hochqualifizierten zu.

2.4 Kompetenzen und berufliche Fortbildung

Weitgehende Zustimmung in der Literatur zu den Qualifikationsanforderungen, die für digitalisierte Dienstleistungen erwartet werden IKT-Kompetenzen werden als entscheidend angesehen, aber in einem weiteren Kontext werden Arbeitnehmer folgende Fähigkeiten benötigen, die durch IKT und andere Technologien ergänzt werden: Problemlösung, Kreativität, Zusammenarbeit und Interaktion. Eine gängige Metapher spricht von „T-förmigen Fähigkeiten“, die fundiertes Fachwissen in einem Bereich (vertikale Achse) mit breiterer Bildung, kognitiven und sozialen Fähigkeiten kombinieren. In der EU-28 besteht jedoch Besorgnis über Fachkräftemangel. Die Zahl der IKT-Absolventen ist seit 2005-2006 in vielen Ländern zurückgegangen. Der voraussichtliche Mangel an IKT-Fachkräften bis 2020 wird derzeit auf etwa 756.000 geschätzt, von denen 226.000 die Führungsebene betreffen (Hüsing, Korte, & Dashja, 2015).

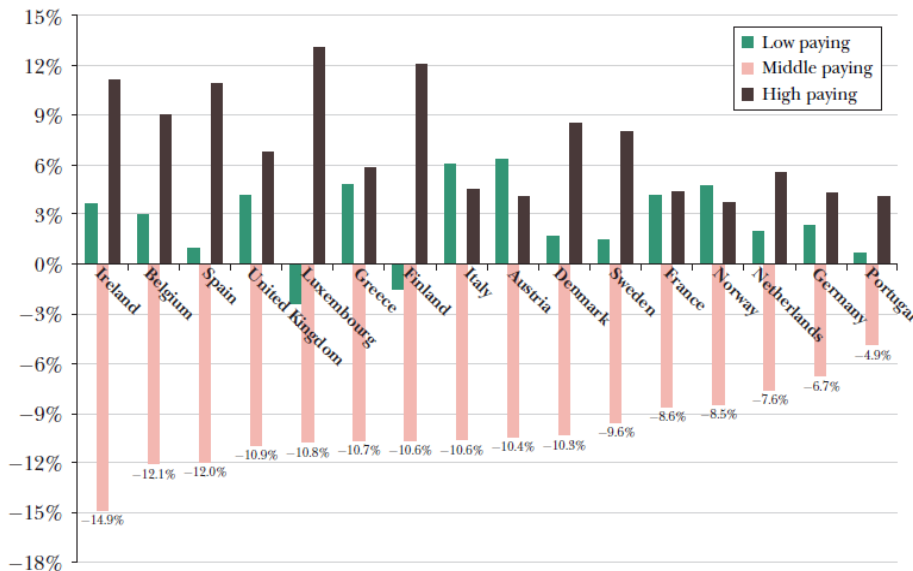
All dies deutet auf Spannungen um Kompetenzen hin, die sich nicht einfach durch lebenslanges Lernen oder die Erhöhung der Absolventenzahlen in Naturwissenschaften und Technik lösen lassen: Während fast die Hälfte der Festangestellten Zugang zu Fortbildung am Arbeitsplatz hat, sind es nur 32 % der Beschäftigten mit befristeten Verträgen und 19 % der Selbständigen (Europäische Kommission 2016). Dies deutet darauf hin, dass prekäre und atypische Beschäftigung Investitionen in Humankapital durch Unternehmen und Gesellschaften gefährden.

2.5 *Atypische Beschäftigung*

Während und nach der Krise hat die atypische Beschäftigung in Europa zugenommen und erst seit 2014 ist die Zahl der unbefristeten Arbeitsplätze wieder gestiegen (Abbildung 3) - aber das Niveau vor der Krise ist noch nicht erreicht und die Anteile der befristeten Beschäftigung haben weiter zugenommen. In der jüngsten Eurofound-Studie zur Selbstständigkeit wird jeder vierte Selbstständige durch wirtschaftliche Abhängigkeit von einem oder wenigen Kunden, geringe Autonomie und finanzielle Verwundbarkeit als gefährdet eingestuft, während die Hälfte der Selbstständigen Unabhängigkeit, Autonomie und ein gutes Einkommen genießt (Vermeulen et al., 2017). Selbständigkeit und andere neue hyperflexible Beschäftigungsformen wie Null-Stunden-Verträge oder Arbeit „auf Abruf“, sowohl digital vermittelt als auch mit konventionellen Verträgen, werden in verschiedenen Sektoren und Ländern beobachtet (Mandl, Curtarelli, Riso, Vargas & Gerogiannis), 2015). Sie liefern den Kontext für digital-basiertes Crowdfunding, das entweder virtuelle oder ortsabhängige Dienstleistungen bereitstellt. Laut mehrerer aktueller, von FEPS und UNI Europa in Auftrag gegebenen Umfragen von Ursula Huws und Kollegen (2017) zu Crowdfunding handelt es sich bei Crowdfunding überwiegend um eine „Nebenbeschäftigung“ und nicht so sehr um eine regelmäßige Beschäftigungsquelle. Dennoch geben zwischen 8 % (UK) und 19 % der Crowdworker an, mehr als 75 % ihres persönlichen Einkommens aus Crowdfunding zu beziehen (Abb. 4). In Kombination mit den Erfahrungen konventioneller Unternehmen mit Plattformen und hochflexiblen Verträgen in vielen Dienstleistungssektoren könnte dies nicht eine umfassenden Substitution der Beschäftigung, sondern erhöhten direkten und indirekten Druck von Plattformen auf die Arbeitsplatzqualität im Dienstleistungsbereich einläuten.

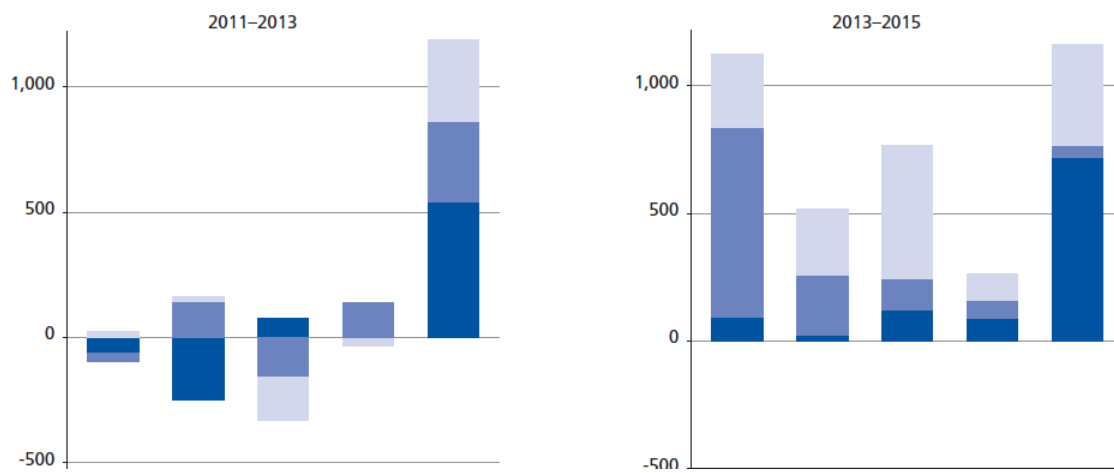
2.6 *Anhang*

Abbildung 1: Veränderung der Beschäftigungsanteile in Niedrig-, Mittel- und Hochlohnberufen in den EU-Ländern 1993-2010



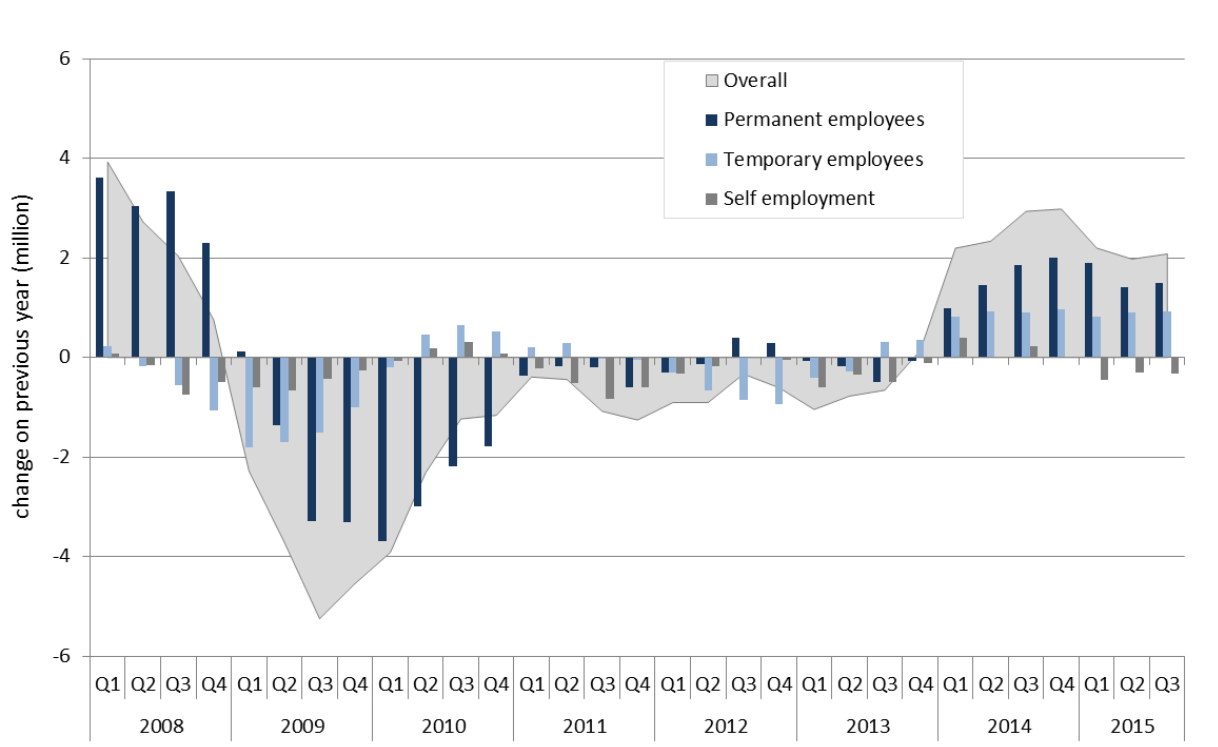
Quelle: Autor 2015, S. 15, basierend auf Goos et al. 2014.

Abbildung 2: Beschäftigungsverschiebungen (in Tausend) nach Arbeitsplatz-Gehaltsquintil- und Dienstleistungssektor-Gruppierung, EU, Q2 2011 - Q2 2015



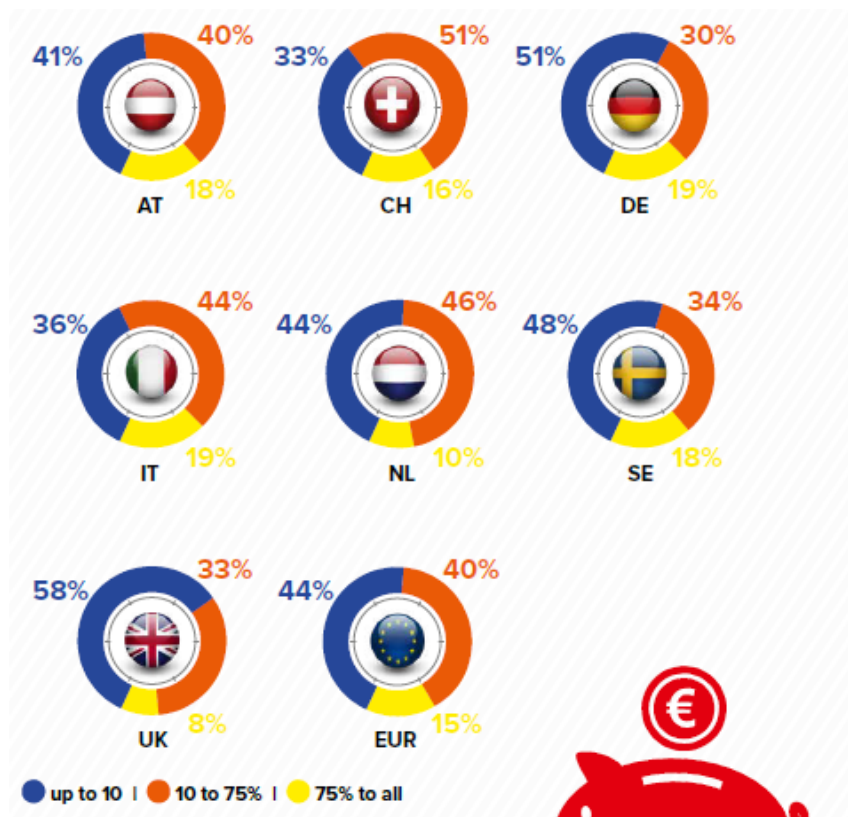
Quelle: Fernández-Macías, Hurley, Bisello 2017, S. 18 dunkel: privat wissensintensiv, Mitte: nicht wissensintensiv, hell: öffentliche wissensintensive Dienstleistungen

Abbildung 3: Veränderungen in unbefristeter und befristeter Beschäftigung und Selbständigkeit, EU 28 2008-2015



Quelle: Eurostat, Europäische Kommission 2016, S. 30

Abbildung 4: Einnahmen aus Crowdwork als Anteil an allen persönlichen Einkommen



Quelle:

<http://www.feps-europe.eu/assets/1eeb6041-28d5-4498-b545-dd8afb5a71bd/europeangigeconomy-shortversionpdf.pdf>

2.7 Nachweise

- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189). Paris: OECD. Auszug aus http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5j1z9h56dvq7-en
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? (Warum gibt es immer noch so viele ausgeschriebene Stellen?) *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Bowles, J. (2014). The computerization of European jobs. Auszug aus <http://bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/>
- Breemersch, K., Damijan, J. P., & Konings, J. (2017). *What Drives Labor Market Polarization in Advanced Countries? The Role of China and Technology*. VIVES discussion paper 61. Leuven: VIVES. Auszug aus <https://feb.kuleuven.be/VIVES/publicaties/discussionpapers/DP/dp2017/vives-discussion-paper-61-labor-market-polarization>
- Cirillo, V. (2016). Employment Polarisation in European industries. Accepted by *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr.12033>
- Europäische Kommission 2016 *Key economic, employment and social trends behind a European Pillar of Social Rights*. Commission Staff Working Document SWD (2016) 51 final. Brüssel EK. Auszug aus <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52016SC0051>
- Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Bisello, M. (2017). *What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016*. Luxemburg Amt für Veröffentlichungen der EU. Auszug aus https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1617en.pdf
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation*. Oxford: Oxford Martin School. Auszug aus https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509–2526. <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>
- Hüsing, T., Korte, W. B., & Dashja, E. (2015). *E-skills in Europe 2020. Trends and forecasts for the European ICT professional and digital leadership market*. Bonn: empirica. Auszug aus http://eskills-lead.eu/fileadmin/lead/working_paper_-_supply_demand_forecast_2015_a.pdf
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy – Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Brüssel UNI Europa/FEPS. Auszug aus <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europeagigeconomy-longversionpdf.pdf>
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., & Gerogiannis, E. (2015). *New forms of employment*. Luxemburg Amt für Veröffentlichungen der EU. Auszug aus https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
- Vermeulen, G., Wilkens, M., Biletta, I., & Fromm, A. (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der EU. Auszug aus https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718en.pdf

3 Präsentation 1: Prof. Gérard Valenduc (ETUI und Universität von Namur, BE) - Schlüsseltrends auf dem Arbeitsmarkt

Gérard Valenduc erläuterte die verschiedenen Ansätze zur Beurteilung der Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und die Gründe, warum derart divergierende Zahlen in verschiedenen Prognosen auftauchen (Valenduc & Vendramin, 2016). Im Allgemeinen ergeben sich die Diskrepanzen aus unterschiedlichen Interpretationen des Verhältnisses zwischen den Potenzialen neuer Technologien, ihrem Potenzial, menschliche Aufgaben zu ersetzen, und den sich daraus ergebenden Veränderungen in Berufen und Arbeitsplätzen, von der Substitution ganzer Arbeitsplätze bis hin zu Änderungen ihrer Inhalte und Anforderungen. Die berühmte oder sogar berüchtigte „Oxford“-Studie (Frey & Osborne, 2013) und ihre Nachfolger (Bowles, 2014) gehen davon aus, dass sowohl routinemäßige als auch nicht-routinemäßige Aufgaben zunehmend automatisiert werden, was unmittelbar in einem erheblichen Risiko der Vernichtung für Arbeitsplätze und Berufe mit diesen Aufgaben zum Ausdruck kommt. So kommen die alarmierenden Zahlen von etwa 40-50 % der Arbeitsplätze, die automatisiert werden, zustande.

Andere Studien beschäftigen sich genauer mit den Arbeitsinhalten und stellen fest, dass Arbeitsinhalte und Aufgaben in einem Beruf sehr heterogen sind. Tätigkeiten bestehen aus Aufgabenbündeln, und Teile davon können automatisierbar sein, andere dagegen nicht. Unter Verwendung der OECD-PIAAC-Datenbank zu Kompetenzen am Arbeitsplatz kommen Arntz et al. zu der Schlussfolgerung, dass rund 8 bis 12 % der Arbeitsplätze von der Digitalisierung bedroht sind, aber die Hälfte davon eher transformiert als zerstört wird (Arntz, Gregory & Zierahn, 2016).

Ein dritter Ansatz erstellt aus aktuellen Umfragen zu bestehenden Arbeitsbedingungen Automatisierbarkeitsindizes, wobei Tätigkeiten als automatisierbar angesehen werden, die "keine wesentliche Kapazität von Aufgabenflexibilität, Reaktionsfähigkeit, Problemlösung, sozialer Interaktion oder menschlicher Intuition enthalten" (Valenduc, 2017). Dies ergibt ähnliche Zahlen wie die der OECD, nämlich zwischen 10 und 15 % (Conseil d'orientation pour l'emploi, 2017; Le Ru, 2016).

Unter der Voraussetzung, dass das Verhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Technologien gestaltet werden kann und gestaltet wird, legt dies nahe, dass die jeweiligen Fähigkeiten von Menschen und „Robotern oder Algorithmen eher komplementär als substitutiv genutzt werden sollten und die Fähigkeit des Menschen, sich in nicht-strukturierten Situationen und Umgebungen klug zu verhalten, kreativ und intuitiv zu sein, Ideen in Innovationen umzusetzen, Strategien zu entwerfen und menschliche und soziale Beziehungen zu pflegen, in den Mittelpunkt gestellt werden sollte.

Eine ganz andere Herausforderung als die Zahl der zu schaffenden oder verschwindenden Arbeitsplätze besteht in den sich abzeichnenden Veränderungen im Arbeitsverhältnis, die möglicherweise durch neue Geschäftsmodelle, Plattformkapitalismus und Arbeit „auf Abruf“ dessen grundlegende Bestandteile bedrohen können. Dabei verlieren Arbeitsbelastung, Aufgaben und Projekte ihren Bezug zur Arbeitszeit. Mit der Entwicklung von Akkordlöhnen und der auktionenbasierten Vergütung auf Plattformen können die Löhne flexibler werden und sich stärker am Markt orientieren. Schließlich verschwimmen die Grenzen zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit, während sich die Freelance-Logik unter den Arbeitnehmern oder die Arbeitnehmer-Logik unter den Selbständigen verbreitet. Die Diskussion muss sich daher von der Frage „Wie viele Arbeitsplätze?“ ab- und der Frage „Welche Art von Arbeitsplätzen?“ zuwenden.

4 Präsentation 2: Irene Mandl (Eurofound) - Neue Formen der Beschäftigung und der Selbständigkeit

Irene Mandl präsentierte ausgewählte Ergebnisse aus zwei von Eurofound durchgeführten Studien zu „neuen Beschäftigungsformen“ (Mandl, Curtarelli, Riso, Vargas & Gerogiannis, 2015) und zur selbständigen Erwerbstätigkeit in Europa (Vermeulen, Wilkens, Biletta & Fromm, 2017). Neue Beschäftigungsformen werden in dem Bericht dadurch definiert, dass sie seit dem Jahr 2000 als nicht-konventionelle Arbeitsplätze, Unterstützung durch IKT mit Veränderungen im Arbeitsverhältnis, in Arbeitsmustern und Vernetzung neu entstanden sind oder an Bedeutung gewonnen haben. Dazu gehören plattformbasierte und andere Gelegenheitsarbeitsformen, auf Gutscheinen basierende Arbeit, mobile Arbeit sowie Mitarbeiter- oder Arbeitsplatzteilung und Interimsmanagement. Diese Arbeitsformen haben unterschiedliche positive oder negative Auswirkungen sowohl auf den Arbeitsmarkt als auch auf die Arbeitsbedingungen, wobei die Teilung von Arbeitsplätzen und Mitarbeitern und das Interimsmanagement sich auf beide Dimensionen am vorteilhaftesten auswirken. Der Bericht über die selbständige Erwerbstätigkeit bietet eine Typologie, die zwischen mehr oder weniger stabilen oder gefährdeten Formen unterscheidet. Von den 32 Millionen Selbständigen in Europa gelten 17 % als gefährdet und 8 % als verdeckt selbständig, während ein Viertel der Selbständigen in einer stabilen Freelance-Situation lebt, Kleingewerbetreibende oder Landwirte oder Arbeitgeber sind. Die gefährdeten und verdeckt Selbständigen sind die Gruppe, in der man auf prekäre Beschäftigung oder sogar auf „Scheinselbständigkeit“ stößt. 40 % von ihnen haben aus der Not heraus eine Selbständigkeit aufgenommen und nur 45 % haben mehr als einen Kunden. 63 % der gefährdeten Selbständigen sind im niedrigsten Einkommensquintil und arbeiten durchschnittlich nur 29 Stunden pro Woche. Während die selbständige Erwerbstätigkeit eindeutig unterschiedliche und auch recht vorteilhafte Arbeitsformen abdeckt, stellt die Situation der gefährdeten Selbständigen eine Herausforderung für die bestehende Gesetzgebung, den sozialen Schutz und die Vertretung dieser Gruppe dar (Mandl, 2017).

5 Arbeitsgruppen

5.1 *Atypische und prekäre Beschäftigung*

Zunächst wurden einige Belege über die Dienstleistungsarbeitsmärkte in den Ländern der Teilnehmer zusammengetragen. Dies erforderte eine Klärung der Terminologie. Die Gruppe verwendet den Begriff „atypische“ Arbeit für befristete Verträge und bezeichnet Arbeit, die sich auf Lebensumstände mit niedrigen und unvorhersehbaren Einkommen, begrenzter sozialer Sicherheit und der daraus resultierenden Unfähigkeit der Arbeitnehmer, längerfristige Pläne zu machen, bezieht, als „prekär“. In Schweden gibt es keine Anzeichen für eine signifikante Zunahme atypischer Beschäftigung. Dennoch tendieren jüngere Menschen dazu, im Rahmen eher atypischer Verträge zu arbeiten, häufig als Schritte hin zu einer regulären Beschäftigung. Schweden ist jedoch ein Sonderfall aufgrund des stark regulierten Arbeitsmarktes, des hohen Einflusses von Gewerkschaften und Sozialpartnern und der insgesamt starken Wirtschaft. Im Mediensektor weitet sich die freiberufliche Beschäftigung aus: Während vor 15 Jahren die meisten Beschäftigten in der Branche Angestellte waren, sind sie jetzt selbstständige Fachleute, die auf verschiedene Aufgaben spezialisiert sind.

In Finnland war die Arbeitslosenquote aufgrund der negativen wirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre hoch. Während sich die Wirtschaft jetzt erholt, zeichnen sich neue Möglichkeiten ab, aber das Beschäftigungswachstum ist überwiegend bei den Teilzeitverträgen und nicht bei unbefristeten Verträgen zu sehen. Die Regierung unterstützt aufgrund der wirtschaftlichen Situation alle Arten atypischer Beschäftigungsformen. Die Selbständigkeit ist vor allem im Bausektor und im Medienbereich / im Journalismus gewachsen. In den Medien fand vor 4-5 Jahren ein massiver Strukturwandel statt. Die

Mehrheit der Angestellten wurden zu Freiberufler, die für dieselben Firmen arbeiteten, aber weniger Einkommen bezogen und sich selbst um die soziale Sicherheit kümmern mussten. Die Plattformwirtschaft ist in Finnland nicht sehr groß. So konnte UBER sich etwa nicht niederlassen, weil die "Taxiregelung" stark war. Es kam zu einer gewissen Mobilisierung unter den Taxifahrern, aber der Taximarkt wird bald wieder dereguliert. Dies widerspiegelt einen weit verbreiteten Widerspruch zwischen den Arbeitnehmern oder etablierten Unternehmen eines Sektors und den Verbrauchern, die glücklicher wären, wenn Taxifahren in Finnland billiger wäre. Airbnb ist präsent, hat aber den Hotelsektor nicht stark gestört. Reinigungsunternehmen sind auch hauptsächlich plattformbasiert.

In Italien gibt es viele Selbständige (~ 20%). Etwa 2,8 Millionen Beschäftigte haben einen befristeten Vertrag (oder sind Leiharbeiter). Die Auswirkungen der Digitalisierung sind bisher von anderen Einflüssen nicht zu unterscheiden. Bei der staatliche Post in **Bulgarien** arbeiten derzeit 30 % der Angestellten vier Stunden am Tag unfreiwillig. Die Gewerkschaftsdichte beträgt 80 % und Nichtmitglieder sind ebenfalls durch die Tarifverträge geschützt. Auf dem allgemeinen bulgarischen Arbeitsmarkt gibt es viele hochqualifizierte IKT-Spezialisten und ganze „Outsourcing-Städte“ sind durch ausländische Direktinvestitionen zahlreicher US-amerikanischer, europäischer und russischer Unternehmen entstanden. Für andere Dienstleistungsberufe (wie Journalisten und auch Übersetzer) stellen europäische Projekte einen beträchtlichen Teil des Arbeitsmarktes dar, bieten aber häufig auch atypische Beschäftigungsverhältnisse. Die soziale Sicherheit und die Vertretung von Freiberuflern sind in dem Land nicht sehr entwickelt und nicht gesetzlich geregelt, sind aber Thema bei den dreigliedrigen Diskussionen. In Deutschland gibt es einen „gut wachsenden“ Arbeitsmarkt mit steigenden Beschäftigungsquoten und sogar steigenden Löhnen nach einer Phase der Lohnstagnation. In den 1990er und 2000er Jahren wurde der Arbeitsmarkt liberalisiert und dereguliert, was zu einer Zunahme der atypischen Beschäftigung führte. Deutschland hat unter den europäischen Ländern einen der größten Niedriglohnsektoren (mehr als 20 %). 2015 wurde ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,80 € brutto eingeführt. Während die reguläre Beschäftigung nach wie vor dominiert, nimmt die atypische Beschäftigung zu und holt rasch auf. Viele Menschen sind teilzeitbeschäftigt, viele arbeiten 10 Stunden pro Woche (Minijobs), und die Deregulierung des Arbeitsmarktes hat die Zeitarbeit stark wachsen lassen (1 Million Arbeitnehmer). Auch hier lässt sich der Einfluss der Digitalisierung nicht ohne Weiteres von der Liberalisierungspolitik, Unternehmensumstrukturierung oder Transnationalisierung unterscheiden. Einige neue Formen der Selbstständigkeit wie Crowdfunding verdanken ihre Existenz Internet-Plattformen, dies ist bisher kein weitverbreitetes Phänomen. In Deutschland hat die Liberalisierung der Postdienstleistungen ebenfalls eindeutig negative auf die Arbeitsbedingungen ausgewirkt. Obwohl der Staat weiterhin Anteile an den Telekommunikations- und Postunternehmen besitzt, nutzt er diese nicht für strategische Zwecke und es wird ganz gewiss nicht davon ausgegangen, dass er diese zur Bekämpfung/Regulierung von atypischer Beschäftigung oder zur Unterstützung menschenwürdiger Arbeit einsetzen wird. Während die "Deutsche Post" stark gewerkschaftlich organisiert ist, gilt dies nicht für ihre Wettbewerber.

Irene Mandl, die an der Diskussionsgruppe teilnahm, gewährte einen Einblick aus der europäischen und Forschungsperspektive. Ihrer Ansicht nach ist es schwierig, neue Entwicklungen zu bewerten und neue und atypische Arbeitsformen sowohl aus den Arbeitsmarktstatistiken als auch aus den von Eurofound durchgeführten europäischen Umfragen zu erkennen. Die Erkenntnisse zu neu entstehenden Arbeitsformen basieren somit hauptsächlich auf qualitativer Forschung. Betrachtet man nur die neuesten (die stärker atypischen als atypische / "hyper-atypischen") Beschäftigungsformen, so sind einige sehr, andere weniger prekär (vgl. Mandl et al., 2015). Andere gelten als Verbesserung gegenüber früheren Bedingungen.

Crowdarbeit ist offensichtlich ein Ergebnis der Digitalisierung. Bisher deuten die Beweise darauf hin, dass die meisten Crowdworker sich ein zusätzliches Einkommen oder "Taschengeld" verdienen wollen, aber eine Minderheit verdient einen größeren Teil ihrer Einkünfte durch Plattformarbeit. Unter IKT-basierter mobiler Arbeit versteht man jede Tätigkeit, die mobiler ist als Telearbeit, zum Beispiel die Arbeit auf den Websites von Kunden oder auf Reisen. Mobile Arbeit ist auch ein gutes Beispiel für atypische, aber nicht unbedingt prekäre Beschäftigung, und einige, aber nicht alle mobilen Arbeitnehmer sind überwiegend damit zufrieden. Dennoch wirft diese Form der Beschäftigung Bedenken auf, zum Beispiel über lange Arbeitszeiten oder soziale Isolation.

Auf der Grundlage dieses Überblicks sammelte die Gruppe Beispiele und Ideen für eine vorteilhafte Regulierung und erfolgreiche Praktiken bei der Organisation von atypischer Beschäftigung. Aus finnischer Sicht muss sichergestellt werden, dass das Wettbewerbsrecht die „Scheinselbstständigen“ nicht von Kollektivverhandlungen abhält. So haben etwas freiberufliche Journalisten für das Recht auf Tarifverhandlungen gekämpft. Eine „Genossenschaft freiberuflicher Journalisten“ wurde ebenfalls von einer Gewerkschaft ins Leben gerufen, weitere Neuigkeiten dazu gab es jedoch nicht. In Bulgarien wurden Krankenschwestern, Taxifahrer, Fotografen und andere Freiberufler über digitale Plattformen in Genossenschaften organisiert - es handelt sich nicht um Kollektivverhandlungen per se, aber es scheint sich um eine ausreichend effektive Vertretung zu handeln. Ein Vertreter der deutschen Gewerkschaft ver.di, der selbständig Erwerbstätige organisiert, betonte, dass sie kämpfen, sich Gehör verschaffen und ihre kollektive Macht demonstrieren und erfahren müssen - mit Hilfe ihrer jeweiligen Organisation. Um Politiken zu ihren Gunsten umzusetzen, wollen Politiker offenbar wissen, wo die Demonstrationen stattfinden. Aus schwedischer Sicht besteht die dringende Notwendigkeit, dass sich die Gewerkschaften auf potenzielle Mitglieder konzentrieren und für diejenigen, die heute nicht wissen, warum sie Mitglied einer Gewerkschaft sein sollten, relevanter werden. Damit dies jedoch erreicht werden kann, braucht Schweden in Bezug auf Selbstständige auch eine Änderung des geltenden Wettbewerbsrechts. Ver.di hat in diesem Zusammenhang gemeinsam mit der IG Metall digitalisierte Lösungen genutzt und bietet den Selbstständigen über eigene Plattformen Beratung an. „Sie bekommen Antworten und sie bekommen sie schnell - von Kollegen, nicht von Profis. Personen, die Beratung anbieten, müssen selbst im Job sein.“ Diese Dienstleistung wurde nicht als Top-Down-Prozess entwickelt, sondern "von den Menschen selbst gemacht", und wird allgemein als die Art von politischem Prozess angesehen, der top-down nicht gelingen kann. Bei ver.di war dies ein langer Prozess. Mittlerweile werden die Selbstständigen jedoch regelmäßig zur Strategieentwicklung der Gewerkschaft befragt.

Aus finnischer Sicht besteht eine wichtige Aufgabe darin, sicherzustellen, dass atypische Beschäftigung für den Arbeitgeber nicht billiger ist und dadurch zu Sozialdumping führt. Der Vorschlag der Europäischen Kommission, den Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit zu erweitern, ist eine gute Initiative - sie bietet eine EU-weite Grundlage für den Zugang zur sozialen Sicherheit, unabhängig vom spezifischen Beschäftigungsstatus. Um dies zu erreichen, sind auf EU-Ebene Prinzipien erforderlich, wobei man natürlich das Ziel globaler Standards nicht vergessen darf. Der italienische Vertreter hielt auch die Mindestrechte für eine Sache, die gesetzlich geregelt werden sollte. Es ist jedoch schwierig, Regionen und Sektoren mit höheren Standards in diesem Prozess nicht zu gefährden, und die Gewerkschaften müssen integrativer sein, um dies zu erreichen. Italien ist ein Beispiel für stark nach Sektor und Beschäftigungsstatus, ja sogar an ein- und demselben Arbeitsplatz fragmentierte Arbeitnehmer: Leiharbeiter, die vom Hauptunternehmen abhängig sind, Reinigungskräfte, das Unternehmen, das den Standort verwaltet, Personen, die Lebensmittel anbieten (Catering). All diese Personen sind in verschiedene Kategorien unterteilt und müssen sich aufgrund ihres gemeinsamen Interesses und möglicherweise des Arbeitsplatzes oder des Ortes der Dienstleistungserbringung zusammenschließen.

Die Förderung einer Charta der universellen Rechte der Arbeitnehmer könnte eine globale Vision schaffen.

All dies stellt die Gewerkschaften vor Aufgaben, die niemals enden, und die Gruppe war sich darüber einig, dass überlegt werden muss, welche Probleme die Gewerkschaften selbst anpacken können und welche Art von Aufgaben den politischen Entscheidungsträgern auferlegt werden sollten. Die Gewerkschaften müssen berücksichtigen, dass es nicht darum geht, prekäre Beschäftigung als solche zu regulieren, sondern sie zu vermeiden, indem atypische Beschäftigungsformen in Richtung „guter“ Beschäftigung geregelt werden. Zu diesem Zweck fasste die Arbeitsgruppe die folgenden Zwischenergebnisse zusammen, die von den Gewerkschaften bei der Entwicklung ihrer Strategien berücksichtigt werden sollten:

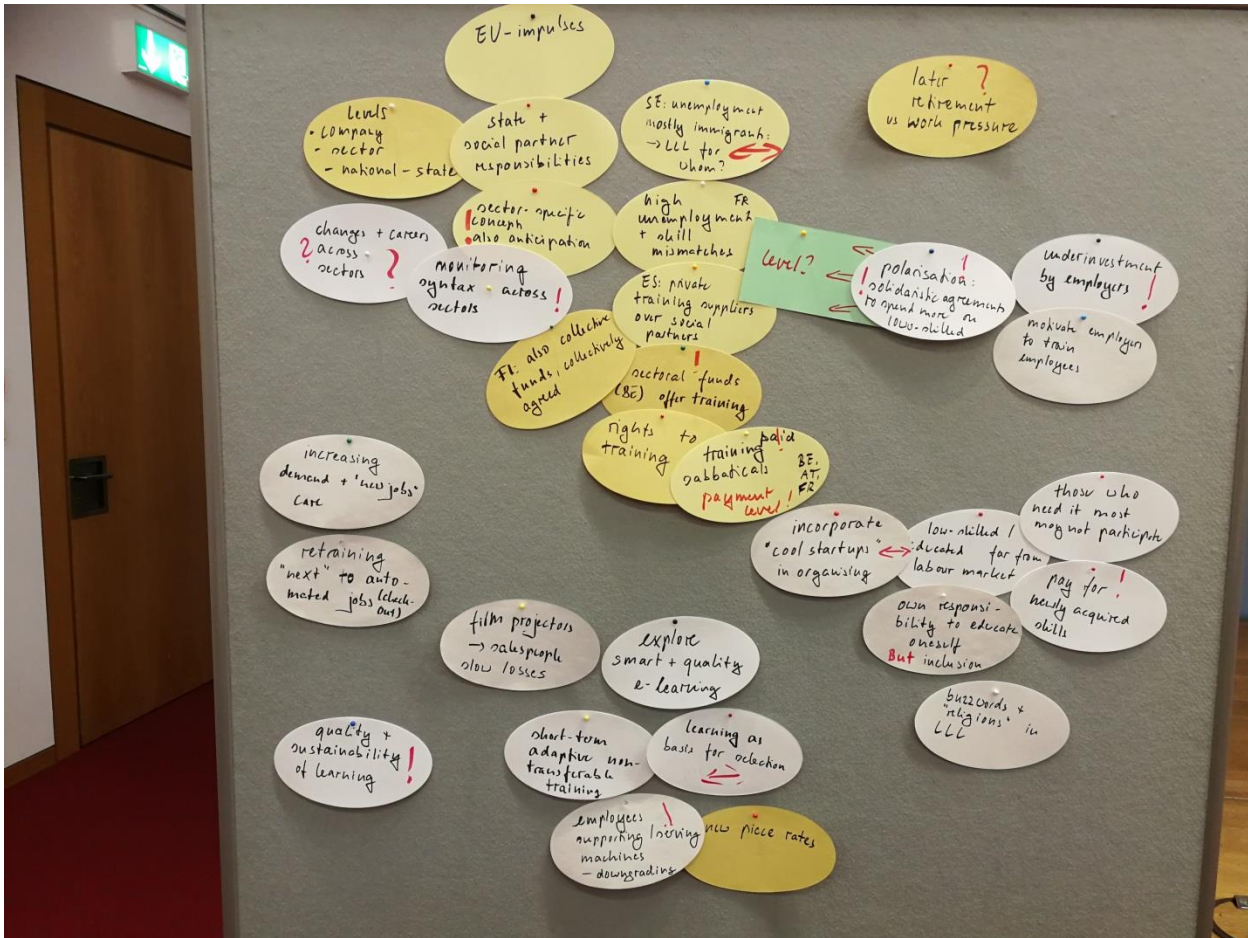
- Umstrukturierung von Gewerkschaften; alle (auch Selbständige) einladen und ihnen die Möglichkeit zu einer Stimme und zu Vertretung geben. Den Menschen helfen, sich selbst zu helfen und sie dadurch zu befähigen.
- Gewerkschaften sollten Verantwortung übernehmen und sich an der Diskussion darüber beteiligen, welche Art von Gesellschaft und welche Art von Lebensqualität die Menschen haben wollen und dies in ihr Narrativ einbeziehen.
- Soziale Medien nutzen, um Kampagnen zu organisieren, Erklärungen und ein Narrativ zu bieten, Ideen zu verbreiten und den Selbständigen zu erklären, welche Rechte sie überhaupt haben.
- Ausführlich diskutieren, was die EU tun sollte; dies könnte Mindestrechte und Schutz für alle umfassen, unabhängig von ihrer Arbeitsform, einschließlich des Rechts auf Vereinigung, Fortbildung, soziale Sicherheit usw. und dementsprechend Druck ausüben, wo immer dies möglich ist.

5.2 *Lebenslanges Lernen organisieren*

Diese Arbeitsgruppe dokumentierte ihre Diskussion auf einer Pinnwand und die folgenden Notizen sind eine Rekonstruktion der Argumente aus dieser Darstellung.

Ansätze für Fortbildung und lebenslanges Lernen werden sowohl von den allgemeinen gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungen als auch von den Entwicklungen im Arbeitsmarkt jedes Landes geprägt. Wir stellen generell fest, dass die Menschen zwar später in Rente gehen, aber mit ständigen technologischen und organisatorischen Veränderungen sowie mit erhöhtem Arbeitsdruck konfrontiert sind. Es herrscht allgemeiner Konsens über die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens, aber über eine starke Zunahme von Schlagwörtern und „Religionen“ rund um das Thema. Dennoch findet man immer noch Arbeitgeber, die **nicht ausreichend** in die Fortbildung ihrer Belegschaft **investieren** und motiviert werden müssen, ihre Arbeitnehmer fortzubilden. In der Aus- und Weiterbildung gilt das bekannte Matthäus-Prinzip (aus der Bibel): "Denn wer da hat, dem wird gegeben werden", das heißt, die besser Qualifizierten und Gebildeten werden auch eher bei Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt. Umgekehrt werden geringqualifizierte und schlecht ausgebildete Personen mit dem größten Fortbildungsbedarf möglicherweise nicht teilnehmen und sind einem größeren Risiko der Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und zunehmenden Loslösung vom Arbeitsmarkt ausgesetzt. In der Tat: Dort, wo der Personalbestand abnimmt, Unternehmen umstrukturiert werden und Leistungsbeurteilungen verschärft werden, kann die Lernfähigkeit ein Kriterium für die Auswahl von Mitarbeitern bei Entlassungen werden.

Abbildung 1: Lebenslanges Lernen organisieren - Diskussionsergebnisse



In Schweden ist die erwerbstätige Bevölkerung in der Regel gut in Fortbildung eingebunden und vor allem unter Einwanderer sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies wirft die Frage auf, für wen lebenslanges Lernen ausgebaut werden sollte. Frankreich hat eine höhere Arbeitslosigkeit und ist mit häufig mit dem Auseinanderklaffen von Qualifikationsangebot- und nachfrage konfrontiert. In Belgien, Frankreich und Österreich besteht die Möglichkeit, ein Sabbatjahr für Fortbildung zu nutzen, in dem ein Teil der Einkommen ersetzt wird - aber die Höhe dieser Zahlungen führt möglicherweise dazu, dass sich nicht alle ein Sabbatjahr leisten können. Belgien verfügt wie Schweden und Finnland über sektorale Fonds, die von den Sozialpartnern verwaltet werden und Weiterbildung anbieten - ein Konzept, das von den Gewerkschaften im Allgemeinen favorisiert wird, da Sozialpartner wahrscheinlich besser über Qualifikationsbedürfnisse und aktuelle Anforderungen informiert sind als andere Anbieter. In Spanien werden Fortbildungsmaßnahmen von privaten Anbietern gegenüber den Angeboten der Sozialpartnern von den jüngsten Rechtsvorschriften bevorzugt.

Deshalb sind die Bedingungen und Verantwortlichkeiten für Lernen und Fortbildung ungleich verteilt. Zwangsläufig trägt auch der Einzelne dafür Verantwortung, sich weiterzubilden, aber dies muss durch Rechte auf Fortbildung ergänzt werden. Bei der derzeitigen Verteilung von Qualifikationen und Fortbildung müssen sich die kollektiven Akteure auch mit der Frage des Zugangs und der sozialen Integration befassen. Fortbildungsmaßnahmen können und sollten auf Unternehmens-, Branchen- und nationaler Ebene angeboten werden und die Verantwortung sollte zwischen Staat, einzelnen

Unternehmen und Sozialpartnern aufgeteilt werden. Die EU kann Impulse geben und Innovationen in der Fortbildung und bei der Weitergabe erfolgreicher Praktiken unterstützen. Sektorspezifische Konzepte müssen entwickelt werden, um auch Instrumente und Methoden zur Antizipation und Überwachung des Qualifikationsbedarfs einzubeziehen. Diese Überwachung sollte jedoch auch sektorübergreifend erfolgen, da die sektoralen Grenzen oft verschwimmen und Arbeitnehmer ihre Karrieren vielleicht in verschiedenen Sektoren planen und aufbauen müssen. Auch langsame und schrittweise Veränderungen erfordern Aufmerksamkeit: So ist beispielsweise in digitalisierten Kinos die Filmprojektion weitestgehend automatisiert und Filmvorführer, eine ehemals qualifizierte Tätigkeit, sind zu Verkäufern von Popcorn oder Getränken geworden.

Daher müssen die Sozialpartner auf die Qualität und Nachhaltigkeit der Fortbildung achten. Gute Fortbildung sollte von kurzfristiger adaptiver und nicht übertragbarer Fortbildung unterschieden werden, die die Perspektiven nicht verbessert. Fortbildung sollte der Herabstufung und Dequalifizierung von Arbeitsplätzen entgegenwirken, durch die Arbeitnehmer zu bloßen „Dienern“ von Maschinen werden - und ganzheitlichere und qualitätsorientiertere Methoden für den Einsatz neuer Technologien unterstützen. Abhängig von den jeweiligen sektoralen oder sektorübergreifenden Arbeitsmärkten kann sie auf Sektoren mit steigender Nachfrage und „neuen Arbeitsplätzen“ (zum Beispiel in Gesundheit und Pflege) ausgerichtet sein oder „neben“ automatisierten Arbeitsplätzen stattfinden und Fähigkeiten vermitteln, die von Maschinen übernommenen Tätigkeiten ergänzen.

Weitere konkrete Ideen und Vorschläge:

- Angesichts der polarisierenden Arbeitsmärkte, in denen geringqualifizierte Arbeit rasch zunimmt, solidarische Vereinbarungen schließen, die höhere Ausgaben für die Fortbildung von Geringqualifizierten vorsehen.
- Allgemein müssen die Sozialpartner sicherstellen, dass die neu erworbenen Fähigkeiten ihrer Arbeitskräfte ordnungsgemäß anerkannt und auch bezahlt werden.
- Intelligentes und hochwertiges E-Learning sollte dort erprobt werden, wo die Flexibilität dieser Methode auch den Arbeitnehmern zugute kommt.
- Gegebenenfalls könnten „coole Startup“-Unternehmen und deren Fortbildungsbedarf in die Fortbildung einbezogen werden.

Auf der Pinnwand waren zentrale und allgemein akzeptierte Vorschläge mit einem roten Ausrufezeichen, offenen Fragen mit einem roten Fragezeichen und Spannungsfeldern innerhalb und zwischen Aufzählungszeichen mit einem roten \leftrightarrow gekennzeichnet.

Abschließend schlug die Gruppe Folgendes vor:

- Menschliche Arbeit sollte nicht „wie eine Maschine“ sein, Arbeitsplätze müssen auf der Grundlage menschlicher Stärken neu gestaltet werden, wobei der berufliche Kontext flexibel bleiben und sichergestellt werden muss, dass Fähigkeiten auch genutzt werden können und somit nachhaltig gestaltet werden.
- Recht auf Fortbildung, sektorale Fonds und bezahlte Sabbatjahre sind gute Vorschläge.
- Die Sozialpartner könnten solidarische Kollektivvereinbarungen zur Fortbildung fördern, die mehr Mittel und Ausgleichszahlungen für Geringqualifizierte vorsehen.

5.3 *(Menschenwürdige) Arbeitsverhältnisse*

Diese Gruppe diskutierte auch Möglichkeiten für Gewerkschaften, selbständig Erwerbstätige als Mitglieder einzubeziehen und zu vertreten und gemeinsam für und mit ihnen zu verhandeln. Dies

erfordert einen angemessenen Rechtsrahmen, der die Arbeit als solche sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene anerkennt und eine bessere Grundlage für Verhandlungen bietet. Der Austausch und die Koordination von Gewerkschaften und das gegenseitige Lernen von guten Beispielen sind ebenfalls von zentraler Bedeutung. Diese Gruppe schlug vor, die Fortbildung obligatorisch zu machen, da sie als einzige Möglichkeit angesehen wurde, die eigenen Mitglieder der Gewerkschaft und die zukünftigen Arbeitskräfte im digitalen Zeitalter zu schützen. „Faire“ Plattformen, die von Gewerkschaften betrieben werden oder anerkannt sind, wurden ebenfalls vorgeschlagen.

6 Plenum

Die Plenardebatte drehte sich um die Fragen, wie Gewerkschaften relevant und attraktiv bleiben können. Der Bereich Fortbildung und Lernen scheint dabei von zentraler Bedeutung zu sein und Erfolgchancen zu bieten. Die Ziele der Gewerkschaften sollten über die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen hinausgehen. Bei Fortbildung und Lernen geht es auch darum, die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt zu begrenzen und die Inklusion zu fördern; dabei ist darauf zu achten, dass nicht nur die bereits hoch qualifizierten Arbeitnehmer von solchen Maßnahmen profitieren. Kompetenzentwicklung und Kapazitätsaufbau sollten Möglichkeiten für Arbeitnehmer schaffen und verstärken, aktiv zu sein und in verschiedenen Bereichen beschäftigt zu werden. Fonds, zu denen der Staat und die Sozialpartner beitragen, werden schon seit langem diskutiert, aber immer noch als nützlich angesehen. Die Sozialpartner und nicht der Staat sollten über die Verteilung der Mittel und die Prioritäten entscheiden. Dies ist umso wichtiger, da Aus- und Fortbildung auch neue und wachsende Dienstleistungsmärkte und Ziele der europäischen und nationalen Privatisierungspolitik sind. Gewerkschaften und Arbeitnehmer haben jedoch ein Interesse daran, die Fortbildung nicht durch einen Markt zu ersetzen, um die Verbindung von höheren Qualifikationen und Qualitätsarbeit beizubehalten, die es Arbeitnehmern ermöglicht, sie zu nutzen und weiterzuentwickeln. Einerseits könnten „nordische“ Konzepte in den Bereichen Lernen und Weiterbildung in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Andererseits bleibt die Frage, wo sie in verschiedene nationale Kontexte oder auf die europäische Ebene ausgedehnt werden können.

Das Entstehen von Plattformen sollte ernst genommen und die Rollen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern klar definiert werden. Hier müssen Initiativen in verschiedenen Ländern koordiniert werden.

Eine weitere zentrale Frage betrifft die gegenwärtige und zukünftige Mitgliederbasis. Dies betrifft nicht nur die Selbständigen, sondern auch die zunehmend heterogenen Gruppen von mehr oder weniger prekär Beschäftigten. Die Gewerkschaften müssen für jene Gruppen von Arbeitnehmern, die an Bedeutung gewinnen, relevanter und attraktiver werden, ohne traditionelle Mitglieder zu vernachlässigen. Da sich die Arbeitsbedingungen ändern, würde ein Richtungswechsel darin bestehen, Gewerkschaften als moderne Dialogpartner zu präsentieren und dabei Flexibilitätsbedürfnisse zu berücksichtigen, ohne bestimmte Prinzipien aufzugeben. Dies gilt nicht nur für ihre Position gegenüber der Arbeitgeberseite, sondern auch für ihre eigenen Mitglieder: Die Menschen eignen sich ein anderes Konzept der Arbeit im Allgemeinen an, das als individueller, kreativer oder "Millennial" beschrieben werden kann, und diese Identitäten müssen ernst genommen und angemessen angesprochen werden.

In institutioneller Hinsicht ist es wichtig zu wissen, dass der Sozialdialog ein integraler Bestandteil des europäischen Modells ist, auch wenn er nicht in allen Ländern erreicht oder sogar rückgängig gemacht wurde. Die Gewerkschaften müssen die EU daran erinnern.

Schließlich müssen die Gewerkschaften sich auch in den stärker grundsatzorientierten oder sogar visionären Teilen der Debatten über die Digitalisierung durchsetzen. Wie können sie zur Diskussion über die Frage, welche Gesellschaft wir haben wollen, beitragen oder diese gar führen? Dies setzt die Fähigkeit

voraus, auch ein positives, verbessertes Bild von der digitalen Zukunft zu vermitteln. Über "Postkapitalismus" findet eine intensive Debatte statt, an sich Gewerkschaften offenbar nicht beteiligen. Es gäbe jedoch Möglichkeiten, Bedrohungen in Chancen zu umzuwandeln. So würde die Automatisierung etwa eine Reduzierung der Arbeitsstunden ermöglichen, um digitale Gewinne neu zu verteilen.

7 Referenzen

- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189). Paris: OECD. Auszug aus http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5j1z9h56dvq7-en
- Bowles, J. (2014). The computerization of European jobs. Auszug aus <http://bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/>
- Conseil d'orientation pour l'emploi. (2017). *Automatisation, numérisation et emploi*. Paris. Auszug aus http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation* (Oxford Martin Programme on Technology and Employment) (p. 77). Oxford, UK: Oxford Martin School, University of Oxford.
- Le Ru, N. (2016). *Les effets de l'automatisation sur l'emploi: ce qu'on sait et ce qu'on ignore. Notes d'analyse de France Stratégie no. 49*. Paris: France Stratégie. Auszug aus <http://www.strategie.gouv.fr/publications/leffet-de-lautomatisation-lemploi-quon-sait-quon-ignore>
- Mandl, I. (2017, Dezember). Neue Formen der Beschäftigung und der Selbständigkeit Auf dem Workshop von UNI Europa präsentiert „Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in einem digitalisierten Dienstleistungssektor“ - Workshop 2: Arbeitsmärkte, Berlin. Auszug aus <http://unieuropaprojects.org/content/uploads/2017-12-11-irene-mandl-fv.pdf>
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., & Gerogiannis, E. (2015). *New forms of employment*. Luxemburg Amt für Veröffentlichungen der EU. Auszug aus https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
- Valenduc, G. (2017, December). *Key trends in the labour market. (Schlüsselrends auf dem Arbeitsmarkt)* Auf dem Workshop von UNI Europa präsentiert „Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in einem digitalisierten Dienstleistungssektor“ - Workshop 2: Arbeitsmärkte, Berlin. Auszug aus <http://unieuropaprojects.org/content/uploads/2012-12-11-gerard-valenduc-fv.pdf>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new* (No. 2016.03) (p. 52). Brüssel: etui. Auszug aus http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf

Vermeulen, G., Wilkens, M., Biletta, I., & Fromm, A. (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der EU. Auszug aus https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718en.pdf