

# Vom Umgang mit Regulierungslücken: Solo-Selbstständigkeit und Tarifautonomie

Tarifverträge könnten für die beinahe zwei Millionen Solo-Selbstständigen ein wichtiger Zugang zu fairen Arbeitsbedingungen sein. Allerdings sind Solo-Selbstständige weder dem Arbeitgeber- noch dem Arbeitnehmerlager zuzuordnen und passen demzufolge nicht in die traditionellen Muster von Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie. Initiativen, die eine arbeits-, tarif- und sozialrechtliche Besserstellung dieser Beschäftigten anstreben, hatten es dadurch in der Vergangenheit schwer. Das EU-Recht stellte dabei einen zusätzlichen Hemmschuh dar; doch vonseiten der EU kamen jüngst positive Signale. Dieser Beitrag untersucht, ob, unter welchen Bedingungen und durch welche Akteure jetzt neue Chancen ergriffen werden können.

KARIN SCHULZE BUSCHOFF

## 1 Einleitung

In Deutschland regeln die Sozialpartner mittels Tarifvereinbarungen die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer\*innen; das geschieht auf der Basis der grundgesetzlich verankerten Tarifautonomie weitgehend autonom und ohne Intervention des Staates. Die Tarifautonomie ist in den traditionellen Strukturen der Interessenvertretung verankert, durch die auf der einen Seite in Arbeitgeberverbänden die Interessen der Arbeitgeber\*innen und auf der anderen Seite in Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer\*innen vertreten werden. Solo-Selbstständige passen nicht in diese Strukturen: Sie sind weder Arbeitgeber\*innen noch Arbeitnehmer\*innen und fallen deshalb durch das Raster der Sozialpartnerschaft. Andererseits sind aber Solo-Selbstständige ebenso wie Arbeitnehmer\*innen auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen und denselben sozialen Risiken ausgesetzt. Aufgrund ihres Erwerbsstatus sind sie sogar mit weniger Sozial- und Arbeitsrechten ausgestattet und tragen zudem noch unternehmerische Risiken. Ähnlich wie abhängig Beschäftigte, die dem Direktionsrecht ihrer Geschäftsleitung unterliegen, befinden sich auch Solo-Selbstständige häufig in einer (hier nun: wirtschaftlichen) Abhängigkeit von ihrem Auftraggeber bzw. ihren Auftraggebern. Ihre

Verhandlungsposition ist damit schwächer ausgeprägt. Tarifverträge könnten daher für sie ein wichtiger Zugang zu fairen Arbeitsbedingungen sein.

Die leitende Fragestellung dieses Beitrags lautet: Wie kann es gelingen, dass Solo-Selbstständige im Bereich der Tarifpolitik Handlungsmacht erlangen? Zur Beantwortung dieser Frage wird erörtert, welcher Handlungsspielraum vor dem Hintergrund des geltenden Kartell-, Arbeits- und Zivilrechts besteht und wie diese unterschiedlichen Rechtsnormen in Bezug auf die Regulierung selbstständiger Tätigkeiten ineinandergreifen. Ferner wird der Frage nachgegangen, was der Staat in diesem Zusammenhang leisten soll und welche Aufgabe den Sozialpartnern zukommt. Worin bestehen die politischen Ansätze, um Solo-Selbstständigen Regelungen zur Entgeltsicherung und zu fairen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen?

## 2 Solo-Selbstständigkeit in Deutschland

Die Selbstständigkeit ist im Wandel begriffen, ihre Struktur und Zusammensetzung verändern sich stetig. Rückläufigen Zahlen in traditionellen Bereichen wie der Land-

wirtschaft stehen steigende Anteile von Selbstständigen im Dienstleistungssektor gegenüber. Selbstständigkeit ist eine zunehmend heterogene Beschäftigungskategorie mit einer weiten Spannweite von Branchen und Berufsfeldern, häufig auf Tätigkeitsprofilen beruhend, die auf persönlichen Wissensbeständen basieren. Die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit stellt oft vergleichsweise geringe Anforderungen an ökonomische und personelle Ressourcen (Schulze Buschoff 2018), wie es in der Plattformökonomie der Fall ist. Zur Ausübung der Tätigkeit reicht hier oftmals der Besitz eines mobilen Endgeräts.

Die Zahl der selbstständig Erwerbstätigen in Deutschland beläuft sich nach Angaben des Mikrozensus im Jahr 2020 auf insgesamt 3,5 Millionen. Das entspricht einem Anteil von 8,4 % an allen Erwerbstätigen. Seit dem Jahr 2002 setzt sich die Gruppe der Selbstständigen mehrheitlich aus Solo-Selbstständigen zusammen, d. h. aus Erwerbstätigen, die ihr eigenes Unternehmen führen bzw. ihre Tätigkeit selbstständig ausüben, ohne weitere Personen regulär zu beschäftigen. 2020 waren 1,9 Millionen Erwerbstätige solo-selbstständig, dies entspricht einem Anteil von 55 % an allen Selbstständigen und einem Anteil von 4,6 % an allen Erwerbstätigen (Bonin et al. 2022).

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Solo-Selbstständigen in Vollzeit liegt bei 42,6 Stunden, für Selbstständige mit Beschäftigten bei 48,9 und bei abhängig Beschäftigten bei 39,9 Stunden (ebd.). Trotz der längeren Arbeitszeit ist das Nettoeinkommen der Solo-Selbstständigen – bei erheblicher Spreizung – geringer als das von abhängig Beschäftigten. Der Median des monatlichen Nettoeinkommens lag für Solo-Selbstständige 2020 bei 1255 €, für Selbstständige mit Beschäftigten bei 2700 € und bei abhängig Beschäftigten bei 1800 € (ebd.). Insgesamt ist in den letzten Jahren eine Diversifizierung der Selbstständigkeit zu beobachten, mit vergleichsweise hohen Anteilen vor allem an Solo-Selbstständigen mit prekären Arbeitsbedingungen, d. h. unter anderem mit unregelmäßigen und niedrigen Einkommen und mangelnder sozialer Absicherung (Brenke/Beznoska 2016; Conen et al. 2016).

Seit 2012 sind sowohl die Gesamtzahl der Selbstständigen in Deutschland als auch die Zahl der Solo-Selbstständigen rückläufig. Ein im Vergleich zu den Vorjahren besonders deutlicher Rückgang war im Jahr 2020 zu verzeichnen. Er kann als Folge der Corona-Krise gewertet werden bzw. auf Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie sowie Nachfragerückgänge zurückzuführen sein (Bonin et al. 2021; Kritikos et al. 2020). Selbstständige sind so hart wie kaum eine andere Gruppe von Erwerbstätigen von den negativen Folgen der Pandemie betroffen. Dies betrifft nicht nur den Fortbestand der Selbstständigkeit. Verschiedene Studien belegen massive Einkommenseinbußen und Umsatzrückgänge seit Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 insbesondere bei den Solo-Selbstständigen (Kritikos et al. 2020; Seebauer et al. 2021; Schulze Buschoff/Emmler 2021). Die Problematik der hohen Anteile vor allem an Solo-Selbstständigen mit prekären Arbeits-

bedingungen hat sich infolge der Corona-Krise weiter verschärft (Schulze Buschoff/Emmler 2021).<sup>1</sup>

Die mangelnde sozialrechtliche Absicherung ist dabei vorrangig ein deutsches Phänomen: Während in der Mehrzahl der EU-Länder die Selbstständigen durch die staatlichen Pflichtversicherungssysteme systematisch erfasst werden, ist die Pflichtversicherung in Deutschland entsprechend der Tradition der Bismarck'schen Sozialversicherung auf wenige Sondergruppen Selbstständiger (bzw. Scheinselbstständiger) begrenzt. Dahinter steht die Vorstellung, dass die Selbstständigen für sich selbst vorsorgen können und nicht des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft der Versicherten bedürfen (Schulze Buschoff 2016). Vor dem Hintergrund, dass die Annahme fehlender Schutzbedürftigkeit nicht der Realität entspricht, wird eine Erweiterung der staatlichen Systeme der sozialen Sicherung um den Versichertenkreis der Selbstständigen aller Berufsgruppen schon seit vielen Jahren gefordert (Fachinger 2007; Fachinger/Frankus 2011; Schulze Buschoff 2007). In der 19. Legislaturperiode war die Verbesserung der sozialrechtlichen Absicherung Selbstständiger als Reformvorhaben im Koalitionsvertrag (2018) der Regierungsparteien aufgeführt, aber leider nicht umgesetzt worden. Die Erfahrung mit der Pandemie verdeutlicht, dass der Mangel an sozialer Absicherung für Selbstständige eine schwerwiegende und folgenreiche Lücke in den Sozialversicherungssystemen darstellt (Schoukens/Weber 2021). Die derzeit regierende Ampel-Koalition hat erneut die sozialrechtliche Absicherung Selbstständiger als Reformvorhaben im Koalitionsvertrag (2021) verankert.

Nicht nur das Sozialversicherungsrecht weist erhebliche Lücken hinsichtlich der Absicherung von Solo-Selbstständigen auf, auch durch das Arbeitsrecht werden Solo-Selbstständige bislang nur fragmentarisch geschützt. So gilt etwa der gesetzliche Mindestlohn nicht für Selbstständige, es fehlen weitgehend „Haltelinien nach unten“. Durch fehlende Mindestentgelte und durch die fehlende Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen verschärft sich das Problem von missbräuchlicher Selbstständigkeit bzw. von Scheinselbstständigkeit. In den letzten Jahren hat sich diese Problematik durch das Wachstum der Plattformökonomie verschärft. Auf digitalen Plattformen werden Aufträge bzw. Arbeitseinheiten online weitgehend unabhängig von Ort und Zeit an Internetnutzer\*innen vergeben, die häufig formal als Selbstständige gelten.

---

1 Zwar gab es zur Bewältigung der Corona-Krise aufgelegte Programme, doch Solo-Selbstständige erfüllten häufig nicht die zur Inanspruchnahme erforderlichen Kriterien: Das Soforthilfeprogramm des Bundes für Kleinunternehmen und Solo-Selbstständige schließt letztere faktisch meist aus, weil es sich auf „Betriebsausgaben“ beschränkt, die bei ihnen häufig kaum anfallen: Ihr Kapital sind ihre eigenen Fähigkeiten.

Um die Lücken der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung zu schließen, bedarf es legislativer Anstrengungen. Neben dem besonders drängenden Reformbedarf im Bereich der Sozialversicherungen, insbesondere der Altersvorsorge und der Arbeitslosenversicherung, besteht ebenfalls Reformbedarf hinsichtlich der Erweiterung des Arbeitsrechts und der Stärkung der Kollektivvertragsfreiheit von Solo-Selbstständigen.

### 3 Solo-Selbstständigkeit und Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht ist ursprünglich zum Schutz abhängig Beschäftigter entstanden. Es puffert das Beschäftigungsverhältnis partiell gegen Marktmechanismen ab, stärkt die Position des abhängig Beschäftigten gegenüber der des Arbeitgebers und schützt ihn vor Risiken wie Unfall oder Arbeitslosigkeit. Im Gegenzug wird die hierarchische Unterordnung des abhängig Beschäftigten unter den Arbeitgeber durch ein strukturelles Merkmal betont: durch die Weisungsgebundenheit bzw. das Direktionsrecht, das den Arbeitgeber dazu befugt, dem Beschäftigten Anweisungen zur Verrichtung seiner Arbeit zu erteilen und bei Versäumnissen Sanktionen zu verhängen. Die selbstständige Erwerbsarbeit beruht hingegen auf Verträgen zwischen Anbietern und Abnehmern, die auf den allgemeinen Vorschriften des Zivilrechts bzw. des Handelsrechts basieren. Die Arbeitsleistung der Selbstständigen unterliegt den Marktregeln. Der Selbstständige wird dem Auftraggeber gleichgestellt, d. h., beide gelten als gleichwertige Vertragspartner. Der Selbstständige trägt allein das unternehmerische Risiko. Die (Schutz-)Gesetzgebung, die im Laufe der Zeit eingeführt wurde, knüpft in der Regel weniger an die Schutzbedürftigkeit der Selbstständigen an als vielmehr an den Schutz der Institution des freien und lautereren Wettbewerbs.

Anhand der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte wird deutlich, dass sich die Selbstständigkeit zunehmend als heterogene Beschäftigungskategorie mit einer weiten Spannweite von Branchen und Berufsfeldern konstituiert. Mit zunehmender Heterogenität entsteht auch ein wachsender Grenzbereich zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit. Damit ergibt sich gleichzeitig die Problematik der eindeutigen Zuordnung real existierender Erwerbsformen in die rechtliche Kategorisierung selbstständiger versus abhängiger Beschäftigung. Zum einen gibt es bei der Abgrenzung von Arbeits-, Dienst- und Werkverträgen zunehmend eine Grenz- bzw. Grauzone, zum anderen bedürfen auch Gruppen von Selbstständigen des Sozialschutzes.

In Deutschland wurde die Problematik der wachsenden Grauzone zwischen abhängiger und selbstständiger

Erwerbsarbeit vor allem im Zuge der in den 1990er Jahren von den Gewerkschaften initiierten Debatte um die sogenannte Scheinselbstständigkeit thematisiert. Diese Debatte löste Reformen der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der Selbstständigkeit aus. Hintergrund der gesetzgeberischen Initiative bei diesen Reformen war der Trend zur zunehmenden Verlagerung von abhängiger in quasi-selbstständige, nicht unter die Sozialversicherungspflicht fallende Beschäftigungsformen. Neben dem fehlenden Sozialversicherungsschutz dieser Selbstständigen ging diese Entwicklung natürlich auch mit zunehmenden Einnahmeausfällen bei den Sozialkassen einher.

Der Gesetzgeber ist dieser sich verschärfenden Problematik mit dem „Gesetz zu den Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten“ vom 19. 12. 1998 (Korrekturgesetz) begegnet. Mit dem Gesetz wurde das Ziel verfolgt, an den Status der Selbstständigkeit höhere Anforderungen zu stellen, um der Umwandlung von regulären in sogenannte scheinselbstständige Beschäftigungsverhältnisse entgegenzuwirken. Bereits ein Jahr später wurden diese Regelungen jedoch mit dem „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit“ vom 20. 12. 1999 (Neuregelung 2000) deutlich entschärft.

Das vom Gesetzgeber ursprünglich intendierte Ziel, eine nachhaltige restriktive Regulation von „Scheinselbstständigkeit“ durchzusetzen, wurde in den Folgejahren nicht mehr konsequent verfolgt. Bei dem arbeitsmarktpolitischen Programm im Rahmen der Hartz-Reform zur Förderung der Selbstständigkeit, der sogenannten Ich-AG (2002), wurde auf das „Statusfeststellungsverfahren“, d. h. auf die Prüfung des sozialrechtlichen Status, verzichtet. 2006 wurden Regelungen zur Ich-AG dann allerdings wieder ganz zurückgenommen.

Nach wie vor existiert ein seitens der Deutschen Rentenversicherung Bund durchzuführendes Prüfungsverfahren, ein so genanntes „Statusfeststellungsverfahren“, das den sozialrechtlichen Status prüfen bzw. klären soll, ob eine selbstständige oder eine scheinselbstständige Tätigkeit vorliegt. Vor der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund können die Beteiligten eine Klärung der Statusfrage erreichen (Statusfeststellungsverfahren: Optionales Anfrageverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Den Nachweis der (Schein-)Selbstständigkeit im Sinne einer Beweisführung zu erbringen, dürfte sich für die Deutsche Rentenversicherung Bund vor allem in Zweifelsfällen jedoch als schwierig erweisen.

Während dem Begriff der Scheinselbstständigkeit in den letzten Jahren in der politischen Debatte wenig Aufmerksamkeit zukam, fand der Begriff Werkvertrag bzw. „Missbrauch von Werkverträgen“ in Deutschland häufiger Verwendung in der politischen Diskussion und war auch Bestandteil des Koalitionsvertrags 2013 zwischen CDU/CSU und SPD. Im Fokus steht dabei primär die Verlagerung ehemaliger Kerntätigkeiten eines Betriebes zu anderen Betrieben, oft unter begleitender massenwei-

ser Umsetzung ehemaliger Arbeitnehmer\*innen in diese Werkvertragsbetriebe. Werkverträge können mit Einzelpersonen oder mit Subunternehmen abgeschlossen werden. Werden sie mit Einzelpersonen abgeschlossen und werden diese wie eine abhängige Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingesetzt, kann eine Scheinselbstständigkeit vorliegen.

Mit dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes sind in der Fleischindustrie seit dem 1. Januar 2021 Werkverträge verboten: Schlachtung und Zerlegung dürfen seitdem nur noch von eigenem Stammpersonal des Inhabers vorgenommen werden. Das Fleischerhandwerk – Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten – ist davon ausgenommen. Hintergrund ist die Diskussion um die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen der Erwerbstätigen in diesem Bereich, nachdem mehrere Fleischbetriebe zu Covid-19-Hotspots mit verheerenden Folgen geworden sind (Erol/Schulten 2021). Das Verbot des Einsatzes von Selbstständigen in diesem Sektor als Krisenreaktionsstrategie ist ordnungspolitisch einzigartig rigide. Damit wird an die Politik der Verhinderung von Scheinselbstständigkeit angeknüpft und die Missbrauchsprävention verschärft. Allerdings wurden Werkverträge in der Fleischindustrie in der Regel mit Werkvertragsunternehmen und nicht mit (selbstständigen) Einzelpersonen abgeschlossen, sodass das Verbot des Einsatzes Selbstständiger in diesem Sektor faktisch wenig Auswirkung hat.

Der wachsenden Grauzone zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung ist nicht nur mit den Regelungen zur Scheinselbstständigkeit, sondern auch mit der Anerkennung des Bedarfs an Sozialschutz für einzelne Gruppen von Selbstständigen begegnet worden. So hat man insbesondere sogenannten arbeitnehmerähnlichen Personen zusätzlichen Schutz gewährt. Unter arbeitnehmerähnlichen Personen werden nach § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) Solo-Selbstständige verstanden, „die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind“. Dies ist der Fall, wenn sie überwiegend für einen Auftraggeber tätig sind oder mehr als 50 % ihres Einkommens von einem Auftraggeber erhalten. Bei Künstlern, Schriftstellern und Journalisten reicht es aus, dass ein Drittel ihres Einkommens von einem Auftraggeber bezogen wird. Die Einstufung hat arbeits- und sozialrechtliche Konsequenzen. Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne dieser Definition sind keine Scheinselbstständigen. Nach § 12a TVG können die Beschäftigungsbedingungen arbeitnehmerähnlicher Personen durch Tarifvertrag geregelt werden.

## 4 Solo-Selbstständige und Tarifverträge

Einer der ersten Tarifverträge auf der Basis des § 12a TVG war der Vergütungstarifvertrag Design (VDV), der 1977 für selbstständige Designer\*innen geschlossen wurde, die wirtschaftlich von auftraggebenden Designstudios abhängig sind. Seitdem wird der Vergütungstarifvertrag regelmäßig aktualisiert.

Vorreiter bei Tarifverträgen auf der Basis des § 12a TVG ist aber die Medien- und Kulturbranche. So hat die DGB-Gewerkschaft ver.di Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen („Feste Freie“) mit allen in der ARD zusammengeschlossenen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten abgeschlossen. Eine weitere Vereinbarung auf der Basis des § 12a TVG für sogenannte Feste Freie besteht zwischen der Deutschen Journalisten Union (DJU) und dem Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV). Die praktische Bedeutung derartiger Tarifverträge ist somit – mit wenigen Ausnahmen – auf die Medien- und Kulturbranche und hier insbesondere auf die freie Mitarbeit bei Zeitungen und in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten begrenzt geblieben.

Die älteste Kollektivvertragsbefugnis für wirtschaftlich abhängige Selbstständige enthält das Heimarbeitsgesetz (HAG), das in seiner derzeitigen Gestalt auf das Heimarbeiterlohngesetz von 1951 zurückgeht. Nach § 17 HAG können Gewerkschaften und Arbeitgeber oder deren Verbände Tarifverträge über die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen von Hausgewerbetreibenden abschließen. Hausgewerbetreibende sind Selbstständige mit höchstens zwei Hilfskräften, die zumeist in den eigenen Räumlichkeiten im Auftrag von Unternehmen Waren herstellen, verpacken oder verarbeiten (Schulze Buschoff 2016). Wenn sie den größten Teil ihres Einkommens aus der Arbeit für ein Unternehmen beziehen und alle ihre Produkte/Dienstleistungen an diesen liefern, gelten sie als sozialschutzbedürftig und können von einer Gewerkschaft vertreten werden. Abs. 1 des § 17 HAG erweitert den Begriff des Tarifvertrags, wie er in §§ 1 und 2 TVG ausgeformt ist, auf schriftliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften einerseits und Auftraggebern oder deren Vereinigungen andererseits über Inhalt, Abschluss oder Beendigung von Vertragsverhältnissen der in Heimarbeit Beschäftigten mit ihren Auftraggebern. Über die praktische Bedeutung von Heimarbeitstarifverträgen ist wenig bekannt. Angesichts der inzwischen nur noch geringen Bedeutung des Heimarbeitswesens dürfte das Bestehen von Tarifverträgen nach § 17 HAG allerdings nur von untergeordneter Bedeutung sein (Seifert 2022).

Sowohl das HAG als auch das TVG gelten nur für Selbstständige, die als wirtschaftlich abhängig definiert werden. Für einige Gruppen von (wirtschaftlich unabhängigen) Selbstständigen und Freiberuflern regeln berufs-

bezogene Verordnungen das Einkommen, indem sie die Preise festlegen, die Selbstständige verlangen dürfen. So gibt es Verordnungen über die Gebühren, die Taxifahrer oder Hebammen für ihre Dienste erheben dürfen (Verordnung über Beförderungsentgelte im Taxenverkehr, Landesrechtliche Hebammengebührenverordnungen) sowie über die Gebühren von Ärzten, Rechtsanwälten, Psychotherapeuten oder anderen Berufsgruppen.

Bei der Plattformarbeit bestehen in Hinblick auf die Möglichkeit von Tarifverhandlungen und Kollektivvereinbarungen folgende Besonderheiten: Einzelne Plattformbeschäftigte erfüllen bereits jetzt die Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs (§ 611a Abs. 1 BGB) und können deshalb unproblematisch durch die Rechtsnormen von Tarifverträgen geschützt werden. In Einzelfällen haben die Gerichte zugunsten des Arbeitnehmerstatus von Plattformbeschäftigten entschieden. So hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 1. Dezember 2020 einem Crowdworker Arbeitnehmerstatus eingeräumt (BAG-Entscheidung v. 1. 12. 2020 – 9 AZR 102/20).

---

## 5 Impulse vonseiten der Europäischen Union

Die Tarifautonomie (Solo-)Selbstständiger ist nicht nur ein arbeitsrechtliches, sondern vor allem auch ein wettbewerbsrechtliches Problem. Da (Solo-)Selbstständige rechtlich als Unternehmer behandelt werden, gelten für sie die allgemeinen Vorschriften des Handels- und Kartellrechts. Vereinigungen von Selbstständigen bzw. Gewerkschaften in ihrer Eigenschaft als Vertreterinnen der Interessen von Selbstständigen können Vereinigungen von Unternehmen sein und damit dem Wettbewerbs- bzw. Kartellrecht unterfallen (Kocher 2022). Das Wettbewerbsrecht strebt die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs an und verbietet Absprachen zwischen Unternehmern durch das Kartellverbot: „Über allen Tarifverträgen für (Solo-)Selbstständige [...] schwebt indes das Damoklesschwert des Kartellverbots“ (Schubert 2022, S. 319). Das unionsrechtliche Kartellverbot ist in Art. 101 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) festgeschrieben.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich mit der Frage beschäftigt, ob eine kollektivvertragliche Entgeltregelung, die auch für Selbstständige gilt, dem Anwendungsbereich des europäischen Kartellrechts (Art. 101 AEUV) unterliegt. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind Tarifverträge nur gültig, wenn diese „Scheinselbstständige“ einbeziehen (EuGH-Urteil v. 4. 12. 2014 – C-413/13 – FNV Kunsten). Ob die betroffenen Personen als Unternehmer oder als Scheinselbstständige einzustufen sind, sei vom zuständigen innerstaatlichen Gericht zu beurteilen. Nicht hinreichend klar wurde aus dieser Entscheidung, ob der

EuGH tatsächlich „nur“ Scheinselbstständige meinte, die damit in Wirklichkeit Arbeitnehmer\*innen seien, oder ob er auch Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Selbstständige für zulässig ansah (Heuschmid/Hlava 2015).

Auch die Europäische Kommission hat sich im Rahmen der Initiative „Bewertung und Überprüfung der Eignung der EU-Wettbewerbsregeln für das digitale Zeitalter“ (2020–2023) zum Ziel gesetzt, die Anwendbarkeit des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverhandlungen von Solo-Selbstständigen zu klären. Darauf aufbauend wurde im vierten Quartal 2021 ein Leitlinienentwurf vorgelegt (EC 2021), der im September 2022 verabschiedet wurde (Europäische Kommission 2022). Die Leitlinien haben das Ziel, das Kartellverbot mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen als Mittel des Sozialschutzes in Einklang zu bringen. Der Leitlinienentwurf war Teil eines am 9. Dezember 2021 veröffentlichten Pakets von Vorschlägen der Europäischen Kommission für mehrere Rechtsakte, die der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Selbstständigen und Erwerbstätigen in der Plattformarbeit dienen sollen. In einer Leitlinie der Europäischen Kommission über die Anwendung von EU-Wettbewerbsrecht auf Tarifverträge für Solo-Selbstständige vertritt sie die Rechtsauffassung, dass derartige Tarifverträge für folgende Fallgruppen nicht unter den Geltungsbereich des europäischen Kartellrechts und insbesondere des Art. 101 AEUV fallen sollen: 1. Wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige, 2. Solo-Selbstständige, die Seite an Seite mit Arbeitnehmern Arbeiten verrichten („*side by side with workers*“) und 3. Plattformbeschäftigte bei sogenannten digitalen Arbeitsplattformen.

Darüber hinaus erklärt die Europäische Kommission in den Leitlinien ihre Absicht, nicht gegen Tarifverträge mit den Mitteln des Kartellrechts einzuschreiten, die für Solo-Selbstständige geschlossen worden sind, wenn zwischen ihnen und ihren Vertragspartnern ein deutliches Verhandlungsungleichgewicht bestehe. Auch werde sie nicht gegen Tarifverträge zum Schutze von Solo-Selbstständigen einschreiten, die auf der Grundlage nationaler Rechtsvorschriften abgeschlossen worden sind, welche aus sozialpolitischen Gründen Solo-Selbstständigen oder einzelnen Gruppen von ihnen ein Recht auf Kollektivverhandlungen eingeräumt haben. Dies würde eine Legitimierung von Tarifverträgen nach deutschem Recht – § 17 HAG und § 12a TVG – innerhalb des Kartellrechts der Union bedeuten.

Ein weiterer zentraler Bestandteil des erwähnten Pakets ist der Vorschlag einer Richtlinie zur Plattformarbeit. Mit zunehmender Digitalisierung wird auch die Plattformarbeit an Bedeutung gewinnen. Die Europäische Kommission schätzt, dass es in den Ländern der Europäischen Union 2020 ca. 28 Millionen Plattformbeschäftigte gibt, von denen 5,5 Millionen Scheinselbstständige sind – also Personen, die zu Unrecht um Arbeitnehmerrechte gebracht werden und nicht sozialversichert sind (Europäische Kommission 2021). Der Richtlinienvor-

schlag sieht Vorschriften zur Klärung des Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten vor. Falls eine digitale Arbeitsplattform die Leistungserbringung des Beschäftigten kontrolliert, soll eine gesetzliche Vermutung zugunsten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses greifen. Es werden verschiedene Kriterien genannt, von denen mindestens zwei erfüllt sein müssen, damit der Tatbestand der Kontrolle der Leistungserbringung erfüllt ist. Damit will man erreichen, dass Plattformbeschäftigte, die bisher fälschlicherweise als Selbstständige eingestuft wurden, in Zukunft den Arbeitnehmerstatus bekommen und damit Arbeitnehmerrechte und Sozialleistungen in Anspruch nehmen können (Wenckebach/Lelley 2022).

Das Vorhaben der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten findet Erwähnung im Koalitionsvertrag der derzeit amtierenden Ampel-Regierung. Dieser sieht vor, dass die Regierungsparteien die „Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen [...] konstruktiv“ begleiten wollen (Koalitionsvertrag 2021, S. 72).

## 6 Fazit

Der EU-Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten und die EU-Leitlinie über Tarifverträge für Solo-Selbstständige sind grundlegende Schritte zur Sicherung sozialer Rechte von Erwerbstätigen in der Europäischen Union. Beim Richtlinienentwurf für Plattformbeschäftigte geht es in erster Linie darum, Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen und Erwerbstätigen in der Plattformökonomie Arbeitnehmerrechte zu sichern. Bei der EU-Leitlinie über Tarifverträge für Solo-Selbstständige geht es um die Sicherstellung kollektiver Rechte.

Tarifverträge sind für Erwerbstätige eine wichtige Voraussetzung für den Zugang zu guten und verlässlichen Arbeitsbedingungen. Mit der Verabschiedung der EU-Leitlinie wird der Weg bereitet, ihre Rechte auf diese Weise kollektiv durchsetzen zu können. Diese Leitlinie kann als unionsrechtlicher Paradigmenwechsel betrachtet werden. Von der bislang üblicherweise geltenden Praxis der Vorrangigkeit des Kartellrechts und des Schutzes des freien Wettbewerbs wird durch die Anerkennung der Schutzbedürftigkeit von Solo-Selbstständigen zugunsten sozialer Rechte abgewichen. Bislang wurde der Anwendungsbereich von Art. 101 AEUV extensiv ausgelegt und das Recht auf Tarifverhandlungen für Selbstständige eingeschränkt. Bestehende Machtungleichgewichte werden mit der Verabschiedung der Leitlinie nun anerkannt und schutzbedürftige Solo-Selbstständige werden nun nicht mehr aufgrund des Wettbewerbsrechts daran gehindert,

über Tarifvereinbarungen Zugang zu fairen Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Die EU-Leitlinie zum Thema Tarifverträge für Solo-Selbstständige erläutert, wie die EU-Wettbewerbsvorschriften auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen bestimmter Selbstständiger anzuwenden sind. Ein wichtiger Punkt ist dabei, dass nicht nur „arbeitnehmerähnliche“ oder „wirtschaftlich abhängige“ Personen bzw. Selbstständige als schutzbedürftig betrachtet werden (und deshalb Kollektivvereinbarungen für sie möglich sein sollen), sondern auch andere Gruppen von Selbstständigen, z. B. jene, die „Seite an Seite“ mit Arbeitnehmern zusammenarbeiten, sowie Plattformbeschäftigte. So wird anerkannt, dass auch „echte“ Selbstständige schutzbedürftig sein können. Mit der Verabschiedung der Leitlinie ist für künftige und bereits bestehende Tarifverträge für Selbstständige Rechtssicherheit gegeben, und ein Eingreifen der Kartellbehörden wird verhindert. Ebenso ist sichergestellt, dass vorhandene nationale Normen – wie in Deutschland der § 12a TVG – unangetastet bleiben.

Die für Selbstständige in Deutschland bestehende Möglichkeit, Tarifregelungen einschließlich von Mindestentgeltregelungen für arbeitnehmerähnliche Personen auszuhandeln (§ 12a TVG), findet, wie erwähnt, vor allem in der Medien- und Kulturbranche Anwendung. Es sollte die Möglichkeit geprüft werden, die bestehende Regelung auf weitere Branchen auszuweiten, z. B. auf den Bereich der beruflichen Bildung. Wie in Abschnitt 3 ausgeführt, gilt im Medien- und Kulturbereich die Regelung, dass der Status der arbeitnehmerähnlichen Person dann vorliegt, wenn mindestens ein Drittel des Einkommens bei einem Auftraggeber erzielt wird, für alle anderen Berufsgruppen gilt ein Quorum von 50 %. Geprüft werden sollte, auch für alle anderen Berufsgruppen das Quorum für die Anerkennung der Schutzbedürftigkeit auf ein Drittel des Einkommens zu reduzieren. Damit würden die Voraussetzungen geschaffen, dass Solo-Selbstständige leichter unter Tarifverträge fallen können (Schulze Buschoff 2018).

Die Zahl der Tarifverträge, die für Solo-Selbstständige auf der Basis der bestehenden Regelungen im TVG und HAG bislang abgeschlossen wurden, ist überschaubar. Die Ursache dafür dürfte in unklaren bzw. fehlenden Strukturen liegen. Solo-Selbstständige passen nicht in das traditionelle Muster der Sozialpartnerschaft, sie sind weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer, und damit sind die Verhandlungsstrukturen unklar: Wer führt mit wem Tarifverhandlungen? Wer verhandelt auf der Seite der Arbeitgeber (Vereinigungen) und/oder der Auftraggeber? Für die Beispiele, die in der EU-Leitlinie angeführt werden, ist die Antwort relativ einfach, so gelten etwa in der Plattformökonomie Plattformbetreiber\*innen als Arbeit- bzw. Auftraggeber\*innen und auf Plattformen Beschäftigte bzw. deren Vereinigungen als potenzielle Verhandlungspartner. Allerdings wird bei weitem nicht bei allen schutzbedürftigen Solo-Selbstständigen so schlicht zu ermitteln sein, wer mit wem verhandeln könnte. Wer verhandelt

z. B. auf der Seite der Arbeit- bzw. Auftraggeber\*innen bei solo-selbstständigen Kioskbesitzer\*innen oder Nagelstudiobetreiber\*innen?

Die EU-Leitlinie zum Thema Tarifverträge für Solo-Selbstständige sieht vor, dass Tarifverhandlungen „durch Sozialpartner oder andere Vereinigungen“<sup>2</sup> geführt werden können. Die Erfahrungen mit der Leiharbeitsbranche und mit christlichen Gewerkschaften haben gezeigt, dass hier Vorsicht geboten ist. Falls auch andere Vereinigungen und „gelbe“ Gewerkschaften aufseiten der Solo-Selbstständigen verhandeln, droht der Abschluss von Tarifverträgen, die nicht im Interesse der Beschäftigten sind.<sup>3</sup> Deshalb ist es eine vordringliche Aufgabe der Gewerkschaften, die Organisierung und Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen weiter voranzutreiben und Strukturen für die Verhandlung von Tarifvereinbarungen zu schaffen.

Bislang richtete sich die Interessenpolitik der Sozialpartner zum Arbeitsrecht fast ausschließlich auf den Geltungsbereich der Betriebsverfassung, also die abhängig Beschäftigten in den Betrieben. Eine bemerkenswerte Ausnahme ist die Interessenvertretungspolitik der IG Medien, die nach dem Zusammenschluss von 2001 in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di weitergeführt wird. Die IG Medien hat früh damit begonnen, für die Stärkung der sozialrechtlichen, aber auch der arbeitsrechtlichen Stellung der freien Mitarbeiter\*innen zu kämpfen. Sie war an der gesetzlichen Verankerung des §12a TVG beteiligt, wonach für arbeitnehmerähnliche Freie Tarifverträge abgeschlossen werden dürfen. Ver.di initiierte einige neue Initiativen zur Interessenvertretung und richtete innerhalb ihrer Fachbereichsstrukturen ein Referat „Freie und Selbstständige“ ein. Dieses Referat bietet individuelle Beratung (online, telefonisch, schriftlich) zu Steuer-, Versicherungs- und Vertragsfragen. Ver.di organisiert ca. 30 000 Selbstständige (<https://selbststaendige.verdi.de>).

Die Lebensmittel- und Gaststättengewerkschaft NGG unterstützt seit 2018 die Initiative „Lieferrn am Limit“, eine Initiative von Plattformarbeitern (Fahrer\*innen für Lebensmittellieferunternehmen), die darauf abzielt, Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die NGG hat ihre Satzung geändert und steht Solo-Selbstständigen offen. Auch die IG Metall befindet sich seit Jahren in einem intensiven Dialog mit Crowdworkern und Plattform-Betreibern. Sie hat sich an der Fortschreibung der freiwilligen Selbstverpflichtung, dem sogenannten „Crowdsourcing Code of Conduct“, beteiligt, die 2017 veröffentlicht wurde, und gemeinsam mit dem Deutschen Crowdsourcing-Verband und den Plattformen eine Schiedsstelle eingerichtet (<https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de>).

Die IG BAU hat bereits 2007 ihre Satzung geändert, um allen atypisch Beschäftigten, einschließlich Selbstständigen, die Mitgliedschaft anzubieten. Für die Bildungsgewerkschaft GEW ist die Selbstständigkeit vor dem Hintergrund der öffentlichen und privaten Arbeit-

geber im Bereich der Erwachsenenbildung, die Aufträge an selbstständige Lehrkräfte vergeben, ein langjähriges Thema. Auch die GEW bietet selbstständigen Lehrkräften und Wissenschaftlern eine Mitgliedschaft, Beratung und Unterstützung.

Zwar öffnen sich also immer mehr DGB-Gewerkschaften für die Mitgliedschaft Selbstständiger. Die Erweiterung der Mitgliedsoption über den Kreis der abhängig Beschäftigten hinaus findet jedoch häufig erst unter erheblichem externem Anpassungsdruck statt (Keller 2018). Der Umfang der Versuche der Gewerkschaften zur Organisierung und Interessenvertretung Selbstständiger bleibt – mit Ausnahme des Selbstständigenreferats bei ver.di und einigen Initiativen für Plattformbeschäftigte – begrenzt. Fehlende Betriebsbindung und fehlende Erreichbarkeit durch Interessenvertreter\*innen erschwert die gewerkschaftliche Organisierung. Auch die Heterogenität der ökonomischen und sozialen Lagen der Selbstständigen macht es Gewerkschaften schwer, sie als Mitglieder zu gewinnen und ihre Interessen zu organisieren.

Nichtsdestotrotz sollten Gewerkschaften die Gunst der Stunde und die Rechtssicherheit für die Vereinbarung von Tarifverträgen für Solo-Selbstständige, die sich infolge der Initiative der Europäischen Kommission ergibt, nutzen. Es bedarf noch erheblicher Anstrengungen im Bereich der Organisierung und Interessenvertretung dieser Zielgruppen, um wirksame Strukturen für Kollektivvereinbarungen zu schaffen. Diese Anstrengungen sollten Gewerkschaften nicht scheuen. Chancen liegen dabei in der Digitalisierung, die es Gewerkschaften möglich machen könnte, Interessenvertretung auch über Betriebsgrenzen hinaus zu organisieren. Kontakte zwischen Gewerkschaften und vermeintlich nicht-organisierbaren Gruppen wie den Selbstständigen oder Plattformbeschäftigten ohne örtliche Betriebsbindung können über digitale Zugänge leichter geknüpft werden. Zur Sicherstellung von Organisierung und Interessenvertretungen durch Betriebsräte und Gewerkschaften in einer digitalisierten Arbeitswelt wird ein gesetzlich verankertes „digitales Zugangsrecht“ gefordert (Däubler 2022). Auch der Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung sieht ein „zeitgemäßes“ Recht der Gewerkschaften auf digitalen Zugang zu den Beschäftigten vor (Koalitionsvertrag 2021, S. 71).

Das Thema „Entgeltsicherung für Selbstständige“ und insbesondere der Aspekt der Mindestentgeltsicherung, um Haltelinien nach unten zu ziehen, ist mit der Öffnung des EU-Wettbewerbsrechts für Tarifverträge für Selbstständige noch lange nicht ausreichend behandelt. Es wird

2 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930(02)&from=EN)

3 Vgl. etwa <https://www.dbb.de/arbeitnehmer/rechtsprechung/tarifrecht/g/gewerkschaften-christliche-gewerkschaften.html>

auch bei vermehrten Abschlüssen branchenspezifischer tarifvertraglicher Regelungen noch Lücken bei der Entgeltsicherung geben. Ergänzt werden sollten diese Regelungen deshalb durch gesetzlich festgelegte Mindestentgelte für Solo-Selbstständige bzw. die Möglichkeit, einseitige branchenbezogene Honorarempfehlungen festzulegen (Hlava/Klebe 2021).

Im Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) wurde ein Entwurf für ein Gesetz über Mindestentgeltbedingungen für Solo-Selbstständige erarbeitet. Darin wird eine Änderung des Mindestlohngesetzes unter Einbeziehung Solo-Selbstständiger vorgeschlagen. Die Höhe des Mindestentgelts soll sich je Zeitstunde nach der jeweiligen Höhe des allgemeinen Mindestlohns zuzüglich eines pauschalen Sozialversicherungszuschlags in Höhe von 25 % richten (HSI 2018). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass es sich um den Vorschlag eines Mindestentgelts und nicht um eine Obergrenze handelt. Wegen der Heterogenität der Beschäftigung von Solo-Selbstständigen gehen andere Vorschläge – z. B. von ver.di (2021) und dem DGB (2021) – in eine andere Richtung. Beide fordern branchenspezifische Mindestvergütungen. Insofern ist die Diskussion über die jeweilige Zweckmäßigkeit einer Regelung nicht abgeschlossen und zu überlegen, ob nicht eine Kombination beider Ansätze sinnvoll ist (Hlava/Klebe 2021).

Um die Lücke bei der Entgeltsicherung von Solo-Selbstständigen zu schließen, sind also sowohl der Gesetzgeber als auch die Sozialpartner gefragt. Eine Herausforderung für die Sozialpartner ist es, die gesetzlichen Grundlagen für Tarifverhandlungen zu nutzen. Betreiber\*innen von Plattformen sollten als Arbeitgeber\*innen in Erscheinung treten und tariffähige Verbände gründen. Die Gewerkschaften sollten die Organisation und Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen weiter voranbringen. Der Gesetzgeber steht in der Verantwortung, die Schutzbedürftigkeit von Solo-Selbstständigen anzuerkennen und ihre Arbeits- und Sozialrechte zu stärken. Dazu gehört auch, Mindestentgeltregelungen zu etablieren und die gesetzlichen Grundlagen für Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige zu festigen.

Ziel einer (Mindest-)Entgeltsicherung für Solo-Selbstständige ist es nicht nur, das Einkommen bzw. das Existenzminimum des oder der Einzelnen zu sichern. Es geht darüber hinaus um die Bekämpfung sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheit, verursacht durch Sozialdumping und Unterbietungswettbewerbe. Es geht auch um eine langfristige Entlastung der Steuerzahler\*innen sowie die Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme, indem Beiträge gesichert und Sozialkassen gefüllt werden sowie die Notwendigkeit aufstockender Sozialleistungen verringert wird. Das heißt, bei der (Mindest-)Entgeltsicherung für Solo-Selbstständige geht es um nichts Geringeres als um die Stabilisierung von Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt (ebd.). ■

## LITERATUR

- Bonin, H. / Eichhorst, W. / Krause-Pilatus, A. / Rinne, U.** (2021): Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie auf private Haushalte. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): BMAS Forschungsbericht 575, Berlin
- Bonin, H. / Krause-Pilatus, A. / Rinne, U.** (2022): Selbstständig Erwerbstätige in Deutschland. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): BMAS Forschungsbericht 601, Berlin
- Brenke, K. / Beznoska, M.** (2016): Solo-Selbstständige in Deutschland. Strukturen und Erwerbsverläufe. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): BMAS Forschungsbericht 465, Berlin
- Conen, W. / Schippers, J. / Schulze Buschoff, K.** (2016): Self-employed without Freedom and Insecurity. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): WSI-Study Nr. 5, Düsseldorf
- Däubler, W.** (2021): Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsrat im digitalen Betrieb, Frankfurt a. M.; auch online: [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008141](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008141)
- EC (European Commission)** (2020): Consultation on the Digital Services Act package, 2 June 2020 to 8 September 2020, Brussels, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/consultations/consultation-digital-services-act-package>
- Erol, S. / Schulten T.** (2021): Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): WSI-Report Nr. 61, Düsseldorf
- Europäische Kommission** (2021): Vorschläge der Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Plattformen arbeiten. Pressemitteilung, Brüssel, 09.12.2021, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_6605)
- Europäische Kommission** (2022): Kartellrecht: Europäische Kommission verabschiedet Leitlinien zu Tarifverträgen für Selbstständige. Pressemitteilung, Brüssel, 29.09.2022, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip\\_22\\_5796](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_5796)
- Fachinger, U.** (2007): Längst überfällig – die Rentenversicherungspflicht für Selbstständige, in: Wirtschaftsdienst 87 (6), S. 349–350
- Fachinger, U. / Frankus, A.** (2011): Sozialpolitische Probleme der Eingliederung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung. Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO Diskurs, Februar 2011, Bonn
- Heuschmid, J. / Hlava, D.** (2015): Keine Anwendung des europäischen Kartellrechts auf Tarifverträge, die Regelungen für Selbstständige enthalten, in: Arbeit und Recht (AuR) 63, S. 193–196
- Hlava, D. / Klebe, T.** (2021): Mindesthonorare für Solo-Selbstständige. Politische Gestaltungsansätze und Rahmenbedingungen. Friedrich-Ebert-Stiftung: FES-Impuls, Oktober 2021, Bonn
- HSI (Hugo Sinzheimer Institut)** (2018): Entwurf eines Gesetzes über Mindestentgeltbedingungen für Selbstständige ohne Arbeitnehmer (Solo-Selbstständige), 2. Aufl., Hugo Sinzheimer Institut (HSI): HSI-Working-Paper Nr. 12, Frankfurt a. M., [https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/pdf/HBS-007660/p\\_hsi\\_wp\\_12\\_2.pdf](https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/pdf/HBS-007660/p_hsi_wp_12_2.pdf)
- Keller, B.** (2018): Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung. Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter. Otto-Brenner-Stiftung (OBS): OBS-Arbeitspapier 32, Frankfurt a. M.
- Koalitionsvertrag** (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Berlin, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/archiv/alt-inhalte/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906>
- Koalitionsvertrag** (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/ Die Grünen und FDP, Berlin, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>
- Kocher, E.** (2022): Selbstständige und Tarifautonomie – Gleichzeitig: Anmerkungen zur Crowdworker-Entscheidung des BAG und zur Plattforminitiative der EU-Kommission, in: Soziales Recht 4/2022, S. 125–136
- Kritikos, A. / Graeber, D. / Seebauer, J.** (2020): Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbstständige. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): DIW aktuell Nr. 47, Berlin
- Schoukens, P. / Weber, E.** (2020): Unemployment Insurance for the Self-employed: A Way forward Post-corona. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA (IAB): IAB-Discussion Paper 32/2020, Nürnberg
- Schubert, C.** (2022): Kollektivverträge für Solo-Selbstständige nach dem Entwurf der Leitlinien der Europäischen Kommission – Sozialpartnerschaft für kleine Selbstständige, in: Zesar, Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 8/2022, S. 318–325

**Schulze Buschoff, K.** (2007): Neue Selbstständige im europäischen Vergleich – Struktur, Dynamik und soziale Sicherheit, Düsseldorf

**Schulze Buschoff, K.** (2016): Die soziale Sicherung (Solo-)Selbstständiger – Handlungsbedarf und Optionen, in: Soziale Sicherheit 8/2016, S. 301–307

**Schulze Buschoff, K.** (2018): Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen. Sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): WSI Policy Brief Nr. 21, Düsseldorf

**Schulze Buschoff, K. / Emmeler, H.** (2021): Selbstständigkeit in der Corona-Krise. Ergebnisse aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 1 bis 5. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): WSI Policy Brief Nr. 60, Düsseldorf

**Seebauer, J. / Kritikos, A. / Graeber, D.** (2021): Warum vor allem weibliche Selbstständige Verliererinnen der Covid-19-Krise sind, in: DIW Wochenbericht 88 (15), S. 262–269

**Seifert, A.** (2022): Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbstständige und unionsrechtliches Kartellverbot, Frankfurt a. M.

**Wenckebach, J. / Lelley, L. T.** (2022): Wortwechsel: Entwurf zur Regulierung von Plattformarbeit, in: Arbeit und Arbeitsrecht 3/2022, S. 34–35

## AUTORIN

**KARIN SCHULZE BUSCHOFF**, PD Dr., Leiterin des Referats Arbeitsmarktpolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im deutschen und europäischen Kontext, vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung.

@ karin-schulze-buschoff@boeckler.de

---