

In Partnerschaft



Innovationen für gute Arbeit in Europa:

Den Gesellschaftsvertrag neu denken

Fabian Wallace-Stephens
und Emma Morgante

Danksagungen

Wir danken unserem Partner, der Autodesk Foundation, für ihre Unterstützung, ohne die diese Arbeit nicht möglich wäre. Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen und Mitarbeitenden der RSA für ihre Unterstützung, ihren Beitrag und ihre Hilfe, darunter Shirin Maani, Alexa Clay, Alan Lockey, Rami Assaf, Tayo Akinyemi, Anthony Painter, Joanna Choukeir, Jess White und Nat Ortiz. Besonderer Dank gilt Amanda Ibbett und James Morrison für ihre großartige Arbeit bei der Erstellung des Berichts sowie Riley Thorold, der uns in der Anfangsphase des Projekts bei unserer Innovationskartierung unterstützt hat. Wir danken außerdem allen Stakeholdern, die an unseren Workshops teilgenommen oder Interviews geführt haben, für ihre Beiträge. Etwaige Fehler sind unser eigenes Verschulden.

Inhalt

	Seite
i. Über uns	2
1. Zusammenfassung	4
2. Einleitung	11
3. Automatisierung und die Arbeitsplätze der Zukunft	14
4. Die Zunahme unsicherer Arbeit	26
5. Innovationskartierung im Bereich gute Arbeit	35
6. Aufbau von Arbeitsfeldern	57
7. Schlussfolgerung	64

VERÄNDERUNGEN

BEWIRKEN

Wir sind die RSA. Die Royal Society for Arts, Manufactures and Commerce.

Wir bringen Menschen und Ideen
zusammen, um Lösungen
für die Herausforderungen unserer
Zeit zu entwickeln.

Wir sind die RSA. Die Royal Society for Arts, Manufactures and Commerce. Wir setzen uns für eine Zukunft ein, in der wir uns alle wohlfühlen. Eine Zukunft, an deren Gestaltung wir alle mitwirken können.

Die RSA ist seit mehr als 250 Jahren Vorreiter für positiven sozialen Wandel. Unser bewährter Veränderungsprozess, unsere rigorose Forschung, unsere innovativen Ideenplattformen und unsere vielfältige globale Gemeinschaft von über 30.000 Problemlöser:innen liefern Lösungen für einen dauerhaften Wandel.

Wir laden Sie ein, an diesem Wandel mitzuwirken. Werden Sie Mitglied unserer Gemeinschaft. Gemeinsam werden wir Menschen und Ideen zusammenbringen, um die Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen.

Weitere Informationen finden Sie unter thersa.org

Wir definieren unsere Ambitionen wie folgt:

Unsere Vision

Eine Welt, in der jeder an der Gestaltung einer besseren Zukunft teilhaben kann.

Unser Ziel

Menschen und Ideen zusammenbringen, um die Herausforderungen unserer Zeit zu lösen.

Wir sind

eine globale Gemeinschaft proaktiver Problemlöser:innen.

Über unseren Partner

Von den nachhaltigsten Gebäuden zu den saubersten Autos, von den intelligentesten Fabriken zu den beeindruckendsten Geschichten – mit Autodesk werden jeden Tag erstaunliche Dinge geschaffen. Seit vier Jahrzehnten arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden daran, die Art und Weise zu verändern, wie Dinge hergestellt werden. Heute bedienen unsere Lösungen unzählige Branchen und ermöglichen es Innovator:innen auf der ganzen Welt, Technologien auf neue Weise zu kombinieren, Talente freizusetzen und Einblicke zu gewinnen, um Innovationen möglich zu machen.



**MENFAS-
SUNG**

ZUSAM

Zusammenfassung

Das RSA Future Work-Programm zielt darauf ab, für alle Menschen gute Arbeit zu gewährleisten. Gemeinsam mit der Autodesk Foundation haben wir eine Forschungsphase eingeleitet, um herauszufinden, welche Innovationen im Bereich guter Arbeit in den letzten Jahren in Europa und Subsahara-Afrika entstanden sind. Unser Ziel war es, ein Online-Verzeichnis zu erstellen, um das Bewusstsein für diese Organisationen zu schärfen und die Politikgestaltung und Investitionen in sozialen Wandel zu unterstützen. Im ersten Teil dieses Berichts werden die wichtigsten Ergebnisse einer Literaturrecherche, einer Sekundärdatenanalyse und eines Horizon Scannings vorgestellt, um zu untersuchen, wie sich die Technologie und andere Aspekte auf die Arbeitnehmer:innen auswirken. Im zweiten Teil geben wir einen Überblick über unsere Forschungsarbeiten zum Innovationsmapping, in denen wir einige der vielversprechendsten Innovationen im Bereich guter Arbeit sowie potenzielle Wege zur Vertiefung und Ausweitung ihrer Auswirkungen aufzeigen.

Automatisierung und die Arbeitsplätze der Zukunft

Die Debatten über die Zukunft der Arbeit wurden bislang von den Versuchen dominiert, die Zahl der Arbeitsplätze vorherzusagen, die durch KI und Roboter ersetzt werden. Unsere Durchsicht der Literatur hat ergeben, dass sich das Automatisierungsrisiko in den einzelnen europäischen Ländern und Regionen sehr unterschiedlich darstellt. Länder in Süd- und Osteuropa sind stärker gefährdet als Teile von Nord- und Westeuropa, wobei ländliche Regionen stärker gefährdet sind als Großstädte. Wir untersuchen, wie sich der Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren verändert hat, um herauszufinden, in welchem Umfang die Automatisierung stattgefunden hat und welche neuen Arbeitsplätze geschaffen wurden. Mehrere Wirtschaftszweige, die im letzten Jahrzehnt ein Wachstum verzeichneten, sind gegenüber der Automatisierung resistent. Dazu

gehören sowohl High-Tech-Sektoren wie die Computerprogrammierung als auch High-Touch-Sektoren wie die Freizeitbranche und das Sozialwesen. Diese Beziehung ist jedoch alles andere als eindeutig und es gibt noch weitere Kräfte, die sich auf die Struktur der europäischen Arbeitsmärkte auswirken. Branchen wie das Gastgewerbe und die Logistik verzeichneten ein starkes Wachstum, obwohl sie stark von der Automatisierung bedroht sind, während der Bergbau und die Öl- und Gasförderung die am schnellsten schrumpfenden Branchen waren, was auf einen Übergang zu erneuerbaren Energien hindeutet. Es wird zudem erwartet, dass eine Revolution der nachhaltigen Arbeitsplätze in den nächsten zehn Jahren Hunderttausende neue Arbeitsplätze in ganz Europa schaffen wird.

Wir stellen fest, dass einige Regionen und demografische Gruppen dabei vor besonders großen Herausforderungen stehen. In ganz Europa gibt es große Unterschiede bei der Schaffung von Arbeitsplätzen. Während in den meisten Regionen nach der Finanzkrise neue Arbeitsplätze geschaffen wurden, war dies in einigen Regionen, die von dem Wirtschaftsabschwung stärker betroffen waren, nicht der Fall – besonders in den südeuropäischen Ländern und in Teilen Frankreichs. Jüngere Arbeitnehmer:innen sind nachweislich am stärksten von der Automatisierung bedroht, während Frauen in einigen der bestbezahlten High-Tech-Positionen fehlen.

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit könnte COVID-19 zu einer anderen Ausprägung dieser Trends führen. Die Pandemie dürfte nicht nur zu Arbeitsplatzverlusten in Branchen wie dem Tourismus und der Kreativwirtschaft führen, die zwar automatisierungsresistent, aber nicht in der Lage sind, bei gleichzeitigem Social Distancing Gewinne zu erzielen, sondern es gibt auch Anzeichen dafür, dass sie das Tempo des technologischen Wandels beschleunigen könnte: Vom E-Commerce, der Arbeitsplätze in den Einkaufszentren ersetzt, über die Fernarbeit, die den Bedarf an Reinigungskräften und Sicherheitspersonal in den Büros verringert, bis hin zum Einsatz von Robotern in Hotels. Fernarbeit könnte außerdem zu einer Verschiebung des wirtschaftlichen Schwerpunkts weg von den Großstädten führen, die vor der Pandemie einen unverhältnismäßig großen Anteil am Wirtschaftswachstum verzeichneten.

Die Zunahme unsicherer Arbeit

In den letzten Jahrzehnten ist der Gesellschaftsvertrag zwischen Arbeitnehmer:innen und Unternehmen ausgefranst, da atypische Arbeitsverhältnisse heute in vielen Teilen Europas immer häufiger vorkommen. Während **die Gig-Economy** in dieser Hinsicht den Zeitgeist erfasst hat, ist sie ein relativ neues Phänomen und wird in den offiziellen Statistiken noch nicht korrekt erfasst. Umfragedaten aus verschiedenen Studien deuten darauf hin, dass zwar etwa zehn Prozent der europäischen Arbeitnehmer:innen Online-Plattformen genutzt haben, um Arbeit in Bereichen zu finden, die von der Lieferung von Produkten bis zum Grafikdesign reichen, jedoch weniger als zwei bis drei Prozent diese Plattformen mindestens 20 Stunden pro Woche oder als Haupteinkommensquelle nutzen.

Zeitlich befristete Verträge sind in den Regionen weit verbreitet und betreffen 14 Prozent der Beschäftigten. Ihr Wachstum war in einigen europäischen Ländern wie Italien, den Niederlanden, Polen und Kroatien besonders ausgeprägt. Das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien und Finnland haben ebenfalls einen hohen Anteil an Arbeitnehmer:innen „auf Abruf“ oder mit **Nullstundenverträgen**. Diese Regelungen können manchen Menschen die Freiheit geben, zu arbeiten, wann sie möchten, und die Flexibilität, ihre Arbeit mit Verpflichtungen wie der Betreuung von Familienangehörigen oder dem Studium zu vereinbaren. Es wächst jedoch die Besorgnis, dass diese Flexibilität „einseitig“ ist und die Arbeitgeber versuchen, „das gesamte Risiko auf die Schultern der Arbeitnehmer:innen zu verlagern, wodurch die Unsicherheit bei diesen Personen zunimmt und ihr Alltag schwerer zu bewältigen wird.“ Einige dieser Arbeitnehmer:innen haben hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten keine Gewissheit oder stehen vor langanhaltenden Problemen durch niedriges oder schwankendes Einkommen.

Selbstständige sind eine vielfältige Gruppe, die europaweit 14 Prozent der Erwerbstätigen ausmacht. In Griechenland (30 Prozent) und Italien (22 Prozent) liegt die Zahl der Selbstständigen noch einmal deutlich höher. Für die meisten Menschen bringt die Selbstständigkeit ein höheres Maß an Zufriedenheit in den Bereichen Arbeit und Lebensalltag mit sich.

Diese Arbeitnehmer:innen stehen jedoch noch immer vor großen Herausforderungen, was ihre wirtschaftliche Sicherheit betrifft, und ihnen fehlen wichtige Schutzmechanismen, die für Arbeitnehmer:innen in herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen selbstverständlich sind. Selbstständige sind eine der von der Pandemie am stärksten betroffenen Gruppen, da sie überdurchschnittlich oft in Sektoren wie dem Baugewerbe, der Kunst, der Unterhaltung und dem Gastgewerbe beschäftigt sind. Auch staatliche Unterstützungsmaßnahmen wurden in vielen Fällen für diese Arbeitnehmer:innen erst spät eingeführt und waren zudem an striktere Bedingungen geknüpft. Der fehlende Zugang zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall könnte in einigen Ländern zu einer Verschlimmerung der Ausbrüche beigetragen haben. Einige Bereiche der Gig-Economy scheinen als Reaktion auf die Pandemie ein Wachstum erfahren zu haben, insbesondere diejenigen mit Bezug zu Hauslieferungen. Es gibt aber auch Anzeichen dafür, dass COVID-19 die Plattformen gezwungen hat, „erwachsen“ zu werden, indem sich die Gespräche über einen besseren Schutz der Arbeitnehmer:innen durch die Pandemie beschleunigt haben. Das jüngste Urteil zum Beschäftigungsstatus von Uber ist hier nur die Spitze des Eisbergs.

Innovationskartierung im Bereich gute Arbeit

Wir strukturieren unser Innovationsmapping in drei große Themenbereiche: **lebenslanges Lernen, wirtschaftliche Sicherheit** und **Mitspracherecht der Arbeitnehmer:innen**.

In allen Themenbereichen waren wir besonders an Innovationen interessiert, die sich mit Vielfalt und Integration befassen und Menschen in den Randbereichen der Wirtschaft gute Arbeitsmöglichkeiten bieten, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischem Hintergrund oder geistigen und körperlichen Beeinträchtigungen.

- **Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen:** Programme, die den Menschen die Fähigkeiten vermitteln, die sie brauchen, um mit den kommenden technologischen Trends mitzuhalten oder ihnen den Übergang zu den Arbeitsplätzen der Zukunft zu erleichtern.
- **Wirtschaftliche Sicherheit:** Initiativen, die Arbeitnehmer:innen, insbesondere denen in der Gig-Economy und anderen neuen Beschäftigungsformen, helfen, ihr Einkommen zu steigern und zu stabilisieren, oder die wichtige Schutzmaßnahmen wie Krankengeld und Altersvorsorge bieten.
- **Mitsprache und Macht der Arbeitnehmer:innen:** neue Arten von Gewerkschaften, Genossenschaften oder Organisationsformen, die den Menschen mehr Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen geben.

Neben der Sekundärforschung umfasste unsere Innovationskartierung eine umfassende Befragung der wichtigsten Akteure des Ökosystems in verschiedenen Regionen der Welt, darunter mehr als 30 Interviews mit Stakeholdern in ganz Europa. In ganz Europa konnten wir fast 200 Innovationen ausfindig machen. Wir haben versucht, die Innovationen innerhalb jedes Themas in breite Interventionspakete zu gruppieren, die ähnliche Ansätze zur Lösung ähnlicher Probleme verwenden. Wir hoffen, dass damit eine gemeinsame Sprache geschaffen wird, die politische Entscheidungsträger und soziale Investoren nutzen können, um neue Möglichkeiten zur Unterstützung von Arbeitnehmer:innen zu erkennen.

Innovatoren an der Basis können einen bedeutenden Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft der Arbeit leisten. Denn viele dieser Innovationen müssen möglicherweise erst die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der verschiedenen Länder prägen – und von ihnen geprägt werden – bevor sie sich nachhaltig auf das Arbeitsleben der Menschen auswirken können. Wir geben nicht nur einen Überblick über unsere Forschungsarbeiten zur Innovationskartierung, sondern zeigen auch potenzielle Wege zu einer positiven sozialen Wirkung auf Systemebene auf, indem wir Bereiche für Partnerschaften zwischen diesen Akteuren hervorheben.

So könnten beispielsweise die öffentlichen Arbeitsverwaltungen mit Innovatoren zusammenarbeiten, um eine Reihe neuer Dienste für den digitalen Wandel zu erproben.

Abbildung 1: Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen – Interventionspakete

Interventionspakete	Beschreibung	Beispiele
Online-Lernen	Massive Open Online Courses (MOOCs) und andere Tools, die den Lernenden einen flexiblen, modularen Ansatz für die Vertiefung bestehender und den Erwerb neuer Fähigkeiten bieten.	Digitala jag (Schweden), Kokoroe (Frankreich)
Peer-Learning-Netzwerke	Programme, in denen sich Menschen zusammenschließen können, um sich gegenseitig zu unterstützen und durch Mentoring und Peer Support motiviert zu bleiben.	Enrol Yourself (Vereinigtes Königreich), My Education Club (Bulgarien)
Technologie-Bootcamps	Programme, die Menschen in einem beschleunigten Format digitale Fähigkeiten vermitteln und sie mit Beschäftigungschancen in Verbindung bringen.	New Austrian Coding School (Österreich), Konexio (Frankreich)
Augmented Learning	Augmented- und Virtual-Reality-Systeme, die die Vermittlung von technischen und sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz verbessern.	Gleechi (Schweden), Bodyswaps (Vereinigtes Königreich)
Digitale Zertifikate und Fähigkeitenprofile	Neue Ansätze zur Anerkennung und Validierung von Fähigkeiten, einschließlich derjenigen, die durch Lernen am Arbeitsplatz und informelles Lernen entwickelt wurden.	Credly (weltweit), Tendo (Vereinigtes Königreich)
Digitales Karriere-Coaching	Plattformen, die neue Technologien nutzen, um den Arbeitnehmern personalisierte Beratung und Arbeitsmarktinformationen zur Verfügung zu stellen.	FutureFit AI (Vereinigtes Königreich), Singularity Experts (Spanien)

Abbildung 2: Interventionspakete zur wirtschaftlichen Sicherheit

Interventionspakete	Beschreibung	Beispiele
Einkommensglättung und Cashflow-Management	Plattformen, die Arbeitnehmern helfen, Einkommensschwankungen zu bewältigen, u. a. durch Zugang zu günstigen Krediten und Darlehen.	Trezeo (Vereinigtes Königreich), Mansa (Frankreich)
Finanzielle Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden	Produkte und Dienstleistungen, die den Menschen helfen, ihre finanzielle Situation besser zu verstehen, oder die Beratung und psychologische Unterstützung für Menschen mit Schuldenproblemen bieten.	Tully (Vereinigtes Königreich), Sherpa (Vereinigtes Königreich)
Versicherung als Beschäftigungsschutz	Neue Versicherungsprodukte und kollektive Systeme, die Arbeitnehmende vor Risiken wie Krankheit und Verletzung schützen.	Wemind (Frankreich), Bread Funds (Niederlande)
Dachgenossenschaften	Organisationen, die Selbstständigen einen hybriden Beschäftigungsstatus bieten, der sie vor Arbeitslosigkeit schützt und ihnen gleichzeitig andere Unterstützungsleistungen bietet.	Smart (Belgien), Lilith (Finnland)
Fairere Gig-Plattformen	Aufgaben- und Job-Matching-Plattformen, die Arbeitnehmenden, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, Zugang zu flexiblen Arbeitsmöglichkeiten bieten.	Labour Xchange (Vereinigtes Königreich), The Care Hub (Rumänien)

Die Regierungen könnten mit Innovatoren zusammenarbeiten, um den Zugriff auf übertragbare Leistungen durch institutionelle und regulatorische Änderungen zu erweitern. In einigen Fällen erfordert dies jedoch beträchtliche Anstrengungen vonseiten der Innovatoren, die im Wesentlichen das System „hacken“ müssen, um ihre positive soziale Wirkung zu steigern, indem sie strategische Partnerschaften mit Organisationen des öffentlichen Sektors oder anderen Einrichtungen eingehen, die ihnen helfen können, neue Nutzer:innen zu erreichen, oder versuchen, Einfluss auf politische oder regulatorische Änderungen zu nehmen, damit ihre Lösung auf breitere Akzeptanz stößt. In anderen Fällen sind die Institutionen vielleicht etwas entgegenkommender. Dies gilt für Initiativen wie Wettbewerbspreise, staatliche Investitionsprogramme, Beschleuniger und andere Skalierungsprogramme.

Aufbau von Arbeitsfeldern

Dieser Bericht folgt auf den Start der Good Work Guild der RSA, ein neues Projekt, das eine globale Gemeinschaft von Praktiker:innen zusammenbringen soll, um die Grundsätze guter Arbeit zu stärken. Im Laufe des nächsten Jahres werden wir Sozialinnovatoren mit institutionellen Akteuren wie politischen Entscheidungsträgern und Investoren zusammenbringen, um Möglichkeiten des Lernens, der gemeinsamen Sinnfindung, des kollektiven Handelns und der Interessenvertretung zu erkunden. Im Rahmen unserer Forschung haben wir auch eine Reihe von Aufrufen zum Handeln

rund um den Aufbau von Arbeitsfeldern für die Zukunft der Arbeit vorgelegt. Beim Aufbau dieser Arbeitsfelder geht es darum, die Voraussetzungen zu schaffen, unter denen Innovationen wachsen und gedeihen können.

Unsere Empfehlungen richten sich sowohl an politische Entscheidungsträger als auch an Impact-Investoren und Sozialinnovatoren und wurden durch eine Reihe von Interviews und Workshops mit diesen verschiedenen Akteuren erarbeitet. Sie gliedern sich in drei Bereiche, die Herausforderungen und Chancen bieten: Zugriff auf Finanzmittel, Richtlinien, Regulierung und Beschaffung sowie Open Data und Open Sourcing.

Zugang zu Finanzmitteln

Der Zugang zu Finanzmitteln wird von Innovatoren häufig als eine der größten Herausforderungen genannt, denen sie sich stellen müssen, wenn sie versuchen, ihre positive soziale Wirkung zu steigern. Und Berichten zufolge ist die Finanzierungslandschaft während der COVID-19-Pandemie ins Stocken geraten, obwohl sie mitunter dazu beigetragen hat, das Bewusstsein für die Zukunft der Arbeit zu schärfen. Während es in den letzten Jahren einige vielversprechende Innovationen gegeben hat, insbesondere in Form von Wettbewerbspreisen und Beschleunigungsprogrammen zur Finanzierung von Start-ups im Vereinigten Königreich, die sich auf Arbeitnehmer:innen konzentrieren, finden sich ähnliche Initiativen

Abbildung 3: Interventionspaket Stimme und Macht der Arbeitnehmer:innen

Interventionspakete	Beschreibung	Beispiele
Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Neue Ansätze zur Organisation unsicherer Arbeitnehmer:innen sowohl innerhalb als auch außerhalb der etablierten Gewerkschaftsbewegung.	Lieferrn am Limit (Deutschland), IG Metall (Deutschland)
Neue Arten von Tarifverträgen	Wegweisende Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, die die Arbeitsbedingungen unsicherer Arbeitnehmer:innen verbessern.	3F und Hilfr (Dänemark), Riders Union Bologna (Italien)
Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen	Tools, die den Arbeitnehmenden mehr Kontrolle über die Daten ihres Arbeitslebens geben oder die Stimme der Arbeitnehmer:innen stärken, indem sie es ihnen ermöglichen, leichter Informationen auszutauschen oder sich zu Themen zu organisieren, die sie betreffen.	Worker Info Exchange (Vereinigtes Königreich), Earwig (Vereinigtes Königreich)
Plattform-Genossenschaften	Organisationen in genossenschaftlichem Besitz und mit demokratischer Führung, die Plattformen nutzen, um die Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen zu erleichtern.	Equal Care Co-op (Vereinigtes Königreich), Mensakas (Spanien)
Genossenschaftliche Verbände	Organisationen und Netzwerke, die kleineren Genossenschaften helfen können, zu wachsen.	CoopCycle (verschiedene)

auf dem europäischen Festland nur selten. Wenn Finanzmittel zur Verfügung stehen, sind sie oft kurzfristig und selten auf die Unterstützung des Aufbaus von Feldern oder Partnerschaften zwischen sozialen Innovatoren und institutionellen Akteuren ausgerichtet.

In einem unserer Workshops mit Innovatoren äußerten viele den Wunsch, an gemeinsamen Wirkungskennzahlen oder KPIs arbeiten zu wollen, „die den Menschen helfen, den monetären und sozialen Wirkungswert in einem standardisierten Format zu verstehen und die Menschen mit den Herausforderungen von heute vertraut machen.“ Dies könnte dazu beitragen, ein gemeinsames Narrativ hinsichtlich der aktuellen Herausforderungen der Zukunft der Arbeit und der kollektiven positiven sozialen Wirkung sozialer Innovatoren zu schaffen.

Politik, Regulierung und Beschaffung

Innovatoren und institutionelle Akteure betrachten sich oft gegenseitig nicht als natürliche Partner. In einigen europäischen Ländern tendieren die institutionellen Akteure zu regulatorischen Top-down-Lösungen und Innovationen werden manchmal als Mittel zur Legitimierung von Lücken im Sozialschutz oder der staatlichen Unterstützung angesehen. Andererseits wollen Innovatoren schnelle Ergebnisse und sehen die Aussicht auf eine Änderung von Vorschriften oder Institutionen oft als mühsam an.

Kasten 1: Handlungsaufforderungen: Zugang zu finanziellen Mitteln

- Impact-Investoren sollten zusammenarbeiten, um Wettbewerbspreise und Beschleuniger zu entwickeln, die die Entwicklung neuer Innovationen in der Zukunft der Arbeit in ganz Europa unterstützen, insbesondere dort, wo unsere Innovationskartierung auf Lücken in den Interventionspaketen und eine Nachfrage nach neuen Wegen der Unterstützung hinweist.
- Impact-Investoren sollten zusammenarbeiten, um skalierbare Finanzierungsmechanismen zu entwickeln, die auf den Aufbau von Feldern und die Unterstützung von Partnerschaften zwischen sozialen Innovationen und Institutionen wie Gewerkschaften oder öffentlichen Arbeitsagenturen ausgerichtet sind.
- Sozialinnovatoren sollten bei der Überwachung und Bewertung zusammenarbeiten, um eine gemeinsame Definition der Herausforderungen der Zukunft der Arbeit und ihrer kollektiven Auswirkungen zu schaffen.

Kasten 2: Handlungsaufforderungen: Politik, Regulierung und Beschaffung

- Sozialinnovatoren sollten zusammenarbeiten, um potenzielle Veränderungen in der politischen und regulatorischen Landschaft der Länder, in denen sie tätig sind, zu antizipieren und Energie für Veränderungen und Möglichkeiten der Interessenvertretung zu identifizieren.
- Regierungen und Regulierungsbehörden sollten regulatorische Tests durchführen, um die Entwicklung neuer Innovationen für die Zukunft der Arbeit in ganz Europa zu fördern.
- Die Regierungen sollten Barrieren bei der Beschaffung abbauen und vermeiden, öffentliche Mittel für die Duplizierung bereits vorhandener Innovationen auszugeben. Stattdessen sollten sie sich darauf konzentrieren, ein günstiges Umfeld für Innovatoren zu schaffen und Unterstützung und Investitionen zu priorisieren, um ihre positive soziale Wirkung zu steigern.

Allerdings können sich Änderungen in der Politik und im rechtlichen Umfeld verschiedener Länder erheblich auf die Tragfähigkeit ihres Geschäftsmodells auswirken. Sozialinnovatoren haben die Möglichkeit, zusammenzuarbeiten, um potenzielle Veränderungen in der politischen und regulatorischen Landschaft der Länder, in denen sie tätig sind, zu antizipieren und Möglichkeiten für eine gemeinsame Interessenvertretung zu identifizieren. Regulatorische Tests könnten Innovatoren auch Zugang zu regulatorischem Fachwissen und Instrumenten verschaffen, um die Erprobung neuer Produkte und Dienstleistungen mit echten Nutzer:innen zu erleichtern, einschließlich vorübergehender Ausnahmen von regulatorischen Vorschriften.

Strategische Partnerschaften mit dem öffentlichen Sektor: Strategische Partnerschaften mit Organisationen des öffentlichen Sektors können einen Weg bieten, um die positive soziale Wirkung von Innovatoren zu vergrößern, indem sie Vertriebskanäle für Dienstleistungen bereitstellen und ihnen helfen, neue Nutzer:innen zu erreichen. In manchen Kontexten wirken Beschaffungspolitik und Dienstleistungsstandards jedoch eher als Barrieren für den Marktzutritt denn als marktgestaltende Faktoren. Auch die Regierung hat die Aufgabe, den Innovationsmarkt zu verstehen, um Prioritäten für öffentliche Mittel und Investitionen zu setzen und die Infrastruktur zu schaffen, die die Qualität, Reichweite und positive soziale Wirkung der bestehenden Innovationsmärkte verbessert.

Open Data und Open Sourcing

In einigen Ländern haben die Regierungen Instrumente entwickelt, die Datenquellen zu Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslangem Lernen zugänglich machen. Innovatoren können diese Instrumente nutzen, um neue Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die Arbeitnehmer:innen bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt helfen. Es fehlen jedoch analoge Instrumente für Arbeitnehmer:innen, die nicht diesem Standard entsprechen. Die Gig-Economy ist nach wie vor ein unzureichend verstandenes Segment des Arbeitsmarktes. Mehr Informationen über das Arbeitsleben in diesem Bereich könnten die Qualität und Quantität von Produkten und Dienstleistungen, die ihren Bedürfnissen entsprechen, erheblich verbessern. Die Herausforderung besteht darin, dass sich die Daten im Besitz privater Unternehmen und nicht des öffentlichen Sektors befinden. Diese Daten könnten jedoch über Daten-Trusts abgerufen und verwaltet werden.

In unseren Workshops mit Innovatoren wurde das Potenzial für Open-Sourcing-Tools und den Austausch bewährter Verfahren als ein wichtiger Bereich genannt, den die Teilnehmenden erforschen wollten. Sie wiesen jedoch auch darauf hin, dass dies eine besondere Herausforderung sein kann, denn verschiedene Innovatoren „mit sozialen Zielen, aber dennoch aus dem Privatsektor“ könnten sich als Wettbewerber betrachten.

Kasten 3: Handlungsaufforderungen: Open Data und Open Sourcing

- Die Regierungen sollten eine aktive Rolle bei der Förderung eines WorkerTech-Ökosystems spielen, das Daten-Trusts beinhaltet, insbesondere für Arbeitnehmende in der Gig-Economy.
- Sozialinnovatoren sollten Erfahrungen und Open-Source-Tools austauschen, um ihre positive soziale Wirkung zu steigern.

EINLEITUNG

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit könnte COVID-19 zu einer anderen Ausprägung dieser Trends der Arbeit der Zukunft führen. Die Pandemie könnte nicht nur zum Verlust von Arbeitsplätzen in Branchen führen, die nicht in der Lage sind, Gewinne zu erwirtschaften und gleichzeitig die Regeln des Social Distancing zu beachten.

Es gibt auch Anzeichen dafür, dass sie das Tempo des technologischen Wandels beschleunigen könnte. Dies reicht vom E-Commerce, der Arbeitsplätze im Einzelhandel ersetzt, bis hin zur Fernarbeit, die den Bedarf an Reinigungskräften und Sicherheitspersonal in Büros verringert, und sogar zum Einsatz von Robotern in Hotels in Hongkong.

Einleitung

In ganz Europa gibt es Anzeichen dafür, dass die Pandemie das Tempo des technologischen Wandels beschleunigt. Vom elektronischen Handel, der Arbeitsplätze in den Supermärkten ersetzt, bis hin zur Fernarbeit, die den Bedarf an Reinigungskräften und Sicherheitspersonal in den Büros verringert. Bisher konzentrierte sich die europäische Politik in erster Linie auf Maßnahmen zum Schutz der Arbeitsplätze. Dies hat es den Regierungen ermöglicht, einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern und den Lebensunterhalt der Betroffenen zu sichern, doch es hat die Arbeitsmärkte auch in einer Art Schwebezustand gehalten. Es muss mehr getan werden, um gefährdeten Arbeitnehmer:innen beim Übergang in die Arbeitsplätze der Zukunft zu helfen, da sie sonst auf der Strecke bleiben könnten, wenn die in der Pandemie beschlossenen Programme auslaufen. Die Unterstützung der Regierung für Selbstständige war bisher bestenfalls lückenhaft. Viele dieser Arbeitnehmer:innen haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und konnten es sich nicht leisten, sich in Selbstisolation zu begeben, was in einigen Ländern zu einer Verschlimmerung der Ausbrüche beigetragen haben könnte.

Die Pandemie hat ein unerbittliches Licht auf die bestehenden Schwachstellen des Arbeitsmarkts geworfen. Sie steht jedoch auch für einen Moment des „kollektiven Opfers“, in dem wir die für die Arbeit verantwortlichen Institutionen neu definieren und ihre jeweiligen Rechte und Pflichten neu festlegen können. Das ist es, was wir unter einem neuen Gesellschaftsvertrag verstehen. Unser Ziel ist es, allen Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft und ihren Ausgangsbedingungen – den Zugang zu guter Arbeit zu ermöglichen.

Von Schulungs-Bootcamps, in denen von Automatisierung bedrohten Arbeitnehmer:innen das Programmieren beigebracht wird, über neue Gewerkschaften, die mit digitaler Organisation experimentieren, bis hin zu FinTech-Start-ups, die Arbeitnehmer:innen in der Gig-Economy Zugang zu übertragbaren Leistungen verschaffen – viele Unternehmer:innen und grundlegende Initiativen von Innovatoren zeigen neuartige Ansätze zur Unterstützung von Arbeitnehmer:innen, zur

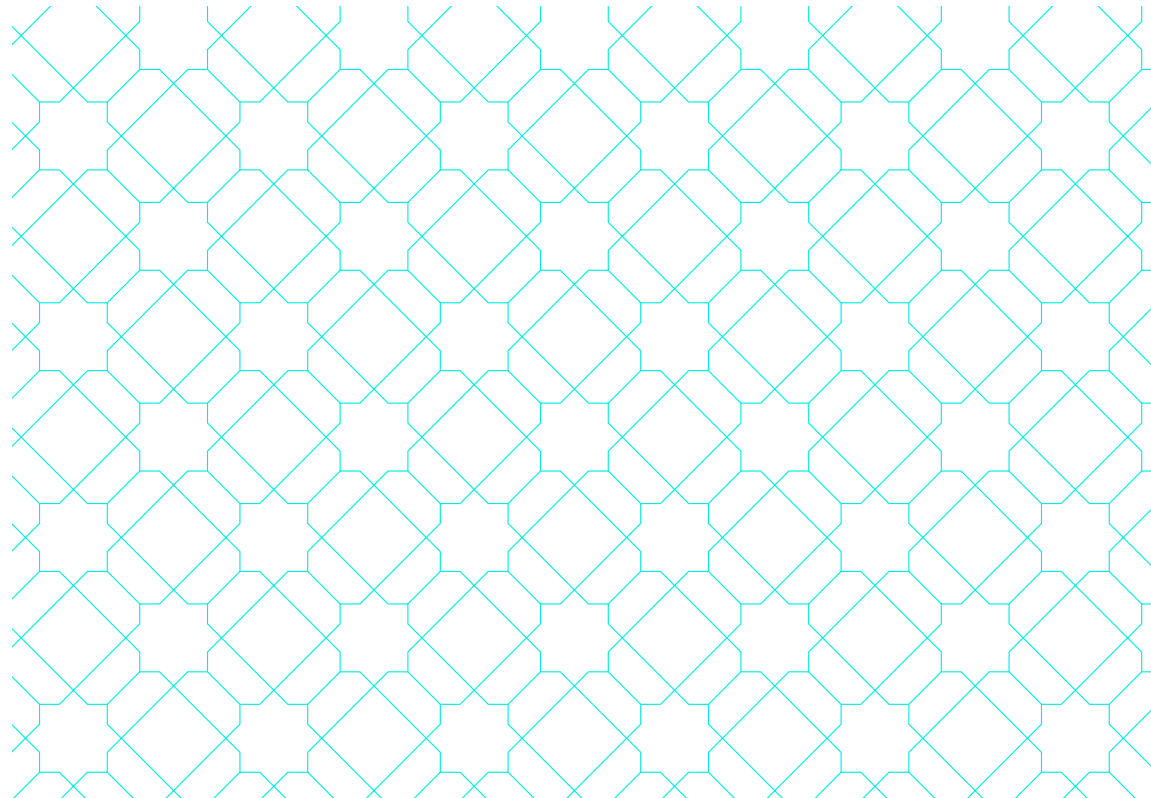
Definition neuer Märkte, zur Ermittlung der Nachfrage und zur Rekonfiguration von Akteuren und Ressourcen. „Innovatoren und Aktivisten sind die einzigen, die in der Lage sind, die harte Arbeit in der Anfangsphase zu leisten, nämlich die neuen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen von heute zu erkennen und die Grundlagen der neuen Mechanismen zu entdecken, mit denen sie wirksam überwunden werden können“, so der Technologieunternehmer Nicolas Colin.¹

Wir sollten uns jedoch auch davor hüten, das Potenzial dieser Organisationen überzubewerten oder die Schwierigkeiten zu ignorieren, die mit der raschen Verbreitung neuer Ideen verbunden sind, insbesondere solcher, die auf die Bewältigung systemischer Herausforderungen abzielen. Viele dieser Innovationen müssen möglicherweise erst die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Ländern prägen – und von ihnen geprägt werden – bevor sie sich nachhaltig auf das Arbeitsleben der Menschen auswirken können. Dieser Gedanke wird von den Sozialinnovatoren Mona Mourshed und Maryana Iskander gut erfasst: „Als Einhorn zu agieren, bedeutet, Praktiken und Maßnahmen, für die gemeinnützige Organisationen wie die unsere nachgewiesen haben, dass sie besser funktionieren, in komplexe, schwer zu verändernde staatliche Systeme zu integrieren.“²

Im ersten Teil des Berichts wird untersucht, wie sich die Technologie und andere Kräfte auf die Arbeitnehmer:innen in ganz Europa auswirken, und es werden sowohl historische Trends als auch neue Erkenntnisse darüber untersucht, wie sich die Zukunft der Arbeit im Kontext der Pandemie entwickelt. In Kapitel 1 wird untersucht, wie sich der Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren verändert hat, um herauszufinden, inwieweit die Automatisierung vorangeschritten ist und welche neuen Arbeitsplätze geschaffen wurden. In Kapitel 2 wird die Zunahme der unsicheren Arbeit dokumentiert. Beide Kapitel veranschaulichen, inwieweit sich diese Herausforderungen in den verschiedenen europäischen Ländern unterscheiden, um zu verdeutlichen, wo Bedarf für einige der später in diesem Bericht vorgestellten Innovationen besteht.

- 1 Colin, N. (2018) Hedge: A greater safety net for the entrepreneurial age. California: CreateSpace Independent Publishing Platform
- 2 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Memo to Silicon Valley: Here's what 'blitzscaling' looks like in the nonprofit world. Fast Company [online]. Available at: www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world

Der zweite Teil des Berichts (Kapitel 3) beschreibt die Ergebnisse unserer Innovationskartierung, die sich auf drei große Themenbereiche erstreckt: **Kompetenzen, Ausbildung und lebenslanges Lernen, wirtschaftliche Sicherheit** sowie **Mitsprache und Macht der Arbeitnehmer:innen**. Wir haben versucht, die Innovationen innerhalb jedes Themas in breite Interventionspakete zu gruppieren, die ähnliche Ansätze zur Lösung ähnlicher Probleme verwenden. Wir hoffen, dass damit eine gemeinsame Sprache geschaffen wird, die politische Entscheidungsträger und soziale Investoren nutzen können, um neue Möglichkeiten zur Unterstützung von Arbeitnehmer:innen zu identifizieren. Im letzten Kapitel geben wir einige allgemeine Empfehlungen, um die positive soziale Wirkung der Innovatoren zu vertiefen und zu skalieren. Unsere Empfehlungen konzentrieren sich auf den **Zugang zu Finanzmitteln, Open Data und Open Sourcing** sowie **Politik, Regulierung und Beschaffung**.



AUTOMATISIERUNG

UND DIE ARBEITSPLÄTZE DER ZUKUNFT

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit könnte COVID-19 zu einer anderen Ausprägung dieser Trends der Arbeit der Zukunft führen. Die Pandemie könnte nicht nur zum Verlust von Arbeitsplätzen in Branchen führen, die nicht in der Lage sind, Gewinne zu erwirtschaften und gleichzeitig die Regeln des Social Distancing zu beachten.

Es gibt auch Anzeichen dafür, dass sie das Tempo des technologischen Wandels beschleunigen könnte. Dies reicht vom E-Commerce, der Arbeitsplätze im Einzelhandel ersetzt, bis hin zur Fernarbeit, die den Bedarf an Reinigungskräften und Sicherheitspersonal in Büros verringert, und sogar zum Einsatz von Robotern in Hotels in Hongkong.

Automatisierung und die Arbeitsplätze der Zukunft

In den letzten zehn Jahren wurden die Debatten über die Zukunft der Arbeit von dem Versuch beherrscht, die Anzahl der Arbeitsplätze vorherzusagen, die durch KI und Roboter ersetzt werden. Die MIT Technology Review fand heraus, dass mehr als 18 separate Studien veröffentlicht wurden, seit Frey und Osborne schätzten, dass in den nächsten 10 bis 20 Jahren 47 Prozent der US-Arbeitsplätze automatisiert werden könnten.³ Die besten verfügbaren Daten zum Automatisierungsrisiko in Europa stammen aus einigen wenigen OECD-Studien. Die jüngste Studie zeigt, dass in den meisten großen Industrieländern 14 Prozent der Arbeitsplätze stark von der Automatisierung bedroht sind, während weitere 32 Prozent aufgrund neuer Technologien erhebliche Veränderungen erfahren könnten.⁴

Diese Aussicht ist jedoch kein Grund, um in Fatalismus zu verfallen. Die Technologie könnte einige Arbeitnehmer:innen von schmutzigen, langweiligen und gefährlichen Aufgaben befreien und ihnen Zeit geben, sich auf die Tätigkeiten zu konzentrieren, die nicht von Robotern oder Algorithmen erledigt werden können. Gleichzeitig könnten von der Wartung von Robotern bis hin zu virtuellen Zoom-Hosts neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die den Arbeitnehmer:innen bessere Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten und Sinnhaftigkeit bieten, wenn sie in der Lage sind, sich neu zu erfinden, und dabei entsprechend unterstützt werden. Wir sind der Meinung, dass die Technologie dazu beitragen kann, eine Zukunft zu realisieren, in der gute Arbeit für alle ein Genuss ist. Auf diese Zukunft müssen wir jedoch aktiv hinarbeiten und dürfen nicht einfach tatenlos hoffen, dass sie eintritt. Die Neugestaltung des Sozialvertrags setzt voraus, dass wir neue Wege der Höherqualifizierung und Umschulung finden, um gefährdete Arbeitnehmer:innen bei der Anpassung an einen sich verändernden Arbeitsmarkt zu unterstützen.

In diesem Abschnitt untersuchen wir, wie sich Technologie auf die Arbeitnehmer:innen in ganz Europa auswirkt und warum die Arbeitnehmer:innen in einigen Ländern stärker gefährdet sind. Wir untersuchen, wie sich der Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren verändert hat, um herauszufinden, in welchem Umfang die Automatisierung stattgefunden hat und welche neuen Arbeitsplätze geschaffen wurden. Wir zeigen

außerdem, wie COVID-19 zu verschiedenen Permutationen dieser Trends führen könnte. Schließlich zeigen wir auf, welche Regionen und demografischen Gruppen hier vor den größten Herausforderungen stehen.

Automatisierungsrisiko in Europa

Das Automatisierungsrisiko ist in den verschiedenen europäischen Ländern sehr unterschiedlich. So sind beispielsweise 33 Prozent der Arbeitsplätze in der Slowakei hochgradig automatisierbar, verglichen mit 6 Prozent der Arbeitsplätze in Norwegen. Generell sind die Arbeitsplätze in den nordischen Ländern und Nordeuropa viel weniger automatisierbar als die in Ost- und Südeuropa.⁵ Auch innerhalb der europäischen Länder gibt es Regionen, die stärker von der Automatisierung betroffen sind als andere. Der Anteil der stark gefährdeten Arbeitsplätze liegt in der Westslowakei bei fast 40 Prozent, in der norwegischen Region um Oslo jedoch bei nur etwa 4 Prozent. Hingegen beträgt der Unterschied zwischen den in dieser Hinsicht am besten und am schlechtesten aufgestellten Regionen in Spanien zwölf Prozentpunkte.⁶

Auch zwischen städtischen und ländlichen Regionen besteht eine deutliche Kluft. In Frankreich ist beispielsweise die Region Île-de-France, zu der auch Paris gehört, am wenigsten gefährdet, während die weitgehend landwirtschaftlich geprägte Region Champagne-Ardenne am stärksten gefährdet ist. Auch in der Tschechischen Republik ist der Anteil der gefährdeten Arbeitsplätze in Prag deutlich geringer als in Zentralmähren. In fast allen europäischen Ländern, für die Daten vorliegen, befinden sich die Hauptstädte in den Regionen, die am wenigsten von der Automatisierung bedroht sind.⁷

3 Winick, E. (2018) Every study we could find on what automation will do to jobs, in one chart. MIT Technology Review [online]. Available at: www.technologyreview.com/2018/01/25/146020/every-study-we-could-find-on-what-automation-will-do-to-jobs-in-one-chart/

4 Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018) Automation, skills use and training. [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en

5 Ibid.

6 OECD (2018) Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work. [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en

7 Ibid.

Abbildung 4: Unterschiede beim Anteil der Arbeitsplätze mit hohem Automatisierungsrisiko zwischen und innerhalb ausgewählter europäischer Länder (OECD)

	Min. Region		Max. Region	
Slowakei	Region Bratislava	30	Westslowakei	39
Slowenien	Westslowenien	24	Ostslowenien	28
Griechenland	Attika	22	Zentralgriechenland	27
Spanien	Kastilien-La Mancha	15	Murcia	27
Polen	Masowien	18	Swietokrzyskie	22
Frankreich	Île-de-France	12	Champagne-Ardenne	19
Österreich	Ostösterreich	16	Westösterreich	18
Irland	Süd- und Ostirland	15	Grenzregion, Midlands und Westirland	17
Belgien	Flämisch Brabant	13	Westflandern	17
Tschechische Republik	Prag	10	Zentralmähren	17
Italien	Lazio	14	Marken	16
Dänemark	Kapital R.	10	Süddänemark	13
Vereinigtes Königreich	London	8	Nordirland	11
Schweden	Stockholm	6	Smaland und die Inseln	9
Finnland	Helsinki-Uusimaa	5	Ost- und Nordfinland	8
Norwegen	Oslo und Akershus	4	Hedmark und Oppland	6

Nach Angaben der OECD sind Arbeitnehmer:innen im verarbeitenden Gewerbe und in der Landwirtschaft am stärksten von der Automatisierung bedroht, ebenso wie Arbeitnehmer:innen in einigen Dienstleistungssektoren wie Post- und Kurierdiensten, im Landverkehr sowie in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Zu den Industrien mit dem geringsten Automatisierungsrisiko gehören sowohl High-Tech-Sektoren wie die Computerprogrammierung als auch High-Touch-Sektoren wie das Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. Viele freiberufliche Dienstleistungsbereiche wie Rechts- und Unternehmensberatung weisen ebenfalls ein sehr geringes Risiko auf. Tätigkeiten in diesen Bereichen erfordern oft ein hohes Maß an Kreativität, emotionaler Intelligenz und anderen Fähigkeiten, die als „technische Engpässe“ bezeichnet werden, weil sie derzeit nicht von Robotern oder Algorithmen ausgeführt werden können.⁸

Die OECD geht jedoch davon aus, dass die Unterschiede in der Automatisierung in Europa hauptsächlich auf Unterschiede in der

Aufgabenzusammensetzung der Arbeitsplätze und nicht auf Unterschiede in der sektoralen Zusammensetzung der Wirtschaft zurückzuführen sind. Da die europäischen Länder insgesamt eine ähnliche sektorale Zusammensetzung aufweisen, bedeutet dies, dass Arbeitnehmer:innen in Ländern, die weniger stark von der Automatisierung betroffen sind, wahrscheinlich in anderen Berufen beschäftigt sind und/oder einen größeren Teil ihrer Zeit mit Aufgaben verbringen, die automatisierungsresistente Fähigkeiten erfordern. Nach Angaben der OECD sind etwa 30 Prozent der länderspezifischen Unterschiede auf Unterschiede in der sektoralen Zusammensetzung zurückzuführen, während etwa 70 Prozent auf die Aufgabenzusammensetzung der Arbeitsplätze zurückzuführen sind.⁹ Nichtsdestotrotz wird die sektorale Zusammensetzung wahrscheinlich weiterhin entscheidend für das Verständnis des Automatisierungsrisikos in einigen spezifischen lokalen Kontexten sein, zum Beispiel ländliche Volkswirtschaften mit einem hohen Anteil an Beschäftigten in der Landwirtschaft.

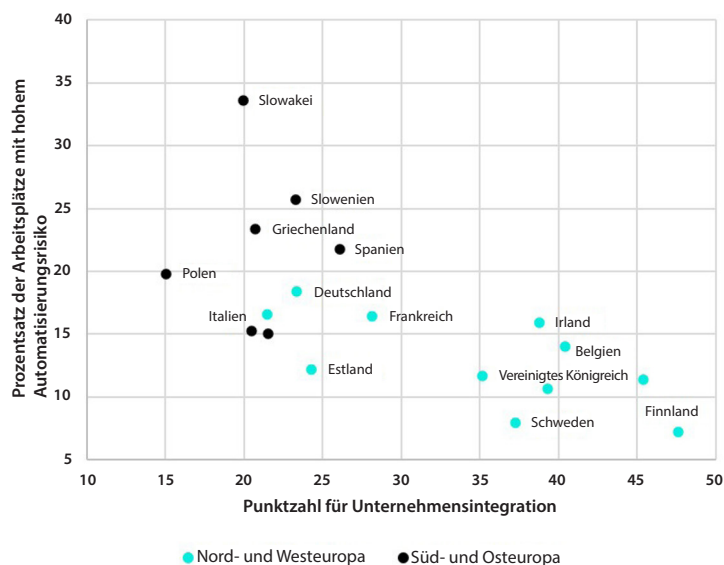
⁸ Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018) Op Cit.

⁹ Ibid.

Eine entsprechende Erklärung für diese Variation des Automatisierungsrisikos könnte das Ausmaß sein, in dem neue Technologien bereits eingeführt wurden, die Automatisierung stattgefunden hat und sich die Arbeitsplätze infolgedessen angepasst haben. Länder und Regionen, die diesem Trend hinterherhinken, sind möglicherweise stärker von der Automatisierung bedroht, weil die Arbeitnehmer:innen einen größeren Teil ihrer Zeit mit leicht automatisierbaren Aufgaben verbringen, da es an digitalen Technologien mangelt. So könnte beispielsweise ein Lagerverwalter in einem digital stärker entwickelten Land eine hochentwickelte digitale Bestandsverwaltungssoftware verwenden, während ein vergleichbarer Arbeitnehmer in einem weniger digital entwickelten Land immer noch auf papiergestützte Systeme angewiesen ist und daher mehr Zeit mit administrativen Routineaufgaben verbringt.

Der Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft DESI liefert eine Reihe von Indikatoren für die digitale Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Länder, einschließlich des Ausmaßes, in dem Unternehmen neue Technologien wie Big-Data-Analysen und Cloud Computing erfolgreich integriert haben.¹⁰ Die RSA-Analyse des DESI in Verbindung mit den OECD-Daten zum Automatisierungsrisiko hat ergeben, dass Länder mit einem höheren Digitalisierungsgrad der Unternehmen widerstandsfähiger gegenüber der Automatisierung sind, während die Länder mit Rückstand in diesem Bereich anfälliger sind.

Abbildung 5: Der Zusammenhang zwischen Arbeitsplätzen mit hohem Automatisierungsrisiko und der Integration digitaler Technologien in Unternehmen (RSA-Analyse von OECD- und DESI-Daten)



Das letzte Jahrzehnt des Strukturwandels und die Auswirkungen von COVID-19

Vorhersagen über die Automatisierung stützen sich auf Expertenmeinungen, um zu verstehen, welche Arbeitsplätze aus technischer Sicht automatisiert werden könnten. Sie wirken jedoch oft spekulativ und haben keinen Bezug zur wirtschaftlichen Realität. Wie die obige Analyse zeigt, berücksichtigen sie nur selten Faktoren, die das Tempo und den Umfang der Einführung neuer Technologien beeinflussen.

In der Zeit nach der Finanzkrise 2008, aber vor der COVID-19-Pandemie, erlebte Europa ein Jahrzehnt des Beschäftigungswachstums. Im Jahr 2019 hat die Beschäftigungsquote ein Rekordhoch von 74 Prozent erreicht.¹¹ Allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass in einigen Branchen Arbeitsplätze durch die Automatisierung verlorengegangen sind. Die RSA-Analyse der Europäischen Arbeitskräfteerhebung zeigt, dass in allen 27 EU-Ländern und im Vereinigten Königreich viele der am stärksten gefährdeten Branchen in den letzten zehn Jahren einen erheblichen Rückgang zu verzeichnen hatten, insbesondere in der Landwirtschaft und in einigen Bereichen der verarbeitenden Industrie. Mehrere Branchen, die in den letzten zehn Jahren ein Wachstum verzeichneten, sind inzwischen

¹⁰ European Commission (2020) The Digital Economy and Society Index (DESI) [online]. Available at: ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi

¹¹ RSA analysis of European Labour Force Survey.

Automatisierung und Arbeitsplätze der Zukunft

widerstandsfähig gegenüber der Automatisierung. Dazu gehören sowohl High-Tech-Sektoren wie die Computerprogrammierung als auch High-Touch-Sektoren wie die Freizeitbranche und das Sozialwesen. Auch die freiberuflichen Dienstleistungen verzeichneten ein starkes Wachstum.

Diese Beziehung ist jedoch alles andere als eindeutig und es gibt noch andere Kräfte, die die Struktur der europäischen Arbeitsmärkte beeinflussen. Branchen wie das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Logistik

verzeichneten ein starkes Wachstum, obwohl sie stark von der Automatisierung bedroht sind, was wahrscheinlich auf ein verändertes Verbraucherverhalten zurückzuführen ist. Die am schnellsten schrumpfenden Industriezweige waren der Bergbau und die Förderung von Erdöl und Erdgas, was auf einen Wandel hin zu nachhaltigeren Alternativen hindeutet.¹² Die Zunahme der Aufgaben im Sozialwesen ist eine Reaktion auf eine alternde, kränkelnde Bevölkerung – ein Trend, der sich mit ziemlicher Sicherheit im nächsten Jahrzehnt und darüber hinaus fortsetzen wird.

Abbildung 6: Am schnellsten schrumpfende Branchen, unterstes Quartil für die Gesamtbeschäftigung und prozentuale Veränderung der Beschäftigung seit 2011 (RSA-Analyse von OECD-Daten und Europäische Arbeitskräfteerhebung)

	Nettoarbeitsplatzschaffung (in 1.000)	Prozentuale Veränderung der Beschäftigung	Automatisierungsrisiko	Risikoeinstufung (Quartilsrang)
Bergbau und Gewinnung von Erdöl und Erdgas	-120	-24 %	0,44	Niedrig bis Mittel
Erzeugung von pflanzlichen und tierischen Nahrungsmitteln	-1211	-14 %	0,58	Hoch
Telekommunikation	-134	-13 %	0,43	Niedrig bis Mittel
Druck und Wiedergabe von bespielten Medien	-99	-13 %	0,51	Mittel bis Hoch
Herstellung von Bekleidungsartikeln	-143	-12 %	0,58	Hoch
Fischerei und Aquakultur	-13	-9 %	0,61	Hoch
Reparatur von Computern und persönlichen und Haushaltsgegenständen	-36	-8 %	0,53	Hoch
Herstellung von Textilien	-54	-8 %	0,53	Hoch
Herstellung von Koks und raffinierten Erdölzerzeugnissen	-13	-7 %	0,40	Niedrig
Versorgung mit Elektrizität, Gas, Dampf und Klimaanlage	-82	-6 %	0,46	Mittel bis Niedrig
Herstellung von Basismetallen	-52	-5 %	0,52	Mittel bis Hoch
Versicherungen	-48	-5 %	0,39	Niedrig
Erbringung von Finanzdienstleistungen	-139	-4 %	0,42	Niedrig
Herstellung von Holz- und Korkwaren (ohne Möbel)	-42	-4 %	0,54	Hoch
Bauwesen	-39	-3 %	0,47	Mittel bis Hoch
Beschäftigungsmaßnahmen	-18	-2 %	0,38	Niedrig
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen aus nichtmetallischen Mineralien	-24	-2 %	0,54	Hoch

¹² Due to small sample sizes, the analysis groups together industries related to mining and the extraction of crude petroleum and natural gas.

Abbildung 7: Am schnellsten wachsende Branchen, oberstes Quartil für Gesamtbeschäftigung und prozentuale Veränderung der Beschäftigung seit 2011 (RSA-Analyse von OECD-Daten und Europäische Arbeitskräfteerhebung)

	Nettoarbeitsplatzschaffung (in 1.000)	Prozentuale Veränderung der Beschäftigung	Automatisierungsrisiko	Risikoeinstufung (Quartilsrang)
Erbringung von Dienstleistungen der Hauptverwaltung; Unternehmensberatung	413	40 %	0,33	Niedrig
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, Beratung und damit verbundene Tätigkeiten	696	31 %	0,41	Niedrig
Lagerhaltung und unterstützende Tätigkeiten für den Transport	600	27 %	0,54	Hoch
Sportliche Aktivitäten sowie Freizeit- und Erholungsaktivitäten	248	24 %	0,43	Niedrig bis Mittel
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	202	22 %	0,46	Niedrig bis Mittel
Herstellung von Kraftwagen, Anhängern und Sattelanhängern	533	19 %	0,53	Mittel bis Hoch
Architektur- und Ingenieur Tätigkeiten	377	17 %	0,42	Niedrig
Herstellung von Maschinen und Geräten a. n. g.	451	16 %	0,50	Mittel bis Hoch
Dienstleistungen für Gebäude und landschaftspflegerische Tätigkeiten	511	16 %	0,55	Hoch
Unterkünfte	311	15 %	0,51	Mittel bis Hoch
Aktivitäten in der häuslichen Pflege	565	15 %	0,44	Niedrig bis Mittel
Sozialarbeit ohne Unterkünfte	585	15 %	0,42	Niedrig
Lebensmittel- und Getränkeservice	864	14 %	0,53	Hoch

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit könnte COVID-19 zu einer anderen Ausprägung dieser Trends führen. Die Pandemie könnte nicht nur zum Verlust von Arbeitsplätzen in Branchen führen, die nicht in der Lage sind, Gewinne zu erwirtschaften und gleichzeitig die Regeln des Social Distancing zu beachten. Es gibt auch Anzeichen dafür, dass sie das Tempo des technologischen Wandels beschleunigen könnte. Dies reicht vom elektronischen Handel, der Arbeitsplätze im Einzelhandel ersetzt, bis hin zur Fernarbeit, die den Bedarf an Reinigungskräften und Sicherheitspersonal in Büros verringert, und sogar zum Einsatz von Robotern in Hotels in Hongkong (siehe Kasten 5). Dies stellt die politischen Entscheidungsträger vor besondere Herausforderungen, da sie bei der Unterstützung von Arbeitnehmer:innen sowohl die kurz- als auch die längerfristige Lebensfähigkeit von Arbeitsplätzen berücksichtigen müssen. Frühere RSA-Untersuchungen haben eine datengestützte Analyse hervorgebracht, die einen Einblick in die Risikoprofile verschiedener Branchen im Vereinigten Königreich bietet:

- Zu den Branchen mit hohem COVID-19-Risiko und hohem Automatisierungsrisiko gehören der nicht lebensnotwendige Einzelhandel, das Gastgewerbe, die Freizeitindustrie und Teile des verarbeitenden Gewerbes.
- Zu den Branchen mit hohem COVID-19- und geringem Automatisierungsrisiko gehören Flugreisen und Tourismus, Kunst und Unterhaltung, Filmproduktion, Museen und Kultur.
- Zu den Branchen mit geringem COVID-19- und hohem Automatisierungsrisiko gehören viele zentrale Arbeitsbereiche oder Dienstleistungsbranchen wie der Einzelhandel in den Supermärkten, die Lebensmittelproduktion sowie Post- und Kurierdienste.
- Zu den Branchen mit niedrigem COVID-19- und geringem Automatisierungsrisiko gehören die wissenschaftliche Forschung, die Computerprogrammierung sowie das Gesundheits- und Bildungswesen.¹³

13 Wallace-Stephens, F. and Morgante, E. (2020) Who is at risk? Work and automation in the time of Covid-19? [online]. London: RSA. Available at: www.thersa.org/reports/work-automation-covid

Kasten 4: Wird COVID-19 das Tempo der Automatisierung beschleunigen?

Gesundheitspolitische Erwägungen haben dazu geführt, dass in einigen Branchen aus wirtschaftlicher Sicht eine stärkere Automatisierung sinnvoll ist. Die Minimierung des menschlichen Kontakts steht im Mittelpunkt der Versuche, die Pandemie in den Griff zu bekommen, und das Social Distancing wird so lange fortgesetzt, bis die Impfstoffe umfassend zur Verfügung stehen. Der Zukunftsforscher Blake Morgan erklärt dazu: „Die Kund:innen legen heute mehr Wert auf ihre Sicherheit und die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen ... Schritte in Richtung Automatisierung können sie alle gesünder halten und die Kund:innen werden Unternehmen belohnen, die dies ermöglichen.“¹⁴

So werden in Hotels und Restaurants neue Technologien bereitgestellt, was als Übergang zu einer „berührungslosen Bewirtung“ bezeichnet wird. Nach Angaben des koreanischen Technologieunternehmens Yanolja hat sich die Nachfrage nach seinen Selbstbedienungs-Check-in-Kiosken seit dem Ausbruch von COVID-19 mehr als verdoppelt. Die Kund:innen können mit diesen Systemen ihre Zimmerschlüssel abholen, indem sie einen bei der Reservierung erhaltenen QR-Code scannen. Gleichzeitig hat die L'hotel Group, die sieben Hotels in Hongkong betreibt, ein Team von Robotern eingesetzt, das Gäste, die sich in Quarantäne befinden, mit Speisen und Getränken versorgt.¹⁵ Laut einer weltweiten Umfrage von EY gaben 36 Prozent der Verbraucher:innen an, dass die Pandemie die Art und Weise, wie sie essen gehen, verändert, wobei viele angaben, dass sie sich eher für Restaurants entscheiden, die eine digitale Bestellung anbieten.¹⁶

Einem Bericht von Bain & Company zufolge wird die Pandemie dazu führen, dass verbraucherorientierte Unternehmen entweder die Risiken der menschlichen Nähe reduzieren müssen, indem sie physische Räume umgestalten und maßgeschneiderte Sicherheitsprotokolle umsetzen, oder die Risiken der Nähe umgehen müssen, indem sie Produkte oder Erfahrungen für die Nutzung zu Hause anpassen.¹⁷ In vielen Sektoren gibt es einen enormen Anstieg von Unternehmen, die ihren Kund:innen Dienstleistungen online anbieten, indem sie Plattformen wie z. B. Zoom nutzen, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Bildung, aber auch in Sektoren wie Immobilien und Freizeit. Im Juni 2020 meldeten mehr als 45 Prozent der Unternehmen im Vereinigten Königreich in diesen Sektoren eine Zunahme der Nutzung von Online-Diensten für die Kommunikation mit Kund:innen.¹⁸

Diese Verlagerung hin zu Online-Diensten ist ein Beispiel für die Digitalisierung, bei der Technologie physische Güter, Wissen und Erfahrungen in Daten umwandelt, die leicht vervielfältigt, ausgetauscht und gespeichert werden können. Wie die Automatisierung kann sich auch dieses Phänomen auf die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze auswirken. Die Wirtschaftswissenschaftler David Autor und Elisabeth Reynolds haben kürzlich die These aufgestellt, dass die „Telepräsenz“ – bei der die Technologie es Menschen ermöglicht, Aufgaben aus der Ferne zu erledigen – bereits eine Form der Automatisierung ist. Diese Verlagerung hin zu Online-Diensten und -Konsumgewohnheiten könnte – ganz zu schweigen von der Fernarbeit im Allgemeinen – den Bedarf an Reinigungs-, Sicherheits- und Gebäudewartungspersonal sowie an „unzähligen weiteren Arbeitskräften, die Menschen ernähren, transportieren, kleiden, unterhalten und beherbergen, wenn sie sich nicht in ihren eigenen vier Wänden befinden“, schmälern.¹⁹

Seit der COVID-19-Pandemie hat der elektronische Handel ein starkes Wachstum erfahren. Laut der OECD-Analyse wuchs der Umsatz im Online-Einzelhandel in der EU-27 im Mai 2020 im Vergleich zum Vorjahr um fast 30 Prozent.²⁰ Frühere RSA-Untersuchungen haben gezeigt, dass der Aufstieg des elektronischen Handels das Berufsprofil des Sektors im Vereinigten Königreich dramatisch verändert hat, mit einer Verlagerung weg von Kundendienstfunktionen und hin zu Lager- und Logistikberufen. Dies wiederum hat dazu geführt, dass sich das geschlechtsspezifische Profil der Arbeitsplätze stärker auf die Beschäftigung von Männern ausgerichtet hat, was die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern weiter verfestigt.²¹

14 Ibid.

15 Ibid.

16 Srinivasan, P. and EYQ (2020) In a touchless world, how will you embrace technology? [online] EY. Available at: www.ey.com/en_it/disruption/in-a-touchless-world-how-will-you-embrace-technology

17 Darnell, D., Faelli, F., Almquist, E. and Bhardwaj, S. (2020) The Great Reluctance. [online] Bain & Company. Available at: www.bain.com/insights/the-great-reluctance/

18 RSA analysis of the ONS Business Impacts of Coronavirus Survey, Wave 8.

19 Autor, D. and Reynolds, E. (2020) The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs. [pdf] The Hamilton Project. Available at: www.hamiltonproject.org/assets/files/AutorReynolds_LO_FINAL.pdf

20 OECD (2020) E-commerce in the time of COVID-19. [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/e-commerce-in-the-time-of-covid-19-3a2b78e8/

21 Wallace-Stephens, F. and Lockett, A. (2019). Retail therapy: Towards a future of good work in retail. [online] London: RSA. Available at: www.thersa.org/reports/retail-therapy-future-good-work

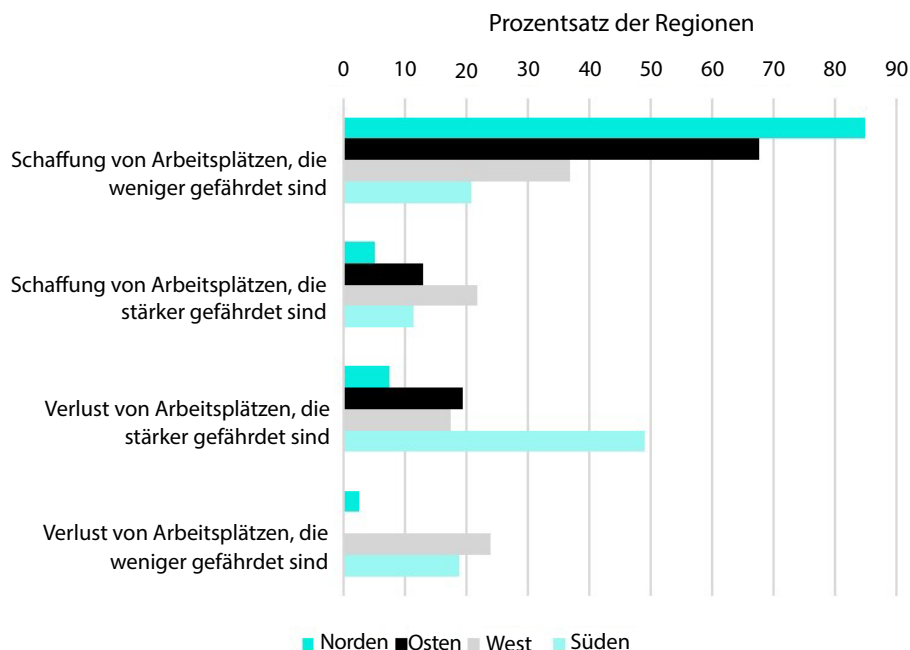
Regionale Unterschiede bei der Schaffung von Arbeitsplätzen

In den Debatten über die Zukunft der Arbeit herrscht die Ansicht vor, dass wir uns keine allzu großen Sorgen über die Auswirkungen der Automatisierung machen müssen, weil mehr neue Arbeitsplätze entstehen und andere sich so weiterentwickeln werden, dass sie die neuen Technologien ergänzen. Die beruhigende Wirkung nimmt jedoch ab, wenn man eine regionale Perspektive einnimmt. Arbeitnehmer:innen in Regionen, in denen die Landwirtschaft, das verarbeitende Gewerbe oder die Energieerzeugung rückläufig sind, können möglicherweise nicht vom Wachstum der neuen Hightech-Funktionen profitieren, die nicht nur andere Fähigkeiten erfordern, sondern auch häufig in einem anderen Teil des Landes entstehen. In ganz Europa gibt es große Unterschiede bei der Schaffung von Arbeitsplätzen. In den meisten Regionen wurden nach der Finanzkrise neue Arbeitsplätze geschaffen, in einigen Gebieten, die vom Wirtschaftsabschwung stärker betroffen waren, jedoch nicht – besonders in den südeuropäischen Ländern und in Teilen Frankreichs.²²

Nach einer aktuellen Analyse von McKinsey entfielen auf die 48 dynamischsten Städte 43 Prozent des BIP-Wachstums in der EU und 35 Prozent des Nettoarbeitsplatzwachstums, obwohl sie nur 21 Prozent der Bevölkerung stellen.²³

Die OECD hat die Regionen Europas in vier Kategorien eingeteilt, je nachdem, wie sich ihr Beschäftigungsprofil zwischen 2011 und 2016 verändert hat, und insbesondere in Bezug darauf, ob sie durch die Automatisierung gefährdete Arbeitsplätze hinzugewinnen oder verlieren. Während das Risikoprofil in den meisten Regionen abnimmt, verhält sich dies in einigen Regionen umgekehrt: Es werden also mehr Arbeitsplätze geschaffen, die einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind. Dies ist beispielsweise in Bratislava in der Slowakei der Fall, aufgrund seiner starken Cluster in der Automobilindustrie. In einigen Teilen Europas stellen sich die Umstände noch komplizierter dar: In der Region Champagne-Ardenne in Frankreich ging die Zahl der Arbeitsplätze im Zeitraum zwischen 2011 und 2016 um 6,5 Prozent zurück und diese verlorenen Arbeitsplätze waren überwiegend mit einem geringen Automatisierungsrisiko behaftet.²⁴

Abbildung 8: Verteilung der sich verändernden regionalen Beschäftigungsprofile in Europa (RSA-Analyse von OECD-Daten)



- 22 OECD (2018) Job Creation and Local Development 2018: Preparing for the Future of Work. Op cit.
- 23 Smit, S. et al. (2020) The future of work in Europe [online] McKinsey Global Institute. Available at: www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe
- 24 OECD (2018) Job Creation and Local Development 2018: Preparing for the Future of Work. Op cit.

Viele Regionen in Südeuropa stehen vor einer besonders großen Herausforderung, da sie außerdem eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen. So sind beispielsweise 26 Prozent der Arbeitnehmer:innen in der Region Westmakedonien in Griechenland stark von der Automatisierung bedroht, und 25 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter sind arbeitslos. Auch in der spanischen Region Extremadura sind 26 Prozent der Arbeitnehmer:innen einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt, während 22 Prozent arbeitslos sind.²⁵ In vielen Fällen waren diese Regionen während der COVID-19-Pandemie auch stärker betroffen als andere, da sie vom Tourismus abhängig sind und eine höhere Konzentration an KMU aufweisen.²⁶

Vor der Pandemie bestanden erhebliche systematische Unterschiede bei den Nettomigrationsströmen. Während die städtischen Regionen einen anhaltenden Zustrom verzeichneten, war die Migration in den gemischten Regionen ausgeglichen und die ländlichen Regionen verzeichneten eine anhaltende Abwanderung.²⁷ Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass die Pandemie diesen langfristigen Trend aufgrund der Zunahme der Fernarbeit umkehren könnte. Schätzungen von Eurofound zufolge arbeiteten im Juni und Juli mehr als 40 Prozent der Beschäftigten von zu Hause aus. Im Jahr 2019 haben nur 15 Prozent der Arbeitnehmer:innen jemals von zu Hause aus gearbeitet und nur fünf Prozent taten dies regelmäßig.²⁸

Der ehemalige Vice President von Twitter, Bruce Daisley, glaubt, dass sich die Unternehmen entscheiden müssen, ob sie zur traditionellen Bürokultur zurückkehren, vollständig dezentralisierte Strukturen aufbauen oder hybride „Hub-and-Spoke“-Modelle etablieren möchten.²⁹ Eine verbreitete Sichtweise ist, dass die „neue Normalität“ eine Version der zuletzt genannten Ansätze sein wird, was bedeutet, dass weniger Büroraum benötigt wird und die Arbeitnehmer:innen mehr Freiheit haben werden, zu entscheiden, in welcher Region ihres Landes (oder der Welt) sie leben möchten. Was dies für die lokale Wirtschaft bedeutet und ob es zu einer bedeutenden wirtschaftlichen Umverteilung weg von den Großstädten kommen wird, ist jedoch noch nicht abzusehen.

Im Vereinigten Königreich scheint sich eine Art „Donut-Effekt“ einzustellen und die

Confederation of British Industry (CBI) hat vor „Geisterstädten“ gewarnt, wenn die Menschen nicht ins Büro zurückkehren.³⁰ Die deutsche Regionalministerin, Birgit Honé, findet, dass die Pandemie Möglichkeiten zur Verbesserung des ländlichen Raums schafft, „indem Anreize für Existenzgründer:innen und andere Unternehmen geschaffen werden, sich auf dem Land niederzulassen.“³¹ Einige Ökonomen sind der Meinung, dass dies für die Städte und die weniger wohlhabenden Regionen eine Win-Win-Situation darstellen könnte. Michel Serafinelli zufolge werden die Städte nicht zu Geisterstädten werden, sondern Drehscheiben der Innovation in Europa bleiben, dabei jedoch weniger überlastet sein, wobei der Rückgang der Gewerbemieten zur Förderung von Innovationen beiträgt.³²

25 RSA analysis of European Labour Force Survey and OECD data.

26 Sapir, A. (2020) Why has COVID-19 hit different European Union economies so differently? [pdf] Bruegel. Available at: www.bruegel.org/wp-content/uploads/2020/09/PC-18-2020-22092020-final.pdf

27 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

28 Eurofound (2020) Living, working and COVID-19. [pdf] Luxembourg: EU. Available at: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

29 Daisley, B. (2020) The three options of 2021. Make Work Better [online] 1 December. Available at: makeworkbetter.substack.com/p/2021

30 BBC News (2020) Warnings of 'ghost towns' if staff do not return to the office. BBC [online] 27 August. Available at: www.bbc.co.uk/news/business-53925917

31 Hernandez-Morales, A., Oroschakoff, K. and Barigazzi, J. (2020) The death of the city. Politico [online] 27 July. Available at: www.politico.eu/article/the-death-of-the-city-coronavirus-towns-cities-retail-transport-pollution-economic-crisis/

32 Serafinelli, M. (2020) How working from home could revitalise rust belt cities. Essex Blogs [blog] 6 November. Available at: www.essex.ac.uk/blog/posts/2020/11/06/how-working-from-home-could-revitalise-rust-belt-cities

Kasten 5: Die Revolution der nachhaltigen Arbeitsplätze

Viele Länder investieren in nachhaltige Arbeitsplätze als Strategie für den Aufschwung nach dem Ende der COVID-19-Pandemie. Der Zehn-Punkte-Plan des Vereinigten Königreichs zielt darauf ab, staatliche Investitionen in Höhe von zwölf Milliarden Pfund zu mobilisieren, um bis zum Jahr 2030 bis zu 250.000 hochqualifizierte und gut bezahlte nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen und zu fördern, davon 90.000 in dieser Legislaturperiode.³³ Eine von der Local Government Association (LGA) in Auftrag gegebene Studie schätzt, dass im Vereinigten Königreich bis zu 700.000 Arbeitsplätze im Bereich der kohlenstoffarmen und erneuerbaren Energien geschaffen werden könnten und dass diese Zahl bis zum Jahr 2050 auf über 1,2 Millionen ansteigen könnte.³⁴

Einige Kommentator:innen haben sich über den Netto-Beschäftigungszuwachs durch die Revolution der nachhaltigen Arbeitsplätze skeptisch geäußert.³⁵ Nach den Untersuchungen der LGA gibt es jedoch Anhaltspunkte dafür, dass Technologien für erneuerbare Energien im Vergleich zur Stromerzeugung mit fossilen Brennstoffen arbeitsintensiver sind.³⁶ Viele dieser Arbeitsplätze werden im Baugewerbe und in der verarbeitenden Industrie angesiedelt sein. Nach Angaben des Office for National Statistics entfallen auf diese Sektoren derzeit 31 bzw. 34 Prozent der Gesamtbeschäftigung im Bereich der kohlenstoffarmen und erneuerbaren Energien.³⁷ Die Untersuchung der Local Government Association zeigt, wo neue nachhaltige Arbeitsplätze entstehen werden:

- Fast die Hälfte (46 Prozent) der kohlenstoffarmen Arbeitsplätze wird in der Erzeugung sauberen Stroms und der Bereitstellung kohlenstoffarmer Wärme für Haushalte und Unternehmen entstehen. Diese Arbeitsplätze reichen von der Herstellung von Windturbinen über die Installation von Solarzellen bis hin zum Bau von Kernreaktoren, der Installation von Wärmepumpen und der Wartung der Infrastruktur.
- Mehr als ein Fünftel (21 Prozent) der Arbeitsplätze werden bis 2030 mit der Installation von Energieeffizienzprodukten wie Isolierung, Beleuchtung und Steuerungssystemen verbunden sein.
- Rund 19 Prozent der Arbeitsplätze im Jahr 2030 werden mit der Erbringung von kohlenstoffarmen Dienstleistungen (Finanz-, Rechts- und IT-Dienstleistungen) und der Herstellung alternativer Brennstoffe wie Bioenergie und Wasserstoff verbunden sein.
- Weitere 14 Prozent der Arbeitsplätze werden direkt mit der Herstellung emissionsarmer Fahrzeuge und der dazugehörigen Infrastruktur wie Batterien und Ladestationen verbunden sein.³⁸

Ähnliche Initiativen werden auch in den anderen Regionen Europas umgesetzt. Im Oktober 2020 kündigte die Europäische Kommission ihre Renovation Wave Strategy an, die darauf abzielt, die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden zu verbessern. Ihr Ziel ist es, bis 2030 35 Millionen Gebäude zu renovieren und damit 160.000 zusätzliche nachhaltige Arbeitsplätze im Bausektor zu schaffen. Die Strategie zielt darauf ab, die Renovierungsraten in den nächsten zehn Jahren zu verdoppeln. Dies wird als Schlüsselstrategie für die Reduzierung der Emissionen angesehen und konzentriert sich auf die Dekarbonisierung von Heizung und Kühlung, die Bekämpfung der Energiearmut und die Renovierung der Gebäude mit der schlechtesten Effizienz sowie öffentlicher Gebäude wie Schulen, Krankenhäuser und Verwaltungsgebäude.³⁹

Die Auswirkungen der Revolution der nachhaltigen Arbeitsplätze werden in den verschiedenen Regionen Europas wahrscheinlich unterschiedlich ausfallen. Untersuchungen der Europäischen Investitionsbank deuten darauf hin, dass in vielen Regionen mit Arbeitsplatzgewinnen zu rechnen ist, während sich die Arbeitsplatzverluste auf wenige Regionen konzentrieren werden, insbesondere auf diejenigen, die von traditionellen Industrien wie der Förderung fossiler Brennstoffe oder der Automobilindustrie abhängig sind. Dies wird zudem den Bedarf an neuen Fähigkeiten steigern. Nach Angaben der Internationalen Energieagentur werden in Europa fast 60 Prozent der neu geschaffenen Arbeitsplätze auf hochqualifizierte Positionen entfallen und nur etwa 10 Prozent auf geringqualifizierte. Dies unterstreicht ebenfalls die Notwendigkeit stärkerer Umschulungs- und Weiterbildungssysteme, um einen zunehmenden Fachkräftemangel zu vermeiden, der die Unternehmen dazu veranlassen kann, mehr in arbeitssparende Technologien zu investieren.⁴⁰

33 HM Government (2020) The Ten Point Plan for a Green Industrial Revolution. [pdf] Available at: assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936567/10_POINT_PLAN_BOOKLET.pdf

34 Local Government Association (2020) Local green jobs – accelerating a sustainable economic recovery [online] Available at: www.local.gov.uk/local-green-jobs-accelerating-sustainable-economic-recovery

35 Ford, J. (2020) Jobs are the wrong metric to judge a 'Green Industrial Revolution'. Financial Times [online] 6 December. Available at: www.ft.com/content/786c2dd6-9f3d-45b7-854e-09e15a1da220

Footnotes continue on next page.

Wer ist gefährdet?

Mehrere Studien zeigen eine U-förmige Beziehung zwischen Automatisierung und Alter, wobei jüngere Arbeitnehmer:innen bei weitem am meisten gefährdet sind. Dies ist auf die Berufswahl junger Arbeitnehmer:innen zurückzuführen, die mit größerer Wahrscheinlichkeit in einigen der am stärksten gefährdeten Branchen arbeiten.⁴¹ Junge Arbeitnehmer:innen sind darüber hinaus in einigen der am stärksten von COVID-19 betroffenen Branchen überrepräsentiert.⁴² Die Auswirkungen auf die verschiedenen Geschlechter sind komplizierter und unterscheiden sich von Studie zu Studie. Die OECD weist darauf hin, dass sich die Automatisierung in der Vergangenheit unverhältnismäßig stark auf Arbeitsplätze ausgewirkt hat, die typischerweise von Männern besetzt sind, z. B. in der verarbeitenden Industrie, und dass Frauen eher in Sektoren wie dem Gesundheits- und Bildungswesen arbeiten, die von dem technologischen Wandel weniger betroffen sind. Neuere Studien zeigen jedoch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.⁴³

Separate Untersuchungen von PwC legen nahe, dass Männer langfristig stärker von der Automatisierung bedroht sind, dass aber Technologien wie autonome Fahrzeuge, die zu Arbeitsplatzverlusten im Verkehr und im Baugewerbe führen werden, erst in den 2030er Jahren in großem Maßstab eingeführt werden. Es wird erwartet, dass Frauen in den 2020er Jahren am stärksten von der „Augmentierungswelle“ betroffen sein werden, bei der Big Data und maschinelles Lernen wiederholbare Aufgaben wie das Ausfüllen von Formularen und den Austausch von Informationen automatisieren werden.⁴⁴ Frühere RSA-Untersuchungen über die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt des Vereinigten Königreichs in den letzten zehn Jahren haben ergeben, dass Frauen die Hauptlast der durch die Automatisierung verlorengegangenen Arbeitsplätze im Einzelhandel, im Bankwesen und in der Verwaltung zu tragen hatten und auch bei den am besten bezahlten neuen Hightech-Jobs das Nachsehen haben.⁴⁵ Die Herausforderung der Geschlechtervielfalt im digitalen Bereich ist gut dokumentiert, denn derzeit sind nur 18 Prozent der IKT-Spezialisten in der EU Frauen.⁴⁶

Gefährdete Arbeitnehmer:innen sind einem doppelten Risiko ausgesetzt. Die OECD hat davor gewarnt, dass geringqualifizierte

Arbeitnehmer:innen, die von der Automatisierung bedroht sind, dreimal seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Arbeitnehmer:innen in Berufen, die von dem technologischen Wandel weniger stark betroffen sind. Bislang konzentrierte sich die Reaktion auf die Pandemie auf Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsplätzen. Dies hat es den Regierungen ermöglicht, einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern und den Lebensunterhalt der Betroffenen zu sichern, doch es hat die Arbeitsmärkte auch in einer Art Schwebezustand gehalten. Es muss mehr getan werden, um gefährdeten Arbeitnehmer:innen den Zugang zu den Arbeitsplätzen der Zukunft zu ermöglichen, da sie sonst auf der Strecke bleiben könnten, wenn diese Programme auslaufen. Im weiteren Verlauf dieses Berichts werden einige der vielversprechendsten Innovationen in den Bereichen Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen vorgestellt, die zur Bewältigung dieser Herausforderungen beitragen können.

36 Local Government Association (2020) Op Cit.

37 ONS (2021) Low carbon and renewable energy economy, UK: 2019. [online] Available at: www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2019

38 Local Government Association (2020). Op Cit.

39 IISD (2020) Renovation wave: European Commission aims to boost energy efficiency. [online] 16 October. Available at: www.iisd.org/sustainable-recovery/news/renovation-wave-european-commission-aims-to-boost-energy-efficiency/

40 European Investment Bank (2021) Building a smart and green Europe in the COVID-19 era. [pdf] Available at: www.eib.org/attachments/efs/economic_investment_report_2020_chapter10_en.pdf

41 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

42 According to previous RSA analysis young workers are overrepresented in the high automation, high Covid-19 category of industries. Under 30s make up 23 percent of the whole workforce, but 30 percent of workers in this group are in that age bracket.

43 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

44 Hawksworth, J., Berriman, R. and Goel, S. (2018) Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long-term impact of automation. [pdf] PwC. Available at: www.pwc.co.uk/services/economics/insights/the-impact-of-automation-on-jobs.html

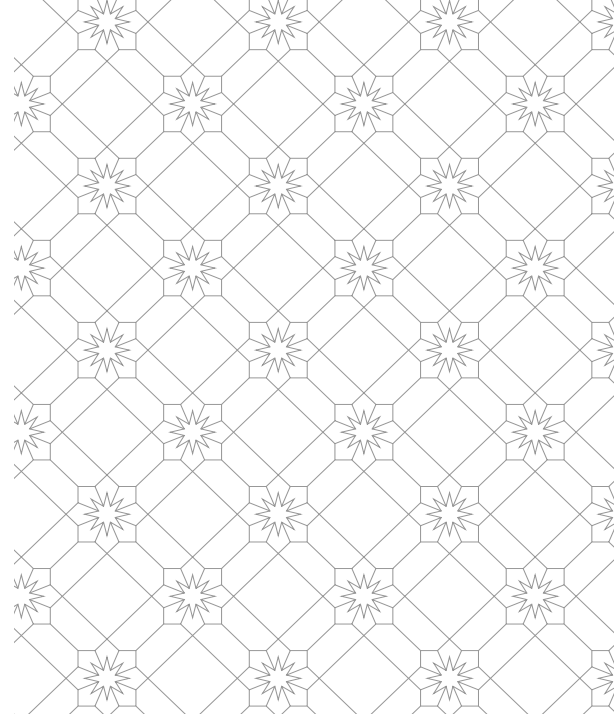
45 Wallace-Stephens, F. (2020) What new jobs will emerge in the 2020s? RSA [blog] 8 January. Available at: www.thersa.org/blog/2020/01/new-jobs-2020s

46 European Commission (2020) Women in Digital. [online] Available at: ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0

Kasten 6: Automatisierung und eine alternde Bevölkerung: demografisches Dilemma oder Dividende?

Der demografische Wandel ist der Schlüssel zum Verständnis künftiger Arbeitstrends in verschiedenen globalen Kontexten. Die meisten entwickelten Volkswirtschaften (und viele Schwellenländer) sind mit einer alternden Bevölkerung konfrontiert. Im Jahr 1980 kamen in den OECD-Ländern auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 20 Personen über 65 Jahre, und diese Zahl wird sich zwischen 2015 und 2050 voraussichtlich verdoppeln.⁴⁷ Das Durchschnittsalter in Europa liegt bei 43 Jahren und ist damit zwölf Jahre älter als im Rest der Welt. Länder in Süd- und Osteuropa sind besonders von niedrigen Geburtenraten und Migration betroffen.⁴⁸ Die Langzeitarbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer:innen ist in diesem Zusammenhang besonders besorgniserregend, da es für ältere Arbeitnehmer:innen schwieriger ist, an Umschulungen teilzunehmen und sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, wenn ihre körperlichen und kognitiven Fähigkeiten nachlassen.

Der IWF hat davor gewarnt, dass ein Rückgang der Erwerbsbeteiligung zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung führen könnte. Eine alternde Bevölkerung könnte jedoch auch die Anreize für die Automatisierung verstärken und in diesem Zusammenhang eher als Chance denn als Bedrohung angesehen werden, da sie es einem Land ermöglicht, ein nachhaltiges Niveau der Wirtschaftsleistung aufrechtzuerhalten.⁴⁹ Untersuchungen von Daron Acemoglu und Pascual Restrepo zeigen, dass die Länder mit der am schnellsten alternden Bevölkerung auch am schnellsten Industrieroboter einführen.⁵⁰ Japan, das Land mit dem weltweit größten Bevölkerungsanteil über 65 Jahren, hat den zweithöchsten Anteil an Industrierobotern im Verhältnis zu den Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe.⁵¹



- 47 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.
- 48 Romei, V. (2020) In charts: Europe's demographic time-bomb. Financial Times [online] 14 January. Available at: www.ft.com/content/49e1e106-0231-11ea-b7bc-f3fa4e77dd47
- 49 International Monetary Fund (2019) Macroeconomics of Aging and Policy Implications [pdf] Available at: www.imf.org/external/np/g20/pdf/2019/060519a.pdf
- 50 Acemoglu, D. and Restrepo, P. (2018) Demographics and Automation [pdf] National Bureau of Economic Research. Available at: www.nber.org/system/files/working_papers/w24421/w24421.pdf
- 51 International Federation of Robotics, 2020. IFR presents World Robotics Report 2020. [press release] 24 September. Available at: ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe

**UNSI-
CHERER
ARBEIT**

**DIE
ZUNAHME**

**Um gute Arbeit für alle zu gewährleisten,
müssen wir eine größere Gleichwertigkeit
zwischen Nicht-Standard-Arbeitnehmern und
traditionellen Arbeitnehmern schaffen.**

Die Zunahme unsicherer Arbeit

Wie die Theoretikerin für die Zukunft der Arbeit, Laetitia Vitaud, erklärt, bestand das vorherrschende

Sozialvertragsmodell in den westlichen Gesellschaften des 20. Jahrhunderts im fordistischen „Bündel“:

„Als Gegenleistung für die Arbeitsteilung und Unterordnung wurde jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin ein Bündel von Vorteilen geboten: ein regelmäßiges Einkommen, eine Krankenversicherung, bezahlter Urlaub, eine Altersrente, Zugang zu Bankkrediten und Wohnraum, das Versprechen besserer künftiger Einkünfte dank der Verhandlungsmacht einflussreicher Gewerkschaften, eine soziale und politische Identität, eine Reihe von Verbindungen und vieles mehr. Das Bündel machte die Entfremdung von Industriearbeitsplätzen durchaus akzeptabel. Sie gab den Arbeitnehmer:innen Würde, wirtschaftliche Sicherheit und ein Gefühl der Selbstbestimmung.“⁵²

Doch in den letzten Jahrzehnten ist dieser Sozialvertrag ins Wanken geraten. Die Arbeitsplätze wurden immer mehr entflochten und die Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse betrifft viele europäische Länder. In diesem Abschnitt wird untersucht, wie verbreitet die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung in der Region sind und wie sich dies im Laufe der Zeit verändert hat. Des Weiteren gehen wir darauf ein, wie sich die Pandemie auf diese Arbeitnehmer:innen ausgewirkt und dazu beigetragen hat, die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, ans Licht zu bringen. Abschließend möchten wir aufzeigen, welche demografischen Gruppen hier vor den größten Herausforderungen stehen.

Das Aufkommen der Gig-Economy

Die meisten Regionen Europas verzeichneten im letzten Jahrzehnt ein Beschäftigungswachstum, aber viele der geschaffenen Arbeitsplätze waren atypischer Natur. Die Gig-Economy hat in dieser Hinsicht den Zeitgeist erfasst. Obwohl Akkordarbeit nichts Neues ist, ist das Aufkommen großer Online-Plattformen, die

Arbeitnehmer:innen Aufgaben bedarfsweise (als sogenannte „Gigs“) zuweisen können, eine relativ neue Entwicklung, wobei Uber, das wohl bekannteste Beispiel, erst 2011 in Paris an den Start ging.⁵³ Das macht es schwierig, den Umfang dieser Wirtschaft zu beurteilen, und neuere Formen der Gig-Arbeit werden von den offiziellen Statistiken noch nicht korrekt erfasst.

Laut einer Studie der University of Hertfordshire aus dem Jahr 2017 haben neun Prozent der Arbeitnehmer:innen in Deutschland und im Vereinigten Königreich und 22 Prozent in Italien irgendeine Form von Online-Gig-Arbeit ausgeübt. Aus derselben Studie geht jedoch hervor, dass ein viel geringerer Anteil den Großteil seines Einkommens auf diese Weise verdient – weniger als drei Prozent in Deutschland und im Vereinigten Königreich und etwa fünf Prozent in Italien.⁵⁴ Auch die Umfrage der Europäischen Kommission zu kollaborativer Wirtschaft und Beschäftigung (COLLEEM) aus dem Jahr 2018 zeigt, dass elf Prozent der Arbeitnehmer:innen Online-Plattformen genutzt haben, aber weniger als zwei Prozent nutzen sie mindestens 20 Stunden pro Woche oder verdienen 50 Prozent ihres Einkommens auf diese Weise. Laut der COLLEEM-Umfrage haben Arbeitnehmer:innen in Spanien (18 Prozent), den Niederlanden (14 Prozent) und Portugal (13 Prozent) am häufigsten Plattformen der Gig-Economy genutzt, um Arbeit zu finden.⁵⁵

Gig-Economy-Plattformen nutzen Big Data und Algorithmen, um Wertschöpfungsketten effizienter zu koordinieren. Im Falle von Uber kann dies den Fahrer:innen ermöglichen, mehr Fahrten durchzuführen als herkömmliche Minicabs, aber es wirft auch Fragen über das Ausmaß der Kontrolle auf, die die Plattform über die Arbeitnehmer:innen ausübt. Kontrolle ist ein wichtiger Faktor bei der Bestimmung des Beschäftigungsstatus in ganz

52 Vitaud, L. (2018) The Unbundling of Jobs and What it Means for the Future of Work [Article] Medium. Available at: medium.com/blockchain-and-the-distributed-workforce/the-unbundling-of-jobs-and-what-it-means-for-the-future-of-work-9d04a50767bc

53 O'Connell, B. (2019) History of Uber: Timeline and Facts. The Street [online]. Available at: www.thestreet.com/technology/history-of-uber-15028611

54 Huws, U. et al. (2017) Work in the European Gig Economy. [pdf] Foundation for European Progressive Studies. Available at: uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf?sequence=2

55 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey

Die Zunahme unsicherer Arbeit

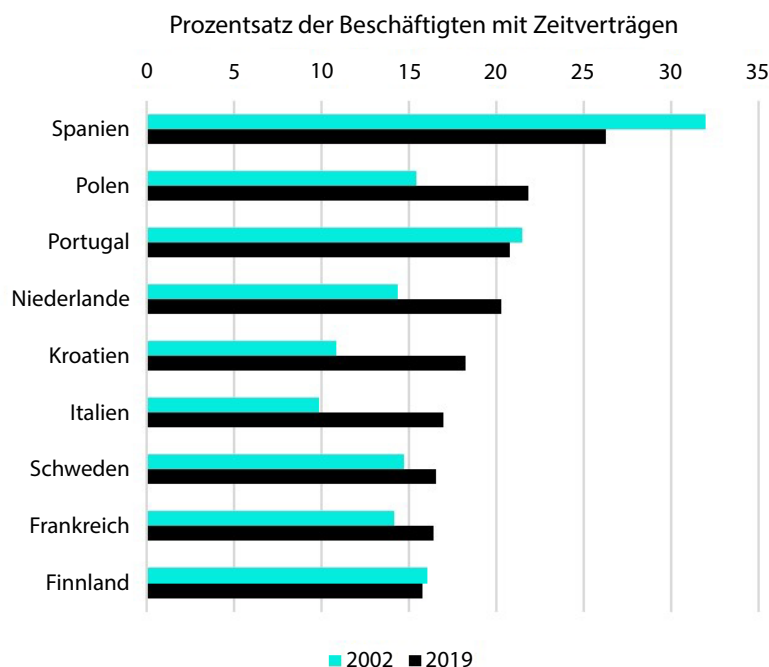
Europa, weshalb viele der Meinung sind, dass einige Plattformarbeiter:innen neu klassifiziert werden und Zugang zu einem größeren Beschäftigungsschutz erhalten sollten. Derzeit werden viele von ihnen als Selbstständige eingestuft und haben keinen Anspruch auf gleichwertige Arbeitnehmerleistungen wie Krankengeld und Rentenbeiträge.⁵⁶

Die Gig-Economy ist vielfältig und die Plattformen haben sehr unterschiedliche Geschäftsmodelle, was bedeutet, dass das Ausmaß der Anspruchsabdeckung in den verschiedenen Sektoren und Dienstleistungen wahrscheinlich variieren wird. Eine RSA-Umfrage aus dem Jahr 2017 ergab, dass 59 Prozent der britischen Gig-Arbeiter:innen kreative oder professionelle Dienstleistungen erbringen, während nur 16 Prozent Fahr- oder Lieferdienste anbieten.⁵⁷ Ein etablierter Grafikdesigner, der über eine Plattform wie Upwork maßgeschneiderte Dienstleistungen anbietet, befindet sich in einer ganz anderen Lage als ein Deliveroo-Fahrer, der verzweifelt durch London hetzt, um über die Runden zu kommen. Einige

Arbeitnehmer:innen sind wirklich selbstständig und nutzen diese Plattformen nur sporadisch, um die Schwankungen in ihrem Einkommen auszugleichen.

Die OECD hat davor gewarnt, dass „das jüngste Interesse an der (noch kleinen) Plattform-Economy von einem allgemeineren und wichtigeren Thema abzulenken droht: der erheblichen (und in einigen Ländern zunehmenden) Häufigkeit von atypischer Arbeit im Allgemeinen und ihren potenziell negativen Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsplätze.“⁵⁸ Ähnlich wie bei der Gig-Arbeit können Nicht-Standard-Verträge den Menschen die Freiheit geben, zu arbeiten, wann sie möchten, und die Flexibilität, ihre Arbeit mit Betreuungs- oder Studienverpflichtungen zu vereinbaren. Es wächst jedoch die Besorgnis, dass diese Flexibilität „einseitig“ ist und die Arbeitgeber versuchen, „das gesamte Risiko auf die Schultern der Arbeitnehmer:innen zu verlagern, wodurch die Unsicherheit bei diesen Personen zunimmt und ihr Alltag schwerer zu bewältigen wird.“⁵⁹

Abbildung 9: Veränderungen bei Zeitverträgen in ausgewählten europäischen Ländern (RSA-Analyse von OECD-Daten)



56 Wallace-Stephens, F. (2019) What's wrong with Uber's IPO? RSA [blog] 10 May. Available at: www.thersa.org/blog/2019/05/uber-ipo

57 Balaram, B., Warden, J. and Wallace-Stephens, F. (2018) Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. [pdf] London: RSA Available at: www.thersa.org/reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy

58 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

59 Taylor, M. (2017) The Taylor Review of Modern Working Practices. RSA [blog] 10 July. Available at: www.thersa.org/blog/matthew-taylor/2017/07/the-taylor-review

Europaweit waren im Jahr 2019 14 Prozent der Beschäftigten befristet angestellt. Seit der Jahrtausendwende ist die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse in einigen europäischen Ländern wie Italien, den Niederlanden, Polen und Kroatien besonders ausgeprägt.⁶⁰ Die Besorgnis bezieht sich hier auf die Arbeitsplatzsicherheit in dem Sinne, dass die Arbeitnehmer:innen keine sichere Festanstellung haben und leicht entlassen werden können (etwa 6 Prozent haben kurze Zeitverträge mit einer Dauer von sechs Monaten oder weniger).⁶¹ Viele dieser Arbeitnehmer:innen waren während der Pandemie einem höheren Risiko ausgesetzt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, und kamen möglicherweise nicht für Kündigungsschutzregelungen in Frage.

In anderen Ländern ist eine Zunahme von Null-Stunden-Verträgen zu verzeichnen, die den Arbeitnehmer:innen keinerlei garantierte Mindestarbeitszeit bieten. Während die unterschiedlichen Rechtsvorschriften einen Vergleich zwischen den Ländern erschweren, haben 3 Prozent der Beschäftigten im Vereinigten Königreich und 5 Prozent der Beschäftigten in Finnland einen Null-Stunden-Vertrag.⁶² In den Niederlanden machen die Arbeitnehmer:innen „auf Abruf“ 8 Prozent der Beschäftigten aus.⁶³ Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in vielen Fällen Anspruch auf Kündigungsschutz, wenn sie mehr als eine bestimmte Stundenzahl arbeiten. Wie die Arbeitnehmer:innen in der Gig-Economy haben sie jedoch möglicherweise keine Gewissheit über ihre Arbeitszeiten und chronische Probleme mit niedrigem oder schwankendem Einkommen.

Um den Sozialvertrag für die Zukunft der Arbeit neu zu gestalten, müssen wir uns mit heiklen Fragen des Beschäftigungsstatus auseinandersetzen. Neue Regelungen werden auch notwendig sein, um sicherzustellen, dass die mit Nicht-Standard-Verträgen verbundene Flexibilität nicht einseitig ist. Diese Probleme betreffen auch eine wachsende Minderheit von Arbeitnehmer:innen in traditionelleren Formen der Freiberuflichkeit.⁶⁴ „Scheinselbstständigkeit“ beschreibt eine Situation, in der Arbeitnehmer:innen nicht nur finanziell von den Kund:innen abhängig sind, sondern sich auch in einer Situation der Unterordnung befinden, in der sie nur begrenzte Kontrolle über ihre Arbeitszeiten oder die Art und Weise haben, wie sie ihre Aufgaben erfüllen.

Die Landschaft der Selbstständigkeit

Wie die Gig-Arbeiter:innen sind auch die Selbstständigen eine vielfältige Gruppe, die europaweit 14 Prozent der Erwerbstätigen ausmacht. Für die meisten Menschen bietet die Selbstständigkeit ein Maß an Flexibilität und Autonomie, das zu einer größeren Arbeits- und Lebenszufriedenheit führt. Nach Untersuchungen von Eurofound ist die Selbstständigkeit für fast vier von fünf Arbeitnehmer:innen in Belgien, Finnland, Schweden und dem Vereinigten Königreich eine freiwillige Entscheidung. Europaweit geben 60 Prozent der Arbeitnehmer:innen an, dass sie diese Arbeitsweise vor allem aus persönlichen Gründen bevorzugen.⁶⁵ Diese Arbeitnehmer:innen stehen jedoch noch immer vor großen Herausforderungen, was ihre wirtschaftliche Sicherheit betrifft, und ihnen fehlen wichtige Schutzmechanismen, die für Arbeitnehmer:innen in herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen selbstverständlich sind. Europaweit haben mehr als die Hälfte (55 Prozent) aller Selbstständigen keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, 38 Prozent keinen Anspruch auf Krankengeld und 46 Prozent keinen Anspruch auf Mutterschafts- oder Vaterschaftsgeld.⁶⁶

Um gute Arbeit für alle zu gewährleisten, müssen wir eine größere Gleichwertigkeit zwischen diesen und den traditionellen Arbeitnehmer:innen schaffen. Das Ausmaß dieser Herausforderung ist in den verschiedenen Teilen Europas sehr unterschiedlich. In Ländern wie Griechenland, Italien und Polen liegt der

60 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

61 European Commission (2018). The rise of precarious work (including bogus self-employment) – causes, challenges and policy options [pdf]. Available at: ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1047&newsId=9040&furtherNews=yes

62 Statistics Finland (2019) Around 100,000 employees work on zero-hour contracts [online]. Available at: www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_en.html

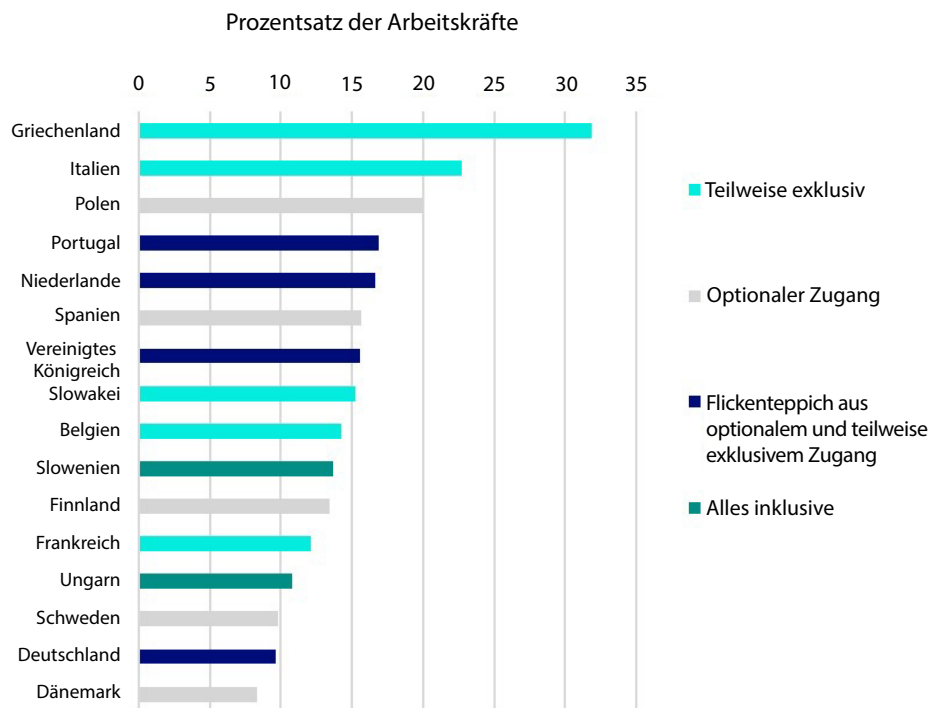
63 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

64 Ibid.

65 Eurofound (2017) Exploring self-employment in the European Union [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf

66 OECD (2018) Good Jobs for All in a Changing World of Work [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264308817-13-en/index.html?itemId=/content/component/9789264308817-13-en

Abbildung 10: Prozentualer Anteil der Selbstständigen in ausgewählten europäischen Ländern nach dem Umfang des Zugangs zu sozialem Schutz (RSA-Analyse von OECD-Daten)



Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen bei 30 Prozent, 22 Prozent bzw. 18 Prozent. In einigen nordischen Ländern wie Dänemark und Norwegen sind weniger als 8 Prozent der Arbeitnehmer:innen selbstständig.⁶⁷ Auch der Umfang des Beschäftigungsschutzes ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Eine Studie von Spasova et al. liefert eine Taxonomie, die die Unterschiede beim Zugang zu sozialem Schutz für Selbstständige in Europa vereinfacht. In einigen Ländern haben Selbstständige Zugang zu einem ähnlichen Versicherungsschutz wie Arbeitnehmer:innen (all inclusive) oder sie können sich durch zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge dafür entscheiden (optionaler Zugang). In vielen Ländern, darunter Frankreich und Italien, sind sie jedoch von einem oder mehreren Systemen (teilweise) ausgeschlossen.⁶⁸

Anders als die Zunahme von Nicht-Standard-Verträgen ist die Selbstständigkeit kein neuer Trend. Nach Angaben der OECD ist der Anteil der Selbstständigen an der Gesamtbeschäftigung seit den 1970er Jahren zurückgegangen. Ein Großteil dieser Entwicklung ist jedoch auf den langfristigen Rückgang des Agrarsektors zurückzuführen, der zu Beginn dieses Zeitraums einsetzte. Seit Beginn des 21. Jahrhunderts sind die Selbstständigenquoten auf EU-Ebene stabil geblieben. In einigen Ländern wurde jedoch ein erheblicher Anstieg

in der Selbstständigkeit verzeichnet, insbesondere in den Niederlanden, der Slowakei und dem Vereinigten Königreich. Auch in Frankreich ist die Zahl der Freiberufler:innen gestiegen.⁶⁹

Auch die Zusammensetzung der Selbstständigen verändert sich. In Ländern wie Portugal und Kroatien ist die Landwirtschaft nach wie vor eine wichtige Triebkraft für den Rückgang der Selbstständigkeit (rund 60 Prozent des Rückgangs zwischen 2003 und 2015), während die Selbstständigkeit bei den freiberuflichen Dienstleistungen und im öffentlichen Sektor zugenommen hat. Ganz allgemein hat der Anteil der Selbstständigen ohne Angestellte (auch als Freiberufler:innen bezeichnet) zugenommen, insbesondere bei der Teilzeitarbeit.⁷⁰

67 Eurostat (2019). Self-employed persons [online] Eurostat. Available at: ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1

68 Spasova, S. and Wilkens, M. (2018) The social situation of the self-employed in Europe: labour market issues and social protection. In: Vanhercke, B., Ghailani, D. and Sabato, S. (ed.) Social policy in the European Union: state of play 2018. [pdf] Brussels: ETUI. Available at: www.etui.org/sites/default/files/Chapter%205_9.pdf

69 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

70 Eurofound (2017). Op cit.

Dies könnte als Zeichen eines boomenden Unternehmertums gewertet werden. Die OECD weist jedoch darauf hin, dass diese Art der Selbstständigkeit in hohem Maße von den rechtlichen und steuerlichen Regelungen in den Ländern abhängt, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer:innen Anreize für diese Form der Klassifizierung bieten können. In den Niederlanden beispielsweise beträgt die Gehaltslücke zwischen der Anstellung eines Arbeitnehmers und eines selbstständigen Unternehmers 30 Prozent (21 Prozentpunkte davon sind Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung). Untersuchungen haben ergeben, dass bei Selbstständigen mit niedrigem Einkommen in den Niederlanden diese Gehaltslücke fast vollständig von den Arbeitgebern getragen wird, während er bei den Besserverdienenden zum Teil von ihnen selbst getragen wird.⁷¹

In einigen Ländern, insbesondere in Teilen Südeuropas, kann es sein, dass die Selbstständigkeit aus wirtschaftlicher Notwendigkeit heraus besteht. Nach Angaben von Eurofound geben mehr als jede:r dritte Selbstständige in Portugal und Kroatien und 28 Prozent in Griechenland an, dass der Hauptgrund für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit darin besteht, dass sie keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten finden konnten.⁷² In Griechenland sind die Steuer- und Sozialabgaben hoch, insbesondere für Arbeitnehmer:innen mit niedrigem Einkommen, was zu einem hohen Anteil an informeller oder nicht angemeldeter Arbeit führt. Einigen Schätzungen zufolge wurden in Griechenland vor der Finanzkrise im Jahr 2008 zwischen 33 und 45 Prozent der Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit nicht gemeldet.⁷³

COVID-19 und die Gig-Economy

Selbstständige gehören zu den am stärksten von der Pandemie betroffenen Personengruppen. In den ersten drei Quartalen des Jahres 2020 ist die Zahl der Selbstständigen im Vereinigten Königreich um mehr als eine halbe Million gesunken, wodurch die Selbstständigkeit den niedrigsten Stand seit 2015 erreichte.⁷⁴ In ganz Europa sank die Arbeitszeit von Selbstständigen um 18 Prozent, während sie bei Arbeitnehmer:innen um 13 Prozent zurückging.⁷⁵ Dies ist zum Teil auf Nachfrageschocks im Zusammenhang mit der Pandemie zurückzuführen. Nach Angaben der OECD machen Nicht-Standard-Arbeitnehmer:innen generell 40 Prozent der Beschäftigung in den Sektoren aus, die am unmittelbarsten von den

Eindämmungsmaßnahmen im Rahmen der COVID-19-Pandemie betroffen waren, wobei dieser Wert in Italien, den Niederlanden, Spanien und Griechenland mehr als 50 Prozent erreicht. Dies ist auf das hohe Beschäftigungsniveau in Sektoren wie dem Baugewerbe, der Kunst, der Unterhaltung und dem Gastgewerbe zurückzuführen.⁷⁶

Staatliche Unterstützungsmaßnahmen für Selbstständige wurden in vielen Fällen deutlich später eingeführt als Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmer:innen und Unternehmen und es herrschte größere Unsicherheit darüber, ob diese Maßnahmen in der zweiten Welle verlängert würden.⁷⁷ In vielen Ländern konnte die Einkommensunterstützung für Selbstständige nicht mit anderen staatlichen Unterstützungsleistungen kombiniert werden, was für Menschen, die in mehreren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, ein Problem darstellt. In anderen Ländern gab es unterschiedliche Schwellenwerte für die Mindesteinkommen oder Umsatzverluste, die für den Zugang zur Unterstützung erforderlich sind.⁷⁸ Nach Angaben von Eurofound war das Niveau der Unterstützung für Selbstständige und Arbeitnehmer:innen nur in Finnland, Griechenland, Lettland, Rumänien und Spanien gleich hoch.⁷⁹ Das Vereinigte Königreich verfügte über eine der großzügigsten Einkommensbeihilferegulungen für Selbstständige, jedoch war die Abdeckung bestenfalls lückenhaft, da nur 2,7 Millionen der fünf Millionen Selbstständigen Anspruch darauf hatten.⁸⁰

71 OECD (2018). The Future of Social Protection: what works for non-standard workers? [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306943-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306943-4-en

72 Eurofound (2017). Op cit.

73 ILO (2016). Diagnostic report on undeclared work in Greece. [pdf] Geneva: ILO. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf

74 Strauss, D. (2020) Covid crisis threatens UK boom in self-employed work. Financial Times [online] 23 November. Available at: www.ft.com/content/3d94b170-c6be-44dd-95ac-436284693090

75 Eurofound (2021) COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series [pdf]. Available at: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf

76 OECD (2020). Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/

77 Eurofound (2021). Op cit.

78 Ibid.

79 Ibid.

80 Wood, P. (2021) Millions of Brits still missing out on self-employment grants. City AM [online] 21 January. Available at: www.cityam.com/millions-of-brits-still-missing-out-on-self-employment-grants/

Kritisch anzumerken ist, dass viele Nicht-Standard-Arbeitnehmer:innen keinen Anspruch auf Schutzmaßnahmen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hatten, was in einigen Ländern zur Verschlimmerung der Ausbrüche beigetragen haben könnte. Eine Studie, die im Auftrag der Scientific Advisory Group for Emergencies (SAGE) der Regierung des Vereinigten Königreichs durchgeführt wurde, ergab, dass nur 18 Prozent der Menschen mit Symptomen im Vereinigten Königreich die vorgeschriebenen zehn Tage Selbstisolation einhalten, wobei finanzielle Zwänge und Betreuungspflichten eine wichtige Rolle bei der Nichteinhaltung spielen.⁸¹ In einem kürzlich erschienenen Artikel der Financial Times wurde der folgende Bericht eines Apothekers aus dem Londoner Bezirk Barking and Dagenham veröffentlicht:

„Viele Minicab- und Uber-Fahrer:innen kamen zu mir. Sie wiesen die klassischen Symptome des Virus auf, aber sie sagten immer wieder Dinge wie: „Geben Sie mir einfach etwas gegen die Halsschmerzen, Hustensaft oder so etwas“, so der Apotheker. „Ich habe ihnen immer wieder gesagt, dass sie einen COVID-Test machen sollen, aber sie wollten einfach keinen Test durchführen oder zum Arzt gehen, weil sie wussten, dass sie sich die Selbstisolation nicht leisten konnten.“⁸²

Einige Bereiche der Gig-Economy scheinen in Europa ein Wachstum zu verzeichnen. Nach Angaben des Centre for Economic Performance der LSE gibt ein Drittel der Selbstständigen, die über Apps Arbeit finden, an, mehr Arbeit als üblich zu haben.⁸³ Im Juli 2020 kündigte der Paketdienst Hermes an, 10.000 Stellen zu schaffen, um die steigende Nachfrage nach Hauszustellungen zu decken.⁸⁴ Bei Uber Eats stieg der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um 103 Prozent.⁸⁵ Ebenso könnte die Zunahme der Fernarbeit bedeuten, dass mehr Arbeitsplätze im Bereich der kreativen und professionellen Dienstleistungen über Plattformen wie Upwork und Fiverr ausgelagert werden könnten.⁸⁶

Es gibt aber auch Anzeichen dafür, dass die Pandemie die Plattformen gezwungen hat, „erwachsen“ zu werden, indem sie die Gespräche über einen besseren Schutz der Arbeitnehmer:innen beschleunigt hat. Das jüngste Urteil des Obersten Gerichtshofs zu Uber ist nur die Spitze des Eisbergs. Untersuchungen der Fairwork Foundation haben ergeben, dass multinationale Plattformen ein breites Spektrum an Schutzmaßnahmen umgesetzt haben,

darunter Krankenversicherung und finanzielle Unterstützung.⁸⁷ Der Essenslieferdienst Just Eat kündigte an, seine Fahrer:innen als Angestellte mit Stundenverträgen einzustellen, wodurch sie Zugang zu Schutzmaßnahmen wie Rentenbeiträge und Krankengeld erhalten.⁸⁸ Und Hermes bot seinen Fahrer:innen finanzielle Unterstützung an, wenn sie sich in Selbstisolation begeben.⁸⁹

Wer ist gefährdet?

Aus der Umfrage von COLLEEM geht hervor, dass Plattform-Arbeiter:innen mit einem Durchschnittsalter von 34 Jahren im Schnitt zehn Jahre jünger sind als andere Arbeitnehmer:innen. Mehr als die Hälfte derjenigen, die Plattformen als Haupteinkommensquelle nutzen, sind zudem unter 35 Jahre alt.⁹⁰ Junge Arbeitnehmer:innen sind darüber hinaus viel häufiger mit Zeitverträgen oder Null-Stunden-Verträgen angestellt.⁹¹ Arbeitnehmer:innen in traditionelleren Formen der Selbstständigkeit sind in der Regel älter als Angestellte, jüngere Selbstständige geben jedoch seltener an, dass es ihre eigene Präferenz ist,

- 81 Scientific Advisory Group for Emergencies (2020). Adherence to the test, trace and isolate system: results from a time series of 21 nationally representative surveys in the UK, 3 September 2020 [pdf]. Available at: assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/928684/S0732_CORSAIR_-_Adherence_to_the_test_trace_and_isolate_system.pdf
- 82 Raval, A. (2021) Inside the 'Covid Triangle': a catastrophe years in the making. Financial Times [online] 5 March. Available at: amp.ft.com/content/0e63541a-8b6d-4bec-8b59-b391bf44a492?_twitter_impression=true
- 83 Blundell, J., Machin, S. and Ventura, M. (2020) Covid-19 and the Self-Employed: Six Months into the Crisis. [pdf] Centre for Economic Performance. Available at: cep.lse.ac.uk/pubs/download/cep-covid-19-012.pdf
- 84 Butler, S. (2020) Hermes to create 10,000 new jobs as delivery business soars. The Guardian [online] 20 July. Available at: www.theguardian.com/business/2020/jul/20/hermes-to-create-10000-new-jobs-as-delivery-business-soars
- 85 Lee, D. (2020) Uber racks up another loss as rides business shrinks 75%. Financial Times [online] 7 August. Available at: www.ft.com/content/0f0cd5f1-f88d-44e1-8b6a-7b50e48118aa
- 86 O'Connor, S. (2020). The shift to remote working carries an inherent risk. Financial Times [online] 23 November. Available at: www.ft.com/content/192eb45a-f7c9-4897-ac56-57cb743ac2f2
- 87 Fairwork (2020) The Gig Economy and Covid-19: Looking Ahead. [pdf] Available at: fairwork/wp-content/uploads/sites/97/2020/09/COVID-19-Report-September-2020.pdf
- 88 Narwan, G. (2020) Just Eat changes its gig with hourly pay move. The Times [online] 10 December. Available at: www.thetimes.co.uk/article/just-eat-changes-its-gig-with-hourly-pay-move-mwv87x913
- 89 Booth, R. (2020) Delivery firm Hermes to pay gig workers if they must self-isolate. The Guardian [online] 6 March. Available at: www.theguardian.com/world/2020/mar/06/delivery-firm-hermes-gig-workers-self-isolate-coronavirus

Kasten 7: Die Precision-Economy: ein Szenario für 2035?⁹²

Gig-Economy-Plattformen verkörpern das, was die RSA als Precision-Economy bezeichnet, die Big Data und Algorithmen nutzt, um die Arbeitskräfte effizienter zu verwalten. Frühere RSA-Untersuchungen haben ergeben, dass dies in den nächsten zehn bis 15 Jahren möglicherweise zu mehr Störungen führen könnte als die Automatisierung, da die Technologien, auf denen die Gig-Economy-Plattformen basieren, ausgereifter sind als einige der Technologien, von denen erwartet wird, dass sie Arbeitskräfte direkt verdrängen, z. B. autonome Fahrzeuge oder Serviceroboter.

Tatsächlich beginnen Gig-Plattformen, in neuen Sektoren aufzutauchen. In China ist Manbang eine App, die Lkw-Fahrer:innen und Händler:innen, die Fracht transportieren, zusammenbringt.⁹³ Anwält:innen können sich inzwischen bei der von Allen & Overy entwickelten Plattform Peerpoint anmelden. Ähnliche Technologien sorgen ebenfalls für Disruptionen bei traditionelleren Beschäftigungsverhältnissen in Sektoren wie dem Einzelhandel. Percolata beispielsweise nutzt Sensoren und Algorithmen in Geschäften, um Profile von Einzelhandelsmitarbeitenden auf der Grundlage einer Analyse ihrer Leistungsdaten zu erstellen und diese mit Wetterinformationen und anderen Signalen zu kombinieren, um die Besucherzahlen vorherzusagen und die Schichtplanung zu automatisieren. Die große Supermarktkette Tesco hat ebenfalls mit einer Planungssoftware experimentiert, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, Schichten zu tauschen und in mehreren Filialen zu arbeiten.

auf diese Weise zu arbeiten.⁹⁴ Frühere RSA-Untersuchungen haben gezeigt, dass ältere Selbstständige im Vereinigten Königreich aufgrund ihres hohen Vermögens ein wesentlich höheres Maß an wirtschaftlicher Sicherheit genießen, selbst wenn sie manchmal einkommensschwach sind.⁹⁵

Andere Untersuchungen, die eine weit gefasste Definition von unsicherer Arbeit zugrundelegen, haben ergeben, dass Menschen mit schwarzem und asiatischem Hintergrund oder Zugehörigkeit zu einer anderen ethnischen Minderheit wesentlich häufiger als weiße Personen mit einem Null-Stunden-Vertrag oder einem Zeitvertrag angestellt sind oder in unregelmäßigen Schichten

an mehreren Arbeitsplätzen arbeiten.⁹⁶ In einem Bericht der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2017 wurde festgestellt, dass im Ausland geborene Arbeitnehmer:innen in den EU-15-Mitgliedstaaten eher in weniger qualifizierten Berufen, mit dem niedrigsten Einkommen und hoher Arbeitsplatzinstabilität sowie mit einem hohen Anteil an unfreiwilligen Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind.⁹⁷ Ebenso zeigt die Umfrage von COLLEEM, dass im Ausland geborene Arbeitnehmer:innen deutlich häufiger Dienstleistungen über digitale Arbeitsplattformen anbieten als einheimische Arbeitnehmende (in allen Ländern außer Litauen).⁹⁸

Unsichere Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren sich zudem in bestimmten Sektoren. So gelten beispielsweise Baugewerbe, Verkehr und Logistik sowie das Sozialwesen als Bereiche, in denen Scheinselbstständigkeit in einigen Ländern stärker verbreitet ist. Reinigungs- und Pflegedienstleistungen sind weitere Bereiche, in denen befristete und Teilzeitverträge vorherrschen und in denen es ein hohes Maß an informeller, nicht angemeldeter Tätigkeit gibt.⁹⁹ Im Vereinigten

90 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM. Op Cit.

91 Eurofound (2014). Young people and temporary employment in Europe [online]. Available at: www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe

92 Dellot, B. Mason, R and Wallace-Stephens, F (2019) The Four Futures of Work. [pdf] London: RSA. www.thersa.org/reports/the-four-futures-of-work-coping-with-uncertainty-in-an-age-of-radical-technologies

93 Liao, R. (2020) Google-backed Chinese truck-hailing firm Manbang raises \$1.7 billion. TechCrunch [online] November 24. Available at: techcrunch.com/2020/11/23/manbang-1-7-billion-funding/

94 24 percent of self-employed workers aged 35 and under say they are self-employed because they have no alternatives for work, compared to 18 percent of those over 50. Eurofound (2017). Op Cit.

95 Dellot, B. and Wallace-Stephens, F. (2018). Venturing to Retire: Boosting the long-term savings of the self-employed. [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/reports/venturing-to-retire

96 Bowyer, G. and Henderson, M. (2020) Race Inequality in the Workforce [pdf]. Available at: www.carnegieuktrust.org.uk/publications/race-inequality-in-the-workforce/

97 European Commission (2017) Migration in a segmented labour market [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: ec.europa.eu/jrc/en/publication/migration-segmented-labour-market

98 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. Op Cit.

99 McKay, S. et al. (2012) Study on Precarious work and social rights [pdf] Working Lives Research Institute. Available at: www.researchgate.net/publication/344338990_Study_on_Precarious_work_and_social_rights

Königreich ist die Situation für Pflegekräfte im privaten Sektor besonders schlecht, denn laut einer Analyse der GMB Union sind in diesem Bereich mehr als 35 Prozent der Beschäftigten mit Null-Stunden-Verträgen angestellt.¹⁰⁰

Kasten 8: Der Rückgang der Mitsprache von Arbeitnehmenden

Wie die Zunahme der atypischen Beschäftigung zeigt, können Unterschiede in der rechtlichen und institutionellen Landschaft der europäischen Länder die Herausforderungen der Zukunft der Arbeit wesentlich beeinflussen. Einer der wichtigsten Faktoren in dieser Hinsicht ist wohl die Rolle, die die Gewerkschaften bei der Steuerung der Arbeitsmärkte spielen.

Seit dem 19. Jahrhundert haben Gewerkschaften und Tarifverhandlungen die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen gestärkt und dazu beigetragen, der zunehmenden Ungleichheit entgegenzuwirken. Heute stellt sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Europa sehr unterschiedlich dar und in vielen Ländern ist ein langfristiger Rückgang der Mitgliederzahlen zu verzeichnen. Derzeit liegt die Mitgliederzahl nur in den nordischen Ländern und in Belgien, wo die Arbeitslosenunterstützung von gewerkschaftsnahen Einrichtungen verwaltet wird (auch als Genter System bekannt), bei über 50 Prozent. In all diesen Ländern sind mehr als 70 Prozent der Arbeitnehmenden durch Tarifverträge abgesichert. Die Stärke der Gewerkschaften hängt jedoch nicht ausschließlich von ihrer Verbreitung ab. Eine dichte Arbeitsmarktregulierung bedeutet, dass die Gewerkschaften in Ländern wie Frankreich trotz eines sehr geringen Organisationsgrades (etwa 8 Prozent) gut mobilisieren und Macht ausüben können.¹⁰¹

In einigen Ländern ist der Rückgang der Gewerkschaftsmitglieder auf politische Gründe zurückzuführen. In den osteuropäischen Ländern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion und der anschließenden Liberalisierung der Wirtschaft stark zurückgegangen. Heute werden die Gewerkschaften als Teil des „alten Systems“ wahrgenommen und dieses allgemeine Misstrauen schwindet nur sehr langsam.¹⁰² Südeuropäische Länder wie Griechenland, Portugal und Spanien hingegen, die von der Finanzkrise 2008 schwer getroffen wurden, mussten im Gegenzug für Rettungsmaßnahmen der Europäischen Zentralbank sozialen und wirtschaftlichen Reformen zustimmen, die die Macht der Gewerkschaften schwächten.¹⁰³

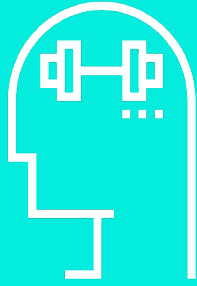
Andere weisen darauf hin, dass die Ausweitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen hier eine wichtige Rolle spielen dürfte. Eine zersplitterte Gruppe von Gig-Arbeiter:innen ist viel schwieriger zu organisieren als eine Gruppe von Fabrikarbeitenden. Auch die durchschnittliche Unternehmensgröße hat darauf einen Einfluss und für die Gewerkschaften kann es schwieriger sein, in kleineren Unternehmen Fuß zu fassen. Die Pandemie kann auch in dieser Hinsicht Herausforderungen mit sich bringen. Der wegweisende Wirtschaftswissenschaftler Robert Solow hat darauf hingewiesen, dass „das Virus kein Freund von Tarifverhandlungen ist“, weil es für die Gewerkschaften wesentlich schwieriger ist, Fernarbeitskräfte zu organisieren.¹⁰⁴

COVID-19 hat jedoch auch gezeigt, dass die Gewerkschaften in Zeiten wirtschaftlicher Krisen zu einer größeren Widerstandsfähigkeit beitragen. Das deutsche System der Kurzarbeit, wobei die Regierungen die Kosten für die Löhne der Arbeitnehmer:innen teilweise oder vollständig übernehmen, hat als Modell für den Schutz von Arbeitsplätzen in ganz Europa gedient. Wie Christos Katsioulis von der Friedrich-Ebert-Stiftung in einem Interview mit RSA-Forscher:innen betonte, „wurde das gesamte System der Kurzarbeit gemeinsam mit den Gewerkschaften entwickelt. Die Reaktion auf diese Krise war also ein Plan, den sie bereits in der Schublade hatten.“¹⁰⁵

100 GMB (2019). Private sector care workers three times more likely to be on zero hours contracts. [article] GMB. Available at: www.gmb.org.uk/news/private-sector-care-workers-three-times-more-likely-be-zero-hours-contracts

101 Worker-participation.eu (2016) Trade Unions. [online] ETUI. Available at: www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2

Footnotes continued on next page.



Es entstehen innovative Initiativen, die sich mit den Herausforderungen der Zukunft der Arbeit befassen, z. B. mit der Automatisierung und der Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse.

Von Schulungs-Bootcamps, in denen von Automatisierung bedrohte Arbeitnehmer:innen das Programmieren lernen, über neue Gewerkschaften, die mit digitaler Organisation experimentieren, bis hin zu FinTech-Start-ups, die Arbeitnehmenden in der Gig-Economy Zugang zu übertragbaren Leistungen verschaffen.

Innovationskartierung im Bereich gute Arbeit

Innovationskartierung im Bereich gute Arbeit

Es entstehen innovative Initiativen, die sich mit den Herausforderungen der Zukunft der Arbeit befassen, z. B. mit der Automatisierung und der Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse. Von Schulungs-Bootcamps, in denen von Automatisierung bedrohte Arbeitnehmer:innen das Programmieren lernen, über neue Gewerkschaften, die mit digitaler Organisation experimentieren, bis hin zu FinTech-Start-ups, die Arbeitnehmenden in der Gig-Economy Zugang zu übertragbaren Leistungen verschaffen. Gemeinsam mit der Autodesk Foundation haben wir eine Forschungsphase eingeleitet, um herauszufinden, welche Innovationen im Bereich der guten Arbeit in den letzten Jahren entstanden sind, und um ein Online-Verzeichnis zu erstellen, das dazu beitragen soll, das Bewusstsein für diese Organisationen zu schärfen und politische Entscheidungen sowie soziale Investitionen zu unterstützen.

Unser Ansatz fußt auf den Future Work Awards, einem globalen Innovationswettbewerb, den die RSA 2018/19 in Zusammenarbeit mit ALT/Now, Social Capital Partners und Barclays LifeSkills durchgeführt hat. Neben der Sekundärforschung umfasste unsere Innovationskartierung eine umfassende Befragung der wichtigsten Akteure des Ökosystems in verschiedenen Regionen der Welt, darunter mehr als 30 Interviews mit Stakeholdern in ganz Europa. Diesmal haben wir unsere Suche auf drei große Themenbereiche konzentriert: **Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen, wirtschaftliche Sicherheit und Mitsprache und Macht der Arbeitnehmer:innen**. In jedem Themenbereich waren wir besonders an Innovationen interessiert, die sich mit Vielfalt und Integration befassen und Menschen in den Randbereichen der Wirtschaft gute Arbeitsmöglichkeiten bieten, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischem Hintergrund oder geistigen und körperlichen Beeinträchtigungen.

- **Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen:** Programme, die den Menschen die Fähigkeiten vermitteln, die sie brauchen, um mit den kommenden technologischen Trends mitzuhalten oder ihnen den Übergang zu den Arbeitsplätzen der Zukunft zu erleichtern.

- **Wirtschaftliche Sicherheit:** Initiativen, die Arbeitnehmer:innen, insbesondere denen in der Gig-Economy und anderen neuen Beschäftigungsformen, helfen, ihr Einkommen zu steigern und zu stabilisieren, oder die wichtige Schutzmaßnahmen wie Krankengeld und Altersvorsorge bieten.
- **Mitsprache und Macht der Arbeitnehmer:innen:** neue Arten von Gewerkschaften, Genossenschaften oder Organisationsformen, die den Menschen mehr Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen geben.

Dies ist zum Teil ein Versuch, einen im Entstehen begriffenen Innovationsbereich besser zu verstehen - einen Bereich, der sich mit FinTech, EdTech und der sogenannten WorkerTech überschneidet. Wir haben versucht, die Innovationen innerhalb jedes Themas in breite Interventionspakete zu gruppieren, die ähnliche Ansätze zur Lösung ähnlicher Probleme verwenden. Wir hoffen, dass damit eine gemeinsame Sprache geschaffen wird, die politische Entscheidungsträger und soziale Investoren nutzen können, um neue Möglichkeiten zur Unterstützung von Arbeitnehmer:innen zu identifizieren. Indem wir neue bewährte Verfahren vorstellen, möchten wir die Menschen ermutigen, ähnliche Initiativen in ihren eigenen Gemeinden ins Leben zu rufen. Vor diesem Hintergrund haben wir versucht, ein Profil von Organisationen und Projekten zu erstellen, die nicht nur innovative Ansätze zur Bewältigung der großen Herausforderungen entwickeln, mit denen Arbeitnehmer:innen konfrontiert sind, sondern die auch nachweislich erfolgreich sind oder zumindest eine realistische Aussicht haben, bei den Nutzern, auf die es ankommt, eine gewisse Größe zu erreichen (siehe Kasten 9).

- 102 Magda, I. (2017) Do trade unions in Central and Eastern Europe make a difference? [article] IZA World of Labor. Available at: wol.iza.org/articles/do-trade-unions-in-central-and-eastern-europe-make-a-difference/long
- 103 Rigby, M. and Garcia Calavia, M.A. (2018) Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe. [online] European Journal of Industrial Relations 24 (2): 129-143. Available at: journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0959680117708369
- 104 MIT Work of the Future (2020) Robert Solow talks about the work of the future [video online]. Available at: workofthefuture.mit.edu/
- 105 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). A blueprint for good work: Eight ideas for a new social contract. [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/globalassets/reports/2020/a-new-blueprint-for-good-work.pdf

Kasten 9: Innovationskartierung: Leitkriterien (angepasst an die Beurteilungskriterien der Future Work Awards 2018–19)

- **Bedeutung der Herausforderung:** Geht die Organisation ein bedeutendes Problem an, das von vielen Arbeitnehmer:innen geteilt wird (oder ist das Problem relativ nischenhaft oder oberflächlich?) Es wird zunehmend zwischen der Zukunft der Arbeit und den Arbeit(nehm)enden unterschieden, um den Schwerpunkt auf letztere zu verdeutlichen. Wir bevorzugen Projekte, bei denen die Arbeitnehmer:innen im Mittelpunkt stehen und die nicht in erster Linie auf die Produktivität der Unternehmen oder Wirtschaftswachstum ausgerichtet sind.
- **Wirkungsnachweis:** Bietet die Organisation eine wirksame Lösung? Wir bevorzugen Projekte, die nachweislich eine positive soziale Wirkung zeigen, erkennen aber auch den Wert von Projekten an, die potenzielle neue Lösungen für aufkommende Probleme präsentieren. Hier gilt es jedoch, ein Gleichgewicht zu finden: Wenn man den Wirkungsnachweis zu sehr in den Vordergrund stellt, kann dies dazu führen, dass man sich auf Innovationen konzentriert, die bereits gut dokumentiert sind und weniger Unterstützung durch politische Entscheidungsträger und soziale Investoren benötigen.
- **Ausmaß der Innovation:** Hat die Organisation signifikante Innovationen bei ihren Produkten, Dienstleistungen, Prozessen, ihrer Organisation oder ihrem Geschäftsmodell gezeigt? Dabei spielt es keine Rolle, ob eine Organisation neue Technologien wie künstliche Intelligenz einsetzt, alte Technologien wiederverwendet oder noch keine Technologie in seine Lösung integriert hat. Bei einigen Projekten wird zwar kühn behauptet, dass High-Tech-Lösungen zur Lösung sozialer Probleme eingesetzt werden, aber es wird kaum erklärt, warum KI für die Lösung dieses Problems notwendig oder auch nur nützlich ist. Auch die meisten Behauptungen über eine „Blockchain für X“ zeigen noch keine Anzeichen dafür, dass sie von den Nutzer:innen, auf die es ankommt, wirklich angenommen werden.¹⁰⁶
- **Skalierbarkeit:** Kann die Lösung skaliert oder in verschiedenen Kontexten repliziert werden? Wir bevorzugen Projekte, die eine realistische Aussicht haben, eine gewisse Größenordnung zu erreichen, sind uns aber bewusst, dass man in manchen Kontexten Kompromisse eingehen muss. Die skalierbarsten Lösungen sind wahrscheinlich eher „unterstützende“ als „disruptive“ Innovationen, d. h. sie lassen sich leicht in die bestehende Infrastruktur wie den App Store einbinden, anstatt neue Arten von Infrastrukturen und ein radikales Überdenken des derzeitigen Systems und der bestehenden Machtverhältnisse zu erfordern.¹⁰⁷ Wichtig ist auch, dass die Skalierung sozialer Innovationen nicht immer gleichbedeutend mit dem Wachstum einer Organisation ist (was mit erheblichen Managementherausforderungen verbunden sein kann). Häufig erfolgt die Skalierung durch Partnerschaften oder Franchising-Modelle.

Eine systemorientierte Sichtweise auf Innovationen für gute Arbeit

Innovatoren an der Basis können einen bedeutenden Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft der Arbeit leisten. Viele Unternehmer:innen demonstrieren die Wirksamkeit neuartiger Ansätze, definieren neue Märkte und beweisen die Nachfrage. Wir achten jedoch auch darauf, dass wir nicht zu lösungsorientiert vorgehen und das Potenzial dieser Organisationen überbewerten oder die Schwierigkeiten bei der raschen Verbreitung neuer Ideen ignorieren, insbesondere solcher, die auf die Bewältigung systemischer Herausforderungen abzielen. Denn viele dieser Innovationen müssen möglicherweise erst die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der

verschiedenen Länder prägen – und von ihnen geprägt werden – bevor sie sich nachhaltig auf das Arbeitsleben der Menschen auswirken können. Dieser Gedanke wird von den Sozialinnovatoren Mona Mourshed und Maryana Iskander gut erfasst: „Als Einhorn zu agieren, bedeutet, Praktiken und Maßnahmen, für die gemeinnützige Organisationen wie die unsere nachgewiesen haben, dass sie besser funktionieren, in komplexe, schwer zu verändernde staatliche Systeme zu integrieren.“¹⁰⁸

106 Wallace-Stephens, F. (2019) 4 key takeaways from Future Work Awards 2019. RSA, [blog] Available at: www.thersa.org/blog/2019/02/4-key-takeaways-from-the-future-work-awards-2019

107 Gabriel, M. (2014) Making it big: strategies for scaling social innovation. [pdf] London: Nesta. Available at: www.nesta.org.uk/report/making-it-big-strategies-for-scaling-social-innovations/

108 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Memo to Silicon Valley: Here's what 'blitzscaling' looks like in the nonprofit world. Fast Company [online]. Available at: www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world

Abbildung 11: Eine RSA-Adaption der Mehrebenenperspektive von Frank Geels

Übergangsniveau	Kann umfassen
Mikro (Nischen)	Neue Ideen, Experimente, Pilotprojekte, unternehmerische Entwicklungen
Meso (Regime)	Organisationen, Märkte, institutionelles Verhalten
Makro (Landschaften)	Rahmen, Werte, Rechtsparadigmen

Das Systemdenken kann einen Rahmen bieten, der uns hilft, zu verstehen, wie diese Art von Veränderung abläuft. Frank Geels, Professor für Systeminnovation an der University of Manchester, hat einen Ansatz für die Analyse des Systemwandels in Zeiten eines tiefgreifenden technologischen Wandels entwickelt. In dieser Mehrebenenperspektive identifiziert Geels drei verschiedene Orte für Systeminnovationen: die Mikro-, die Meso- und die Makroebene.¹⁰⁹

Diese Kategorisierung mag einfach erscheinen, sie hilft jedoch, eine differenzierte Geschichte darüber zu erzählen, wie ein Systemwandel zustandekommen kann. Mikro-Innovationen werden von Meso-Regimen gefördert, skaliert und geformt, bevor sie durch Politik, Rahmenbedingungen und Normen zu einem neuen Paradigma erhoben werden. In einigen Fällen erfordert dies jedoch beträchtliche Anstrengungen vonseiten der Innovatoren, die im Wesentlichen das System „hacken“ müssen, um ihre positive soziale Wirkung zu steigern, indem sie strategische Partnerschaften mit Organisationen des öffentlichen Sektors oder

anderen Einrichtungen eingehen, die ihnen helfen können, neue Nutzer:innen zu erreichen, oder versuchen, Einfluss auf politische oder regulatorische Änderungen zu nehmen, damit ihre Lösung auf breitere Akzeptanz stößt. In anderen Fällen sind die Institutionen vielleicht etwas entgegenkommender. Makro-Maßnahmen können den Rahmen für Meso-Institutionen bieten, um ein neues Feld von Mikro-Innovationen zu schaffen, die mit der Zeit das System erneuern und bestätigen können, indem sie in der gerade beschriebenen Weise kaskadenartig nach oben wirken. Dies gilt für Initiativen wie Wettbewerbspreise, staatliche Investitionsprogramme, Beschleuniger und andere Skalierungsprogramme.

Neben einem Überblick über unsere Forschungsarbeiten zur Innovationskartierung geben wir für jeden Themenbereich eine Empfehlung auf der Ebene des Sozialvertrags ab, die einen potenziellen Weg zur positiven sozialen Wirkung auf Systemebene aufzeigt und Bereiche für Partnerschaften zwischen Mikro- und Meso-Akteuren hervorhebt.

Abbildung 12: Wege zur positiven sozialen Wirkung auf Systemebene

Themenbereich	Beispiel für einen Pfad zu positiver sozialer Wirkung
Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen	Öffentliche Arbeitsverwaltungen gehen Partnerschaften mit Innovatoren ein, um eine Reihe neuer Dienste für den digitalen Wandel unter dem Banner eines „Arbeitsplatzsicherheitszentrums“ zu erproben.
Wirtschaftliche Sicherheit	Die Regierungen arbeiten mit Gig-Plattformen, Gewerkschaften und Innovatoren zusammen, um durch institutionelle und regulatorische Veränderungen den Zugang zu Plattformen für mobile Leistungen zu verbessern.
Stimme und Macht der Arbeitnehmer:innen	Die Regierungen richten gewerkschaftliche Innovationsfonds ein, um Partnerschaften zwischen Gewerkschaften, WorkerTech-Start-ups und anderen Innovatoren zu fördern.

¹⁰⁹ Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op cit.

Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen

In dem Maße, in dem sich die Wirtschaft weiterentwickelt und die Technologie Arbeitsplätze abschafft, schafft und verändert, müssen die Arbeitnehmenden neue Wege finden, um sich neue Fähigkeiten anzueignen oder ihre bestehenden Fähigkeiten zu vertiefen. Die Pandemie hat diese Herausforderung in einigen Sektoren noch verschärft. Aber sie hat auch neue Gewinner und Verlierer hervorgebracht, wobei einige Branchen, die früher als widerstandsfähiger gegen die Automatisierung galten, nun vor dem Zusammenbruch stehen. Arbeitnehmer:innen, die von der Automatisierung bedroht sind, haben einen doppelten Nachteil: Sie nehmen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Arbeitnehmer:innen in Berufen, die dem technologischen Wandel besser gewachsen sind.¹¹⁰ Das ist eine Art Maxime, dass „der beste Prädiktor für eine spätere Bildungsbeteiligung eine frühere Beteiligung ist.“¹¹¹ Wir müssen unser Qualifizierungssystem so umgestalten, dass es den Bedürfnissen dieser Arbeitnehmenden gerecht wird und ihnen hilft, die Barrieren zu überwinden, mit denen so konfrontiert sind.

In diesem Abschnitt stellen wir einige der vielversprechendsten Innovationen in den Bereichen Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen vor, die den Arbeitnehmer:innen helfen, sich auf die Arbeitsplätze der Zukunft vorzubereiten. Im Rahmen dieses Themas haben wir über 65 Innovationen in Europa ermittelt, die sich in sechs Hauptinterventionspakete aufteilen lassen. Mit Blick auf die Zukunft hoffen wir, dass sich die Projekte in diesem Bereich allmählich ergänzen und ein umfassenderer Übergangsservice für gefährdete Arbeitnehmer:innen geschaffen wird.

- **Online-Lernen:** Massive Open Online Courses (MOOCs) und andere Tools, die den Lernenden einen flexiblen, modularen Ansatz für die Vertiefung bestehender und den Erwerb neuer Fähigkeiten bieten.
- **Peer-Learning-Netzwerke:** Programme, in denen sich Menschen zusammenschließen können, um sich gegenseitig zu unterstützen und durch Mentoring und Peer Support motiviert zu bleiben.
- **Technologie-Bootcamps:** Programme, die Menschen in einem beschleunigten Format digitale Fähigkeiten vermitteln und sie mit Beschäftigungsmöglichkeiten verbinden.

- **Augmented Learning:** Augmented- und Virtual-Reality-Systeme, die die Vermittlung von technischen Fähigkeiten und Soft Skills am Arbeitsplatz verbessern.
- **Digitales Karriere-Coaching:** Plattformen, die neue Technologien nutzen, um den Arbeitnehmern personalisierte Beratung und Arbeitsmarktinformationen zur Verfügung zu stellen.
- **Digitale Zertifikate und Fähigkeitenprofile:** Neue Ansätze zur Anerkennung und Validierung von Fähigkeiten, einschließlich derjenigen, die durch Lernen am Arbeitsplatz und informelles Lernen entwickelt wurden.

Online-Lernen

Die Fähigkeiten, die Arbeitnehmende für die Arbeitsplätze der Zukunft benötigen, sind vielfältig und reichen von technischen und digitalen bis hin zu sozialen und übertragbaren Fähigkeiten. Eine Innovation, die dies berücksichtigt, ist Kokoroe, eine Online-Lernplattform, die es „jedem ermöglicht, sich die Fähigkeiten von morgen anzueignen, sei es im menschlichen, technologischen oder geschäftlichen Bereich.“¹¹² Kokoroe hat ein benutzerfreundliches Design, das der Benutzeroberfläche von Netflix ähnelt, und schafft kurze, spielerische Lernerfahrungen, die mit popkulturellen Referenzen gespickt sind. Kokoroe ist eine Partnerschaft mit der französischen Arbeitsagentur Pôle Emploi eingegangen, um 3,4 Millionen Arbeitssuchende zu unterstützen.¹¹³

In Finnland hat sich Reaktor Education mit der Universität Helsinki zusammengetan, um MOOCs zu entwickeln, die das Konzept der KI entmystifizieren und Ängste vor der Automatisierung abbauen sollen. Zu den Erfolgen ihres ersten Kurses gehört, dass 40 Prozent der Lernenden Frauen sind, mehr als doppelt so viel wie der weltweite Durchschnitt in der Informatik, und mehr als 25 Prozent sind über 45 Jahre alt.¹¹⁴

¹¹⁰ Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018). Op Cit.

¹¹¹ Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

¹¹² Websites for every innovation mentioned in this section of the report are included in the appendix.

¹¹³ Wong, C. (2019) Gender diversity: 4 start-ups who are committed to taking up the challenge [online] Available at: business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/start-15053-mixite-4-start-up-qui-s-engagent-a-relever-le-defi-329229.php

¹¹⁴ Schaible, M. (2019) Democratizing AI – Finland offers free AI education to every EU citizen. Reaktor [blog] 10 December. Available at: www.reaktor.com/blog/democratizing-ai-finland-offers-free-ai-education-to-every-eu-citizen/

Im Vereinigten Königreich wird das Online-Lernen auch zur Unterstützung von Arbeitnehmer:innen in High-Touch-Tätigkeiten eingesetzt. Sowohl CuppaCare als auch Kinderly nutzen den modularen Charakter von Online-Kursen, der es Arbeitnehmenden ermöglicht, das Lernen mit ihren vollen Arbeitsplänen zu vereinbaren. Die CuppaCare-App bietet Pflegekräften Schulungsleitfäden und Quizfragen zu Pflege Themen, die sie in ihrer Freizeit zur Auffrischung ihrer Kenntnisse nutzen können. Kinderly bietet CPD-akkreditiertes, mundgerechtes Lernen für Kinderbetreuer:innen, das durch Animationen, Videos und interaktive Aktivitäten noch interessanter wird.

Unternehmerische Fähigkeiten werden für Arbeitnehmende, die eine selbstständige Tätigkeit als künftige Berufswahl in Betracht ziehen, entscheidend sein. Silver Starters soll Menschen, die kurz vor dem Ruhestand stehen, dabei helfen, die notwendigen Fähigkeiten zu erwerben, um mit ihren Ideen Unternehmen zu gründen. Die Lernenden werden von persönlichen Trainer:innen unterstützt und können in ihrem eigenen Tempo lernen, indem sie Inhalte überspringen, mit denen sie bereits vertraut sind. Nach den Pilotprojekten in den Niederlanden und Polen wird Silver Starters demnächst auch in Italien und Portugal an den Start gehen. Level Up ist eine Initiative von OpenClassrooms, die Arbeitnehmenden in der Gig-Economy hilft, ihre Karriere voranzutreiben. Laut ihrer Nutzerforschung sieht die Mehrheit der Gig-Arbeiter in Frankreich, dem Vereinigten Königreich und Belgien dies als kurzfristige Überbrückung und möchte neue Fähigkeiten entwickeln. Level Up hat sich mit Uber und Deliveroo zusammengetan, um diesen Arbeitnehmer:innen kostenlose Kurse in Unternehmertum und Softwareentwicklung anzubieten.

Als MOOCs in den frühen 2010er Jahren aufkamen, bestand die Hoffnung, dass sie Wissen demokratisieren könnten. Mehrere Studien deuten jedoch darauf hin, dass MOOCs die Ungleichheit sogar noch verstärken könnten und vor allem von Menschen mit höherem Bildungsniveau genutzt werden.¹¹⁵ Einige der von uns identifizierten Innovationen versuchen, dieses Problem zu lösen, indem sie Lernende ansprechen, die sonst über digitale Kanäle nur schwer zu erreichen wären. Die schwedische Arbeitsagentur hat sich beispielsweise mit Google zusammengetan, um über den Dienst Digitala jag allen Menschen grundlegende digitale Kenntnisse zu vermitteln. Und das City of Glasgow College entwickelt Citizen Literacy, eine App, die KI-Akzenterkennung einsetzt, um Menschen

mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen zu unterstützen und sie zu ermutigen, formellere und persönliche Lernangebote wahrzunehmen.

Kasten 10: Peer-Learning-Netzwerke – ein gemischter Ansatz für das Online-Lernen?

Studien haben gezeigt, dass eine wesentliche Einschränkung des Online-Lernens nicht nur mit den digitalen Fähigkeiten, sondern auch mit der Motivation zusammenhängt, was laut OECD einer der Gründe dafür ist, dass die Abschlussquote bei MOOCs bei nur zehn Prozent liegt.¹¹⁶ Um diese Herausforderung zu bewältigen, führen einige Innovatoren Peer-to-Peer-Elemente zur Unterstützung der Lernenden ein.

Enrol Yourself zielt darauf ab, die Lernenden dabei zu unterstützen, sich kontinuierlich weiterzubilden, um sich auf die Veränderungen vorzubereiten, denen sie sich in der Arbeitswelt ausgesetzt sehen werden. Die meisten Teilnehmenden, die noch am Anfang ihrer Reise stehen, sind selbstständig oder teilzeitbeschäftigt und haben keinen Zugang zu Lern- und Weiterentwicklungsbudgets. Die Arbeitnehmer:innen werden beim Lernen unterstützt, indem ein Peer-to-Peer-Austausch eingeführt wird, der dazu beitragen kann, das Hindernis der Eigenmotivation zu überwinden, ohne dass die mit einer formalen Universitätsausbildung verbundenen Kostenbarrieren bestehen.

My Education Club (MEC) ist eine bulgarische Initiative, die aus der Erkenntnis entstanden ist, dass „niemand alles, aber jeder etwas Wertvolles weiß.“¹¹⁷ Die Plattform ermöglicht es den Nutzer:innen, Ratschläge einzuholen und mit Menschen in Kontakt zu treten, die sich in einer Vielzahl von Themen auskennen. So werden Beziehungen zwischen Menschen mit gemeinsamen Zielen und Interessen aufgebaut und die Kluft zwischen Theorie und Praxis überbrückt.

115 Rohs, M. and Ganz, M. (2015) MOOCs and the claim of education for all: A disillusion by empirical data. The International Review of Research in Open and Distributed Learning [e-journal] 16(6). Available at: www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/2033

116 OECD (2020) The potential of online learning for adults: Early lessons from the COVID-19 crisis [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/

117 My Education Club (2020) Nobody knows everything, and yet, everybody knows something valuable. [blog] 16 April. Available at: myeducationclub.com/nobody-knows-everything-and-yet-everybody-knows-something-valuable/

Technologie-Bootcamps

Bootcamps sind ein innovativer Ansatz zur Vermittlung von Programmierkenntnissen an Personen ohne oder mit nur geringen Kenntnissen in einem beschleunigten Format. Diese Initiativen werden oft in Partnerschaft mit der Industrie entwickelt und bieten eine klare Verbindung zur Beschäftigung, die, wie die Forschung zeigt, für einige Gruppen von Arbeitnehmenden entscheidend ist, um an Umschulungen teilzunehmen und motiviert zu bleiben.¹¹⁸ Die New Austrian Coding School beispielsweise bietet ein neunmonatiges Schulungsprogramm an, das zu einer Arbeitsvermittlung und nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt führen soll. Simplon ist ein Schulungsprogramm, das Menschen in Frankreich und Rumänien Programmiersprachen beibringt und sie in sechs Monaten von Anfänger:innen zu erfahrenen Programmierer:innen macht.

Bootcamps sind ein nützliches Mittel, um einer beliebigen Gruppe von Menschen neue Fähigkeiten zu vermitteln. Die jüngsten Initiativen haben jedoch auch ihr Potenzial unterstrichen, den Zugang zu technischen Fähigkeiten für ansonsten unterversorgte Gruppen zu erweitern. Dies ist angesichts der mangelnden Vielfalt in der Technologiebranche besonders wichtig. TechUP ist ein vom Institute of Coding (IoC) im Vereinigten Königreich finanziertes Programm, das darauf abzielt, Personen, die in der Branche unterrepräsentiert sind, in technische Berufe umzuschulen. Das intensive Umschulungsprogramm findet größtenteils online statt und richtet sich an schwarze und asiatische Frauen ebenso wie an Frauen aus anderen ethnischen Minderheiten und marginalisierten Gruppen, z. B. Menschen mit Behinderungen.

Konexio ist eine französische Initiative, die mit Workshops für digitale Kompetenzen in den Pariser Einwanderervierteln begann, angetrieben durch die Nachfrage aus der Bevölkerung. Inzwischen hat es sich zu einem Projekt entwickelt, das die berufliche Integration von Geflüchteten, Migrant:innen und anderen benachteiligten Gruppen durch die Vermittlung digitaler Kompetenzen erleichtert. Konexio bietet eine zertifizierte Ausbildung in digitalen Grundkenntnissen an, die nach Abschluss den Zugang zu Full-Stack-Webentwicklungskursen eröffnet. Seit seiner Gründung im Jahr 2016 hat das Programm mehr als 70 Kurse angeboten und 72 Prozent der Lernenden haben eine Beschäftigung gefunden, ein Unternehmen gegründet oder sind anschließend in die Schule zurückgekehrt.

Augmented Learning

Augmented- und Virtual-Reality-Systeme (VR) werden immer günstiger und setzen sich in verschiedenen Kontexten immer mehr durch, um die Ausbildung sowohl in technischen Fähigkeiten als auch in Soft Skills zu verbessern. So hat Gleechi z. B. VirtualGrasp entwickelt, ein VR-Training, das es den Beschäftigten in der Fertigung und im Gesundheitswesen ermöglicht, auf natürliche Weise mit ihrer Umgebung zu interagieren und in einer sicheren Umgebung, die reale Betriebsszenarien nachahmt, durch praktisches Handeln zu lernen. Der immersive Charakter der Schulungen kann auch dazu dienen, das Gefühl zu schärfen und die Dringlichkeit von Notfallsituationen nachzustellen, was den Nutzer:innen nachweislich mehr Selbstvertrauen bei der Anwendung ihrer Schulungen in realen Szenarien gibt.

Bodyswaps und die Humanitarian Leadership Academy nutzen VR und KI, um interaktive und realistische Szenarien zu schaffen, in denen Arbeitnehmer:innen ihre Soft Skills mit ihrer eigenen Stimme und Körpersprache üben können. Das Produkt, das der CEO von Bodyswaps als „Flugsimulator für Soft Skills“ bezeichnet, versetzt Helfende und Freiwillige in sicherheitsrelevante Szenarien. Die Lernenden haben die Möglichkeit, auf natürliche Weise auf das jeweilige Szenario zu reagieren und können dann den Einsatz aus der Sicht der Überlebenden des Vorfalls nacherleben.

Auch andere Technologien werden eingesetzt, um die Lernerfahrungen von marginalisierten Gruppen zu verbessern. How Do I? nutzt zugängliche Technologien, um Menschen mit Lernbehinderungen die Möglichkeit zu geben, berufliche Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu erlernen. Das Unternehmen verwendet NFC-fähige Aufkleber, um Mikro-Lernerfahrungen zu bieten, die mit der Arbeitsumgebung der Menschen verknüpft sind und über Smartphones vermittelt werden.

¹¹⁸ Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

Digitale Zertifikate und Fähigkeitenprofile

Digitale Abzeichen sind Mikro-Ausweise, die einen neuen Weg zur Zertifizierung und Validierung von Fähigkeiten bieten, einschließlich derjenigen, die durch berufsbegleitendes oder informelles Lernen erworben wurden. Wie Jonathan Finkelstein, Gründer und CEO von Credly, in einem RSA-Blog aus dem Jahr 2018 erklärt, können digitale Abzeichen „Arbeitgebern einen besseren Nachweis über gefragte Fähigkeiten liefern und Arbeitssuchenden neue Tools an die Hand geben, um Arbeitgebern zu zeigen, was sie wissen und können.“¹¹⁹ Dies könnte Arbeitnehmer:innen, die bisher von bestimmten Berufen ausgeschlossen waren, Türen öffnen, da die Unternehmen die Möglichkeit haben, Einstellungen auf der Grundlage von Kompetenzen und nicht von Zeugnissen vorzunehmen.

Eine wachsende Zahl von Unternehmen nutzt digitale Abzeichen auch zur Erfassung und Verwaltung interner Talente. In diesen Fällen können digitale Abzeichen Möglichkeiten aufzeigen, um interne Qualifikationslücken durch gezielte Entwicklung zu schließen und transparentere Karrierepfade zu schaffen. Credly unterstützt das IBM Open Badge Program, das digitale Abzeichen an mehr als 400.000 Personen ausgegeben hat und es Unternehmensleiter:innen ermöglicht, eine virtuelle Heatmap der Fähigkeiten von Arbeitnehmenden in 195 Ländern zu erstellen.¹²⁰

Tendo konzentriert sich auf die Beschäftigten in Sektoren wie dem Einzelhandel und der Logistik, in denen akute Probleme von niedrigen Löhnen und mangelnden Aufstiegschancen bestehen. Tendo bietet einen „Fähigkeitenpass“ an, der es diesen Arbeitnehmenden ermöglicht, einen vertrauenswürdigen, übertragbaren Nachweis über ihre Arbeitsstunden und Fähigkeiten zu erstellen und darauf zuzugreifen. Der Fähigkeitenpass funktioniert auf der Grundlage eines zweiseitigen Registers, bei dem die Daten sowohl von den Arbeitnehmer:innen als auch von den Führungskräften überprüft werden müssen. Auf diese Weise wird der individuelle Weiterbildungsbedarf der Arbeitnehmer:innen ermittelt und den Arbeitgebern ein Anreiz zum Lernen und zur Weiterentwicklung geboten. In den Niederlanden arbeitet der Plattform-Economy-Experte Martijn Arets zusammen mit Gig-Economy-Plattformen an der Entwicklung von Kluspaspoort, das Reputationsdaten (oder Bewertungen) nutzen will, um diesen Arbeitnehmenden einen digitalen Lebenslauf bereitzustellen.

Die Cities of Learning der RSA nutzt digitale Abzeichen, um Lern-, Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten an Orten sichtbarer und messbarer zu machen und Lernende dabei zu unterstützen, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen zu artikulieren. Das Programm entwickelt Wege, die Abzeichen miteinander verbinden, um den Lernenden neue Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. In den letzten zwei Jahren hat die RSA mit Plymouth und Brighton zusammengearbeitet, um lokale Pilotprojekte durchzuführen. Während dieser Pilotprojekte wurden 1.734 Abzeichen an junge Menschen für Aktivitäten vergeben, die von der Audioproduktion bis hin zu Kampagnen zur Reaktion auf COVID-19 und ehrenamtlicher Wohltätigkeitsarbeit mit Barnardo's reichen.

Kasten 11: Digitales Karriere-Coaching

Technologie wird auch verwendet, um Arbeitnehmer:innen personalisierte Arbeitsmarktinformationen und Coaching zu bieten, die ihnen beim Übergang in die Arbeitsplätze der Zukunft helfen können. FutureFit AI beispielsweise bezeichnet sich selbst als „das GPS (Global Positioning Device)“ für neue Karrierewege. Auf der Grundlage einer Bewertung der Fähigkeiten eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin und von Daten aus Online-Stellenangeboten werden mithilfe von künstlicher Intelligenz Empfehlungen für den Karriereweg gegeben, wobei Lücken in den Fähigkeiten und empfohlene Schulungen hervorgehoben werden. FutureFit AI zielt auch darauf ab, Arbeitgeber bei der Schulung von Arbeitnehmenden, die von Entlassung bedroht sind, für neue Aufgaben innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu unterstützen. In ähnlicher Weise verwendet Singularity Experts in Spanien ein Profiling-System, das die 50 wichtigsten Eigenschaften von Arbeitnehmer:innen misst, die wiederum dazu dienen, zehn der für sie am besten geeigneten Arbeitsplätze der Zukunft und die dazugehörigen Ausbildungswege zu ermitteln.

¹¹⁹ Finkelstein, J. (2018) Recruiting to Retention: The Emerging Role of Digital Credentials in the World of Work. RSA, [blog] 2 October. Available at: www.thersa.org/blog/2018/10/recruiting-to-retention-the-emerging-role-of-digital-credentials-in-the-world-of-work

¹²⁰ Ibid.

Der Weg zur Systemwirkung 1: Übergangsservices

Vor der Pandemie befragten RSA-Forscher Vertreter des Ministeriums für Arbeit und Renten (Department for Work and Pensions, DWP), die für die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zuständig sind, um zu untersuchen, wie ein Übergangsservice für die Zukunft der Arbeit im Vereinigten Königreich aussehen könnte. Ein Vertreter erklärte: „Die meisten Menschen, die durch unsere Türen kommen, beziehen Universal Credit [eine Art Arbeitslosengeld].“ Doch er fügte hinzu: „Wir haben diesen Kundenstamm – aber wir befinden uns im Moment in einer Phase der Vollbeschäftigung und das wird nicht immer der Fall sein. Das letzte Jahr hat diese Vorhersage in gewisser Weise prophetisch wirken lassen.“

Doch bisher konzentrierte sich die Politik in ganz Europa auf den Schutz von Arbeitsplätzen und andere Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen. Dies hat es den Regierungen ermöglicht, einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern und den Lebensunterhalt zu sichern (für diejenigen, die sich in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen befinden), doch es hat auch dazu geführt, dass die Arbeitsmärkte in einer Art Schwebezustand verharren. Es muss mehr getan werden, um gefährdeten Arbeitnehmenden beim Übergang in die Arbeitsplätze der Zukunft zu helfen, da sie sonst auf der Strecke bleiben könnten, wenn diese Programme auslaufen. Andy Haldane, Chief Economist der Bank of England, formuliert dies so:

„Die bisherige makroökonomische Reaktion – umfassend, sicher und vorausschauend – hat das Risiko einer Hysterese deutlich verringert. Die einzige Möglichkeit, sich gegen eine lange wirtschaftliche Durststrecke zu immunisieren, besteht jedoch in einem Qualifizierungsprogramm, das genauso groß angelegt und auf die Zukunft ausgerichtet ist.“

Die RSA hat der Regierung des Vereinigten Königreichs bereits empfohlen, einen durchgängigen Übergangsservice zur Unterstützung gefährdeter Arbeitnehmer:innen einzuführen. Nach Ansicht des OECD-Leiters im Bereich Zukunft der Arbeit, Stijn Broecke, sind die Länder, denen es gelungen ist, gefährdeten Arbeitnehmer:innen bei der raschen Umschulung zu helfen, diejenigen, die bereits über die erforderliche institutionelle Infrastruktur verfügen, d. h. über einen wirksamen sozialen Dialog zwischen Regierung, Arbeitgebern

und Gewerkschaften sowie über ein gutes System für lebenslanges Lernen und einen wirksamen Sozialschutz.

In Schweden zahlen die Arbeitgeber in einen Fonds ein, um den Arbeitnehmer:innen nach Massenentlassungen einen durchgängigen Übergangsservice zu bieten. Organisationen, die als Job Security Councils (Arbeitsplatzsicherheitsräte) bekannt sind, werden über Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern eingerichtet, um freigestellten Arbeitnehmenden Informationen über den lokalen Arbeitsmarkt sowie Coaching, Ausbildungsmöglichkeiten und finanzielle Entschädigung zu bieten. Das macht die schwedische Wirtschaft dynamischer. Die Unternehmen können sich leichter von unproduktiven Arbeitskräften trennen, weil die Gewerkschaften den Abbau von Arbeitsplätzen unterstützen können, in dem Wissen, dass die Arbeitnehmer:innen geschützt werden.¹²¹ In Frankreich gibt es persönliche Lernkonten, die allen Arbeitnehmenden (auch Selbstständigen) jährliche Weiterbildungsgutschriften gewähren, die sie für akkreditierte Kurse verwenden können. Persönliche Lernkonten sind eine übertragbare Leistung, die unabhängig von Beschäftigungsverhältnissen ist, d. h. die angesammelten Guthaben bleiben den Arbeitnehmenden erhalten, auch wenn sie den Arbeitsplatz wechseln oder arbeitslos werden.¹²²

Die Realität sieht so aus, dass die Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste, Ausbildung, direkte Arbeitsplatzschaffung und Unterstützung von Unternehmensgründungen in Europa sehr unterschiedlich sind, wobei die meisten Länder mehr für passive Maßnahmen wie Leistungen für Arbeitslose ausgeben (siehe Abbildung 13).¹²³ Herkömmliche Ansätze in den Bereichen Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen könnten sich in einer Zeit, in der die Automatisierung die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen erhöht, als zu schwierig und kostspielig erweisen. Es gibt jedoch auch nur wenige Belege dafür, welche Maßnahmen hier funktionieren. Innovatoren können die staatlichen Unterstützungsdienste zwar verbessern, indem sie sie zugänglicher und benutzerfreundlicher machen.

121 European Monitoring Centre on Change (2020) Job security councils. [online] Eurofound. Available at: www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-security-councils

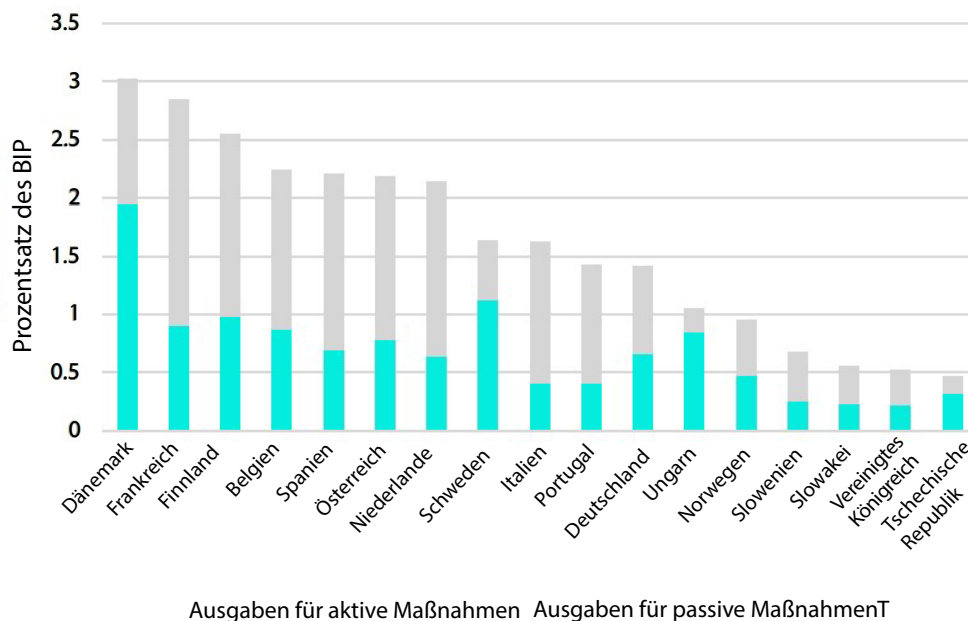
122 OECD (2019) Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box? [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/publications/individual-learning-schemes-203b21a8-en.htm

123 Latest available data is 2011 for UK and 2015 for Italy. Data for all other countries is for 2017.

Innovationskartierung im Bereich gute Arbeit

Wir hoffen jedoch, dass sich die Projekte in diesem Bereich in Zukunft gegenseitig ergänzen und umfassendere End-to-End-Lösungen für die Menschen schaffen werden. Wir empfehlen hier, dass Meso-Akteure wie die öffentlichen Arbeitsagenturen mit Mikro-Innovatoren zusammenarbeiten, um eine Reihe neuer Übergangsservices unter dem Banner eines Arbeitsplatzsicherheitszentrums zu erproben. So könnten Arbeitnehmer:innen, die sich auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt zurechtfinden möchten, eine digitale Karriere-Coaching-Plattform nutzen, die ihnen die Teilnahme an einem Online-Lernkurs oder einem Technologie-Trainingslager empfiehlt, die alle durch neue Formen der digitalen Zertifizierung unterstützt werden.

Abbildung 13: Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in ausgewählten europäischen Ländern im Jahr 2017 (RSA-Analyse von OECD-Daten)



Wirtschaftliche Sicherheit

Für einige Arbeitnehmer:innen können atypische Beschäftigungsverhältnisse Flexibilität und Autonomie bieten, was zu größerer Arbeits- und Lebenszufriedenheit führt. Es wächst jedoch die Besorgnis, dass diese Flexibilität oft einseitig ist und die Arbeitgeber versuchen, „das gesamte Risiko auf die Schultern der Arbeitnehmer zu verlagern, wodurch die Menschen unsicherer werden und ihr Leben schwerer zu bewältigen wird.“ Die Pandemie hat dazu beigetragen, einige der Herausforderungen, mit denen diese Arbeitnehmer:innen konfrontiert sind, ans Licht zu bringen. Viele haben Probleme mit schwankendem Einkommen und verfügen nicht über einen Zugang zu wichtigen Schutzmaßnahmen wie Krankengeld.

In diesem Abschnitt stellen wir einige der vielversprechendsten Innovationen vor, die diese Herausforderungen angehen und die wirtschaftliche Sicherheit von Nicht-Standard-Arbeitnehmenden verbessern (einige davon sind auch für Arbeitnehmer:innen in traditionelleren Beschäftigungsverhältnissen relevant). Im Rahmen dieses Themas haben wir über 60 Innovationen in Europa ermittelt, die sich in sechs Hauptinterventionspakete aufteilen lassen. Längerfristig hoffen wir, dass einige dieser Projekte die Mechanismen bereitstellen, die die Basis für ein neues soziales Sicherheitsnetz bilden, das eine gerechtere Risikoverteilung zwischen diesen Arbeitnehmenden und denjenigen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen oder vermitteln, gewährleistet.

- **Einkommensglättung und Cashflow-Management:** Plattformen, die Arbeitnehmer:innen helfen, Einkommensschwankungen zu bewältigen, auch durch Zugang zu erschwinglichen Krediten und Darlehen.
- **Finanzielle Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden:** Produkte und Dienstleistungen, die den Menschen helfen, ihre finanzielle Situation besser zu verstehen, oder die Beratung und psychologische Unterstützung für Menschen mit Schuldenproblemen bieten.
- **Versicherung als Beschäftigungsschutz:** neue Versicherungsprodukte und kollektive Systeme, die Arbeitnehmende vor Risiken wie Krankheit und Verletzung schützen.

- **Dachgenossenschaften:** Organisationen, die Selbstständigen einen hybriden Beschäftigungsstatus bieten, der sie vor Arbeitslosigkeit schützt und ihnen gleichzeitig andere Unterstützungsleistungen bietet.
- **Fairere Gig-Plattformen:** Aufgaben- und Job-Matching-Plattformen, die Arbeitnehmenden, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, Zugang zu flexiblen Arbeitsmöglichkeiten bieten.

Einkommensglättung und Cashflow-Management

Das Einkommen der Selbstständigen ist durch Zeiten des Überflusses und des Mangels gekennzeichnet, da sich die Nachfrage der Kundschaften ändern kann und die Bezahlung der Dienstleistungen nicht immer rechtzeitig erfolgt. Arbeitnehmer:innen in der Gig-Economy oder mit Null-Stunden-Verträgen haben ebenfalls chronische Probleme mit Einkommensschwankungen. Laut einer RSA-Umfrage aus dem Jahr 2019 haben 17 Prozent der Arbeitnehmer:innen in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen aufgrund von Einkommensschwankungen manchmal Schwierigkeiten, ihre grundlegenden Lebenshaltungskosten zu decken. Bei den Selbstständigen und den Arbeitnehmenden mit atypischen Verträgen lag dieser Anteil sogar bei 45 Prozent.¹²⁴

FinTech-Apps haben sich in den letzten Jahren zu einer festen Größe entwickelt. Sie zeigen versierten Millennials, wie viel sie für Avocados oder Reisen nach Sri Lanka ausgeben. Sie sind allerdings selten auf Menschen mit prekären finanziellen Verhältnissen ausgerichtet. In jüngster Zeit ist jedoch eine neue Art von FinTech aufgetaucht, die auf Nicht-Standard-Arbeitnehmer:innen zugeschnitten ist. Trezeo beispielsweise wurde entwickelt, um Selbstständige und Freiberufler:innen im Vereinigten Königreich und in Irland bei der Bewältigung der Einkommensschwankungen zu unterstützen, denen sie aufgrund unvorhersehbarer Arbeitszeiten ausgesetzt sind. Trezeo ist ein Bankkonto zur Einkommensglättung, das das Einkommen in ruhigen Zeiten zinslos aufstockt und so für einen gleichmäßigen Gehaltsscheck sorgt. Das System

¹²⁴ Wallace-Stephens, F. (2018) Economic Insecurity: The case for a 21st century safety net. [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/economic-insecurity-21st-century-safety-net-report.pdf

nutzt Open Banking und maschinelles Lernen, um Einkommensmuster zu verstehen und Risiken zu modellieren. Wollit ist eine weitere Innovation aus dem Vereinigten Königreich, die Arbeitnehmenden, die weniger verdienen als üblich, Zugang zu zinslosen finanziellen Aufstockungen bietet. Sie unterstützt Schichtarbeiter:innen und Personen mit Null-Stunden-Verträgen ebenso wie Selbstständige.

Etch erforscht hingegen eine Blockchain-basierte Lösung für dieses Problem. Es bietet eine Gehaltsabrechnungskarte und verwendet intelligente Verträge, um sicherzustellen, dass die Löhne automatisch in die Etch-Geldbörse fließen, wenn sie verdient werden. Etch zielt darauf ab, Gelegenheitsarbeiter:innen in Sektoren wie dem Gastgewerbe und dem Einzelhandel sowie unabhängige Auftragnehmer:innen im Baugewerbe zu unterstützen und ermöglicht ihnen den Zugriff auf ihr Einkommen vor dem Zahltag. Ihr Ziel ist es, den Menschen den Zugang zu teuren Zahltagskrediten zu ersparen und die Transparenz zu erhöhen. Etch arbeitet derzeit mit einem von der Financial Conduct Authority (FCA) regulierten Open-Banking-Unternehmen zusammen, um eine hybride Open-Banking/Blockchain-Plattform zu schaffen.¹²⁵ Wagestream, SteadyPay und Hastee sind allesamt Plattformen, die ähnliche (wenn auch nicht blockchainbasierte) Einkommensvorschusslösungen für Arbeitnehmer:innen in traditionelleren Beschäftigungsverhältnissen anbieten.

Die in Frankreich ansässige Plattform Mansa unterstützt Selbstständige, indem es ihnen den Zugang zu Bankkrediten erleichtert. Sie kann Darlehen von bis zu 10.000 Euro finanzieren, die innerhalb von zwölf Monaten zurückgezahlt werden können. Die Entscheidung über den Kredit wird 24 Stunden nach Antragstellung getroffen, sodass Freiberufler:innen schnell über das Geld verfügen können. Im Gegensatz zu herkömmlichen Bankfinanzierungen ist das von Mansa verwendete Kreditbewertungssystem auf Selbstständige zugeschnitten und erfasst mehr Kriterien als herkömmliche Kreditgeber, darunter mehrere Einkommensquellen, Cashflow und Ausgabenverhalten.

Kasten 12: Plattformen für finanzielle Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden

Einige Innovatoren entwickeln Instrumente, die den Menschen helfen, die wirtschaftlichen Risiken, denen sie ausgesetzt sind, besser zu verstehen, oder sie unterstützen sie bei der Bewältigung der Auswirkungen, die wirtschaftliche Unsicherheit auf ihr Wohlbefinden haben kann.

Tully ging 2018 als erster vollständig digitaler Schuldenberater im Vereinigten Königreich an den Start und bietet nun auch Unterstützung im Zusammenhang mit COVID-19 an. Tully nimmt eine Bewertung der finanziellen und psychischen Gesundheit der Nutzer:innen vor und zeigt ihnen anschließend den Weg zu maßgeschneiderter Unterstützung, einschließlich Beratung durch Expertinnen und Experten. Tully kann den Nutzer:innen zudem bei der Erstellung eines maßgeschneiderten Budgets helfen, das auf den durch die Pandemie verursachten Einkommensverlusten basiert, und sie auf staatliche Hilfen hinweisen, sobald diese eingeführt werden, sowie auf Erleichterungen von Banken und Kreditgebern, wenn sie dafür in Frage kommen.

Sherpa Score ist eine Initiative, die den Menschen helfen soll, sich für individuell zugeschnittene Versicherungsangebote zu entscheiden. Die von den Nutzer:innen zur Verfügung gestellten Informationen werden in das „Gehirn“ von Sherpa eingespeist, ein KI-gestütztes Tool, das die Daten der Nutzer:innen über ihre aktuellen finanziellen Verhältnisse und ihre Risikoexposition mit externen validierten Daten, einschließlich versicherungsmathematischer Tabellen und amtlicher Statistiken, kombiniert, um eine individuelle Schutz-Punktzahl zu ermitteln. Diese Schutz-Punktzahl gibt an, wie gut ein:e Nutzer:in gegen eine Reihe verschiedener finanzieller Risiken geschützt ist, denen er oder sie sich im Laufe des Lebens ausgesetzt sehen könnte.

¹²⁵ Evans, E. (2019) Exciting new partners for Etch – May 2019. Medium, [blog] 16 May. Available at: medium.com/@euros/exciting-new-partners-for-etch-may-2019-dfea5746ea8f

Versicherung als Beschäftigungsschutz

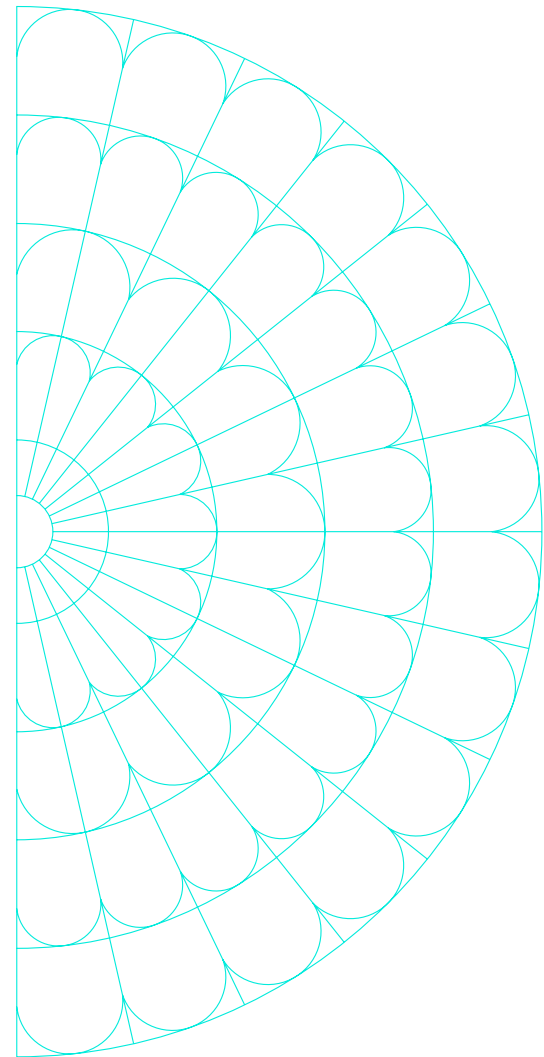
Andere Innovationen, die wir identifiziert haben, zielen darauf ab, Selbstständigen oder Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Zugang zu einigen der Schutzmechanismen zu verschaffen, die für Arbeitnehmende selbstverständlich sind, wie z. B. Krankengeld und Krankenversicherung. Dazu gehören einige der bereits in diesem Abschnitt erwähnten Innovatoren wie Trezeo, das vor kurzem eine Reihe zusätzlicher Pakete für seine Nutzer:innen eingeführt hat, darunter medizinische Unterstützung, Krankenversicherungen und eine erweiterte Unfallversicherung.¹²⁶

SafetyWing will ein Sicherheitsnetz für Menschen schaffen, die überall auf der Welt arbeiten möchten. Es richtet sich speziell an digitale Nomaden und bietet Reise- und Krankenversicherungen sowie Tools für Gesundheitsdienstleistungen aus der Ferne. Das Unternehmen testet einen Fernrenten-Service, der im Jahr 2021 eingeführt werden soll. Während der Pandemie brachte das europäische InsurTech-Start-up Indeez CoviSure auf den Markt, das Arbeitnehmenden einen Einkommensersatz bietet, falls sie aufgrund einer COVID-19-Infektion nicht arbeiten können. Die ersten europäischen Plattformen, die CoviSure ihren Gemeinschaften zur Verfügung stellten, waren die Online-Freelancer-Plattform PeoplePerHour und die Mitfahrplattform Heetch.

Wemind ist eine Gemeinschaft von Freiberufler:innen, die ihren Mitgliedern Zugang zu Produkten wie Kranken- und Haftpflichtversicherungen bietet. Seit ihrer Gründung im Jahr 2015 ist sie auf über 20.000 Mitglieder angewachsen. Durch Skalierungseffekte hat Wemind die Kosten für solche Produkte für Selbstständige um 30 Prozent senken können. Die Initiative hat auch erfolgreich dazu beigetragen, dass Freiberufler:innen Zugang zu einem Mietgarantieprodukt erhalten, das in Frankreich bisher nur Arbeitnehmenden mit einem Angestelltenvertrag vorbehalten war.

In den Niederlanden ist der Anteil der Selbstständigen relativ hoch, gleichzeitig gehört es jedoch zu den Ländern mit den teuersten Einkommensschutzversicherungen. Broodfonds (oder Brofond) sind kollektive Krankenkassen, in die die Selbstständigen in kleinen Gruppen von 20 bis 50 Personen einzahlen. Im Krankheitsfall

kann auf das Geld zurückgegriffen werden und es wird auch praktische Unterstützung angeboten, um kranke Mitglieder bei der Arbeitsteilung zu unterstützen. Eine 2016 gegründete Broodfonds-Allianz ermöglicht den Geldfluss zwischen den Gruppen, falls eine von ihnen von mehreren Krankheitsfällen gleichzeitig betroffen ist. CommonEasy, ebenfalls aus den Niederlanden, hat ein ähnliches Unterstützungsmodell entwickelt, das auf konzentrischen Vertrauenskreisen in unternehmerischen Netzwerken basiert.



¹²⁶ Trezeo (2020) Trezeo launches new products to expand its safety net for independent workers. Trezeo, [blog] 26 March. Available at: blog.trezeo.com/2020/03/trezeo-launches-new-products-to-expand-its-safety-net-for-independent-workers/

Kasten 13: Dachgenossenschaften

In früheren RSA-Forschungen wurde festgestellt, dass Unterschiede im wirtschaftlichen und rechtlichen Kontext die Notwendigkeit von Initiativen und ihre Attraktivität für die Nutzer:innen beeinflussen.¹²⁷ In Frankreich, Belgien und Italien beispielsweise fungieren Unternehmens- und Beschäftigungsgenossenschaften als Dachorganisationen für Freiberufler:innen und ermöglichen es ihnen, Geschäftsverwaltungs- und Unterstützungsdienste wie Schulungen und Arbeitsräume zu bündeln. Diese Organisationen sind in einigen Ländern aufgrund von Unterschieden in der Sozialversicherung unverzichtbar, da Selbstständige nicht in die staatliche Arbeitslosenversicherung einzahlen können. Sie ermöglichen Selbstständigen den Zugang zu einem geschützteren Beschäftigungsstatus, indem sie Angestellte einer Genossenschaft werden, ohne ihre Unabhängigkeit oder Selbstständigkeit zu opfern (obwohl die Arbeitnehmer:innen manchmal auch an Projekten mitarbeiten). In vielen Fällen sind diese Organisationen auch in genossenschaftlichem Besitz und werden von den Mitgliedern demokratisch verwaltet.

Coopaname in Frankreich, Doc Servizi in Italien und Lillith in Finnland sind einige der Beispiele, die wir bei unserer Suche gefunden haben. Das bemerkenswerteste Beispiel ist SMart, das als Genossenschaft für Künstler:innen und Kreativschaffende in Belgien begann und heute über 100.000 Mitglieder in neun verschiedenen europäischen Ländern hat, die sich auf eine Reihe von Sektoren verteilen. SMart bietet nicht nur einen schützenden Beschäftigungsstatus, sondern auch eine Reihe von Unterstützungsdiensten zur Vereinfachung komplexer Verwaltungsaufgaben wie Verträge und Rechnungen. Darüber hinaus hat diese Initiative einen Lohngarantiefonds eingeführt, der die Bezahlung ihrer Mitglieder innerhalb von sieben Arbeitstagen gewährleistet, und sie bietet Arbeitsunfallversicherungen ebenso wie Rechtsberatung und Co-Working-Arbeitsplätze.

Fairere Plattformen

Bei unserer Suche haben wir viele Gig-Plattformen identifiziert, die den Zugang zu guten Arbeitsmöglichkeiten für Gruppen erweitern, die sonst vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wären. In Rumänien bietet The Care Hub Arbeit für ältere Arbeitnehmer:innen oder Menschen, die vor kurzem in den Ruhestand getreten sind und noch ein flexibles Zusatzeinkommen benötigen. Die Initiative wählt Arbeitnehmende aus, die über eine Ausbildung und Erfahrung in der Betreuung von älteren oder behinderten Menschen verfügen. Seniors@work hilft auch Arbeitnehmer:innen im Ruhestand bei der Suche nach einmaligen Projekten, Teilzeit- oder Stundenarbeit in über 30 verschiedenen Bereichen, darunter Buchhaltung, Verwaltung, Architektur und Pflege.

Labour Xchange ermöglicht es unterbeschäftigten Arbeitnehmenden und häuslichen Pflegekräften, Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, die mit ihren sonstigen Verpflichtungen vereinbar sind. Die Plattform ermöglicht es diesen Personen, ihre bevorstehende Verfügbarkeit für stundenweise Arbeit zu melden. Lokale Unternehmen nutzen die Plattform anschließend, um verfügbare Personen zu kontaktieren und ihren Ad-hoc-Personalbedarf zu decken. Da die Plattform automatisiert ist und die Betriebskosten niedrig sind, kann Labour Xchange sicherstellen, dass die Personen immer mindestens den Mindestlohn erhalten. Labour Xchange

ist eine Partnerschaft mit Community Union eingegangen, um allen Arbeitnehmer:innen auf der Plattform den Zugang zu einer Gewerkschaft zu ermöglichen. Im Januar 2020 ging Labour Xchange außerdem eine Partnerschaft mit Trezeo und dem Versicherungsanbieter Dinghy ein. Diese Partnerschaft soll den Nutzer:innen von Labour Xchange das zusätzliche Maß an Sicherheit bieten, das die beiden anderen Initiativen ermöglichen.¹²⁸

Einige Plattformen konzentrieren sich auch auf den wachsenden Markt der Datenkennzeichnung und anderer „Click Work“-Dienste. Humans in the Loop in Bulgarien zum Beispiel bietet ethische und unvoreingenommene Modellschulungen und -validierungen für maschinelles Lernen. Das Programm geht von der Erkenntnis aus, dass diese Aufgaben leicht von Arbeitnehmer:innen erledigt werden können, die mit Beschäftigungsbarrieren zu kämpfen haben, und arbeitet mit vertriebenen Gemeinschaften aus der Türkei, Syrien und dem Irak zusammen, um ihnen digitale Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Die

¹²⁷ Wallace-Stephens, W. (2018) Good work across the globe – introducing the future work awards. RSA, [blog] 17 July. Available at: www.thersa.org/blog/2018/07/good-work-across-the-globe--introducing-the-future-work-awards

¹²⁸ Trezeo (2020) Labour Xchange teams up with Trezeo and Dinghy to bring a safety net for self-employed workers. [online] Available at: www.trezeo.com/labour-xchange-trezeo-dinghy-jan-2020/

Gründerin Iva Gumnishka betont die Bedeutung einer fairen Entlohnung und von Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und merkt an, dass hier ein schmaler Grat zwischen der Bereitstellung angemessener Arbeitsmöglichkeiten und der „Schaffung eines Umfelds für schlecht bezahlte unsichtbare Kleinstarbeit“ besteht.¹²⁹

Der Weg zur Systemwirkung 2: Übertragbare Leistungen

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie wurde die Regierung des Vereinigten Königreichs beschuldigt, die Gefahr der Verbreitung des Coronavirus durch Gig-Economy-Arbeitnehmer:innen nicht erkannt zu haben, nachdem ein Minister des Ministeriums für Arbeit und Renten denjenigen, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben, geraten hatte, stattdessen Arbeitslosengeld zu beantragen.¹³⁰ Viele dieser Arbeitnehmer:innen konnten es sich möglicherweise nicht leisten, sich in Selbstisolation zu begeben, was die Ausbrüche in einigen Ländern verschlimmert haben könnte. Letztlich haben viele Regierungen befristete Maßnahmen eingeführt, doch es besteht nach wie vor die Notwendigkeit, das System grundlegend zu reformieren.

Der RSA hat den Regierungen bereits in der Vergangenheit empfohlen, ein System für übertragbare Leistungen zu schaffen, das Selbstständigen Zugang zu einer Reihe von nicht-gesetzlichen Beschäftigungsschutzmaßnahmen geben würde. Übertragbare Leistungen können anteilig bei mehreren Arbeitgebern angesammelt werden. Im Gegensatz zu den derzeitigen Systemen in Europa bleiben die einmal erworbenen übertragbaren Leistungen den Arbeitnehmenden erhalten, auch wenn sie den Arbeitsplatz wechseln oder arbeitslos werden.

Experimente mit übertragbaren Leistungen sind in den USA am weitesten fortgeschritten und werden häufig von Arbeitnehmerorganisationen durchgeführt. NDWA Labs, der Innovationsarm der National Domestic Workers Alliance, hat Alia entwickelt, eine Online-Plattform für übertragbare Leistungen. Alia ermöglicht es verschiedenen Kund:innen und Arbeitgebern, in einen Topf einzuzahlen, der von Reinigungskräften in Anspruch genommen werden kann, um bezahlten Urlaub zu erhalten. Alia wurde zunächst auf der Grundlage freiwilliger Beiträge der Kund:innen (z. B. 5 USD

pro Stelle) eingeführt, doch inzwischen hat die NDWA in Philadelphia eine Gesetzgebung eingebracht, die als Teil eines umfassenderen Reformpakets für Haushaltsangestellte Beiträge zu bezahltem Urlaub über eine Plattform für übertragbare Leistungen vorschreibt.¹³¹

Einige Innovatoren in Europa entwickeln ebenfalls Lösungen für übertragbare Leistungen. Collective Benefits arbeitet beispielsweise mit Gig-Economy-Plattformen zusammen, um ihren Arbeitnehmenden Zugang zu einem maßgeschneiderten Leistungspaket zu verschaffen, das Krankengeld, Familienurlaub und Urlaubsgeld umfassen kann. Diese Innovationen könnten durch Partnerschaften und Tarifverträge mit den Gewerkschaften verbreitet werden. Ein Beispiel dafür ist die jüngste Hermes-GMB-Vereinbarung „Selbstständigkeit plus“, die den Kurieren, die sich dafür entscheiden, die wichtigsten Rechte gewährt, die mit dem Status eines abhängigen Unternehmers verbunden sind, während sie weiterhin als Selbstständige eingestuft werden.

Solche Vereinbarungen würden nicht nur zur Legitimierung dieser Arbeitsformen beitragen. In einer früheren RSA-Studie erklärte Palak Shaw, Social Innovations Director bei der NDWA: „Wenn man das Gesetz genau liest, muss es einen Betreiber geben, der das System verwaltet – man braucht eine Aggregatorfunktion für die Arbeitnehmenden, damit sie den bezahlten Urlaub überhaupt in Anspruch nehmen können.“¹³² Ein System übertragbarer Leistungen wäre nicht sehr nützlich, wenn ein Lieferfahrer Leistungen von Uber Eats und Deliveroo auf verschiedenen Konten sammelt. Die praktischen Details müssen noch ausgearbeitet werden, aber sie erinnern an das System von Gent, wo die Gewerkschaften die Sozialleistungen verwalten. Alternativ können Einrichtungen wie Nest, der von der Regierung des Vereinigten Königreichs geförderte Anbieter von Betriebsrenten, kleinere Beträge von verschiedenen Arbeitgebern kombinieren.¹³³

¹²⁹ Namrata, Y. (2020) Post Covid-19 world: How AI can ensure a more inclusive digital economy. Observer Research Foundation [online] Available at: www.orfonline.org/expert-speak/post-covid-19-world-ai-ensure-more-inclusive-digital-economy/

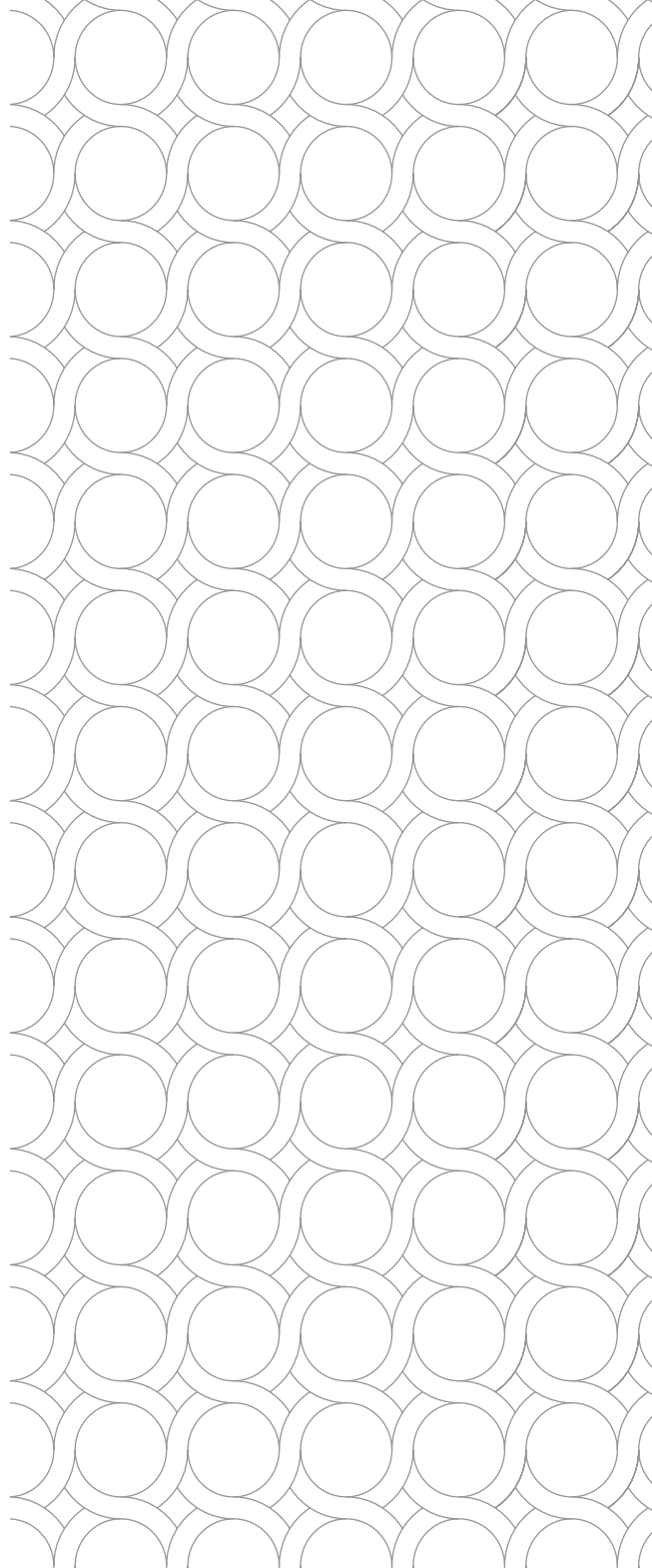
¹³⁰ Mason, R. and Booth, R. (2020) Coronavirus UK: unions warn over lack of sick pay for gig economy workers. The Guardian, [online] 3 March. Available at: www.theguardian.com/world/2020/mar/03/coronavirus-uk-unions-warn-over-lack-of-sick-pay-for-gig-economy-workers?CMP=Share_iOSApp_Other

¹³¹ Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

¹³² Ibid.

¹³³ Ibid.

Langfristig müssen die Regierungen Gesetze entwickeln, die übertragbare Leistungen vorschreiben, damit sie von allen Selbstständigen in Anspruch genommen werden können. Die Programme könnten über die Auftragnehmer:innen von Arbeitskräften durch eine „Engagers Tax“ (Inanspruchnehmersteuer) finanziert werden, wobei der Staat bei Bedarf durch allgemeine Steuern aufstocken könnte. In Fällen, in denen Arbeitnehmer:innen Dienstleistungen direkt für Verbraucher:innen erbringen, wie z. B. bei der Haushaltsreinigung, würde ein Verbraucher:in den Beitrag leisten. Wenn eine vermittelnde Instanz – z. B. eine Plattform – existiert, würde diese Instanz die Kosten übernehmen (obwohl sie theoretisch über höhere Preise an die Verbraucher:innen weitergegeben werden könnten). Außerdem sollte gesetzlich festgelegt werden, dass die Gewährung von Leistungen nicht zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus beiträgt. Um es deutlich zu sagen: Es geht hier nicht darum, eine Art faustischen Pakt zu schließen, bei dem Leistungen anstelle einer Neueinstufung der Beschäftigung gewährt werden. Die Hermes-Vereinbarung „Selbstständigkeit plus“ setzt beispielsweise voraus, dass die Arbeitnehmenden eine Software zur Routenoptimierung verwenden. Die Regulierungsbehörden werden entscheiden müssen, ob dies eine Neueinstufung auf der Grundlage der Managementkontrolle rechtfertigt.¹³⁴



¹³⁴ Ibid.

Stimme und Macht der Arbeitnehmer:innen

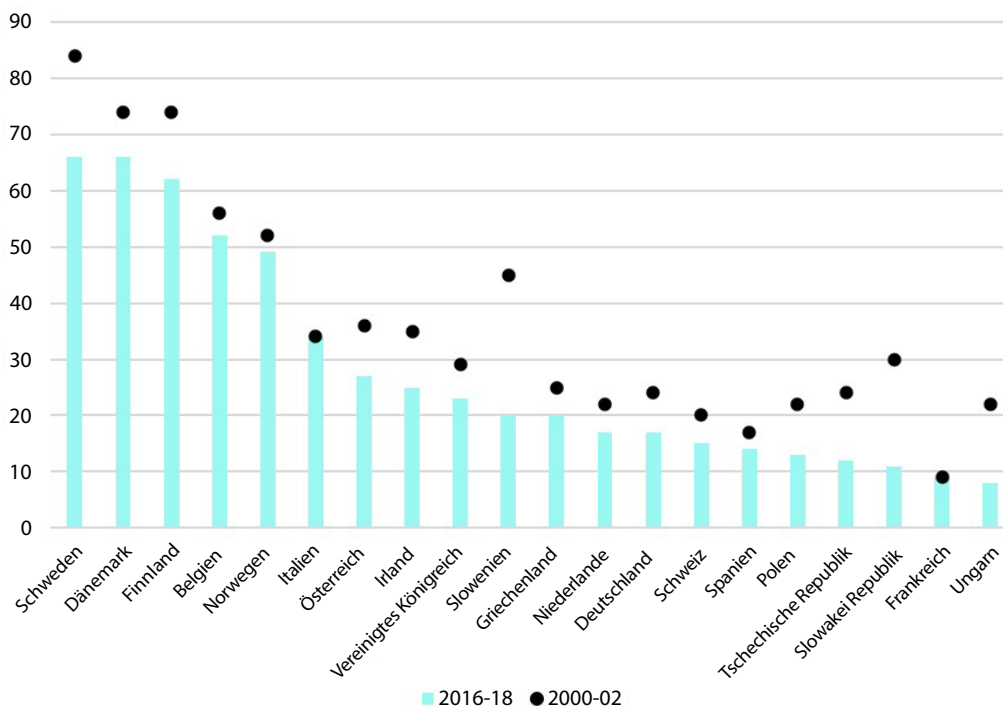
Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den meisten europäischen Ländern rückläufig. Wie in Kapitel 2 dargelegt, ist dies auf eine Reihe verschiedener Faktoren zurückzuführen, unter anderem auf die sich verändernde politische Landschaft. Im Vereinigten Königreich wird die Herausforderung, vor der die Gewerkschaften stehen, als existenziell bezeichnet. Nach einer Analyse des Resolution Trust müsste aufgrund des demografischen Profils der derzeitigen Gewerkschaftsmitglieder die Zahl der Mitglieder unter 35 Jahren bis 2030 um 80 Prozent steigen, damit die Gesamtzahl der Mitglieder gleich bleibt.¹³⁵ Aber auch in Ländern, in denen die Arbeitsdichte nach wie vor hoch ist, haben die Gewerkschaften mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen. In einem früheren RSA-Forschungsinterview mit Martin Grønbaek Jensen, ehemals bei HK Lab

tätig, dem Innovationszweig einer der größten dänischen Gewerkschaften, erklärte er, dass die Menschen in Dänemark „die Gewerkschaft als Teil ihrer Identität betrachten.“ Die Marke „HKer“ ist jedoch nicht mehr so stark wie früher ... die Gewerkschaftsmitgliedschaft wird als links und nostalgisch betrachtet. Junge Menschen, die in Portfolioberufen arbeiten, möchten etwas anderes.¹³⁶

In ganz Europa setzen Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen auf Innovationen für die Zukunft der Arbeit, indem sie mit digitalen Formen der Organisation oder neuartigen Unterstützungsdiensten experimentieren. In diesem Abschnitt stellen wir einige der vielversprechendsten Innovationen im Bereich Stimme und Macht der Arbeitnehmer:innen vor. Im Rahmen dieses Themas haben wir über 50 Innovationen in Europa identifiziert, die sich in fünf Hauptinterventionspakete gruppieren.

- **Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote:** neue Ansätze zur Organisation unsicherer Beschäftigter innerhalb und außerhalb der etablierten Gewerkschaftsbewegung.

Abbildung 14: Gewerkschaftsdichte in Europa (RSA-Analyse von OECD-Daten)



¹³⁵ Kelly, G. and Tomlinson, D (2018) Inexorable decline or moment of opportunity? [Article] Resolution Trust. Available at: [resolutiontrust.org/inexorable-decline-or-moment-of-opportunity](https://www.resolutiontrust.org/inexorable-decline-or-moment-of-opportunity)

¹³⁶ Wallace-Stephens, F. (2019) The future of work in Denmark [blog] RSA. Available at: www.thersa.org/blog/2019/10/future-work-denmark

- **Neue Arten von Tarifverträgen:** wegweisende Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, die die Arbeitsbedingungen unsicherer Arbeitnehmer:innen verbessern.
- **Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen:** Tools, die den Arbeitnehmenden mehr Kontrolle über die Daten ihres Arbeitslebens geben oder die Stimme der Arbeitnehmer:innen stärken, indem sie es ihnen ermöglichen, leichter Informationen auszutauschen oder sich zu Themen zu organisieren, die sie betreffen.
- **Plattform-Genossenschaften:** Organisationen in genossenschaftlichem Besitz und mit demokratischer Führung, die Plattformen nutzen, um die Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen zu erleichtern.
- **Genossenschaftliche Verbände:** Organisationen und Netzwerke, die kleineren Genossenschaften helfen können, zu wachsen.

Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote

Im Vereinigten Königreich ist die Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) eine neue Gewerkschaft, die hauptsächlich schlecht bezahlte Wanderarbeitnehmer:innen vertritt, von denen viele in ausgelagerten Dienstleistungen oder in der Gig-Economy tätig sind. Die Zersplitterung dieser Art von Arbeit macht es schwierig, kollektive Maßnahmen zu koordinieren. Die IWGB unterscheidet sich von anderen Gewerkschaften durch ihr dezentrales Modell, das die Entscheidungsgewalt direkt in die Hände der Arbeitnehmenden legt. Dadurch konnten sie auch dort etwas bewirken, wo traditionelle Gewerkschaften Schwierigkeiten hatten. Nach einer kürzlich erfolgreich durchgeführten Kampagne beendete die IWGB das Outsourcing von Reinigungskräften an der University of London. Der Zweig der United Private Hire Drivers (UPHD) vertrat zuvor bereits die federführenden Mitkläger:innen im Fall der Arbeitnehmerrechte bei Uber vor dem Berufungsgericht für Arbeit.

Im November 2017 kündigten die Deliveroo-Fahrer:innen in Köln an, dass sie einen Betriebsrat gründen wollen, eine in Deutschland übliche demokratische Führungsstruktur, die den Arbeitnehmenden weitreichende Entscheidungsbefugnisse über ihr Unternehmen einräumt. Im Mittelpunkt der Kampagne stand eine Facebook-Gruppe namens Lieferrn am Limit. Mit Unterstützung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) wurde im Jahr 2018 ein Betriebsrat eingeführt. Obwohl Deliveroo seinen Betrieb in Deutschland inzwischen eingestellt hat, wurden beim Konkurrenten Lieferando in Stuttgart, Nürnberg, Frankfurt, Hamburg, Bremen und Kiel Betriebsräte gegründet.

Die Gewerkschaften schaffen auch neue Angebote für Mitglieder, um unsichere Arbeitnehmer:innen zu unterstützen. Im Januar 2019 hat die GPA-djp – die größte Gewerkschaft Österreichs – ihre Mitgliedschaft auf Crowdworker erweitert. Die Gewerkschaft will diesen Arbeitnehmer:innen, die in der Regel Kleinstaufgaben wie Datenkennzeichnung oder Bilderkennung über Plattformen wie Amazon Mechanical Turk erledigen, genauere Informationen und Rechtsberatung zu arbeitsrechtlichen Fragen bieten. In ähnlicher Weise hat sich die IG Metall an die Plattform-Arbeitnehmer:innen gewandt. Sie hat Fair Crowd Work ins Leben gerufen, eine Plattform, die Informationen über Plattformen aus der Sicht von Arbeitnehmenden und Gewerkschaften sammelt und eine Bewertung der Probleme bietet, mit denen Arbeitnehmende konfrontiert sind. Darüber hinaus hat die IG Metall vor kurzem eine Ombudsstelle eingerichtet, bei der sich Crowdworker, die ungerecht behandelt wurden, beschweren können und bei ihren Beschwerden unterstützt werden. Dies gilt für Plattformen, die den Crowdsourcing Code of Conduct unterzeichnet haben, der bereits von mehreren digitalen Plattformunternehmen in Deutschland unterzeichnet wurde.

Die nationale italienische Gewerkschaft CGIL hat bereits 1998 eine Sektion für atypisch Beschäftigte eingeführt. Die Sektion NidiL (New labour identities) war während der COVID-19-Pandemie besonders aktiv und wies auf die unzureichende Unterstützung hin, die die italienische Regierung den Nicht-Standard-Arbeitnehmer:innen gewährt. Sindacato Informatici Networkers UILTuCS, eine

Gewerkschaft für IKT-Fachleute in Italien, hat auch eine Sektion für die Gig-Economy, die rechtliche und steuerliche Unterstützung, Informationen und gewerkschaftliche Vertretung bei Konflikten mit den verschiedenen Plattformen bietet.

Kasten 14: Richtungsweisende Vereinbarungen

Einige richtungsweisende Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Verbänden von Plattform-Arbeitnehmer:innen und Plattformen ebneten den Weg für bessere Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende in der Gig-Economy.

In Dänemark wurde ein ähnlicher Tarifvertrag wie der zwischen GMB und Hermes zwischen der dänischen Gewerkschaft 3F und Hilfr, einer Plattform für Haushaltsreinigungskräfte, geschlossen. Damit haben Arbeitnehmende, die mehr als 100 Stunden auf der Plattform gearbeitet haben, Anspruch auf Beschäftigungsleistungen wie Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Rentenbeiträge und einen Mindestlohn von 19 Euro pro Stunde. Diese Arbeitnehmer:innen werden Hilfr-Mitarbeitende (oder „Super-Hilfr“), und diejenigen, die die Plattform nur für Gelegenheitsjobs nutzen, können sich dagegen entscheiden und selbstständig bleiben.

Die Riders Union Bologna in Mittelitalien hat sich mit den nationalen Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL sowie der Stadtverwaltung von Bologna zusammengetan, um eine Vereinbarung mit den Lebensmittelplattformen Mymenu, Sgnam und Domino's Pizza auszuhandeln. Die Vereinbarung führte zur Einführung der freiwilligen „Charta der Grundrechte der digitalen Arbeit im städtischen Kontext“, die das Recht auf Versicherung, das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, das Recht auf einen gerechten Lohn, das Recht auf Information und das Recht auf Unerreichbarkeit beinhaltet. Mit der Charta soll festgelegt werden, dass Plattformen über die Einstufung des Beschäftigungsstatus der Arbeitnehmenden hinaus ein Mindestmaß an Schutzstandards für die Arbeitnehmer:innen bieten sollten.

Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen

Mehrere Start-up-Unternehmen im Vereinigten Königreich entwickeln unter dem Namen WorkerTech ebenfalls Lösungen zur Stärkung der Mitsprache und Macht der Arbeitnehmer:innen. Organise ist eine Online-Plattform, die eine dezentrale, Bottom-up-Organisation von Arbeitnehmer:innen ermöglichen soll. Organise gibt Arbeitnehmer:innen die Tools an die Hand, mit denen sie ihre eigenen Daten sammeln, Netzwerke aufbauen und sich für Veränderungen einsetzen können. Umfragen, Petitionen und Kampagnen werden von direkt betroffenen Arbeitnehmenden verfasst, um sicherzustellen, dass die Sprache der Arbeitnehmer:innen gesprochen wird und eine Vielzahl von Mitarbeitenden innerhalb einer Organisation anspricht. Organise hat erfolgreiche Kampagnen für eine bessere Bezahlung von Müttern bei ITV, für gerechtere Löhne bei der Supermarktkette Tesco und für ein Ende der „Zwangsumarmungen“ bei Ted Baker unterstützt.¹³⁷ Während der Pandemie halfen sie bei der Kampagne für 500 Pfund Gefahrezulage für Arbeitnehmende bei Amazon.¹³⁸

Ein Beispiel ist Earwig, eine Plattform zur Bewertung von Arbeitgebern für Bauarbeitende mit Zeitverträgen. Ähnlich wie Glassdoor, einer beliebten Website, auf der aktuelle und ehemalige Arbeitnehmer:innen ihr Unternehmen bewerten können, bietet Earwig detaillierte und von den Arbeitnehmenden selbst erstellte Informationen darüber, wie Personalvermittler und Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer:innen behandeln, damit diese sich bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes sicher fühlen. Ziel ist es, den Arbeitnehmenden im Bausektor klarere Daten über Unternehmen und Arbeitsvermittlungsagenturen zur Verfügung zu stellen, damit die Arbeitnehmer:innen fundiertere Entscheidungen treffen können und somit mehr Mitspracherecht und Handlungsmöglichkeiten haben. Breakroom beschreibt sich selbst als eine „von Menschen betriebene Jobvergleichsseite“. Sie beruht auf der Erkenntnis, dass die Sterne-Bewertungen in der Regel nicht die ganze Wahrheit zeigen. Breakroom hat sich zum Ziel gesetzt, unvoreingenommene, nützliche und

¹³⁷ Jacobs, E. (2019) Workplace activism gathers pace after Ted Baker case. Financial Times [online] 18 January. Available at: www.ft.com/content/81cbfd2c-1803-11e9-9e64-d150b3105d21

¹³⁸ Organise (2020) Victory: Amazon workers win bonus for working through the pandemic. Organise, [blog] 30 June. Available at: organise.network/blog/2020/6/30/victory-amazon-workers-win-bonus-for-working-through-the-pandemic

ehrliche Bewertungen zu liefern, einschließlich Informationen über Bezahlung, Arbeitszeiten, Ausbildung, Krankengeldansprüche und Flexibilität der Arbeitszeiten.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist eine EU-Rechtsvorschrift über Datenschutz und Privatsphäre. Theoretisch legt sie fest, dass alle Arbeitnehmer:innen das Recht haben, auf die Daten zuzugreifen, die Unternehmen über sie gespeichert haben, und zu verstehen, wie diese Daten für Entscheidungen verwendet werden, z. B. bei Einstellungen, Entlassungen oder Beförderungen. In vielen Fällen verfügen die Arbeitnehmenden jedoch nicht über die notwendigen Fähigkeiten oder die Unterstützung, um ihre Daten zu interpretieren und zu verstehen. Worker Info Exchange wurde eingerichtet, um Arbeitnehmer:innen in der Gig-Economy mit Analysen zu versorgen, die auf den Daten basieren, auf die sie gemäß der Datenschutz-Grundverordnung zugreifen können, wenn sie einen Antrag auf Zugang stellen. Für Überfahrer:innen umfasst dies Daten, anhand derer ihr Stundenverdienst berechnet werden kann und wie produktiv sie ihre Zeit nutzen (d. h. Fahrgäste befördern und nicht auf Fahrgäste warten).¹³⁹ Worker Info Exchange hat sich zum Ziel gesetzt, diese Informationen über einen Daten-Trust zu bündeln, um den Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen an der Basis die Möglichkeit zu geben, für gerechtere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

WorkSmart des Trade Union Congress (TUC) ist ein Beispiel dafür, wie eine führende Arbeitnehmerorganisation versucht, Innovation ernst zu nehmen, indem sie mit einer speziellen App versucht, junge Arbeitnehmer:innen, die von Ausbeutung bedroht sind, einzubinden. Es wurde in umfangreichen Benutzertests mit jungen Menschen entwickelt und soll ihnen auf unterhaltsame und ansprechende Weise Ratschläge für die Arbeitswelt geben, z. B. zum beruflichen Werdegang und zu ihren Rechten am Arbeitsplatz. Für die Zukunft prüfen sie, ob sie in der Lage sein werden, bestimmte Netzwerke von Arbeitnehmenden zu identifizieren und zu unterstützen, die kollektive Maßnahmen ermöglichen werden. Dies könnte zum Beispiel mit einem Netzwerk von Baristas beginnen, die in den Coffeeshops einer Stadt wie Liverpool arbeiten.

Plattform-Genossenschaften

In Bereichen, in denen gute Arbeit für viele unerreichbar ist, werden neue genossenschaftlich organisierte und demokratisch geführte Organisationen gegründet. Wie bei Gig-Economy-Plattformen wird die Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen über eine App vermittelt. Eine solche Plattform-Genossenschaft ist Equal Care Co-op im Pflegesektor. Ziel der Genossenschaft ist es, eine gleichberechtigtere Beziehung zwischen Pflegenden und Pflegebedürftigen herzustellen und gleichzeitig den Verwaltungsaufwand für ihre Mitglieder und die Pflegebedürftigen zu verringern. Sie konzentriert sich darauf, die Attraktivität von Arbeitsplätzen in diesem Sektor durch höhere Löhne und mehr Autonomie bei der Arbeit zu steigern.

In Bologna in Italien, einer Stadt mit einer langen Geschichte von Arbeitergenossenschaften, wurde bereits 1967 die COTABO, eine Genossenschaft von Taxifahrer:innen, gegründet, um Dienstleistungen wie administrative und finanzielle Unterstützung sowie die Instandhaltung von Fahrzeugen anzubieten. Heute können die Kund:innen eine Ride-Hailing-App nutzen, um das nächstgelegene verfügbare Taxi zu finden. Im Vereinigten Königreich hat eine Genossenschaft von Taxifahrern in London Taxiapp als Alternative zu Plattformen wie Uber eingeführt.

In Deutschland wurde im Jahr 2019 KOLYMA2 gegründet, nachdem der Essenslieferdienst Deliveroo aus dem Vereinigten Königreich seinen Service in Deutschland aufgrund der starken Konkurrenz durch den deutschen Marktführer Lieferando eingestellt hatte. Die Kurierfahrer:innen standen plötzlich ohne Einkommen und ohne Unterstützung oder Schutz da, was einige dazu veranlasste, nach einer Alternative zu suchen, die einen besseren Schutz für die Fahrer:innen bieten würde. Die Genossenschaft positioniert sich nicht als Konkurrent von Lieferando, sondern unterhält spezielle Partnerschaften mit einigen handverlesenen Restaurants. Mensakas in Barcelona wird auch von ehemaligen Kurierfahrer:innen anderer Plattformen geleitet, die größtenteils an den Streiks gegen Plattformen im Jahr 2017 teilgenommen haben, die die treibende Kraft für die Gründung der Kampagne

¹³⁹ Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op cit.

Riders X Derechos (Fahrer x Rechte) waren. Ihre Aufgabe ist es, den Interessen und Rechten der Arbeitnehmer:innen Vorrang vor Kapital und undurchsichtigen Algorithmen zu geben. Die Genossenschaft versteht sich auch als Unterstützer eines Ökosystems des lokalen Handels, des verantwortungsvollen Konsums und des Umweltschutzes.

Im Jahr 2016 wurde Fairbnb in Bologna mit dem Ziel eingeführt, eine genossenschaftliche Alternative zum Homesharing zu bieten und die negativen externen Effekte des Airbnb-Modells in Städten mit großen Wohnungsproblemen wie Bologna zu erkennen. Im Moment ist die Genossenschaft eine Arbeitnehmergenossenschaft, bei der 15 Prozent des Einkommens zwischen den Genossenschaften und den Gemeinschaftsprojekten in der Region, in der die Gäste übernachten, aufgeteilt werden. Ziel ist es jedoch, eine Genossenschaft mit mehreren Stakeholdern zu schaffen, die es anderen Stakeholdern ermöglicht, mehr Eigenverantwortung und Kontrolle über den Betrieb und die Entscheidungsfindung zu übernehmen, einschließlich Unterkunftbetreibern, Gästen und lokalen Gemeinschaften.

Genossenschaftliche Verbände

Es ist unwahrscheinlich, dass Plattform-Genossenschaften jemals zu direkten Wettbewerbern für Plattformen wie Uber und Deliveroo werden, die von Risikokapitalgebern mit den nahezu unerschöpflichen finanziellen Mitteln unterstützt werden. Die in diesem Bericht vorgestellten Plattform-Genossenschaften haben sich jedoch dort durchgesetzt, wo sie eine Alternative für ethisch orientierte Verbraucher:innen und Unternehmen darstellen, denen die Rechte der Arbeitnehmenden und die Gesundheit der lokalen Wirtschaft am Herzen liegen. In einem Interview mit Trebor Scholz, einem Experten für Plattform-Genossenschaften, bekräftigt er, dass „es letztlich niemals um einen ernsthaften Wettbewerb mit Uber gehen wird – Genossenschaften stellen jedoch eine Alternative dar und können die Margen der größeren Plattformen ein wenig schmälern“.

Scholz erklärt weiter: „Wenn man sich die Geschichte der Genossenschaften anschaut, dann haben sie sich in Verbänden zusammengeschlossen, weil sie nur so eine gewisse Größe erreichen konnten.“ Dies ist auch

bei einem der am häufigsten zitierten Beispiele für den Erfolg von Arbeitergenossenschaften der Fall: Mondragón im spanischen Baskenland. Die Genossenschaft Mondragón wurde 1956 als Industriegenossenschaft gegründet und besteht heute aus über 100 Genossenschaftsverbänden, zu denen eine eigene Bank, eine Universität, ein Gründerzentrum und eine Sozialeinrichtung gehören. Der Verband ist der größte Arbeitgeber im Baskenland, gehört zu den größten Unternehmen in Spanien und ist die größte Genossenschaft der Welt. Der Erfolg von Mondragón wird oft gerade auf seinen Verbandscharakter zurückgeführt, bei dem sich verschiedene Genossenschaften zusammenschließen, um Größenvorteile zu erzielen, sowie auf die Schaffung von Unterstützungsgenossenschaften, die das Wachstum des Verbandes finanzieren und technische Hilfe leisten können.¹⁴⁰

Vera Zamagni, Professorin für Wirtschaftsgeschichte an der Universität Bologna, hat darauf hingewiesen, dass eine Alternative zu einem zentralisierten Ansatz wie dem von Mondragón, der möglicherweise nicht in allen Sektoren durchführbar ist, ein vernetztes Ökosystem ist.¹⁴¹ Ein Beispiel für einen Versuch, Genossenschaften auf diese Weise zu skalieren, ist CoopCycle. Sie hat ihren Sitz in Paris und ist ein Zusammenschluss von Kurierplattform-Genossenschaften, die in mehr als 50 Städten in acht Ländern tätig sind. Durch die Bündelung von Ressourcen werden die Kosten für die einzelnen Genossenschaften gesenkt, so auch für KOLYMA2 und Mensakas, die weiter oben in diesem Abschnitt vorgestellt wurden. Außerdem unterstützt sie einzelne Kurierfahrer:innen bei der Gründung neuer Genossenschaften, bei der gemeinsamen Nutzung der kundenorientierten Smartphone-App und bei der Vermittlung von Wissen über Geschäftsstrategien und Preisgestaltung. Alle Fahrer:innen des CoopCycle-Verbands sind Angestellte, was den Kurierfahrer:innen ein stabiles Einkommen und bessere Arbeitsbedingungen ermöglicht.¹⁴²

140 Hackl, T. (2020) Mondragón: One of Spain's largest corporations belongs to its workers. Kontrast.at, [online] 8 March. Available at: scoop.me/mondragon-one-of-the-largest-corporations-in-spain-belongs-to-its-workers/

141 Duda, J. (2016) The Italian Region Where Co-ops Produce a Third of Its GDP. Yes Magazine, [online] 5 July. Available at: www.yesmagazine.org/economy/2016/07/05/the-italian-place-where-co-ops-drive-the-economy-and-most-people-are-members/

142 Smith, T. (2021) The Europeans rethinking the gig economy model. Sifted, [article] 21 January. Available at: sifted.eu/articles/rethinking-the-gig-economy/

Der Weg zur Systemwirkung 3: Gewerkschaftliche Innovationsfonds

In diesem Kapitel haben wir Beispiele von Gewerkschaften hervorgehoben, die für die Zukunft der Arbeit innovativ sind, indem sie mit digitalen Formen der Organisation experimentieren oder neue Arten von Finanz- und anderen Unterstützungsdiensten anbieten. Die Ausweitung solcher Experimente erfordert jedoch neue Denkweisen und Arbeitsweisen innerhalb der Gewerkschaften. Wie Palak Shah von der amerikanischen Gewerkschaft National Domestic Workers Alliance (NDWA) erklärt, sind Innovationen wie Alia – eine Plattform, die Haushaltsreinigungskräften übertragbare Leistungen bietet (siehe Abschnitt 4.2) – „aus einem sehr zufälligen Ansatz entstanden.“ HK Lab arbeitet hingegen mit Produktentwicklungsmethoden wie dem Lean Startup, das es Organisationen ermöglicht, durch eine Kombination aus Experimenten, iterativen Produktveröffentlichungen und validiertem Lernen schnell herauszufinden, ob ein vorgeschlagenes Geschäftsmodell tragfähig ist.¹⁴³

Um mit neuen Formen des Organisierens zu experimentieren, müssen die Gewerkschaften auch ihre Fähigkeit zur Arbeit mit Daten ausbauen. James Farrar von Worker Info Exchange erklärt: „Die wichtigsten Lektionen, die ich je über Organisation gelernt habe, habe ich von Uber selbst gelernt – wir müssen die Daten sammeln, sie nutzen und analysieren.“¹⁴⁴ Eine Umfrage des TUC Digital Lab zeigt, dass einige Gewerkschaften zwar Teams für die digitale Transformation eingerichtet haben, die meisten jedoch „digital“ immer noch in erster Linie als Schlagwort für Kommunikationskanäle betrachten. Der Großteil ihrer Ausgaben fließt in die kurzfristige Instandhaltung und nicht in die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen.¹⁴⁵ Geld ist nach wie vor eines der größten Hindernisse für Innovationen. Fredrik Söderqvist von Unionen, der größten Gewerkschaft in Schweden, ist der Ansicht, dass „die Gewerkschaften neue und bessere Instrumente benötigen, um die traditionelle Gewerkschaftsarbeit zu leisten.

“ Er fügt jedoch hinzu, dass „sie zwar die eigentliche Arbeit leisten müssen, dafür aber auch Ressourcen benötigen, und das gestaltet sich angesichts der rückläufigen Mitgliederzahlen schwierig.“¹⁴⁶

Um die Gewerkschaften bei der Entwicklung ihrer Innovationsfähigkeit zu unterstützen, empfehlen wir, dass Regierungen einen gewerkschaftlichen Innovationsfonds einrichten. Dies könnte auf einem Vorschlag des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) aufbauen, der die Einrichtung eines Fonds vorsieht, um „die Kapazitäten der Sozialpartner für den sozialen Dialog, die Arbeitsbeziehungen und die Tarifverhandlungen auszubauen.“¹⁴⁷ Der gewerkschaftliche Innovationsfonds sollte sich auf die Ausweitung von Projekten konzentrieren, die darauf abzielen, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu erhöhen, insbesondere bei unterrepräsentierten Gruppen (z. B. junge und atypische Arbeitnehmer:innen). Der Fonds sollte auch für relevante WorkerTech und andere Sozialinnovationen zugänglich sein, wenn sich diese Organisationen verpflichten, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. Der gewerkschaftliche Innovationsfonds sollte darauf abzielen, skalierbare Projekte zwischen Innovatoren wie Earwig und relevanten Gewerkschaften zu fördern, in diesem Fall Unite the Union, der wichtigsten Gewerkschaft für Bauarbeiter im Vereinigten Königreich.

143 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

144 Ibid.

145 TUC Digital Lab (2019) Digital in UK unions: Measuring our digital journey. [pdf] London: TUC. Available at: digital.tuc.org.uk/wp-content/uploads/dlm_uploads/2019/10/Digital-in-UK-unions-measuring-our-digital-journey-survey-report-2019.pdf

146 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

147 European Trade Union Confederation (2019) ETUC Action Programme 2019-2023. [online] Available at: www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023

AUFBAU VON ARBEITSFEL- DERN

In diesem Bericht wollten wir darüber hinaus untersuchen, was andere Akteure tun können, um die positive soziale Wirkung der Innovatoren zu vertiefen und zu skalieren. Dieser Abschnitt des Berichts legt eine Reihe von Handlungsaufforderungen zur Zukunft der Arbeit vor. „Field Building“ ist laut Cassie Robinson, Gründerin von The Point People, für die positive soziale Wirkung das, was die Schaffung von Märkten in rein kommerziellen Umgebungen ist: Es schafft die Bedingungen, unter denen Innovationen wachsen und gedeihen können. Damit sich Innovationen im Bereich der guten Arbeit durchsetzen können, müssen wir Innovationen in den Bereichen Finanzen, Open Data und Open Sourcing sowie Politik, Regulierung und Beschaffung ermöglichen.

Aufbau von Arbeitsfeldern

Ergänzend zu unseren Recherchen und der Analyse der Innovationskartierung haben wir eine Reihe von Workshops und Interviews durchgeführt, um aus erster Hand zu erfahren, wie sich die COVID-19-Pandemie auf Sozialinnovatoren und die von ihnen unterstützten Arbeitnehmer:innen ausgewirkt hat. Unsere Gespräche umfassten eine Reihe von häufig genannten Themengebieten.

Einige Organisationen haben neue Produkte und Dienstleistungen auf den Markt gebracht oder sich dafür eingesetzt, dass Arbeitnehmer:innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Zugang zu staatlicher Unterstützung erhalten. Für diejenigen, die neu anfangen, hat die Pandemie die Möglichkeit geschaffen, Glaubwürdigkeit aufzubauen und Mittel für Projekte zu erhalten, die direkt auf die Krise reagieren. So erfuhren wir beispielsweise, dass eine in London ansässige Lieferplattform mit der Belieferung von Lebensmittelbanken begonnen hatte.

Viele Organisationen, die ihre Tätigkeit einstellen oder zurückfahren mussten, sind jedoch um ihr Überleben besorgt und mussten Personal abbauen. In der Zwischenzeit ist die Finanzierungslandschaft Berichten zufolge ausgetrocknet, obwohl die Pandemie dazu beigetragen hat, das Bewusstsein für die Zukunft der Arbeit zu schärfen. Ein Innovator sagte: „Es ist frustrierend, weil die Pandemie gezeigt hat, warum das, was wir tun, so wichtig ist, aber der Konservatismus hat überall zugenommen.“

Dieser Bericht folgt auf den Start der Good Work Guild der RSA, ein neues Projekt, das eine globale Gemeinschaft von Praktiker:innen zusammenbringen soll, um die Grundsätze guter Arbeit zu verbreiten. Im Laufe des nächsten Jahres werden wir Sozialinnovatoren mit institutionellen Akteuren wie politischen Entscheidungsträgern und Investoren zusammenbringen, um Möglichkeiten des Lernens, der gemeinsamen Sinnfindung, des kollektiven Handelns und der Interessenvertretung zu erkunden. Unser Ziel ist es, eine Wissensgemeinschaft zu schaffen, in der die Mitglieder bewährte Verfahren austauschen können. Wir hoffen aber auch, eine bessere Schnittstelle zwischen Mikro- und Meso-Akteuren zu schaffen und potenzielle Partnerschaften zwischen ihnen zu fördern. Die

Meso-Ebene umfasst auch Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die mit Ressourcen Unterstützung leisten oder neue Gruppen von Arbeitnehmer:innen erreichen können.

In diesem Bericht wollten wir darüber hinaus untersuchen, was andere Akteure tun können, um die positive soziale Wirkung der Innovatoren zu vertiefen und zu skalieren. In diesem Abschnitt des Berichts haben wir auch eine Reihe von **Handlungsaufforderungen** rund um den Aufbau von Arbeitsfeldern für die Zukunft der Arbeit vorgelegt. „Field Building“ ist laut Cassie Robinson, Gründerin von The Point People, für die positive soziale Wirkung das, was die Schaffung von Märkten in rein kommerziellen Umgebungen ist: Es schafft die Bedingungen, unter denen Innovationen wachsen und gedeihen können.¹⁴⁸ Damit sich Innovationen im Bereich der guten Arbeit durchsetzen können, müssen wir Innovationen in den Bereichen Finanzen, Open Data und Open Sourcing sowie Politik, Regulierung und Beschaffung ermöglichen.

Zugang zu Finanzmitteln

Der Zugang zu Finanzmitteln wird von Innovatoren häufig als eine der größten Herausforderungen genannt, denen sie sich stellen müssen, wenn sie versuchen, ihre positive soziale Wirkung zu steigern. In einem Interview mit RSA-Forschern erklärte Devin Cook, Associate Director der MIT Initiative on the Digital Economy, dass „die meisten Innovatoren, mit denen ich zusammengearbeitet habe, vor allem darum bitten, finanzielle Mittel zu finden.“ Die Zahl der sozial orientierten Investoren, die sich für die Zukunft der Arbeit interessieren, nimmt zwar zu, doch es handelt sich nach wie vor um einen relativen Nischenbereich. Bei einem unserer Workshops erfuhren wir, dass es nach wie vor Widerstand gegen die Unterstützung von Projekten gibt, die die bestehende Machtdynamik durchbrechen könnten. Ein Innovator drückte es wie folgt aus: „Wenn man so etwas Attraktives wie eine App hat, ist es einfacher; wenn man mit einkommensschwachen Menschen zu tun hat, ist es nicht so attraktiv. In manchen Fällen haben Gründer das Gefühl, dass sie ihre Arbeit verschleiern und anders aussehen lassen müssen, um das Interesse der Geldgeber zu wecken. Und in dem Moment, in dem man anfängt, sich auf die Stärkung der Arbeitnehmer:innen zu konzentrieren, wird das Thema vom Tisch genommen.“

¹⁴⁸ Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019) The Impact Entrepreneur: Building a New Platform for Economic Security in Work [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/impact-entrepreneur-report.pdf

In den letzten Jahren hat es einige vielversprechende Innovationen gegeben, insbesondere bei der Finanzierung von Start-ups im Vereinigten Königreich, die sich auf Arbeitnehmende konzentrieren. Der Nesta's CareerTech Challenge Prize ist eine Partnerschaft mit dem Bildungsministerium, die darauf abzielt, neue Lösungen für Arbeitnehmende, die in unsicheren Arbeitsverhältnissen stehen oder von Automatisierung bedroht sind, anzuregen, damit sie sich online weiterbilden und umschulen können oder Zugang zu präzisen datengestützten Informationen, Beratung und Anleitungen erhalten, um ihnen bei der Arbeitssuche zu helfen. Im Rahmen des mit 1,2 Mio. £ dotierten Programms wurden bislang 20 Innovatoren finanziert und unterstützt.¹⁴⁹ Die WorkerTech-Partnerschaft zwischen Resolution Ventures und Bethnal Green Ventures, die bereits viele der in diesem Bericht vorgestellten Innovationen durch ihren Beschleuniger Tech For Good unterstützt hat, hat kürzlich ein Investitionsprogramm in Höhe von 1,3 Millionen GBP ins Leben gerufen, das von der Joseph Rowntree Foundation, der Friends Provident Foundation, Accenture, dem Ufi VocTech Trust und Trust for London unterstützt wird.¹⁵⁰

Laut den Stakeholdern, mit denen wir gesprochen haben, sind ähnliche Initiativen auf dem europäischen Festland jedoch noch immer rar. Laut dem Experten für die Zukunft der Arbeit, Albert Cañigueral, „konzentrieren sich Tech4Good und Impact-Investoren in Europa immer noch nicht auf die Zukunft der Arbeit und der Arbeitnehmenden. Es handelt sich nicht um einen der traditionellen „vertikalen“ Bereiche wie Bildung, Gesundheit oder Wasser“. Regierungen und Impact-Investoren sollten bewährte Verfahren nutzen, um Wettbewerbspreise und Beschleunigungsprogramme zu schaffen, die die Entwicklung von Innovationen im Bereich der guten Arbeit in ganz Europa unterstützen, insbesondere dort, wo unsere Innovationskartierung darauf hindeutet, dass es Lücken bei den Interventionsmöglichkeiten und eine Nachfrage nach neuen Arten der Unterstützung gibt.

Wie aus einem 2016 von der Europäischen Kommission und der OECD herausgegebenen Policy Briefing über die Skalierung von sozialen Unternehmungen hervorgeht, ist die Finanzierung von sozialen Unternehmungen oft nur kurzfristig angelegt, in der Regel für ein bis drei Jahre, was die Skalierung im Laufe der Zeit behindern kann, da ein hohes Maß an Unsicherheit besteht.¹⁵¹ In

dem RSA-Bericht „Impact Entrepreneur“, der die Lehren aus unserem Economic Security Impact Accelerator detailliert darlegt, argumentieren Rowan Conway, Charlie Leadbeater und Jennie Winhall, dass die Finanzierung sozialer Unternehmungen in der Regel die Form eines Trichters annimmt und dass dies zwar einige erfolgreiche Neugründungen hervorbringt, dass jedoch ein Bedarf an Ansätzen besteht, die eher wie ein Verstärker funktionieren.¹⁵² Die Good Work Guild will dies erreichen, indem sie Partnerschaften schmiedet, Netzwerke aufbaut und Kommunikationskanäle nutzt, um die breitere Debatte über die Zukunft der Arbeit zu gestalten.

Die Sozialinnovatorinnen Mona Mourshed und Maryana Iskander argumentieren, dass „Stiftungen und andere Geldgeber ihre finanzielle Macht auch dazu nutzen sollten, von den von ihnen unterstützten gemeinnützigen Organisationen zu verlangen, dass sie einen klaren Weg aufzeigen, wie sie ihre Arbeit in staatliche Systeme einbetten können.“ Sie weisen darauf hin, dass Co-Impact und die Skoll Foundation zwei wichtige Geldgeber sind, die diese Richtung bereits unterstützen, „zum Teil indem sie Sozialunternehmen dadurch längere Zeithorizonte einräumen, einen Systemwandel zu erreichen, dass sie mehrere Maßstäbe für die positive soziale Wirkung anwenden.“¹⁵³

Die Europäische Kommission und die OECD schlagen vor, dass die Geldgeber stärker zusammenarbeiten sollten, um sich ebenso ein Bild von den Investitionsansätzen und den strategischen Prioritäten der anderen zu machen wie von den finanzierten Projekten, den Lücken in den jeweiligen Portfolios und den Ansätzen für die Folgenabschätzung, um ihre Kräfte zu bündeln und die Ressourcen in anderen Bereichen zusammenzulegen.¹⁵⁴ In einem unserer Workshops mit Innovatoren äußerten viele den Wunsch, an gemeinsamen Wirkungskennzahlen oder KPIs zu arbeiten, „die den Menschen helfen, den monetären und sozialen Wirkungswert in einem

149 Nesta (2021) CareerTech Challenge [online]. Available at: www.nesta.org.uk/project/careertech-challenge/

150 Marston, L. (2020) Introducing the Workertech Partnership. Resolution Foundation, [online] 10 November. Available at: www.resolutionfoundation.org/comment/introducing-the-workertech-partnership/

151 European Commission and OECD (2016) Policy Brief on Scaling the Impact of Social Enterprises. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: www.oecd.org/employment/leed/Policy-brief-Scaling-up-social-enterprises-EN.pdf

152 Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019). Op Cit.

153 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Op Cit.

154 European Commission and OECD (2016) Op Cit.

standardisierten Format zu verstehen und die Menschen mit den Herausforderungen von heute vertraut zu machen – nicht mit Dingen, die 50 Jahre in der Zukunft passieren könnten.“ Dies könnte dazu beitragen, ein gemeinsames Narrativ hinsichtlich der aktuellen Herausforderungen der Zukunft der Arbeit und der kollektiven positiven sozialen Wirkung sozialer Innovatoren zu schaffen. Ein von uns befragter Impact-Investor bekräftigte, dass „eine kollektive Datenerfassung darüber, wer von solchen Innovationen profitiert, wirklich wertvoll wäre.“

Kasten 15: Handlungsaufforderung: Zugang zu finanziellen Mitteln

- Impact-Investoren sollten zusammenarbeiten, um Wettbewerbspreise und Beschleuniger zu entwickeln, die die Entwicklung neuer Innovationen für die Zukunft der Arbeit in ganz Europa unterstützen.
- Impact-Investoren sollten zusammenarbeiten, um skalierbare Finanzierungsmechanismen zu entwickeln, die auf den Aufbau und die Unterstützung von Partnerschaften zwischen Mikro-Akteuren wie sozialen Innovationen und Meso-Institutionen wie Gewerkschaften oder öffentlichen Arbeitsagenturen ausgerichtet sind.
- Sozialinnovatoren sollten bei der Überwachung und Bewertung zusammenarbeiten, um eine gemeinsame Definition der Herausforderungen der Zukunft der Arbeit und ihrer kollektiven Auswirkungen zu schaffen.

Politik, Regulierung und Beschaffung

Innovatoren und institutionelle Akteure betrachten sich oft gegenseitig nicht als natürliche Partner. In den entwickelten europäischen Ländern tendieren die institutionellen Akteure zu regulatorischen Top-down-Lösungen und Innovationen werden manchmal als Mittel zur Legitimierung von Lücken im Sozialschutz oder der staatlichen Unterstützung angesehen. Andererseits wollen Innovatoren schnelle Ergebnisse und sehen Änderungen von Vorschriften oder Institutionen oft als mühsam an.

„Wenn wir darauf warten, dass die Regulierung aufholt, können wir lange warten“, so ein Innovator bei einem unserer Workshops.

Innovatoren sollten nicht warten, bis die Institutionen ihre Hausaufgaben gemacht haben, bevor sie mit der Arbeit an Problemen beginnen, sondern sie sollten sich des Umfelds bewusst sein, in dem sie tätig sind. Längerfristig werden sich Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen in verschiedenen Ländern erheblich auf die Tragfähigkeit ihres Geschäftsmodells auswirken. Portify wurde bei den Future Work Awards 2018–19 für einen innovativen Ansatz zur Verbesserung der finanziellen Sicherheit von Arbeitnehmer:innen in der Gig-Economy ausgezeichnet. Portify ermöglichte es Arbeitnehmenden, ihr Bankkonto mit der App zu verknüpfen und ihre finanziellen Aktivitäten auf allen Plattformen, auf denen sie arbeiten, anzuzeigen und diese Daten zu nutzen, um Kredite zu gewähren, die helfen, Einkommensschwankungen auszugleichen. In jüngster Zeit haben sie sich von diesem Segment abgewandt und sich auf ein Produkt für den Massenmarkt zur finanziellen Eingliederung konzentriert.

In einem kürzlich geführten Interview mit RSA Research erklärte Sho Sugihara, CEO und Mitbegründer von Portify, dass das Unternehmen das Gefühl hatte, dass seine Skalierbarkeit allein durch Partnerschaften mit Gig-Plattformen an eine Grenze stößt, und er merkte an, dass der Markt mit Ausnahme großer Plattformen wie Uber und Deliveroo fragmentiert und durch eine lange Liste kleinerer Plattformen gekennzeichnet ist. Dies und die regulatorische Unsicherheit führten dazu, dass Portify im Jahr 2020 seinen Fokus auf ein B2C-Produkt für den Massenmarkt verlagerte, das die finanzielle Eingliederung fördert. Mit Blick auf das jüngste Urteil des Obersten Gerichtshofs zu Uber erklärt Sho: „Als Unternehmen engagieren wir uns weiterhin für die finanzielle Eingliederung, mussten aber einen anderen Weg wählen, um unsere positive soziale Wirkung zu steigern. Wir begrüßen die zusätzlichen Leistungen, die Gig-Arbeitnehmern im Lichte des Urteils gewährt werden, was gleichzeitig unsere Überzeugung bestätigt, dass es schwieriger wird, die Vorteile der Gig-Economy zu erfassen, wenn die Bereitstellung solcher Leistungen einbezogen wird.“

Portify ist ein VC-gestütztes Start-up-Unternehmen und war daher möglicherweise mit anderen Anreizen konfrontiert als Sozialunternehmer:innen oder Basisorganisationen. Dieses Beispiel verdeutlicht jedoch, wie wichtig das regulatorische Umfeld für die Tragfähigkeit von Geschäftsmodellen ist. Dies ist ein zentrales Element des RSA-Ansatzes für einen lebendigen Wandel: „Denke wie ein System, handle wie ein Unternehmer.“ Dies ermutigt die Akteure des Wandels, zunächst tiefgründig über die Art der sozialen Probleme nachzudenken und die Komplexität des sie umgebenden Systems zu verstehen, bevor sie ermitteln, wo es Möglichkeiten und Energie für Veränderungen gibt, und mit neuen Lösungen experimentieren.

In Kapitel 3 haben wir den Bedarf an übertragbaren Leistungen erläutert. Angesichts der aktuellen regulatorischen Unsicherheiten im Zusammenhang mit den Auswirkungen des jüngsten Ober-Urteils ist die Rentenlücke im Vereinigten Königreich ein besonders interessanter Bereich, der hier untersucht werden soll. Denn selbst wenn alle Beschäftigten in der Gig-Economy als Arbeitnehmende eingestuft würden, für die ein größerer Beschäftigungsschutz gilt, würden viele von ihnen unter die Einkommensschwelle für die automatische Aufnahme (10.000 GBP) fallen. Diejenigen, die über dem Schwellenwert für die Opt-in-Lösung (5.876 GBP) verdienen, würden von einem einzigen Topf profitieren, in den mehrere Arbeitgeber einzahlen können.¹⁵⁵ Wie das Beispiel von Alia in den USA zeigt, ist es für Innovatoren auf der Mikro-Ebene möglich, die Vorschriften und Gesetze auf der Makro-Ebene so zu beeinflussen, dass sie zu einer breiteren Akzeptanz von Produkten und Dienstleistungen führen und sich nachhaltig auf das Arbeitsleben der Menschen auswirken.

Sozialinnovatoren haben die Möglichkeit, zusammenzuarbeiten, um potenzielle Veränderungen in der politischen und regulatorischen Landschaft der Länder, in denen sie tätig sind, zu antizipieren und Energie für Veränderungen sowie Möglichkeiten für die Interessenvertretung zu ermitteln. Die Regulierungsbehörden könnten jedoch auch entgegenkommender sein, wie es in anderen Sektoren wie den Finanzdienstleistungen bereits der Fall ist. Im Vereinigten Königreich hat die FCA beispielsweise eine regulatorische Sandbox eingerichtet, die es Start-ups ermöglicht, innovative Produkte, Dienstleistungen, Geschäftsmodelle und Bereitstellungsmechanismen in einer realen Umgebung mit echten Nutzern unter

behördlicher Aufsicht zu testen. Über die Sandbox der FCA haben Innovatoren Zugang zu regulatorischem Fachwissen und einer Reihe von Instrumenten zur Erleichterung von Tests, einschließlich vorübergehender Ausnahmen oder Änderungen der regulatorischen Vorschriften.¹⁵⁶ 2018 akzeptierte die britische Regierung die Empfehlung des Taylor Review, mit Partnern zusammenzuarbeiten, um die Entwicklung einer Reihe von WorkerTech-Plattformen zu fördern und neuen und aufkommenden Lösungen die Möglichkeit zu geben, sich in einer Sandbox-Umgebung zu entwickeln und zu wachsen.¹⁵⁷ Bislang wurde diese Empfehlung jedoch kaum in die Tat umgesetzt. Regierungen und Regulierungsbehörden in ganz Europa sollten sich diesen neuartigen Regulierungsansatz zunutze machen, um die Entwicklung von Innovationen für die Zukunft der Arbeit zu unterstützen, insbesondere von solchen, die mit stark regulierten Branchen wie Renten oder Finanzdienstleistungen interagieren oder von Änderungen des Arbeitsrechts betroffen sein könnten.

In Kapitel 3 haben wir auch die Notwendigkeit von mehr Partnerschaften zwischen Innovationen in den Bereichen Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen und den öffentlichen Arbeitsagenturen aufgezeigt. Der Aufbau strategischer Partnerschaften mit Organisationen des öffentlichen Sektors kann einen Weg zur Ausweitung ihrer positiven sozialen Wirkung bieten, indem sie Vertriebskanäle für Dienstleistungen bereitstellen und ihnen helfen, neue Nutzer:innen zu erreichen. Sie können darüber hinaus Unterstützung bei Investitionen und Fachwissen (z. B. in Rechtsfragen) bieten, wobei das Mainstreaming innovativer Ansätze für die Regierungsbehörden offensichtliche Vorteile mit sich bringen wird. Die RSA arbeitet derzeit mit dem Mastercard Center for Inclusive Growth und Bayes Impact zusammen, um eine neue digitale Karriere-Coaching-Plattform in Frankreich zu testen. Entscheidend für den Erfolg der Plattform wird sein, wie sie sich in das bestehende Ausbildungs- und Karrieresystem einfügt. Bayes Impact prüft Partnerschaften mit wichtigen Systemakteuren, einschließlich der Caisse des Dépôts (die das französische Compte Personnel de Formation betreibt), um eine Strategie zu

155 Wallace-Stephens, F. (2019) The retirement gig [blog] RSA. Available at: www.thersa.org/blog/2018/02/the-retirement-gig

156 Financial Conduct Authority (FCA) (2021) Regulatory Sandbox. [online] 6 January. Available at: www.fca.org.uk/firms/innovation/regulatory-sandbox

157 Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018). Good work plan. [pdf] OGL: London. Available at: www.gov.uk/government/publications/good-work-plan

entwickeln, mit der in den nächsten zwei Jahren 100.000 französische Nutzer:innen erreicht werden sollen. Wir arbeiten zudem mit dem Team von Bayes Impact zusammen, um zu verstehen, wie dieses Instrument an den Markt im Vereinigten Königreich angepasst werden kann.

Eine erste Erkenntnis ist, dass Barrieren bei der Beschaffung, der Anerkennung und der Unterstützung von bestehenden Innovationen in diesem Bereich bestehen. Diese Erkenntnis ist auch auf andere Kontexte außerhalb des Vereinigten Königreichs übertragbar, wo Regierungen Innovationen entwickeln, die mit bestehenden Maßnahmen auf dem Markt konkurrieren, diese duplizieren oder kannibalisieren, oder bei denen die Beschaffungspolitik und die Dienstleistungsnormen eher als Marktzutrittschranke denn als marktgestaltende Faktoren wirken. Auch die Regierung hat die Aufgabe, den Innovationsmarkt zu verstehen, um Prioritäten für öffentliche Mittel und Investitionen zu setzen und eine Infrastruktur zu schaffen, die die Qualität, Reichweite und positive soziale Wirkung der bestehenden Innovationsmärkte verbessert.

Kasten 16: Handlungsaufforderung: Politik, Regulierung und Beschaffung

- Sozialinnovatoren sollten zusammenarbeiten, um potenzielle Veränderungen in der politischen und regulatorischen Landschaft der Länder, in denen sie tätig sind, zu antizipieren und Energie für Veränderungen und Möglichkeiten der Interessenvertretung zu identifizieren.
- Regierungen und Regulierungsbehörden sollten regulatorische Tests durchführen, um die Entwicklung neuer Innovationen für die Zukunft der Arbeit in ganz Europa zu fördern.
- Die Regierungen sollten Barrieren bei der Beschaffung abbauen und vermeiden, öffentliche Mittel für die Duplizierung bereits vorhandener Innovationen auszugeben. Stattdessen sollten sie sich darauf konzentrieren, ein günstiges Umfeld für Innovatoren zu schaffen und Unterstützung und Investitionen zu priorisieren, um ihre positive soziale Wirkung zu steigern.

Open Data und Open Sourcing

Systemverändernde Innovationen erfordern einen ergänzenden Bereich von Innovationen. Rowan Conway, Mission Oriented Innovation Network am UCL Institute for Innovation and Public Purpose, hat es so ausgedrückt: „Das Düsenflugzeug brauchte nicht nur Düsentriebwerke, sondern auch längere, bessere Start- und Landebahnen und größere Flughäfen; ein Elektroauto wird ohne gute Batterien und eine Infrastruktur von Aufladestationen nutzlos sein.“¹⁵⁸ Die Open-Banking-Reform, die die größten britischen Banken dazu zwingt, die Finanzdaten ihrer Kundschaft (auf Wunsch der Kund:innen) mit Start-ups zu teilen, hat die Finanzdienstleistungsbranche verändert. Dies hat zu einer Reihe neuer Produkte und Dienstleistungen geführt, die das finanzielle Wohlergehen der Verbraucher:innen verbessern, darunter einige der in Kapitel 4 vorgestellten Innovationen wie Trezeo.

In den Bereichen Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen ist dies in einigen Ländern bereits Realität. So hat beispielsweise die öffentliche Arbeitsverwaltung in Schweden JobTech Development gegründet, das Anwendungsprogrammierschnittstellen (APIs) und andere Open-Source-Technologien für diejenigen bereitstellt, die eine Idee haben, wie die Funktionsweise des schwedischen Arbeitsmarktes verbessert werden kann. Mithilfe dieser digitalen Tools können Innovatoren auf die Daten der öffentlichen Arbeitsverwaltung zugreifen und sie nutzen, um neue Produkte und Dienstleistungen für Arbeitnehmende zu entwickeln. JobTech Development veranstaltet außerdem Hackathons, um neue Innovationen in diesem Bereich zu fördern.¹⁵⁹ In ähnlicher Weise hat das Bildungsministerium im Vereinigten Königreich für alle zugängliche Arbeitsmarktinformationen (Labour Market Information, LMI) entwickelt. Nesta stellt nicht nur Finanzmittel für Innovatoren im Rahmen der CareerTech Challenge zur Verfügung, sondern hat auch den zugrundeliegenden Forschungscode offengelegt, der gangbare Wege zu neuen Arbeitsplätzen für von der Automatisierung bedrohte Arbeitnehmende aufzeigt. Ihr Ziel ist es, dass diese Ressourcen von Innovatoren genutzt werden, um die von ihnen entwickelten digitalen Tools für Karrieredienste zu ergänzen.

¹⁵⁸ Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019). Op Cit.

¹⁵⁹ JobTech Development (2021) JobTech Development. [online] Available at: jobtechdev.se

Es fehlen jedoch analoge Innovationen, die die Unterstützung von Nicht-Standard-Arbeitnehmer:innen betreffen. Die Herausforderung besteht darin, dass sich die Daten im Besitz privater Unternehmen und nicht des öffentlichen Sektors befinden. In diesem Bereich könnte Open Data einen noch größeren Wandel bewirken. Mehr Informationen über ihr Arbeitsleben könnten die Qualität und Quantität von Produkten und Dienstleistungen, die ihren Bedürfnissen entsprechen, erheblich verbessern. Argyle ermöglicht es Gig-Economy-Arbeitnehmer:innen in den USA, alle Daten über ihr Arbeitsleben über eine einzige API verfügbar zu machen. Dazu gehören Daten über ihre Identität, Finanzen, Arbeitsstunden, abgeschlossene Aufträge und ihre Reputation (z. B. Bewertungen und Rezensionen). Die Daten können anschließend an eine Reihe von Dienstleistern weitergegeben werden, darunter Banken und Kreditgeber, Versicherer und Personalvermittler.¹⁶⁰

Der Zugang zu dieser Art von Daten könnte über ein Daten-Trust-Modell erfolgen, das die RSA bereits in der Vergangenheit befürwortet hat. Es ist nicht einfach, eine genaue Definition dafür zu finden, was ein Daten-Trust ist. Im eigentlichen Sinne versuchen die meisten Daten-Trusts, herkömmliche Treuhandmodelle nachzubilden – Daten, die in den Trust eingebracht werden, werden im Namen des Dateneigentümers von einem oder mehreren Treuhändern verwaltet, die eine klare treuhänderische Sorgfaltspflicht haben. Das bedeutet, dass es dem Treuhänder gesetzlich untersagt ist, ein finanzielles Interesse oder einen Interessenkonflikt zu haben, der einen verantwortungsvollen Umgang mit diesen Daten verhindern würde. Nesta definiert sie jedoch weiter gefasst als „Institutionen, die im Rahmen der Gesetze arbeiten, um die Verarbeitung von Daten und die Wertschöpfung auf vertrauenswürdige Art und Weise zu unterstützen.“

Open Data, die in Daten-Trusts gespeichert sind, könnten die Grundlage für ein Open-Source-Ökosystem für WorkerTech werden. Auch auf der Mikro-Ebene gibt es einen großen Spielraum für Innovatoren, die auf Open-Source-Lösungen zurückgreifen können, um ihre positive soziale Wirkung zu steigern. Innovatoren schaffen oft Netzwerke von Organisationen, um die Einführung innovativer Praktiken zu fördern oder die Bereitstellung eines innovativen Dienstes oder Programms auszuweiten, während sie

gleichzeitig ihren lokalen Bezug beibehalten. Manchmal kann dies durch formellere Partnerschaften wie Franchising geschehen. In anderen Fällen geschieht dies jedoch eher informell, z. B. durch die gemeinsame Nutzung von „White-Label“-Versionen bereits entwickelter Technologie. Ein interessantes Beispiel ist CoopCycle, ein Zusammenschluss von Liefer- und Kurierplattformen, die in mehr als 50 Städten in acht Ländern aktiv sind. CoopCycle unterstützt Kurier:innen bei der Gründung ihrer eigenen Plattform-Genossenschaft, indem es die Technologie für die Plattform-Software, einschließlich der Smartphone-App für die Kund:innen, sowie das Wissen über Geschäftsstrategie und Preisgestaltung zur Verfügung stellt.¹⁶¹

In unseren Workshops mit Innovatoren wurde das Potenzial für Open-Sourcing-Tools und den Austausch bewährter Verfahren als ein wichtiger Bereich genannt, den die Mitglieder der Good Work Guild erkunden wollten. Ein Innovator erklärte: „Während eines Beschleuniger-Programms, das ich unterstützte, machten viele der Start-ups die gleichen Fehler, die wir vor vier Jahren gemacht haben. Das ist ein Zeichen für ein gestörtes Ökosystem.“ Andere merkten an, dass dies eine besondere Herausforderung sein kann, wenn viele Innovatoren „mit sozialen Überzeugungen, aber dennoch aus dem Privatsektor“ sich als Wettbewerber betrachten könnten, und wertschätzten die Rolle einer Organisation wie der RSA als unparteiischer Vermittler.

Kasten 17: Handlungsaufforderung: Open Data und Open Sourcing

- Die Regierungen sollten eine aktive Rolle bei der Förderung eines WorkerTech-Ökosystems spielen, das Daten-Trusts beinhaltet, insbesondere für Arbeitnehmende in der Gig-Economy.
- Sozialinnovatoren sollten Erfahrungen und Open-Source-Tools austauschen, um ihre positive soziale Wirkung zu steigern.

160 Marsden, B. (2021) How we're helping to build a more inclusive financial system. Argyle, [blog] 4 May. Available at: argyle.com/blog/democratizing-data

161 Smith, T. (2021) Op Cit.

SCHLUSS- FOLGE- RUNG

Schlussfolgerung

Die Pandemie wird das Tempo des technologischen Wandels und der Automatisierung in ganz Europa wahrscheinlich beschleunigen. Während die Arbeitsmärkte in einigen Ländern und Regionen durch ein besonders hohes Maß an unsicherer Arbeit gekennzeichnet sind, hat die Pandemie dazu beigetragen, einige der Herausforderungen, mit denen diese Arbeitnehmer:innen konfrontiert sind, ans Licht zu bringen. Eine Zukunft mit guter Arbeit für alle ist möglich. Wir brauchen neue Konzepte für Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen, für wirtschaftliche Sicherheit (insbesondere für Arbeitnehmende außerhalb der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse) und für die Stimme und Macht der Arbeitnehmer:innen.

Dieser Bericht soll eine neue Forschungsarbeit des RSA Future Work Programme ergänzen, die darauf abzielt, den Beitrag zu untersuchen, den Bottom-up-Innovatoren an der Basis zur Bewältigung dieser Herausforderungen leisten können. Ein neuer Sozialvertrag erfordert, dass wir die für die Arbeit zuständigen Institutionen neu konzipieren und ihre jeweiligen Rechte und Pflichten neu festlegen. In der Anfangsphase sind es oft die Innovatoren, die einen Großteil der Arbeit leisten, indem sie die Wirksamkeit neuartiger Ansätze nachweisen, neue Märkte definieren und die Nachfrage sichtbar machen. Damit sich die Innovatoren jedoch nachhaltig auf das Arbeitsleben der Menschen auswirken können, müssen sie wahrscheinlich die regulatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Ländern prägen – und von ihnen geprägt werden.

Wir hoffen, dass der Bericht und das dazugehörige Online-Verzeichnis dazu beitragen, das Bewusstsein für den Beitrag zu schärfen, den diese Organisationen leisten, und dass sie von politischen Entscheidungsträgern und Sozialinvestoren genutzt werden können, um Möglichkeiten für neue Wege zur Unterstützung der Arbeitnehmenden zu erkennen. Und indem wir neue bewährte Verfahren vorstellen, wollen wir die Menschen ermutigen, ähnliche Initiativen in ihren eigenen Gemeinschaften zu starten.

Die RSA hat sich der positiven sozialen Wirkung verpflichtet und ist stolz darauf, wie wir bis heute zu Veränderungen in diesem Bereich beigetragen haben. Im Anschluss an den RSA Economic Security Impact Accelerator ging Labour Xchange beispielsweise eine Partnerschaft mit den Alumni-Kollegen Trezeo und Dinghy ein, um mit lokalen Behörden im Vereinigten Königreich zusammenzuarbeiten und eine durchgängige Lösung zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherheit von Pflegekräften anzubieten. Eine Partnerschaft zwischen Bayes Impact und AHC – einem Sozialunternehmen, das sich für die Wiedereingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und die soziale Integration einsetzt – wurde kürzlich zudem als Gewinner des Nesta CareerTech Prize bekanntgegeben.

Die Good Work Guild der RSA wird auf dieser Arbeit aufbauen. Im Laufe des nächsten Jahres werden wir Sozialinnovatoren mit institutionellen Akteuren wie politischen Entscheidungsträgern und Investoren zusammenbringen, um Möglichkeiten des Lernens, der gemeinsamen Sinnfindung, des kollektiven Handelns und der Interessenvertretung zu erkunden. Unser Ziel ist es nicht nur, einen Wissenspool zu schaffen, in dem die Mitglieder bewährte Verfahren austauschen können. Wir hoffen auch, eine bessere Schnittstelle zwischen Mikro- und Meso-Akteuren zu schaffen und potenzielle Partnerschaften zwischen ihnen zu fördern.

Der Aufbau von Feldern für die Zukunft der Arbeit erfordert jedoch Maßnahmen von anderen. Wir brauchen Innovationen in den Bereichen Finanzierung, Open Data und Open Sourcing sowie flexiblere Regulierungsansätze, um die Impact der Innovatoren zu vergrößern und zu vertiefen.

Anhang A: Fähigkeiten, Ausbildung und lebenslanges Lernen

Innovation	Website	Interventionspakete	Land
Kokoroe	www.kokoroe.fr/	Online-Lernen	Frankreich
Reaktor Education	www.reaktor.com/work/education/	Online-Lernen	Finnland
CuppaCare	www.cuppacare.com/	Online-Lernen	Vereinigtes Königreich
Kinderly	kinderly.co.uk/cpd-training/	Online-Lernen	Vereinigtes Königreich
Silver Starters	silverstarters.org/	Online-Lernen	Niederlande, Polen, Italien
Level Up	levelup.openclassrooms.com/en/index.html	Online-Lernen	Frankreich, Vereinigtes Königreich, Belgien
Digitala jag	www.digitalajag.se/	Online-Lernen	Schweden
Citizen Literacy	citizenliteracy.com/	Online-Lernen	Vereinigtes Königreich
Enrol Yourself	www.enrolyourself.com/	Peer-Learning-Netzwerke	Vereinigtes Königreich
My Education Club	myeducationclub.com/	Peer-Learning-Netzwerke	Bulgarien
New Austrian Coding School	www.newaustriancodingschool.at/	Technologie-Bootcamps	Österreich
Simplon	en.simplon.co/	Technologie-Bootcamps	Rumänien, Frankreich
TechUP	techupwomen.org/	Technologie-Bootcamps	Vereinigtes Königreich
Konexio	www.konexio.eu/en.html	Technologie-Bootcamps	Frankreich
Gleechi	www.gleechi.com	Augmented Learning	Schweden
Humanitarian Leadership Academy	www.humanitarianleadershipacademy.org/safeguarding-vr-launch-of-a-new-immersive-experience/	Augmented Learning	Vereinigtes Königreich
How Do I?	wearehowdoi.com/	Augmented Learning	Vereinigtes Königreich
Credly	info.credly.com/	Digitale Zertifikate und Fähigkeitenprofile	Weltweit
Tendo	tendo.com/	Digitale Zertifikate und Fähigkeitenprofile	Vereinigtes Königreich
Kluspaspoot	kluspaspoot.nl/?lang=en	Digitale Zertifikate und Fähigkeitenprofile	Niederlande
FutureFit AI	www.futurefit.ai/	Digitales Karriere-Coaching	Vereinigtes Königreich
Singularity Experts	singularity-experts.com/	Digitales Karriere-Coaching	Spanien

Anhang B: Wirtschaftliche Sicherheit

Innovation	Website	Interventionspakete	Land
Trezeo	www.trezeo.com/	Einkommensglättung und Cashflow-Management	Vereinigtes Königreich und Irland
Wollit	wollit.com/	Einkommensglättung und Cashflow-Management	Vereinigtes Königreich
Etch	www.etch.work/	Einkommensglättung und Cashflow-Management	Vereinigtes Königreich
Wagestream	wagestream.com/	Einkommensglättung und Cashflow-Management	Vereinigtes Königreich
SteadyPay	www.steadypay.co/	Einkommensglättung und Cashflow-Management	Vereinigtes Königreich
Hastee	www.hastee.com/	Einkommensglättung und Cashflow-Management	Vereinigtes Königreich
Mansa	getmansa.com/	Einkommensglättung und Cashflow-Management	Frankreich
Tully	www.tully.co.uk/how-we-help	Finanzielle Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden	Vereinigtes Königreich
Sherpa	sherpascore.com/how-does-it-work/	Finanzielle Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden	Vereinigtes Königreich
SafetyWing	safetywing.com/	Versicherung als Beschäftigungsschutz	Norwegen
Indeez	indeez.eu/press-release-covisure/	Versicherung als Beschäftigungsschutz	Europa
Wemind	www.wemind.io/	Versicherung als Beschäftigungsschutz	Frankreich
Broodfonds	www.broodfonds.nl/	Versicherung als Beschäftigungsschutz	Niederlande
CommonEasy	www.commoneasy.nl/	Versicherung als Beschäftigungsschutz	Niederlande
Collective Benefits	www.collectivebenefits.com/	Versicherung als Beschäftigungsschutz	Vereinigtes Königreich
Coopaname	www.coopaname.coop/	Dachgenossenschaften	Frankreich
Doc Servizi	docservizi.retedoc.net/en/network/	Dachgenossenschaften	Italien
Lilith	www.lilith.fi/en/	Dachgenossenschaften	Finnland
Smart	smart.coop/	Dachgenossenschaften	Belgien
The Care Hub	thecarehub.ro/	Fairere Gig-Plattform	Rumänien
Seniors@work	www.seniorsatwork.ch/	Fairere Gig-Plattform	Schweiz
Labour Xchange	www.labourxchange.uk/	Fairere Gig-Plattform	Vereinigtes Königreich
Humans in the Loop	humansintheloop.org/	Fairere Gig-Plattform	Bulgarien

Anhang C: Stimme und Macht der Arbeitnehmer:innen

Innovation	Website	Interventionspakete	Land
IWGB	iwgb.org.uk/	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Vereinigtes Königreich
United Private Hire Drivers	uphd.org.uk/	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Vereinigtes Königreich
Liefern am Limit	digitalplatformobservatory.org/initiative/deliveroo-works-council-in-cologne-and-other-german-cities/	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Deutschland
GPA - djp	www.gpa.at/	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Österreich
Fair Crowd Work	faircrowd.work/	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Deutschland
IG Metall – Ombudsstelle	ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Deutschland
Nuove Identità di Lavoro	www.nidil.cgil.it/	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Italien
Sindacato- Networkers	sindacato-networkers.it/	Neue Organisationsmodelle und erweiterte Mitgliederangebote	Italien
Hilfr-3F	hilfr.dk/en/about-super-hilfrs	Neue Arten von Tarifverträgen	Dänemark
Riders Union Bologna	digitalplatformobservatory.org/initiative/riders-union-bologna/	Neue Arten von Tarifverträgen	Italien
Organise	organise.network/	Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen	Vereinigtes Königreich
Earwig	www.earwigwork.com/	Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen	Vereinigtes Königreich
Breakroom	www.breakroom.cc/	Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen	Vereinigtes Königreich
Worker Info Exchange	www.workerinfoexchange.org/	Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen	Vereinigtes Königreich
WorkSmart	worksmart.org.uk/	Arbeitnehmerdaten und digitale Organisationsplattformen	Vereinigtes Königreich
Equal Care Co-op	www.equalcare.coop/	Plattform-Genossenschaften	Vereinigtes Königreich
COTABO	www.cotabo.it/chi-siamo/storia-della-cooperativa/	Plattform-Genossenschaften	Italien
Taxiapp	taxiapp.uk.com/	Plattform-Genossenschaften	Vereinigtes Königreich
KOLYMA2	www.kolyma2.de/en/	Plattform-Genossenschaften	Deutschland
Mensakas	www.mensakas.com/	Plattform-Genossenschaften	Spanien
Fairbnb	fairbnb.coop/	Plattform-Genossenschaften	Italien
CoopCycle	coopcycle.org/en/	Genossenschaftliche Verbände	Frankreich

Die RSA (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) glaubt an eine Welt, in der alle in der Lage sind, an der Gestaltung einer besseren Zukunft mitzuwirken. Durch unsere Ideen, unsere Forschung und unsere 30.000 Mitglieder starke Gemeinschaft sind wir eine globale Community von proaktiven Problemlöser:innen. Wir bringen Menschen und Ideen zusammen, um Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit zu entwickeln.



8 John Adam Street
London WC2N 6EZ
+44 (0)20 7930 5115

Eingetragen als
gemeinnützige
Organisation
in England und Wales
Nr. 212424

Copyright © RSA 2021

www.thersa.org

ISBN 978-1-911532-52-1