



**Europäischer Ausschuss  
der Regionen**

**SEDEC-VI/051**

**137. Plenartagung, 4./5. Dezember 2019**

## **STELLUNGNAHME**

### **Arbeit auf digitalen Plattformen – Regulierungsfragen aus lokaler und regionaler Sicht**

#### DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN

- stellt fest, dass sich die Zunahme der Arbeit auf digitalen Plattformen damit erklären lässt, dass sie sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern eine Reihe von Vorteilen im Zusammenhang mit der nötigen Flexibilität des Arbeitsmarkts bietet;
- räumt jedoch ein, dass die rasche Ausbreitung der digitalen Plattformen in den letzten Jahren verschiedene Fragen zur Funktionsweise und zum Nutzen der Neuorganisation der Arbeit durch diese Plattformen und auch zu den damit verbundenen Risiken aufgeworfen hat;
- fordert, die grundlegenden Arbeits- und Sozialbestimmungen auf die Plattformwirtschaft und ihre Arbeitnehmer auszudehnen und die sozialen Auswirkungen des digitalen Binnenmarkts auf europäischer Ebene anzugehen;
- hält deshalb einen umfassenden Rahmen für notwendig, der sozialen Schutz und soziale Rechte für alle Beschäftigten gewährleistet (von Gesundheitsschutz und Sicherheit bis hin zum Zugang zum lebensbegleitenden Lernen), um gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Plattformwirtschaft und die „traditionelle“ Wirtschaft außerhalb des Internets mit gleichen Rechten und Pflichten für alle Interessenträger zu garantieren.

Berichtersteller:

Dimitrios Birmpas (EL/SPE), Gemeinderat von Egaleo

Referenzdokument

# Stellungnahme des Europäischen Ausschusses der Regionen – Arbeit auf digitalen Plattformen – Regulierungsfragen aus lokaler und regionaler Sicht

## I. POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

### DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN

#### Einleitende Bemerkungen

1. unterstreicht, dass Online-Plattformen integraler Bestandteil der europäischen Wirtschaft sind und ihre wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung künftig erheblich zunehmen wird;
2. betont, dass die Plattformwirtschaft von der Europäischen Kommission definiert wird als „Geschäftsmodelle, bei denen Tätigkeiten durch kollaborative Plattformen ermöglicht werden“<sup>1</sup>. Laut derselben Quelle schaffen kollaborative Plattformen einen offenen Markt für die vorübergehende Nutzung von Waren oder Dienstleistungen, welche häufig von Privatpersonen angeboten werden. In der kollaborativen Wirtschaft treten Akteure in drei Kategorien auf: i) Dienstleistungsanbieter, die ihre Güter, ihre Ressourcen, ihre Zeit und/oder ihre Fähigkeiten anbieten – hierbei kann es sich um Privatpersonen handeln, die ihre Dienstleistungen gelegentlich anbieten, oder gewerbsmäßig auftretende Dienstleistungsanbieter, ii) Nutzer dieser Dienstleistungen und iii) Mittler, die – über eine Online-Plattform – Anbieter und Nutzer zusammenbringen und Transaktionen zwischen ihnen ermöglichen („kollaborative Plattformen“);
3. weist ferner darauf hin, dass die OECD die Plattform als digitale Dienstleistung definiert, die die Interaktionen zwischen zwei oder mehreren unterschiedlichen, aber voneinander abhängigen Nutzergruppen (Unternehmen oder Einzelpersonen) erleichtert, die über die Dienstleistung im Internet interagieren<sup>2</sup>;
4. betont, dass die Nutzung digitaler Plattformen zur Koordinierung aller Arten von Wirtschaftstätigkeiten mit der rasanten Ausweitung der Internetnutzung zunimmt;
5. stellt fest, dass sich die Zunahme der Arbeit auf digitalen Plattformen damit erklären lässt, dass sie sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern eine Reihe von Vorteilen im Zusammenhang mit der nötigen Flexibilität des Arbeitsmarkts bietet. Laut Eurofound<sup>3</sup> bietet die Plattformarbeit auch eine Reihe von Möglichkeiten für den Arbeitsmarkt, wie den einfachen Zugang zum Arbeitsmarkt, zusätzliche Einkommensquellen, die Förderung der Selbstständigkeit, Arbeitszeitflexibilität und Verhinderung von Diskriminierung von Arbeitnehmern aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, einer Behinderung, aber auch aufgrund der geografischen Lage.

---

<sup>1</sup> Europäische Kommission, „Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft“, COM(2016) 356 final.

<sup>2</sup> OECD, *Employment Outlook 2019*.

<sup>3</sup> Eurofound, 2019, Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19045en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf).

Die Gemeinsame Forschungsstelle<sup>4</sup> hat betont, dass viele Plattformarbeiter benachteiligten Gruppen von Arbeitssuchenden (junge Menschen, Frauen, Menschen in abgelegenen Regionen) angehören und die Plattformarbeit die Eingliederung dieser Gruppen in den Arbeitsmarkt deshalb positiv beeinflussen und „den Übergang zu stabileren Beschäftigungsformen erleichtern“ kann, sofern geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;

6. räumt ein, dass die rasche Ausbreitung der digitalen Plattformen in den letzten Jahren verschiedene Fragen zur Funktionsweise und zum Nutzen der Neuorganisation der Arbeit durch diese Plattformen und auch zu den damit verbundenen Risiken aufgeworfen hat;
7. stellt fest, dass laut Eurofound<sup>5</sup> die spezifische Arbeitsvereinbarung für Plattformarbeiter, die sich auf ad hoc durchgeführte Aufgaben stützt, größere Unsicherheit im Hinblick auf die Rechte und das Sozialschutzniveau, die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigungsstabilität hervorruft;
8. hält deshalb einen umfassenden Rahmen für notwendig, der sozialen Schutz und soziale Rechte für alle Beschäftigten gewährleistet (von Gesundheitsschutz und Sicherheit bis hin zum Zugang zum lebensbegleitenden Lernen), um gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Plattformwirtschaft und die „traditionelle“ Wirtschaft außerhalb des Internets mit gleichen Rechten und Pflichten für alle Interessenträger zu garantieren;
9. weist darauf hin, dass Scheinselbständigkeit Fälle bezeichnet, in denen Menschen als Selbständige eingestuft werden, aber eigentlich abhängig Beschäftigte sind. Gegen diese absichtliche falsche Einstufung von Arbeitnehmern durch Arbeitgeber muss vorgegangen werden, die auf die Vermeidung von Beschäftigungsregelungen, Steuerpflichten und Arbeitnehmervertretung sowie auf die Weitergabe von Risiken an die Arbeitnehmer und/oder die Erlangung eines Wettbewerbsvorteils ausgerichtet ist;
10. bekräftigt, dass das Recht aller Arbeitnehmer auf gerechte und gleiche Behandlung hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen, des Zugangs zum Sozialschutz und der beruflichen Bildung – ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses – sowie das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, in der von allen EU-Mitgliedstaaten einstimmig gebilligten europäischen Säule sozialer Rechte<sup>6</sup> verankert ist;

---

<sup>4</sup> JRC, 2018, Platform Workers in Europe [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157\\_pubsy\\_platform\\_workers\\_in\\_europe\\_science\\_for\\_policy.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf).

<sup>5</sup> Eurofound, „Employment and working conditions of selected types of platform work in Europe“ (Beschäftigung und Arbeitsbedingungen ausgewählter Arten von Plattformarbeit in Europa) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>.

<sup>6</sup> Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen, Punkte 5 und 6 ([https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_de](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de)).

11. verweist auf die Schwierigkeiten der so genannten „Arbeitnehmer auf eigene Rechnung“ hinsichtlich ihrer kollektiven Vertretung und betont, dass die größte Herausforderung für die Sozialpartner darin besteht, Arbeitnehmer im informellen Sektor und in den neu entstehenden Beschäftigungsformen, wie etwa Plattformarbeiter, zu erreichen<sup>7</sup>; fordert daher Maßnahmen zur Förderung und Erleichterung des sozialen Dialogs für dieses Arbeitsmarktsegment;
12. betont, dass die Mitgliedstaaten auf die rechtlichen Herausforderungen, die sich aus den ständigen technologischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben, in Form einer gemeinsamen europäischen Initiative zur Regulierung der Arbeit auf digitalen Plattformen in koordinierter Form reagieren könnten; sieht das Potenzial für professionelle Unterstützung, Wissenskonzentration und Lernen, das durch neue Technologien, darunter künstliche Intelligenz, eröffnet wird; unterstreicht ferner, dass die negativen Auswirkungen der neuen Technologien auf die Plattformarbeiter bewältigt werden müssen, da die Zunahme dieser Technologien, auch der künstlichen Intelligenz, diese Arbeitnehmer immer häufiger Entscheidungen unterwirft, die in hohem Maße von Algorithmen der künstlichen Intelligenz bestimmt werden;
13. schließt sich der Forderung der ILO an, ein internationales Governance-System einzurichten, mit dem die Plattformbetreiber verpflichtet werden, bestimmte Mindestrechte und Schutzniveaus einzuhalten und die Nutzung von Daten und die algorithmische Rechenschaftspflicht in der Arbeitswelt zu regeln. Dies betreffe Fragen der kollektiven Vertretung von Plattformarbeitern sowie Fragen der künstlichen Intelligenz, und es würde ein menschenkontrollierter Ansatz gefordert, um zu gewährleisten, dass die endgültigen Entscheidungen von Menschen getroffen werden<sup>8</sup>; begrüßt zugleich nationale und subnationale Initiativen<sup>9</sup> sowie plattformbasierte Initiativen zur Einführung von Verhaltenskodizes für Crowdsourcing und Crowdworking;
14. teilt die in den Schlussfolgerungen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom 24. Oktober 2019 zum Ausdruck gebrachte Auffassung, dass die Arbeitseinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht, gestärkt und die wirksame Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen zum Schutz aller Arbeitnehmer, auch in den neuen Arbeitsformen, und der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft gestärkt werden müssen<sup>10</sup>; teilt ferner die Ansicht, dass ein angemessener Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten gewährleistet und gegebenenfalls auf

---

<sup>7</sup> Studie des Europäischen Parlaments zum Thema „EU and ILO: Shaping the Future of Work“, 2019 ([http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/DV/2019/09-03/IPOL\\_STU2019638407\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/DV/2019/09-03/IPOL_STU2019638407_EN.pdf)).

<sup>8</sup> „Für eine bessere Zukunft arbeiten“, Empfehlungen der Globalen Kommission der IAO zur Zukunft der Arbeit, 2019. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf).

<sup>9</sup> Ein interessantes Beispiel ist eine Initiative der Stadt Mailand, die 2018 einen „Kommunalen Informationsschalter für Radfahrer“ eingeführt hat, die erste offizielle Stelle in Italien, an die sich Beschäftigte von Lebensmittel-Lieferserviceplattformen wenden und bei der sie Informationen und Beratung erhalten können. [http://www.ansa.it/lombardia/notizie/2018/07/18/a-milano-primosportello-per-i-rider\\_111a55ca-fc7b-4c16-91f7-60b1b22a3c96.html](http://www.ansa.it/lombardia/notizie/2018/07/18/a-milano-primosportello-per-i-rider_111a55ca-fc7b-4c16-91f7-60b1b22a3c96.html).

<sup>10</sup> „Die Zukunft der Arbeit: die Europäische Union als Förderin der IAO-Jahrhundertinitiative“, Schlussfolgerungen des Rates vom 24. Oktober 2019.

Herausforderungen und Chancen, insbesondere im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel der Arbeit, einschließlich der Plattformarbeit, reagiert werden muss<sup>11</sup>;

15. begrüßt das Vorhaben der neuen Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, die in der Eröffnungssitzung des Europäischen Parlaments am 16. Juli 2019 betonte, sie werde prüfen, wie die Arbeitsbedingungen von auf Online-Plattformen Beschäftigten verbessert werden können, insbesondere im Hinblick auf Kompetenzen und Bildung<sup>12</sup>; erwartet jedoch, dass die Verbesserung dieser Bedingungen über die genannten Politikbereiche hinausgehen und einen Vorschlag der neuen Kommission umfassen wird, der den Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter Rechnung trägt und neuen Formen der prekären Beschäftigung aktiv entgegenwirkt<sup>13</sup>;
16. weist darauf hin, dass die derzeitigen Rechtsrahmen auf EU-Ebene (d. h. die Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr, Dienstleistungsrichtlinie) insgesamt aktualisiert werden müssen, um der raschen Ausbreitung der kollaborativen Wirtschaft und den Herausforderungen, die sich durch global tätige Plattformen ergeben, gerecht zu werden. Die Untersuchung der Wirksamkeit bestehender EU Rechtsvorschriften, die auch auf Plattformarbeit anwendbar sind, etwa der Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen, und die präzise Erfassung bestehender Formen der Plattformarbeit sind grundlegende Voraussetzungen für jegliche Aktualisierung des Rechtsrahmens;

#### Einstufung der Arbeitnehmer und Verträge

17. verweist auf eine frühere Stellungnahme, in der er betont, dass „die Entwicklung einiger Geschäftsmodelle der kollaborativen Wirtschaft mit starken negativen externen Effekten auf sozialer und beschäftigungsspezifischer Ebene einhergeht, insbesondere durch missbräuchliche Verwendung des Begriffs der ‚selbständigen Arbeit‘, und [...] auf großen sozialen Unterschieden unter den Arbeitnehmern basiert“<sup>14</sup>;
18. verweist auch auf einen vorherigen Standpunkt des AdR, dass „viele Beschäftigungsformen in der kollaborativen Wirtschaft zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung einzuordnen sind“, was „wichtige Fragen [...] hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Krankenversicherungsleistungen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Altersversorgung“<sup>15</sup> aufwirft;

---

11 Ebenda.

12 Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2019–2024 <https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20190716RES57231/20190716RES57231.pdf>.

13 Einführende Bemerkung von Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Beschäftigung, bei seiner Anhörung vor dem Europäischen Parlament ([https://multimedia.europarl.europa.eu/en/-hearing-of-nicolas-schmit-commissioner-designate-jobs-opening-statement-by-nicolas-schmit\\_1178011-V\\_v](https://multimedia.europarl.europa.eu/en/-hearing-of-nicolas-schmit-commissioner-designate-jobs-opening-statement-by-nicolas-schmit_1178011-V_v)).

14 Stellungnahme des AdR zum Thema „Kollaborative Wirtschaft und Online-Plattformen: Gemeinsame Sicht der Städte und Regionen“ (COR-2016-04163).

15 Stellungnahme des AdR zum Thema „Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“ (CDR 1129/2018).

19. verweist auf die Feststellung der Europäischen Kommission in dem Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas<sup>16</sup>, dass die Vertiefung dieser Dimension voraussetzt, dass die „EU 27 [...] gemeinsame Regeln für den Status der Beschäftigten von digitalen Plattformen [vereinbaren]. Somit können die Unternehmen das Potenzial eines europäischen digitalen Binnenmarkts voll ausschöpfen“;
20. betont, dass Jugendliche die Arbeit auf digitalen Plattformen und die damit verbundene Flexibilität aufgrund ihrer größeren Vertrautheit mit der Digitalisierung und den technischen Entwicklungen als attraktive Beschäftigungsmöglichkeit betrachten, auch wenn die Arbeitnehmerrechte nicht klar definiert sind. Deshalb sind die Beschäftigten solcher Plattformen derzeit im Durchschnitt zehn Jahre jünger als Beschäftigte, die offline tätig sind<sup>17</sup>; das Fehlen eines eindeutigen Rahmens, in dem diese Rechte festgelegt sind, fördert somit prekäre Beschäftigungsverhältnisse unter Jugendlichen;
21. erkennt die Komplexität der Vertragsbeziehungen auf digitalen Plattformen an, weist jedoch darauf hin, dass für die äußerst unterschiedlichen Beschäftigungsmodelle der traditionellen Wirtschaft gemeinsame, auf alle Beteiligten gleichermaßen angewandte Grundregeln gelten. Der Ausschuss der Regionen fordert daher, die grundlegenden Arbeits- und Sozialbestimmungen auf die Plattformwirtschaft und ihre Arbeitnehmer auszudehnen und die sozialen Auswirkungen des digitalen Binnenmarkts auf europäischer Ebene anzugehen. Ein entsprechender nationaler und dort, wo es aufgrund des transnationalen Charakters der Digitalwirtschaft nötig ist, europäischer Rahmen zur Bewältigung der regulatorischen Herausforderungen der Arbeit auf digitalen Plattformen ermöglicht es, gleiche Wettbewerbsbedingungen für die traditionelle Wirtschaft und die Online-Plattformwirtschaft zu schaffen und Sozialdumping zu bekämpfen. Bei einem solchen Regelungsrahmen sollte auch ein Verbot von Ausschließlichkeitsklauseln erwogen werden, die Arbeitnehmer daran hindern, auch für andere Plattformen zu arbeiten;
22. betont, dass mit dieser Regelung auf wichtige Regulierungsfragen reagiert werden sollte, wie etwa in Bezug auf die Beweislast für die Begründung des Arbeitsverhältnisses (und somit die mögliche falsche Einstufung), die Beurteilung der widerlegbaren Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses, die Organisation der Arbeit im Rahmen der vertraglichen Beziehungen mit missbräuchlichen Bestimmungen sowie die Frage des Eigentums und der Übertragbarkeit von Daten auf dem Profil eines Plattformarbeiters und der Leistung. Darüber hinaus könnte darin auch die Frage der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung im Verhältnis zur Gesamtheit der betroffenen Arbeitskräfte und unabhängig vom Beschäftigungsstatus geregelt werden, wobei die Qualität der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen ist. Um einer eventuellen grenzüberschreitenden digitalen Tätigkeit Rechnung

---

<sup>16</sup> COM(2017) 206 vom 26. April 2017.

<sup>17</sup> [http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157\\_pubsy\\_platform\\_workers\\_in\\_europe\\_science\\_for\\_policy.pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf), S. 23.

zu tragen und die Anwendung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern<sup>18</sup> zu ermöglichen, muss die Möglichkeit bestehen, zwischen „Arbeitsort“ und „Ort der Erbringung der Dienstleistung“ zu unterscheiden, um ein Mindestmaß an Arbeitnehmerrechten garantieren zu können;

23. merkt an, dass sich die Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses an den Definitionen in den jeweiligen Rechtsvorschriften, den Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat orientieren sollte, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist<sup>19</sup>, der zufolge dieser Status auch für Beschäftigte digitaler Plattformen gelten kann, wenn die betreffenden Kriterien erfüllt sind; teilt die Auffassung des Europäischen Parlaments, dass sich die „Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses [...] an den Fakten orientieren [sollte], die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien“<sup>20</sup>; teilt ebenfalls die Auffassung, dass der „Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit, wie er im nationalen Recht definiert ist – sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen –, [...] eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit [darstellt], die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht [...], um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen“<sup>21</sup>; betont deshalb, dass auf europäischer Ebene Leitlinien zur Bekämpfung dieses Phänomens erlassen werden müssen;
24. begrüßt die Tatsache, dass die meisten EU-Mitgliedstaaten Mindestlohnregelungen haben, die per Gesetz oder im Zuge von Tarifverhandlungen festgelegt werden. Die Zuständigkeit und Verantwortung für Fragen der Lohnbildung liegt bei den Mitgliedstaaten und/oder den nationalen Sozialpartnern. Die Autonomie der Sozialpartner und ihr Recht, Tarifverträge abzuschließen, müssen gewahrt werden;<sup>22</sup>
25. unterstützt die Einrichtung einer spezifischen Arbeitsgruppe zur Überprüfung und Überwachung der Arbeitsbeziehungen und zur Einstufung der Arbeitnehmer auf digitalen Plattformen im Rahmen der auf Beschluss der Kommission<sup>23</sup> eingerichteten EU-Beobachtungsstelle für die Online-Plattformwirtschaft. Die Beobachtungsstelle, die sich aus einer Gruppe unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Online-Plattformwirtschaft und einer Gruppe von Beamten der Kommission zusammensetzt, hat ihre Arbeit bereits aufgenommen und berät die Kommission mit Fachwissen zu den Entwicklungen in der Online-Plattformwirtschaft. Der Ausschuss der Regionen kann zur Arbeit der Gruppe beitragen, indem er über die bewährte Praxis auf lokaler,

---

18 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-18-2018-INIT/de/pdf>.

19 <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-43-2019-INIT/de/pdf>.

20 Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. April 2019 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0379\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0379_EN.html).

21 Ebenda.

22 Stellungnahme zum Thema „Normen für das Arbeitsentgelt in der EU“ (COR-2015-01689).

23 Beschluss C(2018) 2393 final der Kommission vom 26.4.2018 zur Einsetzung einer Expertengruppe für die Beobachtungsstelle für die Online-Plattformwirtschaft.



regionaler und grenzübergreifender Ebene berichtet, etwa in Bezug auf die Förderung der Entwicklung von Kompetenzen der Bediensteten der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften; fordert deshalb einen Beobachterstatus in der Beobachtungsstelle;

#### Regionale und lokale Dimension

26. weist darauf hin, dass sich die kontinuierliche Entwicklung und Erweiterung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, in die die digitalen Plattformen Einzug halten, auch auf lokaler und regionaler Ebene auswirken und deshalb auch von den regionalen und lokalen Gebietskörperschaften im Rahmen ihrer Zuständigkeiten geregelt werden müssen, insbesondere in den Bereichen Besteuerung und Stadtplanung;
27. ruft die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften auf, Lösungen für die gesellschaftlichen und beschäftigungsbezogenen Probleme zu finden, die aus der Arbeit auf digitalen Plattformen erwachsen, und hierfür Maßnahmen zur sozialen Unterstützung für atypische Formen der Beschäftigung sowie Maßnahmen gegen irreguläre und mitunter illegale Formen der Beschäftigung auf diesen Plattformen zu ergreifen (etwa Scheinselbständigkeit), um die Rechte dieser Arbeitnehmer auf individueller und kollektiver Basis zu gewährleisten;
28. fordert die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften als Anbieter und Nutzer zahlreicher Onlinedienste – häufig über digitale Plattformen – auf, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sozial verantwortliche Plattformen positiv zu diskriminieren und soziale Kriterien hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf den Plattformen zu berücksichtigen;
29. ruft die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften als Dienstleister auf, Arbeitsverträge zu entwickeln, die als Muster für andere lokale Arbeitgeber dienen könnten;
30. fordert die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften auf, Maßnahmen für Beschäftigung, lebenslanges Lernen und Sozialpolitik zu entwickeln, die mit der Digitalisierung der Arbeitsmärkte Schritt halten und dieser Rechnung tragen;

31. ermutigt die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, Scheinselbstständigkeit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten durch die Arbeitsaufsichtsbehörden oder vergleichbare Behörden oder Einrichtungen zu verfolgen.

Brüssel, den 5. Dezember 2019

Der Präsident  
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Karl-Heinz Lambertz

Der Generalsekretär ad interim  
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Pedro Cervilla

## II. VERFAHREN

<b>Titel</b>	Arbeit auf digitalen Plattformen – Regulierungsfragen aus lokaler und regionaler Sicht
<b>Referenzdokument</b>	
<b>Rechtsgrundlage</b>	Artikel 307 AEUV
<b>Geschäftsordnungsgrundlage</b>	Artikel 41 Buchstabe b Ziffer ii GO
<b>Befassung durch den Rat/das EP/ Schreiben der Kommission</b>	–
<b>Beschluss des Präsidiums/Präsidenten</b>	9. April 2019
<b>Zuständige Fachkommission</b>	Fachkommission SEDEC
<b>Berichtersteller</b>	Dimitrios Birmpas (EL/SPE)
<b>Analysevermerk</b>	11. Juli 2019
<b>Prüfung in der Fachkommission</b>	30. September 2019
<b>Annahme in der Fachkommission</b>	30. September 2019
<b>Ergebnis der Abstimmung in der Fachkommission</b>	mehrheitlich angenommen
<b>Verabschiedung im Plenum</b>	5. Dezember 2019
<b>Frühere Stellungnahmen des AdR</b>	Normen für das Arbeitsentgelt in der EU <sup>24</sup> Änderung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern <sup>25</sup> Kollaborative Wirtschaft und Online-Plattformen: gemeinsamer Standpunkt der Städte und Regionen <sup>26</sup> Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit <sup>27</sup> Die europäische Säule sozialer Rechte und das Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas <sup>28</sup> Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union <sup>29</sup> Ein europäischer Rahmen für die Regulierung der kollaborativen Wirtschaft <sup>30</sup>
<b>Konsultation des Netzes für Subsidiaritätskontrolle</b>	

<sup>24</sup> COR-2015-01689.

<sup>25</sup> COR-2016-02881.

<sup>26</sup> COR-2016-04163.

<sup>27</sup> COR-2017-00849.

<sup>28</sup> COR-2017-03141.

<sup>29</sup> COR-2018-01129.

<sup>30</sup> COR-2019-01951.