



Brüssel, den 29.9.2022
C(2022) 6846 final

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen

{SEC(2022) 345 final} - {SWD(2022) 321 final} - {SWD(2022) 322 final}

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	2
2. ALLGEMEINER ANWENDUNGSBEREICH	6
2.1. Von diesen Leitlinien erfasste Arten von Vereinbarungen	6
2.2. Von diesen Leitlinien erfasste Personen.....	9
3. TARIFVERTRÄGE VON MIT ARBEITNEHMERN VERGLEICHBAREN SOLO- SELBSTSTÄNDIGEN, DIE NICHT UNTER ARTIKEL 101 AEUV FALLEN.....	9
3.1. Wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige	10
3.2. Solo-Selbstständige, die „Seite an Seite“ mit Arbeitnehmern arbeiten.....	11
3.3. Solo-Selbstständige, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten	13
4. DURCHSETZUNGSPRIORITÄTEN DER KOMMISSION	15
4.1. Tarifverträge, die von Solo-Selbstständigen mit Gegenpartei/en geschlossen werden, die über eine gewisse Wirtschaftskraft verfügen.....	15
4.2. Tarifverträge, die von Selbstständigen auf der Grundlage von nationalen oder Rechtsvorschriften der Union geschlossen werden	17

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen

1. EINLEITUNG

- (1) In diesen Leitlinien sind die Grundsätze für die Beurteilung von Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüssen von Unternehmensvereinigungen und aufeinander abgestimmten Verhaltensweisen (zusammenfassend „Vereinbarungen“), die als Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen Solo-Selbstständigen und einem oder mehreren Unternehmen (im Folgenden „Gegenpartei/en“) geschlossen wurden und die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen betreffen, nach Artikel 101 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union („AEUV“), dargelegt.
- (2) Für die Zwecke dieser Leitlinien bezeichnet der Ausdruck:
- (a) „Solo-Selbstständiger“ eine Person, die über keinen Arbeitsvertrag verfügt oder die in keinem Arbeitsverhältnis steht und die zur Erbringung der betreffenden Dienstleistungen in erster Linie auf die eigene Arbeitskraft angewiesen ist;
 - (b) „Gegenpartei“ ein Unternehmen, dem Solo-Selbstständige Dienstleistungen erbringen; namentlich ihre professionellen Kunden, einschließlich Unternehmensvereinigungen;
 - (c) „Tarifvertrag“ eine Vereinbarung, die zwischen Solo-Selbstständigen oder ihren Vertretern und ihren Gegenparteien ausgehandelt und geschlossen wird, soweit diese aufgrund ihrer Art und ihres Gegenstands die Arbeitsbedingungen dieser Solo-Selbstständigen betrifft¹;
 - (d) „digitale Arbeitsplattform“ jede natürliche oder juristische Person, die eine kommerzielle Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt: (i) sie wird zumindest teilweise aus der Ferne auf elektronischem Wege erbracht, zum Beispiel eine Website oder eine mobile App; (ii) sie wird auf Anforderung eines Dienstleistungsempfängers erbracht, und (iii) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der Arbeit, die von Einzelpersonen ausgeführt wird, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort erledigt wird².
- (3) Nach Artikel 101 AEUV sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen, die den Wettbewerb im Binnenmarkt einschränken, insbesondere wenn sie unmittelbar oder mittelbar An- oder Verkaufspreise oder sonstige Geschäftsbedingungen festsetzen, verboten. Die Wettbewerbsregeln der Union stützen sich auf Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union („EUV“), der vorsieht, dass die Union einen

¹ Diese Definition berührt nicht die Definition von „Tarifvertrag“, die in den Mitgliedstaaten im Rahmen des sozialen Dialogs verwendet wird.

² Der Begriff „digitale Arbeitsplattform“ ist in Übereinstimmung mit dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (COM(2021) 762 final) (Vorschlag für eine Richtlinie über Plattformarbeit) definiert. Die Kommission wird prüfen, ob die Definition in diesen Leitlinien überarbeitet werden muss, wenn die Definition desselben Begriffs in der angenommenen Fassung der Richtlinie über Plattformarbeit wesentlich davon abweicht.

Binnenmarkt errichtet, der ein System umfasst, das den Wettbewerb innerhalb des Binnenmarkts vor Verfälschungen schützt³.

- (4) Gemäß Artikel 3 Absatz 3 EUV wirkt die Union außerdem auf „eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt,“ hin. Ebenso ist in Artikel 9 AEUV vorgesehen, dass die Union „[b]ei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen [...] den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes, mit der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie mit einem hohen Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Gesundheitsschutzes Rechnung [trägt].“ In diesem Sinne erkennt die Union die wichtige Rolle des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen an und verpflichtet sich gemäß Artikel 152 AEUV, den sozialen Dialog zu fördern und dabei die Autonomie der Sozialpartner zu achten. In Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wird darüber hinaus das Recht auf Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen anerkannt⁴.
- (5) Der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) hat unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Ziele der Union im Zusammenhang mit Tarifverträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Rechtssache *Albany* entschieden, dass mit Tarifverträgen zwischen Organisationen, die die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer vertreten, zwangsläufig gewisse den Wettbewerb beschränkende Wirkungen verbunden und sie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig sind⁵. Die im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (einschließlich Bezahlung) geschlossenen Verträge fallen daher aufgrund ihrer Art und ihres Gegenstands nicht

³ Titel VII Kapitel 1 Abschnitt 1 AEUV und Protokoll Nr. 27 zum EUV und AEUV.

⁴ Bessere Arbeitsbedingungen und eine angemessene soziale Absicherung sind außerdem wichtige Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte: „Die Sozialpartner werden bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört. Sie werden darin bestärkt, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen.“ Siehe Europäische Säule sozialer Rechte, Grundsatz 8, abrufbar unter https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de.

⁵ Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, Rn. 59. Siehe auch Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 22; Urteil des Gerichtshofs vom 11. Dezember 2007, *International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP und OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, EU:C:2007:772, Rn. 49; Urteil des Gerichtshofs vom 9. Juli 2009, *3F/Kommission der Europäischen Gemeinschaften*, C-319/07, EU:C:2009:435, Rn. 50.

unter Artikel 101 AEUV und verstoßen daher nicht gegen das Wettbewerbsrecht der Union (im Folgenden „*Albany*-Ausnahme“)⁶.

- (6) Die Situation für Selbstständige sieht anders aus. Das Verbot des Artikels 101 AEUV gilt für „Unternehmen“, was ein sehr weit gefasster Begriff ist, der jede eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübende Einheit, unabhängig von ihrer Rechtsform und der Art ihrer Finanzierung, umfasst⁷. Folglich sind Selbstständige, auch wenn es sich um selbstständig tätige Einzelpersonen handelt, grundsätzlich Unternehmen im Sinne des Artikels 101 AEUV, da sie ihre Dienstleistungen gegen Entgelt auf einem bestimmten Markt anbieten und ihre Tätigkeit als selbständige Wirtschaftsteilnehmer ausüben⁸.
- (7) Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang klargestellt, dass die *Albany*-Ausnahme sich auch auf „Scheinselbstständige“ erstreckt, da sie sich in einer vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer befinden⁹. In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof eine Person als scheinselbstständig betrachtet, wenn (a) sie nach Weisung ihres Arbeitgebers handelt, insbesondere was ihre Freiheit bei der Wahl von Zeit, Ort und Inhalt ihrer Arbeit angeht, (b) sie nicht an den geschäftlichen Risiken des Arbeitgebers beteiligt ist und (c) während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in das Unternehmen des Arbeitgebers eingegliedert ist und somit eine wirtschaftliche Einheit mit diesem Unternehmen bildet. Diese Kriterien gelten für die Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union unabhängig davon, ob die betreffende Person aus steuerlichen, administrativen oder verwaltungstechnischen Gründen nach nationalem Recht als selbstständig eingestuft wird, und müssen von Fall zu Fall anhand des konkreten Sachverhalts geprüft werden¹⁰. Solange eine scheinselbstständige Person jedoch nicht von einem Gericht oder einer Behörde als Arbeitnehmer eingestuft wurde, hat er nicht die Rechtssicherheit, dass die *Albany*-Ausnahme Anwendung findet. Wurde eine Person als Arbeitnehmer eingestuft, besteht kein Risiko, dass sie gegen Artikel 101 AEUV

⁶ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 23; Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, Rn. 60; Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 1999, Brentjens' Handelsonderneming BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen, C-115/97, EU:C:1999:434, Rn. 57; Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 1999, Maatschappij Drijvende Bokken BV/Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven, C-219/97, EU:C:1999:437, Rn. 47; Urteil des Gerichtshofs vom 12. September 2000, Pavel Pavlov und andere/Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten, C-180/98, EU:C:2000:428, Rn. 67; Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 2000, Hendrik van der Woude/Stichting Beatrixoord, C-222/98, EU:C:2000:475, Rn. 22; Urteil des Gerichtshofs vom 3. März 2011, AG2R Prévoyance/Beaudout Père et Fils SARL, C-437/09, EU:C:2011:112, Rn. 29.

⁷ Urteil des Gerichtshofs vom 23. April 1991, Klaus Höfner und Fritz Elser/Macrotron GmbH, C-41/90, EU:C:1991:161, Rn. 21; Urteil des Gerichtshofs vom 16. November 1995, Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie und Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, C-244/94, EU:C:1995:392, Rn. 14; Urteil des Gerichtshofs vom 11. Dezember 1997, Job Centre coop. arl., C-55/96, EU:C:1997:603, Rn. 21.

⁸ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 27; Urteil des Gerichtshofs vom 28. Februar 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência, C-1/12, EU:C:2013:127, Rn. 36 und 37; Urteil des Gerichtshofs vom 14. Dezember 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, Rn. 45.

⁹ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 30, 31 und 42.

¹⁰ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 36 und 37.

verstößt, wenn sie Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingeht und in der Folge damit zusammenhängende Tarifverträge abschließt.

- (8) Gleichwohl haben einige Selbstständige Schwierigkeiten, ihre Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. Dies gilt insbesondere für Solo-Selbstständige, die als Einzelpersonen handeln und ihren Lebensunterhalt in erster Linie mit ihrer eigenen Arbeitskraft bestreiten. Auch dann, wenn Selbstständige nicht in gleicher Weise wie Arbeitnehmer vollständig in das Unternehmen ihres Auftraggebers eingegliedert sind, kann es in bestimmten Fällen sein, dass sie nicht völlig unabhängig von ihrem Auftraggeber sind oder nicht über genügend Verhandlungsmacht verfügen. Die jüngsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt haben zu dieser Situation beigetragen, insbesondere die Tendenz zur Untervergabe und Auslagerung von Geschäftsprozessen und persönlichen Dienstleistungen als auch die Digitalisierung von Produktionsprozessen und die Zunahme der Online-Plattformwirtschaft¹¹. Tarifverhandlungen können ein wichtiges Mittel sein, um die Arbeitsbedingungen dieser Solo-Selbstständigen zu verbessern.
- (9) Vor diesem Hintergrund wird in diesen Leitlinien klargestellt, dass (a) Tarifverträge von Solo-Selbstständigen, die sich in einer vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer befinden, nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 101 AEUV fallen, und (b) die Kommission nicht gegen Tarifverträge von Solo-Selbstständigen vorgehen wird, die ein Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht gegenüber ihrer/ihren Gegenpartei/en aufweisen.
- (10) In diesen Leitlinien wird erläutert, wie die Kommission das Wettbewerbsrecht der Union, unbeschadet der Anwendung anderer Regeln oder Grundsätze des Unionsrechts, anwenden wird. Diese Leitlinien begründen keine sozialen Rechte oder Pflichten und berühren weder die Vorrechte der Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik noch die Autonomie der Sozialpartner. Insbesondere berühren sie nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner in Bezug auf die Organisation von Tarifverhandlungen im Rahmen des nationalen Rechts und/oder der Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten. Sie lassen auch die Definitionen der Begriffe „Arbeitnehmer“ oder „Selbstständige“ nach nationalem Recht¹² oder die Möglichkeit unberührt, dass Solo-Selbstständige eine Neueinstufung ihres Beschäftigungsverhältnisses gemäß Unions- oder nationalem Recht anstreben (oder nationale Behörden oder Gerichte solche Fälle prüfen). Diese Leitlinien stellen lediglich die Bedingungen klar, unter denen bestimmte Solo-Selbstständige und ihre Gegenpartei/en Tarifverhandlungen aufnehmen und

¹¹ Darüber hinaus hat die COVID-19-Krise die Position vieler Solo-Selbstständiger weiter geschwächt, da ihr Einkommensverlust durch schwache oder nicht vorhandene nationale Sozialversicherungssysteme bzw. unzureichende oder fehlende gezielte Unterstützungsmaßnahmen noch verschärft wurde. Siehe Europäisches Parlament, Bericht vom 13. Oktober 2021 über die Situation von Künstlern und die kulturelle Erholung in der EU (2020/2261(INI)), Ausschuss für Kultur und Bildung, abrufbar unter https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_DE.html#title1.

¹² Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs besteht das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin, dass „eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält“. Die Einstufung einer Person als „Arbeitnehmer“ oder als „Selbstständiger“ wird in erster Linie anhand einer Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs bestimmt. Siehe Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 34; Urteil des Gerichtshofs vom 21. Februar 2013, L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, Rn. 40; Urteil des Gerichtshofs vom 10. September 2014, Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, Rn. 28; Urteil des Gerichtshofs vom 16. Juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Status der italienischen Friedensrichter), C-658/18, EU:C:2020:572.

Tarifverträge schließen können, ohne einen Verstoß gegen Artikel 101 AEUV zu riskieren.

- (11) Diese Leitlinien berühren auch nicht eine etwaige spätere Auslegung des Artikels 101 AEUV durch den Gerichtshof in Bezug auf Vereinbarungen, die im Rahmen von Tarifverhandlungen geschlossen werden. Sie lassen die Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union nach Artikel 42 AEUV und die einschlägigen Unionsrechtsvorschriften im Zusammenhang mit den Sektoren Landwirtschaft und Fischerei unberührt¹³. Sie gelten ferner unbeschadet der Anwendung von Artikel 101 Absatz 3 AEUV, der Vereinbarungen von Artikel 101 Absatz 1 AEUV ausnimmt, die (a) zur Verbesserung der Warenerzeugung oder -verteilung oder zur Förderung des technischen oder wirtschaftlichen Fortschritts beitragen, (b) zu einer angemessenen Beteiligung der Verbraucher an dem entstehenden Gewinn führen, (c) nur Wettbewerbseinschränkungen enthalten, die unerlässlich sind, und (d) den Parteien nicht die Möglichkeit eröffnen, für einen wesentlichen Teil der betreffenden Waren oder Dienstleistungen den Wettbewerb auszuschalten¹⁴.
- (12) Um jeden Zweifel auszuschließen, sind von Selbstständigen ausgehandelte und geschlossene Tarifverträge, die nicht unter diese Leitlinien fallen, nicht zwangsläufig mit Artikel 101 AEUV unvereinbar, sondern erfordern eine Einzelfallprüfung, wie bei jeder anderen Art von Vereinbarung zwischen Unternehmen.

2. ALLGEMEINER ANWENDUNGSBEREICH

2.1. Von diesen Leitlinien erfasste Arten von Vereinbarungen

- (13) Diese Leitlinien finden auf „Tarifverträge“ im Sinne der Randnummer 2 Buchstabe (c) Anwendung.
- (14) Unbeschadet des Ermessens der Mitgliedstaaten, die Formen für die Kollektivvertretung von Selbstständigen festzulegen, gelten diese Leitlinien für alle Formen von Tarifverhandlungen, die im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geführt werden, von Verhandlungen durch Sozialpartner oder andere Vereinigungen bis hin zu direkten Verhandlungen durch eine Gruppe von Solo-Selbstständigen oder ihre Vertreter mit ihrer/ihrer Gegenpartei/en oder mit Vereinigungen dieser Gegenparteien. Sie erfassen auch Fälle, in denen Solo-Selbstständige, entweder einzeln oder als Gruppe, in einen bestehenden Tarifvertrag, der zwischen ihrer Gegenpartei und einer Gruppe von Arbeitnehmern/Solo-Selbstständigen geschlossen wurde, aufgenommen werden wollen („Opt-in“).

¹³ Artikel 206 bis 210 der Verordnung (EU) Nr. 1308/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über eine gemeinsame Marktorganisation für landwirtschaftliche Erzeugnisse und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 922/72, (EWG) Nr. 234/79, (EG) Nr. 1037/2001 und (EG) Nr. 1234/2007 (ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 671); Artikel 40 und 41 der Verordnung (EU) Nr. 1379/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Dezember 2013 über die gemeinsame Marktorganisation für Erzeugnisse der Fischerei und der Aquakultur, zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 1184/2006 und (EG) Nr. 1224/2009 des Rates und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 104/2000 des Rates (ABl. L 354 vom 28.12.2013, S. 1).

¹⁴ Rn. 34 der Bekanntmachung der Kommission – Leitlinien zur Anwendung von Artikel 81 Absatz 3 EG-Vertrag (ABl. C 101 vom 27.4.2004, S. 97).

- (15) Die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen umfassen Angelegenheiten wie Vergütung, Prämien und Boni, Arbeitszeit und Arbeitsformen, Urlaub, Räumlichkeiten, in denen die Arbeit stattfindet, Gesundheit und Sicherheit, Versicherung und Sozialleistungen und Bedingungen, unter denen Solo-Selbstständige berechtigt sind, die Erbringung ihrer Dienstleistungen zu beenden, oder unter denen die Gegenpartei berechtigt ist, die Inanspruchnahme ihrer Dienstleistungen zu beenden.
- (16) Die Tarifverhandlungen und der Abschluss von Tarifverträgen setzt ein gewisses Maß an Koordinierung zwischen den verschiedenen Parteien auf jeder Verhandlungsseite vor den Tarifverhandlungen und dem Abschluss des Tarifvertrags voraus. Diese Koordinierung kann in Form einer Vereinbarung oder eines Informationsaustauschs zwischen den Parteien auf jeder Verhandlungsseite erfolgen, um über eine gemeinsame Vorgehensweise in Bezug auf den Gegenstand (Arbeitsbedingungen) und/oder die Form der Verhandlung (z. B. multilateral oder durch Ernennung von Vertretern) zu entscheiden. Soweit eine solche Koordinierung für die Verhandlung oder den Abschluss des Tarifvertrags notwendig und verhältnismäßig ist, wird sie für die Zwecke dieser Leitlinien genauso behandelt wie der Tarifvertrag, mit dem sie im Zusammenhang steht (oder im Fall von fehlgeschlagenen Verhandlungen gestanden hätte)¹⁵.
- (17) Diese Leitlinien erstrecken sich nicht auf Beschlüsse von Vereinigungen oder auf Vereinbarungen oder auf zwischen Unternehmen abgestimmte Verhaltensweisen außerhalb von Verhandlungen (oder Vorbereitungen von Verhandlungen) zwischen Solo-Selbstständigen und ihrer/ihrer Gegenpartei/en zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Selbstständigen. Insbesondere erstrecken sie sich nicht auf Vereinbarungen, die über die Regelung von Arbeitsbedingungen hinausgehen und die Bedingungen (insbesondere die Preise) festlegen, zu denen Solo-Selbstständige oder die Gegenpartei/en den Verbrauchern ihre Dienstleistungen anbieten¹⁶, oder die die Freiheit der Unternehmen, die von ihnen benötigten Arbeitskräfte einzustellen, einschränken.

Beispiel 1

Sachverhalt: Solo-selbstständige Kurier erbringen ihre Dienstleistungen für drei in der Stadt B tätigen Lieferplattformen. Zwischen den Lieferplattformen und den Kurieren besteht ein Tarifvertrag, in dem die Vergütungen, die die Plattformen an die Kurier für deren Dienstleistungen zahlen müssen, sowie die Mindestanforderungen an Gesundheitsschutz und Sicherheit festgelegt sind, die von den Plattformen gegenüber

¹⁵ Die Leitlinien decken beispielsweise die Koordinierung zwischen den Gegenparteien ab, um eine Vergütungsspanne festzulegen, die sie mit den Solo-Selbstständigen in ihren Tarifverhandlungen besprechen können. Eine solche Koordinierung fällt in den Anwendungsbereich der Leitlinien, soweit sie für die Tarifverhandlungen oder den Abschluss eines Tarifvertrags notwendig und verhältnismäßig ist (Randnummer 16) und keine wettbewerbswidrige Vereinbarung darstellt (Randnummer 17). Eine wettbewerbswidrige Vereinbarung kann beispielsweise dann vorliegen, wenn die Gegenparteien die im Rahmen einer solchen Koordinierung ausgetauschten Informationen als Ausgangspunkt nutzen, um einseitig dieselbe Vergütung für ihre jeweiligen Solo-Selbstständigen festzulegen. Diese Praxis fällt nicht unter diese Leitlinien, da sie über das hinausgeht, was notwendig und verhältnismäßig ist, um Tarifverhandlungen mit Solo-Selbstständigen zu führen.

¹⁶ Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 2011/83/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2011 über die Rechte der Verbraucher, zur Abänderung der Richtlinie 93/13/EWG des Rates und der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates sowie zur Aufhebung der Richtlinie 85/577/EWG des Rates und der Richtlinie 97/7/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. L 304 vom 22.11.2011, S. 64).

den Kurieren einzuhalten sind. Im Tarifvertrag ist festgelegt, dass die Kuriere ihre Dienste auf ein bestimmtes Gebiet der Stadt begrenzen. Zu diesem Zweck wird die Stadt im Tarifvertrag in drei separate Gebiete unterteilt, ein Gebiet für die Kuriere jeder Plattform. Separat davon treffen die solo-selbstständigen Kuriere in der Stadt B untereinander die Vereinbarung, an einem Arbeitstag nicht mehr als zwanzig Lieferungen innerhalb von vier Stunden durchzuführen.

Analyse: Das Beispiel bezieht sich auf zwei Vereinbarungen zwischen Unternehmen im Sinne des Artikels 101 AEUV: (a) den Tarifvertrag zwischen den Plattformen und den solo-selbstständigen Kurieren und (b) die Vereinbarung zwischen den solo-selbstständigen Kurieren über die maximale Zahl an Lieferungen. Der Tarifvertrag fällt unter diese Leitlinien, da er das Ergebnis von Tarifverhandlungen ist und die Arbeitsbedingungen (Vergütungen, Gesundheit und Sicherheit) regelt, unter denen die solo-selbstständigen Kuriere ihre Dienstleistungen für die Plattformen erbringen. Der Teil des Tarifvertrags, der das Gebiet der Stadt zwischen den drei Plattformen aufteilt, bezieht sich jedoch nicht auf die Arbeitsbedingungen, sondern stellt eine Marktaufteilungsvereinbarung dar, die als solche einen objektiven Verstoß gegen Artikel 101 AEUV darstellen dürfte¹⁷.

Die separate Vereinbarung zwischen den solo-selbstständigen Kurieren zur Anzahl der Lieferungen pro Arbeitstag ist hingegen nicht das Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen den Solo-Selbstständigen und ihrer/ihrer Gegenpartei/en und wird deshalb nicht von diesen Leitlinien erfasst, sondern sollte gesondert geprüft werden.

Beispiel 2

Sachverhalt: Die professionellen Sportvereine im Mitgliedstaat X vereinbaren untereinander, keine Sportler des jeweils anderen Sportvereins während der Laufzeit ihrer Verträge mit einem der Sportvereine zu verpflichten. Die Vereine stimmen sich auch über die Vergütungsstufen der Sportler ab, die älter als 35 Jahre sind.

Analyse: Die Vereinbarungen zwischen den Sportvereinen stellen Vereinbarungen zwischen Unternehmen im Sinne des Artikels 101 AEUV dar. Die Vereinbarungen werden von diesen Leitlinien nicht erfasst, da sie nicht zwischen Solo-Selbstständigen und ihrer/ihrer Gegenpartei/en ausgehandelt werden und somit keine Tarifverträge darstellen. Die erste Vereinbarung dürfte gegen Artikel 101 AEUV verstoßen, da sie den Wettbewerb zwischen den Sportvereinen, die besten Sportler auf dem Markt zu verpflichten, einschränkt. Die zweite Vereinbarung (Festsetzung des Lohns) dürfte ebenfalls gegen Artikel 101 AEUV verstoßen, da es sich im Wesentlichen um eine Vereinbarung zwischen Wettbewerbern (den Vereinen) zur Angleichung ihrer Inputkosten handelt.

Insgesamt zeigt dieses Beispiel Arbeitsmarktpraktiken von Unternehmen auf, die nicht unter diese Leitlinien fallen und vermutlich gegen Artikel 101 AEUV verstoßen.

¹⁷ Eine Wettbewerbsbeschränkung könnte auch dann vorliegen, wenn in dem Tarifvertrag andere, über die Arbeitsbedingungen hinausgehende Angelegenheiten geregelt werden, z. B. die Geschäftszeiten, während derer die drei Plattformen ihre Dienste erbringen.

2.2. Von diesen Leitlinien erfasste Personen

- (18) Diese Leitlinien beziehen sich auf Tarifverträge im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen im Sinne von Randnummer 2 Buchstabe (a). Solo-Selbstständige können bestimmte Waren oder Vermögenswerte zur Erbringung ihrer Dienstleistungen einsetzen. Zum Beispiel verwendet eine Reinigungskraft Reinigungszubehör und ein Musiker spielt ein Musikinstrument. In diesen Fällen werden die Waren als Hilfsmittel verwendet, um die eigentliche Dienstleistung zu erbringen, und die Solo-Selbstständigen würden daher als auf ihre eigene Arbeitskraft angewiesene Personen gelten. Demgegenüber gelten diese Leitlinien nicht für Fälle, in denen die wirtschaftliche Tätigkeit des Solo-Selbstständigen lediglich darin besteht, Waren oder Vermögenswerte zu teilen oder zu verwerten oder Waren bzw. Dienstleistungen weiterzuverkaufen. Wenn ein Solo-Selbstständiger zum Beispiel Unterkünfte vermietet oder Autoteile verkauft, so beziehen sich diese Tätigkeiten auf die wirtschaftliche Verwertung von Vermögenswerten und den Weiterverkauf von Waren und nicht auf die Bereitstellung der eigenen Arbeitskraft.
- (19) In Abschnitt 3 dieser Leitlinien sind die Kategorien von Tarifverträgen unter Beteiligung von Solo-Selbstständigen dargelegt, die nach Auffassung der Kommission nicht unter Artikel 101 AEUV fallen und in Abschnitt 4 dieser Leitlinien werden die Kategorien von Tarifverträgen erläutert, gegen welche die Kommission nicht vorgehen wird. Ungeachtet der Tatsache, dass ein Solo-Selbstständiger oder ein Tarifvertrag unter die in Abschnitt 3 oder 4 dieser Leitlinien genannten Kategorien fällt, gelten die in diesem Abschnitt dargelegten allgemeinen Grundsätze zum Anwendungsbereich dieser Leitlinien nach wie vor. Die in den Abschnitten 3 und 4 genannten Kriterien müssen zu dem Zeitpunkt erfüllt sein, an dem die Solo-Selbstständigen mit ihrer/ihren Gegenpartei/en Tarifverträge aushandeln oder abschließen.

3. TARIFVERTRÄGE VON MIT ARBEITNEHMERN VERGLEICHBAREN SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN, DIE NICHT UNTER ARTIKEL 101 AEUV FALLEN

- (20) In Fällen, in denen sich Solo-Selbstständige in einer Situation befinden, die mit der von Arbeitnehmern vergleichbar ist, wird davon ausgegangen, dass ihre Tarifverträge nicht unter Artikel 101 AEUV fallen, und dies unabhängig davon, ob die Personen auch die Kriterien für die Einstufung als Scheinselbstständige erfüllen (siehe Randnummer 7 dieser Leitlinien)¹⁸.
- (21) Der Gerichtshof hat entschieden, dass ein Tarifvertrag, der für selbständige Dienstleistungserbringer gilt, als Ergebnis eines Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern angesehen werden kann, wenn sich die Dienstleistungserbringer in einer vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer befinden¹⁹. Er hat bestätigt, dass es „in der heutigen Wirtschaft nicht immer leicht [ist], zu bestimmen, ob bestimmte selbständige

¹⁸ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411; Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

¹⁹ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 31 und 42.

Leistungserbringer [...] Unternehmensstatus haben“²⁰. Der Gerichtshof hat außerdem entschieden, dass „ein Dienstleistungserbringer seine Eigenschaft als unabhängiger Wirtschaftsteilnehmer und damit als Unternehmen verliert, wenn er sein Verhalten auf dem Markt nicht selbstständig bestimmt, sondern vollkommen abhängig von seinem Auftraggeber ist, weil er keines der finanziellen und wirtschaftlichen Risiken aus dessen Geschäftstätigkeit trägt und als Hilfsorgan in sein Unternehmen eingegliedert ist“²¹.

- (22) Auf der Grundlage dieser Kriterien und unter Berücksichtigung der Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten der Union und der nationalen Arbeitsmärkte (in Bezug auf Gesetzgebung und Rechtsprechung) vertritt die Kommission für die Zwecke dieser Leitlinien die Auffassung, dass die in den Abschnitten 3.1, 3.2 und 3.3 dieser Leitlinien genannten Kategorien von Solo-Selbstständigen sich in einer Situation befinden, die mit der von Arbeitnehmern vergleichbar ist und dass die von ihnen ausgehandelten und geschlossenen Tarifverträge daher nicht unter Artikel 101 AEUV fallen²²:

3.1. Wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige

- (23) Solo-Selbstständige, die ihre Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für eine Gegenpartei erbringen, dürften sich in einer Situation der wirtschaftlichen Abhängigkeit gegenüber dieser Gegenpartei befinden. Im Allgemeinen bestimmen diese Solo-Selbstständigen ihr Verhalten auf dem Markt nicht eigenständig, sondern sind weitgehend von ihrer Gegenpartei abhängig und in deren Unternehmen eingegliedert, wodurch sie eine wirtschaftliche Einheit mit dieser Gegenpartei bilden. Darüber hinaus ist es wahrscheinlicher, dass diese Solo-Selbstständigen Weisungen erhalten, wie sie ihre Arbeit auszuführen haben. Das Problem von wirtschaftlich abhängigen Solo-Selbstständigen wurde in mehreren nationalen Gesetzen aufgegriffen, in denen diesen Solo-Selbstständigen das Recht auf Tarifverhandlungen gewährt wird, sofern sie die in den betreffenden nationalen Maßnahmen vorgesehenen Kriterien erfüllen²³.
- (24) Nach Auffassung der Kommission befindet sich ein Solo-Selbstständiger in einer Situation wirtschaftlicher Abhängigkeit, wenn er über einen Zeitraum von einem oder zwei Jahren durchschnittlich mindestens 50 % seines gesamten Arbeitseinkommens von einer einzigen Gegenpartei bezieht²⁴.
- (25) Folglich fallen Tarifverträge, die Arbeitsbedingungen betreffen und zwischen Solo-Selbstständigen, die sich in einer Situation wirtschaftlicher Abhängigkeit befinden, und

²⁰ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 32.

²¹ Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Niederlande, C-413/13, EU:C:2014:2411, Rn. 33; Urteil des Gerichtshofs vom 14. Dezember 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, Rn. 43 und 44.

²² Die in den Abschnitten 3 und 4 dieser Leitlinien genannten Kategorien von Solo-Selbstständigen können sich überschneiden. Einige Solo-Selbstständige können daher in mehr als eine dieser Kategorien fallen.

²³ Beispielsweise haben sich Deutschland gemäß § 12a des Tarifvertragsgesetzes in der am 25. August 1969 veröffentlichten Fassung (Bundesgesetzblatt I, S. 1323), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (Bundesgesetzblatt I, S. 1055) oder Spanien gemäß Artikel 11 des Gesetzes 20/2007 vom 11. Juli 2007 über den Status von selbstständiger Arbeit, Staatsanzeiger Nr. 166 vom 12. Juli 2007, S. 29964-29978, beide auf das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit gestützt.

²⁴ Dies gilt auch dann, wenn der Solo-Selbstständige seine Dienste für eine Gegenpartei für weniger als ein Jahr erbringt.

ihrer Gegenpartei, von der sie wirtschaftlich abhängig sind, geschlossen werden, nicht unter Artikel 101 AEUV.

Beispiel 3

Sachverhalt: Unternehmen X ist eine Architekturfirma, die eine große Zahl von (selbstständig) Architekten mit der Durchführung ihrer Projekte beauftragt. Aus den Steuererklärungen der Architekten geht hervor, dass sie 90 % ihres Einkommens bei Unternehmen X verdienen. Die Architekten verhandeln kollektiv mit Unternehmen X und schließen mit diesem eine Vereinbarung, in der eine Höchstzahl von 45 Arbeitsstunden pro Woche, 26 Kalendertage Urlaub im Jahr und bestimmte Vergütungssätze je nach Erfahrung der Architekten vorgesehen sind.

Analyse: Solo-selbstständige Architekten werden ebenso wie andere unabhängige Auftragnehmer im Allgemeinen als Unternehmen im Sinne des Artikels 101 AEUV angesehen und diese Bestimmung ist daher auf die Vereinbarungen, die zwischen ihnen geschlossen werden, anwendbar. Die zwischen den solo-selbstständigen Architekten und Unternehmen X geschlossene Vereinbarung würde jedoch nicht unter Artikel 101 AEUV fallen, da es sich um einen Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmen X und Einzelpersonen handelt, die sich in einer Situation befinden, die als vergleichbar mit der von Arbeitnehmern angesehen werden kann (in Bezug auf ihre wirtschaftliche Abhängigkeit). In diesem Beispiel sind die Architekten von ihrer Gegenpartei (Unternehmen X) wirtschaftlich abhängig, da sie 90 % ihres Einkommens von diesem Unternehmen beziehen. Sie können deshalb als in das Unternehmen X eingegliedert angesehen werden.

3.2. Solo-Selbstständige, die „Seite an Seite“ mit Arbeitnehmern arbeiten

- (26) Solo-Selbstständige, die dieselben oder ähnliche Aufgaben „Seite an Seite“ mit Arbeitnehmern für dieselbe Gegenpartei erledigen, befinden sich in einer Situation, die mit der von Arbeitnehmern vergleichbar ist. Diese Solo-Selbstständigen erbringen ihre Dienstleistungen nach Weisung ihrer Gegenpartei und tragen weder die geschäftlichen Risiken im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Gegenpartei noch verfügen sie über eine ausreichende Unabhängigkeit in Bezug auf die Ausübung der betreffenden wirtschaftlichen Tätigkeit. Die Entscheidung, ob das Vertragsverhältnis von Selbstständigen, die Seite an Seite mit Arbeitnehmern arbeiten, in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt werden sollte, liegt bei den zuständigen nationalen Behörden/Gerichten. Solo-Selbstständige sollten jedoch in den Fällen, in denen sie nicht als Arbeitnehmer eingestuft worden sind, weiterhin die Möglichkeit haben, Tarifverträge zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen abzuschließen. Dies wurde in mehreren Mitgliedstaaten in der Praxis anerkannt, wo Tarifverträge (oder einzelne ihrer Klauseln)

sowohl für Arbeitnehmer als auch für Selbstständige gelten, die in demselben Sektor tätig sind²⁵.

- (27) Tarifverträge über Arbeitsbedingungen zwischen einer Gegenpartei und Solo-Selbstständigen, die dieselben oder ähnliche Aufgaben „Seite an Seite“ mit Arbeitnehmern für dieselbe Gegenpartei erledigen, fallen daher nicht unter Artikel 101 AEUV. Dasselbe gilt für Tarifverträge, die im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Solo-Selbstständige gelten.

Beispiel 4

Sachverhalt: Unternehmen X organisiert Orchesterkonzerte und andere Veranstaltungen klassischer Musik. Für Unternehmen X arbeiten viele Musiker, entweder als Arbeitnehmer oder als Selbstständige, auf der Grundlage von Jahresverträgen. Die Musiker erhalten unabhängig von ihrem Status vom Kulturdirektor des Unternehmens X Weisungen hinsichtlich der Stücke, die sie spielen müssen, des Zeitpunkts und Orts der Proben und der Veranstaltungen, an denen sie mitwirken müssen. Unternehmen X ist Mitglied des Verbands von Konzertveranstaltern und die beschäftigten (angestellten oder selbständigen) Musiker sind Mitglieder der Musikergewerkschaft. Zwischen beiden Organisationen, die die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, wurde ein Tarifvertrag geschlossen. Der Tarifvertrag sieht eine Wochenarbeitszeit von maximal 45 Stunden für alle Musiker vor und gewährt ihnen einen Sonderurlaub von einem Tag nach Aufführung von drei Konzerten innerhalb derselben Woche.

Analyse: Solo-selbstständige Musiker werden ebenso wie andere unabhängige Auftragnehmer im Allgemeinen als Unternehmen im Sinne des Artikels 101 AEUV angesehen und die Bestimmung ist daher auf die Vereinbarungen, die zwischen ihnen geschlossen werden, anwendbar. Die in diesem Beispiel genannten solo-selbstständigen Musiker befinden sich jedoch in einer Situation, die mit derjenigen der Arbeitnehmer des Unternehmens X hinsichtlich des Unterordnungsverhältnisses und der Ähnlichkeit der Aufgaben vergleichbar ist. Sie übernehmen dieselben Aufgaben wie die angestellten Musiker (d. h. sie spielen Musik für Aufführungen), sie unterliegen denselben Weisungen des Unternehmens X hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeitpunkt der Aufführungen und sie werden für einen ähnlichen Zeitraum engagiert wie die angestellten Musiker. Daher fällt der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen dieser selbständigen Musiker, die „Seite an Seite“ mit den angestellten Musikern arbeiten, nicht unter Artikel 101 AEUV.

²⁵ Siehe zum Beispiel Artikel 14 des Tarifvertrags im Theater- und Tanzsektor in den Niederlanden zwischen dem Kunstbond (Künstlergewerkschaft) und der Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Niederländischer Bühnenverein) für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023, abrufbar unter https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/03/Cao-TD-2022-2023-VI_ENG_v.2.pdf, oder Artikel 2 des Tarifvertrags für Berufsjournalisten zwischen der Gospodarska zbornica Slovenije (Slowenische Industrie- und Handelskammer), dem Svet RTV Slovenija (Rat von RTV Slowenien) und der Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Slowenischer Radio Station Association) und der Sindikat novinarjev Slovenije (Gewerkschaft der slowenischen Journalisten), abrufbar unter <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

3.3. Solo-Selbstständige, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten

- (28) Das Entstehen der Online-Plattformwirtschaft und die Bereitstellung von Arbeit über digitale Arbeitsplattformen haben eine neue Realität für bestimmte Solo-Selbstständige geschaffen, die sich gegenüber den digitalen Arbeitsplattformen, über die oder für die sie ihre Arbeit erbringen, in einer Situation befinden, die mit der von Arbeitnehmern vergleichbar ist. Solo-Selbstständige können von digitalen Plattformen abhängig sein, insbesondere um Kunden zu erreichen, und sehen sich oft mit Arbeitsangeboten konfrontiert, bei denen sie nur wenig oder gar keinen Spielraum haben, um über ihre Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer Vergütung, zu verhandeln. Digitale Arbeitsplattformen können in der Regel die Bedingungen des Vertragsverhältnisses einseitig vorgeben, ohne dass die Solo-Selbstständigen vorab informiert oder konsultiert werden.
- (29) Die jüngste Rechtsprechung und die legislativen Entwicklungen auf nationaler Ebene liefern weitere Hinweise für die Vergleichbarkeit dieser Selbstständigen mit Arbeitnehmern. Im Rahmen von Rechtssachen, die die Einstufung des Beschäftigungsstatus betreffen, anerkennen die nationalen Behörden und Gerichte zunehmend die Abhängigkeit von Dienstleistungserbringern von bestimmten Arten von Plattformen oder sogar das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses²⁶. In diesem Sinne haben manche Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften erlassen²⁷, die für Dienstleistungserbringer, die für oder über digitale Plattformen tätig sind, eine Vermutung für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses oder das Recht auf Tarifverhandlungen vorsehen.
- (30) Der Begriff „digitale Arbeitsplattform“ wird in Randnummer 2 Buchstabe (d) definiert. Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass sie die Arbeit organisieren, die von Einzelpersonen für den Empfänger einer von der Plattform angebotenen Dienstleistung auf dessen einmalige oder wiederholte Anfrage hin ausgeführt wird. Zur Organisation der von den Einzelpersonen geleisteten Arbeit sollte mindestens gehören, dass die digitale Arbeitsplattform eine wichtige Rolle bei der Abstimmung zwischen der Nachfrage nach der Dienstleistung und dem Arbeitskraftangebot der Einzelperson übernimmt, die ein Vertragsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform hat und für die Ausführung einer bestimmten

²⁶ Für eine ausführliche Übersicht über die Rechtsprechung in neun EU-Mitgliedstaaten, der Schweiz und im Vereinigten Königreich siehe Hiebl, C., „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions“ (Rechtsprechung zur Einstufung von auf Plattformen tätigen Personen: eine europaweite vergleichende Analyse und vorläufige Schlussfolgerungen), *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2.5.2021, abrufbar unter https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

²⁷ Siehe zum Beispiel in Spanien das Königliche Gesetzesdekret 9/2021 vom 11. Mai 2021 zur Änderung der Neufassung des Arbeitnehmerstatuts, gebilligt durch das Königliche Gesetzesvertretende Dekret 2/2015 vom 23. Oktober 2015, in dem im Vertrieb über digitale Plattformen tätigen Personen Arbeitnehmerrechte garantiert werden, *Staatsanzeiger* Nr. 113 vom 12. Mai 2021, S. 56733-56738, oder in Griechenland das Gesetz 4808/2021 zum Arbeitsschutz – Einrichtung einer unabhängigen Arbeitsaufsichtsbehörde – Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 187 der Internationalen Arbeitsorganisation über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz – Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und andere Bestimmungen des Ministeriums für Arbeit und Soziales sowie andere dringende Regelungen, *Amtsanzeiger* A' 101/19-6-2021.

Aufgabe zur Verfügung steht und kann aber auch andere Tätigkeiten wie die Zahlungsabwicklung umfassen. Online-Plattformen, die die Arbeit von Einzelpersonen nicht organisieren, sondern lediglich die Mittel bereitstellen, mit denen Dienstleistungsanbieter den Endnutzer erreichen können, indem sie beispielsweise Angebot oder Nachfrage nach Dienstleistungen auflisten oder verfügbare Dienstleistungsanbieter in einem bestimmten Bereich aggregieren und anzeigen, sollten nicht als digitale Arbeitsplattform betrachtet werden, ohne dass eine weitere Beteiligung erfolgt. Eine Plattform, die zum Beispiel nur die Kontaktdaten der in einem bestimmten Gebiet verfügbaren Klempner zusammenstellt und anzeigt und es den Kunden dadurch ermöglicht, die Klempner zu kontaktieren, um deren Dienste in Anspruch zu nehmen, wird nicht als digitale Arbeitsplattform betrachtet, da die Plattform nicht die Organisation der Arbeit der Klempner übernimmt. Die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattform“ sollte sich auf Dienstleistungsanbieter beschränken, bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit, wie etwa die Personen- oder Güterbeförderung sowie Reinigungsdienstleistungen, eine notwendige und wesentliche Komponente darstellt und nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

- (31) In Anbetracht dieser Erwägungen fallen Tarifverträge zwischen Solo-Selbstständigen und digitalen Arbeitsplattformen, die die Arbeitsbedingungen betreffen, nicht unter Artikel 101 AEUV.

Beispiel 5

Sachverhalt: Eine Gruppe von Fahrern, die für Fahrdienstplattformen arbeiten, nimmt Verhandlungen mit der regionalen Vereinigung der Fahrdienstplattformen auf, um einen Tarifvertrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Fahrer abzuschließen. Bevor die Fahrdienstplattformen (Mitglieder des Verbands) die Verhandlungen mit den Fahrern aufnehmen, stimmen sie ihre Verhandlungsstrategie ab. Während sie ihre Strategie für die Verhandlungen mit den Fahrern erörtern, besprechen die Fahrdienstplattformen auch die Möglichkeit, sich auf einen Mindestpreis pro Fahrt zu einigen. Letztlich scheitern die Verhandlungen zwischen der Vereinigung der Fahrdienstplattform und den Fahrern und es wird kein Tarifvertrag geschlossen. Daraufhin trifft die Vereinigung der Fahrdienstplattformen einen Beschluss, durch den ein Mindestpreis von 10 EUR pro Fahrt für Verbraucher festgelegt wird.

Analyse: Die Fahrdienstplattformen versuchen über ihre Vereinigung, einen Tarifvertrag mit den Fahrern auszuhandeln, der die Arbeitsbedingungen der Fahrer verbessern soll. Obwohl letztlich kein Vertrag geschlossen wird, würden die Verhandlungen zwischen den solo-selbstständigen Fahrern und der Vereinigung der Plattformen nicht unter Artikel 101 AEUV fallen, unabhängig davon, ob eine Vereinbarung geschlossen wird oder nicht. Dasselbe gilt für die Abstimmung zwischen den Plattformen im Vorfeld der Verhandlungen mit den Fahrern, sofern diese Abstimmung für die Aushandlung eines Tarifvertrags im Sinne dieser Leitlinien notwendig und verhältnismäßig ist.

Dagegen beziehen sich die Gespräche zwischen den Plattformen über den Mindestpreis, der den Verbrauchern pro Fahrt berechnet werden soll, nicht auf die Arbeitsbedingungen. Da die Fahrdienstplattformen miteinander im Wettbewerb stehen,

dürfte diese Abstimmung über Preise zwischen Wettbewerbern gegen Artikel 101 AEUV verstoßen.

In jedem Fall würde der von den Fahrdienstplattformen gefasste Beschluss, einen Mindestpreis pro Fahrt festzulegen, nicht unter diese Leitlinien fallen, da er nicht das Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen Solo-Selbstständigen und ihrer/ihren Gegenpartei/en ist. Er ist vielmehr das Ergebnis einer Vereinbarung zwischen den Mitgliedern der Vereinigung, d. h. den Plattformen (Gegenparteien).

Hätten sich dagegen die solo-selbstständigen Fahrer und die Vereinigung der Plattformen kollektiv auf einen Mindest- oder Festtarif (Vergütung) von 10 EUR pro Fahrt für die Fahrer geeinigt (unabhängig davon, welcher Preis den Verbrauchern berechnet wird), wäre diese Vereinbarung als eine Vereinbarung über Arbeitsbedingungen anzusehen und würde somit nicht unter Artikel 101 AEUV fallen.

4. DURCHSETZUNGSPRIORITÄTEN DER KOMMISSION

- (32) In manchen Fällen können Solo-Selbstständige, die sich nicht in einer mit Arbeitnehmern vergleichbaren Situation befinden, dennoch Schwierigkeiten haben, ihre Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, da sie sich in einer schwachen Verhandlungsstellung gegenüber ihrer/ihren Gegenpartei/en befinden. Deshalb können Solo-Selbstständige auch dann, wenn nicht davon ausgegangen werden kann, dass ihre Tarifverträge nicht unter Artikel 101 AEUV fallen, tatsächlich mit vergleichbaren Schwierigkeiten wie die Solo-Selbstständigen der in den Abschnitten 3.1, 3.2 und 3.3 dieser Leitlinien genannten Kategorien konfrontiert sein. Aus diesem Grund wird die Kommission nicht gegen die folgenden Kategorien von Tarifverträgen vorgehen:

4.1. Tarifverträge, die von Solo-Selbstständigen mit Gegenpartei/en geschlossen werden, die über eine gewisse Wirtschaftskraft verfügen

- (33) Solo-Selbstständige, die mit einer oder mehreren Gegenparteien zusammenarbeiten, die eine gewisse Wirtschaftskraft und somit auch Nachfragekraft haben, verfügen möglicherweise nicht über eine ausreichende Verhandlungsmacht, um ihre Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. In diesem Fall können Tarifverträge ein legitimes Mittel sein, um das Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht zwischen beiden Seiten zu korrigieren.

- (34) Demgemäß wird die Kommission nicht gegen Tarifverträge zwischen Solo-Selbstständigen und ihrer/ihrer Gegenpartei/en über die Arbeitsbedingungen vorgehen, wenn ein solches Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht besteht²⁸. Ein solches Ungleichgewicht ist in einem der folgenden Fälle anzunehmen:
- (a) Solo-Selbstständige verhandeln oder schließen Tarifverträge mit einer oder mehreren Gegenparteien, die den gesamten Sektor bzw. die gesamte Branche vertreten;
 - (b) Solo-Selbstständige verhandeln oder schließen Tarifverträge mit einer Gegenpartei, deren Gesamtjahresumsatz und/oder Jahresbilanzsumme 2 Mio. EUR übersteigt oder deren Mitarbeiterzahl mindestens 10 Personen beträgt, oder mit mehreren Gegenparteien, die gemeinsam einen dieser Schwellenwerte überschreiten²⁹.
- (35) Eine ungleiche Verhandlungsstellung kann auch in anderen Fällen vorliegen, je nach den jeweiligen zugrundeliegenden Umständen.

Beispiel 6

Sachverhalt: Die Unternehmen X, Y und Z erbringen Wartungs- und Instandsetzungsdienstleistungen für Kraftfahrzeuge. Der Gesamtumsatz des Unternehmens X beläuft sich auf 700 000 EUR, des Unternehmens Y auf 1 Mio. EUR und des Unternehmens Z auf 500 000 EUR. Die solo-selbstständigen Mechaniker, die für diese Unternehmen als unabhängige Dienstleistungserbringer arbeiten, sind mit ihrer niedrigen Bezahlung und den schlechten Sicherheitsbedingungen unzufrieden und beschließen, mit den Unternehmen X, Y und Z gemeinsam Verhandlungen aufzunehmen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die drei Unternehmen verweigern die Aufnahme von Verhandlungen unter Hinweis darauf, Tarifverträge mit den solo-selbstständigen Mechanikern würden gegen Artikel 101 AEUV verstoßen.

Analyse: Sowohl die solo-selbstständigen Mechaniker als auch die drei Kfz-Dienstleistungsunternehmen sind Unternehmen im Sinne des Artikels 101 AEUV. Die Vermutung eines Ungleichgewichts der Verhandlungsmacht würde nicht greifen, wenn die Unternehmen X, Y oder Z unabhängig voneinander verhandeln würden, da keines von ihnen den in Randnummer 34 dieser Leitlinien genannten Umsatzschwellenwert von 2 Mio. EUR erreicht. Die Vermutung greift jedoch, wenn die drei Unternehmen gemeinsam verhandeln, da der Gesamtumsatz der drei Unternehmen die Umsatzschwelle von 2 Mio. EUR übersteigt. In diesem Fall würde die Kommission nicht gegen Tarifverhandlungen oder Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen zwischen den Solo-Selbstständigen und den drei Kfz-Dienstleistungsunternehmen vorgehen.

²⁸ Diese Leitlinien sollten nicht so ausgelegt werden, dass eine (positive) Durchsetzungspriorität der Kommission in Bezug auf Tarifverhandlungen und Tarifverträge zwischen Solo-Selbstständigen und ihrer/ihrer Gegenpartei/en in Fällen begründen, in denen ein solches Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht nicht vorliegt.

²⁹ Berechnet gemäß Titel 1 des Anhangs zur Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36).

4.2. Tarifverträge, die von Selbstständigen auf der Grundlage von nationalen oder Rechtsvorschriften der Union geschlossen werden

- (36) In einigen Fällen hat der nationale Gesetzgeber zur Verfolgung von sozialen Zielen Maßnahmen ergriffen, um dem Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht in bestimmten Kategorien von Solo-Selbstständigen entgegenzuwirken, und entweder (a) diesen Personen das Recht auf Tarifverhandlungen gewährt oder (b) Tarifverträge, die von Selbstständigen in bestimmten Berufen geschlossen werden, aus dem Anwendungsbereich des nationalen Wettbewerbsrechts ausgenommen. Wenn mit solchen nationalen Rechtsvorschriften soziale Ziele verfolgt werden, wird die Kommission nicht gegen Arbeitsbedingungen regelnde Tarifverträge mit Beteiligung von Kategorien von Solo-Selbstständigen, auf die die nationalen Rechtsvorschriften anwendbar sind, vorgehen.

Beispiel 7

Sachverhalt: Das nationale Wettbewerbsrecht des Mitgliedstaats A schließt Vereinbarungen, die von bestimmten im kulturellen Sektor tätigen Selbstständigen geschlossen werden, von seinem Anwendungsbereich aus.

Analyse: Mitgliedstaat A hat aufgrund sozialer Ziele eine Bereichsausnahme vom nationalen Wettbewerbsrecht eingeführt. Dies bedeutet, dass Tarifverträge, die zwischen den von der Bereichsausnahme erfassten Personen und den Unternehmen, für die sie ihre Dienstleistungen erbringen, geschlossen werden, nach nationalem Wettbewerbsrecht nicht als wettbewerbswidrig angesehen werden. Die Kommission wird deshalb nicht gegen Tarifverträge von Solo-Selbstständigen vorgehen, die unter diese nationale Maßnahme fallen.

Beispiel 8

Sachverhalt: Im Arbeitsrecht des Mitgliedstaats B ist für selbstständige audiovisuelle Übersetzer ein Recht auf Tarifverhandlungen mit den Unternehmen, für die sie ihre Dienstleistungen erbringen, vorgesehen.

Analyse: Der nationale Gesetzgeber des Mitgliedstaats B hat bestimmten Selbstständigen, nämlich selbständigen audiovisuellen Übersetzern, ausdrücklich das Recht auf Tarifverhandlungen eingeräumt. Mit diesem Gesetz, mit dem ein soziales Ziel verfolgt wird, soll das Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht zwischen diesen Selbstständigen und den Unternehmen, für die sie ihre Dienstleistungen erbringen, korrigiert werden. Daher wird die Kommission nicht gegen Tarifverträge vorgehen, die von solo-selbstständigen audiovisuellen Übersetzern abgeschlossen wurden und unter das nationale Gesetz fallen.

- (37) Ebenso könnte bestimmten Solo-Selbstständigen durch das Unionsrecht das Recht zugestanden werden, sich auf Tarifverträge zu berufen, um ein Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht mit ihrer/ihren Gegenpartei/en zu korrigieren.

- (38) (38) Dies ist der Fall bei der Richtlinie (EU) 2019/790 des Europäischen Parlaments und des Rates³⁰ (bekannt als „Urheberrechtsrichtlinie“), in der der Grundsatz niedergelegt ist, dass Urheber und ausübende Künstler³¹ das Recht auf eine angemessene und verhältnismäßige Vergütung haben, wenn sie eine Lizenz- oder Übertragungsvereinbarung für ihre ausschließlichen Rechte an der Verwertung ihrer Werke oder sonstigen Schutzgegenständen, die durch das Urheberrecht oder verwandte Rechte geschützt sind, abschließen³². Urheber und ausübende Künstler haben in der Regel die schwächere Verhandlungsposition als ihre Gegenpartei/en³³, und in der Richtlinie (EU) 2019/790 ist die Möglichkeit vorgesehen, ihre Verhandlungsposition zu stärken, um eine faire Vergütung in ihren Verwertungsverträgen sicherzustellen³⁴. Die Richtlinie (EU) 2019/790 räumt den Mitgliedstaaten Flexibilität bei der Umsetzung dieses Grundsatzes mithilfe verschiedener Mechanismen (einschließlich Tarifverhandlungen) ein, solange diese mit dem Unionsrecht vereinbar sind³⁵.
- (39) Im Einklang mit den in Randnummer 38 dieser Leitlinien genannten Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/790 und unbeschadet der anderen Bestimmungen der genannten Richtlinie wird die Kommission nicht gegen Tarifverträge vorgehen, die von solo-selbstständigen Urhebern oder ausübenden Künstlern mit ihrer/ihren Gegenpartei/en im Rahmen von nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der genannten Richtlinie geschlossen wurden.
- (40) Randnummer 39 dieser Leitlinien gilt nicht für Tarifverhandlungen, die im Rahmen der Tätigkeiten von Organisationen für die kollektive Rechtewahrnehmung oder

³⁰ Richtlinie (EU) 2019/790 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über das Urheberrecht und die verwandten Schutzrechte im digitalen Binnenmarkt und zur Änderung der Richtlinien 96/9/EG und 2001/29/EG (ABl. L 130 vom 17.5.2019, S. 92).

³¹ Unter Artikel 18 der Richtlinie (EU) 2019/790 fallen alle Urheber und ausübenden Künstler mit Ausnahme von Urhebern von Computerprogrammen im Sinne von Artikel 2 der Richtlinie 2009/24/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2009 über den Rechtsschutz von Computerprogrammen (ABl. L 111 vom 5.5.2009, S. 16). Artikel 23 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2019/790.

³² Erwägungsgrund 72 Artikel 18 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/790. Siehe auch Erwägungsgrund 73 der Richtlinie: „Die Vergütung der Urheber und ausübenden Künstler sollte angemessen sein und in einem ausgewogenen Verhältnis zum tatsächlichen oder potenziellen wirtschaftlichen Wert der Rechte, die erteilt oder übertragen wurden, stehen, wobei der Beitrag des Urhebers oder des ausübenden Künstlers zum Gesamtwerk oder sonstigen Schutzgegenstand in seiner Gesamtheit und alle sonstigen Umstände des jeweiligen Falls zu berücksichtigen sind, etwa die Marktpraktiken oder die tatsächliche Verwertung des Werks. [...]“

³³ Erwägungsgrund 72 der Richtlinie (EU) 2019/790.

³⁴ In den in Artikel 19 Absatz 5, Artikel 20 Absatz 1 und Artikel 22 Absatz 5 der Richtlinie (EU) 2019/790 genannten Fällen sind auch Kollektivverhandlungen ein mögliches Mittel.

³⁵ Erwägungsgrund 73 und Artikel 18 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2019/790. Insbesondere in Erwägungsgrund 73 heißt es, dass es „den Mitgliedstaaten freistehen [sollte], den Grundsatz der angemessenen und verhältnismäßigen Vergütung mit verschiedenen bestehenden oder neu eingerichteten Verfahren, die unter anderem Kollektivverhandlungen und andere Verfahren umfassen könnten, umzusetzen, sofern sie dem geltenden Unionsrecht entsprechen“.

unabhängigen Verwertungseinrichtungen³⁶ geführt werden, da diese Tätigkeiten nach wie vor der Richtlinie 2014/26/EU des Europäischen Parlaments und des Rates³⁷ unterliegen, die unbeschadet der Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union gilt³⁸.

Beispiel 9

Sachverhalt: Unternehmen Y ist Verleger von Zeitungen und Zeitschriften. Mehrere Journalisten, die als freie Mitarbeiter tätig sind, liefern Artikel für die Publikationen des Unternehmens Y. Unternehmen Y bezahlt die Journalisten auf der Grundlage der in jeder Zeitung oder Zeitschrift veröffentlichten Artikel. Die Journalisten sind unzufrieden mit der Höhe der Vergütung, die sie vom Unternehmen Y erhalten, und verhandeln und vereinbaren kollektiv mit Unternehmen Y eine Erhöhung um 20 % des vom Unternehmen Y gezahlten Honorars (Vergütung).

Analyse: Im Einklang mit diesen Leitlinien wird die Kommission nicht gegen den Tarifvertrag vorgehen, der von den solo-selbstständigen (als freie Mitarbeiter tätigen) Journalisten und dem Unternehmen Y geschlossen wurde, da dieser gemäß der Richtlinie (EU) 2019/790 geschlossen wurde.

³⁶ „Organisation für die kollektive Rechtswahrnehmung“ bezeichnet jede Organisation, die gesetzlich oder auf der Grundlage einer Abtretungs-, Lizenz- oder sonstigen vertraglichen Vereinbarung berechtigt ist und deren ausschließlicher oder hauptsächlicher Zweck es ist, Urheber- oder verwandte Schutzrechte im Namen mehrerer Rechtsinhaber zu deren kollektivem Nutzen wahrzunehmen, und die eine oder beide der folgenden Voraussetzungen erfüllt: (a) sie steht im Eigentum ihrer Mitglieder oder wird von ihren Mitgliedern beherrscht; (b) sie ist nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet.

„Unabhängige Verwertungseinrichtung“ bezeichnet jede Organisation, die gesetzlich oder auf der Grundlage einer Abtretungs-, Lizenz- oder sonstigen vertraglichen Vereinbarung berechtigt ist und deren ausschließlicher oder hauptsächlicher Zweck es ist, Urheber- oder verwandte Schutzrechte im Namen mehrerer Rechtsinhaber zu deren kollektivem Nutzen wahrzunehmen und die (a) weder direkt noch indirekt, vollständig oder teilweise im Eigentum der Rechtsinhaber steht noch direkt oder indirekt, vollständig oder teilweise von den Rechtsinhabern beherrscht wird; und (b) auf Gewinnerzielung ausgerichtet ist; Artikel 3 Buchstaben a und b der Richtlinie 2014/26/EU (siehe Fußnote 37).

³⁷ Richtlinie 2014/26/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die kollektive Wahrnehmung von Urheber- und verwandten Schutzrechten und die Vergabe von Mehrgebietslizenzen für Rechte an Musikwerken für die Online-Nutzung im Binnenmarkt (ABl. L 84 vom 20.3.2014, S. 72).

³⁸ Erwägungsgrund 56 der Richtlinie 2014/26/EU.