



Europäisches Zentrum
für Arbeitnehmerfragen (EZA)

Grenzen zwischen abhängiger und atypischer Beschäftigung in Europa

**SHAKER
VERLAG**

Grenzen zwischen abhängiger und atypischer Beschäftigung in Europa

Europäisches Zentrum
für Arbeitnehmerfragen (EZA)

Yennef Vereycken & Miet Lamberts



Der Bericht „*Grenzen zwischen abhängiger und atypischer Beschäftigung in Europa*“ konnte dank der finanziellen Unterstützung der Europäischen Union und der Arbeit von HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) und des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) realisiert werden.
Projektmanagement: Miet Lamberts

Grenzen zwischen abhängiger und atypischer Beschäftigung in Europa

Europäisches Zentrum
für Arbeitnehmerfragen (EZA)

Yennef Vereycken & Miet Lamberts

Shaker Verlag
Düren 2019

Bibliografische Angaben veröffentlicht von der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek führt diese Veröffentlichung in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet abrufbar unter: <http://dnb.d-nb.de>.

Copyright Shaker Verlag 2019

Alle Rechte vorbehalten. Diese Veröffentlichung darf ohne die vorherige Genehmigung der Herausgeber weder ganz noch teilweise vervielfältigt, in einem Datenverwaltungssystem gespeichert oder in irgendeiner Form oder mit einem elektronischen, mechanischen oder anderen Medium, per Fotokopie, Aufzeichnung oder anderweitig weitergegeben werden.

In Deutschland gedruckt.

Layout: HellaDesign, D – 79312 Emmendingen

Internet: www.helladesign.de

E-Mail: helladesign@web.de

Übersetzung aus dem Englischen: Stefanie Becker

ISBN: 978-3-8440-5908-3

Shaker Verlag GmbH

Am Langen Graben 15a

D – 52353 Düren

Telefon: 02421 / 99 0 11 - 0

Telefax: 02421 / 99 0 11 - 9

Internet: www.shaker.de

E-Mail: info@shaker.de

Inhalt

Tabellenverzeichnis	8
Abbildungsverzeichnis	8
Kurzfassung	9
Einführung	12
TEIL 1	
Neue Beschäftigungsformen	15
1 Von Normbeschäftigungsverträgen zu neuen Beschäftigungsformen	15
2 Überblick über neue Beschäftigungsformen	19
2.1 Employee Sharing	21
2.2 Jobsharing	21
2.3 Interimsmanagement	22
2.4 Gelegenheitsarbeit	22
2.5 IKT-gestütztes mobiles Arbeiten	23
2.6 Auf Gutscheinsystemen basierende Beschäftigung	23
2.7 Portfoliobeschäftigung	24
2.8 Crowdwork (Plattformarbeit)	25
2.9 Kollaboratives Arbeiten	26
3 Treiber der neuen Beschäftigungsformen	27
4 Die Arbeit in einer digitalen Wirtschaft	31
4.1 Digitale Wirtschaft	31
4.2 Treiber der digitalen Wirtschaft	32
4.3 Die digitale Wirtschaft und der Wandel der Arbeitswelt	36
4.4 Eine kritische Betrachtung	41

4.5	Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft	45
4.6	Aktuelle Updates der Korrespondenten/innen in Polen, Bulgarien, Serbien, Malta, der Slowakei und Dänemark zu IKT-gestütztem mobilem Arbeiten, Crowdwork und Gelegenheitsarbeit: aktuelle Situation	50
4.6.1	IKT-gestütztes mobiles Arbeiten	50
4.6.2	Online-Plattformen	52
5	Zwischenfazit	54

TEIL 2

	Auswirkungen der neuen Beschäftigungsformen	55
6	Von der Segmentierung zur Fragmentierung	55
7	IKT-gestütztes mobiles Arbeiten, Crowdwork und Gelegenheitsarbeit: Auswirkungen	58
7.1	IKT-gestütztes mobiles Arbeiten	58
7.2	Crowdwork	60
7.3	Plattformbasierte Arbeit auf Abruf	62
7.4	Aktuelle Updates der Korrespondenten/innen aus Polen, Bulgarien, Serbien, Malta, der Slowakei und Dänemark zu IKT-gestützter mobiler Arbeit, Crowdwork und Gelegenheitsarbeit: Auswirkungen	63
7.4.1	IKT-gestütztes mobiles Arbeiten	63
7.4.2	Plattformbasierte Arbeit auf Abruf	65
7.4.3	Crowdwork	66
8	Herausforderungen der virtuellen Arbeit	67
9	Zwischenfazit	69

TEIL 3

	Die Rolle der Arbeitnehmerbewegung und -vertretung im Wandel	71
10	Eckpfeiler der Gewerkschaftsarbeit	71

10.1	Strategie für neue Beschäftigungsformen	74
10.2	Machtressourcen der Arbeitnehmerbewegung	76
10.3	Ebene und Methoden der Arbeitnehmerbewegung	79
11	Internationale Beispiele erfolgreicher Aktionen	84
11.1	Großbritannien	84
11.2	Italien	85
11.3	Deutschland	87
11.4	Aktuelle Updates unserer Korrespondenten/innen in Polen, Bulgarien, Serbien, Malta, der Slowakei und Dänemark zur IKT-gestützten mobilen Arbeit, Crowdwork und Gelegenheitsarbeit: Aktionen der Arbeitnehmerbewegung	93
12	Zwischenfazit	94
 TEIL 4		
	Allgemeine Schlussfolgerungen	96
	Bibliographie	101

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1	Entwicklung des Anteils unbefristeter Arbeitsverträge an der abhängigen Gesamtbeschäftigung	17
Tabelle 1.2	Entwicklung des Anteils der Vollzeitarbeitsverträge an der abhängigen Gesamtbeschäftigung	18
Table 10.1	Betriebliche und außerbetriebliche Vertretungssysteme	81

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1	Klassifizierung der neun neuen Beschäftigungsformen	20
----------	---	----

Kurzfassung

Obwohl Normbeschäftigungsverträge in den Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsorganisation in Europa noch immer weit verbreitet sind, verschieben neue Beschäftigungsformen zunehmend die traditionellen Beschäftigungsgrenzen. Jüngere, aber auch langfristige wirtschaftliche, kulturelle und institutionelle Trends zeigen, dass die neuen Beschäftigungsformen die Flexibilität über die Sicherheit stellen.

Die Haupttreiber dieser Entwicklung sind jedoch technologische Neuerungen der sogenannten digitalen Wirtschaft. Diese digitalen Technologien lassen die Grenzen auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer/innen und der Unternehmen verschwimmen, indem sie örtlich und zeitlich ungebundenes Arbeiten und digitale Plattformen ermöglichen, die die Nachfrage nach und das Angebot an Arbeitskräften in viel größeren Räumen und sogar weltweit in Echtzeit zuordnen.

Mit ihren flexiblen Nichtnormbeschäftigungsverhältnissen wird die digitale Wirtschaft großen Einfluss auf die Arbeitswelt haben und Arbeitsplätze und Kompetenzen hervorbringen, verändern, verlagern und zerstören. Dennoch ist der Ersatz der menschlichen Arbeit durch Roboter oder Algorithmen recht unwahrscheinlich und oft durch technologischen Determinismus motiviert. Kraftwerk wusste bereits: „Wir sind die Roboter“, und unsere Gesellschaften müssen ein optimales Gleichgewicht zwischen der neuen Generation leistungsstarker Maschinen und menschlichen Fähigkeiten anstreben.

Die Arbeitnehmerbewegung kann in dieser Debatte eine wichtige Rolle spielen. Ein Eckpfeiler einer neuen Strategie kann die Arbeitsorganisation („*organizational choice*“) sein, die auf den Königsweg setzt und Arbeitsqualität mit Produktivität und Innovation vereint. Wenn der Mensch mit der Maschine statt gegen sie arbeitet, könnten Roboter die menschliche Arbeit ergänzen.

Die jeweiligen Ergebnisse neuer Beschäftigungsformen sind sehr unterschiedlich und hängen von zahlreichen Faktoren ab, wie dem/der Arbeitnehmer/in, der Region, dem Wirtschaftszweig, dem Arbeitsplatz, dem Land und dem Beschäftigungsstatus (Dörflinger, 2016). Trotz einiger positiver Folgen stellen die ermittelten Beschäftigungsformen einige ernstzunehmende Bedrohungen für die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt im Allgemeinen dar. Typisch für diese neuen Beschäftigungsformen ist ein Verschwimmen der Grenzen auf

mehreren Ebenen, die jeweils Fragen bezüglich der kollektiven Regulierung aufwerfen (Valenduc & Vendramin, 2016).

Erstens sind neue Beschäftigungsformen vom Problem der Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben geprägt. Die Kernfrage hier ist, wie man das Privatleben abgrenzen und die Zeit bestmöglich nutzen kann?

Zweitens verschwimmt die Grenze zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit zunehmend und aktuelle Rechtsvorschriften unterscheiden nicht klar zwischen dem Status abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit. Ist ein neuer Status zwischen diesen beiden Kategorien erforderlich oder sollte der Geltungsbereich der aktuellen Vorschriften erweitert werden? Die Kernfrage hier ist, wie man die nötige Sicherheit für diese wachsende Gruppe von Arbeitnehmern/innen bewahren kann.

Drittens ist die Unterscheidung zwischen Verbraucher/in und Erzeuger/in nicht mehr eindeutig. Wie kann man die Partei bestimmen, die für die Wertschöpfung sorgt, und wer darf das Eigentum an diesem Wert für sich beanspruchen?

Viertens verschwimmen die Grenzen zwischen den Rollen des Arbeitgebers und des Auftraggebers (zum Beispiel Uber, Airbnb). Auf welcher Grundlage kann ein Rechtsrahmen für diese Art von Vertragsverhältnis geschaffen werden (Valenduc & Vendramin, 2016)?

Die Arbeitnehmerbewegung steht vor einer doppelten Herausforderung: Sie muss neue Wege erforschen, um die Arbeitnehmer/innen in neuen Beschäftigungsformen zu vernetzen und zu vertreten. Es fällt schwer, die Arbeitnehmer/innen hier für Gewerkschaften zu werben, da ihre traditionellen Strategien diesen Formen nicht mehr entsprechen. Zweitens erfordert die Art der Herausforderungen, die durch die Digitalisierung aufgeworfen werden, ganz spezifische Lösungen, die die Arbeitnehmerbewegung und die Gesellschaft insgesamt dringend diskutieren müssen. Durch die Erweiterung des traditionellen Handlungsfelds und der herkömmlichen Methoden könnte die Arbeitnehmerbewegung versuchen, sich auf die künftigen Herausforderungen vorzubereiten.

In unserem Überblick der verfügbaren Literatur zu diesem Thema nennen wir einige Eckpunkte für gewerkschaftliches Handeln, die dazu beitragen können, eine geeignete Strategie zu erarbeiten, die unterschiedliche Einflussfaktoren nutzt, und vor allem Maßstab und Methode richtig zu wählen. Wir schließen mit einigen Beispielen erfolgreicher Kampagnen aus ganz Europa. Diese Beispiele betreffen jedoch Maßnahmen von Arbeitnehmerorganisationen, die sich vorwiegend an atypische Arbeitnehmer/innen im Allgemeinen richten, und stehen daher nicht speziell im Kontext der Digitalisierung. Degryse (2016) veröffentlichte eine Übersicht von Initiativen nationaler Gewerkschaften zur Digitali-

sierung der Wirtschaft und hielt fest, dass „die Gewerkschaften sich erst seit kurzem mit diesem Thema befassen“. Seit 2016 experimentieren jedoch Gewerkschaften in ganz Europa, mit „neuen“ Formen der kollektiven Vertretung als Reaktion auf diese neuen Beschäftigungsformen. Für die Arbeitnehmer/innen und soziale Fragen steht viel auf dem Spiel, sodass in den kommenden Monaten und Jahren viele neue Entwicklungen und Ereignisse zu erwarten sind.