

Digitalisierung und Gewerkschaften: Solo-Selbstständige integrieren

Zu den aktuellen Herausforderungen der Digitalisierung gehört auch die Frage, wie Gewerkschaften auf selbstständige Erwerbsformen reagieren. Insbesondere bei der Zahl der Solo-Selbstständigen im tertiären Sektor ist ein Anstieg zu erwarten. Offensichtliche Treiber dieser Entwicklung sind der massive Preisverfall und die Leistungssteigerung bei Computer- und Kommunikationstechnologien, aber auch fehlende Adaptionen des Sozialsystems sowie – als relativ neues Phänomen – die Ausweitung von Auftragsvergaben über Online-Plattformen¹. Mangelnde regulative Reaktion, aber auch die geringe Beachtung durch Politik, Gesellschaft und Gewerkschaften haben dazu geführt, dass Teilbereiche der Arbeitswelt schon massiv umgestaltet wurden, lange bevor Schlagworte wie Disruption, Crowd- und Cloudwork die Themenfelder Selbstständigkeit und Werkverträge populärer gemacht haben. Höchste Zeit, in einen Dialog mit den und über die »neuen« Erwerbstätigen zu treten. »Die Unterstützung der vielen Menschen, die vielleicht nie die Sicherheit einer 40-Stunden-Woche genießen werden, ist eines der wichtigsten Gespräche, die wir über die on-demand Sharing Economy zu führen haben.«²

Nicht zuletzt durch das eher schleichende Vordringen »atypisch« genannter Arbeitsbeziehungen und die zu verhaltenen Reaktionen darauf konnten sich negative Aspekte ausbreiten: Soziale Sicherung und gerechte Einkommensverteilung stehen auch durch Formen »liquider Arbeit«³ und der Solo-Selbstständigkeit unter Druck. Beide werden daher oft als Synonyme für den Verlust von Sicherheiten und als Gefahr für die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht gesehen. Das können sie sein, insbesondere dort, wo sie als rei-

1 »Freie Zuarbeit gibt es schon länger, Plattformen (...) verleihen ihr jedoch eine ganz neue Dimension. Nie war es für Unternehmen so einfach, Unterstützung für Projekte zu finden – und nie war es für Selbstständige so einfach, ihr Können anzubieten, wie heute.« – Anja Reiter: Die ganze Welt als Konkurrenz; in: DIE ZEIT 47/2014 – <http://www.zeit.de/2014/47/crowdsourcing-freelancer-digital-arbeitsmarkt>.

2 Mary L. Gray: The Future of Work: Caring for the Crowdworker Going It Alone; in Pacific Standard, 21. 8. 2015 – Abruf 22. 8. 15 unter <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-caring-for-the-crowdworker-going-it-alone> – Veröffentlicht im Rahmen des Projekts »The Future of Work and Workers« der Stanford University.

3 »Liquid ist ein Projekt der IBM.« (Bsirski/Stach 2012, 116) Die »Verflüssigung« von Arbeit meint die Ausschreibung einzelner Arbeitsschritte auf Online-Plattformen für die Crowd – auch Crowdsourcing genannt.

nes Kostensenkungsinstrument missbraucht werden und die Belegschaften spalten. Trotzdem wohnt ihnen ein Emanzipations- und Gestaltungspotenzial inne, das in einseitig dystopischen Betrachtungen zur Zukunft der Arbeit eher übersehen wird.

Es wächst partiell die gewerkschaftliche Sensibilität, dass zu einem Gegenmacht-konzept auch gehört, Solo-Selbstständige und ihre Erwerbsform als Normalität der Arbeitswelt anzuerkennen und mit ihnen gemeinsam kollektive Interessenvertretungen jenseits klassischer Betriebsstrukturen zu etablieren. Alle Gewerkschaften werden sich über kurz oder lang entscheiden müssen, ob und wie sie Solo-Selbstständige in ihr Vertretungsmodell integrieren. Die Antwort wird spätestens mit der Digitalisierung drängender und je nach Organisationsbereich und -kultur unterschiedlich ausfallen.

Klar ist: »Die digitale Revolution wird die Arbeitswelt in den kommenden fünf bis zehn Jahren kräftig durchschütteln«⁴ und dabei die Fragen zur Kollektivierung der Interessen aller Erwerbstätigen neu aufwerfen. Neben praktischen Aspekten, etwa wie eine virtuelle gewerkschaftliche Vertretung und Beratung generell aussehen könnten, sind daher auch Fragen zum eigenen Selbstverständnis und Vertretungsmodell zu beantworten: Ob und wie der Dialog mit den Solo-Selbstständigen, den outgesourceten Crowdworkern und plattformvermittelten Erwerbstätigen erfolgen soll und wie sie hier eingebunden werden sollen, das ist auch eine Frage des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und »kein leichtes Terrain für die Gewerkschaften. Für ihre Zukunft wird es aber entscheidend sein, auch in solchen Wachstumsbereichen besser Fuß zu fassen und diese gestalten zu können. (...) Dies erfordert neue Organisations- und Kommunikationsformen, die nicht zuletzt auch für Selbstständige zugänglich sind; es erfordert Angebote an Beratung und Unterstützung, die für die jeweilige Zielgruppe relevant und attraktiv sind.«⁵

Dieser Beitrag zeigt anhand der 15-jährigen guten Praxis der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di auf, dass es realistische und notwendige Alternativen zu Abwehrstrategien gibt, aber auch die Mühen der Ebene und einigen weiteren Reformbedarf im gewerkschaftlichen Umgang mit Solo-Selbstständigen.

ver.di bietet Solo-Selbstständigen seit ihrer Gründung eine organisationspolitische Heimat, weil schon zu Beginn die Entscheidung fiel, zu dieser Erwerbsform eine gewerkschaftliche Interventions- mit einer Integrationsstrategie zu kombinieren. Heute arbeiten mehr als 30 000 ver.di-Mitglieder in

4 Guido Bohsem: Stichworte des Wandels; in: Süddeutsche Zeitung 28. 7. 2015.

5 Werner Eichhorst, Holger Hinte, Alexander Spermann, Klaus F. Zimmermann: Die neue Beweglichkeit: Die Gewerkschaften in der digitalen Arbeitswelt; IZA Standpunkte Nr. 82, August 2015; <http://ftp.iza.org/sp82.pdf>.

Digitale Arbeit und Sozialpolitik

dieser Erwerbsform, die allermeisten sind im Bereich der computergestützten Wissensarbeit tätig. Digitalisierung ist und war ein existenzieller Teil des Arbeitslebens dieser Kolleginnen und Kollegen, die neben verschiedenen Beteiligungs- und Serviceangeboten sowie einer erwerbsstatusbezogenen politischen Vertretung auch die Anerkennung ihrer Arbeitsform fordern. In diesem Zusammenhang stellt das zunehmende Outsourcing aus reinem Profitinteresse durchaus neue Herausforderungen an die Ehren- und Hauptamtlichen in der ver.di-Selbstständigenarbeit: Ging es früher vorrangig darum, die Erwerbsbedingungen freiwillig Selbstständiger zu verbessern, tritt zunehmend die Aufgabe hinzu, sich von inakzeptablen Formen der Selbstständigkeit abzugrenzen. In der Aufgabe, die Vorteile selbstständiger Erwerbstätigkeit zu betonen, aber auch negative Auswüchse des »Plattformkapitalismus« zu bekämpfen, liegt ein gewisser Spagat: ver.di muss die Interessen von Selbstständigen mit und ohne Marktmacht, von freiwillig und erzwungen Selbstständigen vertreten – mithin die sehr unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Bedürfnisse in dieser Erwerbsform im Blick haben.

Beratung Selbstständiger als Ergänzung gewerkschaftlicher Politik

Was die in ver.di organisierten Selbstständigen trotz verschiedener Lebenslagen dabei eint, ist die – unterschiedlich ausgeprägte – Anforderung an ihre Gewerkschaft, gleichermaßen zu gesellschaftspolitischen Fragen wie zu konkreten Problemen, die insbesondere aus ihrem Berufsstatus erwachsen, Lösungskompetenz zu zeigen. Daher hat ver.di mit *mediafon* (www.mediafon.net) ein komplexes und aufwändiges Beratungsnetzwerk für Selbstständige etabliert, das konkrete Mitgliederleistungen bereithält. Die Beratung kann einerseits individuell helfen, andererseits kommt sie über ihre Marktwirkung mittelbar allen Beschäftigten zugute. Kurz: Sie ist als Teil einer starken Interessenvertretung für alle Erwerbsformen konzipiert und soll unter und zwischen verschiedenen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt Konkurrenz abbauen – eine gewerkschaftliche Aufgabe, die bei internem wie externem Out- und Crowdsourcing an Bedeutung zunimmt.

Um den größtmöglichen Einfluss auf ein (wachsendes) Segment der Arbeitswelt wie auf die Arbeitswelt insgesamt zu nehmen, gehört bei der autonom agierenden Beratung, die im Folgenden kurz vorgestellt wird, der Austausch mit der ver.di, deren »Referat Selbstständige« sowie den ehrenamtlichen ver.di-Selbstständigenvertretungen zum Konzept. Kollektiv werden so Markttransparenz und Erwerbsbedingungen verbessert, individuell stärkt es den Kontakt zu jenen Erwerbstätigen der Branchen, die auf den ersten Blick nicht in das gewerkschaftliche Standardportfolio zu passen scheinen. Die nunmehr langjährigen, evaluierten Erfahrungen zeigen: Eine

statusbezogene Berufsberatung einer Gewerkschaft ist weit mehr als ein individueller Service. Sie leistet einen wichtigen Beitrag, die Entsolidarisierung entlang des Erwerbsstatus' zu verhindern.⁶ Unter dieser Zielvorgabe berät mediafon haupt- und nebenberuflich Selbstständige, ver.di-Mitglieder ebenso wie (gegen Gebühr) nicht Organisierte.⁷ mediafon hilft bei Konflikten mit Auftraggebern, berät bei Verträgen und Steuerfragen sowie zur sozialen Sicherung⁸. Oft ergibt sich im Gespräch eine Auseinandersetzung mit komplexen individuellen Lebenslagen, zu konkreten Arbeitsbedingungen wie persönlichen Perspektiven.

Neben der Hauptzielgruppe unterstützt mediafon auch die Gesamtorganisation: erstens jenen ver.di-Beschäftigten, die mit Detailanfragen Selbstständiger konfrontiert sind; zweitens übergreifend dadurch, dass jede Beratung ausgewertet wird. Bei Häufung »individueller« Probleme zu einem Sachverhalt wird ver.di auf entsprechenden Handlungsbedarf hingewiesen. So können sich häufende Probleme – ob thematisch, lokal oder betrieblich – früh erkannt und kollektiv angegangen werden – beispielsweise durch gezielte Informationen über einen Betrieb oder durch eine Klage gegen unzulässige Verträge und Klauseln in Geschäftsbedingungen.⁹

Alle Anfragen werden zentral erfasst und je nach Thema, Dringlichkeit, beruflicher und regionaler Nähe an eine bzw. einen der rund 15 ihrerseits selbstständigen, gewerkschaftlich organisierten Expertinnen und Experten vermittelt¹⁰. Das zentrale Prinzip und Alleinstellungsmerkmal – etwa gegenüber einer anwaltlichen Beratung – ist die basisnahe, kollegiale Beratung. Um da-

6 Dazu stellt der Abschlussbericht der Begleitforschung zur Beratung fest, sie erbringe eine »qualifizierte Beratung bei gleichzeitiger Anregung kollektiver Lösungswege. Von reinen Serviceleistungen, die in Gewerkschaften oft als unpolitisch kritisiert und abgelehnt werden, ist dies weit entfernt. mediafon ist ... sehr nah an einem traditionellen Verständnis gewerkschaftlicher Organisation: der Selbstorganisation gemeinsamer Interessen.« Quelle: Auszüge aus dem Abschlussbericht der Begleitforschung: mediafon – ver.di-Beratungs- und Kooperationsprojekt für Selbstständige; 2004; zitiert nach http://www.mediafon.net/upload/forschung_mediafon_kurz.pdf, Abruf 20.8.2015.

7 Der Beratung von Nicht-Mitgliedern liegt die Erkenntnis zugrunde, dass Unwissenheit und Dumping-Angebote Unorganisierter allein Auftraggebern nützen und den Druck auch auf Mitglieder erhöhen. Nicht-Mitglieder dürfen allerdings nur eingeschränkt beraten werden: Ihre individuelle rechtliche oder steuerliche Beratung ist nur Anwälten und Steuerberatern erlaubt.

8 Auch wenn entsprechende Fragen zunehmen, bietet mediafon ausdrücklich keine Unterstützung, um sich gegen selbstständige oder angestellte »Mitbewerber« besser durchzusetzen oder zu Umgehungsstrategien gegenüber den Sozialkassen.

9 Verschlechtern Auftraggeber beispielsweise ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen, kürzen sie Honorare oder verlangen gehäuft Falschangaben gegenüber den Sozialkassen, stellt mediafon einen spürbaren Anstieg gleichartiger Anfragen fest. Sie werden individuell beantwortet und die Häufungen an jene ver.di-Gliederung gemeldet, die intervenieren sollte.

10 Die »Zuständigkeit« für einen Fall ergibt sich aus der Kompetenz, die Anfrage umfassend und schnell zu beantworten, und nur im Einzelfall aus der beruflichen oder örtlichen Nähe zum oder zur Anfragenden.

bei das Prinzip »Selbstständige beraten Selbstständige« zu sichern und gegenseitige Abhängigkeiten zu vermeiden, sind die Beratungszeiten pro Person limitiert und lässt sich das Team je nach Frageaufkommen und Thematik jederzeit verändern. So wurden in der Vergangenheit beispielsweise je ein Spezialist für ergänzendes Arbeitslosengeld und IT-Consulting integriert, die Gründungsberatung hingegen zurückgefahren. Im Kern jedoch besteht ein über Jahre stabiles Team aus zu allen häufig nachgefragten Themen jeweils speziell qualifizierten Selbstständigen, die in der Regel für jeweils zwei Stunden pro Woche insgesamt jährlich rund 2500 Menschen intensiv beraten. Das überbetriebliche, ortsunabhängige Kompetenzzentrum ist jederzeit und von jedem Ort leicht erreichbar, die Beratenden können orts- und zeitunabhängig aktiv werden: Die Zentrale ist durch Telefonrouting virtuell verortet, die Falldatenbank, auf die das Team zugreift, seit Anbeginn cloudbasiert.

Beratung mit Erkenntnisgewinn

Die zentrale Datenbank, in der alle Beratungsvorgänge dokumentiert werden, ist selbstverständlich eine proprietäre Insellösung, denn sie umfasst auch soziodemografische Daten, die es erlauben, die Lebenslagen Solo-Selbstständiger differenziert zu analysieren. Ein Bedarf, den nicht nur ver.di hatte und hat: mediafon wurde im Rahmen der »Mikrounternehmensinitiative« des Bundesforschungsministeriums gefördert, weil die gewerkschaftliche Selbsthilfe quasi nebenbei wissenschaftliche Erkenntnisse generiert: *»mediafon bündelt dezentral vorhandene Kompetenzen und macht sie ubiquitär nutzbar. Organisiert ist es als selbstlernendes Netzwerk, das nicht nur Informationen liefert, sondern zu einer Wissensdatenbank über die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Solo-Selbstständigen geworden ist.«*¹¹ Weil im Zweiklang von Beratung und Vertretung viele Erkenntnisse zu Selbstständigen, ihren Befindlichkeiten und den kollektiven Vertretungsmöglichkeiten gewonnen werden, war und ist das Interesse aus Wissenschaft, Politik und Medien an diesem Modell auch heute noch groß.

Eine wachsende Bedeutung gewann über die Jahre – entsprechend der technischen Entwicklung – das Internet: Dominierten in den ersten Jahren noch telefonische Erstkontakte, so wurden diese weitgehend von Anfragen über ein webbasiertes Formular abgelöst. Standardfragen werden inzwischen durch (einen Hinweis auf) Online-Informationen geklärt, und die Beratenden können sich auf zunehmend komplexe Spezialfälle konzentrieren. Stetig

11 Auszüge aus dem Abschlussbericht der Begleitforschung: mediafon – ver.di-Beratungs- und Kooperationsprojekt für Selbstständige, 2004, Seite 5 – zitiert nach http://www.mediafon.net/upload/forschung_mediafon_kurz.pdf, Abruf 24.7.2015.

wächst auch die Bedeutung der von Nutzerinnen und Nutzern gesammelten Informationen auf der Website – etwa der Einträge in der interaktiven Honorardatenbank – und des umfassenden Online-Ratgebers. In diesen werden neue Erkenntnisse aus Beratungen, Grundsatzurteile und Gesetze tagesaktuell eingearbeitet. Gab es diesen »Ratgeber Selbstständige« früher ausschließlich als Buch, umfasst die aktuelle Druckversion nur noch 220 Seiten Grundlagentext. Um ein Vielfaches umfangreichere Detailinformationen stehen seit fünf Jahren ausschließlich im Internet zur Verfügung, wo die Seiten von www.mediafon.net jährlich millionenfach aufgerufen werden.¹²

Neu denken zu einem eigentlich alten Thema

Auch wenn die Beratung faktisch zu einem zentralen Instrument der Mitgliederengewinnung und -bindung unter einzeln arbeitenden Selbstständigen geworden ist: Die in ver.di Aktiven verstehen sie vor allem als Ergänzung der gewerkschaftspolitischen Selbstständigenarbeit. Eines ihrer zentralen Ziele ist es, gesellschaftlich (und da bildet die eigene Organisation keine Ausnahme) ein differenziertes Bild zu dieser Erwerbstätigkeit und den Erwerbstätigen zu vermitteln. Dazu gehört der Hinweis darauf, dass die allermeisten Solo-Selbstständigen auf dem Arbeitsmarkt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern objektiv wesentlich näher sind als dem Arbeitgeberlager. »Nur in Solidarität untereinander und mit Angestellten können Solo-Selbstständige wirtschaftlich starken Auftraggebern und der Politik bessere Bedingungen abtrotzen«¹³, lautet das Credo der ver.di-Selbstständigen, allerdings zeigt die Praxis, dass die Umsetzung stark von der Organisationskultur insgesamt wie in Teilbereichen abhängt – letztlich von der Bereitschaft, nicht nur die expliziten Bedürfnisse der aktuellen Mehrheit der Mitgliedschaft im Blick zu haben. Dazu muss sich die Organisation auch unbequeme Fragen stellen, etwa, warum der Mitgliederanteil unter Solo-Selbstständigen in den allermeisten Branchen sehr weit unter ihrem Anteil unter den Erwerbstätigen liegt. Zwar konnte in Teilbereichen ein überproportional hoher Organisationsgrad unter Selbstständigen erreicht werden, »dennoch bleibt das Problem, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad gerade bei flexiblen Arbeitsformen und in den Wachstumssektoren recht schwach ausgeprägt ist.«¹⁴

Das muss nicht so bleiben. Allerdings bleibt derzeit offen, ob es gelingen kann, im Verlauf der Umgestaltungen durch die Digitalisierung schon in einer

12 Vgl. Veronika Mirschel: Eine für alle: die Erwerbstätigenversicherung als Weg zur sozialen Sicherung von Solo-Selbstständigen, in: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (2015): Gute Arbeit und Digitalisierung, Berlin, 62.

13 <https://selbststaendige.verdi.de/ueber-uns> – Abruf 20. 8. 2015.

14 Eichhorst u. a., a. a. O.

frühen Phase – also jetzt – eine gewerkschaftliche Hegemonie auch zu Fragen der entbetrieblichten Arbeit zu erringen. »Es wird mehr denn je darauf ankommen, die auf dem Vormarsch befindlichen flexiblen und kreativen Arbeitsformen aus gewerkschaftlicher Sicht aktiv mitzugestalten.«¹⁵ Das bedingt aber für Mitgliederorganisationen jene, die in den neuen Formen arbeiten, mindestens als Verbündete, im Idealfall als Mitglieder zu gewinnen. Spürbare Vorbehalte dagegen gibt es auf beiden Seiten. Sie zu überwinden ist notwendig. Allerdings sind dazu einige strategische Entscheidungen zum gewerkschaftlichen Umgang mit nicht abhängiger Beschäftigung fällig.

Wie mühsam der Weg werden kann, zeigt nicht zuletzt das Beispiel der einzigen Gewerkschaft Europas, die in nennenswertem Umfang Solo-Selbstständige organisiert: Auch in ver.di ist es noch nicht gelungen, das Thema Solo-Selbstständigkeit zu einem Mainstream-Thema und die Arbeitsform zu einer breit akzeptierten zu machen. Mit der nun anstehenden beschleunigten digitalen Transformation der Arbeit ist das Thema faire Mindeststandards, soziale Absicherung etc. – kurz Gute Arbeit auch für Solo-Selbstständige bei ver.di wieder stärker in den Vordergrund gerückt.¹⁶ Nichtsdestotrotz wurde der bedeutende erste Schritt gemacht: eine von solo-selbstständigen Mitgliedern selbst getragene gewerkschaftspolitische Arbeit etabliert¹⁷ und diese strukturell wie finanziell abgesichert. Das erleichtert es, notwendige Diskussionen über die Zukunft der Gewerkschaften in der Zukunft der Arbeit breiter, realitäts- und basisnäher zu führen und zugleich notwendige Organisationsreformen und neue Haltungen zur Solo-Selbstständigkeit anzuregen.

So ist die Einstellung der regional wie in Berufsgruppen aktiven Protagonistinnen und Protagonisten der ver.di-Selbstständigen zu ihrer eigenen Arbeitsform grundsätzlich positiv, die Chancen und den emanzipatorischen Charakter betonend, ohne abhängige oder prekäre Selbstständigkeit zu ignorieren. Diese Haltung vertreten sie wo nötig auch streitig und gegen die Mehrheitskultur, die – auch das ist wichtig – sich auf Debatten einlässt und nicht als reine Dominanzkultur geriert. Auch dadurch wird ver.di nach innen wie außen als authentische Gewerkschaft für alle Solo-Selbstständigen sichtbar, die immerhin bereits sechs Prozent der Erwerbstätigen stellen: Für die Mehrheit jener, die in dieser Arbeitsform die (gewerkschaftlichen) Ideale von

15 Ebenda.

16 Vgl. den Beitrag von Welskop-Deffaa in diesem Band sowie Veronika Mirschel: Eine für alle: die Erwerbstätigenversicherung als Weg zur sozialen Sicherung von Solo-Selbstständigen, in: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (2015): Gute Arbeit und Digitalisierung, Berlin.

17 Aktuell bearbeiten die ver.di-Selbstständigen auf zentraler Ebene gemeinsam mit dem Referat für Selbstständige insbesondere sozialpolitische Themen, die Transformation des Arbeitsmarktes, die eigene Öffentlichkeitsarbeit sowie Fragen der kollektiven Vertretung (etwa durch Tarifverträge arbeitnehmerähnlicher Personen).

Selbstbestimmung realisieren, wie für die Minderheit der Zwangs-Selbstständigen. Beide Gruppen sehen und wissen zu schätzen, dass ihre Lebenslage verstanden wird und sie entsprechend gewerkschaftlich aktiv sein können.¹⁸ Die Grundsatzüberlegungen, die ver.di-Selbstständige in die Diskussion einbringen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Egal ob betrieblich oder überbetrieblich und unabhängig von der Erwerbsform geht die Flexibilisierung von Arbeit grundsätzlich zu Lasten aller Erwerbstätigen einer Branche, wenn sie allein aus Kostengründen geschieht. Cloud- und Crowdsourcing und generell die vom Modell der »Normalarbeit« abweichenden Arbeitsbeziehungen sind dabei nicht das Grundproblem, sondern ihr Potenzial einen »race to the bottom« zu beschleunigen oder zu initiieren.
- Über politische Ablehnung und gewerkschaftliche Ausgrenzung ist nicht zu verhindern, dass Kostendifferenziale zwischen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitverhältnissen und konkurrierenden Erwerbsformen entstehen und sich ausbreiten.
- Gewerkschaftliche Aufgabe ist es auch, gesetzliche Regeln gegen negative Auswüchse auf dem Arbeitsmarkt anzuregen. Entsprechende Vorschläge müssen sich gegen Ausbeutung und Erosion des Sozialstaats richten und nicht generell gegen »neue« Arbeitsformen.
- Das Problem ist allerdings nur bedingt gesetzlich zu adressieren. Exemplarisch zeigen die Erfahrungen beim Thema Scheinselbstständigkeit, dass eine angemessene Kontrolle von formal in Vertragsfreiheit abgeschlossenen Vereinbarungen kaum möglich ist. Auf Gesetze, die negative Folgen für Arbeitsbeziehungen und Sozialsysteme eindämmen sollen, dürften unmittelbar neue Umgehungsstrategien folgen, sich weitere, schwer kontrollierbare Grauzonen eröffnen.¹⁹ Verschärft zeigt sich das Regulierungsproblem unter den Bedingungen des Plattformkapitalismus.

18 Das gilt in der Matrixstruktur der ver.di vor allem für den Bereich der statusbezogenen Selbstständigearbeit. Gleichzeitig berichten Aktive oft von starker emotionaler Ablehnung ihrer Arbeitsform, soweit sie in Berufsfachgruppen aktiv werden wollen, in denen sie sich unter den Mitgliedern in großer Unterzahl befinden. Dort wird regelmäßig auch angezweifelt, was in einer von ver.di selbst beauftragten Studie 2010 festgestellt wurde: »Unabhängig vom Bildungsstand oder der Gründung ›ohne Not« oder ›mit Not« äußern die Solo-Selbstständigen eine hohe Zufriedenheit mit der aktuellen Situation.« Quelle: Karin Schulze Buschhoff: Neue Arbeitswelt und neue Selbstständigkeit; in: Gegenblende 14/2012 (23. 3. 2012); <http://www.gegenblende.de/14-2012/++co++109c9716-74d5-11e1-422d-001ec9b03e44>; Abruf 20. 8. 2015.

19 Genau so haben sich in der Vergangenheit in ganz Europa kaum noch kontrollierbare Formen der falschen und abhängigen Selbstständigkeit als Dumpingkonkurrenz etabliert (vgl. Zusammenfassung der »Perulli-Studie« unter www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_de.pdf und die Folgestudie »Social protection rights of economically dependent self-employed workers« unter [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507449_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf)).

- Gewerkschaften können mehr als gesetzliche Regeln zu fordern. Ihre Kernaufgabe und Kernkompetenz ist es, selbstorganisiert eine Konkurrenz über den Preis der Ware Arbeitskraft einzudämmen. Die gewerkschaftliche Einkommenspolitik kann dabei nicht an den Erwerbstatusgrenzen halt machen: Arbeit muss in allen Erwerbsformen strukturell gleich teuer gemacht werden und für alle Formen der Erwerbstätigkeit müssen Einkommens-Untergrenzen verteidigt werden.²⁰ Langfristig kann es übrigens sogar effektiver, leichter und vermittlungsfähiger sein, im Schwerpunkt in einer Branche für bessere Honorare als für Lohnerhöhungen zu streiten, soweit die Macht nicht reicht, beides gleichzeitig durchzusetzen.²¹

Gewerkschaftsaffine Selbstständige erwarten kurz gesagt, dass ihre Organisation Gestaltungswille und -macht in der gesamten Arbeitswelt zeigt und nicht nur im Ausschnitt der abhängigen Arbeit. Selbst das EU-Parlament hat die Gewerkschaften inzwischen deutlich gebeten, hier eine stärkere Rolle wahrzunehmen.²² Diese auszufüllen wird unter den Bedingungen der Digitalisierung und von Arbeit 4.0 noch nötiger sein, denn: Wo Unternehmen über Out-/Crowdsourcing und Selbstständigkeit Kostenvorteile realisieren können, werden sie das tun, wenn die Gegenwehr zu gering ist. Deshalb müssen Selbsthilfeorganisationen der Erwerbstätigen alles dafür tun, dass die Arbeitskosten in allen Erwerbsformen weder unter das Niveau vergleichbarer Tarifeinkommen noch unter das Mindestlohn-Niveau sinken. Insbesondere dort, wo ein Missbrauch (ordnungs-)politisch nicht verhindert werden kann, aber auch dort, wo es sich um legale und legitime Formen der Selbstständigkeit handelt.

Geben Gewerkschaften das Ziel auf, das Einkommensniveau aller Erwerbstätigen in einzelnen Branchen und Berufen auf gleicher Höhe zu hal-

20 Dies wurde etwa im Bereich der abhängigen Niedrigeinkommen durchaus gesehen und mündete in eine erfolgreiche Mindestlohn-Kampagne. Bei diesem Thema, das laut IAB-Studie (IAB Kurzbericht 6/2015; <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0615.pdf>) nur 4,4 Prozent der abhängig Beschäftigten direkt betrifft, haben die Gewerkschaften gezeigt, dass sie zu grundsätzlichen Erkenntnissen und dort, wo sie nicht mehr tarifmächtig sind, zur erfolgreichen Vermittlung von Grundfragen in Politik und Gesellschaft fähig sind.

21 Mindestens können Gewerkschaften diesen Grundsatz dort anwenden, wo sie gemäß § 12a Tarifvertragsgesetz die Bedingungen abhängig selbstständiger Arbeit regeln können.

22 Die EU-Parlaments-Entschließung »Sozialschutz für alle, einschließlich selbständig Erwerbstätiger« vom 14.1.2014 fordert, die Sozialpartner auf zu untersuchen, »ob und wie selbstständig Erwerbstätige in Tarifverhandlungen einbezogen werden können.« Zudem fordert das Parlament dazu auf, »den Erfahrungsaustausch zwischen Gewerkschaften und Berufsverbänden zu den Themen Dienstleistungen für Selbstständige, Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und Organisation der auf eigene Rechnung arbeitenden Selbstständigen zu fördern.« Quelle: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0014+0+DOC+XML+V0//DE> (Abruf 10.7.2015)

ten, bekommen sie ein Problem.²³ Blinde Flecken in der Wahrnehmung und der Organisationsfrage kann sich die Gewerkschaftsbewegung daher nicht leisten, sie erweckt – bei allen positiven Ausnahmen – aber noch zu oft den Eindruck, es trotzdem zu tun. Beispielsweise, wenn sich die Beiträge zur »Arbeit der Zukunft« (jenseits ihrer guten Gestaltungsvorschläge zur abhängigen Beschäftigung) auf die Bereiche Prekarität und Scheinselbstständigkeit, gesetzliche Regelung und Dialoge mit Regierenden konzentrieren.²⁴ Die gute Nachricht ist, dass angesichts der Diskussionen um die Digitalisierung offensichtlich stärker ins Bewusstsein rückt, dass die Durchsetzungsfähigkeit abhängig Beschäftigter zunehmend von den Bedingungen in anderen Erwerbsformen abhängt und Zonen einer selbstständigen digitalen Prekarität verhindert werden müssen.²⁵ Die schlechte Nachricht ist derweil noch, dass den meisten gewerkschaftlich ansprechbaren Solo-Selbstständigen, Crowd- und Cloudworker wohl ein deutliches Signal fehlt, dass sie als Mitstreiter willkommen sind, ihre Erwerbsbedingungen und Lebensentwürfe gleichberechtigt diskutiert werden. Viele dürften in Kontakt mit Gewerkschaften und deren Vertretern jene Aura wahrnehmen, die die Autoren einer aktuellen IZA-Analyse so zusammenfassen: »Neue Arbeitsformen (...) werden bis heute von den Gewerkschaften als Abweichung vom gewünschten unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitverhältnis (so genanntes Normalarbeitsverhältnis), als atypisch oder sogar prekär gebrandmarkt. Auch Werkverträge oder die Abwicklung von Dienstleistungen über Online-Plattformen (<crowdworking>) werden als nicht wünschenswerte Abweichung von der Normalarbeitsform häufig reflexartig abgelehnt. Eine pauschale Disqualifikation dieser Arbeitsformen als neue Spielarten einer >Prekarisierung«

-
- 23 Zum Extrembeispiel: »Allein schon die Intensität der Konkurrenz in der globalen, um Aufträge bemühten Crowd übt Druck auf die Entgelte aus und macht entsprechende Arbitrage-Gewinne für die ausschreibenden Firmen wahrscheinlich, ... Stellt man darüber hinaus noch den Wegfall der Ausgaben für Urlaub, Krankheit, Sozialversicherung, Büroräume und weiterer, bei der Beschäftigung klassischer Arbeitnehmer anstehender Kosten in Rechnung, so werden die enormen Einsparungspotenziale deutlich, welche eine Verlagerung von Tätigkeiten in die Crowd erschließen kann.« (Vgl. Schröder/Schwemmler: Gute Arbeit in der Crowd? In: Schröder/Urban (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit 2014, 2014, S. 114f.)
- 24 Positive, entgegengesetzte Signale kommen durchaus aus den einzelnen Gewerkschaften, konterkariert wird das aber, wenn noch 2015 im durchaus programmatisch angelegten, gewerkschaftlichen Buch »Arbeit der Zukunft« niemand die Frage stellt, ob und welche Herausforderungen Solo-Selbstständige an die eigenen Organisationsstrukturen stellen. (Arbeit der Zukunft; Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen; Hg.: Reiner Hoffmann, Claudia Bogedan; Campus; Frankfurt a. M. 2015)
- 25 Beispielsweise hat der 20. Ordentliche DGB-Bundeskongress im Mai 2014 das Thema »Selbstständige Arbeit besser absichern« im Leitantrag »Für eine Neue Ordnung der Arbeit« wie auch in den »Leitlinien für gute digitale Arbeit« aufgegriffen (vgl. <http://bundeskongress.dgb.de/++co++87a877f6-6da9-11e4-a90d-52540023ef1a> sowie ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hg.): Digitalisierung und Dienstleistungen – Perspektiven Guter Arbeit, Berlin, S. 22–25)

ist aber in der digitalen Welt noch weniger zielführend als sie es in der Vergangenheit war.«²⁶

Um Reibungsverluste, falsche Erwartungen und Frustrationen auf beiden Seiten zu verhindern, sind Grundsatzentscheidungen, Konsequenzen und eine eindeutige Kommunikation in vielen Gewerkschaften, im DGB, aber auch in einzelnen Bereichen der ver.di gefragt. Letztere hat die Frage, ob Selbstständige Mitglied werden sollen, schon vor vielen Jahren positiv beantwortet und entsprechende Organisationserfolge erzielt. Die IG Metall folgte diesem Beispiel im Herbst 2015.²⁷ Für andere Gewerkschaften kann es plausibel sein, eine klare Abgrenzung entsprechend der eigenen Organisationskultur – mithin eine Konzentration auf abhängig Beschäftigte – vorzunehmen.

Organisationskultur auf dem Prüfstand

Fällt die Entscheidung, Solo-Selbstständige in die Gewerkschaftsbewegung zu integrieren, fällt damit die Entscheidung für einen Kulturwandel. Für beides gibt es eigentlich keine Alternative für Gewerkschaften, in deren Organisationsbereich eine größere Zahl Selbstständiger arbeitet. Selbstverständlich haben sie die Autonomie, sich gegen neue Erwerbstätige abzugrenzen und sich nicht zu verändern, dann aber »besteht die Gefahr, der eigentlichen Aufgabe, der Gestaltung der Arbeitswelt, nicht mehr gerecht zu werden. Andere soziale Organisationen, die sich im digitalen Zeitalter unter Nutzung des Internets leicht bilden können, könnten angesichts dessen in Konkurrenz zu den Gewerkschaften treten, und so die effektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer schwächen.«²⁸ Zusätzlich stellt sich die Frage, ob es klug ist, ausgerechnet in einer Umbruchsituation in der Arbeitswelt organisationsbereite Solo-Selbstständige strukturell gegnerischen Verbänden zu überlassen, statt sie für die eigenen Ziele zu gewinnen.²⁹ Nicht nur weil sie bereits sechs Prozent aller Erwerbstätigen stellen, sondern auch, weil die Hebelwirkung ihrer Erwerbsform auf den Arbeitsmarkt wesentlich größer ist.

26 Eichhorst u. a., a. a. O.

27 »Auf dem Gewerkschaftstag im Oktober solle die Satzung so geändert werden, dass künftig auch solche Solo-Selbstständigen in der IG Metall aufgenommen werden können«, wird Christine Thomas von der IG Metall zitiert in: »IG Metall will sich auch für Interessen von ›Crowdworkern‹ einsetzen«; Frankfurter Allgemeine Zeitung 23.8.2015, <http://www.faz.net/agenturmeldungen/unternehmensnachrichten/igmetall-will-sich-auch-fuer-interessen-von-crowdworkern-einsetzen-13764773.html>.

28 Eichhorst u. a., a. a. O.

29 Aktuell steigt die Zahl schnell wachsender Verbände stark, die ausschließlich Selbstständige organisieren. Die meisten eint, dass sie – von Berufs- oder Statusegoismus getrieben – andere Grundpositionen als die Gewerkschaften einnehmen. Sie organisieren beispielsweise Kampagnen gegen eine Bürgerversicherung oder eine gesetzliche Regelung der Scheinselbstständigkeit.

Das Wachstum berufsständischer, status- und themenorientierter Verbände für Selbstständige verweist darauf, dass tatsächlich bereits Legitimations- und Bedeutungsverlust der Gewerkschaften in einem wichtiger werdenden Segment der zukünftigen Arbeitswelt (und der Arbeitswelt insgesamt) eingesetzt hat. Offensichtlich fühlen sich viele Solo-Selbstständige, auch jene die sich engagieren wollen, von den führenden Vertretungen der Erwerbstätigen nicht vertreten. Sie bekommen deutlich zu spüren: »Insbesondere Solo-Selbstständige passen nicht in die traditionell korporatistischen Strukturen der Interessenvertretung.«³⁰ Fraglich ist, ob es immer eine gute Entscheidung ist, in dieser Situation die Strukturen unangetastet zu lassen, denn »für die etablierten kollektiven Interessenvertretungen selbst birgt diese Entwicklung zunächst die Gefahr einer weiteren Entmachtung.«³¹ Auch um die zu verhindern, lag und liegt der Praxis der ver.di-Selbstständigenarbeit das Ziel zugrunde, »Gute Arbeit« nicht an den Grenzen einer abhängigen Erwerbsformenden zu lassen – ein Ziel, das unter den Bedingungen der Digitalisierung an Aktualität gewonnen hat.

30 Karin Schulze Buschoff: Neue Selbstständige im europäischen Vergleich (edition der Hans-Böckler-Stiftung 201); Düsseldorf 2007 [www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_201.pdf], Seite 106. Die dieser Feststellung folgende Auswertung der Experteninterviews macht die kulturellen Probleme einer Integration deutlich.

31 Ebenda.