



---

## Sachstand

---

### **Gesetzgeberische Gestaltung des digitalen Wandels der Erwerbsarbeit im internationalen Vergleich**

Maßnahmen in ausgewählten Staaten der Europäischen Union

---

## **Gesetzgeberische Gestaltung des digitalen Wandels der Erwerbsarbeit im internationalen Vergleich**

Maßnahmen in ausgewählten Staaten der Europäischen Union

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 022/18  
Abschluss der Arbeit: 14. Mai 2018  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Deutschland</b>	<b>4</b>
2.1.	Dialogprozess „Arbeiten 4.0“	4
2.2.	Koalitionsvertrag	5
<b>3.</b>	<b>Finnland</b>	<b>6</b>
3.1.	Gesetzgeberische Vorarbeiten	6
3.2.	Digitale Strategie	6
<b>4.</b>	<b>Frankreich</b>	<b>7</b>
4.1.	Studien und Berichte	7
4.2.	Gesetzgeberische Maßnahmen	7
<b>5.</b>	<b>Schweden</b>	<b>9</b>
5.1.	Untersuchungsbericht	9
5.2.	Digitale Strategie	9
<b>6.</b>	<b>Vereinigtes Königreich</b>	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>Fazit</b>	<b>12</b>

---

## 1. Einleitung

Seit Beginn des Jahrhunderts ist eine zunehmende Digitalisierung der industriellen Produktion zu beobachten, die nicht selten mit den Begriff „Industrie 4.0“ bezeichnet wird. Auch die Arbeitswelt erfährt durch diese Entwicklung starke Veränderungen. Beschäftigungsverhältnisse werden zunehmend vernetzter, digitaler und flexibler. Der Wandel stellt zusätzliche Ansprüche an Inhalt und Organisation, aber auch an den gesetzlichen Rahmen von Erwerbsarbeit.

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, welche gesetzgeberischen Schritte in ausgewählten anderen Ländern Europas unternommen worden oder geplant sind, um den Wandel der Arbeitswelt infolge der Digitalisierung zu gestalten.

## 2. Deutschland

In Deutschland sind konkrete gesetzgeberische Maßnahmen diesbezüglich noch nicht ergriffen worden. Jedoch hat die Bundesregierung der 18. Wahlperiode vorbereitende Schritte unternommen und auch der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung enthält entsprechende Vereinbarungen.

### 2.1. Dialogprozess „Arbeiten 4.0“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im April 2015 mit der Veröffentlichung eines Grünbuches Arbeiten 4.0 einen breiten gesellschaftlichen Dialog mit den Expertinnen und Experten der Sozialpartner, Verbände, Unternehmen und der Wissenschaft sowie mit den Bürgerinnen und Bürgern über die zielgerechte Gestaltung des Wandels in der Arbeitswelt angestoßen. Die Ergebnisse dieser Diskussion wurden in einem Weißbuch Arbeiten 4.0<sup>1</sup> zusammenfasst, das im November 2016 vorgestellt wurde. Darin werden staatliche Gestaltungsaufgaben infolge des technologischen und wirtschaftlichen Wandels identifiziert und mögliche Lösungsansätze dargestellt.

Danach erfordern es die Umbrüche der Arbeitswelt 4.0, frühzeitig in die Stärkung von Qualifikationen und die Verbesserung von Aufstiegsperspektiven zu investieren. Um die präventive Unterstützung für Beschäftigte zu verbessern, solle die Arbeitslosenversicherung schrittweise zu einer Arbeitsversicherung ausgebaut werden. Perspektivisch wird ein Recht auf Weiterbildung angestrebt.

Digitalisierung biete die Chance auf selbstbestimmtere Arbeit. Dabei müssten jedoch Interessen- und Zielkonflikte austariert werden. Grundlegend sei auch ein gesetzlich verankerter Schutz vor

---

<sup>1</sup> BMAS: Arbeit Weiter Denken - Weißbuch Arbeiten 4.0, abrufbar im Internetauftritt des BMAS: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=39437F7D49D4F02AEC340E9F6DAF5D3A?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=39437F7D49D4F02AEC340E9F6DAF5D3A?__blob=publicationFile&v=9) (letzter Abruf: 16. März 2018).

---

Entgrenzung und Überforderung. Dem wachsenden Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Zeitsouveränität könne durch die Verankerung eines allgemeinen Rechts auf befristete Teilzeit entsprochen werden.<sup>2</sup> Zusätzliche Wahloptionen für Beschäftigte in Bezug auf Arbeitszeit und -ort könnte unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der sozialpartnerschaftlich und betrieblich vereinbarten Abweichung von bestimmten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes bieten.

Das BMAS werde auch darauf hinwirken, die Instrumente des Arbeitsschutzes fortzuentwickeln, um sie an den digitalen Wandel anzupassen.

Im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes soll der den nationalen Gesetzgebern von der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung eingeräumte Freiraum für konkretisierende Regelungen umfassender genutzt werden.

Daneben bedürfe es zur Bewältigung des digitalen Strukturwandels einer Stärkung der sozialpartnerschaftlichen und betrieblichen Aushandlungsprozesse. Das BMAS werde daher auch künftig bei Gesetzesvorhaben mehr Regelungsmöglichkeiten an das Bestehen von Tarifverträgen knüpfen und Vorschläge unterbreiten, wie die Fähigkeit von Betriebsräten zur effektiven und effizienten Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt gestärkt werden könne.

Im immer wichtiger werdenden Bereich der sogenannten Plattformökonomie solle der Gesetzgeber die Schutzbedürftigkeit spezifischer Typen von Erwerbstätigen feststellen und sie nach jeweiliger Sachlage in den Schutz des Arbeits- und Sozialrechts einbeziehen.

Ein wesentliches Ziel der Weiterentwicklung sozialstaatlicher Institutionen besteht dem Weißbuch zufolge darin, die Beschäftigungsfähigkeit in der Perspektive des Lebensverlaufs zu stabilisieren und Übergänge zu unterstützen. Das in diesem Zusammenhang vorgeschlagene Konzept eines „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ sieht vor, junge Erwerbstätige mit einem Startkapital auszustatten, das für Qualifizierung, Gründungsphase oder private Auszeiten genutzt werden kann. Es könnte darüber hinaus auch als Langzeitkonto mit eigenen Einzahlungen geführt werden.

## 2.2. Koalitionsvertrag

Die Bundesregierung sieht sich nach dem Wortlaut des Koalitionsvertrages<sup>3</sup> in der Verantwortung, die Digitalisierung weiterhin aktiv und unter Einbeziehung der Sozialpartner zu gestalten.

---

2 Dazu liegt derzeit ein Referentenentwurf des BMAS vor: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-brueckenteilzeit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-brueckenteilzeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (letzter Abruf: 14. Mai 2018).

3 Ein neuer Aufbruch für Europa -Eine neue Dynamik für Deutschland - Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode. Abrufbar im Internetauftritt der Bundesregierung: [https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=A7A41848A6C01A8A1A8F09D713B6FCEB.s111?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=A7A41848A6C01A8A1A8F09D713B6FCEB.s111?__blob=publicationFile&v=2) (letzter Abruf: 16. März 2018).

---

Weiterbildung sei der Schlüssel, damit die Beschäftigten sich den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt stellen und den sich immer schneller verändernden Qualifikationsanforderungen gerecht werden könnten.

Des Weiteren soll ein gesetzlicher Rahmen geschaffen werden, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können. Den Beschäftigten soll mehr Zeitsouveränität ermöglicht werden, mobile Arbeit soll durch einen entsprechenden gesetzlichen Rahmen gefördert und erleichtert werden.

### 3. Finnland

#### 3.1. Gesetzgeberische Vorarbeiten

Das finnische Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung hat 2016 eine tripartistische Arbeitsgruppe mit dem Ziel einer Überarbeitung der Vorschriften zum Arbeitszeitrecht berufen. Der im Juni 2017 veröffentlichte Abschlussbericht, der allerdings nach Auskunft des finnischen Parlaments (*Eduskunta*) abweichende Voten verschiedener Wirtschaftsverbände und eines Gewerkschaftsverbandes enthielt, gelangte zu dem Ergebnis, dass das finnische Arbeitszeitgesetz von 1996 ersetzt werden solle, um sowohl den europa- und internationalrechtlichen Vorgaben als auch den Veränderungen in Wirtschaftsstruktur und Arbeitsweise Rechnung zu tragen.

Vorgeschlagene Änderungen sollen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für bestimmte Wirtschaftsbereiche flexible Lösungen ermöglichen, bei denen die Arbeitnehmer Zeit und Ort der Leistungserbringung selbst bestimmen können. Vorgesehen werden soll auch die Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten außerhalb von Kollektivvereinbarungen. Verdeutlicht werden soll ferner der Anwendungsbereich von Schicht- und Nachtarbeit.

Ein förmlicher Gesetzentwurf der finnischen Regierung liegt nach Auskunft des finnischen Parlaments bisher nicht vor.

#### 3.2. Digitale Strategie

Bezug genommen wird im Übrigen auf das Regierungsprogramm der aktuellen Regierung unter Premierminister Juha Sipilä. Zu den wesentlichen Zielen im Bereich Digitalisierung zählen danach

- Digitalisierung des öffentlichen Dienstes,
- Förderung des Wachstums bei digitalen Geschäftsmodellen,
- Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen,
- Förderung einer Kultur der Experimentierfreude sowie

- 
- Stärkung wissensbasierten Managements.<sup>4</sup>

## 4. Frankreich

### 4.1. Studien und Berichte

Im Januar 2017 hat der Sachverständigenrat für Beschäftigung (*Conseil d'orientation pour l'emploi - COE*) der französischen Regierung den ersten Band eines Berichts über Automatisierung, Digitalisierung und Beschäftigung veröffentlicht, der mögliche Auswirkungen der technischen Entwicklung auf Beschäftigungsvolumen und -struktur in Frankreich untersucht. Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sollen in einem zweiten Band analysiert werden, der noch nicht vorliegt:

COE (2017): *Automatisation, numérisation et emploi, Tome 1: Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*, Paris: COE.

Der Bericht sowie eine Zusammenfassung und weitere Dokumente dazu sind in französischer Sprache abrufbar im Internetauftritt des COE:

[http://www.coe.gouv.fr/Detail-Nouveaute.html%3Fid\\_article=1347.html](http://www.coe.gouv.fr/Detail-Nouveaute.html%3Fid_article=1347.html)

(letzter Abruf: 24. April 2018).

Eine im März 2018 von einem wissenschaftlichen Strategiezentrum (*France Stratégie*) im Auftrag der französischen Regierung erstellte Studie untersucht die Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf die Arbeit:

Benhamou, Salima; Janin, Lionel (2018): *Intelligence artificielle et travail, Rapport à la ministre du Travail et au secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du Numérique*, Paris: France Stratégie.

Abrufbar in französischer Sprache im Internetauftritt von France Stratégie:

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/intelligence-artificielle-travail>

(letzter Abruf: 14. April 2018).

### 4.2. Gesetzgeberische Maßnahmen

Am 1. Januar 2018 sind in Frankreich Neuregelungen zur Anpassung des Arbeitsrechts an die Digitalwirtschaft in Kraft getreten. Hierzu enthalten die Artikel 55 bis 60 des Gesetzes Nr. 2016-

---

4 *Finland, a land of solutions, Strategic Programme of Prime Minister Juha Sipilä's Government, 29 May 2015*, S. 27 ff. Abrufbar in englischer Sprache im Internetauftritt der finnischen Regierung: [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_EN\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf/8d2e1a66-e24a-4073-8303-ee3127fbfcac/Ratkaisujen+Suomi\\_EN\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf.pdf](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_EN_YHDISTETTY_netti.pdf/8d2e1a66-e24a-4073-8303-ee3127fbfcac/Ratkaisujen+Suomi_EN_YHDISTETTY_netti.pdf.pdf) (letzter Abruf: 25. April 2018).

---

1088 vom 8. August 2016 über die Arbeit, die Neugestaltung der Sozialpartnerschaft und die Sicherung des beruflichen Werdegangs<sup>5</sup> entsprechende Änderungen des französischen Arbeitsgesetzbuches (*Code du travail*)<sup>6</sup>.

Artikel 55 regelt das Recht der Arbeitnehmer, digital vernetzte Arbeitsmittel abzuschalten, um Pausen, Ruhezeiten und Erholungsurlaub sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Artikel 56 enthält Bestimmungen zur Gewährleistung des Zugangs zu digitalen Arbeitsmitteln für Menschen mit Behinderungen.

Artikel 57 bietet den gesetzlichen Rahmen für die Fortentwicklung von Telearbeit und mobiler Arbeit im Zusammenwirken mit den Sozialpartnern. Dazu soll zunächst eine Bestandsaufnahme über den Stand der Telearbeitsformen und die Arbeitszeitbelastung der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen.

Artikel 58 und 59 führen Bestimmungen ein, die die Verbreitung von Gewerkschaftsinformationen über das elektronische Informationsnetz des Arbeitgebers, insbesondere dessen Intranet, erlauben und die Bedingungen und Modalitäten regeln.

Artikel 60 sieht in dem Teil des Arbeitsgesetzbuches über personenbezogene Dienstleistungen die Einführung eines neuen Abschnitts mit der Überschrift „Erwerbstätige, die eine elektronische Vernetzungsplattform nutzen“ vor. Er enthält Bestimmungen zur sozialen Verantwortung der Plattformbetreiber gegenüber selbständig Erwerbstätigen, die die Plattformdienste nutzen. Neben der Übernahme von Unfallversicherungskosten handelt es sich dabei ausschließlich um Leistungen, für die es in Deutschland keine funktionale Entsprechung gibt. Eine ausführlichere Darstellung der in diesem Artikel enthaltenen Regelungen ist Gegenstand einer früheren Arbeit dieses Fachbereichs:

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Sozialrechtliche Neuregelung der Plattformökonomie in Frankreich, Sachstand WD 6 - 3000 - 003/18 vom 28. Februar 2018 (bisher unveröffentlicht).

## Anlage

- 
- 5 *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Journal officiel de la République française (JORF) n°0184 du 9 août 2016*, abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank der französischen Regierung: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id> (letzter Abruf: 18. April 2018).
- 6 Die konsolidierte Fassung des französischen Arbeitsgesetzbuchs ist abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank der französischen Regierung: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (letzter Abruf: 18. April 2018).



---

## 5. Schweden

In Schweden sind gesetzgeberische Schritte im Hinblick auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt bisher nicht ergriffen worden.

### 5.1. Untersuchungsbericht

Von Seiten der schwedischen Regierung wird in diesem Zusammenhang auf den im März 2018 veröffentlichten Bericht einer Regierungskommission zur Untersuchung des Digitalisierungsrechts (*Digitaliseringsrättsutredningen*) hingewiesen, der analysiert, in welchem Umfang digitale Transformation und Vernetzung in der öffentlichen Verwaltung durch bestehende Gesetzgebung unnötig behindert wird:

*Digitaliseringsrättsutredningen* (2018): *Juridik som stöd för förvaltningens digitalisering* (Recht zur Unterstützung der Digitalisierung der Verwaltung), *Statens offentliga utredningar* (SOU) 2018:25. Stockholm. Abrufbar in schwedischer Sprache (engl. Abstract auf S. 27 f.) im Internetauftritt der schwedischen Regierung: <http://www.regeringen.se/495f60/contentassets/e9a0044c745c4c9ca84fef309feafd76/juridik-som-stod-for-forvaltningens-digitalisering-sou-201825.pdf> (letzter Abruf: 24. April 2018).

### 5.2. Digitale Strategie

Bezug genommen wird im Übrigen auf die allgemeine Digitalisierungspolitik Schwedens<sup>7</sup>. Im Mai 2017 hat die schwedische Regierung eine digitale Strategie<sup>8</sup> verabschiedet. Darin wird anerkannt, dass infolge der Digitalisierung Arbeitsplätze verloren gehen würden. Es sei jedoch nicht sinnvoll, sich dem digitalen Wandel zu verschließen. Schwedens digitale Strategie verfolgt im Wesentlichen fünf Ziele:

- digitale Fähigkeiten:  
Förderung der Entwicklung und Nutzung digitaler Fähigkeiten aller Bürger,
- digitale Sicherheit:  
Förderung der sicheren Beteiligung an, der Verantwortung für und des Vertrauens in die digitale Gesellschaft,

---

7 Hierzu bietet der Internetauftritt der schwedischen Regierung englischsprachige Informationen: <http://www.government.se/government-policy/digital-policy/> (letzter Abruf: 25. April 2018).

8 *Action on digital transformation*, abrufbar im Internetauftritt der schwedischen Regierung: <http://www.government.se/press-releases/2017/06/action-on-digital-transformation/> (letzter Abruf: 25. April 2018).

- 
- digitale Innovation:  
Gewährleistung der Entwicklung, Verbreitung und Nutzung digitalgetriebener Innovationen,
  - digitale Führerschaft:  
sachdienliche, zielgerichtete und rechtskonforme Verbesserungen durch digitalen Wandel,
  - digitale Infrastruktur:  
umfassender Zugang zu Hochgeschwindigkeits-Breitbandtechnik und verlässlichen Mobilfunkdiensten.

## 6. Vereinigtes Königreich

Auch im Vereinigten Königreich sind bisher keine gesetzlichen Regelungen zur Gestaltung der Digitalisierung der Arbeitswelt erlassen worden.

Im Oktober 2016 beauftragte die britische Premierministerin den Vorsitzenden der *Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce* (RSA), Matthew Taylor, mit einer umfassenden Untersuchung der Möglichkeiten arbeitsrechtlicher Regulierung neuer Arbeitsformen im Zusammenhang mit der Plattformökonomie (sog. *Taylor Review*). Die Untersuchung konzentrierte sich nach Auskunft des *House of Commons* auf folgende mit den Auswirkungen der Digitalisierung zusammenhängende Handlungsfelder:

- Sicherheit, Entlohnung und Rechte:  
Untersuchungsgegenstand war danach die Frage, in welchem Umfang neue Geschäftspraktiken das Verhältnis zwischen flexiblerer Arbeit einerseits und höherem Entgelt oder größerer Arbeitsverfügbarkeit zu Ungunsten der Erwerbstätigen beeinflussten und die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen die Reichweite sozialpolitischer Institute, wie des gesetzlichen Mindestlohns, der Elternzeitrechte, der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und des bezahlten Erholungsurlaubs sowie der Rente untergruben.
- Berufliche Entwicklung und Weiterbildung:  
Untersucht wurde, wie berufliche Entwicklung innerhalb der modernen Wirtschaft zum Nutzen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ermöglicht und gefördert werden könne, das ausgewogene Verhältnis von Rechten und Pflichten sowie die Frage, ob die gegenwärtige Definition des Beschäftigungsstatus an neue Geschäftsformen vor allem der Plattformwirtschaft angepasst werden müssten.
- Vertretung:  
Geprüft wurde die Übertragbarkeit alternativer Formen der Interessenvertretung in anderen Ländern sowie die Möglichkeit des Schutzes unterrepräsentierter Gruppen (z. B. ältere Arbeitnehmer oder Menschen mit Behinderungen oder Pflegeverpflichtungen).
- Neue Geschäftsmodelle:  
Gegenstand der Untersuchung war die nationale oder lokale Unterstützung der Wirtschaft bei der Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen zur Verbesserung der Wahlmöglichkeiten der Investoren, der Verbraucher und der Erwerbstätigen.

---

Die Untersuchung wurde mit dem im Juli 2017 veröffentlichten sogenannten *Taylor Review* abgeschlossen:

*Taylor, Matthew et al. (2017): Good Work - The Taylor Review of Modern Working Practices*, Juli 2017. Abrufbar in englischer Sprache im Internetauftritt der britischen Regierung:

<https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices> (letzter Abruf: 7. Mai 2018).

Viele Empfehlungen des *Taylor Review* betreffen laut dem *House of Commons* rechtstechnische Fragen im Zusammenhang mit der Anwendung des Arbeitsrechts auf die Mitarbeiter der Plattformökonomie, deren Status häufig nicht eindeutig sei. Zur Klärung des Status vom Plattformmitarbeiter und deren Einbeziehung in grundlegende Arbeitnehmerschutzrechte enthält der Bericht Empfehlungen, die von der britischen Regierung noch nicht in Form eines Gesetzentwurfs aufgegriffen wurden.

Mit der Thematik befasst sich auch ein aktuelles Gutachten der Bibliothek des *House of Commons*:

*Pyper, Doug (2018): Employment Status*, House of Commons Library Briefing Paper Number CBP 8045, 28 March 2018. Abrufbar in englischer Sprache im Internetauftritt des *House of Commons*:

<https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-8045#full-report> (letzter Abruf: 7. Mai 2018).

Im Februar 2018 hat die britische Regierung jedoch eine Antwort auf den *Taylor Review* veröffentlicht, in dem viele der Empfehlungen angenommen werden, sodass davon ausgegangen wird, dass sie Änderungen vorschlagen wird:

*Government response to the Taylor review of modern working practices, Policy paper* vom 7. Februar 2018. Abrufbar in englischer Sprache im Internetauftritt der britischen Regierung:

<https://www.gov.uk/government/publications/government-response-to-the-taylor-review-of-modern-working-practices> (letzter Abruf: 7. Mai 2018).

Sie nimmt darin Bezug auf von ihr formulierte *UK's Industrial Strategy*<sup>9</sup>, deren Ziel es u.a. sei, den Menschen die Möglichkeit zur Verbesserung von Verdienst, beruflicher Entwicklung und Karrierechancen. Vor dem Hintergrund zunehmender Lebenserwartung, von Veränderungen von Arbeitsmustern und mit zunehmender Automatisierung einhergehender Entstehung neuer Arbeitsplätze betont sie die Bedeutung sektorbezogener „*Deals*“<sup>10</sup> im Rahmen der *Industrial Strategy*, die gute Arbeit und Produktivitätssteigerung fördern sollen.

---

9 Abrufbar im Internetauftritt der britischen Regierung: <https://www.gov.uk/government/topical-events/the-uks-industrial-strategy> (letzter Abruf: 8. Mai 2018).

10 Als Beispiel wird der *Life Science Sector Deal* angeführt, abrufbar im Internetauftritt der britischen Regierung: <https://www.gov.uk/government/publications/life-sciences-sector-deal> (letzter Abruf: 8. Mai 2018).

## 7. Fazit

Außer Frankreich hat bisher keiner der untersuchten Mitgliedstaaten gesetzgeberische Maßnahmen zur Gestaltung des digitalen Wandels der Arbeitswelt ergriffen. In den meisten Ländern gibt es aber wie auch in Deutschland vorbereitende Berichte und Strategiepapiere der jeweiligen Regierungen, in denen die mit der digitalen Transformation zusammenhängenden Fragestellungen aufgegriffen werden. Dabei nimmt die Frage der arbeitsrechtlichen Gestaltung dieses Prozesses nicht immer denselben Raum ein. Auch sonst werden Unterschiede deutlich. So scheint etwa der Umgang mit den arbeitsrechtlichen Konsequenzen neuer Geschäftsmodelle der Plattformökonomie, der in Deutschland, Frankreich und Großbritannien einen der Schwerpunkte der Debatte bildet, in Finnland und Schweden nicht als besonderes Problem diskutiert zu werden.

\*\*\*