

Stellungnahme zum Entwurf der Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen

Zum Leitlinienentwurf der Europäischen Kommission, durch eine Klärung des Anwendungsbereichs des EU-Wettbewerbsrechts sicherzustellen, dass Selbstständige, die sich in einer „schwachen Verhandlungsposition“ befänden, nicht durch Art. 101 AEUV daran gehindert werden, zwecks Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge zu schließen:

Leitlinien sind richtiges Mittel, um Klarheit zu schaffen

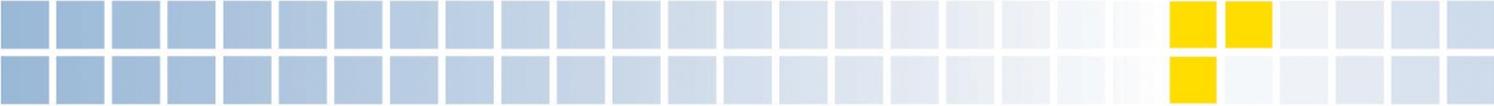
- Mehr **Rechtssicherheit** und Klarheit in Bezug auf die Anwendung der aktuellen Wettbewerbsregeln ist grundsätzlich zu begrüßen.
- Wir unterstützen das Ziel der Leitlinien, klarzustellen, wann die **EU-Wettbewerbspolitik** kein Hindernis für diejenigen Solo-Selbstständigen darstellt, die kollektiv mit einer Gegenpartei Vereinbarungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen aushandeln oder abschließen wollen.
- Mit der Vorlage von Leitlinien anstatt einer Verordnung hat die EU-Kommission einen **angemessenen Weg** gefunden, der die Autonomie der Sozialpartner und die unterschiedlichen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen wahrt und der Kommission gleichzeitig den notwendigen Durchsetzungsspielraum des EU-Wettbewerbsrechts lässt.
- Es ist zentral, dass die Anwendung und **Auslegung der Leitlinien** durch die Kommission und nationale Behörden auch den jeweiligen Kontext berücksichtigt.
- Die Leitlinien dürfen nicht zu **automatischen Schlussfolgerungen** führen, jeder **Einzelfall** muss sorgfältig geprüft werden.
- Die Abdeckung eines Solo-Selbstständigen durch einen Tarifvertrag darf **nicht** als **Indiz für einen Arbeitnehmerstatus** herangezogen werden.

Geltungsbereich von Tarifverträgen und Durchsetzung der EU-Wettbewerbspolitik wahren

- Die Auslegung der Leitlinien darf **keinesfalls** zu einer **Verpflichtung** kollektiver Organisation, Vertretung oder Verhandlungen von Soloselbstständigen oder Unternehmen, mit denen sie Geschäfte machen, führen.
- Für Solo-Selbstständige geeignete Formen der Vertretung müssen **freiwillig** sein und müssen sich klar von dem Geltungsbereich **von Tarifverträgen abgrenzen**, der für Arbeitnehmer gilt und in Bezug auf die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen festgelegt wird.
- Es muss zudem verhindert werden, dass nationale Regierungen die Leitlinien zur **Einschränkung des Wettbewerbs** nutzen. Die Leitlinien müssen der Kommission und nationalen Behörden weiter die uneingeschränkte Einhaltung der Verträge gewährleisten und dürfen nicht zu einer **Einschränkung des EU-Wettbewerbsrechts** und insbesondere des Art. 101 AEUV führen.

Grundsätzlich: Verwendete Terminologie anpassen

- Die Verwendung des **Begriffs** „Tarifverträge“ im Leitlinienentwurf sollte vermieden werden.
- Dieser Begriff beschränkt sich auf die Vereinbarungen und Verhandlungen von **Sozialpartnerorganisationen**, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter im Einklang mit den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen vertreten.



Richtigerweise liegen **Tarifverträge** ohnehin außerhalb des Anwendungsbereichs von Art. 101 AEUV.

- Die falsche Terminologie birgt die Gefahr, dass die Unterscheidung zwischen Selbstständigen und Arbeitnehmern auf EU-Ebene verwischt wird, zu Rechtsunsicherheit und Verwirrung führt und die **Stellung der Sozialpartner** geschwächt wird.
- Im Leitlinienentwurf muss daher eine **klare Unterscheidung** durch die Änderung der Formulierung zu „Tarifvertrag für bestimmte Gruppen von Selbstständigen“ getroffen werden.
- Tarifverträge für **arbeitnehmerähnliche Personen** sind in Deutschland bereits nach § 12a TVG möglich.

Vereinbarungen zu Vergütung wettbewerbswidrig

- Die Möglichkeit, gemeinsame Vereinbarungen und Verhandlungen über Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen mit Gegenparteien im Hinblick auf die **Festlegung von Preisen**, inklusive Vergütung, vom Wettbewerbsrecht auszunehmen, ist äußerst kritisch (siehe Punkt 16: „Vergütung“).
- Die **Einführung von gesetzlichen Mindesthonoraren** für Selbstständige wäre ein Eingriff in die Tarifautonomie. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern teilen sich Selbstständige ihre Zeit für die Erbringung der Dienstleistung selbst ein. Diese zeitliche Freiheit im Hinblick auf die Dienstleistungserbringung macht die Festlegung eines angemessenen Mindesthonorars fraglich.
- Zudem würde es Solo-Selbstständigen ermöglichen, untereinander **Preisabsprachen** zu treffen, die möglicherweise die Preise erhöhen und das Angebot einschränken können.
- Die Möglichkeit dieser **Kartellbildung** würde einen zentralen Grundsatz des Wettbewerbsrechts aushebeln und den Wettbewerb im Binnenmarkt verzerren. Art. 101 AEUV muss in diesen Fällen unbedingt **weiter Anwendung** finden.
- Punkt 16 legt zudem nahe, dass es auch eine Ausnahme von Art. 101 AEUV darstellen kann, wenn Solo-Selbstständige beschließen, keine **Dienstleistungen** für bestimmte Gegenparteien **zu erbringen**, wenn die Gegenpartei keine Vereinbarung eingehen will oder in keine Verhandlungen eingetreten wird. Nach Art. 153 des EU-Vertrags (Sozialpolitik) ist die EU selbst bei klassischen Arbeitnehmern nicht befugt, in das **Streikrecht** oder das **Recht auf Aussperrung** einzugreifen.
- Vor allem **kleinere Gegenparteien** würden dadurch in eine unangemessen schwache Verhandlungsposition geraten. Wegen der fundamentalen Auswirkungen schlagen wir vor, diesen Punkt des Leitlinienentwurfs grundlegend zu überarbeiten.

Kriterien zur Annahme einer mit Arbeitnehmern vergleichbaren Situation von Solo-Selbstständigen sind nicht aussagekräftig

- Solo-Selbstständige, die mindestens 50 Prozent ihres Jahreseinkommens von einer Gegenpartei beziehen (Punkt 25) oder „Seite an Seite“ mit Arbeitnehmern arbeiten (Punkt 26), befinden sich nicht allein deswegen in einer **wirtschaftlichen Abhängigkeit** oder einer **vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer**.
- Davon erfasste Solo-Selbstständige sind **nicht per se in eine schwächeren Verhandlungsposition**. Diese hängt vom Marktanteil der verschiedenen Marktteilnehmenden, dem Wirtschaftssektor, dem Angebot und der Nachfrage nach den von ihnen angebotenen Produkten/Dienstleistungen/Aufgaben sowie ihren Kompetenzen ab.
- Entscheidend sind die **tatsächlichen Bedingungen**, unter denen die Selbstständigkeit ausgeübt wird, insbesondere der Grad der Freiheit, den Selbstständige bei der Ausführung ihrer Aufgaben besitzen.



- Insbesondere Punkt 25 greift in den Bereich der Festlegung des Beschäftigungsstatus ein, der allein der **nationalen Kompetenz der Mitgliedstaaten** unterliegen muss. Die Autonomie der Sozialpartner und Subsidiarität sowie die unterschiedlichen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen sind zu respektieren.
- Das **nationale Arbeitsrecht** bietet ausgefeilte Instrumente, um gegen potenzielle Fehlklassifizierungen im Falle von Scheinselbstständigen vorzugehen. Dies schließt den Zugang zu Tarifverhandlungen und den Geltungsbereich von Tarifverträgen ein.
- Wegen **Auswirkungen** mit Blick auf den **Beschäftigungsstatus** schlagen wir vor, diesen Punkt des Leitlinienentwurfs grundlegend zu überarbeiten.

Kategorien von „Tarifverträgen“, die nicht unter Art. 101 AEUV fallen, müssen angepasst werden

- Dass von einer ungleichen Verhandlungsstellung ausgegangen wird, sobald Solo-Selbstständige mit einer Gegenpartei verhandeln, deren **Mitarbeiterzahl mindestens 10 Personen** oder deren **Gesamtjahresumsatz 2 Mio. Euro** beträgt (Punkt 35), ist falsch.
- Stattdessen sollte von einer Mitarbeiterzahl von **mindestens 50 Personen** ausgegangen werden.
- Denkbar wäre etwa, dass man sich beim Abschluss von Tarifverträgen für Selbstständige an den **Kriterien von § 12a TVG** orientiert.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Europa

T +32 2 792-1050

europa@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.