

Fragen der kollektiven Interessenvertretung von Plattformtätigen

Roland Wolf

Geschäftsführer Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Göttingen, 26. Oktober 2023

1. Kontext der Einordnung von Plattformbeschäftigten in das Arbeitsrecht

2. Europäische Entwicklung

- a) Die sogenannte Plattformrichtlinie
- b) Leitlinien zum Wettbewerbsrecht bei Solo-Selbständigen
- c) EuGH-Entscheidung C-413/13

3. Nationales Recht

- a) Gemeinsame Vergütungsregelungen nach dem Urheberrecht
- b) Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Selbständige
- c) Bindende Festsetzung nach dem Heimarbeitsgesetz
- d) Plattformbeschäftigte in der Betriebsverfassung

4. Zusammenfassung

- Digitalisierung schafft auch virtuell **neue Beschäftigungschancen**
- **Angebot** und **Nachfrage** können durch **digitale Plattform treffgenauer** zusammengeführt.
- **zwei Formen von Plattformarbeiten:**
 - Reine Vermittlung
 - Plattform bietet selbst Leistung an
- Durchführung der Tätigkeit
 - Vor Ort
 - Virtuell

- **§ 611a Abs. 1 BGB** bei Vertragsbeziehung mit Plattformbetreiber
 - **Dauerschuldverhältnis**
 - **persönliche Leistungserbringung**
 - **persönliche Abhängigkeit**
 - **Eingliederung**
- Entscheidend: **Umstände des Einzelfalls**

Plattformarbeit

BAG-Entscheidung zu Crowdwork – 1. Dezember 2020 9 AZR 102/20



Verfahrensgang:

- ArbG München vom 20.02.2019 - 19 Ca 6915/18: **Kein Arbeitsverhältnis**
- LAG München vom 04.12.2019 - 8 Sa 146/19: **Kein Arbeitsverhältnis**
- BAG **Arbeitsverhältnis wegen persönlicher Abhängigkeit**, da

(1.) die Tätigkeit einfach gelagert ist,

(2.) ihre Durchführungen inhaltlich vorgegeben sind,

(3.) die zu verwendenden Arbeitsmittel vorab festgelegt werden,

(4.) „quasi Lenkung“

- Vorlage **Richtlinienentwurf** der Kommission „zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit“ am 9. Dezember 2021

- **Plattformarbeit (Art. 2 Abs. 1 Nr. 2 RL-E)** jede Arbeit,
 - die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert
 - in der Union von einer Person auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses mit der Plattform ausgeführt wird,
 - unabhängig davon, ob zwischen der arbeitenden Person und dem Empfänger der Leistung ein Vertragsverhältnis besteht.

- **gesetzliche Vermutung** in **Art. 4 RL-E** für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Plattformtätigen und dem Plattformbetreiber.

- **Vermutung** greift nach **Art. 4 Abs. 1 RL-E** ein, wenn der Plattformbetreiber die Arbeitsleistung kontrolliert.
- Eine **Kontrolle** liegt nach Art. 4 Abs. 2 RL-E vor, wenn mindestens zwei der fünf genannten Kriterien erfüllt sind:
 - a) die effektive **Bestimmung der Vergütungshöhe** oder die Festlegung von Vergütungsobergrenzen;
 - b) die Aufforderung, bestimmte **Regeln** in Bezug auf **Erscheinungsbild** und Verhalten gegenüber dem Leistungsempfänger beziehungsweise in Bezug auf die Arbeitsleistung einzuhalten;
 - c) die **Überwachung der Arbeitsleistung** oder **Überprüfung der Qualität** der Arbeitsergebnisse;
 - d) die effektive **Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren** und die Arbeitszeit festzulegen, Aufgaben abzulehnen oder an Unterauftragnehmer oder Ersatzkräfte zu delegieren, auch durch Einsatz von Sanktionen;
 - e) die effektive **Einschränkung** der Möglichkeit, einen **Kundenstamm aufzubauen** oder Arbeiten für Dritte auszuführen.

Plattformarbeit

Kritik Richtlinienentwurf

- **Beweislast** liegt bei der **digitalen Plattform**
- **Verwässerung des Arbeitnehmerbegriffs**
- **Beschränkung der Selbständigkeit**
- **mittelbarer Eingriff in das gesamte Arbeitsrecht**
- **verringerte Flexibilität für Selbstständige**

- **Art. 4 Abs. 3**
Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch Leitlinien auch in Bezug auf das Verständnis der Sozialpartner.
- **Art. 9**
Unterrichtung und Anhörung mit bedingter Kostentragungspflicht für Sachverständige
- **Art. 14**
Verfahrensrechtliche Beteiligungsrechte – aber keine Prozeßstandschaft
- **Art. 15**
Kommunikationskanäle für Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen

Selbständigkeit – Wettbewerbsrecht

Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der EU

- Verabschiedet September 2022 durch Kommission
- Ziel: Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen
- Wesentlicher Inhalt:
 - Anwendung des Wettbewerbsrecht auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen
 - Bei Einhaltung der inhaltlichen Vorgaben kein Verstoß gegen Wettbewerbsrecht der Union

Wettbewerbsrecht

Leitlinien – warum jetzt?

- Geltung betrifft sämtliche Solo-Selbstständige
- Leitlinien können als Teil eines Pakets zur „Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten“ verstanden werden
- Bis 2030 wird die Kommission ihre Leitlinien überprüfen

Bewertung

- Leitlinien gegenüber Verordnung das mildere Mittel
- Autonomie der nationalen Sozialpartner wird nicht beschränkt
- Leitlinien begründen keine Verpflichtung, Kollektivverhandlungen aufzunehmen
- Entsprechende Vereinbarungen kein Indiz für Arbeitnehmerstatus.

Selbständigkeit Wettbewerbsrecht

Vorgaben

- **Voraussetzung:** Vergleichbarkeit mit Arbeitnehmern

- Vereinbarungen werden nicht durch Art. 101 AEUV eingeschränkt, wenn Solo-Selbständige:
 - wirtschaftlich abhängig sind (wenn sie über einen Zeitraum von einem oder zwei Jahren durchschnittlich mindestens 50 % des gesamten Arbeitseinkommens von einer einzigen Gegenpartei beziehen)

oder

 - die Seite an Seite mit Arbeitnehmern die gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten für die Gegenpartei ausüben

oder

 - die ihre Dienstleistungen für oder über eine digitale Arbeitsplattform erbringen

Selbständigkeit Wettbewerbsrecht

Vorgaben

- **Voraussetzung:** Schwache Verhandlungsposition

- Von einer ungleichen Verhandlungsstellung wird dann ausgegangen:
 - wenn Solo-Selbständige Verträge mit einem oder mehreren Vertragspartnern aushandeln oder abschließen, die einen gesamten Sektor oder einer Branche vertreten

 - oder

 - wenn der Gesamtjahresumsatz der Gegenpartei und/oder die Jahresbilanzsumme zwei Millionen Euro übersteigt oder deren Mitarbeiterzahl mindestens 10 Personen beträgt, oder mit mehreren Gegenparteien, die gemeinsam einen dieser Schwellenwerte überschreiten

- Tarifvertrag mit Mindesttarif für selbständige Dienstleistungserbringer kann mit **Wettbewerbsrecht** der Europäischen Union vereinbar sein
- Voraussetzung: Selbständige befinden sich in mit Arbeitnehmern vergleichbarer Lage.
- [...] *under a works or service contract, the same activity as that employer's employed workers, are 'false self-employed', in other words, service providers in a situation comparable to that of those workers, [...]*
- [...] *auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags die gleiche Tätigkeit ausüben wie die bei diesem Arbeitgeber angestellten Arbeitnehmer, nur dann vom Anwendungsbereich des Art. 101 Abs. 1 AEUV ausgenommen ist, wenn die Leistungserbringer „Scheinselbständige“ sind, d. h. sich in einer vergleichbaren Situation wie die Arbeitnehmer befinden. [...]*

Regelungen im Urheberrecht

UrhG: §§ 32 ff., 36 ff.

- **Gemeinsame Vergütungsregelungen** nach §§ 36 ff. UrhG:

- Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregelungen erfolgt in einem **Schlichtungsverfahren** von einer von den Parteien vereinbarten Schlichtungsstelle.
 - Keine normative Wirkung
 - Aber Indizwirkung
 - Abweichungen unwirksam
 - Unterlassungsanspruch gegen den Nutzer

- Gemäß **§ 36 Abs. 1 S. 3 UrhG** gehen die in Tarifverträgen enthaltene Regelungen gemeinsamen Vergütungsregeln vor.

Arbeitnehmerähnliche Selbständige

TVG: § 12a

- Plattformtätige können arbeitnehmerähnlicher Personen sein
 - langfristig an eine Plattform binden
 - Arbeitnehmern vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit
- Eine Person ist **wirtschaftlich abhängig**, wenn sie in zeitlich oder finanzieller Hinsicht im Wesentlichen nur einen Auftraggeber hat
- Die arbeitnehmerähnliche Person muss mindestens **die Hälfte** ihres **Erwerbseinkommens** von einer Person beziehen
- **Soziale Schutzbedürftigkeit** ist anzunehmen, wenn das Maß der **Abhängigkeit** nach der Verkehrsanschauung einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind

In Heimarbeit Beschäftigte

HAG: §§ 2, 11, 16 ff.

- Wirtschaftlich, aber nicht persönlich abhängig

- Zuweisung der Arbeit nach § 11 HAG

- Keine Möglichkeit der Ablehnung von Aufträgen

- **§ 17 HAG** setzt voraus, dass Gewerkschaften und AG-Vereinigungen auch für die in Heimarbeit Beschäftigten Tarifverträge abschließen können

- Nach **§ 18 a.) HAG** ist es Sache des **Heimarbeitsausschusses**, auf den Abschluss von Tarifverträgen hinzuwirken

In Heimarbeit Beschäftigte

HAG: § 19

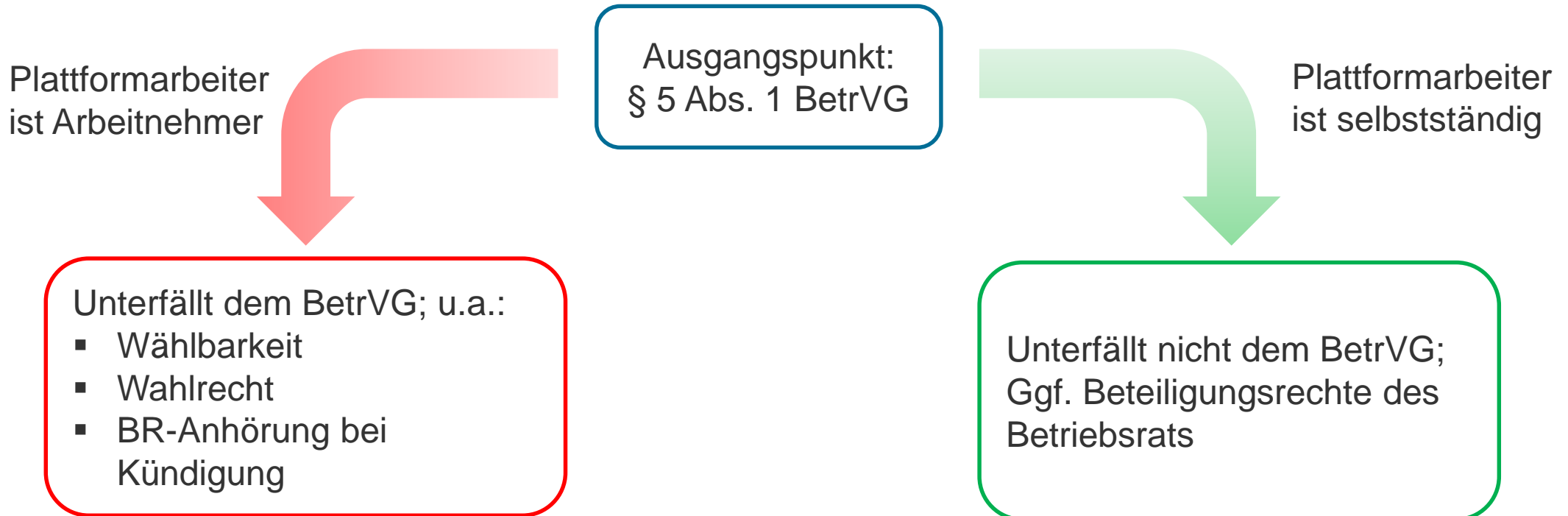
- Festsetzung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen mit bindender Wirkung für alle Auftraggeber und Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs festsetzen
- Voraussetzung für eine **bindende Festsetzung** :
 - Fehlende Existenz von Gewerkschaften oder Vereinigungen der Auftraggeber für den Zuständigkeitsbereich des Heimarbeitsausschusses oder sie umfassen nur eine **Minderheit** der Auftraggeber oder Beschäftigten
 - Die **Entgelte** oder sonstigen Vertragsbedingungen sind **unzulänglich**
- Festsetzung ist für **alle Auftraggeber** und **Beschäftigten** des Zuständigkeitsbereichs des Heimarbeitsausschusses **verbindlich**

Plattformbeschäftigte in der Betriebsverfassung

BetrVG – Persönlicher Anwendungsbereich

BAG, Urt. v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20 (Crowdworker-Entscheidung):

Ein Plattformarbeiter (Crowdworker) **kann (!)** Arbeitnehmer sein.



Plattformbeschäftigte in der Betriebsverfassung

Auskunftsrecht | Personelle Angelegenheiten

▪ **Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats, § 80 BetrVG**

- Plattformarbeit als Einsatz von Fremdpersonal
- Auskunftsrecht des Betriebsrats und Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

▪ **Einstellung, § 99 BetrVG**

- Beschäftigung von freien Mitarbeitern und anderen Selbstständigen bedarf grds. nicht der Zustimmung;
- Beschäftigung ist zustimmungspflichtig, wenn
 - betriebliche Eingliederung erfolgt und
 - im Arbeitsverhältnis typische Entscheidungen von Auftraggeber für den Arbeitseinsatz getroffen werden.

Plattformbeschäftigte in der Betriebsverfassung

Vorschlagsrecht | Unterrichtung

- **Beschäftigungssicherung, § 92a BetrVG**
 - Insourcing von Plattformarbeit
 - Vorschlagsrecht des Betriebsrats nach § 92a Abs. 1 BetrVG

- **Wirtschaftsausschuss, § 106 BetrVG**
 - Plattformarbeit kann „Fabrikations- und Arbeitsmethode“ i.S.d. § 106 Abs. 3 Nr. 5 sein.
 - Outsourcing durch Plattformarbeit kann bedeutsamer Vorgang i.S.d. § 106 Abs. 3 Nr. 10 sein.
 - Beratungsrecht des Wirtschaftsausschusses und Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers.



Kontakt:

T +49 30 2033-1200

M arbeitsrecht@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de



twitter.com/dieBDA



facebook.com/dieBDA



youtube.com/user/diearbeitgeber