



**Europäischer Ausschuss  
der Regionen**

**SEDEC-VII/028**

**150. Plenartagung, 29./30. Juni 2022**

## **STELLUNGNAHME**

### **Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit**

#### **DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN**

- teilt die Auffassung der Kommission, dass die Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus und ihre Folgen sich auch außerhalb der Plattformarbeit auswirken;
- begrüßt den in der Richtlinie vorgesehenen Mechanismus der widerlegbaren Vermutung eines Arbeitsverhältnisses und die Umkehr der Beweislast;
- unterstreicht, wie wichtig es ist, dass die Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses den betreffenden Plattformbeschäftigten Zugang zu allen gesetzlich oder tarifvertraglich verankerten Rechten bietet, die durch den Status als Selbstständiger und abhängig Beschäftigter garantiert werden;
- weist darauf hin, dass Steuerung und Kontrolle oder auch rechtliche Unterordnung zentrale Bestandteile der Definition eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der Mitgliedstaaten und der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind. Die in der Richtlinie aufgeführten Kriterien betreffen jeweils eine Komponente der Weisungserteilung und der Kontrolle; eines muss ausreichen, damit die Vermutung des Arbeitgeberstatus greift, die der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber erforderlichenfalls noch anfechten kann. Die Liste der Kriterien ist jedoch keine erschöpfende Aufzählung;
- begrüßt die Bestimmungen der Richtlinie zum Schutz von Plattformbeschäftigten vor Risiken im Zusammenhang mit automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen und algorithmischem Management;
- fordert die Kommission auf, einen Regelungsrahmen vorzuschlagen, mit dem die Rechte von abhängig Beschäftigten und Selbstständigen auf Plattformen im Bereich des algorithmischen Managements auf alle Beschäftigten auch außerhalb der Plattformarbeit ausgeweitet werden;
- stellt fest, dass Plattformbeschäftigte vielfach an der Wahrnehmung ihrer Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gehindert werden, nicht zuletzt bedingt durch das Fehlen von gemeinsamen Kommunikationsmitteln und Möglichkeiten, online oder persönlich zusammenzutreffen. Deshalb müssen entsprechende Kommunikationsmöglichkeiten sowie ein Zugangsrecht von Gewerkschaften über die digitale Infrastruktur der Arbeitsplattformen gewährleistet werden; bedauert, dass in dem Richtlinienvorschlag nicht auf die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften Bezug genommen wird, obwohl in vielen Mitgliedstaaten die subnationalen Behörden über Befugnisse für die Umsetzung des Arbeitsrechts und die Bestimmung des Beschäftigungsstatus verfügen.

### Berichterstatter

Yonnec Polet (BE/SPE), Erster stellvertretender Bürgermeister von Berchem-Sainte-Agathe

### Referenzdokumente

COM(2021) 762 final

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Bessere Arbeitsbedingungen für ein stärkeres soziales Europa: die Vorteile der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeit in vollem Umfang nutzen

COM(2021) 761 final

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

**Stellungnahme des Europäischen Ausschusses der Regionen – Verbesserung der  
Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit**

**I. EMPFEHLUNGEN FÜR ÄNDERUNGEN**

COM(2021) 762 final

**ÄNDERUNG 1**

Erwägungsgrund 9

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit ausgeführt wird. Außerdem verfügen die <i>nationalen</i> 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.	Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit ausgeführt wird. Außerdem verfügen die <i>zuständigen</i> Behörden <i>in den Mitgliedstaaten</i> 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.

**Begründung**

In vielen Mitgliedstaaten verfügen die regionalen Behörden über Befugnisse für die Bestimmung des Beschäftigungsstatus.

**ÄNDERUNG 2**

Erwägungsgrund 16

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
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	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

<p>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 <i>sowie andere Personen</i> gelten, die in der Union Plattformarbeit leisten <i>und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen</i>.</p>	<p>Plattformarbeit leistet, unklar ist <i>oder falsch bzw. in betrügerischer Absicht eingestuft wurde</i>, 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 gelten, die in der Union Plattformarbeit leisten.</p>
---	--

<b>Begründung</b>
Eines der Ziele der Richtlinie besteht darin, eine korrekte Einstufung als Selbstständige oder abhängig Beschäftigte zu ermöglichen.

### ÄNDERUNG 3

Erwägungsgrund 18

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
<p>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.</p>	<p>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</p>

<p>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 <b>sollte auf</b> Dienstleistungsanbieter <b>beschränkt sein</b>, 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 <b>und nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist</b>.</p>	<p>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 <b>gilt für</b> Dienstleistungsanbieter, 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. <b>Nebendienstleistungen, die mit der Erbringung einer Dienstleistung verbunden sind, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht, und die die Organisation von durch Einzelpersonen ausgeführten Arbeiten erfordern, müssen in diese Definition einbezogen werden, wenn sie notwendig und wesentlich sind und über die Plattform in Auftrag gegeben werden.</b></p>
--	---

<b>Begründung</b>
<p>Es gilt, sicherzustellen, dass notwendige und wesentliche Nebendienstleistungen, die eine von Einzelpersonen ausgeführte Teilarbeit beinhalten, in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen können, wenn sie über eine Plattform in Auftrag gegeben werden.</p>

#### ÄNDERUNG 4

Erwägungsgrund 23

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>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.</p>	<p>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 <b>automatisch</b> als ausschlaggebende Indikatoren dafür betrachtet werden, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, <b>unbeschadet der in Artikel 4 über die gesetzliche Vermutung genannten Kriterien</b>.</p>

### Begründung

Die freiwillige Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Selbstständigen durch Plattformen ist zwar zu begrüßen, darf aber nicht dazu genutzt werden, die gesetzliche Vermutung zu umgehen oder wieder eine Art Untergebenenverhältnis einzuführen. Wenn freiwillige Verbesserungen unter die in Artikel 4 über die gesetzliche Vermutung aufgeführten Handlungen fallen, müssen sie zur Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses herangezogen werden können.

### ÄNDERUNG 5

Erwägungsgrund 25

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
<p>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, <i>sollten</i> stets <i>zwei Kriterien</i> erfüllt sein, <i>die</i> ihre Anwendung <i>auslösen</i>. 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</p>	<p>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, <i>sollte</i> stets <i>ein Kriterium</i> erfüllt sein, <i>um</i> ihre Anwendung <i>auszulösen</i>. <i>Diese Liste von Kriterien kann durch zusätzliche Praktiken ergänzt werden, die in den Rechtsvorschriften, der Rechtsprechung oder der Praxis der Mitgliedstaaten als Mechanismen zur Kontrolle der Arbeitsleistung angesehen werden</i>. 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</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>
---	--

<p><b>Begründung</b></p>
<p>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.</p> <p>Die in der Richtlinie aufgeführten Kriterien betreffen jeweils eine Komponente der Weisungserteilung und der Kontrolle; eines muss ausreichen, damit die Vermutung des Arbeitgeberstatus greift, die der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber erforderlichenfalls noch anfechten kann. Die Liste der Kriterien ist jedoch keine erschöpfende Aufzählung.</p>

## ÄNDERUNG 6

Erwägungsgrund 32

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
<p>Digitale Arbeitsplattformen sollten nicht nur in Bezug auf automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung eingesetzt werden,</p>	<p>Digitale Arbeitsplattformen sollten nicht nur in Bezug auf automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung eingesetzt werden,</p>

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.

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 Gewerkschaften**, den Vertretern der Plattformarbeit leistenden Personen **sowie** den nationalen **und regionalen** Arbeitsbehörden auf deren Ersuchen zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können.

#### **Begründung**

Gewerkschaften spielen beim Schutz der Arbeitnehmerrechte eine entscheidende Rolle, weshalb in der Richtlinie ausdrücklich auf sie Bezug genommen werden muss. Zudem sind die Arbeitsbehörden notwendig und grundlegend dafür, dass die Einhaltung des Arbeits- und des Sozialversicherungsrechts sichergestellt ist und die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

## ÄNDERUNG 7

Erwägungsgrund 33

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>Digitale Arbeitsplattformen sollten <i>nicht</i> verpflichtet sein, die detaillierte Funktionsweise ihrer automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme – <i>einschließlich</i> der Algorithmen – <i>oder</i> andere detaillierte Daten, die Geschäftsgeheimnisse enthalten oder durch Rechte des geistigen Eigentums geschützt sind, offenzulegen.</p> <p><i>Dies</i> darf jedoch nicht dazu führen, dass die Bereitstellung aller gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen verweigert wird.</p>	<p>Digitale Arbeitsplattformen sollten verpflichtet sein, die detaillierte Funktionsweise ihrer automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme <i>sowie</i> der <i>mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängenden</i> Algorithmen <i>offenzulegen</i>. <i>Sie sollten nicht verpflichtet sein</i>, andere detaillierte Daten, die Geschäftsgeheimnisse enthalten oder durch Rechte des geistigen Eigentums geschützt sind, offenzulegen.</p> <p><i>Letzteres</i> darf jedoch nicht dazu führen, dass die Bereitstellung aller gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen verweigert wird.</p>

<b>Begründung</b>
<p>Geschäftsgeheimnisse oder geistiges Eigentum dürfen weder der ordnungsgemäßen Umsetzung dieser Richtlinie entgegenstehen noch zur Umgehung bestimmter Bestimmungen, insbesondere der in Kapitel III (Algorithmisches Management) und IV (Transparenz in Bezug auf Plattformarbeit), dienen.</p>

## ÄNDERUNG 8

Kapitel I Allgemeine Bestimmungen, Artikel 1 – Gegenstand und Anwendungsbereich, Absatz 2

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>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 Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, Anwendung finden, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.</p> <p>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</p>	<p>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 Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, Anwendung finden, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.</p> <p>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 <i>als echter Selbstständiger</i></p>

<i>und weder über einen Arbeitsvertrag verfügt noch in einem Arbeitsverhältnis steht.</i>	Plattformarbeit leistet.
---	--------------------------

<b>Begründung</b>
Eines der Ziele der Richtlinie besteht darin, eine korrekte Einstufung als Selbstständige oder abhängig Beschäftigte zu ermöglichen.

### ÄNDERUNG 9

Kapitel I Artikel 2 – Begriffsbestimmungen, Absatz 1 Nummer 5

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
„Vertreter“ die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten vorgesehenen <i>Arbeitnehmerorganisationen</i> oder Arbeitnehmervertreter oder beides;	„Vertreter“ die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten vorgesehenen <i>Gewerkschaften</i> oder Arbeitnehmervertreter oder beides;

<b>Begründung</b>
Gewerkschaften spielen beim Schutz der Arbeitnehmerrechte eine entscheidende Rolle, weshalb in der Richtlinie ausdrücklich auf sie Bezug genommen werden muss.

### ÄNDERUNG 10

Kapitel I Artikel 2 Absatz 2– Begriffsbestimmungen, Nummer 2

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
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 <i>ist auf</i> Dienstleistungsanbieter <i>beschränkt</i> , bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit <i>nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur</i> ist.	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 <i>gilt für</i> Dienstleistungsanbieter, <i>einschließlich Nebenleistungen</i> , bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit <i>eine notwendige und wesentliche Komponente</i> ist.

<b>Begründung</b>
Es gilt hier, für Kohärenz mit Erwägungsgrund 18 zu sorgen und sicherzustellen, dass notwendige und wesentliche Nebendienstleistungen, die eine von Einzelpersonen ausgeführte Teilarbeit beinhalten, in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, wenn sie über eine Plattform in Auftrag gegeben werden.

## ÄNDERUNG 11

### Kapitel II Artikel 4 – Gesetzliche Vermutung, Nummer 1

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
<p>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.</p> <p>Die gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. Die zuständigen Behörden, die die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften überprüfen oder durchsetzen, <b>können</b> sich auf diese Vermutung stützen.</p>	<p>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.</p> <p>Die gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. Die zuständigen Behörden, die die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften überprüfen oder durchsetzen, <b>müssen</b> sich auf diese Vermutung stützen, <b>wobei das Vertragsverhältnis auf nationaler Ebene bewertet und bestimmt wird.</b></p>

<b>Begründung</b>
<p>Die Mitgliedstaaten sind zwar letztlich für die Bewertung und Bestimmung des Vertragsverhältnisses zuständig und haben die Möglichkeit, im Einklang mit ihren nationalen Rechts- und Justizsystemen einen Rahmen für Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie zu schaffen, doch die Anwendung der Vermutung ist keine Kannbestimmung. Sie erst ermöglicht die Bewertung der Einstufung der vertraglichen Beziehung zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die eine Arbeitsleistung über diese Plattform erbringt, was eines der Hauptziele der Richtlinie ist.</p>

## ÄNDERUNG 12

### Kapitel II Artikel 4 Absatz 2 – Gesetzliche Vermutung

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
<p>Die Kontrolle der Arbeitsleistung im Sinne von Absatz 1 ist so zu verstehen, dass sie mindestens <b>zwei</b> der folgenden Punkte vorsieht:</p> <p>a) effektive Bestimmung der Höhe der Vergütung oder Festlegung von Obergrenzen der Vergütung;</p> <p>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;</p>	<p>Die Kontrolle der Arbeitsleistung im Sinne von Absatz 1 ist so zu verstehen, dass sie mindestens <b>einen</b> der folgenden Punkte vorsieht:</p> <p>a) effektive Bestimmung der Höhe der Vergütung <b>bzw. des Preises einer Leistung</b> oder Festlegung von Obergrenzen der Vergütung;</p> <p>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;</p>

<p>c) Überwachung der Arbeitsleistung oder Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse, auch auf elektronischem Wege;</p> <p>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;</p> <p>e) effektive Einschränkung der Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.</p>	<p>c) Überwachung der Arbeitsleistung oder Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse, auch auf elektronischem Wege;</p> <p>d) effektive Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren – insbesondere den Ermessensspielraum bei der Wahl der Arbeitszeit, <i>des Arbeitsrhythmus</i> oder der Abwesenheitszeiten –, Aufgaben an- bzw. abzulehnen oder die Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch zu nehmen, <i>durch die Festlegung eines Vorrangs bei künftigen Arbeitsangeboten und</i> auch durch den Einsatz von Sanktionen;</p> <p>e) effektive Einschränkung der Möglichkeit, sich einen eigenen Kundenstamm, <i>einschließlich mit Kunden der Plattform</i>, aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.</p> <p><i>Diese Liste von Bedingungen kann durch zusätzliche Praktiken ergänzt werden, die in den Rechtsvorschriften, der Rechtsprechung oder der Praxis der Mitgliedstaaten als Mechanismen zur Kontrolle der Arbeitsleistung angesehen werden.</i></p>
--	---

<b>Begründung</b>
<p>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. Die in Artikel 4 aufgeführten Kriterien betreffen jeweils unabhängig voneinander eine Komponente der Weisungserteilung und der Kontrolle; eines muss ausreichen, damit die Vermutung des Arbeitgeberstatus greift, die der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber erforderlichenfalls noch anfechten kann.</p> <p>Was das erste Kriterium betrifft, so ist die Bestimmung oder Begrenzung des Preises einer Leistung mit der Bestimmung oder Begrenzung der Höhe der Vergütung des Beschäftigten unabhängig von seinem Status gleichzusetzen.</p> <p>Was das vierte Kriterium betrifft, so hängt die Erteilung künftiger Arbeitsangebote für bestimmte Plattformen u. a. davon ab, ob der Beschäftigte Aufträge abgelehnt hat, sowie von seiner Verfügbarkeit und seinen Arbeitszeiten. Dadurch können diese Plattformen die Arbeitsorganisation der über sie arbeitenden Personen indirekt kontrollieren und deren Ermessensspielraum bei der Arbeitszeitgestaltung beschränken, über den sie als Selbstständige verfügen. Ebenso steht es einem Selbstständigen frei, seine Prioritäten und Pausen zu organisieren und damit seinen Arbeitsrhythmus zu bestimmen. Ist diese Fähigkeit begrenzt, so verhält sich die Plattform als Arbeitgeber.</p> <p>Was das fünfte Kriterium betrifft, so ist die Fähigkeit zur Kundenakquisition dem</p>

Selbstständigenstatus inhärent. Wird diese Fähigkeit begrenzt und behält die Plattform die Exklusivität für Geschäftsbeziehungen zu ihren Kunden, so handelt sie als Arbeitgeber. Die Liste der Kriterien ist keine erschöpfende Aufzählung.

### ÄNDERUNG 13

#### Kapitel II Artikel 4 Absatz 3 – Gesetzliche Vermutung

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>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</p> <p>f) sicherstellen, dass Informationen über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Weise öffentlich zugänglich gemacht werden;</p> <p>g) 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;</p> <p>h) Leitlinien für Durchsetzungsbehörden aufstellen, damit diese proaktiv nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen ausmachen und <i>verfolgen</i> können;</p> <p>i) 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.</p>	<p>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, <b>die <i>Autonomie der Sozialpartner uneingeschränkt zu achten</i></b> und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen zu unterstützen. Dabei müssen sie insbesondere</p> <p>f) sicherstellen, dass Informationen über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Weise öffentlich zugänglich gemacht werden;</p> <p>g) 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;</p> <p><b>h) <i>Leitlinien für digitale Arbeitsplattformen und Plattformarbeit leistende Personen aufstellen, um die korrekte Bestimmung des auf sie zutreffenden Wirtschaftssektors zu gewährleisten und die vollständige Umsetzung der für diesen Sektor geltenden Rechtsvorschriften und Tarifverträge zu ermöglichen;</i></b></p> <p>i) Leitlinien für Durchsetzungsbehörden aufstellen, damit diese proaktiv nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen ausmachen und <b>gerichtlich belangen</b> können;</p> <p>j) die Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den für die Durchsetzung des Arbeitsrechts zuständigen Stellen durchgeführt werden,</p>

	<p>verstärken, wobei sicherzustellen ist, dass <b>die Durchsetzungsbehörden über das erforderliche Personal und die notwendige Ausbildung verfügen, damit</b> diese Kontrollen und Inspektionen <b>wirksam</b>, verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind.</p>
--	--

<b>Begründung</b>
<p>Um Rechtssicherheit und Transparenz für die Betroffenen zu gewährleisten, muss mittels der Vermutung nicht nur der Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- oder Selbständigenstatus geklärt werden, sondern auch die Frage, welche gesetzlichen und tarifvertraglichen Normen für die Beschäftigten und die Plattform gelten, wobei die Autonomie der Sozialpartner uneingeschränkt zu achten ist. Gleichzeitig sollten die Durchsetzungsbehörden in der Lage sein, Gerichtsverfahren gegen nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen anzustrengen.</p> <p>Zudem können die Arbeitsleistungen über eine digitale Plattform geografisch und zeitlich weit auseinanderliegen, was ihre Kontrolle bei Personalmangel erschweren kann. Darüber hinaus sind für diese Kontrolle möglicherweise spezifische Kenntnisse über die Funktionsweise der Plattform erforderlich, die die zuständigen Behörden für die ergebnisorientierte Wahrnehmung dieser Aufgabe erwerben müssen.</p>

#### ÄNDERUNG 14

##### Kapitel II Artikel 5 – Möglichkeit der Widerlegung der gesetzlichen Vermutung

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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. <b>Diese muss dann nachweisen, aus welchem Grund das Vertragsverhältnis, in dem sie nach Artikel 4 als Arbeitgeber angesehen werden, nicht als Arbeitsverhältnis einzustufen ist.</b> Solche Verfahren haben keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der gesetzlichen Vermutung.</p> <p>Wenn die Plattformarbeit leistende Person unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des</p>

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.	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.
--	--

<b>Begründung</b>
Um die Wirksamkeit der in Artikel 4 vorgesehenen gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten, müssen die Modalitäten ihrer Widerlegung geregelt werden. Die bei der Plattform liegende Beweislast muss daher erhöht werden, wobei keinesfalls die gesetzliche Vermutung selbst geschwächt werden darf.

### ÄNDERUNG 15

Kapitel III – Algorithmisches Management, Artikel 6 – Transparenz und Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, Absatz 3

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
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.	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 <b><i>in der oder den Amtssprachen des Mitgliedstaats, in dem der Beschäftigte seine Tätigkeit ausübt</i></b> , in prägnanter, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen.

<b>Begründung</b>
Die Möglichkeit, die in diesem Artikel genannten Informationen in den Amtssprachen des Landes zu erhalten, in dem der Beschäftigte seine Tätigkeit ausübt, ist unabdingbar, um die Informationen gut zu verstehen.

## ÄNDERUNG 16

Kapitel III – Algorithmisches Management, Artikel 6 – Transparenz und Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, Absatz 5

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>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</p> <p>a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten verarbeiten;</p> <p>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;</p> <p>c) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit Vertretern der Plattformbeschäftigten;</p> <p>d) personenbezogene Daten erheben, wenn der Plattformbeschäftigte keine Plattformarbeit leistet bzw. die Leistung solcher Arbeit nicht anbietet.</p>	<p>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</p> <p>a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten verarbeiten;</p> <p>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;</p> <p>c) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit Vertretern der Plattformbeschäftigten;</p> <p>d) <i>die erhobenen Daten verwenden, um die Mitgliedschaft in oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Tätigkeit festzustellen oder auf eine solche Mitgliedschaft oder Tätigkeit zu schließen;</i></p> <p>e) personenbezogene Daten erheben, wenn der Plattformbeschäftigte keine Plattformarbeit leistet bzw. die Leistung solcher Arbeit nicht anbietet.</p>

<b>Begründung</b>
<p>Es muss unbedingt verhindert werden, dass Arbeitnehmerdaten über den Austausch mit den Arbeitnehmervertretern hinaus verwendet werden, um die gewerkschaftliche Organisation und kollektive Maßnahmen der Beschäftigten einzuschränken, zu verhindern oder zu bestrafen.</p>

## ÄNDERUNG 17

Kapitel III – Algorithmisches Management, Artikel 7 – Überwachung automatisierter Systeme durch Menschen, Absatz 2

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>Unbeschadet der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und der damit zusammenhängenden Richtlinien im Bereich Sicherheit und</p>	<p>Unbeschadet der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und der damit zusammenhängenden Richtlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der</p>

<p>Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen digitale Arbeitsplattformen</p> <p>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;</p> <p>b) bewerten, ob die Schutzvorkehrungen dieser Systeme angesichts der besonderen Merkmale der Arbeitsumgebung den ermittelten Risiken angemessen sind;</p> <p>c) geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen.</p>	<p>Arbeit müssen digitale Arbeitsplattformen</p> <p>a) <i>unter Einbeziehung und Anhörung der Plattformbeschäftigten oder ihrer Vertreter</i> die Risiken automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme für die Sicherheit und Gesundheit von Plattformbeschäftigten bewerten – insbesondere im Hinblick auf mögliche Arbeitsunfälle, psychosoziale und ergonomische Risiken;</p> <p>b) <i>unter Einbeziehung und Anhörung der Plattformbeschäftigten oder ihrer Vertreter</i> bewerten, ob die Schutzvorkehrungen dieser Systeme angesichts der besonderen Merkmale der Arbeitsumgebung den ermittelten Risiken angemessen sind;</p> <p>c) <i>unter Einbeziehung und Anhörung der Plattformbeschäftigten oder ihrer Vertreter</i> geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen;</p> <p>d) <i>die oben genannten Informationen den Arbeitsbehörden, den Sozialschutzbehörden und den anderen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständigen Behörden sowie den Vertretern von Plattformarbeit leistenden Personen in Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen zur Verfügung stellen.</i></p>
--	---

<b>Begründung</b>
<p>Zwar müssen digitale Arbeitsplattformen die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen ausgehenden Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Plattformbeschäftigten bewerten und ihnen vorbeugen, aber Selbstregulierung allein reicht nicht aus. Ebenso wichtig ist es, die Arbeitsbehörden, die Sozialschutzbehörden und die anderen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständigen Behörden sowie auch die Beschäftigten selbst und ihre Vertreter in diesen Prozess einzubeziehen.</p>

### ÄNDERUNG 18

Kapitel III – Algorithmisches Management, Artikel 8 – Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen, Absatz 1

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
<p><i>Überprüfung</i> wichtiger Entscheidungen durch Menschen</p> <p>1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Plattformbeschäftigte das Recht haben, von der</p>	<p><i>Überwachung</i> wichtiger Entscheidungen durch Menschen</p> <p>1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Plattformbeschäftigte das Recht haben, <i>in der oder</i></p>

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.

**den Amtssprachen des Mitgliedstaats, in dem sie ihre Tätigkeit ausüben,** von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem 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 stellen sicher, dass jede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Arbeitsbedingungen des Plattformbeschäftigten, wie die Verweigerung oder Änderung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit, den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung, einschließlich der Begrenzung der Arbeitszeit, nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruht.** Digitale Arbeitsplattformen übermitteln dem Plattformbeschäftigten eine schriftliche Begründung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem unterstützte Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung **oder Änderung der Arbeitsbedingungen des Plattformbeschäftigten, wie z. B.** der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit, den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung.

**Die Plattformen stellen dem Plattformbeschäftigten auch die Kontaktdaten der Kontaktperson zur Verfügung, die von ihnen zur Erörterung und Klärung der der Entscheidung**

	<p><i>zugrundeliegenden Fakten, Umstände und Gründe benannt wurde.</i></p> <p><i>Die digitalen Arbeitsplattformen stellen dem Plattformbeschäftigten auf Anfrage die von den Empfängern seiner Dienstleistungen abgegebenen Bewertungen oder Beurteilungen zur Verfügung und garantieren ihm gleichzeitig das Recht auf Vergessenwerden und Berichtigung gemäß der Datenschutz-Grundverordnung<sup>1</sup>.</i></p>
--	---

<b>Begründung</b>
<p>Rechte und Pflichten müssen klar formuliert sein, und zwar über die bloße Anfrage des Beschäftigten hinaus.</p> <p>Zudem müssen Plattformbeschäftigte abgesehen vom Recht auf eine objektive und vernünftige Begründung für eine auf Algorithmen gestützten Entscheidung das Recht auf eine Entscheidung haben, die von einem menschlichen Manager oder Vorgesetzten getroffen wird, der in der Lage ist, über die in einem Algorithmus vorgesehenen Faktoren hinaus die entsprechenden Zusammenhänge zu berücksichtigen. Dieses Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, wird insbesondere in Artikel 22 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) anerkannt.</p> <p>Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die Übertragbarkeit von Arbeitnehmerdaten für die berufliche Weiterentwicklung von entscheidender Bedeutung ist. Daher ist es wichtig, dass Plattformbeschäftigte ihre Erfahrungen und die Qualität ihrer Arbeit auf einer Plattform bei einem anderen Arbeitgeber oder einer anderen Plattform geltend machen können. Schließlich müssen digitale Arbeitsplattformen auch in der Praxis Zugang zu einer Kontaktperson bieten.</p>

### ÄNDERUNG 19

Kapitel III – Algorithmisches Management, Artikel 9 – Unterrichtung und Anhörung, Absatz 3

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
<p>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 <b>500</b> Plattformbeschäftigte, so werden die Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie</p>	<p>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 <b>50</b> Plattformbeschäftigte, so werden <i><b>im Einklang mit Artikel 3 Buchstabe a der Richtlinie 2002/14/EG</b></i> die Kosten für den</p>

<sup>1</sup> Verordnung (EU) Nr. 2016/679.

verhältnismäßig sind.	Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind.
-----------------------	--

<b>Begründung</b>
In Artikel 3 Buchstabe a der Richtlinie 2002/14/EG, auf die in Artikel 9 Absatz 1 Bezug genommen wird, sind unter Angabe einer Untergrenze von 20 bzw. 50 Beschäftigten Ausnahmeregelungen für KMU vorgesehen. Es erscheint sinnvoll, diese im EU-Recht bestehenden Untergrenzen in den Richtlinienentwurf aufzunehmen, um die Häufung unterschiedlicher Untergrenzen in auf dieselben Unternehmen anwendbaren Rechtsinstrumenten zu vermeiden und die Klarheit der geltenden Bestimmungen zu gewährleisten. Der Schwellenwert von 500 Plattformbeschäftigten ist eine administrative und finanzielle Einschränkung des Zugangs der Plattformbeschäftigten und ihrer Vertreter zu einem Sachverständigen im Rahmen ihrer Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.

### ÄNDERUNG 20

Schlussbestimmungen, Artikel 20 – Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen, Absatz 2

<b>Vorschlag der Europäischen Kommission</b>	<b>Änderung des AdR</b>
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.	2. <b><i>Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, wobei das Recht der Mitgliedstaaten, strengere Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten einzuführen oder beizubehalten, unberührt bleibt.</i></b> 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.

<b>Begründung</b>
Mit der Richtlinie werden gemäß Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV Mindestanforderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit festgelegt. Die Mitgliedstaaten können daher andere, für Plattformbeschäftigte, aber auch für alle Beschäftigten geltende günstigere Maßnahmen einführen oder beibehalten.

## ÄNDERUNG 21

Schlussbestimmungen, Artikel 22 – Überprüfung durch die Kommission

<i>Vorschlag der Europäischen Kommission</i>	<i>Änderung des AdR</i>
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.	Nach Konsultierung der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner auf Unionsebene und wichtiger Interessenträger, <b><i>einschließlich des Europäischen Ausschusses der Regionen</i></b> , 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.

### **Begründung**

Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, die der Europäische Ausschuss der Regionen auf europäischer Ebene vertritt, sind in der Lage, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten hinzuwirken.

## **II. POLITISCHE EMPFEHLUNGEN**

### DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN

1. begrüßt das von der Europäischen Kommission am 9. Dezember 2021 vorgeschlagene Maßnahmenpaket „zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Plattformarbeit“ und zur Förderung eines nachhaltigen Wachstums digitaler Arbeitsplattformen in der Europäischen Union;
2. teilt die Auffassung der Kommission, dass die Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus und ihre Folgen sich auch außerhalb der Plattformarbeit auswirken, in der Plattformwirtschaft jedoch besonders akut und dringlich sind;
3. betont, dass das algorithmische Management und seine Folgen für abhängig Beschäftigte und Selbstständige sich auch über die Plattformarbeit, bei der sie Teil des Geschäftsmodells der Plattformen sind, hinaus auswirken;
4. weist auf seine Stellungnahme zur Arbeit auf digitalen Plattformen<sup>2</sup> hin, in der er die mit diesen beiden Aspekten verbundenen Probleme für Plattformbeschäftigte hervorgehoben hat;

---

<sup>2</sup> COR-2019-02655.

5. begrüßt, dass der Richtlinienvorschlag der Kommission einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Falscheinastufung des Beschäftigungsstatus im Rahmen der Plattformarbeit bietet und neue materielle Rechte für Plattformbeschäftigte einführt, um Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management zu gewährleisten;

#### *Widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses*

6. begrüßt den in der Richtlinie vorgesehenen Mechanismus der widerlegbaren Vermutung eines Arbeitsverhältnisses und die Umkehr der Beweislast, um den Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten korrekt zu bestimmen, wobei das Vertragsverhältnis letztlich auf nationaler Ebene bewertet und bestimmt wird;
7. unterstreicht, wie wichtig es ist, dass die Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses den betreffenden Plattformbeschäftigten Zugang zu allen gesetzlich oder tarifvertraglich verankerten Rechten bietet, die durch den Status als Selbstständiger und abhängig Beschäftigter garantiert werden, einschließlich des Rechts auf Aus- und Weiterbildung;
8. betont ferner, dass die Anwendung der Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses bedeutet, dass die Plattformen den in den geltenden nationalen Rechtsvorschriften vorgesehenen Verpflichtungen in Bezug auf die Besteuerung von Arbeit und Einkommen, die Sorgfaltspflicht und die soziale Verantwortung von Unternehmen nachkommen müssen;
9. ist der Ansicht, dass die widerlegbare Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses auch echten Selbstständigen zugutekommen wird, da sie die Plattformen dazu zwingt, auf die etwaige Unterordnung der Selbstständigen zu verzichten und ihnen die für ihren Status charakteristische Flexibilität zu garantieren;

#### *Algorithmisches Management*

10. begrüßt die Bestimmungen der Richtlinie zum Schutz von Plattformbeschäftigten vor Risiken im Zusammenhang mit automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen und algorithmischem Management;
11. begrüßt in diesem Zusammenhang die vorgeschlagenen Regeln für Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung. Es gab und gibt nach wie vor Vollzugsdefizite, insbesondere bei Fällen mit internationalem Bezug. Die internationale Rechtsdurchsetzung gerade im Zusammenhang mit Plattformunternehmen gestaltet sich schwierig, eine effiziente Zusammenarbeit zwischen den Behörden der Mitgliedstaaten muss sichergestellt sein und Rechtstitel müssen auch grenzüberschreitend zeitnah durchgesetzt werden können;
12. begrüßt, dass der Vorschlag die nationalen Arbeitnehmerbegriffe unberührt lässt und mit dem vorgeschlagenen Verfahren festgestellt werden soll, ob das Vertragsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im Sinne der nationalen Begriffsbestimmungen ist;

13. betont, wie wichtig es ist, dass personalpolitische Entscheidungen wie Entlohnung und Beförderung des Beschäftigten oder Beschränkung oder Aussetzung seines Arbeitskontos von Menschen getroffen werden;
14. stellt fest, dass die Nutzung von algorithmischem Management und automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen außerhalb der Plattformarbeit zunimmt;
15. fordert die Kommission auf, einen Regelungsrahmen vorzuschlagen, mit dem die Rechte von abhängig Beschäftigten und Selbstständigen auf Plattformen im Bereich des algorithmischen Managements auf alle Beschäftigten ausgeweitet werden, die bei ihrer beruflichen Tätigkeit auch außerhalb der Plattformarbeit mit automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen konfrontiert sind;
16. spricht sich für ein Feedback-System der Plattformbeschäftigten zu den automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen über die digitale Infrastruktur der Arbeitsplattform aus. Dieses kann einen wichtigen Indikator und Baustein für die wirksame Überwachung der automatisierten Systeme darstellen und damit sowohl zur Qualitätssicherung im Sinne des Grundrechtsschutzes als auch zu einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz beitragen;

#### *Schutz von Selbstständigen*

17. betont, dass digitale Plattformen den Plattformbeschäftigten umfassende Informationen über die Arbeitsbedingungen und alle relevanten wichtigen Entscheidungen in der Amtssprache bzw. den Amtssprachen des Mitgliedstaats, in dem der betreffende Plattformbeschäftigte seine Arbeit verrichtet, und, soweit möglich, in seiner oder der am weitesten verbreiteten Sprache der entsprechenden Region zur Verfügung stellen müssen;
18. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige<sup>3</sup> uneingeschränkt umzusetzen, um für alle abhängig Beschäftigten und Selbstständigen eine formelle und tatsächliche Absicherung, Angemessenheit und Transparenz bei den Sozialschutzsystemen zu gewährleisten;
19. weist auf den Geschlechteraspekt dieser Regelungen hin. Vor allem Frauen mit Betreuungspflichten schätzen die zeitliche und mitunter auch örtliche Flexibilität, die die Arbeit über Plattformen bietet. Ein algorithmisches Management von Arbeitszeiten, das zum Beispiel Beschäftigte für Zeiten "geringer Produktivität" bestraft, kann gerade Frauen besonders hart treffen;
20. unterstreicht die Bedeutung des von der Europäischen Kommission vorgelegten Entwurfs von Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge für Selbstständige ohne eigene Beschäftigte, um die organisatorischen Modalitäten zu klären, die Selbstständige ohne

---

<sup>3</sup> 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](#)).

eigene Beschäftigte in ihren Beziehungen zu Plattformen anwenden können, einschließlich ihrer Fähigkeit, Berufsverbände zu gründen;

21. stellt fest, dass Plattformbeschäftigte vielfach an der Wahrnehmung ihrer Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gehindert werden, nicht zuletzt bedingt durch das Fehlen von gemeinsamen Kommunikationsmitteln und Möglichkeiten, online oder persönlich zusammenzutreffen. Deshalb müssen entsprechende Kommunikationsmöglichkeiten sowie ein Zugangsrecht von Gewerkschaften über die digitale Infrastruktur der Arbeitsplattformen gewährleistet werden;
22. betont, dass diese Leitlinien nur für Personen gelten sollten, die korrekt als Selbstständige ohne eigene Beschäftigte eingestuft sind, und nicht für Beschäftigte, die aufgrund der in der Richtlinie vorgesehenen gesetzlichen Vermutung neu eingestuft werden könnten;

#### *Lokale und regionale Dimension*

23. bedauert, dass in dem Richtlinienvorschlag nicht auf die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften Bezug genommen wird, obwohl in vielen Mitgliedstaaten die subnationalen Behörden über Befugnisse für die Umsetzung des Arbeitsrechts und die Bestimmung des Beschäftigungsstatus verfügen;
24. fordert die Mitgliedstaaten und die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften auf, lokale Initiativen für fairere Plattformarbeit, wie etwa die Einrichtung digitaler Arbeitsplattformen in Form von Arbeitnehmergenossenschaften, zu unterstützen und die bestehende digitale Kluft in unterschiedlichen geografischen und demografischen Kontexten (weniger entwickelte Regionen) zu verringern;
25. weist ferner auf seine Stellungnahme „Arbeit auf digitalen Plattformen – Regulierungsfragen aus lokaler und regionaler Sicht“<sup>4</sup> hin, in der er hervorgehoben hat, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in der Lage sind, die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten zu verbessern, sei es durch Maßnahmen zur sozialen Unterstützung für atypische Formen der Beschäftigung, durch die Berücksichtigung sozialer Kriterien hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf Plattformen in öffentlichen Ausschreibungen, die Plattformen offenstehen, oder durch die Bekämpfung der betrügerischen Falscheinstufung von Beschäftigten unter Einsatz der Arbeitsaufsichtsbehörden und vergleichbaren Behörden oder Einrichtungen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten;
26. weist darauf hin, dass es nicht nur gilt, die Einbeziehung der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Plattformarbeit sicherzustellen, sondern auch dafür zu sorgen, dass sie Unterstützung und Schulungen erhalten, um ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu stärken, zumal sie ggf. mit der Überwachung und Durchsetzung von Rechtsvorschriften betraut werden;

---

<sup>4</sup> COR-2019-02655.

*Verhältnismäßigkeit und Subsidiarität*

27. ist der Auffassung, dass der Richtlinienvorschlag den Anforderungen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des Subsidiaritätsprinzips entspricht. Der Mehrwert eines Eingreifens der EU in diesem Bereich und die Angemessenheit der von der Kommission gewählten Rechtsgrundlagen sind klar und kohärent; begrüßt ferner, dass die Kommission zusammen mit ihrem Legislativvorschlag ein Subsidiaritätsbewertungsraster vorgelegt hat.

Brüssel, den 29. Juni 2022

Der Präsident  
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Vasco Alves Cordeiro

Der Generalsekretär  
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Petr Bližkovský

### III. VERFAHREN

<b>Titel</b>	Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit
<b>Referenzdokumente</b>	COM(2021) 761 final COM(2021) 762 final
<b>Rechtsgrundlage</b>	Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV, Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV, Artikel 16 Absatz 2 AEUV
<b>Geschäftsordnungsgrundlage</b>	Artikel 41 Buchstabe a GO
<b>Befassung durch den Rat/das EP Schreiben der Kommission</b>	17. Januar 2022
<b>Beschluss des Präsidiums/Präsidenten</b>	16. Dezember 2021
<b>Zuständige Fachkommission</b>	SEDEC
<b>Berichterstatter</b>	Yonnec POLET (BE/SPE)
<b>Analysevermerk</b>	24. Januar 2022
<b>Prüfung in der Fachkommission</b>	1. April 2022
<b>Annahme in der Fachkommission</b>	1. April 2022
<b>Ergebnis der Abstimmung in der Fachkommission</b>	mehrheitlich angenommen
<b>Verabschiedung im Plenum</b>	29. Juni 2022
<b>Frühere Stellungnahme des AdR</b>	Stellungnahme des Europäischen Ausschusses der Regionen (2020/C 79/07) zur Arbeit auf digitalen Plattformen, 5 Dezember 2019, Berichterstatter: Dimitrios Birmpas (EL/SPE)
<b>Konsultation des Netzes für Subsidiaritätskontrolle</b>	–