



DON'T GIG UP



SPANIEN

Fallstudienbericht

Autor:

Martín Hermoso (UGT)

(Die ursprüngliche Fassung ist in englischer Sprache)

NOVEMBER 2019



Dieser Bericht wurde für das Projekt Don't GIG Up! erstellt. Das Projekt wurde mit Fördermitteln über die Ausschreibung VP/2017/004 der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission unterstützt.

Die in diesem Bericht dargestellten Meinungen spiegeln ausschließlich die Auffassung des Autors wider. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die mögliche Verwendung der hier enthaltenen Informationen.

EINLEITUNG

Der hier vorliegende Bericht ist einer der Länderberichte zu Fallstudien, die im Rahmen des von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission geförderten Projektes ‚Don't GIG Up!‘ durchgeführt wurden. Das Ziel dieses Projektes bestand darin, mehr darüber herauszufinden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Gig Worker spielen.

Während der Laufzeit von 24 Monaten (von Februar 2018 bis Januar 2020) verband das Projekt Studien und Aktionsforschung miteinander, um die mit der Gig Economy verbundenen Merkmale und Herausforderungen in einer Gruppe ausgewählter Länder zu analysieren, nämlich: Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien und Schweden.

Die erste Phase der Aktion war dem Verfassen eines Zustandsberichtes gewidmet. Dieses Dokument bietet einen Überblick über die politische, soziale und akademische Debatte zur Gig Economy und ihren Merkmalen, sowie relevanten Reformen und Daten in bzw. aus den am Projekt beteiligten Ländern.

Während der Bericht eine einheitliche Wissensgrundlage zu dem Thema vermittelt, werden in der folgenden Fallstudie Aktivitäten, die der Organisation der Gig Worker und der Verbesserung ihrer Rechtslage hinsichtlich Beschäftigung und Sozialversicherung dienen sollen, untersucht und ausgewertet.

Ein Vergleich der Aktivitäten, der auch im Rahmen von drei dem Informations- und Erfahrungsaustausch dienenden Workshops stattfand, soll zu einer abschließenden Aussage dazu führen, wie sich die Gig Economy auf die Beziehungen zwischen Arbeitsgeber und Arbeitnehmer sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene auswirkt und dazu, Empfehlungen für die Politik unterbreiten.

METHODIK UND INHALT DES FALLSTUDIENBERICHTES

Der Bericht beruht auf einem Fragebogen zu jeder Fallstudie, der von Experten der Projektpartner ausgefüllt wurde. Der Fragebogen umfasste drei Teile, die sich mit den folgenden Teilfragen befassten: Merkmale der ausgewählten Aktivität, Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Plattformen und abschließende Auswertung.

Eine verkürzte Fassung des Fragebogens wurde verwendet, um einen ersten Überblick zu erhalten und Aktivitäten auszuwählen, die als besonders interessant für das Projekt betrachtet wurden.

Der Fragebogen wurde ergänzt durch eine Einleitung mit einer Beschreibung des Zieles der Maßnahme und der Themen, die untersucht werden sollten.

Um die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu garantieren, enthielt die Einleitung auch eine Anleitung dazu, welche Quellen für die Analyse verwendet werden sollten, nämlich Presseerklärungen und -artikel, vorhandene Literatur (Berichte, Studien, wissenschaftliche Artikel, Stellungnahmen und Strategiepapiere), auf der Webseite [,faircrowd.work'](https://www.faircrowd.work) für das jeweilige Land verfügbare Bewertungen und Informationen sowie Foren, in denen sich Gig Worker austauschen, in offiziellen oder unabhängigen Studien vorliegende Daten zu Arbeitsbedingungen und Interviews mit Beteiligten, einschließlich denen, die unmittelbar an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt sind.

Die Partner erklärten sich einverstanden, mindestens zwei halb-strukturierte Interviews zu jedem Fall zu führen - möglichst telefonisch - und die als Grundlage für den Fragebogen verwendete Struktur zu nutzen, sich dabei aber auf die Aspekte zu konzentrieren, mit denen die Gesprächspartner am besten vertraut waren.

FALL 1 - Das staatliche Programm „Gute Arbeit“

Beschreibung der Maßnahme

Der Masterplan für Gute Arbeit (Masterplan for Decent Work) wurde mit Beschluss vom 27. Juli 2018 verabschiedet und die Zustimmung des Ministerrates am 27. Juli 2018¹ veröffentlicht.

In dem Plan wurden Richtlinien für Arbeitsinspektionen verfasst, das sind öffentliche Körperschaften mit dem Auftrag, Verhaltensweisen, die nicht der Arbeitsgesetzgebung entsprechen, zu korrigieren und zu sanktionieren und so solchen Verhaltensweisen vorzubeugen. Das Ziel besteht darin, Betrug im Zusammenhang mit Arbeit zu bekämpfen und die Rechte sowie den sozialen Schutz der Beschäftigten zu stärken und zu verbessern. Dies bezieht sich auch auf Arbeitskräfte, die für sogenannte Plattformunternehmen bzw. in der Digitalwirtschaft tätig sind, wo sich irreguläre Geschäftspraktiken herausgebildet haben, die den Arbeitsmarkt „prekärer“ machen.

Diese Plattformen konzentrieren sich darauf, die Arbeitskosten zu senken, indem sie Beschäftigtenrechte abbauen und gegen das Arbeitsrecht verstoßen. Aus ihrer Sicht sind ideale Beschäftigte solche, die für denselben oder einen geringeren Lohn mehr und länger arbeiten, diese Menschen sind dann „arm trotz Arbeit“.

Tatsächlich beträgt das mittlere monatliche Bruttoeinkommen laut den Aussagen von 54 Fahrern der aktivsten Lieferdienste des Landes, die im Zuge der von der UGT durchgeführten Befragung zwischen 750 € und 1.000 €².

Die Hauptziele des Masterplans sind folgende:

- Vorgehen gegen die Nichteinhaltung von Arbeitsgesetzgebung und Vorschriften zur Sozialversicherung, die für eine Zunahme von Ungleichheit, prekären Verhältnissen und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verantwortlich ist;
- Durchsetzung von Beschäftigtenrechten und Verbesserung der Beschäftigungsqualität und der Arbeitsbedingungen;
- Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs und Vermeidung von Sozialdumping zwischen den Plattformen und anderen Unternehmen.

Das Phänomen der „Scheinselbständigkeit“ tritt bei den Beschäftigten auf, die nicht über die nötige Infrastruktur verfügen, die für ein eigenes Unternehmen erforderlich ist, und auch die Risiken der Geschäftstätigkeit nicht selbst tragen,

¹ Siehe auch https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10653

² UGT (2019), El trabajo en las plataformas digitales de reparto, Servicio de Estudios de la Confederación, zu finden unter: <http://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>.

sondern im Gegenteil, von den Unternehmen, für die sie tätig sind, abhängen. Das Phänomen verbreitet sich immer weiter auf dem Arbeitsmarkt und tritt vor allem bei den neuen Formen der Arbeitsorganisation auf, die auf der Nutzung digitaler Plattformen beruhen.

Der Grund für diese Zunahme hat etwas zu tun mit dem Wunsch einiger Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit stetig zu verbessern, indem sie virtuelle Infrastrukturen nutzen und auf scheinselfständige Arbeitskräfte zurückgreifen, um ihre Arbeitskosten zu senken. Laut UGT wirkt sich diese Praxis nachteilig auf die Rechte der Beschäftigten und das Arbeitsrecht aus und stellt Sozialversicherungsbetrug dar.

Ausgehend von den mit der Befragung durch die UGT gesammelten Daten verlieren Fahrer zwischen 16 % und 37 % Vergütung pro Jahr im Vergleich zu dem Einkommen, das sie im Rahmen eines üblichen Arbeitsvertrages hätten. Das heißt, ihnen entgehen zwischen 2.125,30 € und 6.429,90 € pro Jahr.

In der jüngsten diesbezüglichen Untersuchung der UGT³ („Employment in the delivery platforms“) wird die Schlussfolgerung gezogen, dass es den Lieferdiensten durch die unrechtmäßige Nutzung von Selbständigen-Verträgen möglich ist, jedes Jahr insgesamt bis zu 92 Millionen € an Gehältern und bis zu 76 Millionen € an Sozialversicherungsbeiträgen zu sparen. Wenn die Zahl dieser Beschäftigten zunähme, würden auch diese Zahlen steigen.

Der Plan für Gute Arbeit hat drei Maßnahmen entwickelt, mit denen die Möglichkeiten des Missbrauchs verringert und der Beschäftigungsstatus neu eingeordnet werden sollen.

1. - Schaffung der technischen Möglichkeiten für die Arbeits- und Sozialversicherungsinspektion, damit diese die bei den digitalen Plattformen und im E-Commerce tätigen Personen identifizieren kann. Damit kann die Inspektion feststellen, wie viele Mitarbeiter solche Unternehmen haben und innerhalb welcher Strukturen diese tätig sind.

Zum Beispiel verabschiedete die Regierung im August 2018 eine Änderung der Allgemeinen Vorschriften für die Registrierung von Unternehmen hinsichtlich der Registrierung, Löschung und Änderung von Daten zur Sozialversicherung von Mitarbeitern, um sicherzustellen, dass Scheinselbständige in die Allgemeine Sozialversicherung, bei der Angestellte versichert sind, aufgenommen werden.

Der Zweck dieser Rechtsänderung war, es für Unternehmen unmöglich zu machen, die Finanzverwaltung der Allgemeinen Sozialversicherung in ihren Handlungen zu behindern, wenn diese dagegen vorgehen will, dass Scheinselbständige widerrechtlich bei der Versicherung für Selbständige angemeldet sind.

In solchen Fällen setzt die Arbeits- und Sozialversicherungsinspektion ein Verfahren in Gang und zwingt die Allgemeine Sozialversicherung (ITSS), diese Mitarbeiter zumindest so lange im Allgemeinen Programm zu führen, bis das Verfahren abgeschlossen ist.

Die betroffenen Unternehmen bzw. gegebenenfalls die Mitarbeiter können beantragen, die von Amts wegen durch die Finanzverwaltung der Allgemeinen Sozialversicherung erfolgte Eintragung im Allgemeinen Programm rückgängig zu machen. Die Finanzverwaltung handelt im Auftrag der Arbeitsinspektion und im Rahmen des durch die Inspektion in Gang gesetzten Verfahrens.

³ Ibid.

2. - Sanktionierung durch Bußgelder (zwischen 3.000 € und 10.000 €), falls ehemalige Mitarbeiter als neue Selbständige angestellt werden, nachdem sie bei der Allgemeinen Sozialversicherung angemeldet wurden.

3. - Durchführung einer speziellen für 2019 vorgesehenen Inspektionskampagne, um die korrekte Anmeldung der Mitarbeiter dieser Plattformen, die die Leistungen erbringen, bei der Sozialversicherung zu prüfen und um gegen nicht gemeldete Geschäftstätigkeit sowohl bei den Plattformen als auch im E-Commerce vorzugehen.

Beschreibung der Plattformen

Laut den Feststellungen im Rahmen von kürzlich durchgeführten Untersuchungen⁴ waren bisher zwischen 2 % und 12 % der Arbeitskräfte in Spanien einmal für eine digitale Plattform tätig. Außerdem beziehen ca. 2 % der Haushalte ihr Haupteinkommen aus dieser Art von Arbeit.

Die Arbeitsorganisation der digitalen Plattformen, mit denen sich der Plan für Gute Arbeit befasst, beruht auf den folgenden Faktoren:

- Nutzung von Verträgen mit Selbständigen oder wirtschaftlich abhängigen Selbständigen (spanische Abkürzung: TRADE).
- Kontrolle und Überwachung von Arbeitskräften durch digitale Plattformen. Insbesondere unterliegen die Mitarbeiter und ihr Aufenthaltsort einer ständigen Kontrolle.
- absolute Flexibilität der Beschäftigten: ihre Auftragslage hängt ausschließlich von ihrem Ruf bzw. der mittels Bewertungen registrierten Einschätzung ab, während persönliche oder berufliche Bedürfnisse der Beschäftigten nicht berücksichtigt werden.

Jede der Plattformen legt eigene Parameter für die Bewertung der Beschäftigten fest. Abhängig von diesen teilt ihnen der Algorithmus mehr Arbeit zu oder auch nicht beziehungsweise gibt den Zugang zu den Aufgaben früher frei oder später. Jedes Unternehmen legt eigene Kriterien fest und ändert diese bei Bedarf einseitig.

Alle Plattform-Unternehmen verwenden ein System der individuellen Bewertung, um alle ihre „Unternehmer“ in eine Rangfolge zu ordnen. Die Anwendung dieses Instruments, das eine wesentliche Rolle bei der Zuweisung von Arbeitsaufgaben spielt, ist sehr umstritten. Dabei werden von den Unternehmen Angaben wie Verfügbarkeit an Wochenenden, abgelehnte Aufgaben, Bewertung durch Kunden, Art des Vertrages (TRADE oder selbständig) sowie weitere Aspekte in Betracht gezogen. Die Plattform zieht ihre eigenen Schlussfolgerungen zu von ihr für das Bewertungssystem für wichtig und wertvoll gehaltenen Aspekten ohne vorherige Konsultation und ohne die Möglichkeit, andere Aspekte, die für die bewerteten Personen relevant sein können, zur Sprache zu bringen.

Hinsichtlich der Einhaltung der geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen ist die UGT der Auffassung, dass Lieferplattformen (wie z.B. Glovo, Deliveroo, Stuart und andere) sich nicht an die geltende Arbeitsgesetzgebung halten. Laut Gesetz müssten für die oben beschriebenen Formen der

⁴ Siehe: Pesole, A., Urzú Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018), Platform Workers in Europe, Amt für Veröffentlichungen der EU, Luxemburg.

Tätigkeit traditionelle Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Demzufolge werden auch geltende Tarifverträge nicht eingehalten.

In Spanien können Bestimmungen für TRADE (ein bestimmter Typ selbständig Tätiger) in sogenannten „Berufsinteressenvereinbarungen“ festgelegt werden. Diese Vereinbarungen ähneln Tarifverträgen, in denen die Beschäftigungsbedingungen für diese Art von Beschäftigten auf Unternehmensebene festgeschrieben werden. Einige Unternehmen, z.B. Deliveroo, versuchen, eine solche Vereinbarung zu verhandeln, haben aber Schwierigkeiten, einen geeigneten Verhandlungspartner zu finden. Aus diesem Grund versucht Deliveroo einen „Fahrerverband“ ins Leben zu rufen, der insbesondere dem Zweck dienen soll, eine solche Vereinbarung zu verhandeln, und die UGT wird natürlich dagegen protestieren.

Auswertung der Maßnahme

Mit dem Plan für Gute Arbeit wurden schon erste Ergebnisse erzielt.

Seit seiner Verabschiedung im Juli 2018 hat die Arbeits- und Sozialversicherungsinspektion große Anstrengungen in ihrem Kampf gegen Scheinselbständigkeit, mit der die Rechte der Beschäftigten geschwächt, der faire Wettbewerb zwischen Unternehmen ausgehebelt und die Möglichkeit der öffentlichen Verwaltung, die geschuldeten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu kassieren, eingeschränkt werden, unternommen.

Die Aktivitäten der Arbeitsinspektion hatten Auswirkungen hinsichtlich der korrekten Anmeldung von in verschiedenen Bereichen tätigen Beschäftigten, insbesondere denen, die in neuen Formen von Unternehmen wie z.B. der Gig Economy tätig sind.

Während das Gesamtziel darin besteht, bis zu 40.000 Fälle von Scheinselbständigkeit⁵ aufzudecken, wurden laut dem dritten Bericht zum Stand der Durchführung des Plans⁶ bisher 32.067 Fälle von Scheinselbständigkeit aufgedeckt und die betreffenden Personen bei der Allgemeinen Sozialversicherung angemeldet.

Darüber hinaus wird erwartet, dass bei der Umsetzung des Planes noch bessere Ergebnisse erzielt werden, da die Zahl der Inspektoren bei der Arbeits- und Sozialversicherungsinspektion bis 2020 um 883 gesteigert werden soll.

Schlussfolgernd ist die UGT der Meinung, dass es mit den gegenwärtig verfügbaren rechtlichen Instrumenten (Artikel 1 und 8 des Arbeitsgesetzbuches) und der Wirkung der in dem Plan enthaltenen Aktionen nicht nur möglich sein wird, der Ausbreitung missbräuchlicher und betrügerischer Formen der Selbständigkeit oder Dienstleistungsvereinbarungen sowie der Beschäftigung als Selbständige statt als Angestellter entgegenzutreten, sondern auch eine unmittelbare und positive Wirkung hinsichtlich der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) zu erreichen, insbesondere der folgen-

⁵ Der Präsident der Regierung hatte in seiner Ansprache nach der Sitzung des Ministerrates vom 3. Aug. 2018 hinsichtlich der Maßnahmen zur Überführung von Scheinselbständigen in die Allgemeine Sozialversicherung erklärt, dass das Ziel der Regierung darin bestünde, 40.000 Fälle von Scheinselbständigkeit aufzudecken. Siehe: de León, R. P. (2018), Sánchez anuncia medidas “para aflorar 40.000 falsos autónomos” este año, *eldiario.es*, zu finden unter: https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos_0_799670343.html.

⁶ s.: Gobierno de España (2019), Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial, 9. August 2019, zu finden unter: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/090819-enlace-trabajo.aspx>

den:

SDG 5: Gleichstellung der Geschlechter – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen;

SDG 8: Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle – dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern;

SDG 10: Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.

Literatur

de León, R. P. (2018), Sánchez anuncia medidas „para aflorar 40.000 falsos autónomos“ este año, eldiario.es, zu finden unter: https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos_0_799670343.html .

Gobierno de España (2019), Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial, 9. August 2019, zu finden unter: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/090819-enlace-trabajo.aspx> .

Pesole, A., Urzú Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018), Platform Workers in Europe, Amt für Veröffentlichungen der EU, Luxemburg.

UGT (2019), El trabajo en las plataformas digitales de reparto, Servicio de Estudios de la Confederación, zu finden unter: <http://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf> .

FALL 2: Änderung des Geltungsbereiches des landesweiten Tarifvertrages für das Gastgewerbe

Beschreibung der Maßnahme

Die UGT und die CCOO, die beiden größten Gewerkschaften Spaniens, haben vorgeschlagen, den Geltungsbereich des landesweiten Tarifvertrages für das Gastgewerbe sowohl hinsichtlich der der Unternehmen als auch der Beschäftigten zu ändern.

Die Branchengewerkschaften und die Arbeitgeberverbände einigten sich dahingehend, dass es notwendig ist, das Hotel- und Gaststättengewerbe und seine Arbeitsbedingungen zu schützen, um einem unfairen Wettbewerb aufgrund des Eindringens von digitalen Plattformen in den Sektor vorzubeugen. Dies wurde deutlich als man die Arbeitsbedingungen der Lieferdienst-Fahrer betrachtete und als bekannt wurde, dass einige digitale Plattformen beabsichtigten, Küchen im Stadtzentrum einzurichten, die nur Speisen zur Lieferung bereitstellen sollten, nicht aber für einen traditionellen Restaurantbetrieb.

Demzufolge einigte man sich darauf, den Geltungsbereich des Tarifvertrages zu ändern, so dass er auch für Unternehmen gilt, deren Geschäftsmodell darin besteht „fertige Mahlzeiten und Getränke zu Fuß oder mit Fahrzeugen, für die keine behördliche Zulassung gemäß Straßenverkehrsgesetz erforderlich ist, als eigene Leistung des Unternehmens oder für andere Unternehmen auszuliefern, einschließlich digitaler Plattformen oder über diese“⁷.

Diese Veränderung bedeutet, dass die Liefertätigkeit der Essen-Lieferfahrer über digitale Plattformen, auch wenn sie im Auftrag eines anderen Unternehmens erfolgt, den in der Vereinbarung festgelegten Rechten und Pflichten unterliegt.

Die UGT ist der Meinung, dass diese Maßnahme einen Schritt nach vorn bei der Verteidigung des Beschäftigungsstatus der Mitarbeiter von Lieferplattformen darstellt, der einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, gute Arbeitsbedingungen und angemessenen sozialen Schutz für sie zu sichern⁸.

Die Auslieferung von Speisen an Kunden wird als persönliche Dienstleistung im Hotel- und Gaststättengewerbe (Anstellungsverhältnis) betrachtet werden. Die Einführung dieser neuen Berufsgruppe wird es möglich machen, die Arbeitsbedingungen insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeiten, Mindeststru-

⁷ Die Vereinbarung ist zu finden unter: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf> (Código de convenio n.º 99010365011900).

⁸ Siehe auch die diesbezüglichen Beiträge von Prassl, J. (2018), Collective voice in the platform economy: Challenges, Opportunities, Solutions, ETUC. Laut Prassl können Tarifverhandlungen über den üblichen Rahmen hinausgehen, um Regelungen zu folgenden Punkten zu erreichen: Gestaltung und Anwendung von Algorithmen, Transparenz bei der Berechnung der Vergütung, Verwendung generierter Daten und Abschaltungsverfahren.

hezeiten, bezahltem Urlaub, tariflichen Rechten usw. zu verbessern. Weitere positive Wirkungen wären Verbesserungen hinsichtlich Löhnen, Arbeitsschutz und sozialer Sicherheit, einschließlich der Aufnahme in die Sozialversicherung und höhere Leistungen.

Solange die Beschäftigten natürlich von den Unternehmen oder Plattformen als Selbständige oder wirtschaftlich Selbständige geführt werden, wie das im hier behandelten Beispiel der Lieferfahrer gegenwärtig der Fall ist, bleibt die Wirkung begrenzt. Der Tarifvertrag gilt tatsächlich nur für Angestellte und nicht für Selbständige.

Die UGT arbeitet daran zu erreichen, dass jegliche Tätigkeit digitaler Plattformen in den Geltungsbereich des Tarifvertrages überführt wird. Dies gilt zum Beispiel für den Tarifvertrag zum Transport auf der Straße. Dies hätte auch Wirkung auf Plattformen wie Amazon Flex, bei der Selbständige ohne Zulassung oder angemessenes Fahrzeug für die Auslieferung von Paketen eingesetzt werden.

Beschreibung der Plattformen

Die Informationen zur Arbeitsorganisation bei digitalen Plattformen für die Auslieferung von Waren oder Speisen beruhen auf den folgenden Aufzeichnungen, die aus Angaben von Plattform-Beschäftigten und Dokumenten und Daten, die diese der UGT übergeben haben, stammen. In einigen Fällen werden Zitate aus den Erklärungen angeführt.

Als Schätzung für die gegenwärtig bei digitalen Lieferplattformen Beschäftigten wurde von Adigital⁹ die Zahl von 14.337 Beschäftigten im Jahr 2018 angegeben.

Sie führen ihr Geschäft vor allem mit wirtschaftlich abhängigen Selbständigen (spanische Abkürzung: TRADE) und Selbständigen, nicht mit Angestellten.

Da sie keinen Arbeitsvertrag haben, genießen diese Beschäftigten auch nicht den durch das Arbeitsgesetzbuch und die Allgemeine Sozialversicherung gewährten Schutz.

Keiner der von der Gewerkschaft angesprochenen Beschäftigten sagte aus, dass er als Unternehmer im Bereich Warenauslieferung tätig sein wollte.



„Ich habe damit angefangen, dass ich für einen Freund gearbeitet habe. Ich habe Solarpaneele verkauft und er hat mich angesprochen .. er sagte mir, ich könne in einem transnationalen Unternehmen mehr verdienen. ... Als ich mich dort meldete, erwähnten sie die Selbständigkeit. Ich hatte keine Ahnung davon und sie erklärten mir, was ich besorgen müsse.“ (Beschäftigte/r, 53 Jahre alt)

Die Plattform legt einseitig die Leistungsbedingungen und den Preis fest.

Sie nutzt auch ihre beherrschende Position gegenüber den Lieferarbeitern aus: die Beschäftigten verhandeln nicht über Bedingungen, sondern müssen die ihnen vom Partner aufgezwungenen Bedingungen akzeptieren. Die Unterschrift unter den Vertrag erfolgt elektronisch - es gibt kein physisches Dokument.

⁹ Adigital (2019), La contribución económica de las plataformas de delivery en España, zu finden unter: <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.

“ „Mit diesen Leuten kann man nicht verhandeln. Sie sind extrem clever. Er ist ein unbesiegbare Boss. Er ist völlig gefühllos, Mitgefühl kennt er nicht. Man ist immer der Verlierer. Die Verluste werden sozialisiert und die Gewinne privatisiert. Die App gewinnt immer. Es gibt keine Zusammenarbeit.“ (Beschäftigte/r)

Die Plattform hat ein individuelles Bewertungssystem für die Beschäftigten, das für die Verteilung der Arbeit an die Fahrer verwendet wird.

Am wichtigsten für eine gute Bewertung ist die Einbindung der Leute in die Plattform und wie lange man für eine Auslieferung braucht. Die Verfügbarkeit wird zu einem wesentlichen Punkt für die Erlangung einer positiven Bewertung. Wichtig ist auch zu wissen, was mit Verfügbarkeit gemeint ist. Die UGT erhielt Berichte von Menschen, die ohne einen wöchentlichen Ruhetag mehr als 10 Stunden täglich arbeiteten.

“ „An einem Tag habe ich 14 Stunden durchgearbeitet, und am nächsten Tag 12 Stunden. Ich habe ihnen eine Mail geschickt und gebeten, eine Weile abgemeldet zu werden, damit ich etwas essen könne. Sie haben nicht geantwortet. Ich musste anhalten und etwas zu essen hinunterschlingen.“ (Beschäftigte/r)

Um auf Plattformen wie Deliveroo oder Glovo als „ausgezeichnet“ bewertet zu werden, müssen die Beschäftigten ständig verfügbar sein - speziell auch am Wochenende. Falls man nicht so verfügbar ist, führt das geringere Engagement für die Plattform zu Strafen.

“ „Wenn man sich nicht für Arbeitsstunden am Freitag, Samstag und Sonntag registrierte, wurde man bestraft. Uns wurde von Anfang an gesagt, dass es wesentlich wäre, an den Wochenenden zu arbeiten.“ (Beschäftigte/r)

Digitale Plattformen geben den Fahrern bestimmte Anweisungen dafür, wie die Lieferung auszuführen ist, indem sie Zeit, Ort und Verhaltensregeln festlegen. Darüber hinaus wird ständig der Standort der Fahrer verfolgt.

Die Plattform-Unternehmen kontrollieren die Position aller ihrer Lieferfahrer selbst dann, wenn diese gerade nicht arbeiten. Diese Kontrolle erfolgt über die persönlichen Smartphones der Beschäftigten und die Plattformen übermitteln persönliche Daten der Kunden wie z.B. deren Adressen.

Digitale Liefer-Plattformen nutzen in der Regel ein System von Sanktionen und Verweigerung von Aufträgen für solche Beschäftigte, die sich nicht im vorgegebenen Bereich aufhalten. Sie entscheiden auch, ob ein Fahrer zeitweilig gesperrt werden soll, indem sie ihm den Zugang zur App sperren.

Diese Unternehmen üben ihre disziplinarische Macht als Arbeitgeber auf die traditionellste Art und Weise aus, nur dass sie dazu moderne Technik verwenden. Sie nutzen die Möglichkeit der Blockierung auch, um Fahrer im Fall von Beschwerden dazu zu zwingen, sich beim Büro zu melden. Damit gibt es keine schriftlichen Belege für die Gründe, aus denen der Account blockiert wurde.

Digitale Plattformen entscheiden einseitig, wann die Leistungen nicht mehr erbracht werden sollen. Sie senden dem betreffenden Beschäftigten eine E-Mail mit der Mitteilung, dass das Dienstverhältnis beendet ist und sofort danach blockieren sie den Zugang zur App. Das wird als „Abschalten“ bezeichnet.“

Die Beschäftigten verfügen nicht über eine eigenen und unabhängige Produktionsorganisation, da die Erbringung ihrer Leistungen direkt mit der Plattform verbunden ist, denn die App, die Eigentum der Plattform ist, ist entscheidend für die Leistungserbringung.

Hinsichtlich der Einhaltung der geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bei den Arbeitsvereinbarungen ist die UGT der Meinung, dass die Art und Weise, wie die digitalen Plattformen (wie z.B. Glovo, Deliveroo, Stuart und andere) die Leistungen durch Selbständige ausführen lassen, nicht der gegenwärtigen Arbeitsgesetzgebung entspricht. Sie sollten angesichts des oben Beschriebenen stattdessen herkömmliche Arbeitsverhältnisse begründen. Demzufolge halten sie auch die geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen, die für Angestellte und nicht für Selbständige gelten, nicht ein.

Auswertung der Maßnahme

Gegenwärtig liegen keine Daten vor, mit denen die Wirkung der Maßnahme eingeschätzt werden könnte, vor allem, weil sie erst dann Wirkung zeigen wird, wenn die digitalen Plattformen nicht mehr selbständige Fahrer anstellen, sondern dazu übergehen, ihre Leistungen mit Angestellten zu erbringen.

Obwohl sich die Maßnahme bisher noch nicht unmittelbar auf die Rechte der Beschäftigten auswirkte, hält die UGT sie für wesentlich. Zum ersten macht sie deutlich, welche Absichten die Sozialpartner in Spanien hinsichtlich der digitalen Plattformen haben: Regulierung ihrer Tätigkeit und Beschäftigungsbedingungen durch die Arbeitsgesetzgebung und Tarifverhandlungen.

Zum zweiten kann diese Maßnahme dazu dienen, ein weiteres Argument für die Gerichte zu liefern, die gegenwärtig in Fällen entscheiden müssen, in denen der Status von Fahrern als Selbständige in Frage gestellt wird (bei Unternehmen wie Glovo oder Deliveroo). Die Maßnahme kann also zur Festlegung von Beschäftigungsbedingungen für alle Beschäftigten bei Lieferplattformen im gesamten Land führen. Wie im Fall von Foodora in Italien erklärte das Gericht, dass die Fahrer Anrecht auf die aufgelaufene Bezahlung ausgehend von der geleisteten Arbeit und von den für „Beschäftigte bei Essen-Lieferdiensten“ im Tarifvertrag für den Logistiksektor festgelegten Lohnmindestsätzen haben¹⁰.

Nach Auffassung der UGT ist dies ein weiterer Schritt dazu, klar zu machen, dass die in der Auslieferung von Essen oder Waren tätigen Fahrer nicht den Status „selbstständig“ haben. Dies spielt eine entscheidende Rolle für die Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen und eines angemessenen sozialen Schutzes von Beschäftigten bei Lieferdiensten.

Gegenwärtig setzt die Gewerkschaft weitere administrative und rechtliche Mittel ein, um zu erreichen, dass diese Beschäftigten den Status „angestellt“ erhalten.

Am 20. Dezember 2017 wurde bei der zentralen Arbeitsbehörde eine Klage gegen die vier führenden Speisen- und Paketlieferdienste (Glovo, Deliveroo, Uber Eats und Stuart) eingereicht.

Diese Klage führte dazu, dass die Arbeitsinspektionen der Provinzen ihr Augenmerk auf die Tätigkeit dieser Unternehmen richteten. Gegenwärtig wurde durch mehrere Anordnungen der Arbeits- und Sozialversicherungsinspektion (Auflösungen, Änderungen des Status) das Vorliegen von Anstellungsverhält-

¹⁰ Siehe auch Fallstudienbericht Italien für Don't GIG Up!

nissen zwischen Lieferarbeitern und digitalen Plattformen anerkannt - in vielen Fällen auf Initiative der Gewerkschaft.

Diese Anstrengungen wurden durch Unterstützung in zehn Einzelfällen ergänzt. Bisher wurden von den Sozialgerichten in Madrid vier Urteile zu unseren Gunsten gefällt.

Die Gewerkschaft strebt nicht nur danach, dass der Status als Angestellte anerkannt wird, sondern auch danach faire - nämlich die in den geltenden Tarifverträgen festgeschriebenen – Bedingungen zu erlangen.

Literatur

Adigital (2019), La contribución económica de las plataformas de delivery en España, zu finden unter: <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.

Prassl, J. (2018), Collective voice in the platform economy: Challenges, Opportunities, Solutions, ETUC.

FALL 3: Deine Gewerkschaft antwortet schon!

Beschreibung der Maßnahme

Vor Darstellung und Auswertung der Maßnahme „Deine Gewerkschaft antwortet schon!“ muss die wirtschaftliche und soziale Situation, die die Ausbreitung der digitalen Plattformen ermöglichte, beschrieben werden.

Die Expansion der Plattformökonomie begann während des Höhepunktes der Wirtschaftskrise und unter dem Einfluss einer Politik der Kürzungen im sozialen und Beschäftigungsbereich, die eindeutig ein neues Prekariat schuf. Das Geschäftsmodell dieser Unternehmen beruht darauf, dass sie sich als Vermittler darstellen und so jeglicher Verantwortung als Arbeitgeber aus dem Weg gehen. Die Plattformen drängen auf „Individualisierung“ der Arbeitsbeziehungen und zwingen den Beschäftigten Verträge als Selbständige auf.

Diese Unternehmen, die sich selbst als auf dem Gebiet der „Dienstleister in der Informationsgesellschaft“ beschreiben, vermeiden so, dass sie Anforderungen für den Zugang zum Markt, die für die jeweilige Branche geltenden Bestimmungen und die entsprechenden vertraglichen Bestimmungen erfüllen müssen.

In diesem von Ungleichheit gekennzeichneten Umfeld wurde die Plattform „Deine Gewerkschaft antwortet schon!“ geschaffen, um sich an Beschäftigte zu wenden, die Apps als Hauptarbeitsmittel nutzen. Unter Nutzung ihrer eigenen Kommunikationswege übermittelt die Gewerkschaft den Beschäftigten die von ihnen gewünschten Informationen.

Die Plattform ist eine bei der UGT angesiedelte übergreifende Struktur, die mit allen der Vereinigung angehörenden Verbänden zusammenarbeitet. Es ist die erste virtuelle Gewerkschaftsgruppe der UGT und sie verfolgt dieselben Ziele wie die traditionellen Gewerkschaftsgruppen. Sie wurde so gestaltet, dass Plattform-Beschäftigte sie nutzen können, um ihrerseits andere Beschäftigte desselben Sektors zu unterstützen.

Darüber hinaus fungiert sie als Portal für das Vorbringen von Forderungen und Beschwerden und mit dieser Funktion werden auf dem Portal Informationen über die aktuelle Lage der Beschäftigten gesammelt. So erhält die Gewerkschaft wahrheitsgemäße Berichte über die Arbeits- und sozialen Bedingungen aller Beschäftigten.

Gegenwärtig konzentriert sich das Instrument auf die Lösung von Problemen und das Eingehen auf Forderungen von Plattform-Beschäftigten. Es funktioniert wie eine Mailbox. Die Beschäftigten können eine Frage stellen und erhalten innerhalb von 24 Stunden eine Antwort mit sämtlichen für die Lösung des jeweiligen Problems nötigen Informationen. Zusätzlich dazu gibt es weitere Informationen zu häufig gestellten Fragen und zu grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsrechtes.

Bis August 2019 wurden 1.867 Fragen beantwortet.

Die Fragen beziehen sich im Wesentlichen auf Entlassungen und auf Zweifel hinsichtlich der Systeme für die ständige Bewertung (entweder „metrisch“ wie bei Deliveroo oder nach „Exzellenz“ wie bei Glovo), die sich auf die Zuteilung von Einsätzen auswirkt. Außerdem wurde eine Zunahme der Fragen zu Einkommensteuern oder zur Sozialversicherung festgestellt.

Die große Zahl und Verschiedenartigkeit der zu beantwortenden Fragen und des sie begleitenden Materials erforderte einen direkteren Ansatz an die Erfassung der Zustände in diesem Bereich mittels Feldforschung. So wurde die UGT in die Lage versetzt, die Lage der für die digitalen Liefer-Plattformen tätigen Beschäftigten aus erster Hand kennenzulernen und gleichzeitig den Gewerkschaften zusätzliche Informationen zu deren Geschäftsmodell zu beschaffen. Zu diesem Zweck wurden die Personen, die auf die Kontrolle der Lieferungen bei Glovo, Deliveroo, Uber Eats und Stuart spezialisiert sind, direkt angesprochen.

Die Feldforschung ist ein grundlegendes Element der Maßnahme. Trotz der Verfügbarkeit eines digitalen Instrumentes muss man persönlich unter den für die digitalen Plattformen tätigen Beschäftigten erscheinen.

Den zahlenmäßig größten Teil der Forderungen erfasst die Gewerkschaft auf der Straße. Die UGT sucht den Kontakt zu den Beschäftigten vor den Türen der wichtigsten Restaurants, wo sie darauf warten, dass ihnen ein Paket zur Auslieferung ausgehändigt wird. Die Gewerkschafter sprechen mit den Beschäftigten und geben ihnen Informationen, die die Beschäftigten dann über WhatsApp und Messenger-Dienste weiterverbreiten.

Vertreter der UGT haben sogar vorgegeben, sich als Fahrer für solche Unternehmen zu bewerben, und auf diese Art an Informationsveranstaltungen der Unternehmen teilgenommen, um die Informationen zu erhalten, die die Plattformen den Fahrern geben.

Um die bei AmazonFlex beschäftigten Fahrer zu erreichen und ihnen Informationen zu übermitteln, geht die Gewerkschaft zu den Eingängen der Lagerhäuser.

Kurz gesagt, bei dieser Maßnahme wird auf beeindruckende Art und Weise die Anwesenheit aktiver Gewerkschafter mit einem digitalen Werkzeug kombiniert, das eine (fast sofortige) Antwort auf die Probleme bietet, die durch die neuen Arbeitsformen entstehen.

Gegenwärtig arbeitet die UGT daran, die Plattform auszubauen und zu verbessern. Mit über 1.000 eingegangenen Fragen erwies sich das Werkzeug als offene Tür zu den Gewerkschaften und als sehr nützlicher Kommunikationskanal, insbesondere an Orten, an denen keine der UGT angehörige Gewerkschaftsorganisation besteht. Sie bietet die Möglichkeit, diejenigen Beschäftigten zu erreichen, die aufgrund ihrer prekären Situation besonderer Aufmerksamkeit bedürfen und auch diejenigen, die schnelle Antworten brauchen - einschließlich Delegierter und Vertreter der Gewerkschaften. Deshalb wird diese Plattform hinsichtlich der Digitalisierung der Gewerkschaft eine grundlegende Rolle dabei spielen, mehr Menschen zu erreichen und Informationen viel schneller als bisher zu übermitteln.

Beschreibung der Plattformen

Die führenden Plattformen in Spanien werden als „Offline Crowd Work“ oder Plattformen mit örtlicher Ausführung bezeichnet. Bei ihnen müssen die Tätigkeiten physisch von Dritten ausgeführt werden.

Die Unternehmen im Bereich Speisen-Lieferungen wie z.B. Glovo, Deliveroo, Stuart oder Uber Eats sahen sich starkem Widerspruch gegenüber. Auch die Aktivitäten von AmazonFlex und seine Alternative zu den herkömmlichen Paketlieferdiensten waren beeindruckend. Das besagt noch nichts in Bezug auf die Streitigkeiten zwischen Uber, Cabify und Taxis hinsichtlich der gesetzlichen Einschränkungen für den Personentransport in Städten.

Andere Plattformen sind in der Seniorenbetreuung oder als Anbieter von Reinigungsleistungen tätig (Aiudo, Cuideo, Cuidum interdomicilio, Clintu, Flycleaners usw.). Es gibt viele Plattformen und sie wachsen schnell und führen zu einem unfairen Wettbewerb in den entsprechenden Branchen. Das beruht darauf, dass sie Arbeitskräfte, die Senioren betreuen sollen, als Hauswirtschaftshelfer oder als Selbständige anbieten. Hier besteht die Tätigkeit der Plattform darin, das Personal auszuwählen und Verwaltungstätigkeiten auszuführen, und alle rechtliche Verantwortung wird auf die Familien abgewälzt, die die angebotenen Dienstleistungen nutzen.

Zuletzt gibt es noch Unternehmen, die Stadtführungen anbieten bzw. als Reisebüros tätig sind (Feel the city tours, Frikitrip, Leaf.com usw.).

Hinsichtlich der Organisation der Arbeit finden sich viele Ähnlichkeiten zwischen den Plattformen. Die erste und häufigste ist, dass den Beschäftigten Verträge als TRADE oder Selbständige aufgezwungen werden, um jegliche Formen von Organisation und Beschäftigungsschutz zu vermeiden.

In dieser Hinsicht gibt es im spanischen Recht eine besondere Form der Selbständigkeit mit speziellen Merkmalen und eigenen Bestimmungen: wirtschaftlich abhängige Selbständige (TRADE). Die Plattformen, die Essen ausliefern, haben diese Art von Verträgen, die von der Arbeitsinspektion geprüft worden waren, missbraucht.

Die Arbeit wird über einen Algorithmus verteilt, der dazu die individuellen Bewertungen der einzelnen „Mitarbeiter“ berücksichtigt. Im Fall von Glovo wird dieses Bewertungssystem als „Exzellenz“ bezeichnet. Der als neutral dargestellte Algorithmus entscheidet aufgrund von vorher durch die Plattform selbst festgelegten Parametern, wer einen Auftrag ausführen soll.

Zusätzlich dazu gelten das Vorliegen einer entsprechenden Bewertung und ständige Verfügbarkeit, insbesondere zu Zeiten besonders starker Nachfrage, als grundlegende Elemente. Damit wird sichergestellt, dass eine ausreichend große Zahl von Beschäftigten bereit ist, zu diesen Zeiten tätig zu werden. Die Flexibilität wird also missbraucht, die Plattform nutzt sie aber um zu behaupten: „man kann arbeiten, wann man will“. Wer nicht verfügbar ist, bekommt keine Einsatzzeiten oder Aufträge zugewiesen. Dieses System versteckter Strafen erzeugt Druck und Sorgen unter den Beschäftigten, die ihre Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bezahlen müssen und nicht wissen, ob sie genug verdienen werden, um ihre grundlegenden Bedürfnisse befriedigen zu können.

Immer sind es die Plattformen, die die Bedingungen festlegen und ihre Macht über die Beschäftigten ausspielen. Sie bestimmen, wie gearbeitet werden soll, welcher Preis für Aufträge bezahlt wird, wo und wann man arbeitet, mit welchen Mitteln man mit der Plattform kommuniziert und wie Konflikte zwischen dem Kunden und dem Lieferanten beigelegt werden. Sie können Sanktionen festlegen und diejenigen, die ihre Kriterien für die Arbeit nicht erfüllen, bestrafen.

Sie sorgen auch für ständige Überwachung durch die Standortverfolgung in der App. Dies trifft auf die Beschäftigten zu, die eine App als Arbeitsmittel verwenden.

Letztlich ist es die Plattform, die bestimmt, wann die Tätigkeit beginnt und endet. Das führt eine neue Form der Kündigung ein: die „Abschaltung“, bei der den Beschäftigten per E-Mail mitgeteilt wird, dass sein Vertragsverhältnis nicht fortgesetzt wird und sie keinen Zugriff mehr auf die App haben.

Aufgrund des negativen öffentlichen Eindrucks, den die Darstellung ihrer Arbeitsweise in den Medien machten, haben die Plattformen jetzt die Zahl der Kündigungen verringert. Was sie jetzt tun ist, dass sie die individuellen Bewertungen so niedrig ansetzen, dass die Beschäftigten solange keine Aufträge mehr bekommen, bis sie aus eigenem Entschluss aus der Plattform ausscheiden.

Auswertung der Maßnahme

Die UGT verfolgt das Ziel, so viele Daten wie möglich zu den digitalen Plattformen zu sammeln.

Die größte Schwierigkeit bei den Versuchen, Verbindung zu den Beschäftigten aufzunehmen, ist deren Zersplitterung. Da es keine zentralen Orte gibt, an denen sie arbeiten und herkömmliche Treffpunkte verschwinden, wird die gesamte Stadt zu einem weit ausgedehnten Arbeitsplatz. Statt sie jedoch zu trennen, kann die moderne Technik Gewerkschaften und Beschäftigte näher zusammen bringen, sofern es den Gewerkschaften gelingt, sich in die Netzwerke, die der Organisation und Kommunikation dienen, einzuschalten.

Auf der Webseite „Deine Gewerkschaft antwortet schon!“ können Beschäftigte in Fragebögen Angaben zu ihrer Beschäftigungs- und sozialen Situation machen. Der Umfang der bisher erfassten Daten reicht noch nicht aus, um verlässliche Aussagen treffen zu können.

Es liegen keine genauen Daten zu Plattform-Unternehmen vor. Sofern es Daten gibt, sind sie nicht zuverlässig aufgrund der schnellen Änderungen in diesem Sektor und weil die Plattformen nicht ordentlich registriert sind. Zum Beispiel ist es schwierig, Angaben zur Anmeldung bei der Sozialversicherung für Selbständige auszuwerten, da eine sehr starke Fluktuation bei den Plattform-Beschäftigten herrscht. Nur sehr wenige von ihnen bleiben länger als ein Jahr bei einer Plattform.

Die UGT konzentriert sich mit ihrer Tätigkeit gegenwärtig darauf zu erreichen, dass ein spezielles Register für Plattformen bei der öffentlichen Verwaltung geschaffen wird, bei dem umfangreichere als die jetzt geltenden Registrierungspflichten zu erfüllen sein sollen. Das Register sollte Gewerkschaften ermöglichen festzustellen, wer die Eigentümer und Gesellschafter einer Plattform sind, wie viele Mitarbeiter entlassen werden und ob diese als Selbständige unter Vertrag genommen werden.

Die UGT hat schon Mitglieder bei den zwei führenden Liefer-Plattformen und es wurden schon mehr als zwanzig Beschwerden eingereicht, einschließlich Prüfungen hinsichtlich der Einhaltung der Sozialgesetzgebung. Darüber hinaus spielt die UGT eine Pionierrolle mit der ersten vor dem nationalen Gericht geführten Sammelklage gegen Glovo wegen Beschäftigung von Scheinselbstständigen. Eine weitere aufgrund ihrer Merkmale wichtige Klage ist die gegen Glovo wegen Entlassung eines Beschäftigten wegen angeblicher Anstiftung zu einem illegalen Streik - ein eindeutiges Beispiel für die Verletzung eines Grundrechts.

„Deine Gewerkschaft antwortet schon!“ ist ein wichtiger Bezugspunkt für die Lieferarbeiter, die sich immer öfter auf dieser Seite Unterstützung suchen. Die UGT arbeitet ständig an der Pflege dieses Instrumentes, mit dem das Recht auf Arbeit und die Rechte der Beschäftigten verteidigt werden können.

Obwohl man noch nicht einschätzen kann, wie sich diese Maßnahme noch entwickeln wird, da sie noch ganz am Anfang ihrer Entwicklung steht, ist die Gewerkschaft entschlossen, den eingeschlagenen Weg und die damit verbundenen Aktivitäten fortzusetzen.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu