

## Auf dem Weg zu neuem Schutz für selbstständige<sup>1</sup> Arbeitnehmer in Europa

Angenommen auf der Tagung des EGB-Exekutivausschusses am 14.-15. Dezember 2016

---

### Die Herausforderungen

Selbstständigkeit ist eine der größten Herausforderungen in der Diskussion um die Zukunft der Arbeit. Es scheint immer komplexer zu werden, die Scheinselbstständigen von denen zu unterscheiden, die möglicherweise keine reinen Unternehmer sind, aber ganz gewiss wirkliche Arbeitnehmer. Gewerkschaften sollten daher betonen, dass „echte“ selbstständige Arbeitnehmer soziale Rechte genießen, zum Beispiel das Recht auf angemessene Entlohnung, faire Bedingungen und Arbeitskonditionen, Aus- und Weiterbildung, Schutz bei Arbeitslosigkeit, Sozialschutz und Renten- oder Pensionsansprüche.

Mit dieser EntschlieÙung möchte der EGB keine neue Arbeitskategorie „erfinden“, die sich von der des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers unterscheidet. Unser Ziel ist eher, anzuerkennen, dass bestimmte Selbstständige Arbeitnehmer sind, und ihnen bei ihren Schwierigkeiten in puncto Rechten, Entlohnung und Sozialschutz zu helfen. Scheinselbstständigkeit wie in der ILO-Konvention 198 beschrieben, bezieht sich auf ein verschleiertes Beschäftigungsverhältnis. Der EGB betont, dass ein derartiger Missbrauch bekämpft werden muss.

Zusätzlich zu Sektoren, in denen Schein-Selbstständigkeit und tatsächliche Selbstständigkeit seit langem Realität sind, wirkt die Digitalisierung als neuer Antrieb der Zunahme von Selbstständigkeit in neuen Sektoren und solchen, in denen es sie schon immer gab.

Die Selbstständigen sind oftmals nicht in Kontakt mit Gewerkschaften (oder können, teils aus gesetzlichen Gründen, nicht bei ihnen Mitglied werden), haben keinen Anspruch auf ordentlichen Sozialschutz und sind weder tarifvertraglich abgedeckt, noch sind sie in der Lage, Tarifverhandlungen zu führen. Eine der größten Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung in Europa ist, diese Arbeitnehmer besser zu vertreten und zu schützen, die sich am (möglicherweise wachsenden) Rand des Arbeitsmarktes bewegen. Diese selbstständigen Arbeitnehmer müssen Anspruch darauf haben, Tarifverhandlungen zu führen und tarifvertraglich abgedeckt zu sein. Ihnen sollte ein besserer Schutz garantiert werden.

Der EGB-Kongress in Paris hat beschlossen, dieses Problem als eine der Prioritäten des Mandats anzugehen, und zwar sowohl was die Politik als auch die Organisation betrifft. Es muss vollwertiger Bestandteil unserer Arbeit an der Zukunft der Arbeit, der Zukunft der Gewerkschaften sein. Diese EntschlieÙung enthält Forderungen und einen Fahrplan für die europäische Gewerkschaftsbewegung, wie sie sich besser mit selbstständigen Arbeitnehmern in Verbindung setzen kann, um die Hemmnisse zu beseitigen, die Gewerkschaften daran hindern, sie zu organisieren und durch Tarifverträge abzusichern.

Hierzu ist ein Paradigmenwechsel in der Gewerkschaftsbewegung erforderlich und es besteht Bedarf, innovative Gewerkschaftsstrategien, wie Betroffene besser mit den Herausforderungen selbstständiger Arbeit umgehen können, zu veranschaulichen und bekannt zu machen.

---

<sup>1</sup> Andere gängige Bezeichnungen dieser Kategorie von Arbeitnehmern sind: Freiberufler, autonome Unternehmer (Frankreich) u.a.

Der EGB wird mit seinen Mitgliedern auch daran arbeiten, einen Vorschlag für einen entsprechenden Rahmen zu schaffen, um sie zu schützen und ihnen entsprechend dem Gleichbehandlungsgrundsatz das Recht, sich zu organisieren, und ein höheres Niveau an Schutzvorkehrungen und sozialen Rechten zu garantieren.

Die Europäische Kommission und das Europäische Parlament planen, Maßnahmen im Zusammenhang mit diesem Thema zu ergreifen. Eine Reaktion der europäischen Gewerkschaftsbewegung ist notwendig. Diese Strategie muss zu einer EGB-Kampagne führen, wie selbstständige Arbeitnehmer besser organisiert und geschützt werden können, und zur Schaffung eines schützenden Regulierungsrahmens.

Selbstständigkeit ist eine Kategorie, die unter „atypische Arbeit“ (Eurofound) oder nicht standardisierte Formen der Erwerbstätigkeit (IAO)) fällt. Die EGB-Strategie konzentriert sich auf die Kategorien atypischer Arbeitnehmer, die als „auf eigene Rechnung arbeitende Personen“ bezeichnet werden könnten, unabhängig davon, ob sie einen besonderen Status haben (klassische Formen der Selbstständigkeit oder der freiberuflichen Arbeit) oder sich in einer anderen Situation befinden, und nicht auf alle Kategorien atypischer Arbeitnehmer.

In der gesamten EU mangelt es selbstständigen Arbeitnehmern an angemessenem Sozialschutz; dabei gibt es von Land zu Land beträchtliche Unterschiede. Die Krankenversicherung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitslosigkeit oder Elternzeit unterliegen für gewöhnlich allein der persönlichen Verantwortung der selbstständigen Arbeitnehmer. Oft haben sie nicht die Macht, um allein oder gemeinsam eine angemessene Entlohnung auszuhandeln, und kommen weder in den Genuss üblicher Renten- bzw. Pensions- und Sozialansprüche noch Vertretungsansprüche durch Gewerkschaften.

Der EGB spricht sich gegen den Gedanken aus, dass Selbstständigkeitsprogramme an sich so etwas wie ein Allheilmittel gegen Arbeitslosigkeit in Europa sein können. Die Gewerkschaften zeigen sich besorgt über die Arbeits- und Steueranreize die von den Regierungen vorgelegt werden, um die Selbstständigkeit zu fördern.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung beginnt beim Umgang mit Selbstständigkeit nicht bei null. Die Erfahrung von Gewerkschaften in Sektoren wie Bauwesen, Medien, Journalismus, Musikdarbietung, spezialisierte Unternehmen (wie Anwälte, Beraterfirmen, Architekturstudien und Gesundheitsexperten) usw. stellt eine gute Grundlage dar, um sich der Herausforderungen der Selbstständigkeit in der zukünftigen Arbeitswelt anzunehmen. Außerdem entwickeln viele EGB-Mitglieder auf nationaler Ebene verschiedene Strategien und Dienstleistungen für selbstständige Arbeitnehmer. Diese Erfahrungen müssen bekannt gemacht werden.

## **Ziele**

Diese EGB-Strategie zielt darauf ab, die Fähigkeit der Gewerkschaften zu erhöhen, selbstständige Arbeitnehmer in Europa zu organisieren, verteidigen, schützen und stärken. In völligem Einklang mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz sind Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Status zu schützen und die Aufgabe der Gewerkschaften ist, die Lücke zwischen ihnen und Arbeitnehmern in „herkömmlichen“ Beschäftigungsverhältnissen zu schließen. Der EGB wird die Hindernisse beseitigen, die Gewerkschaften daran hindern, diese Arbeitnehmer zu vertreten. Er wird diesbezügliche gute Praktiken und Gewerkschaftsstrategien bekannt machen und an einem europäischen Rahmen arbeiten, der atypische Arbeit abdecken sowie faire und annehmbare Bedingungen für Arbeitnehmer festlegen könnte.

Diese Strategie könnte auch Verbindungen zu bestehenden Initiativen herstellen, bei denen es um selbstständige Arbeitnehmer geht (selbstständige Gruppen, Genossenschaften, Co-working-Arbeitsplätze usw.)

Als auffälliges Mittel, um Arbeitnehmer zu vertreten, werden Tarifverhandlungen im Mittelpunkt der EGB-Arbeit stehen. Innovative Ansätze auf nationaler oder sektoraler Ebene werden mit besonderem Bezug auf die Erfahrungen der Europäischen Gewerkschaftsföderationen (weitestgehend in ihren sektoralen Ausschüssen des sozialen Dialogs) hervorgehoben. Ein europäischer Gewerkschaftsansatz wird definiert, wozu wir uns einige aktuelle Erfolge der Gewerkschaftsbewegung ansehen und beste Praktiken sowie wichtige (wenn auch nicht eindeutige) ständige Rechtsprechung wie im Fall „FNV Kunst, Information und Medien gegen den Staat der Niederlande“<sup>2</sup> identifizieren. Gesetzliche Hemmnisse, die atypische Arbeitnehmer daran hindern, entweder einer Gewerkschaft beizutreten oder das Recht auf Tarifverhandlungen zu genießen, werden deshalb identifiziert. Der EGB wird sich um das Problem des EU-Wettbewerbsrechts (Artikel 101–109 AEUV) kümmern, das die Wettbewerbsbehörden einiger Mitgliedsstaaten im Widerspruch zur EU-Grundrechtecharta und zu wichtigen IAO-Konvention fälschlich so interpretiert haben, als ob es das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen beschränken würde.

Es ist entscheidend, auf den Grundlagen bester Praktiken von EGB-Mitgliedern, Gewerkschaften selbstständiger Arbeitnehmer oder Gruppen aus der kollaborativen Wirtschaft<sup>3</sup> Strategien zu entwickeln, um diese Arbeitnehmer zu organisieren. In diesem Zusammenhang könnten die kürzlich erfolgten Mobilisierungen von Uber-Fahrern in den USA oder von Kurieren in London als Beispiele für Arbeitskämpfmaßnahmen dienen. Der EGB fordert seine Mitglieder auf, Wege zu schaffen, um selbstständige Arbeitnehmer durch ihr gewerkschaftliches Handeln besser zu schützen und diese Arbeitnehmerkategorien in ihre Strukturen zu integrieren.

Der EGB beabsichtigt, an einem europäischen Rahmen zu arbeiten, um Arbeitnehmer in selbstständigen Arbeitsverhältnissen zu schützen. Er sollte nationale Kompetenzen ergänzen und Probleme behandeln, bei denen europäische Initiativen einen wirklichen Mehrwert haben (z. B. Wettbewerbsrecht, Regulierung von Online-Plattformen usw.).

Besondere Aufmerksamkeit erhalten Sozial- und Krankenversicherung sowie andere wichtige Rechte, zum Beispiel das Recht auf Weiterbildung, Elternurlaub usw. Diese Rechte sollten auch an die Bedürfnisse selbstständig Beschäftigter angepasst werden, da dies andere sein könnten als für Angestellte. In der für diese Strategie zuständigen Task Force und in verschiedenen ständigen EGB-Ausschüssen wird dieser Rahmen 2017 und darüber hinaus weiter diskutiert (siehe Fahrplan unten).

Dieser EU-Rahmen könnte darauf abzielen, zu gewährleisten, dass die nationalen Sozialpartner Mindeststandards der Entlohnung für selbstständige Arbeitnehmer und Angestellte tarifvertraglich, wenn nicht sogar gesetzlich regeln.

Bei Online-Plattformen kann die Festlegung von Informations- und Berichtspflichten und die Sicherstellung des Zugriffs durch Arbeitsaufsichtsbehörden auf digitale Daten Gesetzgebern und Gewerkschaften helfen, besser mit Arbeitszeit-, Gesundheits- und Sicherheitsproblemen bei Selbstständigen umzugehen. Dort wo es angemessen erscheint, können solche Regelungen durch Kollektivvereinbarungen erreicht werden.

---

<sup>2</sup> <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13>

<sup>3</sup> „Kollaborative Wirtschaft“ bezieht sich wie „digitale Wirtschaft“ und „Sharing Economy“ auf die Nutzung internetbasierter Instrumente, die Transaktionen zwischen Menschen ermöglichen, die einerseits eine Dienstleistung erbringen und andererseits in Anspruch nehmen.

Wie bereits vom EGB gefordert<sup>4</sup>, sollten soziale Rechte für selbstständige Arbeitnehmer in der europäischen Säule der sozialen Rechte festgelegt werden.

Der EGB will, dass die soziale Verantwortung digitaler Plattformen festgestellt wird. Dies soll noch weiter in 2017 diskutiert werden, einmal in der Taskforce zu dieser Strategy und dann in den verschiedenen ständigen Ausschüssen des EGB (siehe den Fahrplan unten). Die Arbeit betreffend die soziale Verantwortung digitaler Plattformen und ihre tarifvertragliche Abdeckung sollte in einer ersten Phase mit freiwilligen EGB-Mitgliedern geprüft werden. Gemeinsam mit europäischen Vereinigungen und nationalen Verbänden wird der EGB innovative sektorale Allianzen ins Auge fassen, um „klassische Unternehmen“ und digitale Plattformen zu drängen, mit Gewerkschaften zu verhandeln und ordentliche Tarifverhandlungssysteme einzuführen.

Gemeinsam mit dem ETUI wird der EGB eine europäische Gewerkschaftsplattform entwickeln, um die Koordination zwischen der Gewerkschaftsbewegung und den Wissenschaftlern zu fördern, wenn es darum geht, selbstständige Arbeitnehmer zu organisieren und zu schützen sowie die Herausforderung einer Regulierung von Online-Plattformen anzugehen.

Der EGB wird Synergien zwischen Gewerkschaften und bestehenden Gruppierungen Selbstständiger (Vereinigungen usw.) oder neuen Arbeitsplatzformen (Co-working-Bereiche) bestärken. Der EGB wird die Komplementarität zwischen sozialwirtschaftlichen Initiativen (Digitale-Plattform-Genossenschaften; Genossenschaften, die selbstständigen Arbeitnehmern einen Beschäftigtenstatus bieten, usw.) und Gewerkschaftsaktivitäten (Tarifverhandlungen, Lohnfestsetzung, Sozialschutz usw.) fördern.

## **Fahrplan**

Während diese EntschlieÙung bereits die Grundlage des EGB-Ansatzes in Bezug auf selbstständige Arbeitnehmer bildet, schlägt der EGB folgenden Fahrplan vor, um diese Strategie umzusetzen, mit der sich die Gewerkschaftsbewegung um das Problem der Vertretung, Organisation und Verteidigung selbstständiger Arbeitnehmer kümmert und ihnen auf der Basis des Gleichbehandlungsgrundsatzes umfassende Rechte und Schutzvorkehrungen bietet.

## **2016**

Dem EGB wurde ein Projekt von Dezember 2016 bis Dezember 2018 bewilligt, das zu zwei unterschiedlichen Forschungsbeiträgen führen wird: einen betreffend die Identifikation bester Praktiken bei der Organisation atypischer Arbeitnehmer und ein anderer betreffend die Erforschung gesetzlicher Barrieren für eine bessere Regulierung und einen besseren Schutz dieser Arbeitnehmer. Darüber hinaus behandeln diese Studien die Abdeckung durch Tarifverhandlungen und mögliche gesetzliche und gewerkschaftliche Strategien.

## **Erstes Halbjahr 2017**

- Diese Strategie erfordert übergreifendes Arbeiten innerhalb des EGB und mit seinen Mitgliederorganisationen. In enger Abstimmung mit dem EGB-Sekretariat und den verschiedenen ständigen Ausschüssen wird eine mit EGB-Mitarbeitern und Personal der Mitglieder besetzte Task Force eingerichtet.
- Ab dem ersten Halbjahr 2017 werden die entsprechenden ständigen EGB-Ausschüsse – Tarifverhandlungen, Arbeitsrecht und Sozialschutz – zur Definition des europäischen Rahmens für selbstständige Arbeitnehmer und die Finanzierung des Sozialschutzes dieser Arbeitnehmer konsultiert.

---

<sup>4</sup> EGB-Positionspapier zur europäischen Säule der sozialen Rechte „An besseren Bedingungen für alle Arbeitnehmer arbeiten“ – 6. September 2016

- EGB und ETUI werden auch ihre Plattform entwickeln, die Gewerkschaften und Wissenschaft zusammenbringt, die sich mit den verschiedenen Initiativen in Europa befassen.
- Um zur Identifizierung bester Praktiken beizutragen und mit dem Ziel, eine regionale Ausgewogenheit sicherzustellen, werden mindestens drei Seminare organisiert, voraussichtlich eines in einem skandinavischen Land und ein anderes in Mitteleuropa und eines in Südeuropa. Teilnehmer von EGB-Mitgliedern aus ost- und südeuropäischen Ländern werden ermutigt und unterstützt, an diesen Konferenzen teilzunehmen.
- Der EGB-Halbzeitkonferenz wird ein Stand der Dinge dieser Strategie vorgestellt.

### **Zweites Halbjahr 2017**

- Der EGB-Arbeitsrechtsausschuss wird aufgefordert, an der Machbarkeit und am Inhalt einer eventuellen Kategorisierung und/oder Definition des Begriffs „selbstständig“ zu arbeiten.
- Der Exekutivausschuss wird ersucht, ein eventuelles Positionspapier für einen europäischen Rahmen für selbstständige Arbeitnehmer zu verabschieden. Neben anderen Themen sollte es in diesem Rahmen um den Anspruch Selbstständiger auf Tarifverhandlungen, Sozialschutz, Sozialrechte und Arbeitsbedingungen, u.a. gehen.

### **2018**

- Eine Kampagne wird vorgestellt wie die europäischen Institutionen und Arbeitgeber gedrängt werden könnten, einen Rahmen aufzustellen, der selbstständige Arbeitnehmer schützt und sicherstellt, dass ihnen Sozialrechte garantiert werden. Diese Kampagne unterstützt Mitglieder bei der Organisation selbstständiger Arbeitnehmer und unterstreicht den Bedarf an Tarif-/Rahmenvereinbarungen, um Regeln zugunsten von selbstständigen Menschen festzulegen.
- Abschlusskonferenz des EGB-Projekts und mögliche weitere Empfehlungen, die vom Exekutivausschuss verabschiedet werden.