

ALLE FÜR EINEN

Antwort von arbeitereigenen Genossenschaften
auf atypische Beschäftigung



CECOP 
CICOPA Europe

Europäische Konföderation von Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften



Copyright (c) 2019 CECOP – Autor: Hyungsik Eum
Übersetzung: Clarita Müller Plantenberg, Sarah Ziegler

Ohne vorherige schriftliche Genehmigung von CECOP ist es verboten,
diese Publikation teilweise oder ganz zu reproduzieren.

Angaben zum Zitieren dieses Reports: Alle für Einen. Antwort von arbeiter-
eigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung. CECOP 2019, Brüssel.



Diese Publikation wurde finanziell vom Europäischen Programm für
Beschäftigung und Soziale Innovation „EaSI“ unterstützt (2014–2020).

Die Informationen in dieser Publikation entsprechen nicht notwendiger-
weise der offiziellen Position der Europäischen Kommission.

INHALT

VORWORT	4
WAS IST ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND WARUM IST SIE PROBLEMATISCH?	6
Atypische Beschäftigung bei entlohnter Beschäftigung	7
Atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung: Scheinselbständigkeit und abhängige Selbständigkeit	7
Atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung: Unabhängig Arbeitende (Arbeitende auf eigene Rechnung, Freelancer)	8
Defizite auf dem Gebiet anständiger Arbeit	9
WAS SIND ARBEITEREIGENE GENOSSENSCHAFTEN?	14
GENOSSENSCHAFTLICHE ANTWORTEN	18
Förderung von atypischer Beschäftigung durch Arbeiter- und Sozialgenossenschaften	18
Befassung mit Defiziten auf dem Gebiet anständiger Arbeit in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften	19
Wachsendes Einkommen und Arbeitsmöglichkeiten für die selbständig Beschäftigten durch gemeinsame Dienstleistungsgenossenschaften	22
Neue Genossenschaftsmodelle, die sich mit Fragen in Bezug auf atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung befassen	25
Hin zu einer neuen Arbeitsgemeinschaft in der Plattform-Wirtschaft	36
SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	42
LITERATUR	44

VORWORT

In den letzten zehn Jahren wurde der Begriff der „atypischen Beschäftigung“ (non-standard employment) zusammen mit all seinen Synonymen im Bereich der Beschäftigungspolitik so häufig verwendet, dass man ihn fast schon als neuen Standard bezeichnen kann.

Das Normalarbeitsverhältnis, das bisher in Europa die Norm war, zeichnet sich durch Vollzeitbeschäftigung und feste, langfristige Verträge aus. Atypische Beschäftigung ist als Gegensatz hiervon definiert. Trotz einiger Vorteile für Arbeitende¹, die explizit nach mehr Autonomie und Flexibilität streben, gibt atypische Beschäftigung Anlass zu einer Reihe von Sorgen: Die Rechte der Arbeitenden und die Arbeitsbedingungen werden immer schlechter und ein hinreichendes Einkommen ist genauso wenig gesichert wie der Zugang zu sozialen Rechten und kollektiver Vertretung. Zudem gefährdet die atypische Beschäftigung die in 150 Jahren durch soziale Auseinandersetzungen für anständige Arbeitsbedingungen und -rechte hart erkämpften Fortschritte.

Seit der industriellen Revolution liefern Genossenschaften, genauer gesagt Arbeitnehmergenossenschaften, denjenigen Antworten, die ihre Arbeit und Beschäftigung garantieren und sichern wollen. Viele der heutzutage durch die atypische Beschäftigung entstandenen Herausforderungen haben Arbeitende dazu motiviert, genossenschaftliche Lösungen zu nutzen, um auf Bedürfnisse zu reagieren, die nicht durch den aktuellen rechtlichen Rahmen und die Politik erfüllt werden. Auf diese Weise können Menschen zu mehr Qualität, Sicherheit und Würde in ihrem Arbeitsleben gelangen. Diese Veröffentlichung betrachtet das „genossenschaftliche Laboratorium“ und versucht, neue genossenschaftliche Modelle in Europa zu verstehen, die auf die widrigen Auswirkungen der atypischen Beschäftigung reagieren.

Ermöglicht wurde dieser Report durch die wertvollen Beiträge der Mitglieder von CECOP, die die Bedingungen für faire und Qualitätsarbeit für alle Arbeitenden in vorderster Reihe verteidigen.

Wir hoffen, diese Arbeit wird dazu beitragen, gemeinsam mit europäischen Institutionen und anderen Partnern Lösungen zu finden, die heutige Herausforderungen in Chancen verwandeln und eine bessere Gegenwart und Zukunft der Arbeit in Europa aufbauen.

Diana Dovgan

Generalsekretärin, CECOP

¹ Der Begriff ‚worker‘ wird in diesem Bericht zumeist als ‚Arbeitende‘ übersetzt, um eine Verwechslung mit dem Begriff des Arbeiters im deutschen Arbeitsrecht zu vermeiden.

WAS IST ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND WARUM IST SIE PROBLEMATISCH?

Atypische Beschäftigung ist ein Konzept, das insbesondere in den letzten Jahrzehnten zunehmende politische Aufmerksamkeit erfahren hat. Die Globalisierung und technologische Entwicklungen haben die Arbeitswelt verändert: Das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses mit Vollbeschäftigung geht zunehmend verloren, während atypische Beschäftigungsverhältnisse weltweit ständig zugenommen haben. Während atypische Beschäftigung es den Unternehmen erlaubt, ihre Arbeitskraft in flexiblerer Weise einzusetzen, bedeutet sie für die Arbeitenden trotz gewisser Vorteile meistens prekäre Situationen und Unsicherheit am Arbeitsplatz. Systeme des Arbeitsrechts, des Arbeitsschutzes und der Sozialversicherung, die sich mit dem Normalarbeitsverhältnis entwickelt haben, funktionieren für die meisten Arbeitenden in atypischer Beschäftigung nicht richtig.

Genossenschaften wurden geschaffen, um eine Antwort auf die Bedürfnisse und Wünsche der Leute zu entwickeln. Die primäre Motivation von Menschen, die Arbeitergenossenschaften gründen und ihnen beitreten, ist es, ihre Arbeit und Beschäftigung zu garantieren und zu sichern. Viele der Herausforderungen, die heute von atypischer Beschäftigung ausgehen, haben Genossenschaften ermutigt, Antworten auf Bedürfnisse von Arbeitenden zu liefern, die nicht von den aktuell verfügbaren institutionellen Angeboten befriedigt werden. Gleichzeitig streben die Genossenschaften nach anständigen Arbeitsbedingungen, die auf der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, dem Besitz des Unternehmens durch die Belegschaft und der Selbstverwirklichung der Arbeitenden Kooperation und Solidarität basieren.

Um die Rolle von Genossenschaften im Zusammenhang mit der atypischen Beschäftigung besser zu verstehen, müssen wir zunächst betrachten, was atypische Beschäftigung ist, wer davon betroffen ist und warum sie problematisch ist.

Atypische Beschäftigung bei entlohnter Beschäftigung

Im Allgemeinen bezieht sich atypische Beschäftigung auf Jobs, die außerhalb des Bereichs der Normalarbeitsverhältnisse fallen, d. h. der zeitlich unbegrenzten Vollzeitbeschäftigung mit direktem Beschäftigungsvertrag.

Dazu gehören:

- 1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse (befristete Arbeitsverträge, einschließlich projekt- oder aufgabenbasierte Verträge; Saisonarbeit; Gelegenheitsarbeit einschließlich Tagelohnarbeit);
- 2 Teilzeit und Arbeit auf Abruf (mit standardmäßig weniger Arbeitsstunden als beim entsprechenden Vollzeit-Äquivalent; geringfügige Teilzeitbeschäftigung; Arbeit auf Abruf, einschließlich Null-Stunden-Verträge); und
- 3 Mehrparteien-Beschäftigungsverhältnisse (auch bekannt als ‚Entsendung‘, ‚provisionsbasierte Tätigkeit‘ und ‚Leiharbeit‘ und ‚Arbeitsmiete‘, gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung; an Subunternehmer vergebene Arbeit).

Auch wenn es eine Vielzahl verschiedener Vertragsformen gibt, die vom Normalarbeitsverhältnis mit einem steten und monatlichen Gehalt abweichen, gibt es einen Konsens sowohl in der Fachliteratur als auch in den politischen Debatten, dass diese drei Vertragsformen die häufigsten im Bereich der atypischen Beschäftigung sind.

Atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung: Scheinselbständigkeit und abhängige Selbständigkeit

In historischer Perspektive haben das Konzept und die Definition der selbständigen Erwerbstätigkeit wenig oder gar keine Aufmerksamkeit des Gesetzgebers und nur eine begrenzte Ausarbeitung auf gerichtlicher Ebene erfahren. Selbständige Erwerbstätigkeit wird bei der binären Unterscheidung zwischen Angestellten und selbstständig Erwerbstätigen geradezu als Standard- oder Restkategorie betrachtet (Countouris und De Stefano, 2019). Diese Wahrnehmung kann man auch in politischen Debatten finden. Tatsächlich bezieht die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nur scheinselbständige Erwerbstätigkeit (oder versteckte Beschäftigung) und abhängige selbständige Erwerbstätigkeit in der Kategorie der atypischen Beschäftigung ein, wenn sie sich auf Abweichungen von Normalarbeitsverhältnissen bezieht. Während scheinselbständig Beschäftigte in einer Situation sind, in der Arbeitgeber*innen unrechtmäßigerweise Arbeitnehmer*innen als selbstständig Beschäftigte behandeln und dabei ihren tatsächlichen Status als Lohnarbeiter*innen unterschlagen (Spasova et al., 2017), führen abhängig selbständig Erwerbstätige mit einem gesellschaftlichen oder kommerziellen Vertrag Dienstleistungen für ein Unternehmen aus, aber sind auf einen oder mehrere Klienten für ihr Einkommen angewiesen oder erhalten direkte Instruktionen darüber, wie die Arbeit ausgeführt werden muss (International Labour Office, 2016). Beide Situationen werden als „Grauzonen“ betrachtet, die zu unklaren legalen Situationen führen und den Zugang zu sozialen Sicherungsnetzen verwehren. Bei der Ersteren handelt es sich jedoch um eine illegale Situation, die durch rechtliche Schritte korrigiert werden könnte, Letztere wird zunehmend als problematische Situation in Bezug auf atypische Beschäftigung erkannt und viele Debatten drehen sich um diese Frage.

Einige Länder haben spezielle Vorkehrungen getroffen, um auch abhängig selbständig beschäftigten Arbeitenden einen gewissen Schutz zu bieten. Andere Länder haben einen Zwischenstatus zwischen selbständiger Erwerbstätigkeit und Lohnarbeit geschaffen.

Atypische Beschäftigung und selbständige Erwerbstätigkeit: Unabhängig Arbeitende (auf eigene Rechnung Arbeitende, Freiberufler*innen)

Heißt das, dass mit Ausnahme der Scheinselbständigen und abhängigen selbstständigen Erwerbstätigen jegliche andere selbständige Arbeit nicht als atypische Beschäftigung einzuordnen ist? Wenn wir betrachten, wie sich die selbständige Erwerbstätigkeit in der letzten Zeit verändert hat, können wir eine spezifische Kategorie von selbständig erwerbstätig Arbeitenden ausmachen. Einige Studien zu selbständiger Erwerbstätigkeit in Europa (Eurofound, 2017; Fulton, 2018) beschreiben die kürzlich erfolgte Zunahme an unabhängigen (selbstständig erwerbstätig) Arbeitenden, die im Dienstleistungssektor arbeiten, insbesondere in professionellen, wissenschaftlichen und technischen sowie kulturellen und kreativen Tätigkeiten, ohne Angestellte zu beschäftigen.² Viele dieser unabhängig Arbeitenden haben einen projektbezogenen oder befristeten unabhängigen Vertrag mit ihren Klienten.³ Oft haben sie nicht genug Arbeitszeit, um ein ausreichend hohes Einkommensniveau zu erreichen, und kombinieren daher mehrere verschiedene Teilzeitjobs gleichzeitig. In diesem Sinne sind sie noch keine richtigen Geschäftsleute, die auf eigene Rechnung unternehmerisch tätig sind (obwohl die meisten von ihnen wahrscheinlich davon träumen würden, dazu in der Lage zu sein), und müssen als unabhängig Arbeitende betrachtet werden.⁴ Meist ist ihre Tätigkeit eher durch ein niedriges Einkommen und finanzielle Unsicherheit gekennzeichnet. Für diese Personen ist ein angemessenes Sicherheitsnetz noch notwendiger, um die Risiken, die mit selbständiger Erwerbsarbeit verbunden sind, abzufedern. Doch obwohl es freiwillige soziale Sicherheitssysteme für Selbständige gibt, neigt diese Kategorie von unabhängig Arbeitenden aufgrund ihrer finanziellen Unsicherheit dazu, nur minimale Beiträge in die Sozialversicherungen zu zahlen, sodass ihre Bezüge geringer sind als die der Angestellten. Daher ist es wichtig, die Kategorie der Selbständigen miteinzubeziehen, wenn es um das Problem der atypischen Beschäftigung geht. Diesen Ansatz vertritt auch die OECD, die „Arbeitende auf eigene Rechnung“ ebenfalls als atypisch beschäftigt betrachtet (OECD, 2018), sowie die Europäische Union, die „unabhängige Vertragsarbeit“ dazu zählt (European Commission, 2015).

² In technischen Termini werden die selbständigen Erwerbstätigen, die keine Angestellten beschäftigen, als Arbeitnehmer*innen auf eigene Rechnung bzw. als selbständige Erwerbstätige auf eigene Rechnung bezeichnet. Nach ETUC machen selbständige Erwerbstätige auf eigene Rechnung 10 % aller Beschäftigten in der EU-28 aus.

³ In den USA werden sie als unabhängige Auftragnehmer*innen („independent contractors“) bezeichnet.

⁴ Um soziale Sicherheit und Arbeitsregulierung auszuweiten, schlägt ETUC vor, eine breitere Definition von „Arbeitnehmer*innen“ zu benutzen, die im Art 2 (1) der Direktive 91/533/EEC angewandt wird: „eine natürliche Person, die in einer bestimmten Zeit Dienstleistungen unter der Anordnung einer anderen Person als Gegenleistung für Entlohnung ausführt“ (Countouris und De Stefano, 2019). Ausgehend von diesem Ansatz schlägt dieser Report vor, dass unabhängig Arbeitende als „Arbeitnehmer*innen“ angesehen werden sollten, um sie in diesem Sinne von den genuinen selbständigen Erwerbsarbeiter*innen zu unterscheiden.

Zwischen Lösungsansätzen für abhängige Selbstständige oder Scheinselbstständige und jenen für unabhängig Arbeitende scheint es Spannungen zu geben. Während Erstere darauf aus sind, die betroffenen Personen neu als entlohnte Beschäftigte einzuordnen, um ihnen Zugang zu den für Normalarbeitsverhältnisse geschaffenen Arbeitnehmerrechten und Schutzmaßnahmen zu bieten, müssen Lösungsansätze für unabhängig Arbeitende gleichzeitig allen Defiziten begegnen, die im Vergleich zu anständiger Arbeit existieren, und die unternehmerische Dynamik der betroffenen Individuen aufrechterhalten. Der Fall der Plattform-Arbeitenden bei SMART Belgium (siehe unten) illustriert diese Spannung.

Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit

Seit der Wirtschaftskrise sind atypische Beschäftigung und insbesondere selbständige Erwerbsarbeit durch die Förderung von selbständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmertum als wichtige Beschäftigungsperspektiven angekurbelt worden. Auch neue Arbeits- und Beschäftigungsformen, die sich vor allem durch digitale Plattformen vermehrt haben, spielen dabei eine Rolle. Dieses Phänomen zeigt, dass Beschäftigung (und dadurch Lösungen für Arbeitslosigkeit) immer weniger als Zuständigkeit von Unternehmen und Arbeitgebern gesehen werden, sondern mehr und mehr als individuelle Verantwortung von Personen, eine Lösung für ihre Beschäftigungssituation zu finden. Es zeigt auch, dass das Normalarbeitsverhältnis nicht mehr als einzige und endgültige Lösung für alle Jobs angesehen wird und ein stärkerer Fokus darauf gelegt werden muss, wie gegen Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit vorgegangen werden kann – und das sowohl bei Normalarbeitsverhältnissen als auch bei atypischer Beschäftigung.⁵ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nennt sieben Gebiete potenzieller Unsicherheit von Arbeitsverhältnissen, die bei beiden Beschäftigungsformen auftreten können, doch aus praktischer Sicht häufiger mit atypischer Beschäftigung zusammenhängen: Beschäftigung, Verdienst, Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit und Gesundheit, Zugang zu Sozialleistungen, Ausbildung, betriebliche Interessensvertretung und andere grundsätzliche Prinzipien.

⁵ Prekäre Situationen können sowohl bei Normalarbeitsverhältnissen als auch bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen auftreten. „Normale“ Arbeitsverhältnisse werden nicht deshalb als Maßstab angewandt, weil die Arbeitsbedingungen immer gut sind, sondern weil neue Vertragsformen entstanden sind, die von den typischen Eigenschaften von Normalarbeitsverhältnissen abweichen. Aber ebenso wie Normalarbeitsverhältnisse prekär sein können, sind wiederum atypische Jobs nicht notwendig prekär – die beiden sind nicht synonym. „Atypisch“ bezieht sich auf eine Vertragsform, während sich das Prekäre auf Merkmale der Beschäftigung bezieht. Nichtsdestotrotz reflektieren beide veränderte Beschäftigungsbedingungen und den Verlust zuvor vorhandener oder angestrebter Bedingungen (vgl. International Labour Office, 2016).

SIEBEN GEBIETE POTENZIELLER UNSICHERHEIT IM ARBEITSBEREICH GEMÄSS DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION



Beschäftigung

Beschäftigungsunsicherheit bezeichnet das Risiko bzw. die Sorge, die eigene Anstellung oder entlohnte Beschäftigung zu verlieren. Dieses Risiko ist höher, wenn es wenige oder sehr geringe Schranken für eine Entlassung oder eine geringe Erwartung für eine weitergehende Beschäftigung gibt, aber auch bei begrenzten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt im Falle eines Jobverlusts



Verdienst

Verdienstunsicherheit entsteht, wenn Einkünfte so niedrig sind, dass sie kein minimales Lebenseinkommen bieten, oder wenn das zukünftige Einkommen unsicher ist, beispielsweise weil der Arbeitsplatz nicht gesichert ist.



Arbeitszeit

Zu wenige, zu viele oder ständig wechselnde Arbeitsstunden stellen spezifische Probleme für Arbeitende dar. Ungenügende oder unvorhersehbare Arbeitszeiten können zu Sorgen über ungenügendes Einkommen führen. Zu viele Stunden schaffen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitenden und können zu Konflikten bezüglich der „Work-Life-Balance“ führen. Wenn die Arbeitszeiten unvorhersehbar sind, besonders wenn Arbeitende kein Mitspracherecht über ihren Zeitplan oder keinen Einfluss auf die Planung ihrer Stunden haben, können zudem Konflikte im Arbeitsleben, negative Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit sowie Unsicherheit bezüglich des Verdiensts auftreten. Zusätzlich können bestimmte Zeitpläne ein Hindernis für die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder anderen Arbeitenden sein und somit die Vertretung der Interessen der Arbeitenden behindern.



Arbeitsschutz und Gesundheit

Unsicherheit in Bezug auf Arbeitsschutz und Gesundheit (occupational safety and health – OSH) entsteht, wenn Arbeitende nicht hinreichend durch Arbeitsschutzbestimmungen geschützt sind, die sie vor mit der Tätigkeit verbundenen Gefahren oder Krankheiten und Verletzungen schützen. Doch auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen können Gesundheit und Wohlergehen beeinflussen. Eine ungenügende Ausbildung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verschärft dieses Risiko.



Sozialversicherungsschutz

Unsicherheit in Bezug auf den Sozialversicherungsschutz entsteht, wenn ein solcher Schutz nicht existiert oder ungenügend ist. Dies kann daraus resultieren, dass Ausnahmen bei der Abdeckung bestehen oder beitragsbezogene Anforderungen so festgelegt sind, dass einige Arbeitende keinen Zugang zu Leistungen haben.



Ausbildung

Bei der Ausbildung kann Unsicherheit durch fehlenden oder ungenügenden Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten zur Förderung der eigenen Fähigkeiten und des beruflichen Werdeganges bestehen.



Betriebliche Interessensvertretung und andere grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

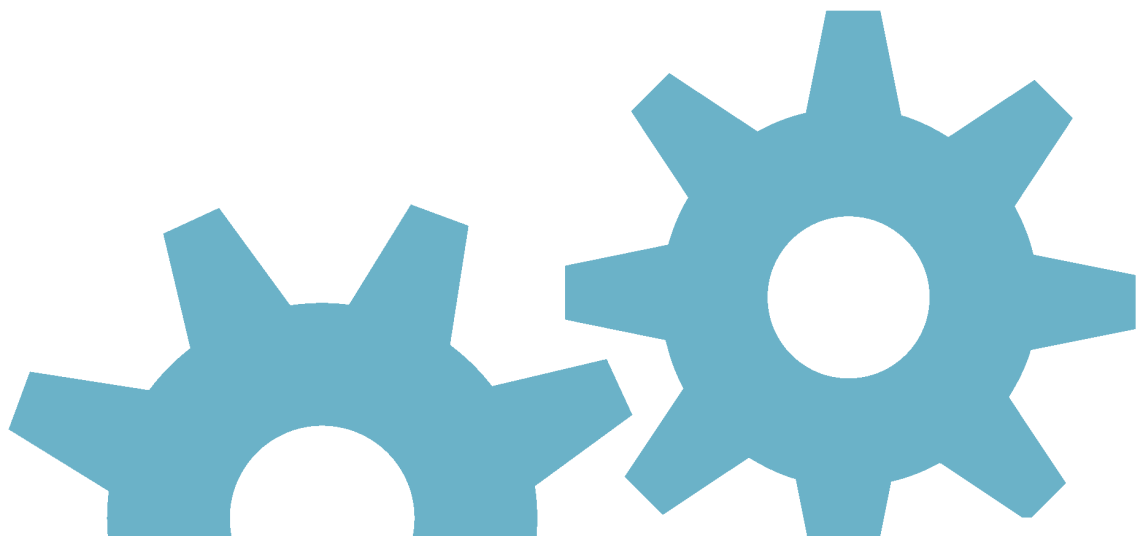
Im Bereich der Interessenvertretung können Arbeitende Hindernissen bei der Ausübung ihres Rechts gegenüberstehen, von einer Gewerkschaft vertreten und von kollektiven Vereinbarungen geschützt zu werden. Zu den diesbezüglichen Risiken gehört der ungenügende Schutz vor Repressalien bei dem Eintritt in eine Gewerkschaft. Außerdem geht es um die Möglichkeit, die anderen drei grundlegenden Arbeitsrechte auszuüben: Schutz vor Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigung und Tätigkeit, die Beseitigung von Zwangsarbeit und die Abschaffung der Kinderarbeit.

Es gab bereits zahlreiche Debatten zu der Frage, wie mit den Defiziten auf dem Gebiet der anständigen Arbeit bei atypischer Beschäftigung einschließlich der selbständigen Erwerbstätigkeit umzugehen sei. Die Europäische Säule Sozialer Rechte (European Pillar of Social Rights – EPSR) wurde im November 2017 gemeinsam vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission proklamiert. Sie stellte 20 Prinzipien und Rechte auf, um faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Wohlfahrtssysteme zu unterstützen. Das 12. Prinzip dieser Säule besagt, dass Arbeitnehmer*innen sowie Selbständige unter vergleichbaren Bedingungen unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf angemessenen sozialen Schutz haben. Als Teil der Umsetzung der EPSR hat die Europäische Kommission einen [Vorschlag für eine Empfehlung des Rates](#) für den Zugang zu sozialem Schutz für Arbeitnehmer*innen und Selbständige übernommen. Gemäß der Empfehlung einigte sich der Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO) auf eine Empfehlung, und die [Empfehlung des Rates](#)⁶ wurde formell im November 2019 angenommen.

Die Empfehlung zielt darauf ab, Minimalstandards im Bereich des sozialen Schutzes von Arbeitnehmer*innen und Selbständigen zu etablieren. Die Kommission empfiehlt den Mitgliedsstaaten, atypisch Beschäftigten und Selbständigen die Nutzung von Sozialversicherungssystemen zu ermöglichen (wodurch Lücken bei der Abdeckung geschlossen werden); Maßnahmen zu ergreifen, die es ihnen erlauben, adäquate soziale Leistungen als Mitglieder eines Programms aufzubauen und zu nutzen (adäquate effektive Abdeckung) und den Transfer von sozialen Sicherheitsleistungen zwischen verschiedenen Programmen zu ermöglichen sowie die Transparenz in Bezug auf soziale Sicherheitssysteme und Rechte zu erhöhen. Diese Initiative zeigt, dass die EU die Prekarität und das Risiko, die mit atypischer Beschäftigung verbunden sind, erkennt und erneut bestätigt, dass der Zugang zu sozialer Sicherheit ein grundlegendes Menschenrecht ist, unabhängig von der Art des Vertrages einer Person oder ihres Status auf dem Arbeitsmarkt.

Es scheint klar, dass weitere Lösungen auf institutioneller Ebene dringend benötigt werden, um auf die Herausforderungen zu reagieren. Als eine der traditionellen Herangehensweisen wurde die Rolle der Gewerkschaften mit ihren kollektiven Tarifverhandlungen erneut betont. Wie CICOPA, die internationale Organisation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften, in dem Strategiepapier *The Future of Work – Where do industrial and service cooperative stand?* (CICOPA, 2018) feststellt, haben Genossenschaften auch eine Rolle als Laboratorium gespielt, indem sie mit innovativen und nachhaltigen Formen von Arbeit und Beschäftigung experimentiert haben, die manchmal institutionalisiert werden. Aber warum und wie können Genossenschaften eine Antwort auf die Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit bei atypischer Beschäftigung bieten?

⁶ Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 über den Zugang zu sozialem Schutz für Arbeitnehmer*innen und selbständig Beschäftigte (2019/C387/01)



WAS SIND ARBEITEREIGENE GENOSSENSCHAFTEN?

Eine Genossenschaft ist eine autonome Vereinigung von Personen, die freiwillig zusammengekommen sind, um ihre gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Hoffnungen durch den kollektiven Besitz und die demokratische Führung eines Unternehmens zu realisieren.⁷ Diese Bedürfnisse und Ambitionen können sich auf den Konsum und die Nutzung von Gütern und Dienstleistungen beziehen (Konsumgenossenschaften, Genossenschaften der Finanzdienstleistungen, Versicherungsgenossenschaften, Wohnungsbaugenossenschaften), auf produktive Tätigkeiten (Produzent*innen-Genossenschaften in Landwirtschaft, Fischerei und Handel) sowie auf Arbeit und Beschäftigung (Arbeitergenossenschaften). Manchmal wurden Genossenschaften etabliert, um auf unerfüllte Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft zu reagieren, indem Personen Arbeitende und Leistungsempfänger*innen sowie andere Akteure zusammenbringen (Sozialgenossenschaften).

In Europa haben jedoch die Mitgliedsstaaten unterschiedliche institutionelle Regelungen für Genossenschaften, die im Fall der Arbeitergenossenschaften besonders komplex sind. Während einige Genossenschaftstypen fest im Rechtssystem und/oder im öffentlichen Leben (Konsum-, Finanzdienstleistung-, Versicherung-, Handels- und Agrar-Genossenschaften) verankert sind, werden arbeitereigene Genossenschaften in jedem Mitgliedsland unterschiedlich anerkannt und definiert/reguliert. In diesem Report werden wir den Fokus auf vier unterschiedliche Genossenschaftsmodelle richten, in denen die Interessen der Mitglieder vor allem auf ihre Arbeit und Beschäftigung gerichtet sind: Arbeitergenossenschaften, Sozialgenossenschaften (basierend auf der Mitgliedschaft von Arbeitnehmer*innen), gemeinschaftliche Dienstleistungsgenossenschaften und neue Genossenschaftsmodelle für unabhängig Arbeitende (freelancers).

⁷ Die Aussage zur genossenschaftlichen Identität 1995 von ICA verabschiedet: www.ica.coop

ARBEITERGENOSSENSCHAFTEN:

Das Arbeitergenossenschaftsmodell repräsentiert Genossenschaften, die auf Arbeitereigentum basieren, einer der drei grundlegenden Arbeitsbeziehungen neben selbständiger und lohnabhängiger Beschäftigung. [Die weltweite Erklärung über Arbeitergenossenschaften \(World Declaration on Worker Cooperatives\)](#)⁸, die von der Generalversammlung der ICA 2005 verabschiedet wurde, bietet einen Standard für das Arbeitergenossenschaftsmodell auf internationaler Ebene. Eine Arbeitergenossenschaft wird dadurch charakterisiert, dass die Mehrheit der Angestellten Mitglieder und die Mehrheit der Mitglieder Angestellte sind, und das wichtigste Ziel darin besteht, nachhaltige Jobs zu schaffen und zu erhalten und Wohlstand für ihre Arbeiter-Mitglieder zu erwirtschaften. In Europa hat sich der Status der Arbeiter-Mitglieder im Laufe der Geschichte als ein Äquivalent für entlohnte Beschäftigung entwickelt (außer in Spanien), obwohl Arbeiter-Mitglieder nicht unter spezifische Arbeitgeber untergeordnet sind. Man versteht es so, dass ihre Arbeit der Genossenschaft als Rechtsperson unterstellt ist und von ihr überwacht wird.

SOZIALGENOSSENSCHAFTEN:

Das Modell der Sozialgenossenschaft repräsentiert vor allem Genossenschaften, deren primäres Ziel es ist, Güter und Dienstleistungen von allgemeinem Interesse zu produzieren. Die meisten von ihnen sind ganz oder zumindest teilweise im Eigentum ihrer Arbeitenden (und konzentrieren sich daher wie die Arbeitergenossenschaften auch auf die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze). Dabei machen sie es abhängig von der nationalen Gesetzgebung möglich oder sogar verpflichtend, andere Arten von Mitgliedern einzubeziehen (Leistungsempfänger*innen, öffentliche Verwaltungen, Freiwillige usw.). Die [Weltstandards der Sozialgenossenschaften](#)⁹, die von der CICOPA-Generalversammlung 2011 verabschiedet wurden, definieren vier Hauptcharakteristika zur Unterscheidung: Mission explizit im allgemeinen Interesse; nicht-staatlicher Charakter; substantielle Vertretung der (Arbeiter-)Mitglieder; keine oder begrenzte Verteilung des Mehrerlöses.

GEMEINSCHAFTLICHE DIENSTLEISTUNGSGENOSSENSCHAFTEN:

Das Modell der gemeinschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaften bezieht sich auf Produzentengenossenschaften im Allgemeinen. Um jedoch eine Verwechslung mit Produzentengenossenschaften im Primärsektor wie landwirtschaftlichen Genossenschaften und Fischereigenossenschaften zu vermeiden, benutzen wir hier den Begriff der ‚gemeinschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaften‘.

Im Prinzip kann dieses Modell so definiert werden, dass Genossenschaften ihren Mitgliedern gemeinsame Dienstleistungen für die Förderung ihrer Produktion oder wirtschaftlichen Tätigkeiten anbieten, die sie eher auf eigene Rechnung als in Genossenschaften durchführen. Das Modell der gemeinschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaft wird im Industrie- und Dienstleistungssektor je nach Rolle der produzierenden Mitglieder auch als ‚Handwerkergenossenschaft‘, ‚Freelancer-Genossenschaft‘ oder ‚Genossenschaft von unabhängigen Produzent*innen / Arbeitenden‘ bezeichnet.

⁸ www.cicopa.coop

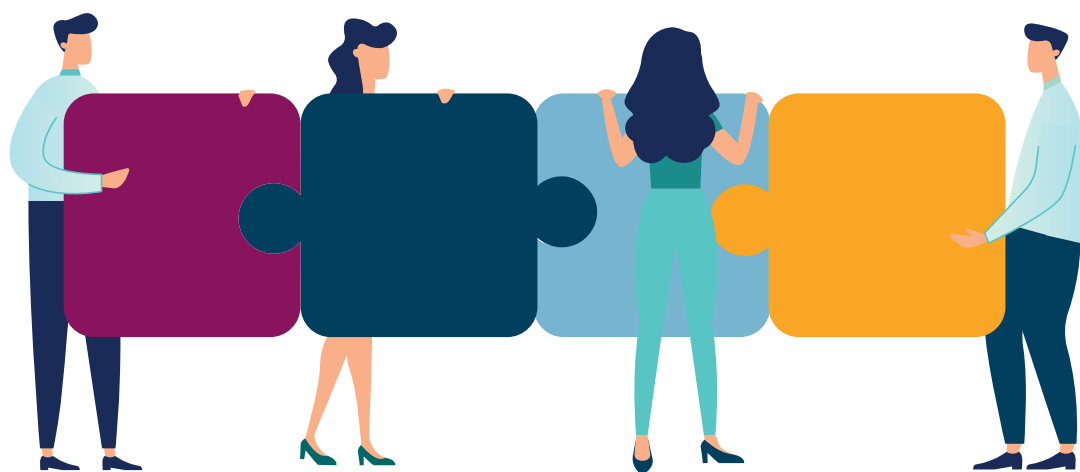
⁹ www.cicopa.coop

Obwohl es ihr Name suggerieren könnte, ist es nicht ihr Hauptziel, Beschäftigungslösungen für Arbeitende zu liefern, sondern Dienstleistungen oder Ausrüstung zu vergemeinschaften. Aus diesem Grund handelt der Report nicht von der typischen selbstverwalteten Erwerbstätigkeit, sondern konzentriert sich stärker auf atypische Beschäftigung und problematische Situationen in der selbstverwalteten Beschäftigung. Dabei ist allerdings hervorzuheben, dass in Europa viele Genossenschaften durch Selbständige wie Bauern, Händler oder Handwerker organisiert worden sind. Viele dieser Genossenschaften haben eine bedeutende Größe erreicht und haben gewichtige Marktanteile in ihren Ländern sowie auf europäischer Ebene inne, insbesondere in den Sektoren Landwirtschaft, Handel und Pharmazeutika.

NEUE GENOSSENSCHAFTLICHE MODELLE FÜR UNABHÄNGIG ARBEITENDE UND FREIBERUFLER (FREELANCER):

In der letzten Zeit sind neue genossenschaftliche Modelle als Antworten auf die signifikante Zunahme neuer Arbeitsformen aufgetaucht, besonders für unabhängig Arbeitende und für Freiberufler (Freelancer). Wir werden diese Fälle detaillierter im nächsten Abschnitt behandeln.

Jedes dieser genossenschaftlichen Modelle zeichnet sich bezüglich der Arbeit und Beschäftigung seiner Mitglieder und Nicht-Mitglieder durch unterschiedliche Merkmale aus. Wie wir im nächsten Abschnitt sehen werden, liefern sie in Bezug auf atypische Beschäftigungen sowohl neue Probleme als auch spezifische Lösungen. Daher erscheint es hilfreich, die verschiedenen Zugänge und Blickwinkel, die von diesen genossenschaftlichen Modellen gewählt wurden, zu betrachten, anstatt das Thema der atypischen Beschäftigung von einem allgemeinen Genossenschaftskonzept aus anzugehen.



GENOSSENSCHAFTLICHE ANTWORTEN

Förderung von Normalarbeitsverhältnissen durch Arbeiter- und Sozialgenossenschaften

Arbeitergenossenschaften wurden von Leuten geschaffen, die in ihren Unternehmen und damit auch bei ihren eigenen Jobs mitreden können und/oder ihren Arbeitsplatz schützen wollten, der aus verschiedenen Gründen bedroht war (Verlagerung, Arbeitgeberruhestand oder -ausscheiden, Schließung auf Grund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten usw.). Da das Modell der Arbeitergenossenschaft in Europa unter dem System der modernen Beschäftigungsbeziehung entwickelt worden ist, das einen komplexeren Rahmen für Arbeitsschutz und Arbeitsrechte ähnlich wie bei einem Normalarbeitsverhältnis lieferte, war der Status der Arbeiter-Mitglieder eng mit der Idee der Standard-Beschäftigung verbunden. Daher ist die Mitgliedschaft in Arbeitergenossenschaften oft direkt mit einem Normalarbeitsvertrag verbunden.

- » In Bulgarien, Dänemark und Schweden, wo es keinen speziellen Rechtsrahmen für Arbeitergenossenschaften gibt, haben Arbeiter-Mitglieder den gleichen Status wie Beschäftigte.
- » Arbeiter-Mitglieder in Polen und Rumänien haben spezifische Vertragstypen mit ihren Genossenschaften, die jedoch als gleichrangig mit Arbeitsverträgen betrachtet werden.
- » Im Vereinigten Königreich gibt es keine rechtliche Definition von Arbeitergenossenschaften und Arbeiter-Mitgliedern. Daher wird das Normalarbeitsverhältnis von Arbeitergenossenschaften und ihren Mitgliedern als Norm angenommen. Dies unterscheidet die Arbeitergenossenschaften von Freelancer-Genossenschaften, in denen die Mitglieder Selbstständige sind.
- » In Frankreich werden Arbeitergenossenschaften durch ein spezifisches Gesetz für Arbeitergenossenschaften definiert und reguliert (Gesetz 78-763), das Arbeiter-Mitglieder als ‚angestellte Mitglieder‘ (associé employé) definiert, die einen Beschäftigungsvertrag mit der Genossenschaft haben.

- » In Italien können Arbeitergenossenschaften eine von drei Formen des Beschäftigungsverhältnisses gemäß der spezifischen Gesetzgebung zu Arbeitergenossenschaften wählen (Gesetz 142/2001): ein besoldetes Beschäftigungsverhältnis (forma subordinata) und zwei Formen der selbständigen Beschäftigung (autonoma oder rapporto di collaborazione coordinata non occasionale). Diese Gesetzgebung reguliert spezifische Arbeitsbedingungen für Arbeiter-Mitglieder, die in jeder Form von Beschäftigtenverhältnissen berücksichtigt werden sollten. Obwohl es keine verfügbaren Daten gibt, wird berichtet, dass die Mehrheit der Arbeitergenossenschaften sowie der Sozialgenossenschaften auf besoldeten Beschäftigungsverhältnissen beruhen.
- » In Spanien werden Arbeiter-Mitglieder (trabajo asociado) als eine besondere Form der Beschäftigung gesehen. Das spanische Genossenschaftsgesetz reguliert Arbeitsbedingungen von Arbeiter-Mitgliedern, um sicherzustellen, dass Arbeiter-Mitglieder in angemessener Weise geschützt sind. Arbeitergenossenschaften können eines der beiden Sozialversicherungssysteme wählen, eines für Angestellte (allgemeines System), das andere für Selbständige (spezielles System).¹⁰ Daher entscheiden sich viele Arbeitergenossenschaften mit einer bestimmten Größe für das allgemeine System, sodass Arbeiter-Mitglieder Zugang zu derselben Ebene der Sozialversicherungsleistungen haben können wie Angestellte.

Die Förderung und Entwicklung von Arbeitergenossenschaften hängt daher in vielen europäischen Ländern grundsätzlich mit der Förderung von Normalarbeitsverhältnissen zusammen. Dies bestätigt der Eurofound-Report „Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries“ („Genossenschaften und soziale Unternehmen: Arbeit und Beschäftigung in ausgewählten Ländern“), der betont, dass „eine klare allgemeine Präferenz für die Schaffung und Aufrechterhaltung dauerhafter Vollzeitjobs bestand, das Modell der ‚Normalbeschäftigung‘, das oft als Indikator für gute Arbeitsverhältnisse genutzt wird“. Arbeitende in den in der Fallstudie aufgeführten Unternehmen würden ihre Arbeitsqualität als hoch bewerten, sowohl insgesamt als auch im Vergleich mit ähnlichen Unternehmen (vgl. Eurofound, 2019).

Befassung mit Defiziten auf dem Gebiet anständiger Arbeit in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften

Obwohl Arbeiter- und Sozialgenossenschaften eine bessere Möglichkeit für Normalarbeitsverhältnisse bieten, können Arbeiter- und Sozialgenossenschaften auch verschiedenen Arten von problematischen Situationen in Bezug auf atypische Beschäftigung gegenüberstehen.

Da die Mitgliedschaft mit Normalarbeitsverhältnissen zusammenhängt, bezieht sich die Frage der atypischen Beschäftigung in der Regel auf Arbeitnehmer*innen, die Nichtmitglieder sind, sowie auf Mitarbeiter*innen von außen, die in Teilzeit, für einen festgesetzten Zeitraum oder über einen unabhängigen Vertrag beschäftigt sind.

¹⁰ Es wird berichtet, dass diese Maßnahme ausnahmsweise von einer Arbeitergenossenschaft ergriffen wird, wenn sie ihre Aktivität startet, weil sie niedrigere Kosten hat als im generellen Regime. Sobald das Unternehmen genug erwirtschaftet, kann es zum generellen Regime überwechseln.

Obwohl häufig auch Nichtmitglieder ebenso wie Arbeiter-Mitglieder einen standardmäßigen Beschäftigungsvertrag erhalten, wurde auch Kritik gegenüber Arbeitergenossenschaften geäußert, die atypische Beschäftigungsverträge für Nichtmitglieder nutzen, besonders wenn eine Genossenschaft eine kleine Anzahl von Arbeiter-Mitgliedern und eine große Anzahl von Arbeiternehmer*innen umfasst, die Nichtmitglieder sind. In einigen Ländern stellt es keinen Konflikt mit den Rechtsrahmen (Genossenschaftsgesetzgebung oder Arbeitsgesetzgebung) dar, eine Mehrheit von Nichtmitgliedern unter den Arbeitnehmer*innen zu haben, aber es wird als eine Tatsache angesehen, die die Authentizität einer Genossenschaft schwächt. In anderen Ländern, in denen Arbeitergenossenschaften spezifisch reguliert werden, könnte dieser Faktor sie daran hindern, von bestimmten rechtlichen Rahmenbedingungen und Besteuerungsverfahren zu profitieren.¹¹

In Italien kämpft die Genossenschaftsbewegung gegen das Problem der falschen Arbeitergenossenschaften, die für die Ausbeutung der Arbeitenden genutzt werden, unabhängig davon, ob sie Arbeiter-Mitglieder oder Nichtmitglieder sind. Diese falschen Arbeitergenossenschaften werden von einer Gruppe von Einzelpersonen geschaffen und betrieben, wenden jedoch keinerlei genossenschaftliche Prinzipien an, z. B. in Bezug auf die Beteiligung der Mitglieder und die demokratische Unternehmensführung. In der Regel sind sie nur daran interessiert, Arbeitskräfte für bestehende Unternehmen zur Verfügung zu stellen, und haben kein eigenes Kerngeschäft. Sie sind so strukturiert, dass sie die abhängige Beziehung der Selbständigen in hierarchischen Versorgungsketten in bestimmten Branchen verstecken, beispielsweise in der Logistik.

Es gibt mehrere Gründe, die dazu führen können, dass Arbeiter-Mitglieder atypische Beschäftigungsverträge haben, beispielsweise eine ungenügende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Genossenschaft, die persönliche Situation der Mitglieder, institutionelle Barrieren usw. In einigen Fällen wird eine Arbeitergenossenschaft als ein Projekt mit zunächst schwacher Geschäftskapazität gegründet und Mitglieder können nur in Teilzeit oder als unabhängig Arbeitende in der Genossenschaft arbeiten; daneben brauchen sie andere Jobs, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

An dieser Stelle spielt das Konzept der ‚gemeinsamen Hoffnung‘ oder des ‚gemeinsamen Bestrebens‘ der Mitglieder eine wichtige Rolle. Obwohl Mitglieder verschiedene Beschäftigungsverträge haben und unterschiedlich stark in dem Unternehmen eingebunden sind, erlaubt ihnen ihr gemeinsamer Wunsch nach einem besseren Arbeitsplatz eine gemeinsame Vision ihrer Arbeitsgemeinschaft. Mit diesem gemeinsamen Bestreben akzeptieren einige Mitglieder atypische Beschäftigungsverträge oder sogar ehrenamtliche Arbeit. In vielen Fällen besteht die Priorität darin, Mitglieder unter besseren Vertragsbedingungen zu beschäftigen, sobald das Unternehmen besser wirtschaften kann. Die Probezeit, in der die Kandidat*innen für die Mitgliedschaft in der Regel einen atypischen Beschäftigungsvertrag haben, kann als eine vorbereitende Etappe für den Eintritt in die Arbeitsgemeinschaft gesehen werden.

Dieses Bewusstsein einer Arbeitsgemeinschaft kann man in vielen Fällen von Belegschaftsübernahmen von Unternehmen finden, die Krisensituationen durchgemacht haben. Wenn Arbeitnehmer*innen ein Unternehmen von den vorherigen Eigner*innen übernehmen, die

¹¹ Zum Beispiel in Frankreich und Italien: Wenn eine Arbeitergenossenschaft bestimmte legale Bedingungen nicht erfüllt, wie zum Beispiel, dass die Mehrheit der Arbeiter*innen Arbeiter-Mitglieder sind, dann kann sie nicht von mehreren spezifischen Steuerregelungen profitieren. Um die Einhaltung der Regeln zu überprüfen, haben diese Länder einige Kontrollsysteme entwickelt, wie das Genossenschaftsaudit, das von der Genossenschaftsbewegung unter dem Mandat der Regierung durchgeführt wird.

das Unternehmen auf Grund einer schwierigen wirtschaftlichen Situation verlassen haben, ist es oft schwer, allen Arbeitenden einen Status als Arbeiter-Mitglieder in den besten Beschäftigungsvertragsbedingungen zu geben. Einige Mitglieder verlassen ihren Arbeitsplatz und einige akzeptieren möglicherweise atypische Beschäftigungsverträge. Häufig wird jedoch beobachtet, dass die Anstellung von früheren Kolleg*innen, die Mitglieder der Genossenschaft geblieben sind, Priorität hatte, sobald die Genossenschaft bessere Ergebnisse erzielt hat.

Die Situation in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse in den Sozialgenossenschaften, die auf Arbeitereigentum gegründet sind, ist ähnlich wie die in den Arbeitergenossenschaften. In Italien haben die meisten Sozialgenossenschaften einen großen Anteil von Arbeiter-Mitgliedern, die alle eine wichtige Rolle in der Genossenschaft spielen. Obwohl sie nicht das erstrangige Ziel der Sozialgenossenschaften des Typs A ist (die soziale Dienstleistungen für die Gemeinschaft erbringen), ist die berufliche Tätigkeit der Arbeiter-Mitglieder insofern ein wichtiges Anliegen der Sozialgenossenschaften, als dass sie eine klare Auswirkung auf die Qualität der angebotenen Dienstleistung hat. Für Sozialgenossenschaften des Typs B (deren Rolle die Integration benachteiligter Gruppen ist) wird stark empfohlen, dass benachteiligte Arbeitende Unterstützung durch die besten Beschäftigungsverhältnisse und einen standardmäßigen Beschäftigungsvertrag erhalten sollten.

Es wird jedoch auch berichtet, dass aufgrund der mit Dienstleistungsverträgen mit öffentlichen Institutionen verbundenen Unsicherheit sowie der sehr kostengünstigen Kriterien für öffentliche Ausschreibungen häufig atypische Beschäftigungsverträge in Sozialgenossenschaften des Typs A verwendet werden, insbesondere ‚parasubordinati‘ in Italien, die zwischen dem Angestellten- und Selbständigen-Status liegen.

Diese verschiedenen Defizite bezüglich anständiger Arbeitsbedingungen in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften waren wichtige Anliegen der Genossenschaftsbewegung. Vor allem die Genossenschaftsbewegung, aber auch die öffentlichen Verwaltungen und die Gewerkschaften haben versucht, Lösungen für diese Situationen zu finden:

- » Die internationale Genossenschaftsbewegung, repräsentiert von der International Cooperative Alliance (ICA) und CICOPA, der internationalen Organisation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften, haben ihre eigenen Prinzipien und Standards entwickelt, um eine normative Grundlage für Genossenschaftsunternehmen bereitzustellen.
 - Das erste Genossenschaftsprinzip der ICA besagt, dass „Genossenschaften freiwillige Organisationen sind, deren Dienstleistungen allen Personen offen stehen, die sie nutzen können und bereit sind, die Verantwortlichkeiten einer Mitgliedschaft zu übernehmen, ohne geschlechtsbezogene, soziale, rassistische, politische oder religiöse Diskriminierung“. Dieses Prinzip kann auf die Beziehung zu Arbeitnehmer*innen, die Nicht-Mitglieder sind, angewandt werden. Im Prinzip sollten Arbeitnehmer*innen, die Nicht-Mitglieder sind, in jedem Stadium ihres Arbeitsvertrages zur Mitgliedschaft berechtigt sein, sofern die ordnungsgemäßen Verfahren befolgt werden.

- Die CICOPA World Declaration on Worker Cooperatives definiert das Ziel der Arbeitergenossenschaften als das Schaffen und Erhalten nachhaltiger Arbeitsplätze und die Erwirtschaftung von Wohlstand, um die Lebensqualität der Arbeiter-Mitglieder zu verbessern, menschliche Arbeit würdig zu gestalten, die demokratische Selbstverwaltung der Mitarbeiter*innen zu ermöglichen und Gemeinschaft sowie lokale Entwicklung zu fördern. Sie stellt als grundlegende Charakteristik von Arbeitergenossenschaften außerdem fest, dass die Mehrheit der Mitarbeiter*innen in einer bestimmten Arbeitergenossenschaft auch Mitglieder davon sind und vice versa.
- » In einigen europäischen Ländern, wie Frankreich, Italien, Spanien und Polen, besagt die Gesetzgebung, dass die Genossenschaftsbewegung in Kooperation mit den öffentlichen Institutionen überprüfen solle, ob Genossenschaften sich an die Genossenschaftsidentität und nationale Gesetzgebung halten. Wenn eine Genossenschaft sich nicht an gegebene normative Richtlinien hält, könnte sie nach einem entsprechenden Prozess das Recht verlieren, von bestimmten rechtlichen und steuerlichen Vorteilen für Genossenschaften zu profitieren, und schlimmstenfalls ihre Qualifikation als Genossenschaft verlieren.
- » In Italien ist im Gesetz zu Arbeitergenossenschaften festgelegt, dass kollektive Vereinbarungen zwischen nationalen Genossenschaftsföderationen und nationalen Gewerkschaften, die am repräsentativsten sind, auf Arbeitergenossenschaften angewandt werden sollten, um Arbeiterrechte und Arbeitsbedingungen (der Mitglieder und Nichtmitglieder) zu schützen. Das Phänomen der falschen Genossenschaften ist häufig bei Genossenschaften zu finden, die nicht an genossenschaftliche Organisationen angeschlossen sind und dementsprechend selten von den zuständigen Behörden kontrolliert werden. Aus diesem Grund hat die italienische Genossenschaftsbewegung dem Gesetzgeber verstärkte Maßnahmen gegen falsche Genossenschaften vorgeschlagen, einschließlich der regelmäßigen Kontrolle von Genossenschaften, die nicht an die genossenschaftliche Bewegung angeschlossen sind, sowie im Fall von Normverletzungen die Streichung ihres Genossenschaftsstatus.

Wachsendes Einkommen und Arbeitsmöglichkeiten für die selbstständig Beschäftigten durch gemeinsame Dienstleistungsgenossenschaften

Obwohl nicht jegliche selbständige Beschäftigung als atypische Beschäftigung betrachtet wird, stehen viele Selbständige und ihre Unternehmen angesichts der Vormachtstellung multinationaler Aktienkonzerne in unserer Wirtschaft vor der Schwierigkeit, auf dem Markt zu konkurrieren, und sie müssen mit einem hohen Maß an Unsicherheit bezüglich ihrer Arbeit umgehen.

Genossenschaften sind und waren ein wichtiges Werkzeug, um auf diese Sorgen der Instabilität und Unsicherheit zu reagieren und Selbständige im Allgemeinen zu organisieren und zu unterstützen. Agrargenossenschaften, Fischereigenossenschaften, Handwerker-genossen-

schaften, Handelsgenossenschaften und KMU-Genossenschaften wurden von und für diese Produzenten und Unternehmer organisiert. Die einzelnen Mitglieder können sehr unterschiedlich sein und reichen von einzelnen Produzenten oder Händlern in gefährdeten Situationen bis hin zu sehr aktiven und gut strukturierten KMUs. Obwohl der Name dieser Genossenschaften oft die Tätigkeit ihrer Mitglieder widerspiegelt, werden sie allgemein auch ihrer Funktion entsprechend als „gemeinschaftliche Dienstleistungsgenossenschaften“ bezeichnet. Ihre Hauptaktivitäten bestehen in Dienstleistungen zur Unterstützung der wirtschaftlichen Aktivitäten ihrer Mitglieder: Vermarktung der Produkte der Mitglieder, einschließlich gemeinsamer Werbung und Entwicklung von gemeinsamen Marken; kollektiver Kauf von Rohmaterialien, Handelsgütern, Ausrüstung oder Maschinen und Beschaffung von Räumlichkeiten, technischen Informationen, F&E, Ausbildung und Beratung. Obwohl diese Genossenschaften ihren Mitgliedern keine Normalarbeitsverhältnisse bieten können, tragen sie dazu bei, das Einkommen der Mitglieder zu erhöhen und zu stabilisieren, das Wirtschaften und die Konkurrenzfähigkeit ihrer Mitglieder zu verbessern ihre Anliegen hörbar zu machen. Auf diese Weise können diese Produzenten und Unternehmer verschiedene Dienstleistungen wahrnehmen, die zuvor aufgrund der geringen Größe ihres Unternehmens und wegen des Fehlens anwendbarer formaler Übereinkünfte nicht für sie zur Verfügung gestanden hatten. Weiterhin können sie sich schnell auf wechselnde wirtschaftliche Bedingungen einstellen, anstatt ihnen zu unterliegen. Eine horizontale Integration, die es ermöglicht, eine höhere Wirtschaftlichkeit zu erzielen und eine stärkere Verhandlungsmacht einzusetzen, gehört zu den Schlüsselstrategien der gemeinsamen Dienstleistungsgenossenschaften.

Nicht nur Produzent*innen und Unternehmer*innen, die ihr eigenes Unternehmen führen, sondern auch unabhängig Arbeitende haben ihre eigenen gemeinsamen Dienstleistungsgenossenschaften entwickelt. Sie behalten ihren Status als Selbständige und rufen gleichzeitig Genossenschaften ins Leben und treten ihnen bei, um auf verschiedene Dienstleistungen zuzugreifen, ein höheres Einkommen und zusätzliche Arbeitsgelegenheiten zu erreichen sowie die Gemeinschaft mit ihren Kolleg*innen zu stärken. Während die Genossenschaft nicht in der Lage ist, allgemeine Fragen in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis zu lösen, trägt sie durch ihre angebotenen Dienstleistungen zur Erleichterung spezifischer Unsicherheiten bei der Arbeit bei. In ihrem Report „Nicht allein – Gewerkschaftliche und genossenschaftliche Lösungen für selbständig beschäftigte Arbeitende“ („Not alone – Trade union and cooperative solutions for self-employed workers“) präsentieren Conaty, Bird und Ross (2016) interessante Beispiele für Lösungen selbständig beschäftigter Arbeitender, die von Gewerkschaften und Genossenschaften sowie durch deren Zusammenarbeit erreicht wurden.



”

GENOSSENSCHAFTLICHE AGENTUREN FÜR SCHAUSPIELER*INNEN IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH - EIN BEISPIEL FÜR GEMEINSCHAFTLICHE DIENSTLEISTUNGS- GENOSSENSCHAFTEN



*Im Vereinigten Königreich sind dreißig genossenschaftliche Agenturen in der Vereinigung Genossenschaftlicher Personalführung (Co-operative Personal Management Association, CPMA) organisiert, die von Equity gegründet und unterstützt wurde, einer nationalen Gewerkschaft von Schauspieler*innen (national actors' union). Jede dieser Schauspieler-Genossenschaften ist eine eigenständige Agentur und hat in der Regel 20 bis 35 Mitglieder. Genossenschaften helfen bei der Arbeitsbeschaffung, indem sie Schauspieler*innen mit Produzent*innen zusammenführen. Die Genossenschaften stellen die Jobsuchenden (Schauspieler*innen) nicht an und der Beschäftigungsvertrag wird zwischen den Schauspieler*innen und Arbeitgeber*innen geschlossen. Die Genossenschaft muss jedoch eine schriftliche Übereinkunft mit den Arbeitssuchenden haben, in der die Details der von den Genossenschaften angebotenen Dienstleistungen sowie die Provisionssätze aufgeführt werden. Die Genossenschaften werden von den Schauspieler*innen selbst geleitet, die oft auf freiwilliger Basis im Büro arbeiten. Die CPMA arbeitet mit Equitys Verhandlungsteams, um Equitys Tarifabkommen zu überarbeiten, die finanzielle Mindestvorsorgen und Mindesttarife umfassen. Auf die Entwicklung von Equitys (Tarif-)Vereinbarungen haben sie stets Einfluss, und bei gewerkschaftlichen Angelegenheiten werden sie von Equity hinzugezogen. CPMA ist auch in größeren Arbeitsgruppen über zukünftige Pläne in verschiedenen Beschäftigungsbereichen bei Equity vertreten.*

*CPMA beantwortet die Anfragen ihrer Mitglieder und arbeitet mit ihnen zusammen, um gute Geschäftspraktiken zu fördern und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Sie veranstalten Seminare ausschließlich für Mitglieder, bei denen Besetzungschef*innen und Mitgliederforen aufeinandertreffen und sich über genossenschaftliche Fragen austauschen, sowie Schulungen zur Entwicklung und Anwendung der Vereinbarungen von Equity. Die breite Mehrheit der Genossenschaftsmitglieder sind Mitglieder von Equity, aber CPMA kann dies aufgrund von Restriktionen durch den Trade Union and Labour Relations Act von 1992 nicht erzwingen: Dieser erklärt es für illegal, wenn Arbeitgeber*innen und Arbeitsagenturen zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern unterscheiden.*

Quelle: Conaty et al. 2016

“

Neue Genossenschaftsmodelle, die auf atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung antworten

In den letzten Dekaden wurde selbständige Beschäftigung gefördert, um Innovationen voranzutreiben und Arbeitsplätze zu schaffen. Politische Entscheidungsträger*innen suchen Wege, wie sie mehr Menschen dazu ermutigen können, ihr eigenes Unternehmen zu gründen und selbständig zu werden. Man vermutet, dass eine wachsende Zahl von Leuten ihr Arbeitsleben autonomer und selbstbestimmter gestalten möchte und daher die Möglichkeit begrüßen würde, eine größere Kontrolle über die geleistete Arbeit sowie deren Zeit und Ort zu haben. Das ist für viele Selbständige der Fall, die ihr Unternehmen mit guten Arbeitsbedingungen und hoher Jobqualität führen. Dieser Typ der Selbständigen sollte gefördert werden, um wettbewerbsfähige, innovative Unternehmen und Arbeitsplätze mit hoher Qualität zu schaffen (Eurofound, 2017).

Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, dass eine wachsende Anzahl von selbständig beschäftigten Arbeitenden (die wir im ersten Abschnitt als unabhängig Arbeitende identifiziert haben) mehr Arbeit für ein geringeres Einkommen leistet, unter der persönlichen wirtschaftlichen Unsicherheit leidet und mehr Zeit in die Suche nach neuen Verträgen als in ihre eigentliche Arbeit investiert. Gleichzeitig sind sie durch die Sozialsysteme nicht richtig abgesichert und ihre Arbeitskosten werden als ihre eigene Verantwortung betrachtet. Die neu entstehenden genossenschaftlichen Modelle sind speziell auf diese Gruppe ausgerichtet.

Neue Genossenschaftsmodelle wurden vor allem von und für unabhängig Arbeitende organisiert (die oft als Freelancer bezeichnet werden), die im bestehenden System der Beschäftigungsverhältnisse im Allgemeinen als Selbständige betrachtet werden. Anders jedoch als das traditionelle Arbeitergenossenschaftsmodell zielen sie nicht darauf ab, ihren Mitgliedern Normalarbeitsverhältnisse zu verschaffen. Die Mitglieder beschaffen und bearbeiten ihre Arbeitsaufträge individuell, wobei sie Autonomie und Flexibilität aufrechterhalten. Sie treten in die Genossenschaft ein, um sich mit bestimmten Anliegen in Bezug auf ihre Arbeit zu beschäftigen, besonders mit dem Zugang zu besserer sozialer Sicherheit. Die Genossenschaften bieten allerdings nicht nur ein höheres Maß an sozialer Sicherheit durch einen Beschäftigungsstatus, sondern unterstützen darüber hinaus ihre Mitglieder mit verschiedenen Dienstleistungen und fördern ein gemeinschaftliches Arbeitsgefühl im 21. Jahrhundert.

SMART BELGIUM

Smart Belgium wurde 1998 als gemeinnütziger Verein gegründet und wurde 2016 zu einer Multi-Stakeholder-Genossenschaft, die es Freiberufler*innen, Organisationen und Unternehmern ermöglicht, ihre Aktivitäten zu entwickeln, indem sie verschiedene Dienstleistungen vergemeinschaftet und ihnen so Zugang zu guten sozialen Sicherheitssystemen gibt, ohne dass sie ihre Autonomie aufgeben müssen. Smart Belgium bietet administrative, finanzielle und buchhalterische Dienstleistungen, Versicherungsdienstleistungen, rechtliche Beratungsdienstleistungen, Informationen und Schulungen, Coworking-Räume und gemeinsame Finanzwerkzeuge für Freiberufler, die vor allem im kreativen Sektor tätig sind, sowie seit einiger Zeit für Personen, die über Online-Plattformen arbeiten. Die meisten Aktivitäten von Smart beruhen darauf, Rechnungen in Löhne und Ausgaben zu verwandeln.

Die wichtigste Kategorie der Mitglieder von Smart sind jene, die die von der Genossenschaft zur Verfügung gestellten Dienstleistungen nutzen. Sie werden als „employee-entrepreneur-members“ (in etwa: „Angestellte-Unternehmer-Mitglieder“) bezeichnet. Solange sie Beschäftigungsverträge mit fixer Laufzeit haben, haben sie formell denselben Status wie Angestellte. 2018 gab es etwa 24.500 Angestellte-Unternehmer-Mitglieder und 261 permanente Mitarbeiter*innen. Im Rahmen der Multi-Stakeholder-Genossenschaft werden diese beiden Gruppen getrennt in der Führungsstruktur des Unternehmens zusammen mit anderen Stakeholdern vertreten (Partnern, Lieferanten usw.¹³). Freiberufler sind die Arbeitenden, die am stärksten in dem Leitungsgremium vertreten sind.

In Belgien macht das Sozialversicherungssystem eine klare Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer*innen und Selbstständigen, und das System für Arbeitnehmer*innen wird für Arbeitende als vorteilhafter wahrgenommen. Außerdem ist der administrative Prozess in Bezug auf das Sozialversicherungssystem für jene, die kein ausreichendes Einkommen haben und alleine arbeiten (wie Freiberufler), komplex, beschwerlich und teuer, wenn er individuell gehandhabt werden muss. Smart Belgiums wichtigste Dienstleistung besteht darin, Freiberufler*innen mit einem Angestelltenvertrag als Angestellte von Smart auszustatten. Wenn Freelancer ihre eigenen Klienten finden, mit denen sie Bedingungen zu ihren angebotenen Produkten oder Dienstleistungen aushandeln, füllen sie online ein Auftragsformular aus. Sobald es vom Klienten unterschrieben wurde, schickt Smart ihm eine Rechnung. Eine Vertragsvereinbarung (einschließlich der Kosten) wird zwischen dem Freiberufler und Smart festgelegt. Smart wird dann während der Vertragsdauer zum Arbeitgeber des Freiberuflers, was es ihm erlaubt, ein Gehalt zu beziehen und Zugang zu zusätzlichen Rechten und Sozialleistungsanspruch zu erhalten. Smart regelt alle administrativen Prozesse als Arbeitgeber.

Es muss betont werden, dass sich Smart Belgium stark von einer einfachen Buchhaltungsfirma unterscheidet. Auch wenn das angebotene Vertragsmanagement eine der Hauptaktivitäten der Genossenschaft ist, um die praktischen Bedürfnisse der Nutzer*innen zu erfüllen, ist ihr Ziel letztlich die „individuelle sozioökonomische Entwicklung der Mitglieder, um ihre Aktions- und Arbeitsfähigkeit in der Welt in vollkommener unternehmerischer und solidarischer Autonomie zu stärken“ (§3 Social purpose, Statuten von Smart Coop). Smart hat verschiedene Arten von Dienstleistungen für Mitglieder entwickelt, darunter eine Versicherung, Instrumente zur gemeinsamen Finanzierung, Schulungen, die Bereitstellung von Informationen sowie Recherchen und Veranstaltungen, die den Wert der Arbeit von Freiberufler*innen deutlich machen und zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen beitragen sollen. Die permanenten Mitarbeiter*innen sind Berater*innen, die eng mit den individuellen Nutzer*innen in Bezug auf deren spezifischen Bedürfnisse zusammenarbeiten. Indem die Isolierung der einzelnen Arbeitenden überwunden wird und ihre sozialen Beziehungen gestärkt werden, wird es möglich, eine kollektive Dynamik zu entwickeln und eine Arbeitsgemeinschaft zu bilden.

¹² Erst kürzlich wurde die Möglichkeit für Dauerverträge für jene eröffnet, die das wünschen und es sich bei ihrer derzeitigen Tätigkeit leisten können.

¹³ 3/5 der Vorstandsmitglieder sollten von den Angestellten-Unternehmer-Mitgliedern (Kategorie-A-Mitglieder) gewählt werden und 2/5 von den Mitgliedern des Stammpersonals, Partnern und Zulieferern (Kategorie-B-Mitglieder).

”



DAS BEISPIEL DER VON SMART BELGIUM UNTERSTÜTZTEN PLATTFORM ARBEITER

2015 fand Smart Belgium heraus, dass einige Mitglieder und Nutzer*innen (die meist Freiberufler*innen im kulturellen und kreativen Bereich sind) auf der Onlineplattform eines Fahrradlieferdienstes tätig waren, um ihr Einkommen aufzubessern. Das Volumen der über Plattformen angebotenen Arbeit wuchs und die Anzahl der Nutzer*innen, die auf Onlineplattformen arbeiteten, erreichte 2016 etwa 450 Personen. Angeregt durch diese Zunahme eines neuen Arbeitstyps bei seinen Nutzer*innen untersuchte Smart Belgium ihre Arbeitsbedingungen und Probleme. Angesichts der Verhandlungsmacht der großen Anzahl von Nutzer*innen, die mit Onlineplattformen arbeiten, machte Smart eine Vereinbarung mit dem wichtigsten Lieferdienst für Lebensmittel, um dessen Nutzer*innen (die als Angestellte von Smart deklariert wurden) in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen zu schützen. Das schloss einen Mindestlohn und rechtzeitige Bezahlung, Mindestarbeitsstunden (3 zusammenhängende Stunden), garantiertes Einkommen, die Übernahme einiger Arbeitskosten, Schulungsangebote sowie freie Fahrradkontrollen ein.

Der Konkurs von einem der größten belgischen Plattformunternehmen für Lebensmittellieferungen illustrierte den Zusatznutzen des Smart-Modells und den Schutz, den es den Plattformarbeiter*innen bieten kann. Als das Unternehmen plötzlich bankrott war, ohne den Arbeitenden die Fahrrad-Lieferungen bezahlt zu haben, nutzte Smart seinen Fonds für gegenseitige Hilfe, um ihren letzten Arbeitsmonat zu bezahlen.

Nach der Einführung einer Reihe von institutionellen Maßnahmen zugunsten der Onlineplattform-Industrie (Vereinfachung administrativer Prozesse, Befreiung von Mehrwertsteuer und Sozialbeiträgen bei Einkommen, die durch die Plattform erzielt wurden, mit einer Begrenzung von bis zu 500 Euro pro Monat oder 6.000 Euro pro Jahr) lehnte es jedoch ein größeres Onlineplattform-Unternehmen ab, seinen Vertrag mit Smart zu verlängern und begann, Arbeitende des Fahrrad-Verleihs selbst direkt anzustellen, wobei es spezifische Vertragsformen nutzte. Das führte zu einer Verminderung des Arbeitereinkommens (von Bezahlung pro Stunde zu Bezahlung per Dienstleistung) und die Arbeitenden konnten sich nicht kollektiv organisieren.

Quelle: Jehin, 2018

“

Die Gemeinschaft wird auch durch verschiedene Veranstaltungen sowie durch „Smart in Progress“¹⁴-Arbeitsgruppen gefördert, an denen Genossenschaftler*innen direkt teilnehmen und Empfehlungen für die Entwicklung ihres gemeinsamen Unternehmens aussprechen. Diese Dynamik hat eine einzigartige Aktion für den Schutz von Arbeitenden auf Onlineplattformen möglich gemacht.

Die Erfahrung Smarts mit Plattform-Arbeitenden zeigt, dass das Genossenschaftsmodell konkrete Antworten auf aktuelle Probleme in der sich verändernden Welt der Arbeit liefern kann, aber auch, dass diese Lösungen schnell überholt sein können, wenn institutionelle Veränderungen eingeführt werden. Insbesondere in Bezug auf Onlineplattform-Arbeitende müssten genossenschaftliche Lösungen für ihre veränderten und vielfältigen Bedürfnisse ergriffen werden, da mehr und mehr staatliche Maßnahmen und Rechtsfälle den Weg zur formalen Anerkennung des Angestelltenstatus und für die Schaffung eines neuen legalen Status oder einer neuen Vertragsform frei machen. Diese Erfahrung von Smart zeigt auch, welchen Beitrag Genossenschaften für die Organisation atypisch beschäftigter Arbeitender durch die Bereitstellung praktischer Dienstleistungen leisten können, womit sie sichern, dass ihre Stimmen in der Öffentlichkeit gehört werden.

GENOSSENSCHAFTEN VON UNABHÄNGIG ARBEITENDEN IN FINNLAND

Finnland hat ein besonderes Modell von Genossenschaften, das auf Finnisch uososuustoiminta genannt wird. Obwohl sie als „neue Arbeitergenossenschaften“ übersetzt werden können, nennen wir sie hier „Genossenschaften unabhängig Arbeitender“, um eine Verwechslung mit dem traditionellen Arbeitergenossenschaftsmodell zu vermeiden. Nach finnischer Gesetzgebung sind die Mitglieder jedoch Angestellte der Genossenschaft. Während in den Arbeitergenossenschaften Arbeit und Unternehmensführung zusammenlaufen, agiert die Genossenschaft der unabhängig Arbeitenden mehr als Vermittlerin für die professionelle Arbeit von Individuen.

Die ersten Erfahrungen wurden in den frühen 1990er Jahren als eine Selbsthilfeloösung gegen Massenarbeitslosigkeit gemacht. Zu Beginn wurden die Genossenschaften mit Unterstützung von lokalen Arbeitslosenvereinen organisiert. Die Idee der Genossenschaften war es, die Arbeitskraft ihrer Mitglieder an andere Unternehmen oder Haushalte zu vermitteln, die vorübergehend oder permanent Arbeitskräfte benötigten. Das Hauptziel der Genossenschaft war dabei, ihren Mitgliedern Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und ihnen zu helfen, (wieder) auf den Arbeitsmarkt zu kommen. Aus diesem Grund wurden diese Genossenschaften oft als „Arbeitsgenossenschaften“ vorgestellt (Pättiniemi, 2001). In diesen Genossenschaften, anders als im traditionellen Modell der Arbeitergenossenschaften, wurden Mitglieder nicht permanent von der Genossenschaft beschäftigt. Manche Mitglieder wurden von den Genossenschaften angestellt, andere waren nicht angestellt und erhielten Arbeitslosenhilfe vom Staat.

Am Ende der 1990er Jahre begannen allerdings diese nach der Rezession entstandenen Genossenschaften, sich von branchenübergreifenden Akteuren mit dem Ziel der Arbeitsintegration zu Gemeinschaften von Fachkräften zu transformieren, die sich auf einzelne Bereiche konzentrieren, was die heute vorherrschende Art dieser Genossenschaften ist. Diese entste-

¹⁴ <https://smartbe.be/fr/smart-progress/>

hen schnell in neuen Bereichen, insbesondere in wissensintensiven Sektoren und auf den Gebieten von Kunst, Kultur und Medien, in denen Dauerarbeitsverhältnisse selten sind (Puusa und Hokkila, 2019). Es wird berichtet, dass es im Jahr 2016 460 Genossenschaften dieses Typs gab, mit fast 2.500 Arbeiter*innen-Mitgliedern.

Indem sie in diese Genossenschaften eintreten, werden unabhängigArbeitende zu Angestellten, anstatt Selbstständige zu sein, wobei sie ihre Autonomie und Flexibilität als Eigentümer*innen ihrer Genossenschaft beibehalten. Dies ist auf Grund der finnischen Gesetzgebung möglich, die den Status einer Person, die weniger als 15 % Anteil an einem Unternehmen hat, als den eines/einer Angestellten betrachtet. Wenn es mehr als sieben Personen in einer Genossenschaft gibt und jedes Mitglied weniger als 15 % des gesamten Kapitals innehat, kann daher ein Mitglied das Recht auf Arbeitslosenhilfe und Krankheitsurlaub beanspruchen, was beides nur für Angestellte zur Verfügung steht.





LILITH - EINE FALLSTUDIE DES FINNISCHEN MODELLS

Lilith ist eine finnische Genossenschaft von unabhängigArbeitenden in verschiedenen kreativen Bereichen, wie Kultur, Kunst, Handwerk, Design, Wellness, Entwicklung, Dienstleistungen und Medien.

*Sie wurde 1997 von einer Gruppe von Musiker*innen und Produzent*innen gegründet. Heute ist Osuuskunta Lilith¹⁵ die größte Genossenschaft ihrer Art in Finnland, mit über 400 Mitgliedern und einem jährlichen Umsatz von 3 Mio. EUR. Zu ihren Mitgliedern gehören eine Produktionsstätte sowie ein Verlag und sie haben viele der bekanntesten finnischen Künstler*innen an Bord.*

Liliths Geschäftsmodell, das gemeinsam mit seinen Mitgliedern entwickelt wurde, ist so ausgelegt, dass es seinen Arbeiter-Mitgliedern den Status von Angestellten garantiert und ihnen eine sichere, geschützte Arbeitsumgebung sowie einen Ort bietet, an dem sie sich auf eine Vielzahl von Berufen und Fähigkeiten konzentrieren können. Um dieses Ziel zu erreichen, kümmert sich die Genossenschaft um alle rechtlichen Verpflichtungen (Sozialversicherungsbeiträge, Steuern usw.), die Arbeitgeber gemäß der finnischen Gesetzgebung erfüllen müssen. Zusätzlich versorgt sie ihre Mitglieder mit Trainingskursen, Workshops, Arbeitsräumen, Werkzeugen und Ausrüstung und Rabatten auf verschiedene Produkte und Dienstleistungen sowie Möglichkeiten zur Netzwerkbildung, informellem und sozialem Austausch und gemeinsamer Erholung.

Arbeiter-Mitglieder nehmen jährlich an der Generalversammlung teil und wählen einen Rat aus drei bis sieben Personen für die nächsten 12 Monate. Der gewählte Rat organisiert die Leitung der Genossenschaft: Er entscheidet über die Anträge auf Mitgliedschaft und stellt das Büropersonal einschließlich des geschäftsführenden Direktors/ der geschäftsführenden Direktorin ein, der/die für die täglichen Geschäfte zuständig ist. Tag für Tag strebt die Genossenschaft eine transparente und inklusive Verwaltung an, die direkt zugänglich ist, Anfragen zulässt, Befragungen durchführt, usw.

*Diese Arbeitsmethode, die von den Lilith-Mitgliedern als „kollaborativ“ bezeichnet wird, scheint einige Vorteile zu haben: Sie ermöglicht es den Menschen, voneinander zu lernen, ermutigt zur Zusammenarbeit und stärkt die Vertrauensbildung. So baut sie eine nachhaltige Arbeitskultur auf, in der jede*r in Bezug auf den sozialen Schutz ein gleichgestelltes Mitglied ist.*

¹⁵ www.lilith.fi/en

Zurzeit konzentriert sich die Genossenschaft auf die kommunale Seite ihrer Dienstleistungen: Indem sie Kooperation, gemeinsame Projekte und gemeinschaftliche Kommunikation ermöglicht, versucht sie, eine stärkere Interaktion zwischen ihren Mitgliedern und auch der Verwaltung sicher zu stellen.

Ein wesentliches Ziel der Genossenschaft ist die Verbesserung des Einkommens, der Beschäftigung und der Karriereaussichten ihrer Mitglieder. Jobs werden auf zwei Wegen bereitgestellt: Die meisten Mitglieder bringen beim Eintritt in die Genossenschaft bereits etablierte Beziehungen zu Klient*innen mit, und manchmal erhält die Genossenschaft Aufträge von Klient*innen und findet geeignete Mitglieder, die die Aufgaben ausführen können.

Lilith ist ein erfolgreiches Beispiel dafür, wie das Genossenschaftsmodell nachhaltige Arbeit, sozialen Schutz und Flexibilität für die hybriden und multiprofessionellen Jobs der Zukunft im relativ instabilen Kreativ- und Kunstsektor Finnlands liefern kann.



UNTERNEHMENS- UND BESCHÄFTIGUNGSGENOSSENSCHAFTEN IN FRANKREICH

Unternehmens- und Beschäftigungsgenossenschaften (*Business and Employment Cooperatives, BEC; Coopérative d'activité et d'emploi, CAE*) in Frankreich waren ursprünglich als eine spezifische Form der Arbeitergenossenschaft mit dem Ziel entwickelt worden, Personen, die ein eigenes Unternehmensprojekt starten wollen, nach einer Probezeit mit vollwertigen Rechten und Schutz als Angestellte zu versorgen.

Ferner sollen sie Zugang zu verschiedenen Bürodienstleistungen erhalten, solange sie zur Genossenschaft gehören und ihre Tätigkeit als ihre Mitglieder aufrechterhalten wollen. Die erste CAE wurde 1995 in Lyon von einer Gruppe von Personen gegründet, die erkannten, wie ineffektiv die bisherigen Maßnahmen waren, die zur Unternehmensgründung ermutigen sollten. Daher gründeten sie eine neue Organisation, die darauf abzielt, Personen bei ihren unternehmerischen Schritten zu unterstützen. Heute gibt es etwa 150 CAE in Frankreich, mit 7.000 Unternehmer*innen-Angestellten (*entrepreneur-salarié*) und 3.000 Projektträgern mit einem Unterstützungsvertrag (Boudes, 2019).

Nachdem ihnen 2014 die rechtliche Anerkennung über das Gesetz für soziale und solidarische Ökonomie garantiert worden war, sind sie jetzt als eine besondere Form von Genossenschaften anerkannt. Sie stehen nicht nur Personen offen, die ihr eigenes Unternehmen aufbauen, sondern auch denen, die ihre Probezeit abgeschlossen haben und bereits über ein eigenes Unternehmen und Klient*innen verfügen, wie die meisten Freiberufler. Ihr Status wird an den von Angestellten angeglichen und sie können Mitglieder der Genossenschaft sein. Zu diesem Zweck wurde der neue Status des „Angestellten-Unternehmers“ nur für CAE im französischen Arbeitsrecht geschaffen (L. 7331-1 – 7332-7). Er zeichnet sich durch eine höhere Stufe von Arbeitsrechten und -schutz im Vergleich mit ähnlichen Rechtsstatus aus, die für flexible Arbeitsformen, wie die *auto-entrepreneurs* und Dachgesellschaften (*portage salarial*) eingeführt worden sind.

Konkret bieten die CAE ihren Mitgliedern einen Drei-Stufen-Weg an, der Unternehmertum, Beschäftigung und Zusammenarbeit kombiniert. Wenn man in eine CAE eintritt, unterschreiben die Projektträger zunächst einen Mentoren-Vertrag, sodass sie ihre Projekte durch Treffen, Workshops, Trainings und Unterstützung durch persönliche Berater*innen stärken und aufbauen können. Während der Entwicklung ihrer Projekte behalten die Mitglieder ihren früheren Status und ihre Rechte. Ein Beispiel: Ein Unternehmer, der als Angestellter Teilzeit arbeitet oder eine Arbeitslosenunterstützung erhält, kann die verschiedenen Einkommen kombinieren (bis zu einem festgelegten Grad für soziale Unterstützung).

Obwohl die Unternehmer*innen ihre eigene Expertise einsetzen und Klienten für ihre eigenen Produkte werben, müssen sie keine rechtliche Struktur schaffen, da die Genossenschaft den Klienten die Rechnung stellt. Demnach unterschreiben die Unternehmen einen Angestelltenvertrag mit der Genossenschaft, wenn die Tätigkeit stabil genug geworden ist. Der erzielte Umsatz wird dann von den vergemeinschafteten Abteilungen der Genossenschaft (Buchhaltung, Leitung usw.), die mit Personal ausgestattet sind, durch die „dauerhaften/Back-Office-Mitarbeiter*innen“ in ein Gehalt umgewandelt. Jede*r Unternehmer*in hat seine eigene Rechnungsführung innerhalb der CAE und sein Gehalt wird gemäß dem zuvor geschätzten Umsatz ausgezahlt.

Nach der zweiten Phase müssen die Unternehmer*innen und die Genossenschaft entscheiden, ob sie sich langfristig verpflichten wollen. Wenn sie sich dafür entscheiden, müssen die Angestellten-Unternehmer*innen innerhalb von drei Jahren Mitglieder der Genossenschaft werden und sich dann an dem Mitgliedschafts-Grundkapital beteiligen, Genossenschaftsanteile akquirieren und sich in der Leitung der Genossenschaft engagieren. Ihrem Antrag auf Mitgliedschaft muss von der Versammlung aller Genossenschaftsmitglieder zugestimmt werden.

”



COOPANAME – FALLSTUDIE EINER CAE

*Coopaname, eine Pariser CAE, wurde 2004 gegründet. Mittlerweile ist sie eine der größten CAE in Frankreich mit etwa 850 Arbeitenden (Unternehmer*innen mit einem Unterstützungsvertrag, Angestellte-Unternehmer*innen, permanente Belegschaft usw.), die allein oder mit anderen wirtschaftliche Tätigkeiten in verschiedenen Sektoren ausführen, beispielsweise Ausbildung, Computer, Handwerk, Kommunikation, Landschafts- und Grünflächenpflege, mit einem Umsatz von fast 10 Mio. EUR. Etwa 300 von ihnen sind Mitglieder, die an dem Mitgliedergrundkapital teilhaben. Von ihnen arbeiten etwa 50 Mitglieder zudem jährlich für die Genossenschaft in verschiedenen Gremien wie dem Vorstand, dem sozialen und wirtschaftlichen Komitee oder dem Ethik- oder Schulungskomitee. Das Mandat für die allgemeine Leitung und den Vorsitz des Rates wird kollektiv durchgeführt (heute gibt es drei allgemeine Ko-Direktor*innen und zwei Ko-Präsident*innen des Rates, zwischen denen immer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht) und ist zeitlich begrenzt (zwei konsekutive Amtszeiten, d. h. 6 Jahre). In allen Gremien haben die Angestellten-Unternehmer*innen die Mehrheit.*

Coopaname ist eine lebendige Organisation, die sich stets pragmatisch an interne Entwicklungen und an den Druck der Umgebung anpassen musste. Dadurch wurde sie zu einem Laboratorium für eine neue Wahrnehmung von Arbeit und Beschäftigung sowie für neue Beschäftigungs- und Unternehmensformen. Arbeitende bauen ein gemeinsames und demokratisches Unternehmen, um kollektivere Formen des Schutzes (Arbeitsrechte, berufliches Training, Risikobündelung, soziale Solidarität) und das Potential für Kooperation zu erlangen. All diese Dinge erlauben es ihnen, ihren Beruf unter guten wirtschaftlichen, sozialen und ethischen Bedingungen auszuüben. Sie betrachten sich selbst weder als Angestellte noch als Selbstständige, sondern als gemeinschaftlich arbeitende Personen, die ein Konzept entwickeln, in dem die Arbeitsbeziehung mehr auf einer sozialen Verpflichtung beruht als auf Hierarchien oder kommerziellen Gegebenheiten. Dieses Konzept beschreibt die Konturen einer neuen Organisationsform: „Gegenseitigkeit von Arbeit“ (mutualité de travail).

Auf ihrer Website¹⁶ gibt Coopaname an, „politisch“ zu sein („Coopaname, c’est politique“) und das tun zu wollen, „was wir mögen, in unserem eigenen Tempo, mit denen, die wir mögen, in einer gemeinsamen und unterstützenden Umgebung“, sowie eigene Entscheidungen treffen zu wollen, anstatt von anderen auferlegten Entscheidungen zu folgen, „indem wir Mitglied eines Unternehmens werden, das unser gemeinsames Arbeitsinstrument ist“.

Quelle: Nony und De Grenier, 2019; Boudes, 2019; Website von Coopaname

“

¹⁶ www.coopaname.coop/article/coopaname-cest-politique

UNTERNEHMENS-IMPULSGENOSSENSCHAFTEN IN ANDALUSIEN, SPANIEN

In Andalusien wurde 2011 ein der französischen CAE sehr ähnliches Genossenschaftsmodell eingeführt. Das Ziel der Unternehmens-Impulsgenossenschaft (BIC, *cooperativa de impulso empresarial*) ist es, die unternehmerischen Initiativen der Mitglieder zu leiten und sie mit bestimmten gemeinsamen Dienstleistungen zu versorgen, wodurch eine Umgebung geschaffen wird, in der sie ihre professionelle Aktivität planvoll ausführen können. Diese Genossenschaften sind ein Subtyp der Arbeitergenossenschaften, aber sie konstituieren eine Mischform zwischen Arbeitergenossenschaften und Dienstleistungsgenossenschaften. Die Arbeitsmethode ähnelt dabei der der CAE. Ihr Ziel ist es, unternehmerische Initiativen der Mitglieder durch professionelle Begleitung zu kanalisieren und Unterstützung beim Erwerb von unternehmerischen Fähigkeiten und der Entwicklung der Initiativen zu bieten. So können die Mitglieder selbst unternehmerisch aktiv werden. Festes Personal und Mitglieder, die ihre Aktivitäten ausprobieren, werden als *trabajo asociado* bezeichnet (Arbeiter-Mitglieder). Da Arbeitergenossenschaften Zugang zum sozialen Sicherheitssystem für Angestellte haben und das Genossenschaftsgesetz Arbeitsschutz und -rechte der Arbeiter-Mitglieder regelt, können die Unternehmer-Mitglieder in BICs ein höheres Maß an sozialer Sicherheit mit sowie administrative Unterstützung durch die Genossenschaft genießen, solange sie ihre unternehmerische Tätigkeit aufrechterhalten.

DIE WICHTIGSTEN GEMEINSAMEN EIGENSCHAFTEN DER NEUEN MODELLE

Obwohl sie aus unterschiedlichen Gründen initiiert worden sind und sich in unterschiedlichen institutionellen Kontexten entwickelten, haben diese vier Modelle einige gemeinsame Eigenschaften.

1

⋮

Ihre ursprünglichen Ideen entstanden aus Initiativen, die der der Arbeitslosigkeit oder Unsicherheit bestimmter professioneller Gruppen durch unternehmerische Tätigkeiten entgegenwirken wollten. Mit der Zeit wurden sie jedoch zu ähnlichen Modellen, die genutzt werden, um die gemeinsamen Bedürfnisse der unabhängigArbeitenden zu erfüllen, wie den Zugang zu besserer sozialer Sicherheit und Back-Office-Dienstleistungen sowie Unterstützung dabei, das Gefühl von Einsamkeit zu überwinden.

2

⋮

Angesichts der Tatsache, dass die meisten Mitglieder einen Zeitvertrag oder Teilzeitvertrag haben oder – im Falle des finnischen Modells – sogar einen Null-Stunden-Vertrag haben, befinden sie sich weiterhin in einem Status der atypischen Beschäftigung. Für einige von ihnen ist die Arbeit, die bei der Genossenschaft gemeldet wird, nur ein Teil ihrer Aktivitäten. Die Arbeit unter Vollzeit- und unbefristeten Verträgen ist nicht unbedingt das Hauptziel der Gewerkschaftsmitglieder.

3

Die wichtigste Rolle dieser Genossenschaften ist es, unabhängig Arbeitenden einen besseren Zugang zu einer Absicherung durch die Sozialversicherung zu verschaffen. In ihren Ländern werden unabhängig Arbeitende im Allgemeinen als Selbstständige angesehen. Da ihre Situation sich jedoch von der von Freiberufler*innen unterscheidet, die ihr eigenes Unternehmen leiten, sehen sie sich oft in einer Art Niemandsland, in dem es für sie nicht möglich ist, hinreichend in das existierende soziale Sicherheitssystem einbezogen zu werden. Die Genossenschaftsmodelle spielen eine wichtige Rolle, da sie diese Lücke pragmatisch schließen.

4

Die Genossenschaften stellen professionelle Dienstleistungen für die Verwaltung verschiedener administrativer Aufgaben zur Verfügung, deren individuelle Lösung den unabhängig Arbeitenden häufig schwerfällt. Sie halten ihre Mitglieder informiert über rechtliche und institutionelle Veränderungen in Verbindung mit ihrer Arbeit und Beschäftigung. Dies ist ein sehr wichtiger Beitrag im Kontext einer sich ständig verändernden Arbeitswelt mit zunehmender behördlicher Komplexität. Es wird oft beobachtet, dass dieses Gefühl, von der Genossenschaft „betreut zu werden“, dazu führt, dass sich die unabhängig Arbeitenden zu einer Arbeitsgemeinschaft zugehörig fühlen.

5

Die genossenschaftlichen Modelle konnten ihre Lösungen entwickeln, indem sie bestehende institutionelle Vereinbarungen nutzten. Smart und die finnischen Genossenschaften unabhängig Arbeitender waren in der Lage, einige Regelungen in ihrem komplexen sozialen Sicherheitssystem aufzugreifen, wie z.B. die zeitweiligen Verträge für Künstler*innen (Smart) oder den Zugang der Ko-Eigentümer von weniger als 15 Prozent der Unternehmensanteile für die soziale Sicherheit von Beschäftigten (Finnland). Ihre Lösungen sind anerkannt und als normale Praktiken in ihrem System angenommen worden, obwohl es dazu weiterhin Kontroversen¹⁷ gibt.

¹⁷ Da das finnische Modell nicht auf einem spezifischen Rahmen für diese Art von Genossenschaften, sondern auf Praxis basiert, kann es leicht durch institutionelle Veränderungen destabilisiert werden. Aufgrund einiger Schwierigkeiten und fehlender Klarheit hat die verantwortliche öffentliche Institution für soziale Sicherheit widersprüchliche Interpretationen des Status der Genossenschaftsmitglieder vorgenommen. Daher will die Genossenschaftsbewegung die offizielle Interpretation des Beschäftigungsverhältnisses in Bezug auf dieses Modell von Genossenschaften und ihre Mitglieder klären. Sie schlägt einen „Standard der Beschäftigungsbeziehung“ vor, welcher ursprünglich von der Arbeiterbewegung gefördert wurde, um die durch Plattformen verursachten Probleme zu behandeln.

CAE in Frankreich und BIC in Spanien konnten sich dank der bestehenden genossenschaftlichen Modelle, insbesondere der Arbeitergenossenschaften, in ihren Ländern entwickeln. Die Anerkennung von Arbeiter-Mitgliedern als Angestellte (Frankreich) oder der Zugang von Arbeitermitgliedern zum sozialen Sicherheitssystem für Beschäftigte (Spanien) hat einen grundlegenden Rahmen geschaffen, in dem unabhängig Arbeitende Zugang zu Arbeitsschutz und -rechten erhalten können, die für Angestellte vorgesehen waren.

6

Diese genossenschaftlichen Modelle zeigen, dass praktische Lösungen für erweiterte soziale Sicherheit für unabhängig Arbeitende bereits existieren. Der Beitrag der Genossenschaften ist jedoch nicht auf diese praktischen Lösungen beschränkt. Der Fall der Plattform-Arbeitenden, die von Smart unterstützt werden, zeigt zwar, dass institutionelle Veränderungen Lösungen für die Bedürfnisse der Arbeitenden oder sogar der Institutionen selbst bewirken können. Es erscheint allerdings klar, dass die Schlüsselrolle, die von den Genossenschaften ausgeübt wird, nicht ersetzt werden kann: Sie schaffen eine kollektive Dynamik als einen neuen Typ von Arbeitsgemeinschaft. Diese Dynamik kann eine treibende Kraft dafür sein, andere Fragen im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung anzugehen, und sie wird die Vertretung der unabhängig Arbeitenden im öffentlichen Raum stärken, sodass sie in der Lage sind, an der Verbesserung der institutionellen Regelungen teilzuhaben.

Hin zu einer neuen Arbeitsgemeinschaft in der Plattform-Wirtschaft

In letzter Zeit haben neue Unternehmensmodelle, insbesondere jene von Onlineplattformen, viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Die Wirtschaft, die um sie herum neu entsteht, hat unterschiedliche englischsprachige Bezeichnungen wie *sharing economy*, *on-demand economy*, *collaborative economy*, *peer-to-peer economy*, *access economy* oder *crowd economy*. Arbeit und Beschäftigung in dieser neuen Wirtschaft werden zu einem großen gesellschaftlichen Problem, da die neu geschaffenen Formen von Arbeit und Beschäftigung hauptsächlich auf atypischer Beschäftigung oder selbständiger Beschäftigung beruhen und oft mit Prekarität assoziiert werden.

Wenn man über die oben behandelten Modelle hinausblickt, so hat sich das Plattform-Genossenschaftswesen als genossenschaftliche Antwort auf die Plattform-Wirtschaft herausgebildet.



Das Plattform-Genossenschaftswesen bezieht sich nicht nur auf Genossenschaften, die Onlineplattformen nutzen, sondern ist generell eine Bewegung, die sich auf kollektivem und demokratischem Besitz der digitalen Dienste gründet, unabhängig von der rechtlichen Form, in der sie genutzt werden. Die Idee entstand aus der Kritik an der ausbeuterischen *on-demand economy*. Zwei US-amerikanische Forscher und Aktivisten, Trebor Scholz und Nathan Schneider, schlugen die Idee als eine Alternative zu dem in der *on-demand economy* eingesetzten Risikokapital vor, womit sie das genossenschaftliche Modell einführen wollten und versuchten, im Entstehen befindliche Initiativen zu erkennen. Über Konferenzen und Treffen weltweit verbreitete sich die Idee genossenschaftlicher Plattformen sehr schnell und zog wachsendes Interesse auf sich.

Die grundlegende Idee des Plattform-Genossenschaftswesens ist klar: Neue Unternehmensmodelle, die auf dem Internet und auf Onlineplattformen basieren, können mit dem Genossenschaftsmodell kombiniert werden, indem Eigentum und Kontrollmacht an die Personen gegeben werden, die Onlineplattformen nutzen und mit ihnen arbeiten. Hierdurch können sie sich von dem disruptiven Verhalten der Tech-Unternehmen lösen, die Profite maximieren und die Macht technologischer Vorstellungskraft nutzen, um neue Formen der Kooperation und Zusammenarbeit auszuüben, die den Menschen nutzen und den Weg hin zu einer positiven Auswirkung auf die Gesellschaft ebnen.

Aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Kontexte gibt es wenige konkrete Lösungen, die von der genossenschaftlichen Plattformbewegung in Bezug auf Fragen der Arbeit und Beschäftigung vorgeschlagen werden. Auf der Grundlage von experimentellen Erfahrungen können wir allerdings mehrere mögliche Szenarien ins Auge fassen, in denen Genossenschaften die Fragen der Arbeit und Beschäftigung in der Plattformwirtschaft beantworten können.

- » Neue lokale Plattform-Initiativen in Form von Arbeitergenossenschaften wurden in ganz Europa organisiert; sie unterscheiden sich von multinationalen Plattform-Unternehmen und sind oft als Alternativen zu ihnen geschaffen worden. Ihre Aktivitäten richten sich mehr auf bestimmte Werte, wie die Entwicklung einer lokalen Verteilung von Gütern und Dienstleistungen, Unterstützung der lokalen Wirtschaft, Förderung eines unschädlichen und nachhaltigen Transportwesens, Förderung von lokaler Kultur und Tourismus, hochwertigen Lebensmitteln und demokratischen und partizipativen Arbeitsplätzen sowie gelegentlich die Kritik an ausbeuterischen Systemen der profitorientierten Plattformen usw. In diesem Sinne werden sie oft so wahrgenommen, dass sie eine soziale Mission haben und zu sozialer Innovation gemäß den Leitlinien einer Sozialgenossenschaft beitragen. Zu ihren grundlegenden Werten gehört es, Plattformarbeiter*innen zu schützen und ihnen zu angemessenen Arbeits- und Mitbestimmungsbedingungen zu verhelfen. Viele dieser Initiativen streben an, Arbeitermitgliedern Beschäftigungsverträge zu geben.



”

COOPCYCLE - FALLSTUDIE EINER PLATTFORM-ARBEITERGENOSSENSCHAFT

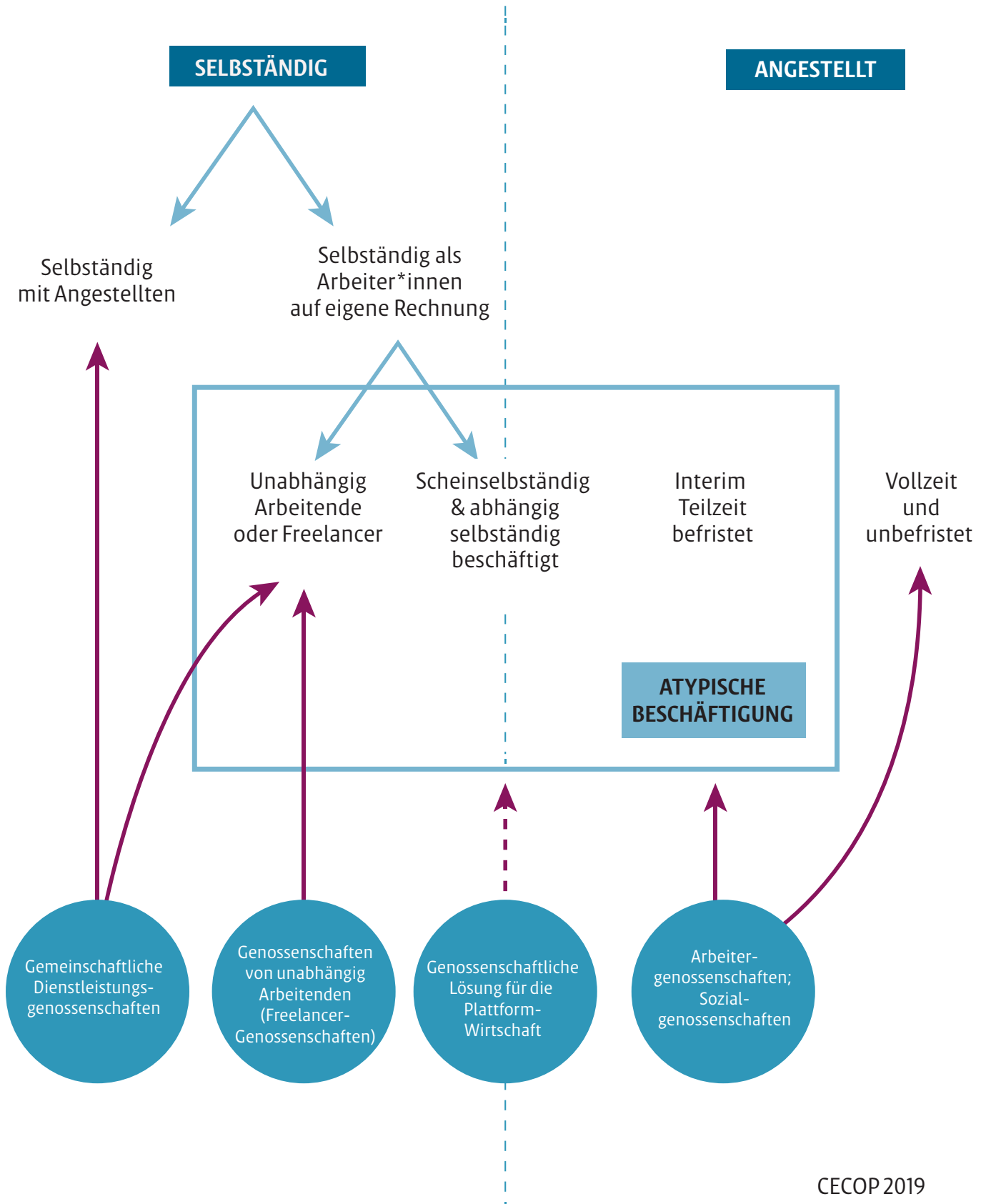
*Das europäische Fahrrad-Liefernetzwerk CoopCycle hat eine Software entwickelt, die zur Vernetzung der Fahrrad-Lieferfahrer*innen, Klienten und Verkäufer*innen beiträgt. Laut Satzung darf die Software kommerziell nur von Organisationen der sozialen und solidarischen Ökonomie genutzt werden, vor allem von Genossenschaften, und diese Organisationen sollten den Mitgliedern Beschäftigungsverträge geben anstelle der vereinfachten Form der Selbständigkeit wie auto-entrepreneur in Frankreich. Neunzehn lokale Genossenschaften in Frankreich, Belgien, Deutschland und Spanien sind CoopCycle beigetreten. Diese neuen und relativ kleinen Genossenschaften müssen erst noch die wirtschaftliche Ebene erreichen, die es ihnen erlaubt, ihre Mitglieder so zu beschäftigen, wie sie es möchten. Sie zeigen jedoch: Wenn Plattformen in der lokalen Gemeinschaft statt großflächig (on scale) ansässig sind, dann könnten sie genutzt werden, um anständige Jobs in Genossenschaften junger Arbeitender und Sozialgenossenschaften der „anderen“ Plattformwirtschaft zu schaffen.*

Quelle: Website von CoopCycle (coopcycle.org)

“

- » Eine um eine App herum gegründete Gemeinschaft besteht aus verschiedenen Interessenvertreter*innen: Techniker*innen, die die App entwickeln; Nutzer*innen, die Güter oder Dienstleistungen über die Plattform zur Verfügung stellen; Nutzer*innen, die die App verwenden und über die Plattform konsumieren; Unterstützende ihres sozialen Ziels, Investor*innen und/oder Finanziere usw. Viele Experimente der Plattform-Genossenschaften zielen nicht darauf ab, Jobs zu schaffen, sondern darauf, ein gemeinsames Projekt für die verschiedenen Interessenvertreter*innen zu fördern. Digitale Technologie macht es für die verschiedenen Interessenvertreter*innen leichter, miteinander zu kommunizieren und zu arbeiten und dabei auf ihre je eigene Art und Weise etwas zur Plattform beizusteuern. Obwohl es nur wenige Leute gibt, die ein Einkommen von der Genossenschaft erwirtschaften, haben daher viele Mitglieder das Gefühl, dass sie zusammenarbeiten, um ihr gemeinsames Projekt zu realisieren. Dieses ist oft von hohem Wert und auf die lokale Gemeinschaft hin orientiert. Diese Art des genossenschaftlichen Modells, das auch das „Multi-Stakeholder-Genossenschaftsmodell“ genannt wird, wird von vielen Plattform-Genossenschaften genutzt. Insbesondere die Genossenschaft des kollektiven Interesses in Frankreich (*Société coopérative d'intérêt collectif*, SCIC) nutzt ein genossenschaftliches Modell, das spezifisch für die Strukturierung der Multi-Stakeholder-Leitung entworfen wurde. Das 2002 in das französische Genossenschaftsrecht aufgenommene SCIC-Modell schlägt eine Multi-Stakeholder-Struktur mit zumindest drei verschiedenen Gruppen von Interessenvertreter*innen (Stakeholdern) vor, die die Macht zwischen den Gruppen in der Leitungsstruktur ausgewogen miteinander teilen. Es gibt ein Minimum von drei Stakeholdergruppen, unter denen die Gruppe der Arbeitnehmer*innen (oder Produzent*innen) und der Nutzer*innen verpflichtend sind. SCIC wurden entwickelt, um auf die kollektiven Bedürfnisse einer Gemeinschaft zu reagieren, die nur durch die Mobilisierung verschiedener Stakeholder erfüllt werden können. Viele SCIC haben lokale Verantwortliche als Mitglieder (obwohl die öffentlichen Verwaltungen nicht mehr als 50% des Kapitals innehaben dürfen) und werden für lokale und Bürgerprojekte genutzt, in denen gemeinschaftliche Gestaltungsmethoden eingesetzt werden. In Frankreich arbeiten viele Plattform-Genossenschaften nicht nur auf lokaler Ebene, sondern auch auf regionaler und nationaler Ebene und nutzen den legalen Status einer SCIC.

CECOP-HERANGEHENSWEISE ZU ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG UND GENOSSENSCHAFTLICHEN ANTWORTEN



CECOP 2019

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Dieser Report möchte aufzeigen, welchen Beitrag Genossenschaften zu Fragen der atypischen Beschäftigung leisten können. Dabei haben wir unser Vorgehen auf das Konzept der Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit gegründet, um die spezifischen problematischen Situationen zu identifizieren, auf die unterschiedliche Genossenschaftsmodelle eine Antwort liefern. Die verschiedenen genossenschaftliche Modelle haben unterschiedliche Lösungen geschaffen, wie z. B. Arbeiter- und Sozialgenossenschaften, die als Mittel für die Förderung von Normalarbeitsverhältnissen dienen, sowie verschiedene Maßnahmen, die den Defiziten auf dem Gebiet anständiger Arbeit in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften entgegenwirken und Selbständige über gemeinsame Dienstleistungsgenossenschaften unterstützen sollten. Dieser Report richtet jedoch besondere Aufmerksamkeit auf unabhängig Arbeitende (auch Freelancer genannt), deren Situationen nicht hinreichend von politischen und institutionellen Debatten über atypische Beschäftigung erfasst worden sind. Wie die Beispiele von Smart Belgium, den Genossenschaften unabhängig Arbeitender (Finnland), Unternehmensbeschäftigungs-Genossenschaften (Frankreich) und Unternehmens-Impuls-Genossenschaften (Spanien) illustrieren, waren Genossenschaften ein Laboratorium, in dem innovative und nachhaltige Formen von Arbeit und Beschäftigung ausprobiert wurden. Sie boten eine Antwort auf die Bedürfnisse der Arbeitenden in Situationen atypischer Beschäftigung und ihre Wünsche zum Aufbau einer Gemeinschaft von Arbeitenden im 21. Jahrhundert. Dieses genossenschaftliche Laboratorium für neue Arbeits- und Beschäftigungsformen schlägt verschiedene mögliche Szenarien vor, mit denen wir uns eine Zukunft der Arbeit vorstellen können, in der Flexibilität und Digitalisierung im Dienst der Arbeitenden stehen, statt ihren Schutz und ihre Rechte zu zerstören.

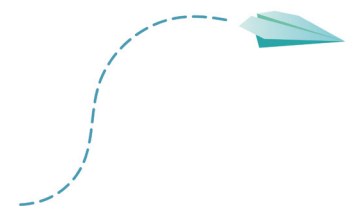
CECOP ist überzeugt, dass die Lektionen, die wir aus der genossenschaftlichen Erfahrung gelernt haben, nicht nur bloße Anekdoten sind, sondern im Rahmen einer engen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, öffentlichen Institutionen und anderen Akteuren wichtige Bestandteile für die Gestaltung einer besseren Gegenwart und Zukunft der Arbeit in Europa sein können.

ZUR OPTIMALEN NUTZUNG DIESER ERKENNTNISSE EMPFEHLEN WIR DEN MITGLIEDSSTAATEN NACHDRÜCKLICH:

- » einen adäquaten Rechtsrahmen für arbeitereigene Genossenschaften bereitzustellen und Arbeitenden einen standardmäßigen Mitgliedsstatus auf Basis des Normalarbeitsverhältnisses zu gewähren
- » Arbeitenden in atypischen Beschäftigungsverhältnissen adäquaten Zugang zu Sozialversicherungssystemen unabhängig von der Art und Dauer der Arbeitsbeziehung zu garantieren
- » abhängig selbstständig beschäftigte Personen als Angestellte im entsprechenden institutionellen und rechtlichen Rahmen einzuordnen
- » genossenschaftliche Lösungen und Experimente für atypische Beschäftigung und Selbstständige zu unterstützen, insbesondere für unabhängig Arbeitende

WEITERHIN EMPFEHLEN WIR DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION UND DEN MITGLIEDSSTAATEN:

- » genossenschaftliche Antworten und Experimente als Vehikel für anständige Arbeit zu fördern
- » spezielle Aufmerksamkeit auf die Arbeit und Beschäftigung unabhängig Arbeitender zu richten
- » einen adäquaten rechtlichen Rahmen zugunsten von Arbeitenden in der Plattformwirtschaft bereitzustellen



LITERATUR

Boudes, M., (2020):

„Labour transformation and institutional re-arrangement in France“.

In Cooperatives and the world of work, (eds.) Roelants, B., Eum, H. Esim, S., Novkovic, S. and Katajamäki, W., pp. 205-19.

Oxon and New York: Routledge.

CICOPA, (2018):

The future of work. Where do industrial and service cooperatives stand?

Brussels: CICOPA.

Conaty, P., Bird, A. and Ross, P., (2016):

Not alone - Trade union and co-operative solutions for self-employed workers.

Unity trust bank, Wales Co-operative Centre and Co-operatives UK.

Countouris, N. and De Stefano, V., (2019):

New trade union strategies for new forms of employment.

Brussels: ETUC.

Eurofound, (2017):

Exploring self-employment in the European Union.

Luxembourg: Publications office of the European Union.

Eurofound, (2019):

Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries.

Luxembourg: Publications office of the European Union.

European Commission, (2015):

Employment and social developments in Europe 2014.

Luxembourg: Publications office of the European Union.

Jehin, A., (2018):

Coursiers à vélo et Deliveroo: les enseignements d'un combat social.
Brussels: Smart Belgium.

Nony, I. and De Grenier, N., (2019):

„Un salariat sans subordination?“ *Les Utopiques (blog)*, 27 juin 2019.
<http://www.lesutopiques.org/un-salariat-sans-subordination/>

OECD, (2018):

Good jobs for all in a changing world of work. The OECD Jobs Strategy.
Paris: OECD.

Pättiniemi, P., (2001):

„Labour co-operatives as an innovative response to unemployment“. In *The emergence of social enterprise*, (eds.) Borzaga, C. and Defourny, J., pp. 82 99.
London and New York: Routledge.

Puusa, A. and Hokkila, K., (2020):

„Cooperatives of independent workers in Finland“. In *Cooperatives and the world of work*, (eds.) Roelants, B., Eum, H. Esim, S., Novkovic, S. and Katajamäki, W., pp. 188 204.
Oxen and New York: Routledge, 2020.

Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D. and Vanhercke, B., (2017):

Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies. European Social Policy Network (ESPN).
Brussels: European Commission.



Über CECOP

CECOP ist die Europäische Konföderation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften. Sie vertritt die Stimmen von Arbeitergenossenschaften, Sozialgenossenschaften und von Genossenschaften unabhängig Arbeitender. CECOP setzt sich dafür ein, ein unterstützendes Umfeld für Genossenschaften zu schaffen, sodass sie in ihrer ganzen Stärke arbeiten und ihre Mission erfüllen können, nachhaltige Arbeitsplätze und hochwertige Leistungen für Gemeinschaften zu schaffen. Unser Ziel ist es, ein faireres Europa aufzubauen, zu einem nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstum beizutragen und Demokratie und Solidarität in der Arbeitswelt zu fördern.

www.cecop.coop



@CECOP_coops



CecopCicopaEurope

105 Avenue Milcamps, 1030 Brussels - BE