



ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION
CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION

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



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

Abschließendes Strategiepapier
2017-2018

Ein Gemeinschaftsprojekt von UNI Europa und dem ZSI - Centre for Social Innovation
mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission

Inhalt

1. Einführung	S. 3
2. Die Digitalisierung der Dienstleistungsbranche: eine thematische Klassifikation	S. 4
2.1 Veränderte Dienstleistungsmärkte	S. 4
2.2 Herausforderungen für den Arbeitsmarkt durch neue Unternehmensstrategien	S. 5
2.3 Die Antwort: Neue Arbeitsorganisation und politische Initiativen	S. 6
3. UNI Europa – Aktivitäten und Strategien	S. 7
3.1 Arbeitsvertretung und Tarifverhandlungen in einer globalisierten Welt	S. 7
3.2 Beschäftigungsverhältnis 4.0	S. 9
3.3 Qualifizierung und berufliche (Weiter-)Bildung	S. 10
4. Zukunftsaussichten und nächste Schritte	S. 12
5. Anhang: Liste der Forschungsdokumente	S. 13

***Hinweis für die Redaktion**

Das vorliegende Dokument ist das abschließende Strategiepapier des UNI-Europa-Projekts „Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft“. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem ZSI - Zentrum für soziale Innovation - zwischen Januar 2017 und Dezember 2018 durchgeführt. Es wurde von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt. Das Dokument enthält wesentliche Erkenntnisse und Ergebnisse der vom ZSI durchgeführten Forschung, der Projekt-Workshops und der Projekt-Konferenz sowie der politischen Aktivitäten relevanter Sektoren von UNI Europa. Das ZSI stellte neun Forschungsdokumente zur Verfügung, die die Ergebnisse des Projekts detaillierter zusammenfassen. Diese Dokumente werden auf unserer UNI Europa-Projektwebsite veröffentlicht <https://unieuropaprojects.org/shaping-industrial-relations/>

1. Einleitung

Das Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung stellt die Gesellschaft im Allgemeinen und die Arbeitnehmer und Gewerkschaften im Besonderen vor große Herausforderungen. Digitale Technologien bieten Möglichkeiten für neue Arbeitsplätze sowie neue autonome und selbstbestimmte Arbeitsweisen. Sie stellen auch arbeitsbezogene Herausforderungen dar: technologische Arbeitslosigkeit, digital beschleunigte Umstrukturierung und weltweite Verlagerung von Arbeitsplätzen, Fragmentierung der Arbeitskräfte durch mobile und hyperflexible Arbeit, neue Formen der niedrig bezahlten und prekären Arbeit auf Plattformen, zunehmende Reglementierung der Arbeit und digitale Kontrolle durch Daten als Instrument der Macht der Arbeitgeber. Die Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle bei der positiven Beeinflussung dieses Prozesses um sicherzustellen, dass diese neue Ära für die Arbeitnehmer und die Gesellschaft als Ganzes innovativ und nachhaltig ist und dass ihr Nutzen und ihre Möglichkeiten gerecht und gleichmäßig verteilt sind. Im Bestreben, zum Gemeinwohl beizutragen, setzen sich die Gewerkschaften für hochwertige Arbeitsplätze und Beschäftigung im gesamten Dienstleistungssektor ein. Qualifizierte Arbeitskräfte sind unerlässlich, um den potenziellen Nutzen der Digitalisierung zu verwirklichen.

UNI Europa hat sich in unserem Projekt „Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft " mit diesen Herausforderungen beschäftigt. Es handelte sich um ein Gemeinschaftsprojekt von UNI Europa und dem ZSI - Centre for Social Innovation. Dieses Projekt war eine der Top- Prioritäten von UNI Europa für 2017-2018 und ein Schlüsselement bei der Entwicklung unserer politischen Plattform für die zukünftige Arbeitswelt im Dienstleistungssektor. Durch die Identifizierung und Analyse von Veränderungsfaktoren und die Erforschung neuer Ansätze für die Sozialpartner im Hinblick auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung effektiver Arbeitsbeziehungssysteme in einer sich digitalisierenden Dienstleistungsbranche wollen wir Gewerkschaften, Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern politische Beratung anbieten. Wichtige Instrumente für Gewerkschaften, um den institutionellen Rahmen für den Wandel zu beeinflussen, sind Arbeitsbeziehungen, Tarifverhandlungen, sozialer Dialog und Kapazitätsaufbau für Sozialpartner.

Die Digitalisierung kann die gesellschaftlichen Ungleichheiten verstetigen oder sogar vertiefen. Daher fanden unsere Diskussionen im Rahmen des Grundprinzips von UNI Europa zur Überbrückung gesellschaftlicher Gräben statt: Soziale Gruppen, die bereits benachteiligt sind wie z.B. ethnische Gruppen oder Frauen, können in der neuen Arbeitswelt noch stärker damit rechnen, die negativen Folgen tragen zu müssen. Um diese Unterschiede zu überbrücken, sind wir bestrebt, alte und neue Ungleichheiten zu beseitigen.

Das Projekt konzentrierte sich auf drei thematische Cluster, nämlich 1) Dienstleistungsmärkte, 2) Arbeitsmärkte und 3) Arbeitsorganisation und Unternehmensstrategien. Im Rahmen dieser drei Cluster wurden in drei Workshops in Brüssel, Berlin und Stockholm Themen wie Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen, Beschäftigungsverhältnis 4.0 sowie Qualifizierung- und berufliche (Weiter-)Bildung diskutiert. Die Ergebnisse wurden auf der Halbzeit-Projektkonferenz im Mai 2018 in Brüssel vorgestellt mit dem Ziel, zur politischen Plattform von UNI Europa für Arbeitsbeziehungen in einer sich digitalisierenden Dienstleistungsbranche beizutragen. Das vorliegende Dokument fasst die Ergebnisse der Forschung des ZSI, des Projektworkshops und der Konferenz sowie die politischen Aktivitäten aus den relevanten Sektoren von UNI Europa zusammen. Es sollte als Grundlage für interne UNI-Europa-Diskussionen sowie für den Austausch mit Wissenschaftlern und relevanten Sozialpartnern

dienen. Erste Diskussionsforen wurden im Rahmen von zwei Reflexionsworkshops angeboten, die im Herbst 2018 in Wien und Brüssel organisiert wurden und das Projekt abrunden.

Das vorliegende Papier gliedert sich in drei Teile: Erstens werden Entwicklungen und Veränderungen auf den Dienstleistungs- und Arbeitsmärkten sowie Unternehmensstrategien und Arbeitsorganisation dargestellt. Zweitens werden relevante Herausforderungen und Chancen sowie Aktivitäten und Strategien von UNI Europa im Lichte der drei oben genannten Themen vorgestellt. Schließlich schließt das Strategiepapier mit einem Ausblick und relevanten nächsten Schritten für UNI Europa.

2. Die Digitalisierung der Dienstleistungsbranche: eine thematische Klassifikation

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die jüngsten Entwicklungen und Veränderungen von Dienstleistungen, Arbeitsmärkten und Unternehmensstrategien sowie über Herausforderungen und Chancen für politische Initiativen und Arbeitsorganisation in ganz Europa. Besonderes Augenmerk wird auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen und innerhalb von Regionen und Branchen gelegt.

2.1 Veränderte Dienstleistungsmärkte

Im letzten Jahrzehnt expandierten die Dienstleistungsmärkte in allen europäischen Mitgliedstaaten: Zwischen 69% und 79% des jeweiligen BIP werden im Dienstleistungssektor erwirtschaftet. Das Beschäftigungswachstum konzentriert sich hauptsächlich auf diesen Sektor. Allerdings weisen die Mitgliedstaaten und die europäischen Regionen unterschiedliche Dienstleistungsprofile auf:

- **Südeuropa** hat eine Dominanz von kleinen und mittleren Unternehmen in vielen Dienstleistungsbranchen;
- In **Kontinentaleuropa** gibt es unterschiedliche Trends: Erstens wächst der Sektor der ICT-Dienstleistungen und bietet Chancen für neue digitale Geschäftsmodelle. Zweitens gibt es im Finanzsektor Arbeitsplatzverluste, insbesondere durch Automatisierungsprozesse im Backoffice, die immer mehr Arbeitsplätze mittlerer Qualifikation ersetzen. Drittens baut der Handelssektor seine E-Commerce- und Mixed-Channel-Aktivitäten aus;
- In **Mittel- und Osteuropa** wurde die Dienstleistungsexpansion durch ausländische Direktinvestitionen vorangetrieben. Diese Länder dienen als Ziel für ausgelagerte Geschäfts-, Kunden- und IKT-Servicefunktionen, die in globale Wertschöpfungsketten integriert sind. Die Inlandsmärkte werden oft von ausländischen multinationalen Unternehmen dominiert;
- In den **nordischen** Ländern sind die Dienstleistungssektoren durch nationale und ausländische multinationale Unternehmen geprägt, die proaktiv Digitalisierungsstrategien verfolgen; und
- Im **Vereinigten Königreich** ist das Dienstleistungsprofil durch die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Kommerzialisierung gekennzeichnet. Großbritannien strebt eine globale Führungsrolle bei der Innovation von Finanzdienstleistungen an.

Im Folgenden werden die Ansichten und Perspektiven der befragten Gewerkschafter zu den Entwicklungen in fünf Sektoren von UNI Europa zusammengefasst. Im Allgemeinen führt eine sich digitalisierende Dienstleistungsindustrie zu einer weiteren Konzentration innerhalb der Sektoren und einem stärkeren Wettbewerb zwischen den Sektoren in der EU und darüber hinaus: Betreiberunternehmen erweitern die Dienstleistungen branchenübergreifend und integrieren sie

in europäische oder globale Geschäfts- und Wertschöpfungsketten. Diese Entwicklung geht Hand in Hand mit der sich ändernden Dominanz und Macht in den Wertschöpfungsketten von Dienstleistungen, wenn Unternehmen umstrukturieren oder auf Outsourcing und Offshoring setzen. Der Kampf um die Kontrolle von Kundendaten bei Dienstleistungen wird zwischen etablierten Unternehmen verschiedener Dienstleistungsbranchen und Anbietern von generischen Unternehmensdienstleistungen ausgefochten. Insbesondere die dominante Rolle der sogenannten Big 5 Technologieunternehmen - nämlich Google, Facebook, Amazon, Microsoft und Apple - stellt eine große Herausforderung dar.

- Im **IKT-Dienstleistungssektor** konzentrieren sich die Aktivitäten auf neue Technologien wie Big Data, Cloud Computing, Security oder Internet of Things. Die Kontrolle über Schlüsseltechnologien sowie die Integration verschiedener Anwendungen und Funktionen innerhalb und zwischen Unternehmen sind wesentliche Elemente.
- Im **Finanzsektor** streben Unternehmen danach, die Strategien von IKT-Unternehmen durch umfassendere Dienstleistungen abzubilden. Generell gibt es einen Trend zur Konzentration, der mit einer Reduzierung der Filialen und Kostensenkungsstrategien einhergeht. Banken arbeiten zunehmend mit FinTech-Start-ups zusammen. Während sie in diese Start-ups investieren, um von deren Know-how und Innovationsfähigkeit zu profitieren, sehen sich die Banken dem Wettbewerb und der Gefahr der Disruption durch neue FinTechs und dominante IKT-Plattformen wie Google oder Apple Pay ausgesetzt.
- Im **Handelsbereich** gewinnen E-Commerce-Aktivitäten immer mehr an Bedeutung. Die Funktionen verlagern sich vom Einzelhandel zur Logistik und erweitern damit den Umfang der Kommunikations- und Online-Marketingstrategien von der lokalen auf die globale Ebene. Es wird erwartet, dass dieser Trend zu mehr Wettbewerb und weiterer Konzentration innerhalb der Branche führt.
- Diese Entwicklungen wirken sich auch auf den **Post- und Logistiksektor** aus: Während die traditionelle Kommunikation zunehmend durch elektronische Kommunikation (E-Substitution) ersetzt wird, ist dieser Sektor gezwungen, seine Aktivitäten zu diversifizieren. Dazu gehört unter anderem der E-Commerce, der vom Warehousing über kleine Einzelhändler bis hin zu Einkaufsplattformen reicht. Folglich übernimmt die Logistikbranche Funktionen aus Handel und Fertigung. Darüber hinaus nimmt das Geschäft mit der Paketzustellung deutlich zu.
- Der **Mediensektor** hat mit der Disruption durch digitale Plattformen und neue Vertriebskanäle zu kämpfen. Dominante Plattformen wie Amazon oder Apple bieten Formen der Zusammenarbeit an und bringen gleichzeitig kleinere digital agierende Firmen unter zunehmenden Kosten- und Wettbewerbsdruck.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle Sektoren vor allem vor drei Herausforderungen stehen: Erstens öffnet das digitale Umfeld neuen und potenziell disruptiven Wettbewerbern den Weg in die traditionelle Wirtschaft. Zweitens verschieben sich die Grenzen zwischen den verschiedenen Sektoren und gehen gleichzeitig ineinander über. Schließlich verändert sich die Rolle des Verbrauchers, da kundengenerierte Daten und Inhalte Auswirkungen auf die Bereitstellung von Dienstleistungen und den Vertrieb haben. Amazon ist ein Global Player, der für alle Dienstleistungssektoren von größter Bedeutung sein dürfte. Eine Schlüsselaufgabe der Gewerkschaften besteht darin, durch einen Rahmen des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen Einfluss auf das Handeln des Unternehmens zu nehmen.

2.2 Herausforderungen für den Arbeitsmarkt durch neue Unternehmensstrategien

Veränderte Dienstleistungsmärkte stellen Herausforderungen für die Arbeitsmärkte im Allgemeinen und für die Beschäftigungsverhältnisse im Besonderen dar. Es gibt drei große

Trends: Erstens können Aufgaben durch technologische Entwicklungen in den Bereichen IKT, künstliche Intelligenz, Sprach- und Mustererkennung sowie Datenanalyse automatisiert werden. Die statistischen Prognosen variieren von moderaten bis zu extremen Prognosen über den Verlust von Arbeitsplätzen aufgrund der Automatisierung von Aufgaben. Die Erforschung von Dienstleistungen zeigt, dass Routine-Dienstleistungen sowohl nicht routinemäßige Aufgaben (z.B. Teamkoordination oder Dokumentation in der Pflege) als auch Routineaufgaben (Verwaltung oder Sekretariat) umfassen. Deshalb ist davon auszugehen, dass die Automatisierung nicht komplette Tätigkeiten betreffen wird. Prognosen auf der Basis von aufgabenbezogenen Analysen kommen zu weniger extremen Ergebnissen, was den Verlust von Arbeitsplätzen betrifft. Zweitens ermöglicht die Digitalisierung Outsourcing- und Offshoring-Prozesse. In beiden Fällen werden immer mehr Teile von Dienstleistungen aus der Ferne und unabhängig voneinander verwaltet oder bereitgestellt. Da allgemeine Dienste über Clouds und Plattformen gekauft, verkauft oder verwaltet werden, ist damit zu rechnen, dass die Wertschöpfungsstrategie der Dienstleister weiter ausgebaut wird. Solche Umstrukturierungsprozesse können gleichzeitig zu einem Rückgang der Stammbeschäftigten in Unternehmen und zu einem Anstieg einer „Belegschaft zweiter Klasse“ mit niedrigeren Löhnen und flexibleren und prekäreren Arbeitsbedingungen führen. Nach früheren UNI Europa-Studien sind Offshoring und Outsourcing „systematischer“ geworden, da marktbeherrschende Unternehmen die strategische Kontrolle über Governance und Integration von Wertschöpfungsketten behalten und sogar ehemalige Kernfunktionen verlagern.

Auch wenn die digitale Technologie die Arbeitsorganisation als solche nicht bestimmt, gibt es konvergente Muster der digitalisierten Arbeitsorganisation über verschiedene Sektoren hinweg und Qualifikationsniveaus, die durch diese Umstrukturierungsprozesse verbessert werden. Ursula Huws - Professorin für Global Work and Employment an der University of Hertfordshire (UK) - beschreibt dies in ihrer Arbeit als „Logged Labour“: Online-Tätigkeiten werden standardisiert, systematisch koordiniert und online überwacht sowie für zukünftige Analysen aufgezeichnet. Während jede Produktionseinheit Teil eines größeren elektronisch gesteuerten Prozesses ist, können die Kosten gesenkt werden, indem die Arbeit entweder auf weniger qualifizierte Arbeitskräfte oder kostengünstigere Regionen bzw. Kunden verlagert wird.

Diese Umstrukturierungsprozesse können zu prekären und hochflexiblen Arbeitsplätzen führen. Die Belegschaft in solchen neuen Geschäftsmodellen setzt sich oft aus Selbständigen, Vertragsarbeitern, Leiharbeitnehmern oder Crowdworkern. Diese Formen der atypischen Beschäftigung haben sich seit Ausbruch der Finanzkrise im Jahr 2008 verstärkt. Trotz verschiedener wirtschaftlicher und politischer Versuche ist eine Situation der unbefristeten Beschäftigung, wie sie vor der Krise bestand, nicht wiederhergestellt worden, obwohl seit 2014 ein langsamer Anstieg zu verzeichnen ist. Es wird erwartet, dass der Verlust von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor vor allem die Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation und mittleren Einkommen betreffen wird. Dies verstärkt den Trend zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen besteht ein allgemeiner Konsens hinsichtlich des erwarteten Kompetenzbedarfs im IKT-Sektor. IKT-Kompetenzen sind in verschiedenen Sektoren/Jobs von entscheidender Bedeutung, müssen aber durch umfassendere kognitive und soziale Fähigkeiten wie Zusammenarbeit, Kreativität, Interaktion und Problemlösung ergänzt werden.

2.3 Die Antwort: neue Arbeitsorganisation und politische Initiativen

Die Europäische Kommission befasst sich mit den Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit dem Zeitalter der Digitalisierung unter anderem im Rahmen der (*digitalen Binnenmarktstrategie* und der *Europäischen Säule der sozialen Rechte*). Darüber hinaus gibt es

verschiedene nationale Initiativen zur Digitalisierung, die sich auf verschiedene Aspekte wie digitale Infrastruktur, Innovation oder Regulierung konzentrieren. Einige dieser Initiativen finden unter Regierungsleitung statt. Der Einfluss der Gewerkschaften auf diese Initiativen hängt von den jeweiligen Mitgliedstaaten ab: In den nordischen und einigen kontinentalen Mitgliedstaaten gibt es eine größere Bandbreite an zwei- oder dreigliedrigen Initiativen. In Mittel- und Osteuropa, in den südlichen Mitgliedstaaten und im Vereinigten Königreich werden die politischen Initiativen jedoch vom Staat ohne Beteiligung der Sozialpartner durchgeführt. Auch wenn die Einschätzungen der Gewerkschaften über ihre Fähigkeit, digitale Technologien zu gestalten, zwischen Optimismus und Pessimismus variieren, was sich unter anderem aus der jeweiligen nationalen und sektoralen Arbeitsmarktsituation ergibt, sind sich die Gewerkschaften im Allgemeinen einig, dass die traditionelle Arbeitsorganisation radikalen Veränderungen unterliegt. Sie stehen vor neuen Herausforderungen, da ihre nationalen Rahmen nicht immer an den Faktoren ausgerichtet sind, die die nationalen Arbeitsbeziehungen beeinflussen. Der Grund dafür ist, dass Unternehmen oft im Rahmen grenzüberschreitender und transnationaler Vorschriften und Richtlinien agieren. Darüber hinaus schwächt die Veränderung der (Macht-)Beziehungen zwischen Unternehmen, Arbeitnehmern und Verbrauchern die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften im Allgemeinen und die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer im Besonderen.

3. UNI Europa Aktivitäten und Strategien

Vor dem Hintergrund dieser thematischen Klassifizierung haben UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen ausführlich Themen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen, Beschäftigungsverhältnis 4.0 sowie Qualifizierung und (Weiter-)Bildung diskutiert. Die Herausforderungen, die mit diesen Themen und den jeweiligen Ansätzen von UNI Europa als Verband seiner Mitgliedsorganisationen verbunden sind, spiegeln sich in seinen Aktivitäten und Strategien wider, die im Folgenden beschrieben werden.

3.1 Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen in einer globalisierten Welt

Herausforderungen und Chancen

In digitalisierten Volkswirtschaften werden die Grenzen von Unternehmen, Arbeitsplätzen und Arbeitsbeziehungen zunehmend von Managementstrategien und -entscheidungen im internationalen Kontext abhängig. Die Arbeitnehmermitbestimmung wird jedoch nach wie vor im Wesentlichen auf nationaler Ebene praktiziert und folgt der Struktur herkömmlicher Jobs, Arbeitsplätze und Arbeitsverträge. Es bleibt eine Herausforderung, über diese Strukturen hinauszugehen, neue Formen von Arbeitsverhältnissen zu erfassen und Arbeitnehmer entlang erweiterter Wertschöpfungsketten und über Grenzen hinweg zu organisieren und zu vertreten. Im Laufe des letzten Jahrhunderts waren Sozialpartnerschaft und Tarifverhandlungen von wesentlicher Bedeutung für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sowie der europäischen Gesellschaften und Volkswirtschaften zum Nutzen der Arbeitnehmer und Bürger. Sie bleiben im Zeitalter der Digitalisierung und Globalisierung wichtig.

Aktivitäten

UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen verfolgen verschiedene Aktivitäten zur Arbeitnehmervertretung und zu Tarifverhandlungen in einer globalisierten Welt:

UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen verteidigen weiterhin die Rechte der Arbeitnehmer, indem sie den sozialen Dialog sowie die Rolle der (europäischen) Betriebsräte in allen relevanten Sektoren gestalten. Wir unterstützen betriebliche und branchenspezifische gewerkschaftliche Aktionen und Strategien, die nach spezifischen Unternehmenskontexten gestaltet werden. Vorbildlich sind die Tarifverträge, die unsere deutsche Mitgliedsorganisation ver.di mit dem Telekommunikationsunternehmen *Deutsche Telekom* und unsere französischen Mitgliedsorganisationen CFDT-F3C, CGT-FAPT und FO-COM mit *Orange* abgeschlossen haben. Zu den wichtigsten Errungenschaften gehören gemeinsam vereinbarte Regelungen zur Arbeitszeit, zur mobilen Arbeit und zum Recht auf Nichterreichbarkeit. Der Sektor UNI Europa Media and Entertainment (MEI) konzentriert seine Projektarbeit auf politische Ansätze, die auf eine faire Vergütung und Tarifverhandlungsrechte im digitalen Umfeld abzielen.

Darüber hinaus befassen sich UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen mit den jeweiligen nationalen und EU-Verordnungen und versuchen, bestehende und neue Gesetze zu beeinflussen. Die Fähigkeit von UNI Europa und ihren Mitgliedsorganisationen, dies zu tun, ist zunehmend sichtbar geworden, insbesondere in Bezug auf die Blockade des Legislativvorschlags für eine europäische e-Card und die Mitgestaltung eines Vorschlags für eine EU-Richtlinie über die Plattformarbeit mit den europäischen Institutionen.

Darüber hinaus zielen UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen darauf ab, gewerkschaftliche Aktionen und Strategien im Zusammenhang mit sich abzeichnenden Basisbewegungen zu entwickeln, um neue Sektoren zu erschließen: Der Tarifvertrag zwischen unserer dänischen Mitgliedsorganisation 3F und Hilfr, einer Website-Plattform, die Reinigungsdienste für rund 1.700 Kunden in ganz Dänemark anbietet, dient als Beispiel, da er selbstständige Auftragnehmer als Arbeitnehmer behandelt. Kernpunkte des Tarifvertrages sind eine Mindestvergütung von 141,21 DKK (19 €) pro Stunde, ein Beitrag für die Rentenkasse, Urlaubsgeld, Krankengeld und die Einführung eines „Sozialzuschlags“.

Strategie

Die Aktivitäten von UNI Europa zur Förderung der Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen in einer globalisierten Welt orientieren sich an den folgenden Grundsätzen.

UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen:

- fördern weiterhin insbesondere die sektoralen Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene und den sektoralen sozialen Dialog auf europäischer Ebene;
- arbeiten an der Beeinflussung und Gestaltung der Mitbestimmungsrechte bei Entscheidungen über die Vergabe von Aufträgen, Standortverlagerungen oder Outsourcing von Arbeit;
- wollen neue Organisations- und Kommunikationsrechte und -strukturen für die Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen etablieren und dabei auf eine ordnungsgemäße Durchsetzung achten; und
- kämpfen für ähnliche Rechte und Tarifverhandlungsstrukturen bei neuen Arbeitsformen. Dazu sollte auch das Recht der Gewerkschaften auf Organisation, Zugang zu den

Arbeitskräften sowie das Streikrecht und das Recht auf Abschluss von Tarifverträgen gehören.

3.2 Beschäftigungsverhältnis 4.0

Herausforderungen und Chancen

Die Digitalisierung und neue Geschäftsmodelle werden sich auf den Arbeitsplatz sowie auf die traditionellen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse auswirken. Es wird davon ausgegangen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der künftigen Arbeitsplätze nicht den klassischen Definitionen der Normalarbeitsverhältnisse entsprechen wird. Insbesondere im Dienstleistungssektor haben sich neue Beschäftigungsformen (nicht standardisiert oder atypisch) rasch verbreitet, und immer mehr Arbeitnehmer haben keine andere Wahl, als selbstständig zu arbeiten (Solo-Selbständige). Neue und nicht standardisierte Beschäftigungsformen beinhalten die Gefahr, außerhalb der traditionellen Arbeitsmuster zu prekärer Beschäftigung zu führen. Diese Arbeitnehmer arbeiten oft für verschiedene Kunden oder Arbeitgeber und fallen nicht immer unter Tarifverträge und/oder Arbeitsgesetze. Flexible Arbeitszeitmodelle und ortsunabhängige Arbeit sind Möglichkeiten, die moderne Arbeitsverhältnisse bereichern können, insbesondere durch ein höheres Maß an Autonomie für die Arbeitnehmer. Allerdings folgen Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte oft den Interessen des Arbeitgebers und nicht denen des Arbeitnehmers.

Aktivitäten

UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen verfolgen verschiedene Aktivitäten zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses 4.0:

Wir arbeiten weiterhin an einer Definition des Arbeitsverhältnisses 4.0 im Dienstleistungssektor: Es sind überarbeitete Definitionen des Begriffs „Arbeitnehmer“ und des Begriffs „Arbeitgeber“ erforderlich. Der ILO-Bericht über den Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses (Empfehlung 198) von 2006 sowie das IAO-Übereinkommen über die Rechte von Heimarbeitern (Nr. 177) dienen als Diskussionsgrundlage. Nach Ansicht von UNI Europa und ihren Mitgliedsorganisationen sollte die Definition eines Arbeitsverhältnisses das traditionelle Verständnis der Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber/Unternehmen erweitern. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Frage gewidmet werden, wie ein Beschäftigungsverhältnis 4.0 gestaltet werden kann, das das gesamte Arbeitsleben erfasst und nicht nur die Tätigkeit für einen bestimmten Arbeitgeber.

Die Sektoren von UNI Europa arbeiten daran, einen Rahmen für ein Beschäftigungsverhältnis 4.0 zu schaffen, indem sie dieses Thema aus verschiedenen Perspektiven betrachten. So setzt der Sektor UNI Europa Finance auf den Austausch über nationale und betriebliche Entwicklungen und gute Praktiken, und seine deutschen Sozialpartner entwickeln in ihrem Projekt „Mitdenken 4.0“ (Think 4.0) Leitlinien für Unternehmen auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, wobei Themen wie „Verfügbarkeit und Work-Life-Balance der Mitarbeiter“ und „indirekte Kontrolle und Führung durch Ziele“ besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. UNI Europa verhandelt derzeit sowohl mit den Sozialpartnern der EU im Banken- als auch im Versicherungssektor über gemeinsame Erklärungen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung (im Versicherungssektor über eine Folgemaßnahme zur Gemeinsamen Erklärung von 2016). Der Sektor UNI Europa ICTS arbeitet gemeinsam mit dem zuständigen Arbeitgeberverband ETNO an einem gemeinsamen Projekt. Relevante Aspekte sind Themen rund um Wohlbefinden und gute Gesundheit am Arbeitsplatz. Angesichts der radikalen Veränderungen, denen die Post- und Logistikbranche ausgesetzt ist, ist der jeweilige UNI Europa-Sektor bestrebt, den sozialen Dialog

über die Arbeitsbedingungen angesichts der wachsenden Dimension der Überwachung der Arbeitsleistung durch technologische Innovationen auf eine neue Basis zu stellen. Der Sektor UNI-Europa – Reinigungs- und Sicherheitsdienste führt ein gemeinsames Projekt mit dem Arbeitgeberverband für die Sicherheitsbranche COESS durch, in dem es in erster Linie um Herausforderungen im Zusammenhang mit Automatisierung sowie Gesundheits- und Sicherheitsfragen geht.

UNI Europa setzt sich - in Zusammenarbeit mit dem EGB - weiterhin dafür ein, dass die jeweiligen nationalen und europäischen Institutionen einen Rechtsrahmen für Arbeitsverhältnisse schaffen, die nicht den Wettbewerbsregeln unterliegen: Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Letzteres darf nicht als illegales Kartell angesehen werden. Wir fordern insbesondere, dass geeignete Maßnahmen zum Schutz der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer eingeführt werden, die in einem Umfeld mit mehreren Arbeitgebern auf nationaler und europäischer Ebene arbeiten.

Strategie

Die Aktivitäten von UNI Europa zur Überarbeitung der Definition eines Beschäftigungsverhältnisses 4.0 orientieren sich an den folgenden Grundsätzen:

UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen wollen:

- die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ erweitern, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen mit atypischen Arbeitsverhältnissen, die gleichen Rechte und Bedingungen haben;
- sicherstellen, dass neue Beschäftigungsformen Hand in Hand mit sichere Arbeitsbedingungen gehen, um prekäre Arbeit zu verhindern;
- dass die Arbeitgeber im weitesten Sinne und einschließlich derjenigen, die Arbeitnehmer im Rahmen eines nicht standardisierten Arbeitsverhältnisses beschäftigen, alle Rechte und Pflichten akzeptieren, die mit dem Konzept eines Arbeitgebers in der traditionellen Wirtschaft verbunden sind. In rechtlichen Angelegenheiten sollten diese Akteure verpflichtet werden zu widerlegen, dass sie Arbeitgeber sind. Die Beweislast sollte daher bei einem beschäftigenden Akteur und nicht bei selbständigen oder unabhängigen Auftragnehmern liegen;
- die Schaffung eines Rechtsrahmens auf nationaler und EU-Ebene, der die Rechte der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis 4.0 gewährleistet.

3.3 Qualifizierung und berufliche(Weiter-)Bildung

Herausforderungen und Chancen

Die Antizipation und Notwendigkeit von Veränderungen und beruflicher(Weiter-)Bildung ist von wesentlicher Bedeutung um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer die notwendigen Fähigkeiten entwickeln, um in der Lage zu sein, an der zukünftigen Arbeitswelt teilzunehmen und sie zu gestalten: Eine kontinuierliche Weiterentwicklung beruflicher Fähigkeiten ist unerlässlich, damit die Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhalten und ihre persönliche und berufliche Entwicklung fördern können. Dies lässt sich am besten dadurch erreichen, dass die kontinuierliche Kompetenzentwicklung und Weiterbildung fest in den Arbeitsalltag eines Arbeitnehmers integriert wird. Es ist wichtig, dass Konzepte und Programme für lebenslanges Lernen entwickelt werden, die sich ständig an die sich verändernde Arbeitswelt anpassen. Die Herausforderung besteht nach wie vor darin, zeitgemäße und zukunftsorientierte

Ausbildungsmöglichkeiten rechtzeitig anzubieten und den Arbeitnehmern in neuen Arbeitsformen die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln. Derzeit gilt, dass für Arbeitnehmer in prekären und gering qualifizierten Positionen, die eine solche Ausbildung am dringendsten benötigen, die Chance am geringsten ist, dieser zu erhalten. Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass das Angebot von Qualifizierungs- und (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten, die gemeinsam mit den Sozialpartnern gestaltet werden, von öffentlichen und privaten Trägern organisiert wird, um zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer Zugang zu ihnen haben.

Aktivitäten

UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen verfolgen die folgenden Aktivitäten im Bereich Qualifizierung und berufliche(Weiter-)Bildung:

Im Rahmen der sektoralen sozialen Dialoge fordern UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen Qualifizierungs- und (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten für alle Arbeitnehmer, um sie für angemessene Arbeitsplätze zu qualifizieren, die Möglichkeiten für Entwicklung, Arbeitssicherheit und faire Bezahlung bieten. UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen fordern Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die allen Arbeitnehmern unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus und Vertrag während ihrer gesamten Laufbahn offen stehen, betonen aber, dass mehr Investitionen in Bildung erforderlich sind. Die europäischen Strukturfonds sollten dabei eine Rolle spielen insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung innovativer Formate und den Aufbau von Kapazitäten der Sozialpartner. Nach Angaben von UNI Europa und ihren Mitgliedsorganisationen müssen die Sozialpartner in der Lage sein, Entscheidungen über die Inanspruchnahme und Überwachung solcher Fonds mitzubestimmen.

Im Rahmen von Sozialpartnerschaften verfolgen UNI Europa und die jeweiligen Arbeitgeberverbände mehrere Ziele: Der UNI Europa Commerce-Sektor führt in Zusammenarbeit mit EuroCommerce ein Projekt zur allgemeinen und beruflichen Bildung durch. Dieses Projekt konzentriert sich auf die Bewältigung von Jobwechseln durch Förderung und Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung für alle Arten von Arbeit. Als Ausgangspunkt werden Informationen über E-Commerce-Aktivitäten, Beschäftigungsdaten und relevante Qualifikationsraten in verschiedenen Mitgliedstaaten gesammelt und zusammengestellt. Der Zugang zur Ausbildung ist ein zentrales Thema. Die Entwicklung von Kompetenzen ist das Hauptthema im sozialen Dialog des MEI. Der Sektor UNI Europa Post & Logistik arbeitet an einer Bestandsaufnahme der erforderlichen und unterschiedlichen Fähigkeiten und Ausbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer und den Zugangsmöglichkeiten zu diesen Angeboten, wobei der Umfang der E-Substitution in dem jeweiligen Mitgliedstaat entscheidend ist.

Darüber hinaus ist UNI Europa Teil der Digital Skills and Jobs Coalition der Europäischen Kommission, die Mitgliedstaaten, Unternehmen, Sozialpartner, gemeinnützige Organisationen und Bildungsanbieter zusammenbringt, um den Mangel an digitalen Fähigkeiten in Europa zu beheben.

Strategie

UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen kämpfen für die Entwicklung von Konzepten und Programmen für lebenslanges Lernen, um folgende Punkte zu gewährleisten:

- alle Arbeitnehmer haben ein Recht auf Ausbildung und gleichen Zugang zur Ausbildung;

- es gibt verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten, die den Bedürfnissen der jeweiligen Unternehmen und der Arbeitnehmer entsprechen und von niedrigen bis hohen Qualifikationen reichen. Diese Ausbildungsmöglichkeiten sollten während der Arbeitszeit angeboten werden;
- Fähigkeiten und Ausbildung müssen übertragbar und zwischen Unternehmen und Arbeitseinheiten transferierbar sein; Ihre Anerkennung sollte unter anderem in Form von angemessen entlohnten Arbeitsplätzen sowie in der Möglichkeit der Nutzung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen am Arbeitsplatz deutlich werden.;
- es gibt einen starken Mechanismus für die Antizipation von Qualifikationen, die Anpassung von Qualifikationen an den Arbeitsmarktbedarf und die Vermittlung von Arbeitsplätzen, wobei die Sozialpartner im Mittelpunkt stehen um sicherzustellen, dass die Qualifikationen mit den sich rasch ändernden Technologien und Arbeitsplätzen Schritt halten.

4. Zukunftsaussichten und nächste Schritte

Abschließend äußerten die Projektteilnehmer die Befürchtung, dass die Gewerkschaften ihre Organisationsstruktur anpassen bzw. ändern müssen, um den Herausforderungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbeziehungen in einer digitalisierenden Dienstleistungsbranche zu begegnen. Daher müssen neue Strukturen für die Kommunikation und Organisation der Arbeitnehmer geschaffen werden, um Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Interessen der Arbeitnehmer in der traditionellen Wirtschaft sowie in neu entstehenden Sektoren besser zu schützen. Eine engere Zusammenarbeit zwischen den Sektoren von UNI Europa ist notwendig, um überschneidende Herausforderungen im digitalen Zeitalter besser zu identifizieren und anzugehen.

Die Gewerkschaften setzen sich für die Förderung der Beschäftigung ein und befürworten die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Innovation von Dienstleistungen. Es ist jedoch nach wie vor wichtig, dass die Gewerkschaften qualitativ hochwertige Dienstleistungen gewährleisten, die unter angemessenen Arbeitsbedingungen erbracht werden, um Arbeitsplätze und Innovationen im wirtschaftlichen und sozialen Sinne nachhaltig zu gestalten. Da das Konzept von Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den geltenden Arbeitsbedingungen immer komplexer wird, ist es unser Ziel, ein Beschäftigungsverhältnis 4.0 zu entwickeln. Angesichts eines wachsenden und sich ständig verändernden transnationalen Arbeitsumfeldes sehen sich die Arbeitnehmer mit einer wachsenden Zahl von Arbeitgebern, Kunden und Arbeitsweisen konfrontiert. Daher müssen die einzelnen Arbeitsverhältnisse durch stärkere kollektive Rahmenbedingungen untermauert werden: Erstens müssen Regeln, die eine Grundstruktur für ein Arbeitsverhältnis bilden, gestärkt werden. Zweitens müssen die Sozialpartner den Rahmen durch sektorale Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene sowie durch einen transnationalen sozialen Dialog auf (Multi-)Unternehmensebene gestalten. Es müssen entscheidende Schritte unternommen werden, um verschiedene nationale Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnisse zu einem europäischen Rahmen zu verschmelzen, der auf unterschiedlichen nationalen Ansätzen aufbaut und diese beibehält.

Im Hinblick auf die vorgestellten Projektergebnisse, die als Ausgangspunkt für unsere politische Plattform UNI Europa zu Arbeitsbeziehungen in einer sich digitalisierenden Dienstleistungsbranche dienen, werden wir diese Themen in unserem zweijährigen Folgeprojekt ab Januar 2019 weiter bearbeiten. Im Mittelpunkt steht das zukunftsweisende Denken und Handeln der Dienstleistungsgewerkschaften bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverhandlungen.

5. Anhang: Liste der Forschungsdokumente

Regionale Berichte

- Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft Regionalbericht für **Mittel- und Osteuropa** (Vassil Kirov, Bulgarische Akademie der Wissenschaften, 2017)
- Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft Regionalbericht für **Kontinentaleuropa** (Wolfgang Haider, Ursula Holtgrewe, Monique Ramioul, Nela Salamon und Yennef Vereycken, ZSI – Centre for Social Innovation GmbH und HIVA KU Leuven, 2017)
- Gestaltung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in einer zunehmend digitalisierten Dienstleistungswirtschaft Das **nordische Modell**(Anna Ilsøe, FAOS, 2017)
- Regionalbericht für **Südeuropa** (Stefano Gasparri und Arianna Tassinari, Warwick Business School, 2017)
- Digitalisierung der Dienstleistungsbranche in **Großbritannien** (Anita Scharma, University of Hertfordshire, 2017)
- Zusammenfassung der Regionalberichte (Martin Beckmann, ver.di, 2018)

Workshop-Berichte

- Workshop 1: **Dienstleistungsmärkte** (Ursula Holtgrewe, Nela Salamon und Wolfgang Haider, ZSI - Centre for Social Innovation GmbH, 2018)
- Workshop 2: **Arbeitsmärkte** (Ursula Holtgrewe und Nela Salamon, ZSI - Centre for Social Innovation GmbH, 2018)
- Workshop 3: **Unternehmensstrategien und Arbeitsorganisation** (Ursula Holtgrewe und Wolfgang Haider, ZSI - Centre for Social Innovation GmbH, 2018)
- Zusammenfassung der Workshop-Berichte (Martin Beckmann, ver.di, 2018)

Forschungsbericht

- Dienstleistungsmärkte, Arbeitsmärkte und Unternehmensstrategien in Europa (Ursula Holtgrewe, Nela Salamon und Wolfgang Haider, ZSI - Centre for Social Innovation GmbH, 2018)