



DON'T GIG UP



Empfehlungen für die Politik

(Die ursprüngliche Fassung ist in englischer Sprache)

JANUAR 2020



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

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

Project partners:

FGB
Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it



UIL
Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it



UGT
Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



IRES
Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr



IPA
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
www.isp.org.pl

INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS

Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se

UNIONEN

ETUC
www.etuc.org



EINLEITUNG

Der hier vorliegende Bericht wurde im Rahmen des von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission geförderten Projektes „Don't GIG Up!“ erstellt. Das Ziel dieses Projektes bestand darin, mehr darüber herauszufinden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Gig Worker spielen können.

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

Genauer gesagt wurde das Projekt über Beschäftigungsplattformen ausgeführt. Zu Beginn der Untersuchung wurden diese Plattformen abhängig von ihren Hauptaktivitäten in vier Gruppen eingeteilt, nämlich: Personentransportdienstleistungen (z.B. Uber und Lift); Warenlieferdienste (z.B. Deliveroo und Foodora); „traditionelle“ Tätigkeiten wie Gartenarbeiten, Reinigungsdienste oder qualifizierte Dienstleistungen (z.B. TaskRabbit, Helpling, Fiverr und Upwork) sowie Mikrotasks, die oft an Crowdworker ausgelagert werden (z.B. Amazon Mechanical Turk).

Zu den wichtigsten Ergebnissen des Projekts gehören folgende:

- ein Zustandsbericht bietet einen Überblick über die politische, soziale und akademische Debatte zur Gig Economy und ihren Merkmalen sowie über relevante Reformen und Daten in den am Projekt beteiligten Ländern;
- fünf Fallstudienberichte, in denen die Aktivitäten erforscht und ausgewertet werden, mit denen die Gig Worker organisiert und ihre Rechte als Beschäftigte sowie hinsichtlich Sozialversicherung in Frankreich, Deutschland, Italien, Polen und Spanien gestärkt werden sollen;
- drei Workshops zum Austausch von Wissen und Erfahrungen, in denen die Aktivitäten mit Projektteilnehmern und externen Experten und Vertretern von Interessengruppen verglichen und diskutiert wurden, um mögliche Empfehlungen für die Politik auszuarbeiten. Die Feststellungen und der Inhalt der Diskussionen dieser Zusammenkünfte wurden schriftlich festgehalten und allen Teilnehmern zugänglich gemacht, damit die sich daraus entwickelnden unterschiedlichen Ideen und Vorschläge weiterverfolgt werden können.

In einem letzten Schritt erstellten die Projektpartner einen Abschlussbericht, in dem verschiedene von Plattformen angewandte Geschäftsmodelle und Initiativen zum Schutz der Gig Worker miteinander verglichen und die hier vorliegenden Empfehlungen ausgearbeitet wurden.

METHODIK UND INHALT DER EMPFEHLUNGEN

Nach Erfassen der Informationen aus den Fallstudien und den Workshops zum Wissens- und Erfahrungsaustausch kamen die Partner überein, ein gemeinsames Tool für die Erarbeitung von Empfehlungen zu drei Hauptbereichen, die sich als wesentlich herausgestellt hatten, zu schaffen. Diese drei Hauptbereiche sind:

- einzelne Verträge und Vorgehensweisen gegen die Einordnung von Gig Workern in falsche Beschäftigtkategorien;
- Tätigkeiten der Gig Worker und Förderung fairer Vergütungs- und Preisgestaltungssysteme und
- gewerkschaftliche Strategien und Aktivitäten als Antwort auf die Strategien der Plattformen.

Die Vorschläge mussten folgende Details enthalten: Beschreibung und Begründung der Strategie; Akteure, die sie umsetzen können (Ziel); Pro und Contra zur weiteren Diskussion.

Die Vorschläge wurden von den Partnern wiederum in Abhängigkeit von ihrem Inhalt in Gruppen zusammengefasst, ein letztes Mal überarbeitet und bestätigt.

Die Empfehlungen gelten für die von der Untersuchung erfassten Beschäftigungsplattformen. Obwohl im Zuge der Untersuchung festgestellt wurde, dass die Datenlage und die Informationen zu Strategien für Mikrotasking-Plattformen unzureichend sind, können die meisten der Empfehlungen auch auf diese Kategorie angewandt werden.

Angesichts der Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten von Plattformen und der Situation in den verschiedenen Ländern sind die Empfehlungen als allgemeine Vorschläge zu betrachten, die je nach Kontext anzupassen sind. In einigen Fällen werden sie ergänzt durch Beispiele von Gesetzen, Urteilen oder Initiativen, die in dem jeweiligen Zusammenhang für besonders interessant gehalten wurden.

EMPFEHLUNGEN



Einzelne Verträge und Vorgehensweisen gegen die Einordnung von Gig Workern in falsche Beschäftigtekategorien

1. Einführung transparenter Anforderungen für die Tätigkeit von Plattformen in der EU

Plattformunternehmen aller vier in der Einführung genannten Gruppen nutzen digitale Infrastrukturen, um Gig Worker im Markt einzusetzen.

Um eine ordnungsgemäße Einsatzsteuerung und die Einhaltung von Pflichten hinsichtlich Beschäftigung, Steuern und Sozialversicherung durch die Plattformen sicherzustellen ist es ratsam, für die Plattformen Anforderungen hinsichtlich der Transparenz ihrer Tätigkeit aufzustellen.

Um zu verhindern, dass eine Regelung für die gesamte EU durch unterschiedliche regulatorische Ansätze und Vermeidungsverhalten gefährdet wird, sollte eine EU-weite Einführung solcher Bestimmungen den Vorzug erhalten.

Insbesondere könnten sich diese Anforderungen auf die Registrierung, Zulassung, Zertifizierung, finanzielle Garantien oder die Kontrolle von Plattformen beziehen, wie dies bei Richtlinie 2008/104/EG zu Zeitarbeitsfirmen (Artikel 4) der Fall ist. Ein solches System müsste auch eine EU-weite Kontrolle der über Plattformen ausgeübten Arbeit, die Information über mögliche Regulierungen und Handlungen von politischen Entscheidungsträgern, Gewerkschaften und den Sozialpartnern ermöglichen.

Diese Anforderungen sollten unabhängig davon gelten, in welche Kategorie die Plattformen die von ihnen angebotenen Beschäftigungen einordnen.

Ziel: politische Entscheidungsträger auf EU-Ebene

2. Gewährleisten, dass Plattform-Beschäftigte die ihnen zustehenden Rechte wahrnehmen können - auch durch Nutzung bestehender EU-Gesetzgebung

Die Ausbreitung untypischer Beschäftigungsverhältnisse und auch deren Missbrauch haben dazu geführt, dass die europäischen Institutionen eine Reihe von Maßnahmen ergriffen haben, mit denen bei gleichzeitiger Erfüllung der von den Unternehmen erhobenen Forderungen nach Flexibilität faire Arbeitsbedingungen im übergreifenden Rahmen des in Europa im sozialen Bereich geltenden Rechts gewährleistet werden sollen.

In dieser Hinsicht ist es angesichts der Merkmale der Plattform-Beschäftigung von besonderer Bedeutung, dass die EU-Mitgliedsstaaten bei Umsetzung der Richtlinie zu transparenten und vorhersagbaren Arbeitsbedingungen (EU) 2019/1152 von einer Definition für den Begriff „Beschäftigte“ auszugehen haben, der unter Berücksichtigung ihrer eigenen Rechtssysteme und ihres Fallrechtes auch die Gig Worker umfasst.

Über Entscheidungen zu Informationsrechten hinaus berechtigt die Richtlinie (Artikel 11) die EU-Mitgliedsstaaten dazu, eine Reihe von Maßnahmen zu ergreifen, mit denen dem Missbrauch von Gelegenheitsarbeit ein Riegel vorgeschoben werden soll. Diese Maßnahmen könnten auch hinsichtlich des Umgangs mit Plattform-Beschäftigung von Interesse sein. Insbesondere sind die EU-Mitgliedsstaaten dazu angehalten, die Verwendung und Dauer von Beschäftigungsverträgen, nach denen Beschäftigte nur bei Bedarf eingesetzt werden, und ähnlichen Arten von Arbeitsverträgen zu begrenzen; eine widerlegbare Vermutung des Vorleigens von Beschäftigungsverträgen mit einer Mindestzahl bezahlter Arbeitsstunden auf der Grundlage des Durchschnitts über einen gewissen Zeitraum einzuführen und weitere gleichartige Maßnahmen zu ergreifen.

Ziel: politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene

3. Plattformen automatisch als Arbeitgeber betrachten

Eine große Herausforderung hinsichtlich der Wahrnehmung der Beschäftigtenrechte stellt die von vielen Plattformen gewählte Strategie, sich nicht als Arbeitgeber sondern als Anbieter von Dienstleistungen sowohl für Kunden als auch für Selbständige innerhalb der IT-Gesellschaft zu betrachten (siehe auch Punkt 1 oben), dar.

Literaturstudien und im Rahmen des Projektes durchgeführte Untersuchungen haben ergeben, dass die Plattformen oft die Merkmale der Dienstleistung festlegen, statt nur die IT-Infrastruktur bereitzustellen, und dass sie explizit oder implizit Entscheidungsvollmacht über ihre Beschäftigten ausüben. Das Fällen von Entscheidungen wird in gewissem Maße auf Algorithmen übertragen, die oft als neutrales Instrument für die Zuweisung von Tätigkeiten, Aufgaben oder Schichten dargestellt werden. Oft sind sie jedoch von den Eigentümern der Plattformen so gestaltet, dass sie die Aktivitäten der Beschäftigten steuern, statt nur deren Ergebnisse, und dass Marktmechanismen ausgenutzt werden bzw. deren Wirkung verstärkt wird, um die Vergütung zu verringern oder die Beschäftigten dazu anzuhalten, sich für die Plattform bereitzuhalten.

Diese wiederkehrenden Merkmale sprechen dafür, dass man davon ausgehen sollte, dass Plattformen als Arbeitgeber agieren und deshalb an die Arbeitsgesetzgebung gebunden sein sollten, sofern es keine Belege dafür gibt, dass die Beschäftigten tatsächlich selbständig tätig sind und die über die Plattformen tätigen Beschäftigten ihre Tätigkeit wirklich unabhängig aus-

üben können.

Da die beim Fällen von Entscheidungen angewandten Methoden sich möglicherweise von den früher genutzten unterscheiden, könnten auch branchenspezifische Bestimmungen eingeführt werden, um die Kriterien für die Beurteilung, ob es sich um angestellte oder selbständige Beschäftigte handelt, besser definieren zu können. In Ländern, in denen für die Festlegung der Beschäftigungsbedingungen kollektive Tarifverträge mit mehreren Arbeitgebern genutzt werden, könnte diese Aufgabe auch im Zuge von Tarifverhandlungen erfüllt werden. Dabei könnten auch Hindernisse ausgeräumt werden, die möglicherweise dadurch entstehen, dass Plattformen keine Arbeitgeberorganisationen gründen und auch keiner von ihnen beitreten.

Ziel: politische Entscheidungsträger auf EU-Ebene; politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene

4. Vorgehen gegen Umgehung branchenspezifischer Regeln

Obwohl sich Plattformen oft als IT-Unternehmen verstehen, sollten sie die Gesetzen und sofern zutreffend auch den tarifvertraglichen Bestimmungen, die für die von ihnen erbrachten Dienstleistungen gelten, unterworfen sein, um das Umgehen von Vorschriften zu verhindern. Dazu gehören auch einschlägige branchenspezifische Zulassungen und Bestimmungen wie sie z.B. für Taxis und ähnliche Tätigkeiten gelten (siehe Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in Sachen C-434/15).

Ziel: politische Entscheidungsträger auf EU-Ebene; politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene

5. Durchsetzen von Regeln und Ausbau von Inspektionstätigkeiten

Für die Ausübung ihrer Tätigkeit und die Erbringung ihrer Dienstleistungen verwenden Plattform-Unternehmen Instrumente und Applikationen, die im Bereich der Beschäftigung erst seit kurzem angewendet werden.

Aus diesem Grund genügt es nicht sicherzustellen, dass auch digitale Plattformen Inspektionen unterzogen werden, sondern die Inspektoren müssen auch so geschult sein, dass sie die Arbeitsweise der Plattformen verstehen, darunter die Verwendung von Algorithmen, die neuen Tätigkeitsprofile und die Rechte und Vorgehensweisen, die gesetzlich oder durch Tarifverhandlungen festgeschrieben wurden (z.B. Verfahren, mit denen die Beurteilungen hinterfragt werden können).

Insbesondere könnten sich Inspektionen auf in den Algorithmen möglicherweise enthaltene diskriminierende Praktiken konzentrieren und gegen Formen undeklarer Arbeit oder die Nichteinhaltung von Mindestlohnvorschriften vorgehen.

Gleichzeitig ist im Auge zu behalten, dass Inspektionen nur dann wirksam sein können, wenn klare gesetzliche (oder tarifvertragliche) Vorgaben, angemessene Richtlinien und ausreichend viel Personal und finanzielle Mittel vorhanden sind.

Ziel: politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene; Arbeitsinspektionen



1. Schaffung von Rechten im Zusammenhang mit der Arbeit über Plattformen

Unabhängig davon ob Plattform-Beschäftigte als Angestellte oder Selbständige gelten, werden durch die einseitige Festlegung der Nutzungsbedingungen durch die Plattformen unter Umständen verdeckt unfaire Bedingungen festgelegt. Aus diesem Grund ist es ratsam, durch entsprechende Gesetzgebung oder Tarifverhandlungen eine Reihe von Rechten im Zusammenhang mit plattformspezifischen Tools einzuführen.

Diese könnten gelten für: Informationsrechte hinsichtlich des Beurteilungs- und Rangsystems sowie das Recht, dessen Funktionsweise zu hinterfragen - auch direkt durch repräsentative Gewerkschaften; Datenschutzrechte; Übertragbarkeit von Beurteilungen; das Recht auf Zugang zu einem Mechanismus zur Beilegung von Streitigkeiten bei Kündigung/plötzlichem Absinken der Auftragszahlen und das Recht auf Zugang zu einem Mechanismus zur Beilegung von Streitigkeiten bei von der Plattform bzw. vom Kunden geforderter unbezahlter Arbeit.

Ein gutes Beispiel in dieser Hinsicht ist die Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit“. Dies gilt auch für Gesetzesreformen; in Frankreich wurde vor kurzem ein „Übertragungsrecht“ für Plattform-Beschäftigte eingeführt (Rahmengesetz zur Mobilität Nr. 2019-1428 vom 24. Dezember 2019).

Ziel: politische Entscheidungsträger auf EU-Ebene; politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene; Sozialpartner

2. Einführung und Verbesserung von Instrumenten zur Sicherstellung der Einhaltung von Sozialversicherungs-/ Steuerpflichten

Mit Hilfe verbindlicher oder unterstützender Mechanismen und in Anbetracht der mit der Abnahme ständiger Beschäftigung verbundenen Risiken sollten Daten zur Beschäftigung und Erbringung von Dienstleistungen über Plattformen mit einer öffentlichen Datenbank interoperabel sein, um Unregelmäßigkeiten zu vermeiden und zu gewährleisten, dass in Streitfällen Zugriff auf die entsprechenden Daten besteht. Die Beschäftigten und die Plattformen sollten berechtigt sein, die im Portal gespeicherten Daten zu prüfen und festzustellen, ob sie die tatsächlich erbrachten Arbeitsleistungen widerspiegeln (z.B. geleistete Stundenzahl Bezahlung und aufgetretene Unfälle).

Ziel: politische Entscheidungsträger auf EU-Ebene; politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene; Sozialpartner

3. Förderung von Anreizen in der Preisgestaltung und Zuordnung von Angebot und Nachfrage zur besseren Berücksichtigung sozialer und öffentlicher Ziele

Branchenspezifische Regelungen können für ein System von Strafen und Anreizen sorgen, um soziale Ziele zu erreichen.

Zum Beispiel hat die New York City Taxi and Limousine Commission (Kommission für Taxi- und Limousinenservice in New York) eine Formel für die Mindestvergütung für selbständige Taxifahrer entwickelt, mit der gleich mehrere Ziele erreicht werden: Erhöhung des Einkommens der Fahrer, bessere Fahrgastsicherheit, stärkere Ausnutzung der Fahrzeuge und Förderung gemeinschaftlicher Fahrten.

Die Formel geht von einem Stundenlohn für Angestellte aus, auf dessen Grundlage ein bestimmtes Niveau der Bezahlung pro Meile und pro Minute festgesetzt wird, mit dem sichergestellt werden soll, dass Selbständige ein Einkommen in derselben Höhe erlangen können und sich bezahlten Urlaub leisten können, auf den sie kein anderweitiges Anrecht haben.

Darüber hinaus wird mit der Formel den Fahrern, deren Fahrzeuge behindertengerecht sind oder die mehr als einen Fahrgast auf einmal einsteigen lassen, eine höhere Vergütung garantiert, während der Satz pro Meile und pro Minute mit der Auslastungsrate des Fahrzeuges sinkt, was für die Plattformen ein Anreiz ist, die Fahrer nicht für Schichten in Bereitschaft zu halten.

Ziel: politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene.

4. Kontrolle der Entwicklung fairer Plattform-Geschäftsmodelle

Einige Erfahrungen mit Plattformen, die auf „fairen“ und sozialen Wirtschaftsprinzipien basieren, erweisen sich als interessant, obwohl es vorerst nur wenige gibt und sie für ihr Wachstum möglicherweise Unterstützung benötigen.

So gab es z.B. Betrachtungen zu genossenschaftlichen Plattformen in den USA und in Frankreich entstehen genossenschaftliche Plattformen von Lieferarbeitern.

Politische Entscheidungsträger sollten die Entwicklung dieser Bewegungen einschließlich der Probleme, auf die sie stoßen, und der von ihnen angewandten Maßnahmen und Strategien beobachten, da sie Ausgangspunkte für eventuelle Reformen und Initiativen darstellen könnten. Die Einführung eines EU-weiten Rahmens für die Unterstützung sozialer Wirtschaftsformen und fairer (Plattform-)Geschäftsmodelle wäre für diese Ansätze ebenfalls nützlich.

Ziel: politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene; örtliche Behörden



Gewerkschaftliche Strategien und Aktivitäten gegenüber den Strategien der Plattformen

1. Sicherstellung einer angemessenen Vertretung am Arbeitsplatz und Unterstützung gewerkschaftlicher Aktivitäten

Um dagegen vorzugehen, dass Plattform-Beschäftigte kollektive Rechte nicht wahrnehmen können, da sie keinen physisch festgelegten Arbeitsplatz haben, ist der „digitale“ Arbeitsplatz als Verhandlungsbasis für die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Rechte anzusehen, z.B. hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen, die für das Recht auf Gründung eines Betriebsrates erreicht sein müssen, und auch um sicherzustellen, dass sie andere gewerkschaftliche Rechte wie das Recht auf Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Versammlungsfreiheit, das Recht zu streiken usw. wahrnehmen können.

Allgemeiner ausgedrückt, müssen öffentliche Institutionen angesichts des höchst prekären Charakters der Beschäftigung über Plattformen die Anwesenheit und Aktivität von Gewerkschaften unterstützen, denn Gewerkschaften sind in diesem Bereich besonders notwendig und ihre Arbeit ist schwieriger als in anderen Wirtschaftsbereichen.

Ziel: politische Entscheidungsträger auf EU-Ebene; politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene

2. Nutzung vorhandener Strategien sofern möglich und deren Verbindung mit dem Zugehen auf die Beschäftigten über Internetangebote

Viele Gewerkschaften in der EU haben schon Tools und Strategien entwickelt, um auf Beschäftigte mit untypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen zuzugehen.

Für Plattform-Beschäftigte werden möglicherweise ähnliche Ansätze benötigt - sei es das direkte Ansprechen der Beschäftigten auf der Straße oder die Organisation von Formen von Streiks oder Arbeitskämpfen (einschließlich Flashmobs), um die Reaktion auf politische Forderungen zu verstärken, oder die Nutzung des Internets.

Die Unión General de Trabajadores (UGT, Spanien), die Unione Italiana del Lavoro (UIL, Italien) und ver.di (Deutschland) haben zum Beispiel Webseiten geschaffen, auf denen grundlegende Informationen zu Beschäftigtenrechten angeboten werden, und sie haben zusätzlich dazu Dienste eingerichtet, über die von Beschäftigten über spezielle Formulare eingereichte Fragen beantwortet werden.

Darüber hinaus arbeiten Vertreter der UIL in Crowdworker-Foren und sogar in Crowdwork-Plattformen mit, um die Beschäftigten zu erreichen, ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und in Zusammenarbeit mit ihnen machbare Lösungen vorzuschlagen.

Ein weiterer wichtiger Beitrag ist die Initiative „[faircrowd.work](#)“ mit der die IG Metall einen über die Plattformen selbst verbreiteten anonymen Fragebogen entwickelt und bereitstellt.

Die Errungenschaften und Grenzen dieser und ähnlicher Initiativen sollten innerhalb der Gewerkschaftsbewegung bekanntgemacht werden, damit die Information über die Tätigkeit der Gewerkschaften und verbessert und ihr Einsatz für die Beschäftigten mit physischen und mit „digitalen“ Arbeitsplätzen gestärkt wird.

Ziel: Gewerkschaften

3. Entwicklung neuer Rechte und Strategien, um den Plattform-Beschäftigten eine Stimme zu geben

Für Plattform-Beschäftigte ist es aufgrund ihrer Vereinzelung und des Risikos, bei Beteiligung an Arbeitskämpfen „abgeschaltet“ zu werden, oft schwierig, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen oder sich daran zu beteiligen. Abgesehen von dem gesetzlich verbrieften Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen (siehe Punkt 1) müssen Gig Worker angemessene und sichere Möglichkeiten für die Organisation von Arbeitskampfmaßnahmen ohne Angst vor schnellen Vergeltungsmaßnahmen und Ausschluss aus der Plattform durch deren Eigentümer erhalten. Zum Beispiel haben der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und Sharers&Workers im Rahmen des Projektes für die Einrichtung von Beschäftigtenvertretungen und die Einführung des sozialen Dialogs in der Plattform- und App-Ökonomie soziale Netzwerke und Kommunikationswerkzeuge entwickelt, die für Datenschutz und Anonymität der Beschäftigten sorgen und gleichzeitig den W3C-Standards entsprechen.

Ziel: Gewerkschaften

4. Förderung eines günstigeren politischen Umfeldes und wirksame Durchsetzung

Für einen besseren Schutz der Rechte der Plattform-Beschäftigten sind rechtliche und politische Veränderungen und die wirksame Durchsetzung der Bestimmungen erforderlich. Demzufolge sollten die Gewerkschaften Schritte ergreifen, um auf allen Ebenen, einschließlich der örtlichen Ebene, entsprechende Forderungen an die politischen Entscheidungsträger zu stellen. Einschlägige Beispiele sind die Charta von Bologna und die darauffolgenden Aktionen mit Beteiligung der drei größten Gewerkschaftsverbände Italiens (CGIL, CISL und UIL). Die Charta von Bologna ist zwar nicht verbindlich, aber in ihr sind einige Prinzipien festgeschrieben, die eine öffentliche und politische Debatte in Gang gesetzt haben.

Die Zusammenarbeit mit den für die Durchsetzung der Vorschriften zuständigen Körperschaften (z.B. Arbeitsinspektionen, Gesundheitsinspektionen oder Straßenverkehrsbehörden) und die Beteiligung an Körperschaften und Initiativen, die Kontrollen durchführen, können helfen, Gesetzesverstöße festzustellen und sicherzustellen, dass die Plattformen die geltenden Vorschriften einhalten.

Ziel: Gewerkschaften; politische Entscheidungsträger auf nationaler Ebene



DON'T GIG UP

dontgigup.eu