

Einleitung zur deutschen Ausgabe

Elisabeth Brameshuber, Judith Brockmann und Franz Marhold

Die Entwicklung unterschiedlichster Formen von Plattformarbeit ist ein globales Phänomen, das sich natürlich auch in Österreich und Deutschland zeigt. Dabei ist es schwer, die Verbreitung der Plattformarbeit statistisch oder empirisch zu belegen. Man kann vermuten, dass ein eher kleiner Teil der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung diese Arbeitsformen nutzt, allerdings bringen Plattformen jedenfalls in einigen Beschäftigungssektoren deutliche Veränderungen der Arbeitsbeziehungen mit sich.

In Österreich hat die Gig Economy bzw. die Plattformarbeit in rechtlicher Hinsicht im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen vor allem die Diskussion belebt, inwiefern Kollektivverträge auch für Arbeitnehmerähnliche abgeschlossen werden können.¹ Auf faktischer Ebene stehen zur Relevanz von Plattformarbeit vor allem Daten aus Studien aus 2018 zur Verfügung,² aktuelleren Zahlen zufolge haben 17,1 % der Österreicher*innen (zumindest einmal) versucht, über Internetplattformen organisierte bezahlte Arbeit zu verrichten.³ Darüberhinausgehendes einschlägiges Datenmaterial ist kaum verfügbar, wenngleich Sukkus der vorhandenen Studien ist, dass der Plattformökonomie in Österreich vergleichsweise wenig, aber dennoch – auf Basis eines niedrigen Niveaus – stetig wachsende Bedeutung zukommt.⁴

-
- 1 In concreto im Hinblick auf die Digitalisierung etwa *Felten/Mosler*, 100 Jahre Kollektivvertragsrecht, DRDA 2020, 91 (102 f); *Schwertner*, Arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit und Kollektivvertrag, DRDA 2022, 126; *Brameshuber*, Kollektivverträge für Arbeitnehmerähnliche, in *Brameshuber/Friedrich/Karl* (Hrsg), FS Marhold (2020) 433; *Brameshuber*, (Ein Grundrecht auf) Tarifverhandlungen für Arbeitnehmerähnliche, in diesem Buch; s auch bereits vor zehn Jahren *Mosler*, Anwendung des kollektiven Arbeitsrechts auf arbeitnehmerähnlich beschäftigte Selbständige? DRDA 2012, 100.
 - 2 S insb *De Groen/Killhoffer/Lenaerts/Felten*, Digitales Zeitalter. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit. Analyse des nationalen Kontextes: Österreich, Eurofound Arbeitspapier 2018, ceps.eu (Stand 2. 8. 2022); *Mayrhuber/Bock-Schappelwein*, Dimensionen plattformbasierter Arbeit in Österreich und Europa Implikationen für die soziale Sicherheit, wifo 2018, wifo.ac.at (Stand 2. 8. 2022).
 - 3 *ÖGB*, Plattform-Arbeit boomt, aber kaum jemand kann davon leben, oegb.at (Stand 25. 2. 2022).
 - 4 Siehe *Fairwork*, Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy, fair.work 11 (Stand 2. 8. 2022).

Mit Blick auf die kollektiven Arbeitsbeziehungen lässt sich festhalten, dass die Ausübung der nach dem ArbVG zustehenden Rechte nach wie vor an der Arbeitnehmereigenschaft anknüpft. Mit anderen Worten: In den persönlichen Anwendungsbereich von Kollektivverträgen fallen Plattformbeschäftigte nur, wenn sie Arbeitnehmer*innen sind; der zweite Teil des ArbVG (Betriebsverfassungsrecht) kommt ebenfalls nur auf Plattformbeschäftigte zur Anwendung, die als Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden. Eine Ausnahme stellt der Kollektivvertrag für Journalistische Mitarbeiter*innen bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien dar: Für ständige freie Mitarbeiter*innen iSd § 16 Abs 1 JournG legt § 21 des Kollektivvertrags fest, was für deren Honorare gilt; zudem kommen weitere ausgewählte Kollektivvertragsbestimmungen, etwa betreffend die Infrastrukturpauschale oder das Werknutzungsrecht zur Anwendung. Auch der Heimarbeitsgesamtvertrag, der dem Kollektivvertrag beinahe ident nachgebildet ist, erfasst auch arbeitnehmerähnliche Personen.⁵

Wenngleich jene Plattformbeschäftigte, die als freie Dienstnehmer*innen oder als Ein-Personen-Unternehmer*innen tätig werden,⁶ – und dabei handelt es sich wohl um die überwiegende Mehrzahl – nicht in den Anwendungsbereich des kollektiven Arbeitsrechts fallen, so lässt sich im europäischen Vergleich sehr wohl eine gewisse Vorreiterrolle Österreichs festhalten: 2020 trat der – soweit ersichtlich – weltweit erste Kollektivvertrag für Fahrradbot*innen⁷ in Kraft.⁸ Darüber hinaus kam es bei mehreren Plattformen zu Betriebsratsgründungen.⁹ Während nur jene Fahrradbot*innen, die Arbeitnehmer*innen sind, in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fallen, und die Betriebsräte nur Arbeitnehmer*innen und nicht auch freie Dienstnehmer*innen oder Ein-Personen-Unternehmer*innen repräsentieren, so sind jene Plattformbeschäftigte, die als freie Dienstnehmer*innen iSd § 4 Abs 4 ASVG tätig werden, gem § 10 Abs 1 Z 7 AKG sehr wohl auch Pflichtmitglieder in der Arbeiterkammer.

Über die kollektiven Arbeitsbeziehungen hinaus lässt sich schließlich festhalten, dass gerade im europäischen Vergleich durch das Sozialversicherungsrecht in Österreich eine umfassende Absicherung aller Plattformbeschäftigt un-

5 Siehe dazu auch Mosler, Brauchen wir einen neuen Arbeitnehmer*innenbegriff? DRdA 2022, 119 (123).

6 Plattformen wie Mjam oder Alfies beschäftigen die Mehrzahl der für sie tätigen Personen als freie Dienstnehmer*innen; viele „Partnerunternehmen“ (ie Reinigungskräfte) von ExtraSauber sind Ein-Personen-Unternehmen, Fairwork, Fairwork Austria Ratings 2022, 10 f (Stand 2. 8. 2022).

7 Abgeschlossen zwischen dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs in der Bundessparte Transport und Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund andererseits.

8 Sabara, Weltweit erster Kollektivvertrag für Fahrradboten, ARD 6667/2/2019.

9 Fairwork, Fairwork Austria Ratings 2022, 11 (Stand 2. 8. 2022).

abhängig von ihrem Beschäftigungsstatus gewährleistet wird;¹⁰ zu Recht darf vermutet werden, dass auch dies ein Grund dafür ist, warum der Ruf nach einer stärkeren (arbeits-)rechtlichen Regulierung der Plattformökonomie in Österreich bislang eher verhalten war. Die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in alle Zweige der Sozialversicherung führt dazu, dass selbst jene Plattformbeschäftigte, die als dienstnehmerähnliche freie Dienstnehmer*innen (gem § 4 Abs 4 ASVG), als Gewerbetreibende (gem § 2 Abs 1 Z 1 GSVG) oder als neue Selbständige (gem § 2 Abs 1 Z 4 GSvg) tätig werden, in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind. So können sie denn auch Krankengeld und Versehrtenrenten beziehen – im europäischen Vergleich gerade bei Selbstständigen keine Selbstverständlichkeit. Auch die Möglichkeit des Hineinoptierens in die Arbeitslosenversicherung steht Selbstständigen nicht in allen Mitgliedstaaten offen.¹¹

In Deutschland wird der Einfluss der Gig Economy und der Plattformarbeit auf die Arbeitsbeziehungen schon länger diskutiert.¹² Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat die Bedarfe und Möglichkeiten der Regulierung von Plattformarbeit bereits frühzeitig auf die Agenda gesetzt und im Oktober 2019 ein Diskussionspapier veröffentlicht, das laufend überarbeitet wird.¹³ Viele der Forderungen finden sich in einem Positionspapier des Bundesarbeitsministeriums „Eckpunkte des BMAS – Faire Arbeit in der Plattformökonomie“, das 2020 am Ende der letzten Legislaturperiode veröffentlicht wurde.¹⁴ Dazu zählen etwa die Einbeziehung von Plattformbeschäftigten in die Sozialversicherung und eine Beitragsbeteiligung der Plattformen sowie die kollektive Interessenvertretung und die Möglichkeit zum Abschluss von Tarifverträgen für Plattformbeschäftigte. Schließlich sind auch weitere Maßnahmen zu nennen, die die prekäre Situation verbessern sollen, wie beispielsweise Kündigungsfristen oder Beweiserleichterungen bei der Feststellung des Beschäftigungsstatus.

10 Jüngst umfassend *Marhold, Austria*, in *Schubert* (Hrsg), *Economically-dependent Workers* (2022) 9 (11 ff).

11 Siehe die Zahlen aus 2017, wonach Selbständige in zehn Mitgliedstaaten nicht gegen das Risiko Arbeitsunfall bzw Berufskrankheit abgesichert waren, und in drei Mitgliedstaaten keinen Anspruch auf Krankengeld hatten; *Kommission, Commission Staff Working Document Analytical Document Accompanying the document Consultation Document Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights*, SWD(2017) 381 final, 38 ff.

12 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Grünbuch Arbeiten 4.0, bmas.de (Stand April 2015) insb 64 ff; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Weißbuch Arbeiten 4.0, bmas.de (Stand 23. 11. 2016) 55 ff.

13 DGB, DGB-Positionspapier zur Plattformarbeit, dgb.de (Stand 22. 3. 2021).

14 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Neue Arbeit fair gestalten. Eckpunkte des BMAS – Faire Arbeit in der Plattformökonomie, bmas.de (Stand 27. 11. 2020).

Die ministeriale Initiative wurde von Gewerkschaftsseite grundsätzlich begrüßt und von der IG Metall, die im Bereich der Interessenvertretung in der Plattformarbeit in Deutschland eine der führenden Gewerkschaften ist,¹⁵ kommentiert.¹⁶ Gewerkschaftsseitig wird die Notwendigkeit der Schaffung von Mindeststandards, die den Sozialschutz für Plattformbeschäftigte garantieren, ebenso betont wie die Sicherstellung fairer Wettbewerbsbedingungen und die Verhinderung von Sozialdumping. Kontrovers diskutiert werden neue Rechte, etwa der digitale Zugang von Gewerkschaften zu den Plattformen oder auch Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zur Absicherung der kollektiven Interessenvertretung der Beschäftigten einer Plattform. Streitig ist auch, wie der Anwendungsbereich entsprechender Regulierungen so gestaltet werden kann, dass Plattformen sich nicht unter Verweis auf eine reine Vermittlungstätigkeit den Regelungen entziehen können.

Relative Einigkeit besteht gerade im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Marktwettbewerb über die Sinnhaftigkeit unionsrechtlicher Regelungen dieser Fragen.¹⁷ Dies entspricht auch dem sozial- und rechtspolitischen Ansatz der amtierenden Regierung. Im Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode heißt es:

„Digitale Plattformen sind eine Bereicherung für die Arbeitswelt, deswegen sind gute und faire Arbeitsbedingungen wichtig. In diesem Sinne überprüfen wir bestehendes Recht und verbessern die Datengrundlagen. Dazu führen wir den Dialog mit Plattformanbietern, -arbeitern, Selbstständigen sowie Sozialpartnern. Die Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen begleiten wir konstruktiv. Bei der Gestaltung von KI in der Arbeitswelt setzen wir auf einen menschenzentrierten Ansatz, soziale und wirtschaftliche Innovation ebenso wie Gemeinwohlorientierung. Wir unterstützen den risikobasierten EU-Ansatz.“¹⁸

15 Siehe dazu auch Kapitel 7.

16 IG Metall, Pressemitteilung Nr 37/2020, Arbeit auf digitalen Plattformen: IG Metall begrüßt Vorschläge des Bundesarbeitsministeriums, igmetall.de (Stand 2. 8. 2022).

17 Inzwischen liegen entsprechende Vorschläge der EU Kommission vor: *Kommission*, Vorschlag einer Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, COM(2021) 762 final; *Kommission*, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Bessere Arbeitsbedingungen für ein stärkeres soziales Europa: die Vorteile der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeit in vollem Umfang nutzen, COM(2021) 761 final; *Kommission*, Entwurf für Leitlinien der Kommission über die Anwendbarkeit des europäischen Wettbewerbsrechts auf Kollektivverträge von Solo-Selbstständigen, C(2021) 8838 final; dazu jüngst *Waas*, Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, ZRP 2022, 105 ff; *Krause*, Auf dem Weg zur unionsrechtlichen Regelung von Plattformtätigkeiten, NZA 2022, 521.

18 Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und Freie Demokraten (FDP) (2021), Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025, bundesregierung.de (Stand 2. 8. 2022) 72.

Unabhängig von den gesetzgeberischen Vorhaben sind die Sozialpartner, Arbeitnehmervertretungen und Gerichte mit den rechtspraktischen Fragen der Plattformarbeit konfrontiert. So hat es in Deutschland verschiedene Impulse zur kollektiven Organisation der Interessen von Plattformbeschäftigten gegeben. Dies gilt sowohl für die betriebliche Ebene wie übergeordnete gewerkschaftliche Initiativen¹⁹ und Streiks.²⁰ Gerichtsentscheidungen betreffen bislang die individualrechtliche Seite der Plattformarbeit, insbesondere die Frage der Qualifikation der Vertragsbeziehung als Arbeitsverhältnis²¹ sowie die Ansprüche von Arbeitnehmer*innen (hier: Lieferfahrer*innen) auf Ausstattung mit den erforderlichen Arbeitsmitteln.²²

Die damit einhergehenden Fragen beschäftigen das arbeitsrechtliche Schrifttum,²³ wobei sowohl die (individualrechtlichen) Statusfragen wie die Zulässigkeit kollektiver Interessenorganisation Gegenstand beachtlicher Kontroversen ist.

Die jüngsten Initiativen der EU-Kommission bieten erneut Anlass, die Auswirkungen der Gig Economy auf die kollektiven Arbeitsbeziehungen zu diskutieren.²⁴ Dazu mögen die in diesem Band versammelten Perspektiven einen Beitrag leisten.

Wien und Hamburg, im Juli 2022

*Elisabeth Brameshuber,
Judith Brockmann und
Franz Marhold*

19 Siehe etwa IG Metall, Presseinformationen „FairTube“: IG Metall und YouTubers Union vereinbaren Zusammenarbeit; die Initiative Fair CrowdWork unter Beteiligung der IG Metall, faircrowd.work/de/ (Stand 2. 8. 2022); die Initiative Liefern am Limit der DGB-Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), ngg.net (Stand 2. 8. 2022).

20 Siehe etwa Kocher, Gorillas im Arbeitskampf – Arbeitsaktivismus in Zeiten der Plattformarbeit, verfassungsblog.de (Stand 21. 10. 2021)

21 BAG 1. 12. 2020 – 9 AZR 102/20, ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0.

22 BAG 10. 11. 2021 – 5 AZR 334/21, ECLI:DE:BAG:2021:101121.U.5AZR334.21.0.

23 Siehe nur die neueren rechtswissenschaftlichen Monografien (Dissertationen) von Kreß, Crowdwork (2021); Meyr, Arbeitsrechtlicher Schutz Soloselbständiger am Beispiel der Plattformarbeit (2021); Durst, Crowdwork – Herausforderungen einer neuen Form der Beschäftigung für das deutsche Arbeitsrecht (2020); Gärtner, Koalitionsfreiheit und Crowdwork – Zur Kollektivierung der Beschäftigteninteressen soloselbständiger Crowdworker (2020); Martin, Crowdwork – Eine Bestandsaufnahme (2020); Walzer, Der arbeitsrechtliche Schutz der Crowdworker – Eine Untersuchung am Beispiel ausgewählter Plattformen (2019); einen guten Überblick über die Entwicklung gibt auch Uffmann, ZFA 2019, 196, 248–260.

24 Die Aktualität der Thematik spiegelt sich auch darin wider, dass zwischenzeitlich der Entwurf der Leitlinien der EU-Kommission zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen als Mitteilung der Kommission im Amtsblatt veröffentlicht wurde; ABl C 2022/374, 2-13, vom 30. 9. 2022.

9783214021597

Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy

Elisabeth Brameshuber, Judith Brockmann, Franz Marhold, José María Miranda Boto

Nomos, MANZ Verlag Wien

Jetzt bestellen

1. Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy: Bestandsaufnahme und mögliche Regelungsszenarien

José María Miranda Boto

I. Unterschiedliche Ausgangspositionen

Ob sie nun einen Kuhnschen Paradigmenwechsel im Wirtschaftsleben oder nur ein neues Herangehen an Altbekanntes darstellt, die Gig Economy birgt ein Problempotential – und ist in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU höchst unterschiedlich geregelt. Selbst die Terminologie dazu ist umstritten. Das schöne Idealbild der „Sharing Economy“ beginnt zu verblassen.¹ Es ist unübersehbar, dass dieses Gebiet zu einer wahren Spielwiese neu-Orwellscher Terminologie geworden ist, deren Begriffe keinesfalls leichtfertig gewählt werden.

Die Gig Economy ist in den einzelnen Mitgliedstaaten natürlich unterschiedlich ausgeprägt. Auch wenn sich nur schwer feststellen lässt, wie viele Personen ihr angehören, zeigen die Statistiken, dass die Zahl der sogenannten Plattformarbeiter in bestimmten Mitgliedstaaten wie Deutschland, Italien und Spanien hoch ist. In Polen, Rumänien und Ungarn hingegen ist dieses Phänomen so gut wie inexistent.

Für die zahlreichen Tätigkeiten, die unter der Bezeichnung „Gig Economy“ oder „Plattformwirtschaft“ ausgeübt werden, gibt es unterschiedlichste Einteilungen. Die einfachste und auch übersichtliche Kategorisierung bietet allerdings die Unterscheidung zwischen „Offline-Tätigkeiten“, die sich als „Arbeit auf Abruf“ darstellen, einerseits und „Online-Tätigkeiten“ unter dem Schlagwort „Crowdworking“ andererseits.

Fahrradboten, Zusteller und Haushaltshilfen sind typische Beispiele für Offline-Tätigkeiten. Das Gros der Untersuchungen zur Gig Economy stellt in der Regel auf diese Personen ab; sie stehen im Fokus der Diskussionen über kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy, die auch den Schwerpunkt dieser

¹ Eine anschauliche Zuspitzung findet sich bei *Aloisi/De Stefano, Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano* (2020) 104: „La lingua disonesta e lo spirito della condivisione: ciò che è mio è tuo“ [„Die unehrliche Sprache und der Geist des Sharing: Was mein ist, ist dein“].

Publikation bilden. In diesen Tätigkeitsbereichen finden sich auch die bemerkenswertesten neuen Formen tarifvertraglicher Ansätze. Zu den ersten erfolgreichen Tarifverhandlungen kam es in genau diesen Branchen. Und warum? Die naheliegendste Erklärung liegt in der physischen Natur der betreffenden Arbeiten – es sind altbekannte Tätigkeiten, die nun in einem neuen Geschäftsmodell auf Basis von Plattformen und Apps angeboten werden. Aus physischer Nähe entsteht Gemeinschaft, die wiederum den Weg zur Wahrnehmung gemeinsamer Interessen ebnet und den Kontakt zwischen den Arbeitskräften auf Abruf und den etablierten Akteuren im tarifvertraglichen Verhandlungsgefüge herstellt: den Gewerkschaften.

Die diversen Tätigkeiten, die sich unter dem Schlagwort „Crowdworking“ subsumieren lassen, sind hingegen schwerer auf einen gemeinsamen arbeitsrechtlichen Nenner zu bringen. Für die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Crowdworker stellen sich ähnliche Probleme, wie sie in der Vergangenheit bei Tarifvertragsfragen in Zusammenhang mit Telearbeit sichtbar wurden. Infolge des isolierten Arbeitens bleiben gemeinsame Anliegen unsichtbar, wenn auch Initiativen wie die „Turker“-Community als Meilenstein in der Interessenvertretung gelten können. Jedenfalls sind Crowdworking und Online-Tätigkeiten nach wie vor ein weitgehend unerforschtes Territorium im Arbeitsrecht, gleichsam die große Unbekannte.

In den letzten Jahren ist der Beschäftigungsstatus der in der Plattformwirtschaft Tätigen in vielen Ländern zum Thema geworden und rückte in den Blickpunkt wissenschaftlicher Untersuchungen. Die politischen Haltungen und grundsätzlichen Sichtweisen dazu erfuhren seit dem Auftreten dieser Arbeitsformen einen Wandel von der Verteidigung der Vorteile dieses Geschäftsmodells² zur Betonung der Notwendigkeit eines dritten Status³ und der vollen Anerkennung als Arbeitnehmer.⁴ Diesbezüglich spielten in vielen Ländern Arbeitsinspektorate und Gerichte eine entscheidende Rolle.

Nach anfänglichen Kontroversen über den Status der Plattformbeschäftigten geht die Entwicklung in manchen Ländern dahin, die Ausübenden plattformbasierter Tätigkeiten als Arbeitnehmer zu qualifizieren, wie es Urteile in Frankreich, Italien, den Niederlanden, Spanien und im Vereinigten Königreich zeigen. Der Beitrag von *Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom und Yolanda Maneiro Vázquez* im vorliegenden Buch befasst sich mit ebendieser Thematik. Natürlich finden sich auch anderslautende Urteile, die jedoch klar in der Minderheit bleiben. Die Haltung des EuGH, die sich in diametral entgegengesetz-

2 *Mercader Uguina, El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica* (2017).

3 *Todolí Signes, El impacto de la „Uber Economy“ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, IUSLabor 2015, 3.

4 *Ginés i Fabrelas, El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral* (2020).

ten, jedoch im Ergebnis dennoch einander ergänzenden Positionen zu *Elite Taxi* bzw *Uber France*⁵ einerseits und *Yodel*⁶ andererseits widerspiegelt, gibt einen guten Überblick über die Bandbreite der Thematik.

Aktuell kommt auch Bewegung in die Gesetzgebung. Am weitesten gediehen in Sachen Beschäftigungsverhältnisse in der Gig Economy ist derzeit die spanische *Ley Rider*,⁷ in der juristisch davon ausgegangen wird, dass Zustell- und Liefertätigkeiten, die über eine digitale Plattform organisiert werden, dem Arbeitsrecht unterliegen. Die *Ley Rider* ist ein erster kleiner Schritt hin zur Eingliederung der in der Gig Economy Tätigen ins arbeitsrechtliche Regelwerk auf gesetzlicher Basis, wird aber von *Daniel Pérez del Prado* in Kapitel 11 als wesentlicher Fortschritt gewürdigt.

Eine Einstufung dieser Personen als Arbeitnehmer wird die künftige Rolle von Tarifverhandlungen zweifellos verändern.⁸ Erste Auswirkungen sind bereits jetzt, in der Phase rechtlicher Unsicherheit, zu bemerken. Spürbare Ergebnisse gibt es zugegebenermaßen noch kaum, doch die normative Kraft des Faktschen ist nicht zu leugnen. Die unterschiedlichen Rechtstraditionen in Zusammenhang mit Tarifverhandlungen in den jeweiligen Mitgliedstaaten spiegeln sich auch in den Unterschieden beim Zugang zu tarifvertraglichen Regelungen für Arbeitskräfte in der Gig Economy wider. Die ersten Tarifverträge wurden jedoch erfolgreich abgeschlossen, wie weiter unten näher ausgeführt wird, und sie folgen den wohlbekannten herkömmlichen Mustern.

Arbeitskräfte in der Gig Economy können ihre tarifvertraglichen Rechte klarerweise nur dann einfordern, wenn sie um deren Existenz wissen. Kontroversen werden dabei nicht ausbleiben.⁹ Als ersten Schritt braucht es etwa eine Organisation zur Wahrnehmung dieser Rechte – vorwiegend zum Zweck von Information und Beratung. Sie spielen im sozialen Dialog eine wesentliche

5 EuGH C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi*, ECLI:EU:C:2017:981 bzw EuGH C-320/16, *Uber France*, ECLI:EU:C:2018:221. Ein Kommentar zu beiden Fällen findet sich bei *Maneiro Vázquez*, La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de economía de plataformas: a propósito de Uber, Temas Laborales 2020, 151.

6 EuGH C-692/19, *Yodel Delivery Network*, ECLI:EU:C:2020:288.

7 Siehe *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, boe.es (Stand 12. 5. 2021).

8 Weitere Szenarien finden sich bei *Waas/Hiessl*, Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights (2021).

9 Einen Überblick bietet *Vincence*, Les conflits collectifs ayant pour support l'algorithme, in *Adam/Le Friant/Tarasewicz* (Hrsg), Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail (2020).

Rolle und sind ein grundlegender Baustein des sozialen Europas im Rahmen der Säule sozialer Rechte. Im Fall von online erbrachten Leistungen ist eine derartige Organisation aufgrund der Natur dieser Art Arbeit nahezu utopisch. Im Fall von Arbeiten, die von Menschen am selben physischen Ort geleistet werden, beginnen die etablierten Organisationen bereits, auf die Herausforderung zu reagieren.

Tarifverträge können also eine Möglichkeit zur Inklusion der in der Plattformwirtschaft Tätigen und somit ein Mindestmaß an Schutz bieten, wie es im Bericht über atypische Beschäftigungsformen der ILO gefordert wird.¹⁰ Gegenläufig zur aktuellen Entwicklung und dem Rückgang von Tarifverhandlungen in manchen Mitgliedstaaten könnten die Herausforderungen der Gig Economy für den Arbeitsmarkt eine Wiederbelebung von Tarifverhandlungen als zentrales regulatorisches Instrumentarium in diesen Bereichen bewirken.¹¹ Diesen Weg gilt es erst einzuschlagen, doch wie *Tamás Gyulavári* und *Gábor Kártyás* in Kapitel 6 ausführen, ist er ein Muss.

II. Unterschiedliche Rechtsquellen von *hard law* bis *soft law*

Fest steht jedenfalls, dass Tarifverhandlungen nicht die einzige rechtliche Basis für die Gig Economy darstellen können. In den meisten Ländern sind sie – in unterschiedlichem Maß und abhängig von den jeweiligen Traditionen und Ge pflogenheiten – eine Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen, wie *Piera Loi* in Kapitel 2 näher ausführt. Die Situation in Spanien, wo Kuriere aktuell als Arbeitnehmer gelten, bildet hier eine Ausnahme. In der Mehrzahl der Länder fehlen Bestimmungen, in denen der rechtliche Status Beschäftigter in der Gig Economy explizit geregelt ist.

Um sinnvolle Regelungen schaffen zu können, bedarf es der Abstimmung in der Gesetzgebung nicht nur auf nationaler, sondern auf europäischer und internationaler Ebene. Für plattformbasierte Tätigkeiten, die online und grenz überschreitend stattfinden, sind supranationale Bestimmungen erforderlich, mit denen Mindeststandards festgelegt werden und die gesetzliche Interventionen auf nationaler Ebene befördern. In diesem Rahmen können auch Tarifverhandlungen eingebettet sein.

10 ILO, Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects (2016).

11 *Prassl*, Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions (2018) 23: „Das ist der wesentliche Vorteil von Tarifverhandlungen: Das materielle Recht lässt sich so gestalten, dass sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch die Anforderungen der Arbeitgeber auf flexible Weise passgenau berücksichtigt werden.“