

Anja Kramer: Digitalisierung aus europäischer Perspektive

Es liegt ein guter Vorschlag zur Datenschutzrichtlinie auf dem Tisch.

Im Mai 2015 hat die EU-Kommission ein ambitioniertes Programm für die Realisierung eines digitalen Binnenmarkts vorgestellt, das bis Ende 2016 konkrete Ergebnisse aufweisen soll. Seit dem wird ehrgeizig an 16 Initiativen gearbeitet, um „Personen und Unternehmen im Online-Umfeld die Freiheiten zu verleihen, die sie benötigen, um ohne Einschränkungen in den Genuss der Vorteile zu kommen, die ihnen der riesige europäische Binnenmarkt bietet“, so Andrus Ansip als Vizepräsident für den digitalen Binnenmarkt. Von Regeln zur Erleichterungen des grenzüberschreitenden Handels, des Verbraucherschutzes, effizientere und erschwingliche Zustelldienste, eine Modernisierung des Urheberrechtes sowie des Rechtsrahmen audio-visueller Medien bis hin zur Überprüfung der Datenschutzrichtlinie sollen die Wachstumsmöglichkeiten der digitalen Wirtschaft bestmöglich ausgeschöpft werden.^[1] Mit dieser Agenda spielt die EU eine aktive Rolle im Bereich der Ausgestaltung von Digitalisierung.

Mangelnde Berücksichtigung finden hierbei die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Notwendigkeit einer politischen wie gesetzlichen Gestaltung.

Die europäischen Gewerkschaften setzen sich deshalb für eine Agenda der digitalen Arbeit ein, die das Gewicht auf soziale Verteilungsfragen legt. Ansonsten wird der Fortschritt der Digitalisierung dazu führen, dass sich prekäre Arbeitsformen weiter ausbreiten und die Sozialversicherungssysteme substanziell gefährdet sind.

Neben allen Potenzialen und Gestaltungsmöglichkeiten, die die Digitalisierung mit sich bringt, muss sichergestellt werden, dass diese im Sinne der Bürgerinnen und Bürger umgesetzt werden. Besonders die Arbeitsrechte und die Folgen für die Beschäftigten müssen im Blick behalten werden, damit Arbeitsbedingungen nicht nach unten gefahren werden.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat in einer Stellungnahme unter Federführung von Wolfgang Greif (Arbeitnehmerkammer Wien) die digitalisierungsgetriebenen Veränderungen der Arbeit und deren Auswirkung auf die Arbeitsmärkte und die Beschäftigung zum Thema gemacht. Diese Stellungnahme wurde fast einstimmig – also auch mit Zustimmung der Arbeitgebervertreter – verabschiedet.

Die zentralen Punkte und entsprechenden Schlussfolgerungen sind im Folgenden dargestellt.

Wandel bei der Beschäftigung und beim Arbeitsmarkt

03-16: Das ist ein Muss - Digitalisierung und Facharbeit in Einklang bringen

von: Anja Kramer (Geschäftsführerin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Die starke Zunahme neuer und nicht standardmäßiger Beschäftigungsformen, die die Digitalisierung mit sich bringt, führt dazu, dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von bestehenden Sozialversicherungssystemen ausgeschlossen werden. Im Verbindung mit insgesamt sinkenden Beschäftigungsquoten können solche Entwicklungen die Einnahmen und damit die Gesamteffektivität bestehender Steuer- und Sozialsysteme einbrechen lassen, die hauptsächlich aus Steuern und Abgaben auf Einkommen sowie Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeiträgen finanziert und somit auf einen hohen Anteil herkömmlicher Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet sind.

Da Daten zu geringen Kosten über große Entfernungen genutzt werden können, ermöglichen die digitalen Technologien stark aufgespaltene Geschäftsmodelle. Traditionelle Unternehmensstrukturen werden abgelöst durch Kooperationen von Solo-Selbstständigen, auf die Firmen flexibel nach Bedarfslage zurückgreifen können.

Durch Vergabepraktiken wie crowdsourcing werden diese Modelle weiter ausgebaut. Hier konkurrieren Selbständige (insbesondere Freiberufler) teilweise weltweit um die Aufträge. Unternehmen zerlegen Zuständigkeiten und Aufträge in kleine Projekte und vergeben diese Aufträge nach Eingang verschiedener Angebote. Die Arbeitnehmer erhalten dann keine Gehälter mehr, sondern nur noch Gagen für Kurz-Einsätze. Der klassische Status „erwerbstätig“ (und das Gegenteil „arbeitslos“) schwimmt in den Rahmenbedingungen der freien Dienstleistung. Mit den nun möglichen Formen des Outsourcings von Arbeit ändern sich substanzielle Bestandteile der Arbeitswelt: Mindestlohn, Kündigungsschutz, Streikrecht, Tarifbindung, Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Rente gelten für Crowdworker nicht. Soziale Sicherung wird Privatsache und ist unter den finanziellen Gegebenheiten von kurzen Projektphasen nicht für jedermann leistbar. Darüber hinaus geraten die Errungenschaften wie Beschäftigungsschutz, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz infolge der stärkeren grenzüberschreitenden Konkurrenz der Arbeitssuchenden unter Wettbewerbsdruck.

Ein weiteres Handlungsfeld besteht im Zusammenhang mit der sharing economy. Portale wie airbnb und uber lassen den Status des Anbieters unklar. Ist der Uber-Fahrer oder die Airbnb-Vermieterin überhaupt beschäftigt oder selbstständig? Dieser wirtschaftliche Bereich bewegt sich überwiegend in einer rechtlichen Grauzone. Davon abhängig sind auch hier die Formen der sozialen Sicherung. Dies kann zu Wettbewerbsdruck auf die Beschäftigung und Unternehmen führen, die im Rahmen von geltenden Gesetzen und Tarifverträgen operieren.

Die Forderung seitens des EWSA besteht darin, dass die EU, die nationalen Regierungen und die Sozialpartner zwingend Diskussionen einleiten müssen, um politische Maßnahmen und Rechtsbestimmungen festzulegen, mit denen für sämtliche Arbeitnehmer, aber auch selbstständig Erwerbstätige und Beschäftigte in der sharing economy ein gesetzlicher Sozialversicherungsschutz auf angemessenem Niveau sichergestellt wird.

Arbeitsorganisation neu denken

Im Zuge der Digitalisierung wurde eine überaus flexible Arbeitsorganisation möglich. Beschäftigte erhalten eine große Autonomie hinsichtlich Zeit und Ort bei der Ausübung ihrer Tätigkeit. Von vielen

03-16: Das ist ein Muss - Digitalisierung und Facharbeit in Einklang bringen

von: Anja Kramer (Geschäftsführerin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

wird das als Bereicherung empfunden und es kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Dem gegenüber stehen die Risiken, wenn die Entgrenzung von Arbeit zu einem Zwang wird oder weit über ein angemessenes Maß hinausgeht. Ständige Erreichbarkeit wird zu einer Belastung, wenn die Beschäftigten das Gefühl haben, jederzeit erreichbar sein zu müssen oder die Abgrenzung zwischen Privatem und Beruflichem vollkommen verschwimmt.

Seitens des EWSA sollte möglichst geprüft werden, ob und in welchem Umfang das Privatleben der Beschäftigten eines zusätzlichen Schutzes bedarf und welche Maßnahmen ggf. auf nationaler oder europäischer Ebene zur Begrenzung einer vollumfänglichen Erreichbarkeit sinnvoll sind.

Dem gegenüber nimmt die Arbeitsplatzautonomie aber infolge der Digitalisierung in manchen Branchen auch ab. Digitale Endgeräte bestimmen beispielsweise in Logistikzentren welcher Artikel wie abgepackt wird oder ermöglichen das minutengenaue Tracking von Auslieferern, die somit unter enormen Beobachtungsdruck stehen. In der Pflege wird das Personal geortet, um die verschiedenen Tätigkeiten und Prozesse zu optimieren. Beschäftigte, die digitalisierte Tätigkeiten ausüben, produzieren große Mengen an personenbezogenen Daten mit Informationen darüber, wo sie was, wann und in Zusammenarbeit mit wem machen. Neben den Möglichkeiten, die für ein effizientes Arbeiten bei lückenlosen Informationsfluss geschaffen werden, werden dadurch aber auch Eingriffe in die Privatsphäre im Wege der Arbeitnehmerüberwachung möglich, die die geltenden Standards für die Privatsphäre am Arbeitsplatz gefährden. Die zuständigen Betriebs- und Personalräte werden oftmals nicht einbezogen, obwohl es um die Ausgestaltung mitbestimmungspflichtiger Prozesse geht. Vielfach fehlt auch das Wissen, die Kehrseiten, der als „Errungenschaften“ kommunizierten technischen Neuerungen, zu erkennen.

Die Stellungnahme des Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) sieht die Erfordernis tragfähige Bestimmungen über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten zu entwickeln, um festgelegte Normen für die Privatsphäre bei der Arbeit zu sichern. Europäische Datenschutzvorschriften sollten demzufolge hohe Mindeststandards vorsehen, um insbesondere die Möglichkeiten, die amerikanische Konzerne mit lockereren Geschäftsmodellen bieten, einzuschränken und zu gestalten.

Schlussfolgerung

Neben allen attraktiven und innovativen Potenzialen der Digitalisierung haben die aktuellen Entwicklungen erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Arbeitsorganisation. Die „klassischen“ Beschäftigten stehen ebenso infrage, wie ein Begriff von dem, was eine Firma/ein Unternehmen ist? Die Grenzen verschwimmen und gefährden die bisherigen Systeme der sozialen Sicherheit. Daher bedürfen die Folgen der Dienstleistungsdigitalisierung für die Beschäftigung der politischen Aufmerksamkeit und Steuerung. In der Diskussion ist beispielsweise die Zuständigkeit der Betriebsräte auf freiberufliche Beschäftigte zu erweitern.

Und was ist zu erwarten?

Europa liegt bei der Digitalisierung weit hinter den USA und bläst nun mit allen Mitteln zur Aufholjagd. Eine europäische Suchmaschine, eine europäische Cloudlösung soll die amerikanischen Player einfangen.

03-16: Das ist ein Muss - Digitalisierung und Facharbeit in Einklang bringen

von: Anja Kramer (Geschäftsführerin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Innerhalb Europas sollen die Bürger grenzüberschreitend elektronisch und digital Handel treiben können. Es ist zu vermuten, dass die USA mit Blick auf die Vernachlässigung von Arbeitnehmer- und Persönlichkeitsrechten auch hier als Vorbild dienen und die Ausrichtung der neoliberalen Politik der Kommission schwer zu stoppen sein wird.

Doch der großartige Kampf des grünen Abgeordneten Jan Albrecht und der damals zuständigen Justizkommissarin Viviane Reding war letztlich erfolgreich, so dass ein guter Vorschlag zur Datenschutzrichtlinie auf dem Tisch liegt. Dies sollte hier ein Vorbild sein: Ähnliche Vehemenz und Zusammenschlüsse braucht es von Gewerkschaftsseite und Vertreterinnen und Vertretern des Parlaments, um das Thema Arbeitnehmerrechte im Rahmen der digitalen Agenda entsprechend der Bedeutsamkeit zu positionieren. Ansonsten werden Tatsachen geschaffen, die schwer wieder einzufangen sind.

[\[1\] http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market_de](http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market_de)