

## **REDEMANUSKRIFT**

(es gilt das gesprochene Wort)

***Sperrfrist: 15.02.2019 – 12.00 Uhr***

Rede anlässlich der Europäischen Sozialen Woche  
am 15. Februar 2019

in Mailand

Elke Hannack, stellv. DGB-Bundesvorsitzende

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

liebe Gäste,

ich bedanke mich recht herzlich für die Einladung zur Europäischen Sozialen Woche hier in Mailand. Mein besonderer Dank gilt den Initiatoren der Europäischen Sozialen Woche, dem Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen. Und zwar für ihre Initiative, hiermit einen Beitrag zur sozialen Gestaltung Europas zu leisten. So steht es im Programm beschrieben. Und das kann Europa wirklich mehr als dringend gebrauchen. Wenn wir uns anschauen, in welcher Verfassung Europa momentan ist, verdient dieses Ziel vor allem in diesem Jahr jedwede Unterstützung.

Am 26. Mai wählen wir und viele unserer europäischen Nachbarn ein neues Europaparlament. Dass populistische, nationale Parteien überall in Europa massiv an Zustimmung gewinnen, ist, denke ich, unstrittig. Unstrittig ist denke ich auch, dass diese Europawahl wie keine andere jemals zuvor über die politische Laufrichtung Europas entscheiden wird. Je nachdem, wie sich dann das Parlament zusammensetzen wird, gibt es ernsthafte Chancen, ein soziales, fortschrittliches Europa zu gestalten- oder eben nicht. Deshalb, meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Gäste, investieren wir Gewerkschaften alle Kraft und Energie bis zum Mai, um für *unsere* Idee von Europa zu werben.

Unter dem Motto „Europa, aber jetzt richtig!“ haben wir eine ganze Reihe an Motiven, untermauert mit unseren europapolitischen Forderungen, entwickelt. Mit unserer Kampagne wollen wir aufwecken, aufklären und mobilisieren. Wir wollen, dass die Menschen verstehen, *dass* Europa wichtig ist. Und, dass es genau *jetzt* wichtig ist, zu wählen. Demokratisch zu wählen muss man dazu sagen! Deshalb werden wir viel unterwegs sein, um für unsere Idee von Europa zu werben. Der 1. Mai wird unter unserem Kampagnemotto „Europa, jetzt aber richtig“ stehen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, dafür können wir *-und vor allem Europa-* von Ihnen und euch gut Unterstützung gebrauchen!

### **Setting the Scene: Digitalisierung, Veränderung der Arbeitswelt**

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, aber nicht nur Europa hält uns in Atem. Die Arbeitswelt befindet sich seit Jahren in einem Wandel, der tiefgreifende Veränderungen mit sich bringt.

Aber nun mal von vorn. Zunächst: Über die Arbeitswelt von Morgen *-Arbeit der Zukunft-* so formuliere ich mal den Oberbegriff- hat sich mit dem Begriff der Digitalisierung ein völlig neuer Diskurs entwickelt. Das ist gut. Zuvor drehte sich die Debatte meistens nur um die Frage Technisierung und nicht die Frage, welchen Einfluss der Wandel durch Digitalisierung auf die Arbeitswelt haben wird. Allein bei der Frage, wie sich Digitalisierung auf den Wegfall von Arbeitsplätzen auswirkt, wird die gesamte Breite zwischen Hype und Apokalypse geboten. Während die viel zitierte Studie von Frey/Osborn den Wegfall von (47 Prozent) Arbeitsplätzen prognostiziert, sehen andere einen absoluten Gewinn in der zunehmenden Technisierung und prophezeien viele neue Arbeitsplätze.

Wir als Gewerkschaften sind überzeugt, dass in der Mitte die Wahrheit liegt. Es wird Arbeitsplatzverluste geben. Es werden neue Arbeitsplätze entstehen. Wie bei jedem strukturellen Umbruch. Das kennen wir aus der Historie. Dabei geht es nicht um den Kampf zwischen Mensch und Maschine, sondern um eine grundlegende Neuordnung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen und Kräfteverhältnissen.

Für uns Gewerkschaften ist klar: Es heißt *nicht* „Zukunft der Arbeit“, sondern „Arbeit der Zukunft“. Alles andere stellt in Frage, dass es in Zukunft noch Arbeit gibt. Darauf legen wir sehr viel Wert. Und wir sind überzeugt, dass es sie geben wird. Die Frage ist nur, zu welchen Bedingungen es Arbeit für die Menschen gibt. Damit es „decent work“ ist- also gute Arbeit mit fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen-, liegt genau hierin unser Gestaltungsauftrag als Gewerkschaften.

Bei aller Begeisterung für Veränderung in Arbeitswelt und Gesellschaft durch Digitalisierung muss der Wert des Menschen weiterhin im Mittelpunkt stehen. Auch in der Arbeitswelt von morgen muss es heißen: Die Wirtschaft muss dem Menschen dienen. Und nicht umgekehrt. Das ist Gewerkschaft, und das ist christlich-sozial!

Diesen Prozess des Wandels wollen wir nicht als Zaungast begleiten. Wir wollen in der politischen Debatte ein Wort mitreden, wenn es um gute Arbeit der Zukunft geht. Dafür brauchen wir, sinnbildlich gesprochen, ein stabiles Rüstzeug. Deshalb hatten wir als Gewerkschaften gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung vor einiger Zeit die Kommission „Arbeit der Zukunft“ einberufen. Sie hat sich über ein Jahr umfassend mit dem Thema „Arbeit der Zukunft“ befasst und weitestgehend alle Aspekte und Diskussionsstränge aufgegriffen, die wir kennen. Mit am Tisch saßen Sach- und Fachverstand aus Gewerkschaften, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Diese Kommission hat in ihrem Abschlussbericht so einige Denkanstöße und Lösungsansätze präsentiert, um die Digitalisierungsdebatte ein Stück weiter nach vorn zu bringen.

Wir brauchen eine breitere Debatte als bisher, mit neuen Ansätzen. Wir beobachten derzeit leider eine Art Leerlauf um Digitalisierung, eine Debatte ohne wirklichen politischen Fortschritt. Es wird einfach nicht recht konkret. Wir müssen deshalb weg von der allgemeinen „Chancen und Risiken“-Diskussion. Wir müssen hin zu klaren Strategien, konkreten Angeboten und Handlungsansätzen. Ansonsten kommen wir weder zu Ergebnissen, noch können wir das Verunsicherungsgefühl bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auflösen. Wir erleben häufig in Gesprächen vor Ort, dass sie die Debatte um Digitalisierung als diffus erleben und nicht so recht wissen, was auf sie zukommt. Dabei soll gerade *nicht* Unsicherheit, Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg die Assoziation mit „Arbeit der Zukunft“ sein. Der Wandel muss aus unserer Sicht *positiv* besetzt werden. Politische Versprechen müssen eingelöst werden und für möglichst viele Menschen mit Teilhabe an wirtschaftlichem Erfolg, den Potenzialen der Digitalisierung und sozialem Fortschritt verbunden sein. Dafür müssen Politik und Sozialpartner mit Unterstützung der Wissenschaft einen politischen Rahmen entwickeln!

Als Gewerkschaften haben wir -auch unter Einbeziehung der Ergebnisse aus dem Abschlussbericht der Kommission „Arbeit der Zukunft“- einige *Fokusthemen* ausgemacht, die wir verändern wollen und müssen. Mit zu diesem Themenkomplex gehört für uns, die *Mitbestimmungsrechte* für Betriebs- und Personalräte entsprechend zukunftsfit zu machen. Wir brauchen moderne Mitbestimmungsrechte, die für die digitale Arbeitswelt und ihre Beschäftigungsformen geschaffen sind. Derzeit zielt das gesetzliche Regelwerk auf die „analoge Arbeitswelt“ ab. Wenn wir aber im Sinne der Beschäftigten hier Fortschritt erreichen wollen, brauchen wir *echte* Erneuerung. Beispielsweise müssen wir uns um die Frage eines neuen Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffes kümmern. Das ist besonders für die Fragen der Plattformökonomie ein wichtiger Aspekt. Ich werde zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal konkreter darauf eingehen.

Wir brauchen auch *stärkere Rechte für Betriebs- und Personalräte*, z.B. was die Frage von *Beschäftigtendatenschutz* angeht. Wir finden schon, dass Beschäftigte wissen müssen, wer auf ihre Daten zugreift und wer sie wofür zu welchem Zeitpunkt, und vor allem, mit welcher Absicht verwendet. Diese Fragen sind nach unserer Auffassung in einem gesetzlichen Rahmen zu regeln. Und genauso müssen diese Punkte stärker in den Themenkatalog der Betriebs- und Personalräte aufgenommen werden. Genauso brauchen wir ein *Initiativrecht für Betriebs- und Personalräte*, wenn es um Weiterbildung der Beschäftigten geht. Wenn es nicht gelingt, die Beschäftigten mitzunehmen und ihnen die nötige Qualifizierung für die neuen technischen Herausforderungen zu geben, werden wir sie nicht für diesen Wandel begeistern können.

Wir müssen uns auch weiter um das Thema Arbeitszeit kümmern. Im Zuge der Digitalisierungsdebatte werden immer wieder Forderungen der Arbeitgeber laut, das Arbeitszeitgesetz „zu modernisieren“. Mit „modernisieren“ ist gemeint, dass Beschäftigte nicht mehr auf den gesetzlich geregelten Schutz des Acht-Stunden-Tages vertrauen könnten. Genau wie die klar geregelten Ruhezeiten. Immer wieder bringen Wirtschaftsvertreter die Wochenarbeitszeit bzw. die EU-Richtlinie dazu als favorisierte Lösung in die politische Debatte ein. Bereits die letzte Regierung hat diesem Druck nicht mehr standgehalten. Aktuell haben wir sogenannte Experimentierräume in tariflich abgesicherten Bereichen, die auf Zeitkorridor-modellen basieren. Weichen wir aber tatsächlich *das Gesetz* auf, werden alle Dämme brechen. Ende letzten Jahres kam erneut immer wieder die Forderung nach mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit auf. Die Debatte ist also nicht vom Tisch, ganz im Gegenteil. Unsere Position als Gewerkschaften ist klar. Wir sind strikt gegen eine Aufweichung dieses Arbeitszeitgesetzes! Es ist ein *Schutzgesetz* für die Beschäftigten! Dafür haben wir einst sehr lange gekämpft!

Wir Gewerkschaften treiben stattdessen die Debatte um mehr *Souveränität der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit* voran. Wir wollen eine Arbeitszeit, die zum Leben passt. Einen life-cycle approach. Es geht darum, Arbeitszeit reduzieren zu können, wenn Familien- und Sorgearbeit im Leben anstehen. Und zwar für Frauen und für Männer gleichermaßen. Es geht um konkrete Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre individuelle Arbeitszeit. Flexible und moderne Arbeitszeit für Beschäftigte, die keine Einbahnstraße ist und *eben nicht nur dem Arbeitgeber* dient. Auf gesetzlicher Ebene haben wir endlich nach langem Hin und Her seit 1. Januar 2019 die sogenannte *Brückenteilzeit* bzw. *das Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit*. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit für eine bestimmte Zeit verkürzen und haben ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Leider gilt das Gesetz nur für Unternehmen mit mindestens 45 Beschäftigten. Das war einer der großen Kritikpunkte der Gewerkschaften. Insbesondere aus Frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht ist das ärgerlich. Schließlich sind es oftmals die Frauen, die in sehr kleinen Betrieben mit wenigen Beschäftigten arbeiten und somit nicht profitieren können. Dennoch bewerten wir diesen Kompromiss als einen wichtigen Schritt hin zu einer modernen Arbeitsmarktpolitik!

Tatsächlich können wir Gewerkschaften sagen, dass wir der Zeit in diesem Fall voraus waren. Auf tariflicher Ebene hat unsere Mitgliedsgewerkschaft *IG Metall* bereits in der Tarifrunde 2018 für die Metall- und Elektrobranche einen wirklich zukunftssträchtigen Tarifvertrag abgeschlossen. Neben den klassischen tariflichen Forderungspaketen zum Entgelt ging es vor allem darum, den Beschäftigten konkrete Möglichkeiten einzuräumen, auf ihre Arbeitszeit einzuwirken. Souveränität ist hier das passende Stichwort. Dies erfüllt der Tarifvertrag voll und ganz. Er sichert den Beschäftigten einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für bis zu 24 Monate zu. Danach haben sie das Recht, zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Wohlgemerkt, das haben wir erreicht, *bevor* es zu einer gesetzlichen Regelung kam (die übrigens nicht so weitgehend ist)! Auch unsere Mitgliedsgewerkschaft *EVG* konnte für die Beschäftigten der Deutschen Bahn einen ähnlich starken und fortschrittlichen Tarifvertrag in der aktuellen Tarifrunde erreichen. Neben den klassischen Entgeltforderungen war auch hier Souveränität in puncto Arbeitszeit eine wesentliche Forderung. Es ging um ein „mehr“ für das sogenannte EVG - Wahlmodell, das bereits in der Tarifrunde zuvor etabliert worden war. Das Wahlmodell sieht -grob gesagt- ein Wahlrecht für die Beschäftigten zwischen Zeit bzw. Freizeit und mehr Gehalt vor. Die Beschäftigten können nach aktuellem Tarifabschluss zwischen 2,6 Prozent mehr Geld, sechs Tagen mehr Urlaub oder einer Arbeitszeitverkürzung wählen. Das zeigt, dort, wo wir starke Gewerkschaften haben, können wir viel für die Beschäftigten erreichen! Umso wichtiger ist es, dass wir die Sozialpartnerschaft für die „Arbeit der Zukunft“ weiter stärken!

Kommen wir im Zusammenhang mit *Arbeitszeit* noch auf ein *weiteres* unserer Fokusthemen zu sprechen. Immer häufiger sieht der Arbeitsalltag von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus wie folgt: rund um die Uhr SMS oder e-mails vom Vorgesetzten erhalten, Zeitdruck, globale Arbeitsbeziehungen und Zeitverschiebungen, Arbeitsverdichtung, mobiles Arbeiten von unterwegs, zwischendurch und nach Feierabend geht es zu Hause weiter. Ein Phänomen, das längst keine Einzelfälle mehr beschreibt. Neben Arbeitsverdichtung und unbezahlten Überstunden könnten mit *Home-Office Vereinbarungen* auch Familie und Beruf viel einfacher unter einen Hut gebracht werden.

Das ist aber bisher leider nur für wenige Realität. Nur ca. neun Prozent der Beschäftigten verfügen über eine Home-Office Regelung mit ihrem Arbeitgeber (Arbeitszeitreport 2015 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). Das liegt zum einen an mangelnder technischer Ausstattung des Arbeitgebers, zum anderen aber auch an der Verweigerungshaltung einiger Arbeitgeber. Umso besser, das nun das Bundesarbeitsministerium eine entsprechende gesetzliche Regelung auf den Weg zu bringen plant. Ein *Recht auf Home-Office* wäre nicht nur fortschrittlich, sondern auch an der Zeit. In anderen europäischen Ländern, z.B. den Niederlanden, gibt es bereits eine solche Regelung. Damit dieses Gesetz in voller Hinsicht ein Erfolg für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird, wollen wir, dass Home-Office für alle möglich ist, aber auch nicht genutzt werden muss. Es soll eine freiwillige Regelung sein, die bei Bedarf, nach Absprache und unter Berücksichtigung betrieblicher Umstände genutzt werden kann. Damit nicht Privat- und Berufsleben grenzenlos ineinander übergehen, fordern wir als Gewerkschaften *klare Regeln für die Arbeitszeiterfassung und Vergütung von Überstunden*.

Zu verschenken haben wir schließlich alle nichts, am wenigsten unsere Gesundheit! Home-Office darf auch nicht zu weniger Unfallschutz führen als Arbeiten im Büro. Und, zu guter Letzt, es muss ein *Recht auf „Abschalten“* - also Log-Off- geben. So können klare Grenzen zwischen Arbeitszeit und Familie bzw. Privatleben gezogen werden.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn wir über „Arbeit der Zukunft“ reden, spielt für uns Gewerkschaften *Bildung und Qualifizierung* eine zentrale Rolle. Die Beschäftigten in den Betrieben müssen für die neue Arbeitswelt mit entsprechendem Know-How ausgestattet werden. Auch da sind betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen ein entscheidender Baustein. Dass aus unserer Sicht auch Betriebs- und Personalräte ein stärkeres Mitspracherecht brauchen, wenn es um Weiterbildung der Beschäftigten geht, habe ich bereits eben angesprochen. Damit es für einen wirklich erneuerten und effektiven Ansatz in puncto Weiterbildung noch nicht getan. Auch der Gesetzgeber ist hier gefragt!

Unser Ziel als DGB ist, ein *Weiterbildungsgesetz* voranzubringen, das einen Rechtsanspruch plus entsprechende Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten schafft. Derzeit könnte laut Koalitionsvertrag maximal ein Recht auf Weiterbildungsberatung Wirklichkeit werden. In dieser Legislatur streben wir zudem an, die *duale Berufsausbildung und ihre Berufsbilder* entsprechend der „Arbeitswelt der Zukunft“ zu modernisieren, zu erneuern. Die Bundesregierung hat hierfür eine Enquete-Kommission unter Beteiligung der Sozialpartner eingesetzt. Ich bin Mitglied dieser Kommission, die vor kurzem ihre Arbeit aufgenommen hat.

Wenn wir hier gute Ergebnisse erreichen, werden wir nicht nur der Zeit angepasste, moderne berufliche Bildung haben. Wir werden hierdurch eine Aufwertung der beruflichen Bildung schaffen. Die duale Berufsbildung muss nicht nur attraktiv sein, sondern gleichwertig zu akademischen Ausbildungen gewertet werden. Das ist insbesondere vor der immer wiederkehrenden Debatte um Fachkräftemangel nicht unerheblich. Digitalisierung stellt uns aber in Bezug auf Bildung auch in ganz anderer Hinsicht vor große Herausforderungen. Wir benötigen in den Schulen eine zeitgemäße, moderne Ausstattung, die unsere junge Generation auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet.

Die Bundesregierung hat zu diesem Zweck mit dem *Digitalpakt* insgesamt fünf Milliarden Euro zur Verfügung gestellt. Davon sollten 3,5 Milliarden Euro noch in dieser Legislaturperiode. Losgehen sollte es eigentlich am 1. Januar 2019. Allerdings kann dieses Geld derzeit noch nicht genutzt werden, weil Bund und Länder -sagen wir so- noch über die Rahmenbedingungen uneins sind. Als Gewerkschaften haben wir uns klar zu Wort gemeldet. Wir wollen, dass dieses Geld schnellst möglich für den digitalen Infrastrukturausbau der Schulen zur Verfügung steht! Wir sind mitten drin in diesem Veränderungsprozess und Zeit haben wir nun wirklich nicht mehr zu verlieren. Sie sehen / ihr seht, Digitalisierung hat unglaublich viele Dimensionen!

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, kommen wir abschließend noch zu einem Bereich, für den wir Gewerkschaften dringenden Handlungsbedarf sehen. Eine Branche, oder, besser gesagt ein Bereich, der wie kein anderer zeigt, wie sehr Digitalisierung die Arbeitswelt verändert.

Ich spreche über die neuen Arbeitsplätze in der sogenannten Plattformökonomie. An Forschungsergebnissen mangelt es noch, aber sicher wissen wir zwei Dinge: sie ist die Form von „Arbeit der Zukunft“, die in allen Punkten von einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweicht. Für uns ist ein Normalarbeitsverhältnis ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, in Vollzeit, ohne Befristung, das existenzsicherndes und regelmäßiges Einkommen bei sozialer Absicherung bietet. Zudem erfolgt die Tätigkeit direkt in dem Unternehmen, mit dem das Arbeitsverhältnis besteht. Und, zweitens: Für die Zukunft erwarten wir deutliche Zuwächse.

Die Plattformökonomie ist *DER* Bereich mit enormen Wachstumspotenzial. Bis 2020 sagen Prognosen einen Umsatz von circa 25 Milliarden Dollar voraus. Um die 112 Millionen Crowdworker werden dann in dieser Plattformökonomie „beschäftigt“ sein. Was meinen wir, wenn wir über „Plattformökonomie“ sprechen?

Grundsätzlich unterscheiden wir zwei Formen. Einerseits gibt es Plattformen, auf die Unternehmen weitestgehend ihre digitalen Tätigkeiten auslagern. Diese werden dann anonym bearbeitet. Oft handelt es sich um Micro-Aufträge. Dazu zählen z.B. Produktbeschreibungen, Übersetzungen, Adressen sortieren, Designaufträge, aber auch Programmierarbeiten. Die Qualität der Aufträge reicht von einfachen Tätigkeiten bis hin zu hochqualifizierten Softwareentwicklungsaufträgen. Die Erledigung der Aufträge erbringt im Schnitt zwei Dollar pro Stunde. Das hat eine Studie von der Stiftung Eurofound unter Beteiligung von Unternehmen und Gewerkschaften ermittelt. Daher ist davon auszugehen, dass sich die meisten Aufträge im Niedrigstlohnbereich abspielen.

Daneben gibt es sogenannte „On-Demand-Plattformen“ wie z.B. My Hammer, Helpling und Konsorten. Sie agieren im Unterschied zu den Erstgenannten als virtuelle Marktplätze. Sie vermitteln z.B. Handwerksdienstleistungen, soziale Dienstleistungen, haushaltsnahe Dienstleistungen. Beide Plattformmodelle setzen auf Soloselbständigkeit als Geschäftsmodell. Sie übernehmen keinerlei soziale Verantwortung. Zusätzlich kassieren sie noch eine Vermittlungsgebühr (20 Prozent). Diejenigen, die ihre Leistungen dort anbieten, unterliegen dem permanenten Druck der Kundenbewertungen. Daumen hoch, Daumen runter. Obendrein tragen sie das volle, soziale Risiko! Es ist eine völlig neue Stufe der Flexibilisierung. Es gibt weder einen Arbeitsvertrag, noch soziale Absicherung, noch Anspruch auf den Mindestlohn, keine Mitbestimmung, es gelten AGB's anstatt Arbeitsrecht, der „Soloselbständige“ wird pro Auftrag bezahlt. Das heißt, eventuelle Leerzeiten werden nicht vergütet. Die Plattformen übernehmen keinerlei Verantwortung. Sie verstehen sich nicht als Arbeitgeber. Von Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Anbindung ganz zu schweigen, wobei ver.di und IG Metall und auch die NGG versuchen, diesen „Internetarbeitsmarkt“ gewerkschaftlich zu organisieren.



Meine sehr verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die entscheidende Frage ist, welche Gestaltungsoptionen es für uns gibt. Plattformökonomie ist ein bislang fast rechtsfreier Raum. Er bietet keinerlei sozial- oder arbeitsrechtliche Sicherheiten für diejenigen, die dort ihre Arbeitskraft meistens zu Niedrigstlöhnen anbieten (müssen). Wir müssen uns also darum kümmern, wie wir soziale und arbeitsrechtliche Absicherung für diese Form der Erwerbstätigkeit sichern können. Da Plattformarbeiter, so nenne ich sie jetzt mal, meist als Soloselbständige unterwegs sind, und sich die Plattformen eben nicht als Arbeitgeber begreifen, ist das leider nicht ganz einfach. Dennoch ließen sich im Prinzip arbeits- und sozialrechtliche Standards einführen, die eine Absicherung bieten könnten.

In der Kommission „Arbeit der Zukunft“ ist der Gedanke diskutiert worden, dass die Arbeits- und Sozialstandards des Landes gelten, in dem der Auftraggeber seinen Sitz hat. Beispiel: Wenn ein deutsches Unternehmen über eine digitale Plattform Dienstleistungen bestellt, müsste deutsches bzw. EU-Recht gelten. Ebenfalls wird diskutiert, analog der EU-Entsenderichtlinie Arbeits- und Sozialstandards zu schaffen. Grundlogik: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Aber: dies würde nur innerhalb der EU gelten. Eine Idee ist, den sogenannten On-Demand-Plattformen möglicherweise doch einen Arbeitgeberstatus zuzuordnen.

Bereits am Anfang meines Vortrags hatte ich im Rahmen der Mitbestimmung die notwendige Modernisierung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs angesprochen, worauf ich nun gern nochmal eingehen möchte.

Ein weiterer Vorschlag der Kommission „Arbeit der Zukunft“ ist, den Arbeitnehmerbegriff und den Arbeitgeberbegriff neu zu definieren. Wenn wir wollen, dass es auch in der digitalen Arbeitswelt Schutzfunktionen gibt, müssen wir über ein Konzept zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sprechen. Wir wollen schließlich keine Zwei - Klassen - Arbeitswelt, in der es Arbeit mit und ohne Arbeits- und Sozialstandards gibt. Es gilt deshalb ein neues System abgestufter Rechte zu finden und einen *Arbeitnehmerbegriff*, der diesem Wandel gerecht wird. Die Kommission plädiert für ein vierstufiges Modell.

Erstens müssen wir schauen, wie wir neue Gruppen einbeziehen und ihnen dadurch zumindest einen arbeitnehmerähnlichen Status zuordnen können. Nötig wäre hier z.B., den Arbeitnehmerbegriff zu entpersönlichen und ihn auf diejenigen auszudehnen, die im Falle von digital vermittelter Arbeit sachlich oder wirtschaftlich abhängig sind. Man wird nicht alle, die sich im Zwischenbereich von abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit bewegen, hierunter fassen können. Aber es ist ein Anfang.

Zusätzlich wird vorgeschlagen, den Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person auszuweiten, den unser Recht bereits kennt. An diesen Status gekoppelt ist z.B. der Anspruch auf Urlaub, Pflegezeit oder Bildungsurlaub.

Kommen wir nun noch zum *Betriebsbegriff*, den man, insbesondere in den Dreieckskonstellationen mit Plattformökonomie und Digitalisierung mitdenken und erneuern muss.



Diejenigen, die Plattformarbeit machen, gehen nicht an einen festen Ort, so wie wir es aus der „analogen Arbeitswelt“ kennen. Vieles spricht daher für einen modernen funktionalen Betriebsbegriff, der sich eben nicht mehr über feste räumliche Strukturen definiert, sondern über die Tatsache, wer sich beispielsweise über Zugriffsrecht auf Cloudstrukturen in ein Unternehmen begeben kann. Die Grundidee ist, den Betriebsbegriff nach Funktionen zu definieren. Wie Sie sehen / ihr seht, gibt es viele konkrete Ideen und Lösungsansätze, die man diskutieren kann.

Mir ist *folgende Botschaft* heute wichtig: prekäre Arbeit in der Plattformökonomie ist kein Naturgesetz und schon gar keine Tatsache, mit der wir uns einfach abzufinden haben. Auch in der neuen Arbeitswelt müssen wir nicht auf Arbeits- und Sozialstandards verzichten.

### **Schluss**

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, die „Arbeit der Zukunft“ ist ein breites Aufgabenfeld für alle: Politik, Sozialpartner, Wissenschaft. Wir Gewerkschaften sind am Puls der Zeit und mit konkreten Vorschlägen in der politischen Debatte präsent. Wir bieten konkrete Lösungsansätze, die uns alle voranbringen können. Wir wollen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehrheitlich Digitalisierungsgewinner sind statt Digitalisierungsverlierer. Gute Arbeit ist kein Relikt aus der analogen Arbeitswelt! Und damit möchte ich schließen und freue mich nun auf Fragen, Kommentare und Anmerkungen!

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!