



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

(Text von Bedeutung für den EWR)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

• Gründe und Ziele des Vorschlags

Eines der Ziele der Union ist es, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und auf die nachhaltige Entwicklung Europas auf der Grundlage einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft hinzuwirken, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt¹. Das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen und das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung sind in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert. Die Europäische Säule sozialer Rechte sieht vor, dass ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses die „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung“ haben.²

Präsidentin von der Leyen hob in ihren politischen Leitlinien die Auswirkungen des digitalen Wandels hervor: „Der digitale Wandel bringt rasche Veränderungen mit sich, die sich auf unsere Arbeitsmärkte auswirken,“ und verpflichtete sich, zu „prüfen, wie die Arbeitsbedingungen von auf Online-Plattformen Beschäftigten verbessert werden können“³. Mit dem Vorschlag einer Richtlinie wird dieser Zusage nachgekommen und die Umsetzung des Aktionsplans zur Europäischen Säule sozialer Rechte unterstützt, der von den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft auf dem Sozialgipfel in Porto im Mai 2021 begrüßt wurde, da durch diesen Vorschlag die Veränderungen aufgegriffen wurden, die die digitale Transformation der Arbeitsmärkte mit sich bringt.

Der digitale Wandel, der durch die COVID-19-Pandemie beschleunigt wurde, prägt die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte in der EU. Digitale Arbeitsplattformen⁴ wurden zu einem wichtigen Element dieser sich neu abzeichnenden sozialen und wirtschaftlichen Landschaft. Sie haben sich weiter vergrößert, wobei die Umsätze in der digitalen Arbeitsplattformwirtschaft in der EU in den letzten fünf Jahren um schätzungsweise 500 % gestiegen sind⁵. Heute arbeiten über 28 Millionen Personen in der EU über digitale Arbeitsplattformen. Im Jahr 2025 wird diese Zahl voraussichtlich auf 43 Millionen ansteigen⁶. Digitale Arbeitsplattformen sind in einer Vielzahl von Wirtschaftszweigen vertreten. Einige bieten Dienstleistungen „vor Ort“ an, z. B. Ride Hailing, Zustellung von Waren, Reinigungs- oder Pflegedienste. Andere sind ausschließlich online tätig und bieten Dienstleistungen wie Datenkodierung, Übersetzung oder Design an. Die Arbeit auf den Plattformen unterscheidet sich im Hinblick auf das erforderliche Qualifikationsniveau und die Art und Weise, wie sie von den Plattformen organisiert und kontrolliert wird.

¹ Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union.

² Grundsatz 5 der europäischen Säule sozialer Rechte.

³ Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2019–2024. „Eine Union, die mehr erreichen will. Meine Agenda für Europa.“ [Online](#) verfügbar.

⁴ Wie in diesem Vorschlag für eine Richtlinie definiert.

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. und Shamsfakhr F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. [Online](#) verfügbar.

⁶ PPMI (2021), Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work. [Online](#) verfügbar.

Digitale Arbeitsplattformen fördern innovative Dienstleistungen und neue Geschäftsmodelle und eröffnen Verbrauchern und Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten. Sie können Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften effizient aufeinander abstimmen und bieten den Menschen Chancen, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten oder ein zusätzliches Einkommen zu erzielen, auch für Menschen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, wie z. B. junge Menschen, Menschen mit Behinderungen, Migranten, Menschen, die einer Minderheit rassistischer oder ethnischer Zugehörigkeit angehören, oder Menschen, die Pflegeaufgaben übernehmen. Die Plattformarbeit bietet die Chance, sich einen Kundenstamm aufzubauen oder zu erweitern, teilweise auch grenzüberschreitend. Sie verschafft den Unternehmen einen viel breiteren Zugang zu den Verbrauchern, sie schafft ferner Möglichkeiten zur Diversifizierung der Einnahmen und zur Entwicklung neuer Geschäftszweige und hilft ihnen so zu wachsen. Für die Verbraucher bedeutet sie einen verbesserten Zugang zu Produkten und Dienstleistungen, die sonst nur schwer zu erhalten sind, sowie eine neue und größere Auswahl an Dienstleistungen. Da digitale Arbeitsplattformen jedoch neue Formen der Arbeitsorganisation einführen, stellen sie bestehende Rechte und Pflichten in Bezug auf das Arbeitsrecht und den Sozialschutz in Frage.

Schätzungen zufolge werden neun von zehn der Personen, die in der EU auf digitalen Plattformen tätig sind, derzeit als Selbstständige eingestuft⁷. Die meisten dieser Personen sind in ihrer Arbeit wirklich selbstständig und können die Plattformarbeit als Mittel zur Entwicklung ihrer unternehmerischen Aktivitäten nutzen⁸. Diese echte Selbstständigkeit leistet einen positiven Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur wirtschaftlichen Entwicklung, zur Innovation, zur Zugänglichkeit von Dienstleistungen und zur Digitalisierung in der EU.

Es gibt jedoch auch viele Menschen, bei denen gegenüber den digitalen Arbeitsplattformen, über die sie tätig sind, ein Untergebenenverhältnis besteht; sie werden von ihnen in unterschiedlichem Maße kontrolliert, beispielsweise in Bezug auf die Lohnhöhe oder die Arbeitsbedingungen. Einer Schätzung zufolge könnten bis zu 5,5 Millionen Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, dem Risiko einer falschen Einstufung des Beschäftigungsstatus ausgesetzt sein⁹. Diese Personen sind besonders gefährdet, schlechte Arbeitsbedingungen und einen unzureichenden Zugang zum Sozialschutz zu haben.¹⁰ Infolge der Falscheinstufung kommen sie nicht in den Genuss der Rechte und des Schutzes, die ihnen als Arbeitnehmer zustehen. Zu diesen Rechten gehören das Recht auf einen Mindestlohn, Arbeitszeitregelungen, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, gleiches Entgelt für Männer und Frauen und das Recht auf bezahlten Urlaub sowie ein verbesserter Zugang zum Sozialschutz bei Arbeitsunfällen, Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter.

Digitale Arbeitsplattformen nutzen automatisierte Systeme, um Angebot und Nachfrage nach Arbeit aufeinander abzustimmen. Digitale Plattformen nutzen sie, wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise, um Aufgaben zuzuweisen, zu überwachen, zu bewerten und Entscheidungen für die Personen zu treffen, die über sie arbeiten. Solche Praktiken werden oft als „algorithmisches Management“ bezeichnet. Während das algorithmische Management auf dem Arbeitsmarkt im weiteren Sinne immer häufiger eingesetzt wird, ist es eindeutig ein fester Bestandteil des Geschäftsmodells der digitalen Arbeitsplattformen. Es schafft Effizienzgewinne beim Abgleich von Angebot und Nachfrage, hat aber auch erhebliche

⁷ De Groen W., et al. (2021).

⁸ PPMI (2021).

⁹ Ebenda.

¹⁰ Siehe begleitende Folgenabschätzung, Abschnitt 2.1. SWD(2021) 396.

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit. Das algorithmische Management verbirgt auch das Untergebenenverhältnis und die Kontrolle der die Arbeit ausführenden Personen durch die digitale Arbeitsplattform. Das Potenzial für geschlechtsspezifische Voreingenommenheit und Diskriminierung beim algorithmischen Management könnte auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärken. Das Verständnis dafür, wie Algorithmen bestimmte Entscheidungen (wie den Zugang zu künftigen Aufgaben oder Boni, die Verhängung von Sanktionen oder die mögliche Sperrung oder Einschränkung von Konten) beeinflussen oder bestimmen, ist angesichts der Auswirkungen auf das Einkommen und die Arbeitsbedingungen von Personen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, von größter Bedeutung. Derzeit ist die Transparenz solcher automatisierten Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme jedoch unzureichend, und die Personen haben keinen wirksamen Zugang zu Rechtsmitteln gegen Entscheidungen, die von solchen Systemen getroffen oder unterstützt werden. Das algorithmische Management ist ein relativ neues und, abgesehen von den EU-Datenschutzvorschriften, weitgehend unreguliertes Phänomen der Plattformwirtschaft, das sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, vor Herausforderungen stellt.

Es wird auch davon ausgegangen, dass Probleme im Zusammenhang mit der Durchsetzung und ein Mangel an Rückverfolgbarkeit und Transparenz, auch im grenzüberschreitenden Kontext, zu schlechten Arbeitsbedingungen und unzureichendem Zugang zu sozialem Schutz beitragen können. Die nationalen Behörden haben nicht immer ausreichenden Zugang zu Daten über digitale Arbeitsplattformen und über die Personen, die über diese tätig sind, z. B. über die Zahl der Personen, die regelmäßig auf Plattformen arbeiten, über ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus oder über die Bedingungen der digitalen Arbeitsplattformen. Das Problem der Rückverfolgbarkeit ist besonders relevant, wenn Plattformen grenzüberschreitend tätig sind, sodass unklar ist, wo und von wem die Plattformarbeit erbracht wird. Dies wiederum erschwert den nationalen Behörden die Durchsetzung bestehender Verpflichtungen, auch in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge.

Das allgemeine Ziel, das mit diesem Vorschlag einer Richtlinie verfolgt wird, ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Rechte von Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, auch im Hinblick auf die Förderung der Bedingungen für ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Europäischen Union.

Die spezifischen Ziele, mit denen das allgemeine Ziel erreicht werden soll, sind:

1. sicherzustellen, dass Personen, die über Plattformen arbeiten, entsprechend ihrem Verhältnis zur digitale Arbeitsplattform den richtigen Beschäftigungsstatus haben – oder erhalten können – und Zugang zu den anwendbaren Arbeits- und Sozialschutzrechten erhalten;
2. Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management im Kontext der Plattformarbeit sicherzustellen; und
3. Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Bewusstsein über die Entwicklungen in der Plattformarbeit zu fördern und Klarheit über die geltenden Vorschriften für alle Personen zu schaffen, die über Plattformen arbeiten, auch solche die grenzüberschreitend tätig sind.

Das erste Einzelziel wird durch die Schaffung eines umfassenden Rahmens zur Bekämpfung der falschen Einstufung des Beschäftigungsstatus bei der plattformbasierten Arbeit erreicht. Dieser Rahmen umfasst geeignete Verfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, im Einklang mit dem

Grundsatz des Vorrangs der Faktenlage sowie eine widerlegbare Vermutung des Arbeitsverhältnisses (einschließlich einer Umkehr der Beweislast) für Personen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, die bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrollieren. Diese gesetzliche Vermutung würde in allen Gerichts- und Verwaltungsverfahren gelten, einschließlich solchen, die von den für die Durchsetzung der Arbeits- und Sozialschutzvorschriften zuständigen nationalen Behörden eingeleitet werden, und kann durch den Nachweis widerlegt werden, dass unter Bezugnahme auf die einzelstaatlichen Definitionen kein Arbeitsverhältnis besteht. Es wird erwartet, dass dieser Rahmen sowohl den Scheinselbstständigen als auch den echten Selbständigen, die über digitale Arbeitsplattformen tätig sind, zugutekommen wird. Diejenigen, die aufgrund der korrekten Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus als Arbeitnehmer anerkannt werden, werden in den Genuss besserer Arbeitsbedingungen kommen, auch mit Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, den Kündigungsschutz, gesetzliche oder tarifvertragliche Mindestlöhne und den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, und erhalten Zugang zum Sozialschutz gemäß den nationalen Vorschriften. Umgekehrt werden echte Selbstständige, die über Plattformen arbeiten, indirekt von mehr Autonomie und Unabhängigkeit profitieren, da die digitalen Arbeitsplattformen ihre Verfahren anpassen, um jedes Risiko einer Neueinstufung zu vermeiden. Digitalen Arbeitsplattformen wird eine größere Rechtssicherheit ebenfalls zugutekommen, auch im Hinblick auf mögliche gerichtliche Anfechtungen. Andere Unternehmen, die mit digitalen Arbeitsplattformen konkurrieren und im gleichen Sektor tätig sind, werden in den Genuss gleicher Wettbewerbsbedingungen hinsichtlich der Kosten für die Sozialversicherungsbeiträge kommen. Die Mitgliedstaaten werden in den Genuss von Mehreinnahmen in Form von zusätzlichen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen kommen.

Mit der vorgeschlagenen Richtlinie soll auch das zweite Einzelziel erreicht werden, nämlich die Gewährleistung von Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit beim algorithmischen Management, indem neue materielle Rechte für Personen eingeführt werden, die Plattformarbeit leisten. Dazu gehört das Recht auf Transparenz in Bezug auf die Nutzung und Funktionsweise automatisierter Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme, das die bestehenden Rechte in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten präzisiert und ergänzt. Die vorgeschlagene Richtlinie zielt auch darauf ab, die Überwachung der Auswirkungen solcher automatisierten Systeme auf die Arbeitsbedingungen durch den Menschen zu gewährleisten, um die grundlegenden Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schützen. Um Fairness und Rechenschaftspflicht bei wichtigen Entscheidungen zu gewährleisten, die durch automatisierte Systeme getroffen oder unterstützt werden, sieht die vorgeschlagene Richtlinie auch die Einrichtung geeigneter Kanäle für die Erörterung und Überprüfung solcher Entscheidungen vor. Von einigen Ausnahmen abgesehen, gelten diese Bestimmungen für alle Personen, die über Plattformen arbeiten, auch für echte Selbstständige. In Bezug auf die Arbeitnehmer zielt die vorgeschlagene Richtlinie auch darauf ab, den sozialen Dialog über algorithmische Managementsysteme zu fördern, indem kollektive Rechte auf Unterrichtung und Anhörung zu wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit dem Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme eingeführt werden. Infolgedessen werden alle Menschen, die über Plattformen arbeiten, und ihre Vertreter mehr Transparenz und ein besseres Verständnis der algorithmischen Managementverfahren sowie einen wirksameren Zugang zu Rechtsmitteln gegen automatisierte Entscheidungen erhalten, was zu besseren Arbeitsbedingungen führt. Diese Rechte bauen auf den bestehenden Garantien für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch automatisierte Entscheidungsfindungssysteme auf, die in der Datenschutz-Grundverordnung festgelegt sind, und erweitern diese. Darüber hinaus werden im Vorschlag für ein Gesetz über künstliche

Intelligenz Verpflichtungen für Anbieter und Nutzer von Systemen der künstlichen Intelligenz (KI) in Bezug auf Transparenz und menschliche Aufsicht über bestimmte KI-Systeme vorgeschlagen (siehe weitere Einzelheiten unten).

Schließlich werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen, um das dritte Ziel zu erreichen, nämlich die Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Plattformarbeit zu verbessern, um die zuständigen Behörden bei der Durchsetzung bestehender Rechte und Pflichten in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Sozialschutz zu unterstützen. Dazu gehört auch die Klärung der Verpflichtung für digitale Arbeitsplattformen, die Arbeitgeber sind, Plattformarbeit bei den zuständigen Behörden des Mitgliedstaates, in dem sie ausgeführt wird, anzumelden. Die vorgeschlagene Richtlinie wird auch die Kenntnisse der Arbeits- und Sozialschutzbehörden darüber verbessern, welche digitalen Arbeitsplattformen in ihrem Mitgliedstaat aktiv sind, indem sie diesen Behörden Zugang zu einschlägigen Grundinformationen über die Anzahl der Personen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, ihren Beschäftigungsstatus und ihre Standardarbeitsbedingungen gewährt. Diese Maßnahmen werden den Behörden dabei helfen, die Einhaltung der Arbeitsrechte zu gewährleisten und die Sozialversicherungsbeiträge einzutreiben, und somit die Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, verbessern.

- **Kohärenz mit bestehenden Vorschriften in diesem Politikbereich**

Um bei den Beschäftigungspraktiken und Sozialstandards einen Wettlauf nach unten zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verhindern, hat die EU ein Mindestniveau an Arbeitnehmerrechten geschaffen, die in allen Mitgliedstaaten gelten. Der arbeits- und sozialrechtliche Besitzstand der EU legt durch eine Reihe von Schlüsselinstrumenten Mindeststandards fest.

Nur Arbeitnehmer, die in den persönlichen Anwendungsbereich solcher Rechtsinstrumente fallen, genießen deren Schutz.¹¹ Selbstständige, einschließlich derer, die über Plattformen arbeiten, fallen nicht in den Anwendungsbereich und genießen in der Regel diese Rechte nicht, was den Arbeitnehmerstatus zu einem Zugangstor für den arbeits- und sozialrechtlichen Besitzstand der EU macht. (Die einzige Ausnahme bilden die Gleichbehandlungsrichtlinien, die aufgrund breiterer Rechtsgrundlagen einen Zugang auch bei selbstständiger Erwerbstätigkeit vorsehen¹².)

Zu den einschlägigen Rechtsinstrumenten für Personen, die über Plattformen arbeiten gehören die Folgenden:

- Die **Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen**¹³ enthält Maßnahmen zum Schutz der Arbeitsbedingungen von Personen, die in nicht standardmäßigen Arbeitsverhältnissen mit atypischen Verträgen arbeiten. Dazu gehören Vorschriften über Transparenz, das Recht auf Auskunft, Probezeiten, Parallelbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit und Vorschriften für Verträge auf Abruf. Diese Mindeststandards sind für Menschen, die über Plattformen arbeiten, aufgrund ihrer atypischen Arbeitsorganisation und -muster besonders

¹¹ In einigen Rechtsakten wird der persönliche Anwendungsbereich unter Bezugnahme auf die nationalen Definitionen von „Arbeitnehmer“ oder „Angestellter“ definiert, während andere keine solche Bezugnahme vorsehen. Der EuGH hat eine umfassende Rechtsprechung zur Definition des persönlichen Anwendungsbereichs dieser Instrumente entwickelt.

¹² Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2006/54/EG und 2010/41/EU.

¹³ Richtlinie (EU) 2019/1152. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 1. August 2022 Zeit, die Richtlinie umzusetzen.

wichtig. Die Richtlinie sorgt zwar für Transparenz bei den grundlegenden Arbeitsbedingungen, aber die Mitteilungspflicht der Arbeitgeber erstreckt sich nicht auf den Einsatz von Algorithmen am Arbeitsplatz und deren Auswirkungen auf den einzelnen Arbeitnehmer.

- Die **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige**¹⁴ enthält Mindestanforderungen in Bezug auf Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie flexible Arbeitsregelungen für Eltern oder pflegende Angehörige. Sie ergänzt die **Richtlinie über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz**¹⁵, die neben anderen Maßnahmen eine Mindestdauer des Mutterschaftsurlaubs vorsieht.
- In der **Arbeitszeit-Richtlinie**¹⁶ sind Mindestanforderungen für die Arbeitszeitgestaltung festgelegt und Begriffe wie „Arbeitszeit“ und „Ruhezeiten“ definiert. Während der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) den Begriff „Arbeitszeit“ traditionell dahin gehend auslegt, dass der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort physisch anwesend sein muss, erweiterte der Gerichtshof in jüngeren Fällen diesen Begriff insbesondere dann, wenn ein „Bereitschaftsdienstsystem“ besteht (d. h. wenn ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, sondern sich auf Aufforderung des Arbeitgebers zur Arbeit bereithält). Im Jahr 2018 stellte der Gerichtshof klar, dass „Bereitschaftszeiten“, in denen die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, andere Tätigkeiten auszuüben, erheblich eingeschränkt sind, als Arbeitszeit anzusehen sind.¹⁷
- Die **Richtlinie über Leiharbeit**¹⁸ legt einen allgemeinen Rahmen für die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern fest. Sie legt den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern, die vom entleihenden Unternehmen eingestellt werden, hinsichtlich der wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen fest. Aufgrund des für die Plattformarbeit typischen Dreiecksverhältnisses kann diese Richtlinie für Plattformarbeit von Bedeutung sein. Je nach Geschäftsmodell einer digitalen Arbeitsplattform und je nachdem, ob es sich bei ihren Kunden um private Verbraucher oder um Unternehmen handelt, könnte die Plattform als Leiharbeitsunternehmen gelten, das seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen überlässt. In einigen Fällen kann die Plattform das entleihende Unternehmen sein, das die Dienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Anspruch nimmt, die von Leiharbeitsunternehmen vermittelt werden.

¹⁴ Richtlinie (EU) 2019/1158.

¹⁵ Richtlinie 92/85/EWG.

¹⁶ Richtlinie 2003/88/EG.

¹⁷ Urteil des Gerichtshofs vom 21. Februar 2018 in der Rechtssache C-518/15, Ville de Nivelles gegen Rudy Matzak, ECLI: EU:C:2018:82; das weiter ausgeführt und präzisiert wird in den Urteilen vom 9. März 2021 in der Rechtssache C-580/19, RJ gegen Stadt Offenbach am Main, ECLI:EU:C:2021:183 und vom 9. März 2021 in der Rechtssache C-344/19, D.J. gegen Radiotelevizija Slovenija, ECLI:EU:C:2021:182.

¹⁸ Richtlinie 2008/104/EG.

- In der **Rahmenrichtlinie über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**¹⁹ werden die wichtigsten Grundsätze für die Förderung der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit festgelegt. Sie garantiert Mindestanforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz in der gesamten EU. Die Rahmenrichtlinie wird von weiteren Richtlinien begleitet, die sich auf spezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz konzentrieren.
- Die **Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer**²⁰ spielt eine Schlüsselrolle bei der Förderung des sozialen Dialogs, indem sie Mindestgrundsätze, Definitionen und Verfahren für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene in jedem Mitgliedstaat festlegt.
- Nach ihrer Annahme wird die vorgeschlagene **Richtlinie über angemessene Mindestlöhne**²¹ einen Rahmen schaffen, um die Angemessenheit der Mindestlöhne zu verbessern und den Zugang der Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz zu erleichtern.
- Nach ihrer Annahme wird die vorgeschlagene **Richtlinie über Lohntransparenz**²² zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit beitragen.

Darüber hinaus gelten die Vorschriften zur **Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit** sowohl für Arbeitnehmer als auch für Selbstständige, die über Plattformen in einer grenzüberschreitenden Situation arbeiten²³.

In der **Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige**²⁴ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, dafür zu sorgen, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige Zugang zu einem wirksamen und angemessenen Sozialschutz haben. Durch die Empfehlung abgedeckt sind Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und Gesundheitsfürsorge, Leistungen bei Mutterschaft und Vaterschaft, Invalidität, Alter und an Hinterbliebene sowie Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

- **Kohärenz mit der Politik der Union in anderen Bereichen**

Bestehende und vorgeschlagene EU-Binnenmarkt- und Datenschutzinstrumente sind für die Tätigkeit digitaler Arbeitsplattformen und die Personen, die über sie arbeiten, von Bedeutung. Dennoch werden nicht alle Herausforderungen, die bei der Plattformarbeit festgestellt wurden, von diesen Rechtsinstrumenten ausreichend angegangen. Sie befassen sich zwar in gewisser Hinsicht mit dem algorithmischen Management, gehen aber nicht speziell auf die Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Besonderheiten des Arbeitsmarktes und die kollektiven Arbeitnehmerrechte ein.

Zu den einschlägigen EU-Binnenmarkt- und Datenschutzinstrumenten gehören:

¹⁹ Richtlinie 89/391/EWG.

²⁰ Richtlinie 2002/14/EG.

²¹ COM(2020) 682 final.

²² COM(2021) 93 final.

²³ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 29. Mai 2004 und deren Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009.

²⁴ Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 (2019/C 387/01).

- Die Verordnung zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten (auch bezeichnet als „**Plattform-to-Business-Verordnung**“²⁵ oder „P2B“-Verordnung), mit der sichergestellt werden soll, dass selbstständige „gewerbliche Nutzer“ der Vermittlungsdienste einer Online-Plattform auf transparente und faire Weise behandelt werden und dass sie im Streitfall Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen haben. Die einschlägigen Bestimmungen betreffen u. a. die Transparenz der Geschäftsbedingungen für gewerbliche Nutzer, Verfahrensgarantien für den Fall der Einschränkung, Aussetzung und Kündigung von Konten, die Transparenz des Ranglistensystems und Mechanismen zur Bearbeitung von Beschwerden. Diese stehen im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management, aber die Verordnung deckt andere wichtige Aspekte nicht ab, wie die Transparenz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme (mit Ausnahme des Ranglistensystems), die menschliche Überwachung solcher Systeme und spezifische Rechte in Bezug auf die Überprüfung wichtiger Entscheidungen, die die Arbeitsbedingungen betreffen. Die Verordnung gilt nicht für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, oder für digitale Arbeitsplattformen, die nach einer Gesamtbewertung nicht als „Dienste der Informationsgesellschaft“, sondern beispielsweise als Verkehrsdienstleistung gelten.
- Die **Datenschutz-Grundverordnung** (DSGVO)²⁶ enthält Vorschriften zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Sie bietet Menschen, die über Plattformen arbeiten, eine Reihe von Rechten in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten, ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus. Zu diesen Rechten zählen insbesondere das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die der betroffenen Person gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sich in ähnlicher Weise erheblich auf sie auswirkt (mit bestimmten Ausnahmen) sowie das Recht auf Transparenz in Bezug auf den Einsatz einer automatisierten Entscheidungsfindung. Ist die automatisierte Verarbeitung im Rahmen der Ausnahmeregelungen zulässig, muss der Verantwortliche geeignete Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Person ergreifen, insbesondere das Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung. Während diese Rechte für Personen, die über Plattformen arbeiten, die einem algorithmischen Management unterliegen, besonders von Belang sind, haben jüngste Gerichtsurteile die Grenzen und Schwierigkeiten aufgezeigt, denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – und insbesondere Personen, die auf Plattformen arbeiten – gegenüberstehen, wenn sie versuchen, ihre Datenschutzrechte im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management geltend zu machen²⁷. Dies betrifft insbesondere die Schwierigkeit, die Grenze zwischen algorithmischen Entscheidungen zu ziehen, die sich hinreichend „erheblich“ auf den Arbeitnehmer auswirken, und solchen, die dies nicht tun. Darüber hinaus räumt die DSGVO den betroffenen Personen zwar individuelle Rechte ein, berücksichtigt aber nicht die wichtigen kollektiven Aspekte des Arbeitsrechts, einschließlich der Rolle der Arbeitnehmervertreter, der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und der Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden bei der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte.

²⁵ Verordnung (EU) 2019/1150.

²⁶ Verordnung (EU) 2016/679.

²⁷ ECE, Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (in Vorbereitung).

Der Gesetzgeber hat daher die Möglichkeit vorgesehen, spezifischere Vorschriften zu erlassen, um den Schutz personenbezogener Daten von Arbeitnehmern im Beschäftigungskontext zu gewährleisten, auch im Hinblick auf die Organisation der Arbeit (Artikel 88 DSGVO).

- Nach seiner Annahme wird der Vorschlag für ein **Gesetz über künstliche Intelligenz**²⁸ die Risiken im Zusammenhang mit dem Einsatz bestimmter KI-Systeme angehen. Mit dem vorgeschlagenen Gesetz über künstliche Intelligenz soll sichergestellt werden, dass KI-Systeme, die in der EU in Verkehr gebracht und verwendet werden, sicher sind und die Grundrechte, wie den Grundsatz der Gleichbehandlung, achten. Es befasst sich mit Fragen im Zusammenhang mit der Entwicklung, dem Einsatz, der Nutzung und der behördlichen Aufsicht von KI-Systemen und mit inhärenten Herausforderungen wie Voreingenommenheit (einschließlich geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit) und mangelnder Rechenschaftspflicht, u. a. durch die Festlegung von Anforderungen an qualitativ hochwertige Datensätze, die dazu beitragen, das Risiko der Diskriminierung zu bekämpfen. In der vorgeschlagenen Verordnung über künstliche Intelligenz werden KI-Systeme, die in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitnehmerverwaltung und Zugang zur Selbstständigkeit eingesetzt werden, als hochriskant eingestuft. Der Vorschlag enthält verbindliche Anforderungen an hochriskante KI-Systeme und Verpflichtungen für Anbieter und Nutzer solcher Systeme. Das vorgeschlagene Gesetz über künstliche Intelligenz enthält spezifische Transparenzanforderungen für bestimmte KI-Systeme und stellt sicher, dass digitale Arbeitsplattformen als Nutzer von hochriskanten KI-Systemen Zugang zu den Informationen haben, die sie benötigen, um das System auf rechtmäßige und verantwortungsvolle Weise zu nutzen. Sind digitale Arbeitsplattformen Anbieter von hochriskanten KI-Systemen müssen sie ihre Systeme entsprechend testen und dokumentieren. Darüber hinaus verpflichtet der Vorschlag für ein Gesetz über künstliche Intelligenz die Anbieter von KI-Systemen, eine menschliche Aufsicht zu ermöglichen und diesbezügliche Anweisungen zu erteilen. Durch die Gewährleistung von Transparenz und Rückverfolgbarkeit von hochriskanten KI-Systemen soll das KI-Gesetz die Umsetzung der bestehenden Vorschriften zum Schutz der Grundrechte erleichtern, wenn solche KI-Systeme im Einsatz sind. Es berücksichtigt jedoch nicht die Vielfalt der Vorschriften über die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten und Sektoren und bietet keine Garantien in Bezug auf die Einhaltung der Arbeitsbedingungen für die von der Nutzung der KI-Systeme unmittelbar betroffenen Personen, wie z. B. die Arbeitnehmer.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄßIGKEIT

• Rechtsgrundlage

Die vorgeschlagene Richtlinie wird auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) gestützt, wonach die Union ermächtigt ist, die Tätigkeit der Mitgliedstaaten mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Gemäß Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV können das Europäische Parlament und der Rat nach dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise

²⁸ COM(2021) 206 final.

anzuwenden sind. Diese Richtlinien dürfen keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

Diese Rechtsgrundlage ermöglicht es der EU, Mindestnormen für die Arbeitsbedingungen von Personen festzulegen, die über Plattformen arbeiten, sofern sie in einem Arbeitsverhältnis stehen und somit als „Arbeitnehmer“ eingestuft sind. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass die Einstufung als Selbstständiger nach innerstaatlichem Recht nicht ausschließt, dass eine Person nach dem EU-Recht als Arbeitnehmer eingestuft wird, wenn ihre Selbstständigkeit nur fiktiv ist und damit ein tatsächliches Arbeitsverhältnis verschleiert wird.²⁹ Scheinselbstständige fallen somit auch unter das EU-Arbeitsrecht auf der Grundlage von Artikel 153 AEUV.

Die vorgeschlagene Richtlinie stützt sich auch insofern auf Artikel 16 Absatz 2 AEUV, als sie die Situation von Personen, die über eine Plattform tätig sind, in Bezug auf den Schutz ihrer durch automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme verarbeiteten personenbezogenen Daten angeht. Dieser Artikel ermächtigt das Europäische Parlament und den Rat, Vorschriften über den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu erlassen.

- **Subsidiarität (bei nicht ausschließlicher Zuständigkeit)**

Flexibilität und ständige Anpassung der Geschäftsmodelle sind die Hauptmerkmale der Plattformökonomie, deren primäre Produktionsmittel Algorithmen, Daten und Clouds sind. Da sie nicht an feste Anlagen und Räumlichkeiten gebunden sind, können digitale Arbeitsplattformen problemlos grenzüberschreitend tätig sein und ihre Tätigkeit in bestimmten Märkten schnell aufnehmen, manchmal aus geschäftlichen oder regulatorischen Gründen schließen und diese in einem anderen Land mit weniger strengen Vorschriften wieder aufnehmen.

Die Mitgliedstaaten bilden zwar einen einheitlichen Binnenmarkt, haben aber unterschiedliche Ansätze gewählt, ob und in welcher Richtung sie die Plattformarbeit regulieren wollen oder nicht. Bislang wurden in den Mitgliedstaaten mehr als 100 Gerichtsurteile und 15 Verwaltungsentscheidungen erlassen, die sich mit dem Beschäftigungsstatus von Personen befassen, die Plattformarbeit leisten, mit unterschiedlichen Ergebnissen, aber überwiegend zugunsten einer Neueinstufung als Arbeitnehmer der Plattformarbeit leistenden Personen³⁰. Abgesehen von der Rechtsunsicherheit, die dies für die digitalen Arbeitsplattformen und die dort Beschäftigten mit sich bringt, deutet die hohe Zahl der Gerichtsverfahren auf Schwierigkeiten hin, gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Mitgliedstaaten sowie zwischen digitalen Arbeitsplattformen und anderen Unternehmen aufrechtzuerhalten und einen Druck nach unten auf die Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Bestimmte digitale Arbeitsplattformen können gegenüber anderen Unternehmen unlautere Geschäftspraktiken anwenden, indem sie beispielsweise nicht die gleichen Regeln einhalten und nicht unter den gleichen Bedingungen arbeiten. Folglich muss die EU Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sich die hochmobile und schnelllebige Plattformökonomie weiterentwickelt und die Arbeitnehmerrechte der über Plattformen arbeitenden Menschen gewahrt werden.

²⁹ EuGH, Rechtssachen C-256/01, Allonby, und C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

³⁰ ECE, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (2021). [Online](#) verfügbar.

Digitale Arbeitsplattformen sind oft in einem Land ansässig, sind aber unter Einsatz von Personen, die in anderen Ländern ansässig sind, geschäftstätig. 59 % aller Personen, die in der EU Plattformarbeit leisten, arbeiten mit Kunden zusammen, die in einem anderen Land ansässig sind³¹. Dies macht die vertraglichen Beziehungen komplexer. Die Arbeitsbedingungen und die soziale Absicherung von Personen, die grenzüberschreitende Plattformarbeit leisten, sind ebenfalls unsicher und hängen stark von ihrem Beschäftigungsstatus ab. Die nationalen Behörden (z. B. Arbeitsaufsichtsbehörden, Sozialschutzeinrichtungen und Steuerbehörden) wissen oft nicht, welche digitalen Arbeitsplattformen in ihrem Land aktiv sind, wie viele Menschen über sie arbeiten und im Rahmen von welchem Beschäftigungsstatus die Arbeit ausgeführt wird. Das Risiko der Nichteinhaltung von Vorschriften und die Hindernisse bei der Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit sind in grenzüberschreitenden Situationen größer, insbesondere wenn es um die Arbeit auf Online-Plattformen geht. In diesem Zusammenhang werden einschlägige Maßnahmen zur Bewältigung der grenzüberschreitenden Herausforderungen der Plattformarbeit, insbesondere des Mangels an Daten, die eine bessere Durchsetzung der Vorschriften ermöglichen, am besten auf EU-Ebene getroffen.

Nationale Maßnahmen allein würden die im Vertrag verankerten Kernziele der EU, nämlich die Förderung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums und des sozialen Fortschritts, nicht erreichen, da die Mitgliedstaaten möglicherweise zögern, strengere Vorschriften zu erlassen oder die bestehenden Arbeitsnormen strikt durchzusetzen, während sie miteinander um die Investitionen der digitalen Arbeitsplattformen konkurrieren.

Nur eine EU-Initiative kann gemeinsame Regeln festlegen, die für alle in der EU tätigen digitalen Arbeitsplattformen gelten, und gleichzeitig eine Fragmentierung des sich rasch entwickelnden Binnenmarkts für digitale Arbeitsplattformen verhindern. Dies würde gleiche Wettbewerbsbedingungen im Bereich der Arbeitsbedingungen und des algorithmischen Managements zwischen digitalen Arbeitsplattformen gewährleisten, die in verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind. Der spezifische EU-Mehrwert liegt daher in der Festlegung von Mindeststandards in diesen Bereichen, die eine stärkere Konvergenz der Beschäftigungs- und Sozialergebnisse in der gesamten Union fördern und die Entwicklung der Plattformwirtschaft in der gesamten EU erleichtern werden.

- **Verhältnismäßigkeit**

Die vorgeschlagene Richtlinie sieht Mindestnormen vor und stellt damit sicher, dass der Umfang der Eingriffe auf das zur Erreichung der Ziele des Vorschlags erforderliche Mindestmaß beschränkt bleibt. Mitgliedstaaten, in denen bereits günstigere Bestimmungen gelten als in der vorgeschlagenen Richtlinie, müssen diese nicht ändern oder abschwächen. Die Mitgliedstaaten können auch beschließen, über die in der vorgeschlagenen Richtlinie festgelegten Mindeststandards hinauszugehen.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird angesichts des Umfangs und der Art der festgestellten Probleme gewahrt. So wird die widerlegbare Vermutung, die vorgeschlagen wurde, um das Problem der Falscheinestufungen des Beschäftigungsstatus anzugehen, nur für digitale Arbeitsplattformen gelten, die ein gewisses Maß an Kontrolle über die Arbeitsleistung ausüben. Andere digitale Arbeitsplattformen sind daher von der Vermutung nicht betroffen. Auch die Bestimmungen über automatisierte Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme gehen nicht über das hinaus, was notwendig ist, um die Ziele

³¹ PPMI (2021), Abschnitt 7.1.

der Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management zu erreichen.

- **Wahl des Instruments**

ARTIKEL 153 ABSATZ 2 BUCHSTABE B AEUV IN VERBINDUNG MIT ARTIKEL 153 ABSATZ 1 BUCHSTABE B AEUV SIEHT AUSDRÜCKLICH VOR, DASS RICHTLINIEN ZUR FESTLEGUNG VON MINDESTVORSCHRIFTEN ÜBER ARBEITSBEDINGUNGEN VERWENDET WERDEN KÖNNEN, DIE VON DEN MITGLIEDSTAATEN UMZUSETZEN SIND. VORSCHRIFTEN AUF DER GRUNDLAGE VON ARTIKEL 16 ABSATZ 2 AEUV KÖNNEN AUCH IN RICHTLINIEN FESTGELEGT WERDEN.**3. ERGEBNISSE DER KONSULTATIONEN DER INTERESSENTRÄGER UND FOLGENABSCHÄTZUNGEN**

- **Konsultationen der Interessenträger**

Im Einklang mit Artikel 154 AEUV hat die Kommission eine zweistufige Konsultation der Sozialpartner zu möglichen EU-Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Plattformarbeit durchgeführt. In der ersten Stufe, zwischen dem 24. Februar und dem 7. April 2021, konsultierte die Kommission die Sozialpartner zur Notwendigkeit einer Initiative zur Plattformarbeit und ihrer möglichen Ausrichtung³². In der zweiten Stufe, zwischen dem 15. Juni und dem 15. September 2021, hat die Kommission die Sozialpartner zum Inhalt und zum Rechtsinstrument des geplanten Vorschlags angehört³³.

Sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände stimmten den im Konsultationspapier der zweiten Phase aufgezeigten allgemeinen Herausforderungen zu, waren jedoch unterschiedlicher Meinung, was die Notwendigkeit konkreter Maßnahmen auf EU-Ebene angeht.

Die Gewerkschaften forderten eine Richtlinie auf der Grundlage von Artikel 153 Absatz 2 AEUV, die die widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses mit umgekehrter Beweislast und eine Reihe von Kriterien zur Überprüfung des Status vorsieht. Sie vertraten die Auffassung, dass ein solches Instrument sowohl für Online- als auch für Plattformen vor Ort gelten sollte. Die Gewerkschaften unterstützten auch die Einführung neuer Rechte im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management im Beschäftigungsbereich und sprachen sich generell gegen einen dritten Status für Personen, die über Plattformen arbeiten, aus. Sie betonten die Notwendigkeit des sozialen Dialogs.

Die Arbeitgeberorganisationen waren sich einig, dass es Probleme gibt, die angegangen werden sollten, z. B. in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus oder den Zugang zu Informationen. Die Maßnahmen sollten jedoch auf nationaler Ebene, von Fall zu Fall und im Rahmen der verschiedenen nationalen Systeme der sozialen und industriellen Beziehungen getroffen werden. In Bezug auf das algorithmische Management betonten sie, dass der Schwerpunkt auf der effizienten Umsetzung und Durchsetzung bestehender und künftiger Rechtsinstrumente liegen sollte.

Es gab keine Einigung zwischen den Sozialpartnern über die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung auf Unionsebene, wie in Artikel 155 AEUV vorgesehen.

³² Konsultationsdokument, C(2020) 1127 final.

³³ Konsultationsdokument, C(2020) 4230 final, begleitet von der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen SWD(2021) 143 final.

Darüber hinaus führte die Kommission eine Vielzahl von Gesprächen mit zahlreichen Interessengruppen, um über diese Initiative zu informieren, einschließlich spezieller und bilateraler Treffen mit Plattformunternehmen, Verbänden von Plattformbeschäftigten, Gewerkschaften, Vertretern der Mitgliedstaaten, Sachverständigen aus Hochschulen und internationalen Organisationen sowie Vertretern der Zivilgesellschaft.³⁴ Am 20. und 21. September 2021 veranstaltete die Kommission zwei Treffen mit Plattformbetreibern und Vertretern von Plattformbeschäftigten, um deren Ansichten über die mögliche Ausrichtung von EU-Maßnahmen einzuholen.

Das Europäische Parlament³⁵ forderte ein entschlossenes Vorgehen der EU gegen die Falscheinstufung von Beschäftigungsverhältnissen und für mehr Transparenz beim Einsatz von Algorithmen, auch für Arbeitnehmervertreter. Auch der Rat³⁶, der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss³⁷ und der Ausschuss der Regionen³⁸ haben spezifische Maßnahmen zur Plattformarbeit gefordert.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Die Kommission beauftragte externe Sachverständige mit der Erstellung mehrerer Studien, in denen einschlägige Belege zusammengetragen wurden, die zur Unterstützung der Folgenabschätzung und zur Ausarbeitung dieses Vorschlags herangezogen wurden:

- „Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work“ [Studie zur Unterstützung der Folgenabschätzung einer EU-Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Plattformarbeit] (2021), PPMI.³⁹
- „Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models“ [Digitale Arbeitsplattformen in der EU: Kartierung und Geschäftsmodelle] (2021), CEPS⁴⁰.
- „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers“ [Studie zur Erhebung von Daten über die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten] (2019), CEPS.⁴¹

Zudem basierte die Kommission ihre Bewertung auf Studien des europäischen Kompetenzzentrums in den Bereichen Arbeitsrecht, Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik.

³⁴ Siehe Anhang A.3.1 der Folgenabschätzung, SWD(2021) 396.

³⁵ Bericht des Europäischen Parlaments über „Gerechte Arbeitsbedingungen, Rechte und soziale Sicherung für auf Online-Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer – Neue Beschäftigungsformen im Zusammenhang mit der digitalen Entwicklung“. (2019/2186(INI)). [Online](#) verfügbar.

³⁶ Schlussfolgerungen des Rates: „Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. Die Europäische Union unterstützt die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO“, Oktober 2019; [Online](#) verfügbar. Im Dezember 2020 führten die EU-Minister für Beschäftigung und Soziales eine Debatte über Plattformarbeit, in der sie anerkannten, dass Plattformarbeit ein internationales Phänomen mit einer starken grenzüberschreitenden Dimension ist und dass die EU daher eine Rolle bei der Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen spielen müsse.

³⁷ Stellungnahme des EWSA: Faire Beschäftigungsbedingungen in der Plattformökonomie (Sondierungssternungnahme auf Ersuchen des deutschen Ratsvorsitzes). [Online](#) verfügbar.

³⁸ Stellungnahme des AdR: Arbeit auf digitalen Plattformen – Regulierungsfragen aus lokaler und regionaler Sicht. [Online](#) verfügbar.

³⁹ Verfügbar [online](#).

⁴⁰ Verfügbar [online](#).

⁴¹ Verfügbar [online](#).

- „Thematic Review 2021 on Platform work“ (2021), [Thematischer Überblick 2021 zur Plattformarbeit], basierend auf Länderberichten für die 27 EU-Mitgliedstaaten⁴².
- „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions“ [Fallrecht zur Einstufung von Plattformbeschäftigten: europaweite Vergleichsanalyse] (2021)⁴³.
- „Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace“ [Rechtsprechung nationaler Gerichtshöfe in Europa zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz] (2021)⁴⁴.

Die Kommission stützte sich zusätzlich auf externes Fachwissen und verwendete die folgenden Studien und Berichte zur Unterstützung der Folgenabschätzung:

- Eurofound-Berichte: „Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work“ [Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Arten von Plattformarbeit] (2018)⁴⁵.
- GFS-Berichte: „Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey“ [Plattformbeschäftigte in Europa: Beweise aus der COLLEEM-Erhebung] (2018)⁴⁶ und „New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey“ [Neue Erkenntnisse zu Plattformarbeitern in Europa. Ergebnisse aus der zweiten COLLEEM-Erhebung] (2020)⁴⁷.
- IAO-Bericht: „The role of digital labour platforms in transforming the world of work“ [Die Rolle digitaler Arbeitsplattformen bei der Umgestaltung der Arbeitswelt] (2021).⁴⁸

Darüber hinaus stützt sich die Kommission bei ihrer Bewertung auch auf eine Bestandsaufnahme der Politik in den Mitgliedstaaten, die einschlägige wissenschaftliche Literatur und die Rechtsprechung des EuGH.

• Folgenabschätzung

Die Folgenabschätzung⁴⁹ wurde am 27. Oktober 2021 mit dem Ausschuss für Regulierungskontrolle (RSB) erörtert. Der RSB gab eine befürwortende Stellungnahme mit Anmerkungen ab, die durch eine weitere Klärung der Kohärenz mit verbundenen Initiativen, eine Erläuterung, warum und wie die Fragen im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management für die Plattformökonomie besonders relevant sind, und eine bessere Berücksichtigung der Ansichten verschiedener Kategorien von Interessenvertretern, einschließlich digitaler Arbeitsplattformen und der dort arbeitenden Menschen, berücksichtigt wurde. Die in diesem Vorschlag vorgesehene Kombination von Maßnahmen wurde in der Folgenabschätzung als die wirksamste, effizienteste und kohärenteste bewertet. Die quantitative und qualitative Analyse der bevorzugten Maßnahmenkombination zeigt, dass eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Zugangs zum Sozialschutz

⁴² Eine Zusammenfassung ist [online](#) verfügbar.

⁴³ Verfügbar [online](#).

⁴⁴ Wird in Kürze veröffentlicht.

⁴⁵ Verfügbar [online](#).

⁴⁶ Verfügbar [online](#).

⁴⁷ Verfügbar [online](#).

⁴⁸ Verfügbar [online](#).

⁴⁹ SWD(2021) 396.

für Menschen, die über Plattformen arbeiten, zu erwarten ist. Für digitale Arbeitsplattformen werden auch die erhöhte Rechtssicherheit und die Bedingungen für ein nachhaltiges Wachstum im Einklang mit dem Sozialmodell der EU von Vorteil sein. Als Spillover-Effekt werden andere Unternehmen, die mit digitalen Arbeitsplattformen konkurrieren, Vorteile aus den neu geschaffenen gleichen Wettbewerbsbedingungen haben.

Infolge der Maßnahmen zur Eindämmung des Risikos der Falscheinstufung dürften zwischen 1,72 Millionen und 4,1 Millionen Person neu als Arbeitnehmer eingestuft werden (ca. 2,35 Millionen, die vor Ort arbeiten, und 1,75 Millionen, die online arbeiten, wenn man die höher geschätzten Zahlen berücksichtigt). Damit hätten sie Zugang zu den Rechten und dem Schutz des nationalen und des arbeitsrechtlichen EU-Besitzstande. Diejenigen, die derzeit weniger als den Mindestlohn verdienen, würden in den Genuss eines jährlichen Mehrverdienstes von bis zu 484 Mio. EUR kommen, da auch für sie gesetzliche Regelungen und/oder Branchentarifverträge gelten würden. Dies bedeutet eine durchschnittliche jährliche Erhöhung von 121 EUR pro Arbeitnehmer, die von 0 EUR für diejenigen, die bereits vor der Neueinstufung mehr als den Mindestlohn verdienten, bis zu 1800 EUR für diejenigen, die weniger als den Mindestlohn verdienten, reicht. Armut trotz Erwerbstätigkeit und prekäre Verhältnisse würden somit infolge der Neueinstufung und des dadurch verbesserten Zugangs zum Sozialschutz abnehmen. Dies würde die Stabilität und Vorhersehbarkeit der Einkommen verbessern. Bis zu 3,8 Millionen Menschen würden eine Bestätigung ihres Status als Selbstständige erhalten, und infolge von Maßnahmen der Plattformen, die darauf abzielen, die Kontrolle abzugeben, um eine Neueinstufung als Arbeitgeber zu vermeiden, würden sie mehr Autonomie und Flexibilität genießen. Neue Rechte im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management bei der Plattformarbeit könnten zu besseren Arbeitsbedingungen für 28 Millionen Personen (sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige) und zu mehr Transparenz beim Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz führen, was zu positiven Spillover-Effekten für den breiteren Markt der KI-Systeme führen würde. Die Initiative würde auch die Transparenz und Rückverfolgbarkeit von Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessern, was sich positiv auf die nationalen Behörden auswirken würde, da die bestehenden arbeitsrechtlichen- und steuerrechtlichen Vorschriften besser durchgesetzt und die Erhebung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verbessert würden. Zu diesem Zweck könnten die Mitgliedstaaten in den Genuss von bis zu 4 Mrd. EUR an höheren Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen pro Jahr gelangen.

Die Maßnahmen zur Eindämmung des Risikos der Falscheinstufung könnten zu jährlichen Mehrkosten für Plattformen in Höhe von bis zu 4,5 Mrd. EUR führen. Unternehmen, bei denen eine Falscheinstufung vorliegt, und Verbraucher könnten einen Teil dieser Kosten tragen, je nachdem, wie die digitale Arbeitsplattformen beschließen, sie an Dritte weiterzugeben. Neue Rechte im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management und die Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzung, Transparenz und Rückverfolgbarkeit sind mit vernachlässigbaren bis geringen Kosten verbunden. Die Initiative könnte sich negativ auf die Flexibilität auswirken, die Menschen genießen, die über Plattformen arbeiten. Eine solche Flexibilität, insbesondere in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeiten, ist jedoch möglicherweise schon jetzt nur scheinbar gegeben, da die tatsächlichen Arbeitszeiten von der Echtzeit-Nachfrage nach Dienstleistungen, dem Angebot an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und anderen Faktoren abhängen. Es war nicht möglich, angemessen zu quantifizieren, was dies in Bezug auf die Veränderung der Vollzeitäquivalente und den potenziellen Verlust von Arbeitsplätzen bedeuten würde, da eine solche Berechnung eine sehr große Anzahl von Variablen beinhalten würde (z. B. sich entwickelnde nationale

Regulierungslandschaften, Verschiebungen bei den Investitionsquellen der Plattformen, Umverteilung von Aufgaben von Teilzeit-Scheinselbstständigen zu Vollzeitbeschäftigten). Für einige Personen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten und derzeit mehr als den Mindestlohn verdienen, könnte die Neueinstufung zu niedrigeren Löhnen oder Gehältern führen, da einige digitale Arbeitsplattformen die höheren Sozialschutzkosten durch Lohn- oder Gehaltskürzungen ausgleichen könnten.

Zu den weiteren Maßnahmen, die in der Folgenabschätzung berücksichtigt wurden, zählen: unverbindliche Leitlinien für den Umgang mit Fällen der Falscheinstufung; eine Kombination aus einer Umkehr der Beweislast mit außergerichtlichen Verwaltungsverfahren zur Behandlung einer Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus; unverbindliche Leitlinien für das algorithmische Management; Rechte in Bezug auf das algorithmische Management nur für Arbeitnehmer; Verpflichtungen zur Interoperabilität von Daten für digitale Arbeitsplattformen; Einrichtung von nationalen Registern zur Verbesserung der Datenerfassung und zur Verfolgung der Entwicklung der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen. Sie wurden insgesamt als weniger effizient, weniger effektiv und weniger kohärent im Hinblick auf die erklärten Ziele der Initiative sowie auf die übergreifenden Werte, Ziele, Zielsetzungen und im Hinblick auf bestehende und künftige Initiativen der EU angesehen.

- **Regulatorische Eignung und Vereinfachung**

Die Initiative umfasst verschiedene Maßnahmenpakete, von denen einige darauf abzielen, die Befolgungskosten für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu beschränken. Während Maßnahmen, die sich mit dem Risiko der Falscheinstufung befassen, nicht abgemildert werden können, weil sie sich direkt auf die grundlegenden Arbeitnehmerrechte beziehen, ermöglichen die Verwaltungsverfahren, die durch die Maßnahmen zum algorithmischen Management und zur Verbesserung der Durchsetzung, Rückverfolgbarkeit und Transparenz erforderlich sind, auf KMU zugeschnittene Abhilfemaßnahmen. Dazu gehören insbesondere längere Fristen für die Beantwortung von Anträgen auf Überprüfung algorithmischer Entscheidungen und die Verringerung der Häufigkeit der Aktualisierung einschlägiger Informationen.

- **Grundrechte**

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union schützt eine breite Palette von Rechten im Zusammenhang mit der Beschäftigung. Dazu gehören das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Artikel 31) und auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen (Artikel 27) sowie das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten (Artikel 8) und die unternehmerische Freiheit (Artikel 16). Die vorgeschlagene Richtlinie fördert die in der Charta enthaltenen Rechte im Kontext der Plattformarbeit, indem sie sich mit der Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus befasst und spezifische Bestimmungen über die Verwendung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme bei der Plattformarbeit enthält. Darüber hinaus werden die Rechte der Plattformbeschäftigten und ihrer Vertreter auf Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen gestärkt, die zur Einführung oder zu wesentlichen Änderungen bei der Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme führen können.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Für diesen Vorschlag sind keine weiteren Mittel aus dem Haushalt der Europäischen Union erforderlich.

5. ANDERE ELEMENTE

- **Durchführungspläne sowie Monitoring-, Bewertungs- und Berichterstattungsmodalitäten**

Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie zwei Jahre nach ihrem Inkrafttreten umsetzen und der Kommission die nationalen Umsetzungsmaßnahmen über die MNE-Datenbank mitteilen. Im Einklang mit Artikel 153 Absatz 3 AEUV können sie die Sozialpartner mit der Durchführung der Richtlinie beauftragen. Die Kommission ist bereit, den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie technische Unterstützung zu gewähren.

Die Kommission wird die Umsetzung der Richtlinie fünf Jahre nach ihrem Inkrafttreten überprüfen und gegebenenfalls Änderungen der Rechtsvorschriften vorschlagen. Die Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele der Initiative werden anhand einer Reihe von Kernindikatoren (die im Folgenabschätzungsbericht aufgeführt sind) überwacht. Der Überwachungsrahmen wird je nach den endgültigen rechtlichen und organisatorischen Anforderungen und dem Zeitplan weiter angepasst werden.

- **Erläuternde Dokumente (bei Richtlinien)**

Die vorgeschlagene Richtlinie berührt das Arbeitsrecht, präzisiert und ergänzt die Datenschutzvorschriften und enthält sowohl materiell- als auch verfahrensrechtliche Vorschriften. Die Mitgliedstaaten können für die Umsetzung unterschiedliche Rechtsinstrumente verwenden. Daher ist es gerechtfertigt, dass die Mitgliedstaaten der Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente beifügen, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen der Richtlinie und den entsprechenden Teilen der nationalen Umsetzungsinstrumente erläutert wird, gemäß der gemeinsamen politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten⁵⁰.

- **Ausführliche Erläuterung der einzelnen Bestimmungen des Vorschlags**

Kapitel I – Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 – Gegenstand und Anwendungsbereich

In diesem Artikel wird der Zweck der Richtlinie definiert, d. h. die Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verbessern, indem für eine korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus gesorgt wird, Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management von Plattformarbeit gefördert werden und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert wird.

In diesem Artikel wird auch der persönliche Anwendungsbereich der Richtlinie festgelegt, der Personen umfasst, die in der Union Plattformarbeit leisten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, wenn auch in unterschiedlichem Umfang je nach den betreffenden Bestimmungen. Generell gilt die Richtlinie für Personen, die einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten haben oder bei denen aufgrund der Beurteilung des Sachverhalts davon ausgegangen werden kann, dass sie einen solchen Vertrag haben, wobei die Rechtsprechung des EuGH zu berücksichtigen ist. Dieser Ansatz soll Situationen einbeziehen, in denen der Beschäftigungsstatus der Person, die Plattformarbeit leistet, nicht klar ist, einschließlich Fällen von Scheinselbstständigkeit, um eine korrekte Bestimmung dieses Status zu ermöglichen.

⁵⁰ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

Die Bestimmungen des Kapitels über das algorithmische Management, die sich auf die Verarbeitung personenbezogener Daten beziehen und somit unter die Rechtsgrundlage von Artikel 16 Absatz 2 AEUV fallen, gelten jedoch auch für Personen, die Plattformarbeit in der Union leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, d. h. für echte Selbstständige und Personen mit einem anderen Beschäftigungsstatus, der in einigen Mitgliedstaaten bestehen kann.

Die von dieser Richtlinie abgedeckten digitalen Arbeitsplattformen sind diejenigen, die in der Union geleistete Plattformarbeit organisieren, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht. Entscheidend für die territoriale Anwendbarkeit ist also der Ort, an dem die Plattformarbeit erbracht wird, und nicht der Ort, an dem die digitale Arbeitsplattform ihren Sitz hat oder an dem die Dienstleistung für den Empfänger angeboten oder erbracht wird.

Artikel 2 – Begriffsbestimmungen

In dieser Bestimmung wird eine Reihe von Begriffen und Konzepten definiert, die zur Auslegung der Bestimmungen der Richtlinie erforderlich sind, darunter „digitale Arbeitsplattform“, „Plattformarbeit“ und „Vertreter“. Es wird unterschieden zwischen „Personen, die Plattformarbeit leisten“ – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus – und „Plattformbeschäftigten“, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Kapitel II – Beschäftigungsstatus

Artikel 3 – Korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus

Nach diesem Artikel müssen die Mitgliedstaaten über geeignete Verfahren verfügen, um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu überprüfen und zu gewährleisten, damit Personen, die möglicherweise fälschlicherweise als Selbstständige (oder mit einem anderen Status) eingestuft werden, feststellen können, ob sie – im Einklang mit den einzelstaatlichen Begriffsbestimmungen – als in einem Arbeitsverhältnis stehend zu betrachten sind, und gegebenenfalls als Arbeitnehmer neu eingestuft werden können. Dadurch wird sichergestellt, dass Scheinselbstständige die Möglichkeit haben, Zugang zu den im Unionsrecht oder im nationalen Recht festgelegten Arbeitsbedingungen zu erhalten, die ihrem korrekten Beschäftigungsstatus entsprechen.

Mit dieser Bestimmung wird auch klargestellt, dass die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus auf dem Grundsatz des Vorrangs der Faktenlage beruhen sollte, d. h. in erster Linie auf den Fakten in Bezug auf die tatsächliche Arbeitsleistung und die Vergütung, unter Berücksichtigung der Verwendung von Algorithmen bei der Plattformarbeit, und nicht darauf, wie das Verhältnis vertraglich definiert ist. Besteht ein Arbeitsverhältnis, sollte in den bestehenden Verfahren auch klar festgelegt werden, wer die Pflichten des Arbeitgebers übernimmt.

Artikel 4 – Gesetzliche Vermutung

Mit dieser Bestimmung wird die gesetzliche Vermutung begründet, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen der digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit leistet, besteht, wenn die digitale Arbeitsplattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrolliert. Die Mitgliedstaaten müssen einen Rahmen schaffen, der sicherstellt, dass die gesetzliche Vermutung in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gilt und dass sich auch die Vollzugsbehörden, wie etwa die Arbeitsaufsichtsbehörden oder die Sozialschutzeinrichtungen, auf diese Vermutung berufen können.

In dem Artikel werden Kriterien definiert, die darauf hinweisen, dass die digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung kontrolliert. Sind mindestens zwei Kriterien erfüllt, sollte die Vermutung anwendbar sein.

Die Mitgliedstaaten sind außerdem verpflichtet, die wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch unterstützende Maßnahmen zu gewährleisten, z. B. durch die Verbreitung von Informationen an die Öffentlichkeit, das Aufstellen von Leitlinien und die Verstärkung von Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die für die Gewährleistung von Rechtssicherheit und Transparenz für alle Beteiligten unerlässlich sind.

Mit dieser Bestimmung wird auch klargestellt, dass die gesetzliche Vermutung nicht rückwirkend gelten soll, d. h. nicht für Sachlagen, die vor der Umsetzungsfrist der Richtlinie zutrafen.

Artikel 5 – Möglichkeit der Widerlegung der gesetzlichen Vermutung

Mit dieser Bestimmung wird die Möglichkeit gewährleistet, die gesetzliche Vermutung in den einschlägigen Gerichts- und Verwaltungsverfahren zu widerlegen, d. h. zu beweisen, dass das betreffende Vertragsverhältnis tatsächlich kein „Arbeitsverhältnis“ im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Begriffsbestimmung ist. Die Beweislast, dass kein Arbeitsverhältnis besteht, liegt bei der digitalen Arbeitsplattform.

Kapitel III – Algorithmisches Management

Artikel 6 – Transparenz und Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme

Nach dieser Bestimmung müssen digitale Arbeitsplattformen die Plattformbeschäftigten über den Einsatz und die wichtigsten Merkmale automatisierter Überwachungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung der Plattformbeschäftigten und automatisierter Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die die Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten erheblich beeinträchtigen, unterrichten.

Zu den bereitzustellenden Informationen gehören die Kategorien der (auch von Kunden) kontrollierten, überwachten und bewerteten Maßnahmen sowie die wichtigsten Parameter, die diese Systeme bei automatisierten Entscheidungen berücksichtigen. In dem Artikel wird festgelegt, in welcher Form und zu welchem Zeitpunkt diese Informationen zur Verfügung zu stellen sind und dass sie auf Anfrage auch den Arbeitsbehörden und den Vertretern der Plattformbeschäftigten zur Verfügung gestellt werden sollten.

Zusätzlich wird in diesem Artikel festgestellt, dass digitale Arbeitsplattformen keine personenbezogenen Daten über Plattformbeschäftigte verarbeiten dürfen, die nicht untrennbar mit der Erfüllung ihres Vertrags verbunden und für die Vertragserfüllung unbedingt erforderlich sind. Dazu gehören Daten über private Gespräche, über den gesundheitlichen, psychologischen oder emotionalen Zustand des Plattformbeschäftigten und personenbezogene Daten, wenn der Plattformbeschäftigte keine Plattformarbeit leistet bzw. solche Arbeit anbietet.

Artikel 7 – Überwachung automatisierter Systeme durch Menschen

Mit dieser Bestimmung stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass digitale Arbeitsplattformen regelmäßig überwachen und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Insbesondere müssen digitale Arbeitsplattformen die Risiken der automatisierten Überwachungs- und

Entscheidungssysteme für die Gesundheit und Sicherheit von Plattformbeschäftigten evaluieren und sicherstellen, dass diese Systeme keinen unangemessenen Druck auf Plattformbeschäftigte ausüben oder die körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährden.

In dem Artikel ist auch vorgesehen, dass digitale Arbeitsplattformen ausreichend Personal für die Kontrolle der automatisierten Systeme bereitstellen müssen. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit dieser Aufgabe betraut werden, müssen über die notwendige Kompetenz, Ausbildung und Autorität verfügen, um ihre Funktion ausüben zu können, und müssen vor negativen Konsequenzen (wie Entlassung oder anderen Sanktionen) geschützt werden, wenn sie sich über automatisierte Entscheidungen hinwegsetzen.

Artikel 8 – Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen

Diese Bestimmung sieht vor, dass Plattformbeschäftigte das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten, die sich erheblich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirkt. Zu diesem Zweck sollte die digitale Arbeitsplattform ihnen die Möglichkeit bieten, die Fakten, Umstände und Gründe für solche Entscheidungen mit einem menschlichen Ansprechpartner der digitalen Arbeitsplattform zu besprechen und zu klären.

Zusätzlich werden digitale Arbeitsplattformen durch diesen Artikel verpflichtet, eine schriftliche Erklärung der Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten vorzulegen.

Ist die erhaltene Erklärung nicht zufriedenstellend oder sehen sich die Beschäftigten der Plattform in ihren Rechten verletzt, haben sie außerdem das Recht, die digitale Arbeitsplattform aufzufordern, die Entscheidung zu überprüfen und innerhalb einer Woche eine begründete Antwort zu erhalten. Digitale Arbeitsplattformen müssen die Entscheidung unverzüglich berichtigen oder, falls eine solche Berichtigung nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung leisten, wenn die Entscheidung gegen Rechte des Plattformbeschäftigten verstößt.

Artikel 9 – Unterrichtung und Anhörung

Nach dieser Bestimmung müssen digitale Arbeitsplattformen die Vertreter der Plattformbeschäftigten oder, falls es keine Vertreter gibt, die Plattformbeschäftigten selbst über algorithmische Managemententscheidungen unterrichten und anhören, beispielsweise wenn sie beabsichtigen, neue automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme einzuführen oder wesentliche Änderungen an diesen Systemen vorzunehmen. Ziel dieser Bestimmung ist es, den sozialen Dialog über das algorithmische Management zu fördern. In Anbetracht der Komplexität der Materie können die Vertreter oder die betroffenen Plattformbeschäftigten von einem Sachverständigen ihrer Wahl unterstützt werden. Dieser Artikel lässt die bestehenden Pflichten zur Unterrichtung und Anhörung gemäß der Richtlinie 2002/14/EG unberührt.

Artikel 10 – Personen, die Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen

Mit dieser Bestimmung wird sichergestellt, dass die Bestimmungen über Transparenz, menschliche Kontrolle und Überprüfung der Artikel 6, 7 und 8, die sich auf die Verarbeitung personenbezogener Daten durch automatisierte Systeme beziehen, auch für Personen gelten, die Plattformarbeit leisten und keinen Arbeitsvertrag haben oder nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, d. h. für echte Selbstständige. Dies gilt nicht für die Bestimmungen

über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die speziell für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

Dies gilt unbeschadet der Bestimmungen der Platforms-to-Business-Verordnung (EU) 2019/1150). Die Bestimmungen dieser Verordnung haben Vorrang, wenn sie bestimmte Aspekte der Richtlinie in Bezug auf selbstständige „gewerbliche Nutzer“ im Sinne der Verordnung abdecken. Artikel 8 gilt in keinem Fall für „gewerbliche Nutzer“.

Kapitel IV – Transparenz in Bezug auf Plattformarbeit

Artikel 11 – Anmeldung von Plattformarbeit

In dieser Bestimmung wird geklärt, dass digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Arbeitgeber handelt, den zuständigen Arbeits- und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden und einschlägige Daten an diese Behörden weitergeben, wobei sie die nationalen Vorschriften und Verfahren einhalten müssen. Diese Klarstellung ist vor allem für digitale Arbeitsplattformen von Bedeutung, die in einem anderen Land ansässig sind als dem, in dem die Plattformarbeit geleistet wird.

Artikel 12 – Zugang zu einschlägigen Informationen über Plattformarbeit

Mit dieser Bestimmung werden digitale Arbeitsplattformen dazu verpflichtet, den Arbeits-, Sozialschutz- und anderen relevanten Behörden, die die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen gewährleisten, sowie den Vertretern der Personen, die Plattformarbeit leisten, bestimmte Informationen zugänglich zu machen. Diese Informationen umfassen die Anzahl der Personen, die regelmäßig Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten, und ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus sowie die allgemeinen Geschäftsbedingungen, die für diese Vertragsverhältnisse gelten. Die Informationen sollten regelmäßig aktualisiert werden, und auf Anfrage sollten weitere Klarstellungen und Einzelheiten zur Verfügung gestellt werden.

Kapitel V – Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

Artikel 13 – Anspruch auf Rechtsbehelfe

Diese Bestimmung verpflichtet die Mitgliedstaaten, den Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung sowie ein Recht auf Rechtsbehelf und gegebenenfalls eine angemessene Entschädigung bei Verstößen gegen die in der Richtlinie festgelegten Rechte zu gewährleisten.

Artikel 14 – Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Personen, die Plattformarbeit leisten

Diese Bestimmung sieht vor, dass Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder andere juristische Personen, die ein berechtigtes Interesse an der Verteidigung der Rechte von Plattformarbeit leistenden Personen haben, ein Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einleiten können, um die sich aus diesem Vorschlag ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Diese Vertreter sollten das Recht haben, in solchen Verfahren im Namen oder zur Unterstützung einer Plattformarbeit leistenden Person mit deren Zustimmung zu handeln und auch Ansprüche im Namen von mehr als einer Person, die Plattformarbeit leistet, geltend zu machen. Damit sollen die verfahrens- und kostenbedingten Hindernisse überwunden werden, mit denen sich insbesondere Personen, die Plattformarbeit leisten, konfrontiert sehen, wenn sie ihren Beschäftigungsstatus korrekt bestimmen lassen wollen.

Artikel 15 – Kommunikationskanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten

Mit diesem Artikel werden digitale Arbeitsplattformen verpflichtet sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie von ihren Vertretern kontaktiert zu werden. Ziel ist es dabei, den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit zu geben, sich kennenzulernen und miteinander zu kommunizieren, auch im Hinblick auf die Vertretung ihrer Interessen, obwohl es keinen gemeinsamen Arbeitsplatz gibt.

Artikel 16 – Zugang zu Beweismitteln

Mit diesem Artikel wird gewährleistet, dass die nationalen Gerichte oder zuständigen Behörden in Verfahren betreffend die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, anordnen können, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden. Dies gilt auch für Beweismittel, die vertrauliche Informationen enthalten, wie z. B. einschlägige Daten über Algorithmen, wenn sie diese für die geltend gemachte Forderung als sachdienlich erachten, vorausgesetzt, es werden wirksame Maßnahmen zum Schutz dieser Informationen getroffen.

Artikel 17 – Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Mit dieser Bestimmung werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, Personen, die Plattformarbeit leisten und Verstöße gegen die gemäß der Richtlinie erlassenen Vorschriften geltend machen, einen angemessenen Rechtsschutz gegen jegliche nachteilige Behandlung oder Folgen durch die digitale Arbeitsplattform zu gewähren.

Artikel 18 – Kündigungsschutz

Wenn eine Person, die Plattform leistet, der Ansicht ist, dass sie entlassen oder einer gleichwertigen Benachteiligung (wie der Deaktivierung des Kontos) ausgesetzt wurde, weil sie ihre in der Richtlinie verankerten Rechte ausübt, und Nachweise vorlegen kann, die diese Behauptung stützen, legt diese Bestimmung der digitalen Arbeitsplattform die Last auf, zu beweisen, dass die Kündigung oder die angebliche Benachteiligung auf anderen objektiven Gründen beruhte.

Artikel 19 – Überwachung und Sanktionen

In dieser Bestimmung wird klargestellt, dass der Verfahrensrahmen für die Durchsetzung der DSGVO-Vorschriften, insbesondere in Bezug auf Aufsicht, Kooperations- und Kohärenzverfahren, Rechtsbehelfe, Haftung und Sanktionen, für die Bestimmungen über das algorithmische Management gilt, die sich auf Artikel 16 AEUV stützen, und dass die Datenschutzaufsichtsbehörden für die Überwachung der Anwendung dieser Bestimmungen zuständig sind, einschließlich der Befugnis zur Verhängung von Geldbußen.

Die Bestimmung verpflichtet die Arbeits- und Sozialschutzbehörden und die Datenschutzaufsichtsbehörden zur Zusammenarbeit, auch durch den Austausch einschlägiger Informationen.

Sie verpflichtet ferner die Mitgliedstaaten dazu, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für die Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen festzulegen und sicherzustellen, dass diese angewandt werden.

Kapitel VI – Schlussbestimmungen

Artikel 20 – Günstigere Bestimmungen

Danach haben die Mitgliedstaaten die Möglichkeiten, für ein höheres als das von der Richtlinie garantierte Schutzniveau zu sorgen, und es wird bekräftigt, dass es nicht zu einer Absenkung der bereits in denselben Bereichen geltenden Standards kommen darf. Dies gilt für Selbstständige nur insoweit, als günstigere Regelungen mit den Binnenmarktvorschriften vereinbar sind.

Artikel 21 – Durchführung

Mit dieser Bestimmung wird die Höchstfrist festgelegt, die den Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht und die Übermittlung der entsprechenden Texte an die Kommission zur Verfügung steht. Diese Frist wird auf zwei Jahre nach dem Inkrafttreten festgelegt. Es wird ferner hervorgehoben, dass die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen können, wenn die Sozialpartner dies beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Artikel 22 – Überprüfung durch die Kommission

Hierbei handelt es sich um eine Standardbestimmung, die die Kommission verpflichtet, die Umsetzung dieser Richtlinie fünf Jahre nach ihrem Inkrafttreten zu überprüfen und zu beurteilen, ob die Richtlinie überarbeitet und aktualisiert werden muss.

Artikel 23 und 24 – Inkrafttreten und Adressaten

Diese Bestimmungen sehen vor, dass die Richtlinie am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft tritt und an die Mitgliedstaaten gerichtet ist.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 16 Absatz 2,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union sind die Ziele der Union unter anderem, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und auf die nachhaltige Entwicklung Europas hinzuarbeiten – auf der Grundlage einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt.
- (2) Die vorliegende Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) anerkannt wurden. Insbesondere sieht Artikel 31 der Charta vor, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat. Artikel 27 der Charta schützt das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen. Nach Artikel 8 der Charta hat jede Person das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten. In Artikel 16 der Charta wird die unternehmerische Freiheit anerkannt.
- (3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte³ ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie

¹ ABl. C vom , S. .

² ABl. C vom , S. .

³ Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).

den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben; dass im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber zu gewährleisten ist, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können; dass innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, zu fördern sind, dass Unternehmertum und Selbstständigkeit zu unterstützen sind und dass berufliche Mobilität zu erleichtern ist. Auf dem Sozialgipfel von Porto im Mai 2021 wurde der Aktionsplan zur Säule sozialer Rechte⁴ als Leitfadendokument für deren Umsetzung begrüßt.

- (4) Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, steigert die Produktivität und erhöht die Flexibilität, birgt jedoch auch einige Risiken für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Algorithmenbasierte Technologien, einschließlich automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, haben das Entstehen und Wachsen digitaler Arbeitsplattformen ermöglicht.
- (5) Plattformarbeit wird von Einzelpersonen über die digitale Infrastruktur digitaler Arbeitsplattformen, die ihren Kunden eine Dienstleistung anbieten, ausgeführt. Mithilfe von Algorithmen können die digitalen Arbeitsplattformen die Arbeitsleistung, die Vergütung und die Beziehung zwischen ihren Kunden und den Personen, die die Arbeit ausführen, mehr oder minder – je nach Geschäftsmodell – kontrollieren. Plattformarbeit kann ausschließlich online über elektronische Tools (im Folgenden „Online-Plattformarbeit“) oder auch hybrid in einer Kombination aus Online-Kommunikationsprozess und anschließender Leistungserbringung in der realen Welt (im Folgenden „Plattformarbeit vor Ort“) ausgeführt werden. Bei vielen der bestehenden digitalen Arbeitsplattformen handelt es sich um internationale Wirtschaftsakteure, die ihre Tätigkeiten und Geschäftsmodelle in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend betreiben.
- (6) Plattformarbeit kann Möglichkeiten bieten, einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, durch eine Nebentätigkeit zusätzliches Einkommen zu generieren oder die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Gleichzeitig bringt die Plattformarbeit Herausforderungen mit sich, da sie die Grenzen zwischen Arbeitsverhältnis und selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten verwischen kann. Eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus hat Folgen für die betroffenen Personen, da sie deren Zugang zu bestehenden Arbeits- und Sozialrechten einschränken dürfte. Außerdem schafft sie nachteilige Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer korrekt einstufen, und wirkt sich in den Mitgliedstaaten auf die Systeme der Arbeitsbeziehungen, die Steuerbemessungsgrundlage sowie auf die Tragweite und Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme aus. Derartige Herausforderungen stellen sich zwar auch jenseits der Plattformarbeit, sie sind in der Plattformwirtschaft jedoch besonders akut und dringlich.
- (7) Gerichtsverfahren in mehreren Mitgliedstaaten haben gezeigt, dass der Beschäftigungsstatus bei bestimmten Arten der Plattformarbeit immer wieder falsch eingestuft wird, insbesondere in Branchen, in denen digitale Arbeitsplattformen ein gewisses Maß an Kontrolle über die Vergütung und die Arbeitsleistung ausüben. Während digitale Arbeitsplattformen Personen, die über sie arbeiten, oftmals als

⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“, COM(2021) 102 final vom 4.3.2021.

Selbstständige oder „unabhängige Auftragnehmer“ einstufen, sind viele Gerichte dagegen zu der Einschätzung gelangt, dass die Plattformen diese Personen *de facto* steuern und kontrollieren und sie dabei häufig in ihre Hauptgeschäftstätigkeiten einbinden und die Höhe der Vergütung einseitig bestimmen. Jene Gerichte haben Scheinselbstständige daher neu eingestuft, und zwar als von den Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer. Die nationale Rechtsprechung hat jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt, und die digitalen Arbeitsplattformen haben ihr Geschäftsmodell auf verschiedene Weise angepasst, sodass in Bezug auf den Beschäftigungsstatus noch weniger Rechtssicherheit besteht.

- (8) Durch algorithmengesteuerte automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme werden zunehmend Funktionen ersetzt, die in Unternehmen üblicherweise von Managern wahrgenommen werden, wie das Zuweisen von Aufgaben, das Erteilen von Anweisungen, die Bewertung der geleisteten Arbeit, das Schaffen von Anreizen oder der Einsatz von Sanktionen. Digitale Arbeitsplattformen nutzen solche algorithmischen Systeme in der Regel dazu, die Plattformarbeit über ihre Infrastruktur zu organisieren und zu verwalten. Personen, die Plattformarbeit leisten, welche einem solchen algorithmischen Management unterliegt, fehlt es oft an Informationen darüber, wie die Algorithmen funktionieren, welche personenbezogenen Daten verwendet werden und wie ihr Verhalten die Entscheidungen der automatisierten Systeme beeinflusst. Auch Arbeitnehmervertreter und Arbeitsaufsichtsbehörden haben keinen Zugang zu diesen Informationen. Darüber hinaus sind den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Gründe für die von den automatisierten Systemen getroffenen oder unterstützten Entscheidungen oft nicht bekannt, und sie haben keine Möglichkeit, diese Entscheidungen mit einer Kontaktperson zu erörtern oder sie anzufechten.
- (9) Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit ausgeführt wird. Außerdem verfügen die nationalen Behörden über keinen einfachen Zugang zu Daten über digitale Arbeitsplattformen wie etwa die Anzahl der Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie deren Beschäftigungsstatus und Arbeitsbedingungen. Dies erschwert die Durchsetzung der geltenden Vorschriften, auch in Bezug auf das Arbeitsrecht und den Sozialschutz.
- (10) Eine Reihe von Rechtsinstrumenten sieht Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen und die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Union vor. Dazu gehören insbesondere die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates⁵ über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁶ über Arbeitszeit, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁷ über Leiharbeit sowie andere spezifische Instrumente zu Aspekten wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, schwangere Arbeitnehmerinnen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit, Entsendung von

⁵ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).

⁶ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

⁷ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Instrumente bieten zwar Arbeitnehmern einen gewissen Schutz, nicht jedoch echten Selbstständigen.

- (11) In der Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates⁸ zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Selbstständige eine formelle und tatsächliche Absicherung, Angemessenheit und Transparenz bei den Sozialschutzsystemen zu gewährleisten. Der Umfang des Sozialschutzes für Selbstständige fällt in den einzelnen Mitgliedstaaten derzeit unterschiedlich aus.
- (12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates⁹ (im Folgenden „Datenschutz-Grundverordnung“) gewährleistet den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten; insbesondere sieht sie bestimmte Rechte und Pflichten sowie Garantien in Bezug auf die rechtmäßige, faire und transparente Verarbeitung personenbezogener Daten vor, auch im Hinblick auf die automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall. Mit der Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁰ werden Fairness und Transparenz für „gewerbliche Nutzer“ von Online-Vermittlungsdiensten, die von Online-Plattform-Betreibern angeboten werden, gefördert. Des Weiteren hat die Europäische Kommission einen Rechtsakt vorgeschlagen, mit dem harmonisierte Vorschriften für Anbieter und Nutzer von Systemen der künstlichen Intelligenz festgelegt werden sollen.¹¹
- (13) Zwar sehen die bestehenden oder vorgeschlagenen Rechtsakte der Union bestimmte allgemeine Schutzbestimmungen vor, doch erfordern die Herausforderungen der Plattformarbeit das Ergreifen einiger weiterer spezifischer Maßnahmen. Um für die Entwicklung der Plattformarbeit einen angemessenen und nachhaltigen Rahmen zu setzen, muss die Union zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit neue Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen festlegen. Personen, die in der Union Plattformarbeit leisten, sollte eine Reihe von Mindestrechten gewährt werden, um die korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus sicherzustellen, Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management zu fördern und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, zu verbessern. Ziel dabei sollte es sein, mehr Rechtssicherheit zu gewährleisten, gleiche Wettbewerbsbedingungen für digitale Arbeitsplattformen und Offline-Dienstleistungsanbieter zu schaffen und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union zu unterstützen.

⁸ Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

⁹ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

¹⁰ Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 57).

¹¹ COM(2021) 206 final vom 21.4.2021.

- (14) Die Kommission hat die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit befragt. Die Sozialpartner konnten sich nicht darauf einigen, über diese Frage in Verhandlungen einzutreten. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich Maßnahmen auf Unionsebene zu ergreifen und den derzeitigen Rechtsrahmen so anzupassen, dass dem Phänomen der Plattformarbeit Rechnung getragen wird.
- (15) Darüber hinaus führte die Kommission umfassende Gespräche mit einschlägigen Interessenträgern, darunter digitale Arbeitsplattformen, Vereinigungen Plattformarbeit leistender Personen, Sachverständige aus Hochschulen, Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.
- (16) Die vorliegende Richtlinie sollte Personen betreffen, die Plattformarbeit in der Union leisten und die nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. bei denen nach der Beurteilung des Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist. Dies sollte auch Fälle einschließen, in denen der Beschäftigungsstatus der Person, die Plattformarbeit leistet, unklar ist, damit eine korrekte Bestimmung dieses Status ermöglicht werden kann. Die Bestimmungen über das algorithmische Management im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten sollten auch für echte Selbstständige sowie andere Personen gelten, die in der Union Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- (17) Diese Richtlinie sollte für alle digitalen Arbeitsplattformen gelten, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht, sofern die Plattformarbeit, die über diese digitalen Arbeitsplattformen organisiert wird, in der Union geleistet wird. Auf Unionsebene sollten gezielte Vorschriften verbindlich festgelegt werden, um Mindestrechte in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu garantieren.
- (18) Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass sie die Arbeit organisieren, die von Einzelpersonen für den Empfänger einer von der Plattform angebotenen Dienstleistung auf dessen einmalige oder wiederholte Anfrage hin ausgeführt wird. Zur Organisation der von den Einzelpersonen geleisteten Arbeit sollte mindestens gehören, dass die digitale Arbeitsplattform eine wichtige Rolle bei der Abstimmung zwischen der Nachfrage nach der Dienstleistung und dem Arbeitskraftangebot der Einzelperson übernimmt, die ein Vertragsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform hat und für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe zur Verfügung steht; sie kann aber auch andere Tätigkeiten wie die Zahlungsabwicklung umfassen. Online-Plattformen, die die Arbeit von Einzelpersonen nicht organisieren, sondern – ohne weiter involviert zu sein – lediglich die Mittel bereitstellen, mit denen Dienstleistungsanbieter den Endnutzer erreichen können, indem sie beispielsweise Angebot oder Nachfrage nach Dienstleistungen auflisten oder verfügbare Dienstleistungsanbieter in einem bestimmten Bereich aggregieren und anzeigen, sollten nicht als digitale Arbeitsplattform betrachtet werden. Ebenso wenig sollten Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht (z. B. kurzfristige Vermietung von Unterkünften), unter die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ fallen. Sie sollte auf Dienstleistungsanbieter beschränkt sein, bei denen die Organisation der

von der Person geleisteten Arbeit – hierzu zählen etwa die Personen- oder Güterbeförderung sowie Reinigungsdienstleistungen – eine notwendige und wesentliche Komponente darstellt und nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

- (19) Um Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit zu bekämpfen und die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus zu erleichtern, sollten die Mitgliedstaaten geeignete Verfahren bereithalten, mit denen eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, verhindert und dagegen vorgegangen werden kann. Ziel dieser Verfahren sollte es sein, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten besteht, und – falls ein solches Arbeitsverhältnis vorliegt – die uneingeschränkte Einhaltung des für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Unionsrechts sowie des Arbeitsrechts, der Kollektiv- bzw. Tarifverträge und der Sozialschutzvorschriften der Mitgliedstaaten sicherzustellen. Handelt es sich beim korrekten Beschäftigungsstatus um eine selbstständige Erwerbstätigkeit oder einen Zwischenstatus, wie sie auf nationaler Ebene definiert sind, so sollten die Rechte und Pflichten gemäß diesem Status gelten.
- (20) In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ festgelegt.¹² Die Auslegung dieser Kriterien durch den Gerichtshof sollte bei der Umsetzung der Richtlinie berücksichtigt werden. Der Missbrauch des Status der im nationalen Recht definierten selbstständigen Erwerbstätigkeit, sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen, stellt eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit dar, die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Wenn eine Person die typischen Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig bezeichnet wird, um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen, liegt Scheinselbstständigkeit vor.
- (21) Der Grundsatz des Vorrangs der Faktenlage gemäß der Empfehlung Nr. 198 der Internationalen Arbeitsorganisation von 2006, wonach sich die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie an den Fakten, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung samt Vergütung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien orientieren sollte, ist im Falle der Plattformarbeit, bei der die Vertragsbedingungen oft unilateral von einer Partei bestimmt werden, von besonderer Relevanz.
- (22) Folgt aus den zugrunde liegenden Fakten, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so sollte die Partei, die als Arbeitgeber fungiert, eindeutig angegeben werden und alle sich aus ihrer Rolle als Arbeitgeber ergebenden Verpflichtungen erfüllen.

¹² Urteile des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum gegen Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère gegen Premier ministre und andere, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Niederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; vom 9. Juli 2015, Ender Balkaya gegen Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH gegen Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; vom 16. Juli 2020, UX gegen Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; und Beschluss des Gerichtshofs vom 22. April 2020, B gegen Yodel Delivery Network Ltd., C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (23) Die Gewährleistung einer korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus sollte einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen echter Selbstständiger, die Plattformarbeit leisten, nicht entgegenstehen. Beschließt eine digitale Arbeitsplattform – auf rein freiwilliger Basis oder im Einvernehmen mit den betroffenen Personen – die Kosten für Sozialschutz, Unfallversicherung oder andere Versicherungsarten, Schulungsmaßnahmen oder ähnliche Leistungen für Selbstständige, die über diese Plattform arbeiten, zu übernehmen, so sollten diese Leistungen als solche nicht als ausschlaggebende Indikatoren dafür betrachtet werden, dass ein Arbeitsverhältnis besteht.
- (24) Kontrollieren digitale Arbeitsplattformen bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung, so handeln sie wie Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis. Steuerung und Kontrolle oder auch rechtliche Unterordnung sind zentrale Bestandteile der Definition eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der Mitgliedstaaten und der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Vertragsverhältnisse, bei denen digitale Arbeitsplattformen ein gewisses Maß an Kontrolle über bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung ausüben, sollten daher aufgrund einer gesetzlichen Vermutung als Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und der Person, die Plattformarbeit über sie leistet, angesehen werden. Diese Person sollte folglich als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer eingestuft werden, der oder dem alle mit diesem Status verbundenen Rechte und Pflichten obliegen, wie sie im nationalen Recht und im Unionsrecht sowie in Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und gemäß den Gepflogenheiten festgelegt sind. Die gesetzliche Vermutung sollte in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren Anwendung finden und zum Vorteil der Plattformarbeit leistenden Person sein. Auch Behörden, die für die Überprüfung der Einhaltung oder die Durchsetzung einschlägiger Rechtsvorschriften zuständig sind, wie Arbeitsaufsichtsbehörden, Einrichtungen des Sozialschutzes oder Steuerbehörden, sollten sich auf diese Vermutung stützen können. Die Mitgliedstaaten sollten einen nationalen Rahmen schaffen, um die Zahl der Rechtsstreitigkeiten zu verringern und die Rechtssicherheit zu erhöhen.
- (25) Um die Anwendung der gesetzlichen Vermutung zu ermöglichen und die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zu erleichtern, sollte die Richtlinie Kriterien enthalten, mit deren Hilfe beurteilt werden kann, ob eine digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung kontrolliert. Diese Kriterien sollten an die Rechtsprechung der Union und der Mitgliedstaaten angelehnt sein und den nationalen Konzepten des Arbeitsverhältnisses Rechnung tragen. Die Kriterien sollten konkrete Anhaltspunkte umfassen, anhand derer sich festmachen lässt, ob die digitale Arbeitsplattform beispielsweise die Arbeitsbedingungen oder/und die Vergütung praktisch bestimmt und diesbezüglich nicht nur Empfehlungen abgibt, Anweisungen zur Ausführung der Arbeit erteilt oder die Plattformarbeit leistende Person daran hindert, Geschäftskontakte mit potenziellen Kunden aufzubauen. Damit die Vermutung in der Praxis wirksam ist, sollten stets zwei Kriterien erfüllt sein, die ihre Anwendung auslösen. Die Kriterien sollten jedoch nicht für Fälle maßgeblich sein, in denen es sich bei den Personen, die Plattformarbeit leisten, um echte Selbstständige handelt. Für ihre Arbeitsleistung und die Qualität ihrer Ergebnisse sind echte Selbstständige ihren Kunden gegenüber selbst verantwortlich. Echte Selbstständigkeit zeichnet sich durch die Freiheit aus, die Arbeits- und Abwesenheitszeiten wählen, Aufgaben ablehnen, Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch nehmen und Arbeiten für Dritte ausführen zu können. Werden solche Ermessensspielräume durch eine Reihe von Bedingungen oder durch ein Sanktionssystem *de facto* eingeschränkt, so sollte dies als ein Mittel zur Kontrolle der Arbeitsleistung betrachtet werden. Ebenso sollte eine genaue Überwachung der Arbeitsleistung oder gründliche

Überprüfung der Qualität der Ergebnisse dieser Arbeit (auch auf elektronischem Wege), die nicht nur auf der Grundlage von Rezensionen oder Bewertungen der Empfänger der Dienstleistung erfolgt, als Mittel zur Kontrolle der Arbeitsleistung angesehen werden. Gleichzeitig sollten digitale Arbeitsplattformen in der Lage sein, ihre technischen Schnittstellen so zu gestalten, dass ein optimales Nutzererlebnis sichergestellt ist. Maßnahmen oder Vorschriften, die gesetzlich vorgeschrieben oder zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Dienstleistungsempfänger erforderlich sind, sollten nicht als Mittel zur Kontrolle der Arbeitsleistung betrachtet werden.

- (26) Um Rechtssicherheit und Transparenz für alle beteiligten Parteien zu gewährleisten, ist eine wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch geeignete Maßnahmen wie die Verbreitung von Informationen an die Öffentlichkeit, das Aufstellen von Leitlinien und die Verstärkung der Kontrollen und Inspektionen vor Ort von entscheidender Bedeutung. Diese Maßnahmen sollten der besonderen Situation von Start-up-Unternehmen Rechnung tragen und das unternehmerische Potenzial sowie die Bedingungen für ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union fördern.
- (27) Im Interesse der Rechtssicherheit sollte die gesetzliche Vermutung keine rückwirkende Rechtswirkung in Bezug auf die Zeit vor dem Umsetzungsdatum dieser Richtlinie entfalten und daher nur für den Zeitraum ab diesem Datum gelten, auch bei Vertragsverhältnissen, die vor diesem Datum eingegangen wurden und zu diesem Datum noch laufen. Geltend gemachte Ansprüche im Zusammenhang mit dem etwaigen Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vor diesem Datum und daraus resultierende Rechte und Pflichten bis zu diesem Datum sollten daher nur auf der Grundlage des vor dieser Richtlinie erlassenen nationalen Rechts und des Unionsrechts beurteilt werden.
- (28) Auch wenn die digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung im Hinblick auf einen bestimmten Aspekt kontrolliert, erfüllt das Verhältnis zwischen einer Plattformarbeit leistenden Person und einer digitalen Arbeitsplattform – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – möglicherweise nicht die Voraussetzungen, um als Arbeitsverhältnis im Sinne der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten des jeweiligen Mitgliedstaats klassifiziert zu werden. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Möglichkeit besteht, die gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder in beiden Verfahren zu widerlegen, indem auf der Grundlage der erwähnten Definition nachgewiesen wird, dass es sich bei dem betreffenden Verhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Die Verlagerung der Beweislast auf die digitalen Arbeitsplattformen ist dadurch gerechtfertigt, dass sie einen vollständigen Überblick über alle Sachverhaltselemente haben, die das Verhältnis bestimmen, insbesondere die Algorithmen, über die sie ihre Tätigkeiten verwalten. Gerichtsverfahren und Verwaltungsverfahren, die von den digitalen Arbeitsplattformen zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung angestrengt werden, sollten keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der gesetzlichen Vermutung haben. Eine erfolgreiche Widerlegung der Vermutung in Verwaltungsverfahren sollte der Anwendung der Vermutung in späteren Gerichtsverfahren nicht entgegenstehen. Möchte die Person, die Plattformarbeit leistet und die Gegenstand der Vermutung ist, die gesetzliche Vermutung widerlegen, so sollte die digitale Arbeitsplattform verpflichtet sein, diese Person zu unterstützen, insbesondere durch die Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die die Plattform in Bezug auf diese Person verfügt. Die Mitgliedstaaten sollten für Verfahren

zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung die notwendigen Leitlinien zur Verfügung stellen.

- (29) Mit der Verordnung (EU) 2016/679 wurde zwar ein allgemeiner Rahmen zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten geschaffen, doch ist es notwendig, Vorschriften festzulegen, die den spezifischen Bedenken bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Kontext der Plattformarbeit Rechnung tragen. Die vorliegende Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vor, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679. Vor diesem Hintergrund sollten die in dieser Richtlinie im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten verwendeten Begriffe im Lichte der Begriffsbestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 verstanden werden.
- (30) Zusätzlich zu den in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechten und Pflichten gelten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten weiterhin die Rechte und Pflichten aus der Verordnung (EU) 2016/679. Gemäß den Artikeln 13, 14 und 15 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten für Transparenz gegenüber den betroffenen Personen sorgen. Darüber hinaus gewährt Artikel 22 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 – vorbehaltlich der in Absatz 2 dieses Artikels vorgesehenen Ausnahmen – den betroffenen Personen das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung, einschließlich Profiling, beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt. Diese Pflichten gelten auch für digitale Arbeitsplattformen.
- (31) Die vorliegende Richtlinie lässt die Artikel 13, 14, 15 und 22 der Verordnung (EU) 2016/679 unberührt, mit Ausnahme von Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe f, Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe g und Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe h, für die Artikel 6 dieser Richtlinie spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vorsieht, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679.
- (32) Digitale Arbeitsplattformen sollten nicht nur in Bezug auf automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung eingesetzt werden, Transparenzpflichten unterliegen, sondern auch in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen Plattformarbeit leistender Personen auswirken, unter anderem auf ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos. Zusätzlich zu den Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 sollten Informationen über solche Systeme auch dann bereitgestellt werden, wenn Entscheidungen – sofern sie von automatisierten Systemen unterstützt werden – nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen. Zudem sollte festgelegt werden, welche Art von Informationen die Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf solche automatisierten Systeme erhalten sollten sowie in welcher Form und wann. Die Pflicht des Verantwortlichen gemäß den Artikeln 13, 14 und 15 der Verordnung (EU) 2016/679, der betroffenen Person

bestimmte Informationen im Zusammenhang mit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen und ihr Zugang zu diesen Daten zu gewähren, sollte im Kontext der Plattformarbeit weiter gelten. Informationen über automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme sollten auch den Vertretern der Plattformarbeit leistenden Personen und den nationalen Arbeitsbehörden auf deren Ersuchen zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können.

- (33) Digitale Arbeitsplattformen sollten nicht verpflichtet sein, die detaillierte Funktionsweise ihrer automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme – einschließlich der Algorithmen – oder andere detaillierte Daten, die Geschäftsgeheimnisse enthalten oder durch Rechte des geistigen Eigentums geschützt sind, offenzulegen. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die Bereitstellung aller gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen verweigert wird.
- (34) Gemäß den Artikeln 5 und 6 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen personenbezogene Daten rechtmäßig, nach Treu und Glauben und in transparenter Weise verarbeitet werden. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher keine personenbezogenen Daten über Plattformarbeit leistende Personen verarbeiten dürfen, die nicht untrennbar mit der Erfüllung des Vertrags zwischen diesen Personen und der digitalen Arbeitsplattform verbunden und für die Vertragserfüllung unbedingt erforderlich sind. Artikel 6 Absatz 5 der vorliegenden Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vor, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679.
- (35) Bei der Verwaltung ihrer personellen Ressourcen greifen digitale Arbeitsplattformen in großem Umfang auf automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme zurück. Die elektronische Überwachung kann einen Eingriff in die Privatsphäre darstellen, und von solchen Systemen getroffene oder unterstützte Entscheidungen wirken sich unmittelbar auf die Plattformarbeit leistenden Personen aus, welche möglicherweise keinen direkten Kontakt zu einem menschlichen Manager oder Vorgesetzten haben. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher regelmäßig überwachen und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Digitale Arbeitsplattformen sollten sicherstellen, dass sie hierfür ausreichende personelle Ressourcen zur Verfügung haben. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit Überwachungsfunktionen betraut werden, sollten über die für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse verfügen und vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei Aufhebung von automatisierten Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen geschützt werden. In Bezug auf die Überwachung der Auswirkungen einzelner von automatisierten Systemen getroffener oder unterstützter Entscheidungen durch Menschen sieht Artikel 7 Absätze 1 und 3 der vorliegenden Richtlinie zusätzlich zu den Pflichten gemäß Artikel 22 der Verordnung (EU) 2016/679 besondere Pflichten für digitale Arbeitsplattformen vor, die als spezifische Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit Anwendung finden, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679.

- (36) Gemäß Artikel 22 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Personen zu wahren, wenn Letztere einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen sind. Dazu gehört mindestens das Recht der betroffenen Person auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung. Diese Anforderungen gelten auch für digitale Arbeitsplattformen. Artikel 8 der vorliegenden Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vor, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679.
- (37) In diesem Zusammenhang sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für eine Entscheidung, das Fehlen einer Entscheidung oder eine Reihe von Entscheidungen zu erhalten, die von automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden und die sich erheblich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken. Zu diesem Zweck sollte die digitale Arbeitsplattform ihnen die Möglichkeit bieten, die Fakten, Umstände und Gründe, die zu diesen Entscheidungen geführt haben, mit einer Kontaktperson bei der digitalen Arbeitsplattform zu erörtern und zu klären. Zudem sollten die digitalen Arbeitsplattformen jede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos der Person, die Plattformarbeit leistet, die Verweigerung der Vergütung für die von der Person geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status der Person ihr gegenüber schriftlich begründen, da solche Entscheidungen erhebliche negative Auswirkungen auf die Personen, die Plattformarbeit leisten, und insbesondere auf ihren potenziellen Verdienst haben können. Sind die Erklärungen oder Begründungen nicht zufriedenstellend oder sind die Personen, die Plattformarbeit leisten, der Auffassung, dass ihre Rechte verletzt wurden, so sollten sie außerdem das Recht haben, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung der Entscheidung zu ersuchen und eine begründete Antwort innerhalb einer angemessenen Frist zu erhalten. Verstoßen solche Entscheidungen gegen die Rechte der betroffenen Personen, wie beispielsweise gegen grundlegende Arbeitnehmerrechte oder das Recht auf Nichtdiskriminierung, so sollte die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidungen unverzüglich berichtigen oder, falls dies nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung leisten.
- (38) Mit der Richtlinie 89/391/EWG des Rates¹³ wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit eingeführt, darunter auch die Verpflichtung der Arbeitgeber, die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu evaluieren. Da automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme erhebliche Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben können, sollten digitale Arbeitsplattformen diese Gefahren evaluieren, bewerten, ob die Schutzvorkehrungen der Systeme angemessen sind, um den Gefahren zu begegnen, und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen ergreifen.

¹³ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

- (39) In der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁴ ist der allgemeine Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in der Union festgelegt. Die Einführung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme durch digitale Arbeitsplattformen oder wesentliche Änderungen im Einsatz dieser Systeme wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsorganisation und die individuellen Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten aus. Zusätzliche Maßnahmen sind erforderlich, um zu gewährleisten, dass digitale Arbeitsplattformen die Plattformbeschäftigten oder ihre Vertreter vor dem Treffen solcher Entscheidungen diesbezüglich unterrichten und anhören, und zwar auf der geeigneten Ebene und angesichts der technischen Komplexität algorithmischer Managementsysteme mit Unterstützung eines von den Plattformbeschäftigten oder ihren Vertretern falls erforderlich in abgestimmter Weise ausgewählten Sachverständigen.
- (40) Ein erheblicher Anteil der Personen, die Plattformarbeit leisten, steht nicht in einem Arbeitsverhältnis. Von digitalen Arbeitsplattformen genutzte automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme wirken sich in ähnlicher Weise auf ihre Arbeitsbedingungen und ihre Verdienstmöglichkeiten aus wie auf die von Plattformbeschäftigten. Daher sollten die Rechte nach den Artikeln 6, 7 und 8 der vorliegenden Richtlinie betreffend den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des algorithmischen Managements, insbesondere in Bezug auf die Transparenz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, Beschränkungen der Verarbeitung oder Erhebung personenbezogener Daten und die Überwachung und Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen, auch für Personen in der Union gelten, die Plattformarbeit leisten, aber keinen Arbeitsvertrag haben oder in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Die Rechte betreffend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die Unterrichtung und Anhörung von Plattformbeschäftigten und ihren Vertretern, die gemäß dem Unionsrecht speziell für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, sollten nicht auf sie Anwendung finden. In der Verordnung (EU) 2019/1150 sind Schutzmaßnahmen hinsichtlich der Fairness und Transparenz für Selbstständige, die Plattformarbeit leisten, vorgesehen, sofern diese als gewerbliche Nutzer im Sinne der genannten Verordnung gelten. Stehen diese Schutzmaßnahmen im Widerspruch zu den in dieser Richtlinie festgelegten spezifischen Rechten und Pflichten, so sollten die besonderen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2019/1150 in Bezug auf gewerbliche Nutzer Vorrang haben.
- (41) Damit gewährleistet ist, dass digitale Arbeitsplattformen die arbeitsrechtlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die Verpflichtungen in Bezug auf Sozialversicherungsbeiträge, die Regeln zur Koordinierung der sozialen Sicherheit und andere einschlägige Vorschriften einhalten, insbesondere wenn sie in einem anderen Land als dem Mitgliedstaat niedergelassen sind, in dem der Plattformbeschäftigte seine Arbeit ausführt, sollten die digitalen Arbeitsplattformen den zuständigen Arbeits- und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit im Einklang mit den im Recht des betreffenden Mitgliedstaats festgelegten Vorschriften und Verfahren melden.

¹⁴ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

- (42) Informationen über die Zahl der Personen, die regelmäßig über digitale Arbeitsplattformen Plattformarbeit leisten, ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus und die allgemeinen Bedingungen für diese Vertragsverhältnisse sind von wesentlicher Bedeutung, um die Arbeitsaufsichts-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden bei der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen und der Gewährleistung der Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen sowie die Vertreter der Personen, die Plattformarbeit leisten, bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen zu unterstützen; daher sollten ihnen diese Informationen zugänglich gemacht werden. Die Behörden und Vertreter sollten auch das Recht haben, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten, wie beispielsweise grundlegende Daten zu Arbeitsbedingungen und Vergütung, zu ersuchen.
- (43) Ein umfangreiches System an Vorschriften zur Durchsetzung des sozialen Besitzstands in der Union wurde entwickelt, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf angemessenen Schadenersatz. Insbesondere sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, angesichts des grundlegenden Anspruchs auf wirksamen Rechtsschutz auch nach dem Ende des Arbeits- oder sonstigen Vertragsverhältnisses, in dessen Verlauf es zu einem vermuteten Verstoß gegen die in dieser Richtlinie verankerten Rechte gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.
- (44) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, sollten in der Lage sein, eine oder mehrere Plattformarbeit leistende Personen in einem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu vertreten, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Personen, die Plattformarbeit leisten, ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen Hindernissen oder aus Furcht vor Repressalien nicht eingeleitet würden.
- (45) Plattformarbeit zeichnet sich durch das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes aus, an dem die Beschäftigten einander kennenlernen und miteinander und mit ihren Vertretern – auch im Hinblick auf die Verteidigung ihrer Interessen gegenüber dem Arbeitgeber – kommunizieren können. Es ist daher notwendig, digitale Kommunikationskanäle im Einklang mit der Arbeitsorganisation der digitalen Arbeitsplattform einzurichten, über die Personen, die Plattformarbeit leisten, sich untereinander austauschen und von ihren Vertretern kontaktiert werden können. Digitale Arbeitsplattformen sollten solche Kommunikationskanäle innerhalb ihrer digitalen Infrastruktur oder über ähnliche wirksame Mittel einrichten, wobei der Schutz personenbezogener Daten zu achten und vom Zugriff auf oder von der Überwachung dieser Kommunikationskanäle abzusehen ist.
- (46) In Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, befinden sich die Informationen betreffend die Arbeitsorganisation, die eine Bestimmung des Beschäftigungsstatus möglich machen, und insbesondere betreffend die Frage, ob die digitale Arbeitsplattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrolliert, möglicherweise im Besitz der digitalen Arbeitsplattform und sind für die Personen, die Plattformarbeit leisten, und die zuständigen Behörden nicht leicht zugänglich. Nationale Gerichte oder zuständige Behörden sollten daher in der Lage sein,

anzuordnen, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, einschließlich vertraulicher Informationen, die wirksamen Maßnahmen zu deren Schutz unterliegen.

- (47) Da in Artikel 6, Artikel 7 Absätze 1 und 3 sowie in Artikel 8 der vorliegenden Richtlinie besondere Vorschriften im Zusammenhang mit Plattformarbeit festgelegt sind, die den Schutz personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne von Artikel 88 der Verordnung (EU) 2016/679 gewährleisten, und da gemäß Artikel 10 der vorliegenden Richtlinie diese Schutzmaßnahmen auch für Personen gelten, die weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, sollten die in Artikel 51 der Verordnung (EU) 2016/679 genannten nationalen Aufsichtsbehörden für die Überwachung der Anwendung dieser Schutzmaßnahmen zuständig sein. Die Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 sollten als verfahrensrechtlicher Rahmen für die Durchsetzung dieser Schutzmaßnahmen dienen, insbesondere in Bezug auf Aufsicht, Zusammenarbeit und Kohärenzverfahren, Rechtsbehelfe, Haftung und Sanktionen, was auch die Befugnis zur Verhängung von Geldbußen bis zu dem in Artikel 83 Absatz 5 der Verordnung genannten Betrag einschließt.
- (48) Der Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ist mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden und wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und die Rechte Plattformarbeit leistender Personen aus. Er wirft daher datenschutz- sowie arbeits- und sozialschutzrechtliche Fragen auf. Datenschutzaufsichtsbehörden und zuständige Arbeits- und Sozialschutzbehörden sollten folglich – unbeschadet der Unabhängigkeit der Datenschutzaufsichtsbehörden – bei der Durchsetzung dieser Richtlinie zusammenarbeiten, indem sie beispielsweise einschlägige Informationen untereinander austauschen.
- (49) Da das Ziel dieser Richtlinie, d. h. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr aufgrund der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (50) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen für Plattformbeschäftigte einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken.
- (51) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf Start-ups sowie kleine und mittlere Unternehmen prüfen, um sicherzustellen, dass diese nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, wobei besonderes Augenmerk auf

Kleinstunternehmen und auf den Verwaltungsaufwand zu legen ist. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten das Ergebnis dieser Prüfung veröffentlichen.

- (52) Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner mit der Umsetzung dieser Richtlinie betrauen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und vorausgesetzt, die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden. Darüber hinaus sollten sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit die Bestimmungen dieser Richtlinie umgesetzt werden.
- (53) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung vom 28. September 2011 der Mitgliedstaaten und der Kommission zu erläuternden Dokumenten¹⁵ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. Im Falle dieser Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.
- (54) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁶ angehört und hat am XX. XXXX eine Stellungnahme¹⁷ abgegeben —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verbessern, indem für eine korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus gesorgt wird, Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management von Plattformarbeit gefördert werden und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert wird; gleichzeitig sollen die Bedingungen für ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union unterstützt werden.
- (2) In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die auf jede Person, die Plattformarbeit in der Union leistet und die nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht bzw. bei der nach der Beurteilung des

¹⁵ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

¹⁶ Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39).

¹⁷ ...

Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, Anwendung finden, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.

Gemäß Artikel 10 gelten die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte in Bezug auf den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des algorithmischen Managements auch für jede Person, die in der Union Plattformarbeit leistet und weder über einen Arbeitsvertrag verfügt noch in einem Arbeitsverhältnis steht.

- (3) Diese Richtlinie gilt für digitale Arbeitsplattformen, die in der Union geleistete Plattformarbeit organisieren, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
1. „digitale Arbeitsplattform“ jede natürliche oder juristische Person, die eine kommerzielle Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:
 - a) sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;
 - b) sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
 - c) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird;
 2. „Plattformarbeit“ jede Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Person auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform und der Person ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Person und dem Empfänger der Dienstleistung besteht;
 3. „Person, die Plattformarbeit leistet“ jede Person, die Plattformarbeit verrichtet, unabhängig davon, wie die beteiligten Parteien das Verhältnis zwischen dieser Person und der digitalen Arbeitsplattform vertraglich qualifizieren;
 4. „Plattformbeschäftigter“ jede Person, die Plattformarbeit leistet und nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist;
 5. „Vertreter“ die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmerorganisationen oder Arbeitnehmervertreter oder beides;

6. „Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen“ Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen im Sinne des Anhangs der Kommissionsempfehlung 2003/361/EG¹⁸;
- (2) Die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ in Absatz 1 Nummer 1 schließt Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht, nicht ein. Sie ist auf Dienstleistungsanbieter beschränkt, bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

KAPITEL II

BESCHÄFTIGUNGSSTATUS

Artikel 3

Korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus

- (1) Die Mitgliedstaaten halten geeignete Verfahren bereit, mit denen die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüft und gewährleistet wird, um – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – feststellen zu können, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, wie es in den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder gemäß den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten definiert ist, und um sicherzustellen, dass diese Personen die Rechte genießen, die sich aus dem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Unionsrecht ergeben.
- (2) Die Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, stützt sich in erster Linie auf die Tatsachen, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, wobei die Verwendung von Algorithmen bei der Organisation der Plattformarbeit berücksichtigt wird; die Frage, wie das Verhältnis in einer eventuell zwischen den beteiligten Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung eingestuft wird, ist dabei unerheblich. Folgt aus den zugrunde liegenden Tatsachen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so ist nach nationalem Recht die Partei eindeutig anzugeben, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt.

Artikel 4

Gesetzliche Vermutung

- (1) Das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform, die die Arbeitsleistung im Sinne des Absatzes 2 kontrolliert, und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, wird rechtlich als Arbeitsverhältnis angesehen. Zu diesem Zweck legen die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen Rechts- und Justizsystem einen Rahmen für Maßnahmen fest.

Die gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. Die zuständigen Behörden, die die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften überprüfen oder durchsetzen, können sich auf diese Vermutung stützen.

¹⁸ Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (K(2003) 1422) (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36).

- (2) Die Kontrolle der Arbeitsleistung im Sinne von Absatz 1 ist so zu verstehen, dass sie mindestens zwei der folgenden Punkte vorsieht:
- a) effektive Bestimmung der Höhe der Vergütung oder Festlegung von Obergrenzen der Vergütung;
 - b) Aufforderung der Plattformarbeit leistenden Person, bestimmte verbindliche Regeln in Bezug auf Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber dem Empfänger der Dienstleistung bzw. in Bezug auf die Arbeitsleistung einzuhalten;
 - c) Überwachung der Arbeitsleistung oder Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse, auch auf elektronischem Wege;
 - d) effektive Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren – insbesondere den Ermessensspielraum bei der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten –, Aufgaben an- bzw. abzulehnen oder die Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch zu nehmen, auch durch den Einsatz von Sanktionen;
 - e) effektive Einschränkung der Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen unterstützende Maßnahmen, um die wirksame Umsetzung der in Absatz 1 genannten gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten; dabei gilt es die Auswirkungen auf Start-up-Unternehmen zu berücksichtigen, die Erfassung echter Selbstständiger zu vermeiden und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen zu unterstützen. Dabei müssen sie insbesondere
- a) sicherstellen, dass Informationen über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Weise öffentlich zugänglich gemacht werden;
 - b) Leitlinien für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, und Sozialpartner aufstellen, damit diese die gesetzliche Vermutung verstehen und umsetzen können, einschließlich in den Verfahren zur Widerlegung dieser Vermutung gemäß Artikel 5;
 - c) Leitlinien für Durchsetzungsbehörden aufstellen, damit diese proaktiv nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen ausmachen und verfolgen können;
 - d) die Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den für die Durchsetzung des Arbeitsrechts zuständigen Stellen durchgeführt werden, verstärken, wobei sicherzustellen ist, dass diese Kontrollen und Inspektionen verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind.
- (4) Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum eingegangen wurden und zu dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum noch laufen, gilt die in Absatz 1 genannte gesetzliche Vermutung nur für den Zeitraum ab diesem Datum.

Artikel 5

Möglichkeit der Widerlegung der gesetzlichen Vermutung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass jede Partei die Möglichkeit hat, die in Artikel 4 genannte gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder in beiden Verfahren zu widerlegen.

Wenn die digitale Arbeitsplattform unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, liegt die Beweislast bei der digitalen Arbeitsplattform. Solche Verfahren haben keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der gesetzlichen Vermutung.

Wenn die Plattformarbeit leistende Person unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, muss die digitale Arbeitsplattform den ordnungsgemäßen Gang der Verfahren unterstützen, insbesondere durch Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die sie verfügt.

KAPITEL III

ALGORITHMISCHES MANAGEMENT

Artikel 6

Transparenz und Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme

- (1) Unbeschadet der Pflichten und Rechte digitaler Arbeitsplattformen und Plattformbeschäftigter gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 verpflichten die Mitgliedstaaten digitale Arbeitsplattformen, Plattformbeschäftigte über Folgendes zu informieren:
 - a) automatisierte Überwachungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung von Plattformbeschäftigten eingesetzt werden;
 - b) automatisierte Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen dieser Plattformbeschäftigten auswirken, insbesondere auf ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Informationen betreffen
 - a) in Bezug auf automatisierte Überwachungssysteme:
 - i) die Tatsache, dass solche Systeme in Betrieb sind oder gerade eingeführt werden;
 - ii) die Kategorien von Tätigkeiten, die von solchen Systemen kontrolliert, überwacht oder bewertet werden, einschließlich der Bewertung durch den Dienstleistungsempfänger;
 - b) in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme:
 - i) die Tatsache, dass solche Systeme in Betrieb sind oder gerade eingeführt werden;

- ii) die Kategorien von Entscheidungen, die von solchen Systemen getroffen oder unterstützt werden;
 - iii) die wichtigsten Parameter, die diese Systeme berücksichtigen, und die relative Bedeutung dieser Parameter bei der automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich der Art und Weise, wie die personenbezogenen Daten oder das Verhalten des Plattformbeschäftigten die Entscheidungen beeinflussen;
 - iv) die Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung.
- (3) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 2 genannten Informationen in einem Dokument zur Verfügung; es kann sich auch um ein elektronisches Dokument handeln. Sie stellen diese Informationen spätestens am ersten Arbeitstag, bei wesentlichen Änderungen und jederzeit auf Anfrage der Plattformbeschäftigten zur Verfügung. Die Informationen sind in prägnanter, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen.
- (4) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 2 genannten Informationen den Vertretern der Plattformbeschäftigten und den nationalen Arbeitsbehörden auf deren Ersuchen zur Verfügung.
- (5) Digitale Arbeitsplattformen dürfen keine personenbezogenen Daten über Plattformbeschäftigte verarbeiten, die nicht untrennbar mit der Erfüllung des Vertrags zwischen dem Plattformbeschäftigten und der digitalen Arbeitsplattform verbunden und für die Vertragserfüllung unbedingt erforderlich sind. Insbesondere dürfen sie nicht
- a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten verarbeiten;
 - b) personenbezogene Daten über die Gesundheit des Plattformbeschäftigten verarbeiten, außer in den in Artikel 9 Absatz 2 Buchstaben b bis j der Verordnung (EU) 2016/679 genannten Fällen;
 - c) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit Vertretern der Plattformbeschäftigten;
 - d) personenbezogene Daten erheben, wenn der Plattformbeschäftigte keine Plattformarbeit leistet bzw. die Leistung solcher Arbeit nicht anbietet.

Artikel 7

Überwachung automatisierter Systeme durch Menschen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen regelmäßig überwachen und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen gemäß Artikel 6 Absatz 1 getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken.
- (2) Unbeschadet der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und der damit zusammenhängenden Richtlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen digitale Arbeitsplattformen

- a) die Risiken automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme für die Sicherheit und Gesundheit von Plattformbeschäftigten bewerten – insbesondere im Hinblick auf mögliche Arbeitsunfälle, psychosoziale und ergonomische Risiken;
- b) bewerten, ob die Schutzvorkehrungen dieser Systeme angesichts der besonderen Merkmale der Arbeitsumgebung den ermittelten Risiken angemessen sind;
- c) geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen.

Sie dürfen automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme nicht in einer Weise einsetzen, die unangemessenen Druck auf Plattformbeschäftigte ausübt oder die körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährdet.

- (3) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, für ausreichende personelle Ressourcen zu sorgen, um die Auswirkungen einzelner Entscheidungen zu überwachen, die durch automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß diesem Artikel getroffen oder unterstützt werden. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit Überwachungsfunktionen betraut werden, müssen über die für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse verfügen. Sie genießen Schutz vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei Aufhebung von automatisierten Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen.

Artikel 8

Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Plattformbeschäftigte das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten, die sich gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b erheblich auf die Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten auswirkt. Insbesondere stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass digitale Arbeitsplattformen Plattformbeschäftigten Zugang zu einer von der digitalen Arbeitsplattform benannten Kontaktperson gewähren, die die Fakten, Umstände und Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, erörtern und klären kann. Digitale Arbeitsplattformen stellen sicher, dass betreffende Kontaktpersonen über die für die Ausübung dieser Funktion erforderliche Kompetenz, Schulung und Befugnis verfügen.

Digitale Arbeitsplattformen übermitteln dem Plattformbeschäftigten eine schriftliche Begründung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit, den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung.

- (2) Sind Plattformbeschäftigte mit der erhaltenen Erklärung oder der schriftlichen Begründung nicht zufrieden oder sind sie der Auffassung, dass die in Absatz 1 genannte Entscheidung ihre Rechte verletzt, so haben sie das Recht, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung dieser Entscheidung zu ersuchen. Die digitale Arbeitsplattform beantwortet ein solches Ersuchen, indem sie dem

Plattformbeschäftigten unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb einer Woche nach Eingang des Ersuchens eine begründete Antwort übermittelt.

In Bezug auf digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen handelt, können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die in Unterabsatz 1 genannte Antwortfrist auf zwei Wochen verlängert wird.

- (3) Verstößt die in Absatz 1 genannte Entscheidung gegen die Rechte der Plattformbeschäftigten, so berichtigt die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidung unverzüglich oder bietet, falls eine solche Berichtigung nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung an.
- (4) Dieser Artikel lässt die im einzelstaatlichen Recht festgelegten Kündigungsverfahren unberührt.

Artikel 9

Unterrichtung und Anhörung

- (1) Unbeschadet der Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinie 2002/14/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Vertreter der Plattformbeschäftigten oder – wenn es solche Vertreter nicht gibt – die betroffenen Plattformbeschäftigten im Einklang mit dem vorliegenden Artikel durch die digitalen Arbeitsplattformen bezüglich Entscheidungen unterrichtet und angehört werden, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß Artikel 6 Absatz 1 bzw. zu wesentlichen Änderungen im Einsatz dieser Systeme führen.
- (2) Für die Zwecke dieses Artikels gelten die Begriffsbestimmungen für „Unterrichtung“ und „Anhörung“ gemäß Artikel 2 Buchstaben f und g der Richtlinie 2002/14/EG. Die Bestimmungen gemäß Artikel 4 Absätze 1, 3 und 4, Artikel 6 und Artikel 7 der Richtlinie 2002/14/EG gelten entsprechend.
- (3) Die Vertreter der Plattformbeschäftigten oder die betroffenen Plattformbeschäftigten können von einem Sachverständigen ihrer Wahl unterstützt werden, sofern dies erforderlich ist, um die Angelegenheit, die Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung ist, zu prüfen und eine Stellungnahme abzugeben. Hat eine digitale Arbeitsplattform in einem Mitgliedstaat mehr als 500 Plattformbeschäftigte, so werden die Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind.

Artikel 10

Personen, die Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen

- (1) Artikel 6, Artikel 7 Absätze 1 und 3 und Artikel 8 gelten auch für Personen, die Plattformarbeit leisten und weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- (2) Dieser Artikel gilt unbeschadet der Verordnung (EU) 2019/1150. Stehen die Bestimmungen dieser Richtlinie in Bezug auf gewerbliche Nutzer im Sinne der Verordnung (EU) 2019/1150 im Widerspruch zu einer Bestimmung dieser Verordnung, so hat die Bestimmung der genannten Verordnung Vorrang und gilt für diese gewerblichen Nutzer. Artikel 8 dieser Richtlinie gilt nicht für gewerbliche Nutzer im Sinne der Verordnung (EU) 2019/1150.

KAPITEL IV

TRANSPARENZ IN BEZUG AUF PLATTFORMARBEIT

Artikel 11

Anmeldung von Plattformarbeit

Unbeschadet der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004¹⁹ und (EG) Nr. 987/2009²⁰ des Europäischen Parlaments und des Rates schreiben die Mitgliedstaaten vor, dass digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Arbeitgeber handelt, den zuständigen Arbeits- und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden und einschlägige Daten an diese Behörden weitergeben, wobei sie die im Recht der betreffenden Mitgliedstaaten festgelegten Vorschriften und Verfahren einhalten.

Artikel 12

Zugang zu einschlägigen Informationen über Plattformarbeit

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeits-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Einhaltung der für den Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen geltenden rechtlichen Verpflichtungen zu gewährleisten, und Vertreter von Plattformarbeit leistenden Personen bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen von digitalen Arbeitsplattformen folgende Informationen erhalten:
 - a) die Zahl der Personen, die regelmäßig Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten, sowie deren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus;
 - b) die für diese Vertragsverhältnisse geltenden allgemeinen Bedingungen, sofern diese einseitig von der digitalen Arbeitsplattform festgelegt werden und für eine große Zahl von Vertragsverhältnissen gelten.
- (2) Die Informationen werden für jeden Mitgliedstaat bereitgestellt, in dem Personen über die betreffende digitale Arbeitsplattform Plattformarbeit leisten. Die Informationen werden mindestens alle sechs Monate aktualisiert, und in Bezug auf Absatz 1 Buchstabe b jedes Mal, wenn die Bedingungen geändert werden.
- (3) Arbeits-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden und Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben das Recht, digitale Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten zu ersuchen. Die digitalen Arbeitsplattformen legen auf ein solches Ersuchen innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort vor.
- (4) In Bezug auf digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen handelt, können die Mitgliedstaaten

¹⁹ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

²⁰ Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1).

vorsehen, dass die in Absatz 2 genannte Regelmäßigkeit, mit der Informationen zu aktualisieren sind, auf einmal pro Jahr beschränkt wird.

KAPITEL V

RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

Artikel 13

Anspruch auf Rechtsbehelfe

Unbeschadet der Artikel 79 und 82 der Verordnung (EU) 2016/679 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich solcher, deren Arbeitsverhältnis oder sonstiges Vertragsverhältnis beendet ist, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf angemessenen Schadenersatz, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

Artikel 14

Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Personen, die Plattformarbeit leisten

- (1) Unbeschadet des Artikels 80 der Verordnung (EU) 2016/679 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder andere juristische Personen, die im Einklang mit den Kriterien nach nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten ein berechtigtes Interesse an der Verteidigung der Rechte von Plattformarbeit leistenden Personen haben, an allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren teilnehmen können, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Sie können im Namen oder zur Unterstützung einer Plattformarbeit leistenden Person handeln, wenn gegen Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie verstoßen wird, sofern diese Person ihre Zustimmung erteilt hat.
- (2) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben auch das Recht, im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Plattformarbeit leistender Personen zu handeln, sofern diese Personen ihre Zustimmung erteilt haben.

Artikel 15

Kommunikationskanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie von ihren Vertretern kontaktiert zu werden, wobei die Verpflichtungen gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 einzuhalten sind. Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass digitale Arbeitsplattformen davon absehen, auf diese Kontakte und Mitteilungen zuzugreifen oder diese zu überwachen.

Artikel 16

Zugang zu Beweismitteln

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die nationalen Gerichte oder zuständigen Behörden in Verfahren betreffend die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, anordnen können, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden.
- (2) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die nationalen Gerichte befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln, die vertrauliche Informationen enthalten, anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für die Klage erachten. Sie gewährleisten, dass die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz verfügen.
- (3) Dieser Artikel hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, Vorschriften beizubehalten oder einzuführen, die für Plattformarbeit leistende Personen günstiger sind.

Artikel 17

Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Personen, die Plattformarbeit leisten, darunter auch deren Vertreter, vor jedweder Benachteiligung durch die digitale Arbeitsplattform und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde bei der digitalen Arbeitsplattform eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

Artikel 18

Kündigungsschutz

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung in Bezug auf Personen, die Plattformarbeit leisten, zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass diese Personen die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
- (2) Plattformarbeit leistende Personen, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der digitalen Arbeitsplattform verlangen, dass sie hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Die digitale Arbeitsplattform legt diese Gründe schriftlich dar.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Personen, die Plattformarbeit leisten, vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, die digitale Arbeitsplattform nachzuweisen hat, dass die Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.
- (4) Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die Plattformarbeit leistenden Personen günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

- (5) Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle obliegt.
- (6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Absatz 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

Artikel 19

Überwachung und Sanktionen

- (1) Die für die Überwachung der Anwendung der Verordnung (EU) 2016/679 zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) ist/sind auch für die Überwachung der Anwendung des Artikels 6, des Artikels 7 Absätze 1 und 3 sowie der Artikel 8 und 10 der vorliegenden Richtlinie im Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen der Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 zuständig. Sie sind befugt, Geldbußen bis zu dem in Artikel 83 Absatz 5 dieser Verordnung genannten Betrag zu verhängen.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Behörden und die nationalen Arbeits- und Sozialschutzbehörden arbeiten gegebenenfalls bei der Durchsetzung dieser Richtlinie im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zusammen, insbesondere wenn Fragen zu den Auswirkungen automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme auf die Arbeitsbedingungen oder auf die Rechte von Personen, die Plattformarbeit leisten, auftreten. Zu diesem Zweck tauschen diese Behörden entweder auf Ersuchen oder auf eigene Initiative sachdienliche Informationen aus, einschließlich Informationen, die sie im Rahmen von Inspektionen oder Untersuchungen erhalten haben.
- (3) Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß anderen Bestimmungen dieser Richtlinie als den in Absatz 1 genannten erlassen wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, anwendbar sind. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

KAPITEL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 20

Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen

- (1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.
- (2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, im Einklang mit den Zielen dieser Richtlinie für Plattformbeschäftigte günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Plattformbeschäftigten günstigeren Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen. In Bezug auf Personen, die Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, gilt dieser Absatz nur insoweit, als diese nationalen

Vorschriften mit den Vorschriften über das Funktionieren des Binnenmarkts vereinbar sind.

- (3) Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Plattformarbeit leistenden Personen durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

Artikel 21

Umsetzung und Durchführung

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens bis zum [2 Jahre nach Inkrafttreten] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit diese Richtlinie tatsächlich durchgeführt wird.
- (4) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Artikel 22

Überprüfung durch die Kommission

Nach Konsultierung der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner auf Unionsebene und wichtiger Interessenträger sowie unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen überprüft die Kommission spätestens bis [5 Jahre nach Inkrafttreten] die Umsetzung dieser Richtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor.

Artikel 23

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 24

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident /// Die Präsidentin

Im Namen des Rates
Der Präsident /// Die Präsidentin