

Brüssel, den 18. April 2018
[12518/AK/CG]

**Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer
zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft
Herausforderungen und Chancen für die Sozialpartner**

**Konferenz Projekts
15. und 16. Mai 2018 in Brüssel**

Diskussionspapier über den 10-Punkte-Plan

ENDGÜLTIGE FASSUNG

Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Rolle und Auftrag von UNI Europa	3
1.2	Große gewerkschaftliche Herausforderungen im Zeitalter der Digitalisierung	3
1.3	Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft	4
2	10-Punkte Plan	6
2.1	Gewerkschaften als Motor für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen	6
2.2	Gewerkschaften im Wandel der Belegschaft	6
2.3	Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene	7
2.4	Tarifverhandlungen in einer globalisierten Welt	8
2.5	Die dringende Notwendigkeit eines EU-weiten Beschäftigungsverhältnisses 4.0	9
2.6	Antizipation von Veränderungen und (Wieder-)Ausbildungsmöglichkeiten	10
2.7	Datenschutz und Privatsphäre	11
2.8	Dienstleistungen als Indikator für gesellschaftliches Wohlergehen	12
2.9	Ein rechtlicher Rahmen 4.0	12
2.10	Die soziale Dimension einer digitalisierenden Dienstleistungsbranche	13

1 Einleitung

1.1 Rolle und Auftrag von UNI Europa

Als europäischer Gewerkschaftsbund für 7 Millionen Dienstleistungsarbeiter spricht UNI Europa für die Sektoren, die das Rückgrat des wirtschaftlichen und sozialen Lebens in Europa darstellen. UNI Europa vertritt mehr als 250 nationale Gewerkschaften in 50 Ländern. Gemeinsam arbeiten UNI Europa und unsere Mitgliedsorganisationen für ein faires und soziales Europa mit sicheren und qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen, starken Arbeitnehmerrechten und insbesondere einem hohen Maß an Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsdichte. UNI Europa ist bestrebt, die Macht unserer Mitgliedsorganisationen in einer Welt zu stärken, in der der nationale Einfluss der Gewerkschaften durch die Auswirkungen der Außenwelt sowie der Regierungen und Unternehmen, die Entscheidungen auf die europäische Ebene und darüber hinaus verlagern, immer mehr eingeschränkt wird. Als europäische Dienstleistungsgewerkschaften sind wir bestrebt, einander bei der Anpassung der nationalen Rahmenbedingungen an die sich immer schneller verändernde Arbeitswelt zu unterstützen. Die zukünftige Arbeitswelt war in den letzten Jahren eine der Prioritäten von UNI Europa, die sich auf innovative Politiken und Partnerschaften stützt, um eine bessere digitale Zukunft für alle zu gewährleisten.

Zu den Branchen, die UNI Europa vertritt gehören Handel, Finanzen, IKT, Post & Logistik, Wartungs- und Sicherheitsdienste, Grafik & Verpackung, Pflege & Sozialversicherung, Medien und Unterhaltung sowie Zeitarbeit, Tourismus, Haar- und Schönheitspflege, Spiele & Wetten, Sport und Fach- und Führungskräfte.

Im Hinblick auf unsere nächste Europakonferenz im Jahr 2020 strebt UNI Europa den Aufbau einer gemeinsamen zukunftsorientierten politischen Plattform an, auf der die Entwicklung einer fairen und nachhaltigen europäischen Dienstleistungsindustrie vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Globalisierung unterstützt werden kann. Dieses Projekt und die Konferenz sind wichtige Schritte zur Entwicklung dieser Plattform.

1.2 Große gewerkschaftliche Herausforderungen im Zeitalter der Digitalisierung

Das Zeitalter der Digitalisierung stellt die Gesellschaft im Allgemeinen und die Arbeitnehmer und Gewerkschaften im Besonderen vor großen Herausforderungen. Zu den Herausforderungen gehören: technologische Arbeitslosigkeit, digital beschleunigte Umstrukturierung und weltweite Verlagerung von Arbeit, Fragmentierung der Belegschaften durch mobile und hyperflexible Arbeit, neue Formen der Niedriglohn- und prekären Arbeit auf Plattformen,

verstärkte Reglementierung der Arbeit und digitale Kontrolle durch Daten als Instrument der Macht. Um sicherzustellen, dass das Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung für die Gesellschaft als Ganzes innovativ und nachhaltig ist und dass ihre Vorteile und Chancen gerecht und gleichmäßig verteilt sind, müssen die Gewerkschaften es schaffen, diesen Prozess positiv zu beeinflussen, indem sie hochwertige Arbeitsplätze und Beschäftigung im gesamten Dienstleistungssektor anstreben.

Das Empowerment der Arbeitskräfte wird weiterhin eine wesentliche Rolle bei der Erhöhung der Bedeutung der Gewerkschaften spielen, die durch die Individualisierung der Arbeit zunehmend in Frage gestellt wird. Die Proklamation der Europäischen Säule der Sozialen Rechte im November 2017 war eine schwache Antwort auf die Herausforderungen unseres digitalen Zeitalters. Tarifverhandlungen und sozialer Dialog auf nationaler und europäischer Ebene sind für die Arbeitnehmer unerlässlich, um ihre hart erkämpften Rechte zu schützen und faire Bedingungen am digitalen Arbeitsplatz zu schaffen. Es ist klar, dass unser Tarifverhandlungsagenda den Bedürfnissen der digitalen Dienstleistungsindustrie soweit es erforderlich ist angepasst werden muss. Die neue Arbeitswelt bietet nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen, die die Gewerkschaften nutzen müssen, um den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen auf allen Ebenen zu stärken.

UNI Europa stellt sich diesen Herausforderungen in seinem Projekt „Shaping Industrial Relations in a Digitalising Services Industry - Challenges and Opportunities for Social Partners“, eine unserer wichtigsten Prioritäten für 2017-2018 und ein Schlüsselement bei der Entwicklung unserer politischen Plattform für die zukünftige Welt der Dienstleistungssektoren. Es ist ein Gemeinschaftsprojekt von UNI Europa und dem österreichischen Wissenschaftsinstitut „ZSI - Zentrum für Soziale Innovation“ und wird von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt. Die Hauptziele des Projekts sind im Folgenden zusammengefasst.

1.3 Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft

Durch die Ermittlung und Analyse von Veränderungsfaktoren und die Erforschung neuer Ansätze für die Sozialpartner zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung wirksamer Arbeitsbeziehungssysteme in einer sich digitalisierenden Dienstleistungsbranche ist UNI Europa bestrebt, Gewerkschaften, Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern politische Beratung zu bieten. Die Rolle der Gewerkschaften bei der Beeinflussung der institutionellen Rahmenbedingungen für den Wandel wird im Hinblick auf die

Arbeitsbeziehungen, Tarifverhandlungen, den sozialen Dialog und den Aufbau von Kapazitäten für die Sozialpartner diskutiert.

Mit dem Aufbau eines Netzwerks von Gewerkschafts- und Wissenschaftsexperten verfolgt UNI Europa die folgenden sechs Hauptziele:

- 1) Ein besseres Verständnis der laufenden Transformationsprozesse in der Dienstleistungsbranche und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen aller Ebenen zu entwickeln;
- 2) Die Untersuchung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den EU-Mitgliedstaaten und Sektoren in Bezug auf die Veränderungsfaktoren für den Dienstleistungssektor und ihre Auswirkungen auf die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen. Die vergleichende Forschung konzentriert sich auf fünf Ländergruppen: Angelsächsische Region, Mittel- und Osteuropa, Kontinental-, Nord- und Südeuropa;
- 3) Die Formulierung von Politikberatung in Bezug auf die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen, Tarifverhandlungen und den sozialen Dialog sowie den Aufbau von Kapazitäten für die Sozialpartner. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Ziel von UNI Europa gewidmet, die Rolle der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen zu stärken;
- 4) die Debatte über die zukünftige Arbeitswelt auf nationaler, europäischer und globaler Ebene zu bereichern;
- 5) die Entwicklung von Forschungstätigkeiten zur Verbesserung der Wissensbasis für die Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene;
- 6) der Beitrag zu den IAO Überlegungen zur Hundertjahrfeier über die Zukunft der Arbeit.

Der Ansatz von UNI Europa spiegelt sich in den folgenden 10 Punkten wider, die auf den Ergebnissen von drei thematischen Workshops basieren, die im Rahmen des Projekts UNI Europa stattfanden. Um die Herausforderungen und Chancen für die Sozialpartner in einer digitalisierenden Dienstleistungsbranche zu analysieren und zu identifizieren, wurden die drei Workshops thematisch in 1) Dienstleistungsmärkte, 2) Arbeitsmärkte und 3) Arbeitsorganisation und Unternehmensstrategie unterteilt. Die folgenden 10 Punkte dienen als Grundlage für die Entwicklung der Plattform von UNI Europa über die Zukunft der Arbeit in einer digitalisierenden Dienstleistungsbranche. Es ist wichtig, dass die Gewerkschaften die Arbeitsbeziehungen im Interesse der Arbeitnehmer gestalten, insbesondere durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen.

2 10-Punkte Plan

2.1 Gewerkschaften als Motor für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen

Die anhaltende Finanzkrise wurde in vielen Mitgliedstaaten als Vorwand benutzt, um die gewerkschaftlichen Freiheiten und Rechte in der gesamten EU anzugreifen und zu untergraben. In den Ländern, für die Finanzhilfeprogramme gelten, hat die sogenannte „Troika“, d.h. die Europäische Kommission, die Europäische Zentralbank und der Internationale Währungsfonds, die Gewerkschaftsrechte und Tarifverhandlungen eingeschränkt. Dies hat zu einer Schwächung der Arbeitsbeziehungen geführt. Folglich ist es noch schwieriger, den Veränderungen in einer digitalisierenden Dienstleistungsbranche zu begegnen und sie zu beeinflussen, nicht zuletzt wenn es darum geht, ein europäisches Sozialmodell aufrechtzuerhalten.

Wenn die europäischen Gesellschaften danach streben, innovativ und integrativ zu sein und sich den Herausforderungen der Digitalisierung zu stellen, ist es wichtig die Rolle der Gewerkschaften zu stärken, da sie die dem Arbeitsplatz am nächsten stehenden repräsentativen Einheiten sind und somit täglich mit den Veränderungen und Herausforderungen der digitalen Arbeitsbedingungen konfrontiert werden. Die Anerkennung der maßgeblichen Rolle der Gewerkschaften, besonders was die digitale Dienstleistungsindustrie betrifft, ist der erste Schritt um sicher zu stellen, dass die Interessen der Arbeiter berücksichtigt werden bei der Gestaltung der zukünftigen Gesellschaft

Wenn das Engagement der EU-Institutionen und der Mitgliedstaaten für ein soziales Europa mehr ist als eine beredete Proklamation, wie sie in der oben genannten „Europäischen Säule der sozialen Rechte“ zum Ausdruck kommt, müssen die Tarifverhandlungen - insbesondere auf sektoraler Ebene - und die Vereinbarungen der Sozialpartner auf EU-Ebene besser geschützt und verbessert werden. Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle als Sozialpartner in Tarifverhandlungen, Arbeitnehmervertretungen und in gewerkschaftlichen Netzwerken und Allianzen in und zwischen Unternehmen auf allen Ebenen.

2.2 Gewerkschaften im Wandel der Belegschaft

In diesen sich rasch wandelnden Zeiten, in denen sich das Konzept der Arbeit zu einem flexibleren und individualistischeren Ansatz wandelt und die Grenzen von Unternehmen, Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten verschwimmen, müssen die Gewerkschaften ihre Organisationsstruktur anpassen, um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden und die Arbeitnehmer in etablierten und

aufstrebenden Sektoren, einschließlich der Plattformwirtschaft, erfolgreich zu organisieren und zu vertreten.

Es gibt insbesondere zwei Herausforderungen, denen sich die Gewerkschaften stellen müssen: Erstens müssen die Arbeitnehmer in digitalisierten Arbeitsumgebungen, deren Arbeitsplätze und Arbeitsweisen räumlich und zeitlich verteilt sind, die Kommunikationsstrukturen anpassen und die Arbeitnehmer zur Verteidigung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerinteressen mobilisieren. Es ist auch wichtig, die Kapazitäten der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene, einschließlich der Aufsichtsratsmitglieder zu verbessern, um mit ihren Mitarbeitern in Kontakt zu bleiben, insbesondere wenn die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens über ein Land hinausgeht. Zwei neue strategische Konzepte müssen entwickelt werden, um Arbeitnehmer anzusprechen und zu vertreten, die selbständig oder in der Plattformwirtschaft tätig sind, mit unterschiedlichen und mobilen Arbeitsorten und Arbeits- oder Dienstverträgen.

Es ist wichtig, ein Gleichgewicht zwischen traditionellen und effektiven Praktiken und neuen Konzepten zu finden, um die Grundprinzipien der Gewerkschaftsbewegung zu gewährleisten und gleichzeitig die Stimme der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften in der digitalisierten Arbeitswelt zu erheben.

2.3 Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene

Die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer sind wichtig, damit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter die Entscheidungsfindung auf Unternehmensebene positiv beeinflussen können. In digitalisierten Volkswirtschaften werden die Grenzen von Unternehmen, Arbeitsplätzen und Arbeitsbeziehungen zunehmend von Managementstrategien und -entscheidungen im internationalen Kontext abhängig. Die Arbeitnehmermitbestimmung ist jedoch nach wie vor auf nationaler Ebene weit verbreitet und folgt der Struktur herkömmlicher Jobs, Arbeitsplätze und Arbeitsverträge. Es bleibt eine Herausforderung, über diese Strukturen hinauszugehen und neue Formen von Arbeitsverhältnissen, einschließlich Selbständiger oder Plattformarbeiter, abzudecken.

Gegenwärtig werden die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit nicht angesprochen. Daher müssen diese Rechte gestärkt werden. Dies sollte Aspekte wie die Gewährung größerer Mitbestimmungsrechte bei der Vergabe von Aufträgen, Standortverlagerungen oder der Auslagerung von Arbeiten einschließen. Auch der Schutz von Arbeits- und Persönlichkeitsrechten sowie die Beauftragung von Personen mit nicht regulärem Beschäftigungsstatus, wie

Scheinselbständige, Leiharbeiter oder abhängige Einzelunternehmer, müssen erfasst werden.

Um das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit ausüben zu können, ist es unerlässlich, dass Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften miteinander und mit den Arbeitnehmern kommunizieren können. Dies erfordert einen freien und unzensurierten Zugang zum Internet, dem Intranet und den Mailingsystemen des Unternehmens. Diese Rechte müssen individuell an die Struktur des jeweiligen Unternehmens angepasst werden, insbesondere bei multinationalen Unternehmen, die Arbeits- und Managementkontrolle ohne Rücksicht auf nationale Grenzen betreiben.

2.4 Tarifverhandlungen in einer globalisierten Welt

Generell ist die Digitalisierung ein Enabler für Outsourcing und Unternehmensumstrukturierungen: So werden zum Beispiel immer mehr Teile von Diensten aus der Ferne bereitgestellt oder ortsabhängige Dienste auf diese Weise verwaltet. Bei ausgelagerten Dienstleistungen haben die Kunden erheblichen Einfluss auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen.

Damit die digitalisierte Arbeitswelt die Tarifverhandlungen als solche nicht untergräbt, ist es wichtig, die Vereinigungsfreiheit in neuen Arbeitsformen, für Selbständige und in der Plattformwirtschaft zu fördern. Dazu gehört das Recht der Gewerkschaften, sich zu organisieren, Zugang zu plattformbasierten Arbeitskräften zu erhalten sowie das Recht auf Streik und Abschluss von Tarifverträgen.

Die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in multinationalen Dienstleistungsunternehmen müssen verbessert werden, um gleiche Bedingungen für die Arbeitnehmer auf allen Ebenen zu gewährleisten und Auslagerungspraktiken zu vermeiden, die bessere Arbeitsbedingungen und Vereinbarungen in den Industrieländern untergraben. Tarifverhandlungen und -organisation sind gemeinsame Instrumente, die die Arbeitsbedingungen in multinationalen Unternehmen verbessern und die Solidarität unter den Arbeitnehmern stärken können. Da immer mehr Arbeit ausgelagert und/oder im Ausland verlagert wird, besteht die Herausforderung darin, die Arbeitnehmer entlang ausgedehnter Wertschöpfungsketten über die Grenzen hinweg zu organisieren und zu vertreten, selbst wenn Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsstrukturen und Tarifverhandlungen in erster Linie nationale Angelegenheiten bleiben.

2.5 Die dringende Notwendigkeit eines EU-weiten Beschäftigungsverhältnisses 4.0

Die Digitalisierung und neue Geschäftsmodelle haben Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und die traditionellen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Infolgedessen und insbesondere im Dienstleistungssektor haben sich neue Beschäftigungsformen (nicht standardisierte oder atypische) rasch verbreitet, und immer mehr Arbeitnehmer haben keine andere Wahl, als selbstständig zu arbeiten (Arbeitnehmer auf eigene Rechnung ohne Arbeitnehmer).

Angesichts dieser Entwicklungen ist es für die Gewerkschaften wichtig, ein Beschäftigungsverhältnis 4.0 im Dienstleistungssektor zu definieren. Diese Definition sollte den Anwendungsbereich des traditionellen Verständnisses einer Beziehung zwischen einem Angestellten/Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber/Unternehmen erweitern. Bestehende Arbeitnehmerrechte in traditionelleren Arbeitsformen sollten auch für die neue Arbeitswelt gelten, und dazu müssen sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene Legislativvorschläge und Maßnahmen ergriffen werden. Besonderes Augenmerk muss daraufgelegt werden, wie ein Arbeitsverhältnis 4.0 hergestellt werden kann, dass unser gesamtes Arbeitsleben abdeckt und nicht nur für einen bestimmten Arbeitgeber arbeitet.

Um sicherzustellen, dass ein sozialer europäischer Rahmen erhalten bleibt, müssen alle digital handelnden Betreiber Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Im Prinzip sollten sie alle die gleichen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen bieten wie in der traditionellen Wirtschaft. Beispielsweise sind Online-Plattformen internetbasiert und damit länderübergreifend, so dass ortsunabhängige Dienste grenzüberschreitend erbracht werden können und mindestens zwei Akteure, die in verschiedenen Ländern ansässig sind, beteiligt sind. Geeignete Formen der Regulierung auf EU-Ebene sind notwendig, um gleiche Ausgangsbedingungen für den Wettbewerb zwischen den Plattformen zu schaffen. Dies würde auch den Schutz der Plattformarbeiter (die in ihrer Arbeit sowohl von der Plattform als auch vom Kunden geleitet werden, also eindeutig untergeordnet arbeiten und als solche als Arbeitnehmer eingestuft werden müssen) sowie den Beitrag der Plattformen zu unserem sozialen europäischen Rahmen als De-facto-Arbeitgeber gewährleisten. Im Hinblick auf die globale Beschaffung sollte die EU ein Vorbild für andere Länder sein. Sie sollte Standards für Unternehmen setzen, die innerhalb und außerhalb ihrer Grenzen tätig sind.

2.6 Antizipation von Veränderungen und (Wieder-)Ausbildungsmöglichkeiten

Die Vorwegnahme und Notwendigkeit von Veränderungen und (Wieder-)Ausbildung ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer die notwendigen Fähigkeiten erhalten, um an der zukünftigen Arbeitswelt teilhaben und sie gestalten zu können. Angesichts der aktuellen Herausforderungen, wie der Überbrückung der digitalen Kluft zwischen jüngeren und älteren Generationen einerseits und den Unterschieden zwischen städtischen und ländlichen Gebieten andererseits, müssen Konzepte und Programme für lebenslanges Lernen entwickelt und ständig an die sich verändernde Arbeitswelt angepasst werden, um zu gewährleisten dass:

- Alle Arbeitnehmer, insbesondere die mittleren Fachkräfte, Zugang zu Ausbildung haben;
- Es vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten, die auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens und der Arbeitnehmer zugeschnitten sind, von niedrigen bis zu hohen Qualifikationen gibt;
- Fähigkeiten und Ausbildung übertragbar und zwischen Unternehmen und Arbeitseinheiten umsetzbar sind;
- Es einen starken Mechanismus für die Antizipation von Qualifikationen, das Matching von Qualifikationen und die Vermittlung von Arbeitsplätzen gibt, wobei die Sozialpartner im Mittelpunkt stehen, um sicherzustellen, dass die Qualifikationen mit den sich rasch ändernden Technologien und Arbeitsplätzen Schritt halten.

Das Recht auf Ausbildung erfordert einen finanziellen Zugang für alle Arbeitnehmer in zwei Formen: Eins - ist eine Finanzierung auf nationaler Ebene erforderlich, zu der insbesondere die Arbeitgeber einen finanziellen Beitrag leisten sollten. Zwei - sektorale Fonds auf europäischer Ebene in subsidiärer Form eingerichtet werden müssen, die den Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, wenn es keine entsprechenden nationalen Fonds gibt. Die europäischen Strukturfonds dabei eine Rolle spielen sollten, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung innovativer Formate und den Aufbau von Kapazitäten der Sozialpartner. Die Sozialpartner in der Lage sein müssen, Entscheidungen über die Durchführung und Überwachung solcher Fonds zu beeinflussen.

Die Herausforderung nach wie vor darin besteht, zeitnah aktuelle und zukunftsorientierte Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten und den Beschäftigten der Plattformwirtschaft die notwendigen Qualifikationen zu vermitteln. Um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern berücksichtigt werden, es wichtig ist, dass die Erträge aus der digitalen Automatisierung und Rationalisierung wieder in (Wieder-)Schulungsangebote investiert werden. Ein enger Austausch und die Zusammenarbeit zwischen

Unternehmen, Arbeitnehmern und institutionellen Vertretern auf allen Ebenen ist notwendig, um Ausbildungsangebote zu gestalten.

2.7 Datenschutz und Privatsphäre

Managemententscheidungen basieren mehr und mehr auf Daten, großen Daten und algorithmischen Analysen. Das Management verwendet zunehmend Daten, um die Arbeit zu überwachen und über das Schicksal der Arbeitnehmer zu entscheiden, einschließlich Aspekte wie Einstellung, Förderung, Disziplinierung oder Entlassung. Derzeit sind die Datenschutzbestimmungen für Arbeitnehmer nicht ausreichend ausgearbeitet und müssen im Hinblick auf neue technologische Möglichkeiten, insbesondere im Bereich der Arbeitsbeziehungen, überarbeitet werden.

Outsourcing und Offshoring stellen eine Herausforderung für den Datenschutz und die Privatsphäre der Mitarbeiter dar, da sie es einem Unternehmen ermöglichen, die Arbeitsgesetze und Vorschriften des Gastlandes zu umgehen. Wenn Personalfunktionen ausgelagert und ausgelagert werden, laufen die Arbeitnehmer Gefahr, den Zugang zu Informationen und Beratung über Karrieren, Ausbildung und andere Möglichkeiten zu verlieren. Betriebsräte könnten informelle und schnelle Informationskanäle oder Konsultations- und Verhandlungsmöglichkeiten verlieren, die ihre formalen Rechte ergänzen. Um dies zu verhindern, müssen Dienstleistungsverträge abgeschlossen werden, die die Festlegung anderer Arbeitsbedingungen ermöglichen.

Die Plattformwirtschaft strebt ein Höchstmaß an Transparenz gegenüber ihren Mitarbeitern und Auftragnehmern an. Die digitale Reputation für aggregierte Kundenbewertungen ist die wichtigste Voraussetzung für das Wachstum der Belegschaft. Erste Anzeichen für eine Diskriminierung bestimmter sozialer Gruppen zeichnen sich jedoch ab. Es muss sichergestellt werden, dass die neue Arbeitswelt eine integrative Welt ist, in der die Arbeitnehmer nicht nach materiellen Aspekten oder Herkunft, Nationalität, Staatsbürgerschaft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung beurteilt werden. Der Wettbewerb um Arbeitsplätze muss nach fairen, offenen und transparenten Auswahlverfahren und/oder Bewertungssystemen erfolgen. Daher sind rechtliche, technische und organisatorische Schutzmaßnahmen, Konfliktlösungsmaßnahmen und Beschwerdeverfahren notwendig und sollten in die entsprechende Gesetzgebung zum Arbeitnehmerdatenschutz aufgenommen werden.

2.8 Dienstleistungen als Indikator für gesellschaftliches Wohlergehen

Die Erbringung von Dienstleistungen geht über Geldgeschäfte in Berufen und im privaten und öffentlichen Sektor hinaus. Auch Dienstleistungen tragen zu unserer Lebensqualität bei. In den heutigen europäischen Gesellschaften decken die Dienstleistungen die Grundbedürfnisse von Lebensmitteln bis hin zu sozialem Wohlbefinden und Gesundheit ab. Dienstleistungen bieten Zugang zu Gütern, Kultur und Unterhaltung sowie zu Wissen und Erfahrung. Sie bieten somit eine Form der sozialen Integration und Interaktion, die für Arbeitnehmer und Menschen, die in einem stabilen Umfeld leben, unerlässlich ist.

Darüber hinaus adressieren Dienstleistungen gesellschaftliche Herausforderungen. So haben beispielsweise veränderte Familienstrukturen und eine stärkere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu einer Verschiebung der Arbeitsteilung zwischen privaten Haushalten, dem privaten und dem öffentlichen Sektor geführt. Der private Dienstleistungssektor kann somit als ein Bereich des gesellschaftlichen Wandels gesehen werden, der eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Gesellschaft, ihrer Bedürfnisse und Wünsche spielt.

Eine sichere und qualitativ hochwertige Dienstleistungsbeschäftigung auf allen Qualifikationsniveaus ist daher nicht nur ein integraler Bestandteil der Lebensqualität und des sozialen Wohlergehens der europäischen Bürger, sondern beeinflusst auch den sozialen Wandel. Umgekehrt tragen schlechte Dienstleistungen von prekären und überlasteten Arbeitnehmern zu einem Gefühl des Misstrauens und der Trostlosigkeit in der Gesellschaft bei. Folglich müssen die Arbeitnehmer qualifiziert sein und angemessene Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen verdienen, um die Art von Dienstleistungen anbieten zu können, die für eine nachhaltige und integrative digitale Wirtschaft und Gesellschaft unerlässlich sind.

2.9 Ein rechtlicher Rahmen 4.0

UNI Europa strebt einen echten EU-Rechts- und Verwaltungsrahmen an, der die Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der sich wandelnden Arbeitswelt angeht. Dieser Rahmen sollte darauf abzielen, das Leben aller europäischen Bürger positiv zu gestalten und muss sowohl überarbeitete als auch neue gesetzgeberische und politische Maßnahmen der EU umfassen:

- Durchsetzung und Förderung der Rechte der Arbeitnehmer auf Tarifverhandlungen, Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf

Unternehmensebene, sowohl in der traditionellen als auch in der Plattformwirtschaft;

- Ein EU-weit einheitliches Arbeitsverhältnis 4.0, das die Rechte und Vorteile der regulären Beschäftigung auf neue Arbeitsformen ausdehnt;
- Nationale und EU-weite rechtliche und regulatorische Rahmenbedingungen für die Aktualisierung von Fähigkeiten und Qualifikationen;
- Eine Überarbeitung der EU-Datenschutzvorschriften, einschließlich rechtlicher Aspekte und Auswirkungen auf den Datenschutz und den Schutz der Arbeitnehmer.

2.10 Die soziale Dimension einer digitalisierenden Dienstleistungsbranche

Die Arbeitsverhältnisse und damit die Gesellschaft als Ganzes verändern sich durch die Auflösung traditioneller Arbeitsplätze und die Tendenz zu einer Individualisierung der Arbeit, die den Arbeitnehmern neue Freiheiten bieten mag, aber auch das Gefühl der Zugehörigkeit, der Staatsbürgerschaft und der Leistung im Zusammenhang mit regulärer Beschäftigung und „guter Arbeit“ untergraben kann. Diese neuen Arbeitsbeziehungen könnten sich auch auf die Innovations- und Kooperationsfähigkeit der Arbeitnehmer auswirken, die sowohl für wettbewerbsfähige als auch für integrative digitalisierte Dienstleistungsgesellschaften unerlässlich sind. Daher ist es wirtschaftlich und politisch sinnvoll, die Beteiligung der Arbeitnehmer und Gewerkschaften an der Gestaltung des Zeitalters der Digitalisierung sicherzustellen.

Bisher hat die EU diesen Fragen in ihren einschlägigen Initiativen, insbesondere in ihrer Leitinitiative „Digitale Agenda für Europa“, die sich bisher nicht zu den Beschäftigungseffekten der Digitalisierung geäußert hat, kein angemessenes Gewicht beigemessen. Die EU muss dringend Fortschritte auf dem Weg zu einem digitalisierten sozialen Europa machen, das das tägliche Leben der Arbeitnehmer positiv beeinflussen kann. Allen Arbeitnehmern in allen Beschäftigungsformen müssen die gleichen Sozial- und Grundrechte garantiert werden. Diese Rechte und der soziale Fortschritt müssen Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten und Wettbewerbsregeln haben, nicht zuletzt durch den Schutz und die Förderung sektoraler Tarifverhandlungen, die integraler Bestandteil der EU-Gesetzgebung sein müssen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, konzentrieren sich UNI Europa und unsere Tochtergesellschaften weiterhin auf unsere Rolle als Hauptakteure bei der Gestaltung und Beeinflussung der Arbeitsbeziehungen in einer sich digitalisierenden Dienstleistungsbranche. Die oben genannten 10 Punkte dienen

als Grundlage für die Entwicklung der politischen Plattform von UNI Europa für eine digitalisierte Dienstleistungsindustrie.