

Übersicht

# Care-Plattformen: Auswirkungen und Herausforderungen aus der Gewerkschafts- perspektive

Caroline Murphy,  
Ivana Pais,  
Tish Gibbons



UBERSICHT

# CARE-PLATTFORMEN:

Auswirkungen und Herausforderungen aus der  
Gewerkschaftsperspektive

Caroline Murphy, Ivana Pais, Tish Gibbons



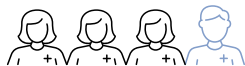
Diese Studie wurde in Zusammenarbeit zwischen dem  
FES-Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit und EPSU erstellt.

# Inhalt

<b>Kurzfassung</b>	2
<b>1 EINLEITUNG</b>	3
<b>2 DIGITALE PLATTFORMEN IN DER PFLEGE</b>	3
<b>3 HERAUSFORDERUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTEN</b>	4
<b>4 REGULIERUNG VON PLATTFORMEN</b>	7
<b>5 AUF DEN PFLEGESEKTOR AUSGERICHTETE AKTIVITÄTEN</b>	7
<b>6 AUSWEITUNG DER VERTRETUNG UND ORGANI- SATION VON PLATTFORM-PFLEGEKRÄFTEN</b>	8
<b>7 FAZIT</b>	8
<b>Literatur</b>	10

## Kurzfassung

Der zunehmende Bedarf an Langzeitpflege ist in der gesamten Europäischen Union (EU) ein wichtiges Thema. Immer mehr Menschen wollen auch im höheren Alter ihre Eigenständigkeit bewahren und in ihrem gewohnten Zuhause leben. Dadurch steigt die Nachfrage nach Pflege- und Betreuungsangeboten für die häusliche Umgebung, und dieses Segment des Arbeitsmarktes wächst stetig. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) schätzte 2021, dass drei von vier bezahlten Pflegekräften Frauen sind, von denen jede vierte einen Migrationshintergrund hat.



**Drei von vier bezahlten Pflegekräften sind Frauen.**



**Jede vierte Pflegekraft hat einen Migrationshintergrund.**

Obwohl der Sektor während der Covid-19-Pandemie mehr Aufmerksamkeit erfuhr, haben sich die Arbeitsbedingungen nur unwesentlich verbessert und der gesellschaftliche Beitrag derjenigen, die häusliche Pflege leisten, wird nach wie vor unterbewertet. Auch politische Maßnahmen der Regierungen, die darauf abzielten, die Qualität der Pflege zu erhöhen, reichten nicht aus, um angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Der allgemeine Rückgang der öffentlichen Leistungserbringung geht einher mit ihrer verstärkten Privatisierung. Inzwischen wird der Sektor zunehmend von bestimmten Akteur\_innen beherrscht. Pflege ist eine arbeitsintensive Tätigkeit, die sich nicht für Technologien zur Produktivitätssteigerung anbietet.

Da Pflegeleistungen oftmals hinter verschlossenen Türen in Privathaushalten erbracht werden, war es für Gewerkschaften ohnehin schon immer schwierig, die Arbeitskräfte in diesem Sektor zu organisieren. Nun kommen neue Herausforderungen hinzu, bedingt durch die digitalen Plattformen, die Pflegekräfte und Pflegebedürftige miteinander vernetzen und im Pflegesektor an Bedeutung gewinnen. In der digitalisierten Arbeitswelt muss nach der Coronapande-

mie offensichtlich ein neuer Ansatz gefunden werden, um Arbeitskräfte zu organisieren. Die Prekarisierung der Arbeit für Pflegekräfte gibt weiterhin Anlass zur Sorge. Arbeitskräfte, die über Plattformen arbeiten, übernehmen zusätzliche Pflichten bei der Koordination ihrer Tätigkeiten, haben aber gleichzeitig nur unzureichenden Zugang zu Sozialversicherungen und -leistungen.

Die geplante EU-Richtlinie zur Plattformarbeit lässt zwar hoffen, dass Probleme wie Scheinselbstständigkeit in Angriff genommen werden, aber es bleibt abzuwarten, wie sich diese Richtlinie tatsächlich auswirkt. Pflegekräfte können sich besser Gehör verschaffen, ihre Rechte wahrnehmen und den Herausforderungen bei der Suche nach guten Arbeitsplätzen begegnen, wenn sie gewerkschaftlich organisiert sind. Gewerkschaften müssen neue Möglichkeiten finden, Plattformbeschäftigte auf sich aufmerksam zu machen und mit ihnen zu interagieren. Unsere Ergebnisse zeigen jedoch, **dass Gewerkschaften in der Regel noch keine eindeutigen Strategien erarbeitet haben, wie sie Plattformbeschäftigte aus dem Pflegesektor für sich gewinnen können.** Einige Gewerkschaften haben zwar bereits Strategien für den Umgang mit Plattformarbeit im Allgemeinen entworfen, aber wie sich gezeigt hat, erschweren es die Eigenschaften der Pflegearbeit den Gewerkschaften, diesen speziellen Sektor zu organisieren (zum Beispiel Arbeitskräfte zu ermitteln, ihre Rechte aufzuzeigen usw.).

Dieser Bericht legt verschiedene Ansätze dar, die aus unseren Forschungsergebnissen und Erkenntnissen aus der Analyse von weiteren Kontexten hervorgehen, und welche die Gewerkschaften aufgreifen können, um die Arbeitsbedingungen im Pflegesektor vor allem im Zusammenhang mit Plattformarbeit zu verbessern. Präsentiert werden mitunter gegensätzliche Herangehensweisen, vom Schwerpunkt auf Lobbyarbeit und Regulierung bis hin zu Maßnahmen, die auf den Pflegesektor im Allgemeinen oder speziell auf die Plattformarbeit abzielen. Gewerkschaften können die dargelegten Ansätze nutzen, um Pflegekräfte zu gewinnen und organisieren. Zudem werden Strategien zur Ausweitung von Kollektivverhandlungen aufgezeigt. Der Bericht schließt mit Feststellungen und Aspekten, die einer weiteren Erörterung bedürfen.

## 1 EINLEITUNG

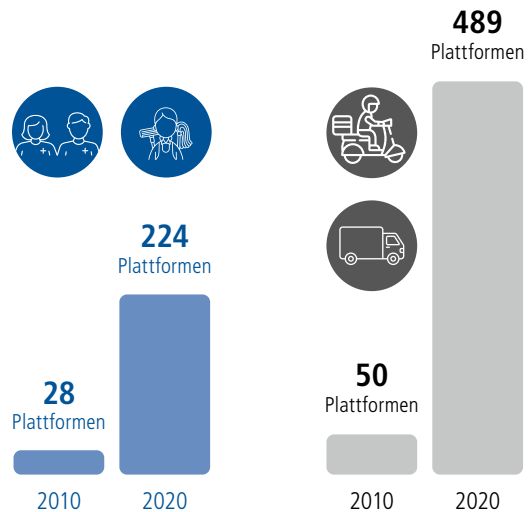
Dieser Bericht beleuchtet das Phänomen der digitalen Plattformen zur Bereitstellung von Pflegeleistungen, deren Auswirkungen und die Herausforderungen, die sich daraus für Gewerkschaften ergeben. Wir legen alternative Strategien dar, mit denen Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen im Pflegesektor ansprechen und die Arbeitskräfte vertreten können. Dazu gehören auch konkrete Maßnahmen, die sich auf Plattformarbeit beziehen. Darüber hinaus wird dargelegt, wie Gewerkschaften Pflegekräfte rekrutieren und organisieren können, sowie Strategien auf politischer Ebene erläutert.

## 2 DIGITALE PLATTFORMEN IN DER PFLEGE

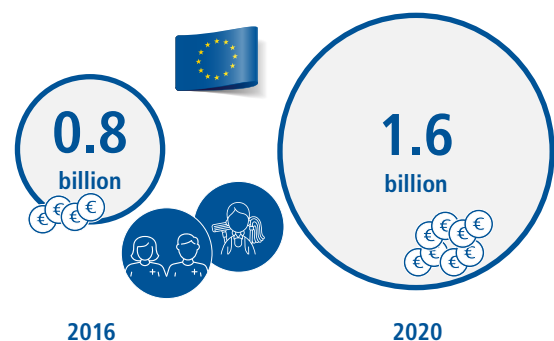
Plattformen erobern vor allem die Märkte, die kaum reguliert sind und in denen es so gut wie keine öffentliche Leistungserbringung gibt, zum Beispiel Vermittlungsdienste für die Personenbeförderung. Der Europäische Rat definiert Plattformarbeit als

Der Europäische Rat definiert Plattformarbeit als »eine Arbeitsform, bei der Organisationen oder Einzelpersonen über eine Online-Plattform mit anderen Organisationen oder Einzelpersonen in Kontakt treten, um gegen Bezahlung spezifische Probleme zu lösen oder um spezifische Dienstleistungen zu erbringen«.<sup>1</sup>

Piasna et al. (2022) führen an, dass digitale Arbeitsplattformen eine Reihe von Instrumenten und Services bereitstellen, um die Ausführung von Arbeiten gegen Vergütung zu begünstigen. Diese Plattformen ermöglichen einmalige Transaktionen und Selbstständigkeit, statt ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber\_innen und Arbeitnehmer\_innen zu schaffen. Mittlerweile macht Plattformarbeit einen erheblichen Anteil der europäischen Arbeitskraft aus. **Plattformarbeitskräfte sind in der Regel jung, männlich und nutzen Plattformen für den Nebenerwerb. Allerdings bezeichnen 3 Millionen dieser Arbeitskräfte die Plattformarbeit als ihre Haupteinnahmequelle.**<sup>2</sup> Ein Großteil der Arbeit sind gering qualifizierte Jobs, und viele Arbeitskräfte sind für die Tätigkeiten, die sie durchführen, überqualifiziert (ILO 2021). Der Großteil der Plattformwirtschaft entfällt auf Transport- und Lieferdienstleistungen. **Der Anteil der Plattformunternehmen, die Haushalts- und Pflegedienste anbieten, wächst jedoch stetig – während es 2010 noch 28 Plattformen waren, hat sich diese Zahl zehn Jahre später, 2020, fast verzehnfacht auf weltweit 224 (ILO 2021).** Flanagan (2019) weist darauf hin, dass die Dienstleistungen in der Haushalts- und Pflegebranche in Analysen der Gig Economy bislang jedoch kaum Beachtung finden.



Die Plattformwirtschaft erobert in den Ländern des globalen Nordens nun auch den Sektor der häuslichen Pflege, was als Folge der Knappheit erschwinglicher hochwertiger Pflegeleistungen anzusehen ist (Rodríguez-Modroño et al. 2022). **Der Umsatz der Plattformwirtschaft in der Haushalts- und Pflegebranche ist EU-weit von 0,8 Milliarden Euro 2016 auf 1,5 Milliarden Euro 2020 angewachsen (Marzo 2023).** Rodríguez-Modroño et al. (2022) führen an, dass digitale Plattformen die Ungleichheiten bezüglich Geschlecht, ethnischer Herkunft und Aufenthaltsstatus ausnutzen, um Arbeitskräfte in schwachen Positionen zu erschließen und ihnen eine andernfalls unerreichbare Einnahmequelle zu bieten, auch wenn diese an prekäre Arbeitsbedingungen geknüpft ist und sie keinen Zugang zu sozialer Absicherung und Arbeitslosenhilfe haben. Die über Plattformen vermittelten Tätigkeiten der Pflegekräfte sind vielfältig und reichen von der Unterstützung beim Einkaufen und Kochen bis hin zu aufwendigeren Aufgaben wie Körperpflege. Die Plattformen verlangen von den Pflegekräften in der Regel nachvollziehbare Erfahrungen, Referenzen und anerkannte Ausbildungsnachweise in entsprechenden Berufen. Obwohl Plattformen einen innovativen Ansatz darstellen und es ermöglichen, Pflegeleistungen auf eine neue Art und Weise anzubieten, wird in der Literatur zunehmend hervorgehoben, dass es große Ähnlichkeiten und Parallelen zwischen der Pflegearbeit in der Gig Economy und ihrem Gegenstück außerhalb der digitalen Welt gibt, was auch erklärt, warum diese Arbeit nach wie vor überwiegend Frauen ausüben (Ustek-Spilda et al. 2022).



1 European Council 2022, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (3/1/23).

2 <https://braveneweuropa.com/half-of-platform-workers-have-hourly-earnings-below-the-minimum-wage-research-finds>

Tabelle 1  
Beispiele für Care-Plattformen

Land	Care-Plattform
 Österreich	Betreut.at, Curafides
 Estland	Care Mate
 Frankreich	Click&care, Care.com, Yoopies, Allovoisins, Yooji, Ouihelp
 Irland	Care.com, Home Care Direct
 Italien	Amalia care, Ape Domestica, Badacare, Badanter, Baze, Epicura, Ilmiosupereroe, La Tua Badante, LeBadanti, Liane Care, Prontopro, SOS Badanti, Ugo
 Deutschland	Marta.de, Careship, Pflégix
 Spanien	Cuorecare, Depencare, Cuideo
 Niederlande	Beep for Help, Care.com, Charly Cares, Hlprs, HomeWorks
 Großbritannien	Curant Care, UKcareteam, Bluebird Care, Supreme Care, Curacare, Goodoakshomecare, valleycare, sweettree

Ticona und Mateescu (2018) stellten fest, dass sich Care-Plattformen meist nicht als Plattformen, sondern vielmehr als Marktplätze darstellen, die Arbeitskräfte mit Pflegebedürftigen zusammenbringen. Care-Plattformen unterscheiden sich insofern von anderen Plattformen, als die Person, die die Plattform nutzt, meist nicht der oder die Begünstigte der Leistung ist, sondern ein Familienmitglied des oder der Pflegebedürftigen. Nach dem Einloggen können die Nutzer\_innen eine Liste von Pflegekräften in der Nähe aufrufen. Es gibt zahlreiche Formate für digitale Plattformen, die entweder einzeln oder als Kombination aus mehreren Modellen betrieben werden (Ustek-Spilda et al. 2022). Eine Art der Abrechnung auf Plattformen ist der **Stücklohn-Ansatz**: Die Arbeitskräfte werden nur für die ausgeführten Arbeiten bezahlt, wobei die Plattform für jeden vermittelten Job einen bestimmten Satz festlegt. Bei einer anderen Methode handelt es sich um eine Art Beschäftigungsmodell mit einem **Grundgehalt, das mit Stücklohn-Zahlungen aufgestockt wird**. Manche Plattformen basieren auch auf einem Abonnementmodell, bei dem die Arbeitskräfte und/oder Kund\_innen eine Gebühr für die Nutzung der Plattform zahlen. Blanchard et al. (2021) unterscheiden ausgehend von ihren Recherchen zu Care-Plattformen in Spanien zwischen zwei Modellen: **digitalen Vermittlungsagenturen** und **On-Demand-Plattformen**. Ihre Untersuchungen ergaben, dass digitale Vermittlungsagenturen wie herkömmliche private Stellenvermittlungen agieren: Sie bieten Rekrutierungsservices sowie fortlaufende Unterstützung nach der Vermittlung an und stellen den Kund\_innen sowohl eine Erstgebühr in Rechnung (für die Feststellung der Kundenbedürfnisse, Zuweisung einer passenden Pflegekraft und Einhaltung rechtlicher und Meldevorschriften) als auch eine monatliche Gebühr (für die Lohnbuchhaltung, bei Bedarf Ermittlung einer Ersatzpflegekraft und Aufrechterhaltung des Kontakts mit

der Arbeitskraft und der Familie). Blanchard et al. (2021) stellten außerdem fest, dass es selbst innerhalb des Modells der digitalen Vermittlungsagenturen Abweichungen gibt: Einige Plattformen lehnen Kund\_innen ab, die über die Plattform nur eine Pflegekraft aussuchen möchten und kein Interesse an einem fortlaufenden, formalisierten Beschäftigungsverhältnis haben. Andere Plattformen wiederum beschränken ihre Mitwirkung darauf, die Vertragsunterlagen zu erstellen und die Pflegekraft für den Kunden oder die Kundin im Sozialversicherungssystem anzumelden. Ein weiterer Service ist die Formalisierung des Arbeitsverhältnisses für Familien, deren Pflegekraft bereits informell für sie tätig ist (Blanchard et al. 2021). Blanchard fand heraus, dass diese Plattformen meist auf kurzfristige Dienstleistungen spezialisiert sind und nicht beabsichtigen, eine längerfristige Beziehung zwischen Pflegekräften und Pflegebedürftigen herbeizuführen. Wenn es um die Kontinuität der Pflege geht, kann eine langfristige Pflegebeziehung jedoch durch ein Provisionsmodell gefördert werden. Die Fairwork Foundation stellte fest, dass manche Plattformen finanzielle Mechanismen zur Förderung dieser Kontinuität eingeführt haben (Fairwork 2020), indem sie beispielsweise bei den ersten drei Jobs, die eine Pflegekraft für dieselbe pflegebedürftige Person ausführt, eine höhere Provision einfordern und diese bei den nachfolgenden Aufträgen reduzieren, damit es für die Pflegekraft finanziell attraktiver wird, Kund\_innen zu binden, was auch der Plattform zugutekommt.

### 3 HERAUSFORDERUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTEN

Plattformarbeit hat durchaus das Potenzial, das vorherrschende Modell für die Erbringung häuslicher Pflege zu werden. Da der Sektor dadurch noch weiter zersplittert wird, stehen die Gewerkschaften vor zusätzlichen Herausforderungen, wenn sie die Standards im Interesse der Arbeitskräfte anheben wollen. Die häusliche Pflegearbeit ist ohnehin schon stark fragmentiert und individualisiert. Die Arbeitskräfte haben kaum die Möglichkeit, miteinander zu kommunizieren, selbst wenn sie für das gleiche Unternehmen arbeiten, sodass es noch schwieriger wird, sie zu organisieren. Unsere Recherchen haben gezeigt, dass sich die Gewerkschaften weiterhin auf die Organisation häuslicher Pflegekräfte konzentrieren, die im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor sowie bei privaten Agenturen angestellt sind. Eine klare Strategie, um den Herausforderungen angesichts des Wachstums der plattformbasierten Arbeit anzugehen, gibt es bislang nicht. Darüber hinaus sind Plattformbeschäftigte im Allgemeinen nach wie vor kaum gewerkschaftlich organisiert.

Mehrere mögliche Strategien existieren für Gewerkschaften. Die erste mögliche Strategie ist die **vollständige Ablehnung von Plattformarbeit**, wenngleich sich die Gewerkschaften auf nationaler Ebene für eine umfassendere Regulierung von Arbeit und Beschäftigung einsetzen. Die zweite Strategie ist ebenfalls **regulatorischer Art**, aber direkt auf den Pflegesektor ausgerichtet. Bei dieser Herangehensweise sind die Auslegung und Anwendung der EU-Pflegestrategie von Bedeutung. Eine dritte Strategie besteht darin, zu akzep-

tieren, dass sich die Plattformarbeit im Pflegesektor immer mehr ausbreiten wird, und **entsprechende Maßnahmen zur aktiven Organisation** zu verfolgen. Die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit wurde am 11. März 2024 vom Europäi-

schen Rat verabschiedet und könnte Gewerkschaften bei ihren Bemühungen um eine faire Behandlung und Verhandlungen für die Arbeitskräfte im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung eine wichtige Stütze sein.



## FALLSTUDIE: IRLAND

In Irland werden 38 Prozent der Pflegeleistungen direkt vom öffentlichen Sektor und 62 Prozent durch indirekte Bereitstellung erbracht (Gesundheitsministerium 2022). Ein 2018 veröffentlichter Bericht der Health Service Executive (HSE), die die häusliche Pflege koordiniert, legte dar, dass die Personalknappheit in einigen Regionen die größte Schwierigkeit bei der Bereitstellung der Leistungen ist. Die Gewerkschaften (SIPTU und Fórsa) haben die Pflegekräfte in den letzten 20 Jahren aktiv organisiert und konnten bei einigen Aspekten Verbesserungen erzielen, unter anderem eine Angleichung der Tarife für pflegerische Hilfskräfte im häuslichen Bereich (vormals »Haushaltshilfen«) an die Löhne anderer Beschäftigter im Gesundheitswesen, Sicherung schriftlicher Verträge, Sonderzahlungen, Rentenansprüche und Fahrtkostenzuschüsse (Murphy und Turner 2014; Murphy und O’Sullivan 2021). Diese Verbesserungen lassen sich angesichts des steigenden Marktanteils privater Firmen, für die Tarifverträge nicht gelten, jedoch nur schwer außerhalb des öffentlichen Sektors reproduzieren. Die Ausschreibungen der HSE sind hart umkämpft, vor allem, weil dem häuslichen Pflegesektor ein großes Wachstumspotenzial bescheinigt wird und Investor\_innen innerhalb von drei Jahren Rentabilität erreichen können (Mulkeen 2016).

### PRÄSENTE PLATTFORMEN

Bislang wird die Pflege im häuslichen Umfeld, anders als in Pflegeeinrichtungen und Altenheimen, nur geringfügig reguliert. Derzeit wird jedoch ein neues gesetzliches System für die Pflege erarbeitet, das eine stärkere Regulierung zur Folge haben dürfte. In Irland gibt es im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern bisher nur wenige plattformbasierte Pflegedienstleistungsunternehmen. Ein möglicher Grund dafür ist, dass sich das regulatorische Umfeld in Irland derzeit im Umbruch befindet. Dennoch sind in Irland neben internationalen Plattformen wie Care.com auch einheimische Unternehmen wie Home Care Direct aktiv. In Irland ist der Anteil der ländlichen Bevölkerung so hoch wie in kaum einem anderen Land Europas. Die HSE führt eine Liste mit zugelassenen Pflegeunternehmen für die einzelnen Regionen, sodass öffentliche Gelder an bestimmte Anbieter\_innen in jeder Region fließen. Zwar sind einige Plattformen auf dem Markt vertreten, werden aber derzeit eher von den Familien auf eigene Kosten in An-

spruch genommen. Auch wenn es oft heißt, die Beschäftigungsverhältnisse in der Gig Economy würden den Arbeitskräften eher schaden als nutzen, hat die Arbeit nach diesem Modell durchaus Vorteile für die Pflegekräfte im Gegensatz zur Arbeit bei herkömmlichen Agenturen, zum Beispiel planbare Arbeitszeiten und Fahrtkostenzuschüsse (sofern sie diese aushandeln können). Die Anbieter\_innen behaupten, dass dies an der geringen staatlichen Unterstützung liege. Arbeitskräfte, die über ein Plattformmodell arbeiten, können direkt mit den Kund\_innen in Kontakt treten und ihre Bezahlung/Arbeitsbedingungen aushandeln. Im Gegenzug verzichten sie allerdings auf die Schutzmechanismen, die ihnen ein Arbeitsvertrag bieten würde.

### GEWERKSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN

Den Gewerkschaften zufolge haben Care-Plattformen zwar noch keinen allzu großen Anteil am Sektor, aber viele Menschen nutzen soziale Netzwerke wie Facebook-Gruppen, um Arbeiten/Pflegeleistungen zu beauftragen. Dies könnte als Vorstufe solcher Plattformen verstanden werden. Außerdem betonen die Gewerkschaften den hohen Grad an Informalität, der nach wie vor im Sektor vorherrscht. Sie bemühen sich weiterhin aktiv darum, Pflegekräfte zu organisieren, geben aber zu, dass Plattformen in dieser Strategie bislang nicht berücksichtigt werden. Eine so weit verstreute und schwer erkennbare Gruppe zu organisieren, ist eine äußerst komplexe und mühsame Aufgabe. In der Vergangenheit ist es den Gewerkschaften in Irland recht gut gelungen, die Arbeitsbedingungen in Bereichen mit einem ausgeprägten Berufsbildungsaspekt und einem hohen Frauenanteil – zum Beispiel in der frühkindlichen Bildung – durch einen sektorbezogenen Ansatz zu verbessern. Eine ähnliche Lobbying-Strategie zur Gründung eines gemeinsamen Arbeitsausschusses (eines Gremiums, das für die Verhandlung von Verträgen in typischen Niedriglohnsektoren zuständig ist) könnte auch für die häusliche Pflege von Vorteil sein. Die strategische Beratungsgruppe für Arbeitskräfte in der häuslichen Pflege empfiehlt unter anderem, einen geeigneten Mechanismus für den Abschluss einer Vereinbarung im Privat- und Freiwilligensektor über die Löhne und Renten von häuslichen und gesundheitlichen Hilfskräften einzuführen.



## FALLSTUDIE: ITALIEN

In Italien sind 3,9 Millionen Menschen langfristig pflegebedürftig. Laut Domina (2022) wird mehr als die Hälfte (50,3 Prozent) der Aufwendungen in Höhe von 33 Milliarden Euro als Bargeld transferiert, während gerade einmal 15,7 Prozent in direkt erbrachte häusliche Pflegeleistungen fließen. 2013 wurde in Italien das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ratifiziert (no. 189). In den verfügbaren demografischen Daten zur Erwerbsbevölkerung werden Haushaltskräfte (Haushaltshilfen und Pflegekräfte) zusammengefasst. Meist sind diese Arbeitskräfte weiblich, höheren Alters und/oder haben einen Migrationshintergrund. Um als Familienpfleger\_in in die entsprechenden Verzeichnisse aufgenommen zu werden, sind eine berufliche Qualifikation/Berufsbezeichnung im Zusammenhang mit Pflegearbeit sowie ausreichende Kenntnisse der italienischen Sprache erforderlich. Allerdings ist nur etwas mehr als jede zehnte Arbeitskraft registriert. Der Staat führt kaum Überprüfungen und Audits durch, um Verstöße festzustellen, da Arbeiten in Privathaushalten normalerweise nicht von der Arbeitsaufsichtsbehörde kontrolliert werden. Das Besondere an den italienischen Gewerkschaften ist, dass sie nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Ruheständler\_innen und Arbeitgeber\_innen zu ihren Mitgliedern zählen und vertreten – und das kann zu »Revierkämpfen« führen.

### PRÄSENTE PLATTFORMEN

Pflegekräfte in Italien werden meist über Mundpropaganda ausfindig gemacht (71 Prozent), obwohl es im Sektor verschiedene Arbeitsvermittlungsagenturen gibt. Manche Gemeinden führen auch ein Verzeichnis von Familienpfleger\_innen, die von den Familien kontaktiert werden können. Es gibt immer mehr Plattformen, die die Arbeitskräfte nicht direkt beschäftigen. Manche fungieren als »Schwarzes Brett« für Anzeigen von Pflegekräften oder Pflegebedürftigen, sind aber nicht als Agenturen registriert und verwalten den Ablauf nicht. Andere bieten Vermittlungsdienste und bezeichnen sich als zugelassene Agenturen, manche weisen jedoch nicht darauf hin. Man kann unterscheiden zwischen vertikalen Agenturen, die nur Pflegekräfte vermitteln – dazu zählen Amalia Care, Ape Domestica, Badacare, Badapp, La Tua Badante, LeBadanti, Epicura oder Noi per voi –, und transversalen Agenturen, die auch Fachkräfte anderer Berufsgruppen oder Dienst-

leistungen (wie die Beförderung älterer Menschen) vermitteln, zum Beispiel FamilyIdea, Ilmiosupereroe, Ugo, Yoopies oder FamilyPartner.

### GEWERKSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN

Gewerkschaftsmitglieder berichten, kaum Kontakt zu Plattformbeschäftigten im Pflegesektor zu haben, und führen dies auf ihre mangelnde Sichtbarkeit und die starke Fragmentierung zurück. »Plattformarbeit stellt uns vor eine große Herausforderung, und wir wissen noch nicht so richtig, wie wir sie bewältigen können. Wir wissen nicht, wie wir Plattformbeschäftigte abfangen können, und wir wissen nicht einmal, was wir ihnen vorschlagen sollen. Das, was wir normalerweise anbieten, interessiert Arbeitskräfte in der Plattformwirtschaft nicht« (FeLSA CISL, regionale Ebene). Oft wird erwähnt, wie wichtig es ist, sowohl die Arbeitskräfte als auch ihre Kund\_innen – die Familien – aufzuklären. »Es sollte Aufklärungskampagnen für Arbeitskräfte geben, so wie damals für Fahrer\_innen. In diesem Fall könnte die Kampagne auch die Gewerkschaft der Ruheständler\_innen einbeziehen und erwähnen, welche Agenturen es zu vermeiden gilt, aber auch die Agenturen – einschließlich der Plattformen – unterstützen, die gesetzeskonform vorgehen« (NldiL CGIL, regionale Ebene).

Außerdem erwähnen einige der Befragten die traditionellen Druckmittel der Gewerkschaften, die von der Fürsprache bis hin zu Kollektivverhandlungen reichen. »Es gibt verschiedene Stufen. Die erste ist die Regulierung von Plattformen. Derzeit erleben wir eine Überregulierung der Fahrdienst-Plattformen, während andere überhaupt nicht reguliert werden« (FeLSA CISL, nationale Ebene). Manche Gewerkschaften fordern ein stärkeres Eingreifen des Staates in Form von wirtschaftlicher Unterstützung für Familien und der Förderung von Vermittlungsmethoden, die ethisch agierende und auf eine gute Ausbildung bedachte Agenturen begünstigen. »Wir sollten in den Berufsschulen Kurse zur Altenpflege einführen. Anfangs könnten sie drei und später fünf Jahre dauern, aber man muss dieser Arbeit irgendwie einen Wert, eine gewisse Professionalität verleihen, denn die jungen Menschen in Italien wollen diese Arbeit nicht machen« (Stelle für Hausangestellte und Pflegekräfte, CISL, regionale Ebene).



## 4 REGULIERUNG VON PLATTFORMEN

Viele Gewerkschaften stellen die Fairness plattformbasierter Arbeit infrage und sehen in der Gig Economy generell eine Bedrohung für die Arbeitsbedingungen. Auf nationaler Ebene können Gewerkschaften eine mächtige Lobbygruppe sein und die Betriebsmodelle der Plattformen beeinflussen. Bei der Hausarbeit passen Plattformen ihre Betriebsmodelle auf verschiedene Weisen an die Anforderungen der nationalen Vorschriften an. Koutsimpogiorgos et al. (2023) betonen, dass die Medien eine wichtige Rolle bei der Aufklärung über Plattformen spielen. **In Deutschland und den Niederlanden** haben die Medien die Einführung der Plattform Helpling ausgiebig erörtert. **Im Vereinigten Königreich und Irland** hingegen wurde Helpling in den Medien kaum erwähnt. Gewerkschaften wie die IG BAU in Deutschland bezogen sich ihren Recherchen zufolge explizit auf Helpling, als es um die negativen Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigungsverhältnisse ging. Die Gewerkschaften müssen sich über die Veränderungen in den einzelnen Sektoren mit zunehmender Plattformpräsenz im Klaren sein und ihren Medieneinfluss nutzen, um die Vorgehensweise der Plattformen zu beeinflussen. Wie wirksam diese Strategie tatsächlich ist, zeigte sich in den **Niederlanden**: Helpling beschloss, keine Preise mehr für Reinigungsarbeiten vorzugeben, um nicht in eine PR-Schlacht mit den Gewerkschaften verwickelt zu werden (Frenken et al. 2017). Bei den Bemühungen um eine stärkere Regulierung können sich die Arbeitgeberverbände in der Tat als Verbündete der Gewerkschaften erweisen. Der Deutsche Industrie-Reinigungs Verband (DIRV) kritisierte Plattformen unter anderem dafür, in **Deutschland** zu niedrige Löhne anzubieten, und warf ihnen vor, Schwarzarbeit durch Scheinselbstständigkeit zu ersetzen (Koutsimpogiorgos et al. 2023). Hier besteht eindeutig eine Ähnlichkeit zwischen Haushaltsreinigungsarbeiten und Pflegetätigkeiten, und Gewerkschaften und traditionelle Arbeitgeber\_innen vertreten ähnliche Ansichten.

Als Sozialpartnerinnen können sich Gewerkschaften für Änderungen in der Arbeitsgesetzgebung, die den negativen Seiten der Plattformökonomie entgegenwirken, einsetzen. Wie solche Änderungen aussehen können, zeigt das Beispiel **Kroatien**: Dort wurden die Arbeitsgesetze angepasst. Digitale Arbeitsplattformen müssen im Rahmen des kroatischen Gesetzes zur Unterbindung nicht registrierter Arbeit seit Anfang 2024 im Verzeichnis des zuständigen Ministeriums erfasst werden. Darin sind unter anderem Informationen aufgeführt über Aspekte wie (i) die Nichteintragung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitskräften, (ii) die Durchführung von Arbeiten ohne schriftlichen Arbeitsvertrag und (iii) Scheinselbstständigkeit.

In die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit werden große Hoffnungen gesetzt, was die damit mögliche Regulierung der Plattformwirtschaft angeht: Arbeitskräfte, die über Plattformen arbeiten und keine echten Selbstständigen sind, sollen einen Angestelltenstatus erhalten können. Hier ist die Umsetzung in nationales Recht von Belang, um sicherzustellen, dass Haushaltskräfte die Anforderungen an den Angestelltenstatus erfüllen können. Wie ein aktueller Fall aus

**Spanien** zeigt, sind Organisationen nicht vor der Einstufung als Arbeitgeber geschützt, nur weil sie sich als »Vermittlung« bezeichnen. Ein Gericht urteilte, dass die Plattform Clintu Online, die verschiedene Haushaltsleistungen anbietet, die Arbeiten kontrolliert und zuteilt. Die Arbeitskräfte galten daher als von Clintu weisungsabhängig, und die Plattform legte Obergrenzen fest für die Leistungen, die für die Kund\_innen erbracht werden konnten (Spanish Vida 2023).<sup>3</sup> Die Richtlinie ist zwar eine gute Möglichkeit, Plattformarbeit im Pflege-sektor zu regulieren, aber auch andere Ansätze, die auf die Pflegearbeit selbst abzielen, verdienen Beachtung.

## 5 AUF DEN PFLEGESEKTOR AUSGERICHTETE AKTIVITÄTEN

Um eine Regulierung der Beschäftigungsbedingungen in der Pflege zu bewirken, können Gewerkschaften ihre bisherigen Organisationstätigkeiten intensivieren und ausweiten und speziell den Wert der Pflege als öffentliches Gut hervorheben. Pflege fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt, ein nachhaltiges Wachstum und die Gleichstellung der Geschlechter. Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) und die nationalen Mitglieds-gewerkschaften äußerten Bedenken wegen des Tempos, mit dem die Privatisierung und allgemeine Kommerzialisierung des Pflegesektors voranschreiten. Angesichts der neoliberalen Politik, die die staatliche Bereitstellung dieser Leistungen einschränkt, ist eine engagierte Lobbyarbeit nötig, um die Privatisierung aufzuhalten. Viele Beteiligte teilen die Bedenken der Gewerkschaften. Vertreter\_innen von Familienpfleger\_innen und unbezahlten Pflegekräften, einschließlich Eurocarers auf europäischer Ebene, befürchten, dass staatlich erbrachte Pflegeleistungen in ganz Europa nach und nach verschwinden werden. Pflege ist ein öffentliches Gut, und wenn sich private Anbieterunternehmen zurückziehen, weil das Geschäft nicht rentabel genug ist, werden der fehlende gesetzliche Anspruch auf Pflege und die fehlende staatliche Bereitstellung von Pflege diese Versorgungslücke nur noch vergrößern. Daher können Bündnisse zwischen den Verbänden unbezahlter Pflegekräfte auf nationaler Ebene erheblich dazu beitragen, politische Veränderungen zu bewirken. Die Gewerkschaften sollten jedoch bedenken, dass viele Familienpfleger\_innen aufgrund der aktuellen Versorgungssituation in einem gemischten Pflegemodell tätig sind, das sowohl auf staatlich als auch auf privat erbrachte, bezahlte sowie unbezahlte Pflege angewiesen ist. Daher ist der Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Pflege zusammen mit der Verbesserung der Beschäftigungsstandards Vorrang einzuräumen. Bündnisse aus Gewerkschaften und Familienpflege-Vertreter\_innen können eine wichtige Rolle bei der Aufklärung über Beschäftigungsstandards spielen. Das umfasst die Verdiensthöhe und Zusatzleistungen, die Weitergabe von Musterverträgen und Informationen zu finanzieller Unterstützung wie Steuervorteilen für Familien, die eine Pflegekraft einstellen. Zudem können die Grenzen der Pflege-

<sup>3</sup> <https://spanishvida.com/2023/07/17/company-fined-over-a-million-euro-for-using-self-employed-workers/>

aufgaben aufgrund der Komplexität der Pflegeversorgung für die Angestellten verschimmen, wenn entweder Plattformen oder private Agenturen Pflegearrangements vermitteln, bei denen die Pflegekräfte im Haushalt der Kund\_innen leben. Pflegekräfte müssen wissen, wer für ihre Sicherheit während der Arbeit verantwortlich ist – die Familie oder die Vermittlungsstelle. Diesen Aspekt können Gewerkschaften bei ihren Kampagnen anführen, um sowohl für die Arbeitskräfte als auch die Familien Klarheit zu schaffen.

Zudem können sich Gewerkschaften für Sozialhilfe- und Steuerreformen einsetzen, um auf die Bedürfnisse der alternden Bevölkerung und den Bedarf an Langzeitpflege einzugehen. So wurde 1995 im **deutschen Sozialversicherungssystem** mit der Pflegeversicherung eine Absicherung für die Langzeitpflege eingeführt. Vor Kurzem wurde sie reformiert. Am 1. Juli 2023 wurde der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung erhöht. Die Gesetzgebung differenziert dabei zwischen Menschen, die Kinder haben, und kinderlosen Beitragszahler\_innen, was kontrovers diskutiert wird. Menschen mit Kindern zahlen abhängig von deren Anzahl 2,4 bis 3,4 Prozent, Kinderlose hingegen 4 Prozent ihres Bruttojahresgehalts.<sup>4</sup> Dies wird damit begründet, dass Kinderlose ein größeres verfügbares Einkommen haben und dass Kinder später ihre betagten Eltern unterstützen und die staatliche Pflegeerbringung so entlasten werden. Hier wird von der Annahme ausgegangen, dass Pflegeleistungen bis zu einem gewissen Grad von Familienangehörigen übernommen werden. Dennoch: Investitionen speziell in Langzeitpflege decken den steigenden Bedarf künftiger Lohn-erhöhungen und Personalaufstockungen. In vielen Ländern hingegen haben Langzeitpflege, Sozial- und Haushaltsarbeit bei der Mittelzuweisung oft das Nachsehen, wenn diese Bereiche in die übergeordneten Gesundheitsbudgets einbezogen bleiben. Das Beispiel aus Deutschland veranschaulicht, wie die Finanzierung des Sektors besser gehandhabt werden könnte.

## 6 AUSWEITUNG DER VERTRETUNG UND ORGANISATION VON PLATTFORM-PFLEGEKRÄFTEN

In anderen Sektoren wie der Personenbeförderung oder Lieferung von Lebensmitteln, in denen Plattformarbeit alltäglich geworden ist, haben die Gewerkschaften ihre Aktivitäten intensiviert. Sie haben sich sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene aktiv darum bemüht, dass Plattformbeschäftigte als Angestellte eingestuft werden, und auf verschiedene Weisen den direkten Kontakt zu diesen Arbeitskräften gesucht. Neue Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme gewinnen an Bedeutung. **In Deutschland, Österreich und Frankreich** zum Beispiel haben die Gewerkschaften Räume eingerichtet, in denen die Fahrer\_innen zusammenkommen, Pausen machen oder ihre Fahrzeuge reparieren können.

Außerdem haben sie Ausgleichszahlungen für Fahrer\_innen erwirkt, die ihre eigene Ausrüstung benutzen.<sup>5</sup> Wenn sich Plattformbeschäftigte auf Gewerkschaften einlassen sollen, müssen diese von der Auffassung abrücken, selbstständige und freiberuflich tätige Arbeitskräfte gehörten nicht zu ihren Zielgruppen. Pflegekräfte zu ermitteln und zu erreichen, ist aufgrund ihrer Arbeit schwieriger als bei anderen Plattformbeschäftigten. Gewerkschaften sollten erwägen, verstärkt digitale Instrumente zu nutzen, um diese Arbeitskräfte zu erreichen und zu organisieren. Soziale Netzwerke sind eine beliebte Methode, um Pflegeleistungen zu vergeben oder Arbeit zu finden. Diese Seiten bieten Gewerkschaften die Möglichkeit, auf sich aufmerksam zu machen und diese andernfalls schwer erreichbaren Arbeitskräfte anzusprechen.

2019 gründete der Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des Syndicats Chrétiens (ACV/CSC) in **Belgien** die Organisation United Freelancers zur Unterstützung von Freiberufler\_innen und Plattformbeschäftigten. Die Mitglieder zahlen den gleichen Mitgliedsbeitrag wie Angestellte, erhalten aber auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Leistungen einschließlich Beratung zu den Geschäftsbedingungen der Plattformen und in einigen Fällen auch rechtlichen Beistand. Dies trug zum Abschluss von Tarifvereinbarungen für Plattformbeschäftigte und Freiberufler\_innen bei. In Österreich will die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vda mit ihrer vidaflex-Initiative Freiberufler\_innen und Einzelunternehmer\_innen als Mitglieder gewinnen. In Dänemark unterzeichneten die Gewerkschaft 3F und die Reinigungsdienst-Plattform Hilfr 2018 eine Kollektivvereinbarung. Gewerkschaften versuchen unter anderem mithilfe von Negativkampagnen in den Medien und Gerichtsverfahren, den Abschluss von Tarifvereinbarungen zu erzwingen (Ilsøe und Söderqvist 2022). Nicht alle Plattformen stehen Kollektivverhandlungen aufgeschlossen gegenüber. Ein Tarifvertrag kann die Sichtbarkeit einer Plattform jedoch verbessern und sie als sozial verantwortungsbewusste Akteurin kennzeichnen. Das ist vor allem in Sektoren wie der Pflege von Bedeutung, wo Kund\_innen und Arbeitskräfte enge Beziehungen zueinander entwickeln.

## 7 FAZIT

Digitale Plattformen werfen zwar verschiedene Probleme auf, zum Beispiel die zunehmende Fragmentierung der Arbeit und die Folgen für die soziale Absicherung, aber sie stellen zweifellos auch eine mögliche Lösung dar. Das Plattformmodell ermöglicht unter anderem auch die Entstehung digitaler Plattformen zum Wohle der Allgemeinheit, die die bestehenden Sozialleistungen nicht nur erweitern und verbessern, sondern sogar ganz neue Leistungen initiieren und so zur Entwicklung eines neuartigen Wohlfahrtsstaats beitragen (Huws 2020). Plattformen und Kooperativen haben einige Gemeinsamkeiten. Ein Hybridmodell, das die digitalen Merkmale der Plattformen mit den lokalen Wurzeln und

<sup>4</sup> [https://support.personio.de/hc/en-us/articles/6110302747805-Statutory-Long-Term-Care-Insurance-Contributions-Difference-Between-Saxony-and-Other-Federal-States#h\\_01GBA6XME4R3Z9HQTZ44WE87F](https://support.personio.de/hc/en-us/articles/6110302747805-Statutory-Long-Term-Care-Insurance-Contributions-Difference-Between-Saxony-and-Other-Federal-States#h_01GBA6XME4R3Z9HQTZ44WE87F)

<sup>5</sup> <https://www.socialeurope.eu/trade-unions-take-on-platform-companies-in-the-struggle-for-decent-work>

dem sozialen Ansatz der Kooperativen vereint, kann durchaus den Pflegesektor sowohl für die Pflegekräfte als auch für die Pflegebedürftigen revolutionieren. Gewerkschaften, die an der Entwicklung eines solchen Modells teilhaben, bietet sich hier eine große Chance – nicht zuletzt, weil sich dadurch die Möglichkeit ergibt, Schwarzarbeit zu formalisieren, denn Schwarzarbeit verletzt bekanntermaßen die Rechte der Arbeiter\_innen und erleichtert ihre Ausbeutung.

## LITERATUR

**Domina** (2022). Quarto rapporto annuale sul lavoro domestico, <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/rapporto-annuale-lavoro-domestico-2022>

**European Council** (2022), <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (3/1/23).

**Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen** (2021). Gender inequalities in care and consequences for the labour market. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market> [abgerufen am 04.02.2024].

**Fairwork** (2020). Fairwork Deutschland Ratings 2020: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. Abrufbar unter: [https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork\\_Report\\_Germany-2021\\_DE-revised.pdf](https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork_Report_Germany-2021_DE-revised.pdf)

**Flanagan, F.** (2019). Theorising the gig economy and home-based service work. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 57–78.

**Frenken, K., van Waes, A. H. M., Smink, M. M., & Van Est, R.** (2017). A fair share: Safeguarding public interests in the sharing and gig economy. Den Haag: Rathenau-Institut. Abrufbar unter: <https://www.rathenau.nl/en/digitale-samenleving/fair-share>

**Huws, U.** (2020). Reinventing the Welfare State: Digital Platforms and Public Policies. London: Pluto Press.

**Internationale Arbeitsorganisation (ILO)** (2021). Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (no. 189).

**Ilsoe, A., & Söderqvist, C. F.** (2023). Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden. *Regulation & Governance*, 17(3), 608–626.

**Koutsimpogiorgos, N., Frenken, K., & Herrmann, A. M.** (2023). Platform adaptation to regulation: The case of domestic cleaning in Europe. *Journal of Industrial Relations*, 65(2), 156–184.

**Marzo, C.** (2023). The New Challenges of Care Work in Light of Digitalisation and Platformisation, in: *The European Care Strategy: A chance to ensure inclusive care for all?*, S. 54–63, Foundation for European Progressive Studies & Friedrich-Ebert-Stiftung. Abrufbar unter: [https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2023/03/FEPS-FES\\_Care-Strategy-Policy-Study-web-PP.pdf](https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2023/03/FEPS-FES_Care-Strategy-Policy-Study-web-PP.pdf) [abgerufen am 11.10.2023].

**Mateescu, A., & Ticona, J.** (2020). Invisible Work, Visible Workers: Visibility regimes in online platforms for domestic work. in Acevedo, D. D. (Ed.) *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation*, Cambridge: Cambridge University Press. 56–76

**Mulkeen, M.** (2016). Going to market! An exploration of markets in social care. *Administration*, 64(2), 33–59.

**Murphy, C., & Turner, T.** (2014). Organising non-standard workers: union recruitment in the Irish care sector. *Industrial Relations Journal*, 45(5), 373–388.

**Murphy, C., & O'Sullivan, M.** (2021). Running to stand still? Two decades of trade union activity in the Irish long-term care sector. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(3), 383–397.

**Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J.** (2022). The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. Brüssel: ETUI AISBL.

**Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A., & López-Igual, P.** (2022). Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender & Development*, 30(3), 619–635.

**Ustek-Spilda, F., Bertolini, A., Alyanak, O., Howson, K., & Graham, M.** (2022). Gender and care work platform operational models: setting a research agenda in global perspectives on women, work, and digital labour platforms, Digital Future Society. Abrufbar unter: <https://digitalfuturesociety.com/report/global-perspectives-on-women-work-and-digital-labour-platforms/>

## ÜBER DIE AUTORINNEN

**Dr. Caroline Murphy** ist außerordentliche Professorin für Arbeitsbeziehungen und Direktorin des MSc für Personalmanagement an der Fakultät für Arbeits- und Beschäftigungsstudien der Kemmy Business School an der Universität Limerick. Außerdem ist sie Forschungsstipendiatin am DIGIT-Zentrums für die digitale Zukunft am Arbeitsplatz. Zu ihren aktuellen Forschungsinteressen gehören die Qualität von Arbeitsplätzen und prekäre Beschäftigung, die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, formelle und informelle Pflegearbeit, Arbeitnehmervertretung und die Auswirkungen der Technologie auf die Arbeit.

**Dr. Ivana Pais** ist außerordentliche Professorin für Wirtschaftssoziologie an der Università Cattolica in Mailand. Ihre Forschungsinteressen konzentrieren sich auf soziale Netzwerke in Arbeitsmärkten, Organisationen, Unternehmertum und neue Arbeitsformen durch soziale Medien

**Dr. Tish Gibbons** ist Assistenzprofessorin am Institut für Arbeits- und Beschäftigungsstudien der Kemmy Business School an der Universität Limerick. Ihre Forschungsinteressen umfassen Arbeitsbeziehungen, insbesondere die Anerkennung von Gewerkschaften, Arbeitsrecht sowie Arbeitsgeschichte.

## IMPRESSUM

Herausgeberin:

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.  
Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit  
Cours Saint Michel 30e | 1040 Brüssel | Belgien

Dr. Tobias Mörschel, Direktor, FES Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:  
Oliver Philipp, FES Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit

Für mehr Informationen zum Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit, siehe: <https://futureofwork.fes.de/>

Design: Petra Strauch/Barbora Novotna

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

ISBN: 978-3-98628-496-1

© 2024

