



Bundesministerium Digitalisierung
und Wirtschaftsstandort
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
2021- 0.021.745	SP-GSt	Gloria Gruber	DW 13791	DW 412791	25.1.2021

Inception Impact Assessment der Initiative der Europäischen Kommission: Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

- Die BAK begrüßt die Initiative der Europäischen Kommission zur Anpassung des EU-Wettbewerbsrechts, die die Tarifverhandlungen für PlattformarbeiterInnen ermöglichen soll und so Ausnahmen vom Kartellrecht gem Art 101 AEUV schaffen möchte. Damit ist jedoch nur ein wettbewerbs- bzw kollektivarbeitsrechtlicher Teilaspekt angesprochen.
- Die BAK ist aufgrund der bisherigen Beratungspraxis und der Erkenntnisse der Wissenschaft der Auffassung, dass die plattformbasierte Arbeitsorganisation auf selbständiger Basis oftmals zum Schein gewählt wird, um den Sozialschutz, Steuergesetze und vor allem das Arbeitsrecht zu umgehen, was soziale Ungleichheiten und wirtschaftliche Abhängigkeiten zusätzlich verstärkt. Das grundsätzliche Problem der mangelnden arbeits- und sozialrechtlichen Regulierung von Plattformarbeit bleibt mit dieser Initiative ungelöst. Grundsätzliches Ziel muss es für die Kommission sein, dass Scheinselbständigkeit auch bei PlattformarbeiterInnen wirksam bekämpft wird.
- Befragt nach der Präferenz für eine der vorgeschlagenen Optionen, spricht sich die BAK für Option 4 aus, weil in diesem Szenario alle solo-selbständigen Plattformarbeitskräfte die Möglichkeit bekommen, ihre Arbeitsbedingungen kollektiv zu verhandeln.

- Die BAK kritisiert jedoch ausdrücklich dass die Kommission meint, dass die Initiative Bedürfnissen von "mehr Flexibilität" auf den Arbeitsmärkten dienen solle. Wir halten ausdrücklich fest, dass die Initiative nicht zu einer Verwässerung des ArbeitnehmerInnenbegriffs bzw einer Aushöhlung der Schutzniveaus für ArbeitnehmerInnen führen darf, sondern eine Maßnahme zur Intervention aufgrund einer auch durch die Kommission festgestellten Fehlentwicklung sein soll.

Die öffentliche Debatte über die rechtlichen Rahmenbedingungen von Plattformarbeit läuft in Europa schon einige Jahre. Gerade im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie haben Online-Plattformen aktuell an Bedeutung gewonnen und gleichzeitig die vielfach prekären Beschäftigungsverhältnisse von Plattformbeschäftigten sichtbar gemacht. Die Initiative der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten zeigt eine grundlegende Problematik im digitalen Sektor auf: Fehlende rechtliche Regelungen haben dazu geführt, dass Arbeitskräfte bei Online-Plattformen formal zumeist als selbständig gelten, obwohl sie häufig überwiegend Merkmale einer unselbständigen Beschäftigung wie fixe Arbeitszeiten oder die Pflicht, Aufträge zu übernehmen, aufweisen. Grundsätzlich kann Plattformarbeit selbständig oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgen – in vielen Fällen scheint es, dass Menschen scheinselfständig - zur Umgehung von Arbeits- und Sozialrecht - beschäftigt sind. Auch bei Personen, die tatsächlich selbständig arbeiten, ist darauf hinzuweisen, dass es sich um eine rasch wachsende und aufgrund ihrer wirtschaftlichen abhängigen, sozial unsicheren Lage, auch schutzbedürftige Gruppe handelt – es ist daher sehr zu begrüßen, dass ihre Situation verbessert werden soll.

Empirisch belegt ist, dass gerade in der Plattformwirtschaft die Grauzonen zwischen abhängiger und schein-/solo-selbständiger Beschäftigung größer werden, Plattformbeschäftigte damit aus dem Geltungsbereich des Arbeitsrechts fallen und es ihnen an sozialer Sicherheit mangelt. Die Schein-/ Solo-Selbständigkeit hat zur Schaffung einer neuen Gruppe von Arbeitskräften geführt, nämlich „ArbeitnehmerInnen ohne Rechte“: Für sie besteht kein Anspruch, einen Auftrag zu bekommen, sie haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub, Arbeitsmaterial muss in der Regel selbst bezahlt werden und die Absicherung im Fall von Unfall oder Krankheit muss selbst besorgt werden. Es fehlt zudem an einer Arbeitslosenversicherung für die meisten PlattformarbeiterInnen auf EU-Ebene. Auch die Möglichkeit, Plattformarbeit grenzüberschreitend zu organisieren, macht eine Regulierung auf europäischer Ebene notwendig. Zudem gelten für sie auch nationale Mindestentgeltbestimmungen nicht, Kollektiv- bzw Tarifverträge kommen nicht zur Anwendung bzw konnten bisher aus wettbewerbsrechtlichen Gründen nicht verhandelt werden.

Damit für die Beschäftigten des Digitalsektors die gleichen rechtlichen Bestimmungen gelten wie für Arbeitskräfte des traditionellen Wirtschaftssektors, hat die AK bereits im [Begleitschreiben zur Konsultation über das Legislativpaket über digitale Dienste](#) Mindestkriterien für Plattformarbeit festgelegt.

Der Ansatz der Europäischen Kommission, eine Ausnahme aus dem EU-Wettbewerbsrecht für in kollektive Verhandlungen tretende Selbständige, die de facto wirtschaftlich abhängig (dh oft nur einen/eine AuftraggeberIn haben, existenzielle Abhängigkeit vom Entgelt, kaum bikeine

Kontrolle über Inhalt und Art der Leistungserbringung usw) und daher auch ArbeitnehmerInnen bzw arbeitnehmerInnenähnlichen Personen gleichzuhalten sind, wird seitens der BAK als der Interessenslage gerecht und sachlich geboten beurteilt und daher grundsätzlich unterstützt. Vereinbarungen zur Preisgestaltung sollen nicht möglich sein – was auch die BAK für richtig hält.

Konkret zur Frage nach einer Präferenz für eines der angebotenen Modelle, spricht sich die BAK für die Option 4 aus, weil in diesem Szenario alle solo-selbständigen Plattformarbeitskräfte von der Ausnahme und damit der Möglichkeit, ihre Arbeitsbedingungen kollektiv zu verhandeln, erfasst wären. Wichtig ist es, darauf hinzuweisen, dass die Problematik nicht nur bei PlattformarbeiterInnen besteht, sondern auch in anderen Bereichen und Branchen (zB künstlerischer Bereich, Soloselbständige im kleingewerblichen Bereich mit nur einem Auftraggeber etc) zu finden ist und daher die in Aussicht genommene Möglichkeit zur Tarifverhandlungen auch hierfür möglich sein muss. Hinsichtlich des weiteren Legislativprozesses sollte unbedingt in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern vorzugegangen werden.

Die bekannten plattformspezifischen Probleme rechtfertigen aus ArbeitnehmerInnen-Perspektive eine besondere Regulierung auf EU-Ebene ähnlich der bestehenden betreffend die unterschiedlichen Formen atypischer Arbeit (zuletzt die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG) in Form einer Plattformarbeits-Richtlinie (Risak, Martin (2018): [Fair working conditions for platform workers](#) - Possible regulatory approaches at the EU level. Berlin, Friedrich Ebert Stiftung/International Policy Analysis). Dabei sollte die (widerlegliche) Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform eine Kernbestimmung sein. Letztlich hat es nämlich nur die Plattform als die Vertragspartnerin, bei der alle Fäden zusammenlaufen, die faktischen Möglichkeiten, sowohl die konkreten Vertragsgefüge hinsichtlich der VertragspartnerInnen und der Vertragsinhalte bzw die gelebte Vertragspraxis nachzuweisen. In diesem Zusammenhang würde vieles auch für die Schaffung eines Indizienkataloges sprechen, der klare Kriterien festlegt, unter denen in der Plattformbranche jedenfalls Arbeitsverhältnisse vorliegen. Diese gesetzlichen Maßnahmen würden auch – zumindest vorerst – eine Anknüpfung an das Arbeitsrecht und den Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsortes ermöglichen, dh an jenen Staat, in dem physisch gearbeitet wird (Art 8 Rom I-Verordnung; Art 22 EGVO).

Aus Sicht der BAK ist darauf achtzugeben, dass mit der sehr erwünschten Solidarisierung der Betroffenen nicht auch der Weg in die Soloselbständigkeit vorgezeichnet ist, die Risiken also in höchstem Maße weiterhin auf die PlattformarbeiterInnen abgelagert werden. Ein höheres Honorar wäre wünschenswert, aber die soziale Absicherung, die Eingliederung in das soziale System und die Verhinderung von Lohndumping für die Stammebelegschaft – also die Erodierung der Tarifsyste der unselbständig Beschäftigten – muss unbedingt verhindert werden. Die Abwägung der Forderungen der ArbeitnehmerInnen in Österreich nach Ausweitung des ArbeitnehmerInnenbegriffs muss Priorität haben und bestehende gesetzliche Regelungen dürfen nicht verwässert werden – die echten unselbständigen PlattformarbeiterInnen müssen aber selbstverständlich in der Lage sein, ihre Interessen effektiv durchzusetzen.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

