



EUROPÄISCHE UNION

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT

DER RAT

**Brüssel, den 2. Oktober 2024
(OR. en)**

2021/0414(COD)

PE-CONS 89/24

**CODEC 1332
SOC 390
EMPL 221
MI 531
DATAPROTECT 215**

GESETZGEBUNGSAKTE UND ANDERE RECHTSINSTRUMENTE

**Betr.: RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur
Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit**

RICHTLINIE (EU) 2024/...
DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom ...

zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren³,

¹ ABl. C 290 vom 29.7.2022, S. 95.

² ABl. C 375 vom 30.9.2022, S. 45.

³ Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 24. April 2024 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) sind die Ziele der Union unter anderem, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und auf die nachhaltige Entwicklung Europas hinzuwirken, unter anderem auf der Grundlage eines ausgewogenen Wirtschaftswachstums und einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt.
- (2) Gemäß Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gerechte und angemessene sowie gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. Artikel 27 der Charta schützt das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen. Nach Artikel 8 der Charta hat jede Person das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten. Nach Artikel 12 der Charta hat jede Person das Recht, sich auf allen Ebenen frei mit anderen zu versammeln und frei mit anderen zusammenzuschließen. In Artikel 16 der Charta wird die unternehmerische Freiheit anerkannt. Gemäß Artikel 21 der Charta sind Diskriminierungen verboten.

- (3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Säule“) ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben; dass im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber zu gewährleisten ist, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können; dass innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, zu fördern sind, dass Unternehmertum und Selbstständigkeit zu unterstützen sind; dass berufliche Mobilität zu erleichtern ist und dass Arbeitsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden sind, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge. In Grundsatz Nr. 7 der Säule ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, zu Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, dass sie im Fall einer Kündigung das Recht haben, zuvor die Gründe zu erfahren, dass sie das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist haben und dass sie das Recht auf Zugang zu wirksamer und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben. In Grundsatz Nr. 10 der Säule ist unter anderem festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit sowie das Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Daten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses haben. Auf dem Sozialgipfel von Porto am 7. Mai 2021 wurde der Aktionsplan zur Säule begrüßt.

- (4) Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, steigert die Produktivität und erhöht die Flexibilität, birgt jedoch auch einige Risiken für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. algorithmenbasierte Technologien, einschließlich automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme, haben das Entstehen und Wachsen digitaler Arbeitsplattformen ermöglicht. Neue Formen der digitalen Interaktion und neue Technologien in der Arbeitswelt können, wenn sie ordnungsgemäß reguliert und eingesetzt werden, Möglichkeiten für den Zugang zu menschenwürdigen und hochwertigen Arbeitsplätzen für Menschen schaffen, die traditionell keinen Zugang dazu hatten. Bei unreguliertem Einsatz können sie jedoch auch zu einer technologiegestützten Überwachung führen, Machtungleichgewichte und Intransparenz bei der Entscheidungsfindung erhöhen und Risiken für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, für die Gleichbehandlung und für das Recht auf Privatsphäre mit sich bringen.
- (5) Plattformarbeit wird von Einzelpersonen über die digitale Infrastruktur digitaler Arbeitsplattformen, die ihren Kunden eine Dienstleistung anbieten, geleistet. Plattformarbeit wird in einer Vielzahl von Bereichen geleistet und zeichnet sich durch eine große Heterogenität in Bezug auf die Arten digitaler Arbeitsplattformen, die abgedeckten Branchen und die ausgeführten Tätigkeiten sowie die Profile der Personen aus, die Plattformarbeit leisten. Mithilfe von Algorithmen organisieren die digitalen Arbeitsplattformen in unterschiedlichem Umfang – je nach Geschäftsmodell – die Arbeitsleistung, die Vergütung der Arbeit und die Beziehung zwischen ihren Kunden und den Personen, die die Arbeit leisten. Plattformarbeit kann ausschließlich online über elektronische Anwendungen (im Folgenden „Online-Plattformarbeit“) oder auch hybrid in einer Kombination aus Online-Kommunikationsprozess und anschließender Leistungserbringung in der physischen Welt (im Folgenden „ortsgebundene Plattformarbeit“) ausgeführt werden. Bei vielen der bestehenden digitalen Arbeitsplattformen handelt es sich um internationale Wirtschaftsakteure, die in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend ihre Tätigkeiten durchführen und Geschäftsmodelle einsetzen.

- (6) Plattformarbeit kann Möglichkeiten bieten, einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, durch eine Nebentätigkeit zusätzliches Einkommen zu generieren oder die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Gleichzeitig haben die meisten Personen, die Plattformarbeit leisten, eine weitere Arbeitsstelle oder eine andere Einkommensquelle und werden häufig niedrig entlohnt. Darüber hinaus entwickelt sich die Plattformarbeit schnell weiter, was zu neuen Geschäftsmodellen und Beschäftigungsformen führt, die bisweilen von den bestehenden Schutzsystemen nicht erfasst werden. Daher ist es wichtig, diesen Prozess mit angemessenen Garantien für Personen zu begleiten, die Plattformarbeit leisten, und zwar unabhängig von der Art des Vertragsverhältnisses. Die Plattformarbeit kann insbesondere zu unvorhersehbaren Arbeitszeiten führen und kann die Grenzen zwischen einem Arbeitsverhältnis und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit sowie zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten verwischen. Die Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus hat Folgen für die betroffenen Personen, da sie deren Zugang zu bestehenden Arbeits- und Sozialrechten einschränken dürfte. Außerdem schafft sie nachteilige Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer korrekt einstufen, und wirkt sich in den Mitgliedstaaten auf die Systeme der Arbeitsbeziehungen, die Steuerbemessungsgrundlage sowie auf den Abdeckungsbereich und die Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme aus. Derartige Herausforderungen stellen sich zwar auch jenseits der Plattformarbeit, sind jedoch in der Plattformwirtschaft besonders akut und dringlich.

- (7) Gerichtsverfahren in mehreren Mitgliedstaaten haben gezeigt, dass der Beschäftigungsstatus bei bestimmten Arten der Plattformarbeit immer wieder falsch eingestuft wird, insbesondere in Branchen, in denen digitale Arbeitsplattformen ein gewisses Maß an Steuerung und Kontrolle ausüben. Während digitale Arbeitsplattformen Personen, die über sie arbeiten, oftmals als Selbstständige oder „unabhängige Auftragnehmer“ einstufen, sind viele Gerichte dagegen zu der Einschätzung gelangt, dass die Plattformen diese Personen de facto steuern und kontrollieren und sie dabei häufig in ihre Hauptgeschäftstätigkeiten einbinden. Diese Gerichte haben angebliche Scheinselbstständige daher neu eingestuft, und zwar als von den Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer.
- (8) Automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme, die durch Algorithmen gesteuert werden, ersetzen zunehmend Funktionen, die in Unternehmen üblicherweise von Führungskräften wahrgenommen werden, wie das Zuweisen von Aufgaben, die Preisgestaltung bei einzelnen Aufträgen, die Festlegung der Arbeitszeiten, das Erteilen von Anweisungen, die Bewertung der geleisteten Arbeit, das Schaffen von Anreizen oder die Anwendung von Benachteiligungen. Digitale Arbeitsplattformen nutzen solche algorithmischen Systeme in der Regel insbesondere dazu, die Plattformarbeit über ihre Infrastruktur zu organisieren und zu verwalten. Personen, die Plattformarbeit leisten, welche einem solchen algorithmischen Management unterliegt, haben oft keinen Zugang zu Informationen darüber, wie die Algorithmen funktionieren, welche personenbezogenen Daten verwendet werden oder wie das Verhalten dieser Personen die Entscheidungen der automatisierten Systeme beeinflusst. Darüber hinaus haben Arbeitnehmervertreter, andere Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, Arbeitsaufsichtsbehörden und andere zuständige Behörden keinen Zugang zu diesen Informationen. Darüber hinaus sind den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Gründe für die von den automatisierten Systemen getroffenen oder unterstützten Entscheidungen oft nicht bekannt, und sie können keine Erläuterung dieser Entscheidungen bekommen, können diese Entscheidungen nicht mit einer menschlichen Kontaktperson erörtern, können diese Entscheidungen nicht anfechten oder eine Berichtigung oder gegebenenfalls Schadenersatz verlangen.

- (9) Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit geleistet wird, insbesondere bei Online-Plattformarbeit. Darüber hinaus verfügen die zuständigen nationalen Behörden über keinen einfachen Zugang zu Daten über digitale Arbeitsplattformen wie etwa die Anzahl der Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie deren Beschäftigungsstatus und Arbeitsbedingungen. Dies erschwert die Durchsetzung der geltenden Vorschriften.
- (10) Eine Reihe von Rechtsinstrumenten sieht Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen und die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Union vor. Dazu gehören insbesondere die Richtlinien 2003/88/EG⁴, 2008/104/EG⁵ und (EU) 2019/1152⁶, des Europäischen Parlaments und des Rates sowie andere spezifische Instrumente zu Aspekten wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, schwangere Arbeitnehmerinnen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit und Entsendung von Arbeitnehmern. Zudem hat der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) entschieden⁷, dass „Bereitschaftszeiten“, in denen die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, andere Tätigkeiten auszuüben, erheblich eingeschränkt sind, als Arbeitszeit anzusehen sind. Mit der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁸ wird ein allgemeiner Rahmen mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Union ansässigen Unternehmen oder Betrieben festgelegt.

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

⁵ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

⁶ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).

⁷ Urteil des Gerichtshofs vom 21. Februar 2018 in der Rechtssache C-518/15, *Ville de Nivelles gegen Rudy Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82; Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 9. März 2021 in der Rechtssache C-580/19, *RJ gegen Stadt Offenbach am Main*, ECLI:EU:C:2021:183; Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 9. März 2021 in der Rechtssache C-344/19, *D.J. gegen Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2021:182.

⁸ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

- (11) In der Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige⁹ wird den Mitgliedstaaten empfohlen, Maßnahmen zu ergreifen, um für alle Arbeitnehmer und Selbstständigen die formelle und tatsächliche Absicherung und die Angemessenheit und Transparenz bei den Sozialschutzsystemen zu gewährleisten.
- (12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁰ gewährleistet den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten; insbesondere sieht sie bestimmte Rechte und Pflichten sowie Garantien in Bezug auf die rechtmäßige, faire und transparente Verarbeitung personenbezogener Daten vor, auch im Hinblick auf die automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall.
- (13) Mit der Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates¹¹ werden Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten, die von Online-Plattform-Betreibern angeboten werden, gefördert.

⁹ ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1.

¹⁰ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

¹¹ Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 57).

- (14) Zwar sehen die bestehenden Rechtsakte der Union bestimmte allgemeine Schutzbestimmungen vor, doch erfordern die Herausforderungen der Plattformarbeit einige weitere spezifische Maßnahmen. Um für die Entwicklung der Plattformarbeit einen angemessenen und nachhaltigen Rahmen zu setzen, muss die Union zur Bewältigung der Herausforderungen Mindestrechte für Plattformbeschäftigte, und Vorschriften zur Verbesserung des Schutzes der personenbezogenen Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, festlegen. Es sollten Maßnahmen eingeführt werden, die die Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die in der Union Plattformarbeit leisten, erleichtern, und die Transparenz bei der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, sollte verbessert werden. Zudem sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, Rechte zuerkannt werden, durch die Transparenz, Fairness, Aufsicht durch Menschen, Sicherheit und Rechenschaftspflicht gefördert werden sollen. Dies sollte auch zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei algorithmischem Management, einschließlich der Durchführung von Tarifverhandlungen, geschehen. Dies sollte im Hinblick darauf erfolgen, mehr Rechtssicherheit zu gewährleisten, und dem Ziel dienen, gleiche Wettbewerbsbedingungen für digitale Arbeitsplattformen und Offline-Dienstleistungsanbieter zu schaffen und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union zu unterstützen.

- (15) Die Kommission hat gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit befragt. Dies hat zu keiner Einigung der Sozialpartner geführt, Verhandlungen über diese Fragen aufzunehmen. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich Maßnahmen auf Unionsebene zu ergreifen und den derzeitigen Rechtsrahmen so anzupassen, dass dem Phänomen der Plattformarbeit, einschließlich Nutzung automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme, Rechnung getragen wird. Darüber hinaus hat die Kommission umfassende Gespräche mit einschlägigen Interessenträgern geführt, darunter digitale Arbeitsplattformen, Vereinigungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, Sachverständige aus Hochschulen, Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.
- (16) Mit dieser Richtlinie wird das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten zu verbessern und die personenbezogenen Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu schützen. Beide Ziele werden parallel verfolgt; sie verstärken sich gegenseitig und sind untrennbar miteinander verbunden und keines ist dem anderen untergeordnet. In Bezug auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV enthält diese Richtlinie Vorschriften, die darauf abzielen, die Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu unterstützen und die Arbeitsbedingungen und die Transparenz bei der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, sowie den Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang mit algorithmischem Management zu verbessern. In Bezug auf Artikel 16 AEUV werden mit dieser Richtlinie Vorschriften mit dem Ziel eingeführt, den Schutz von Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu verbessern, indem die Transparenz, Fairness, Aufsicht durch Menschen, Sicherheit und Rechenschaft der relevanten algorithmischen Managementverfahren in der Plattformarbeit erhöht werden.

- (17) Diese Richtlinie sollte für Personen gelten, die Plattformarbeit in der Union leisten und die im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen oder bei denen nach der Beurteilung des Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen wird, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist. Die Bestimmungen über das algorithmische Management im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten sollten auch für Personen gelten, die Plattformarbeit leisten und keinen Arbeitsvertrag haben bzw. nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- (18) In dieser Richtlinie sollten verbindliche Vorschriften festgelegt werden, die für alle digitalen Arbeitsplattformen gelten, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung oder von dem ansonsten anwendbaren Recht, sofern die Plattformarbeit, die über diese digitalen Arbeitsplattformen organisiert wird, in der Union geleistet wird.

- (19) Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass automatisierte Beobachtungssysteme oder automatisierte Entscheidungssysteme eingesetzt werden, um die Arbeit zu organisieren, die von Einzelpersonen für den Empfänger einer von der Plattform angebotenen Dienstleistung auf dessen einmalige oder wiederholte Anfrage hin ausgeführt wird. Über automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme werden personenbezogene Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, verarbeitet und Entscheidungen getroffen oder unterstützt, die sich unter anderem auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Diese Merkmale machen digitale Arbeitsplattformen zu einer anderen Form der Organisation der Dienstleistungserbringung durch Gewerbetreibende als traditionellere Formen der Organisation der Dienstleistungserbringung, wie z. B. herkömmliche Formen von Fahr- oder Beförderungsdiensten. Darüber hinaus geht die zunehmende Komplexität der strukturellen Organisation digitaler Arbeitsplattformen mit ihrer schnellen Entwicklung einher, wodurch häufig Systeme mit einer variablen Geometrie bei der Arbeitsorganisation entstehen. So könnten beispielsweise digitale Arbeitsplattformen eine Dienstleistung erbringen, deren Empfänger die digitale Arbeitsplattform selbst oder ein eigenständiges Unternehmen innerhalb derselben Unternehmensgruppe ist, oder die Arbeit so organisieren, dass die traditionellen Muster, die in den Systemen der Dienstleistungserbringung üblicherweise erkennbar sind, verschwinden. Dies könnte auch bei Mikroarbeits- oder Crowdwork-Plattformen der Fall sein, bei denen es sich um eine Art digitaler Online-Arbeitsplattform handelt, die Unternehmen und anderen Kunden Zugang zu einer großen und flexiblen Zahl an Arbeitskräften für die Erledigung kleiner Aufgaben bietet, die über einen Computer mit Internetverbindung aus der Ferne ausgeführt werden können, wie etwa Tagging. Die Aufgaben werden aufgeteilt und auf eine große Zahl von Personen (die „Crowd“) verteilt, die sie asynchron ausführen können.

- (20) Zur Organisation der von den Einzelpersonen geleisteten Arbeit sollte mindestens gehören, dass die digitale Arbeitsplattform eine wichtige Rolle bei der Zusammenführung der Nachfrage nach der Dienstleistung und des Arbeitsangebots der Einzelperson übernimmt, die ein Vertragsverhältnis – unabhängig von dessen formaler Bezeichnung durch die Parteien und von dessen Art – mit der digitalen Arbeitsplattform oder einem Vermittler hat und für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe zur Verfügung steht. Die Organisation dieser Arbeit kann 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. Die Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern (z. B. kurzfristige Vermietung von Unterkünften) besteht, oder über die Einzelpersonen privat Waren weiterverkaufen können, oder Plattformen, die Freiwilligentätigkeit organisieren, sollten nicht unter die Begriffsbestimmung „digitale Arbeitsplattformen“ fallen. Die Begriffsbestimmung sollte auf Dienstleistungsanbieter beschränkt sein, bei denen die Organisation der von der Einzelperson geleisteten Arbeit – hierzu zählen etwa die Personen- oder Warenbeförderung sowie Reinigungsdienstleistungen – eine notwendige und wesentliche Komponente darstellt und nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

- (21) Die Regelungen und Verfahren für die Arbeitnehmervertretung sind je nach den historischen, institutionellen, wirtschaftlichen und politischen Gegebenheiten von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich. Zu den grundlegenden Voraussetzungen für einen gut funktionierenden sozialen Dialog zählen starke, unabhängige Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen mit Zugang zu einschlägigen Informationen, die für die Teilnahme am sozialen Dialog und die Achtung der Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen erforderlich sind.
- (22) Gemäß dem Übereinkommen Nr. 135 (1971) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Arbeitnehmervertreter, das bislang von 24 Mitgliedstaaten ratifiziert wurde, können Arbeitnehmervertreter Personen sein, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannt sind, und zwar Gewerkschaftsvertreter, d. h. von Gewerkschaften oder von deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter, oder gewählte Vertreter, d. h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind. Nach diesem Übereinkommen darf in Fällen, in denen in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig sind, das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu benutzt werden, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und ist die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern zu fördern.

- (23) Die Mitgliedstaaten haben das IAO-Übereinkommen Nr. 98 (1949) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen ratifiziert, dem zufolge Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberorganisation abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluss eines Arbeitgebers oder einer Arbeitgeberorganisation zu bringen, als Einmischung gelten, vor der die Mitgliedstaaten der IAO Arbeitnehmerorganisationen schützen müssen. Es ist wichtig, gegen solche Handlungen vorzugehen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter bei der Festlegung oder Durchführung der praktischen Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung gemäß dieser Richtlinie im Geiste der Zusammenarbeit unter gebührender Beachtung ihrer gegenseitigen Rechte und Pflichten handeln, wobei sowohl die Interessen des Unternehmens oder Betriebs als auch die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind.

- (24) In einigen Fällen besteht kein unmittelbares Vertragsverhältnis zwischen Personen, die Plattformarbeit leisten, und der digitalen Arbeitsplattform, sondern die Personen stehen in einer vertraglichen Beziehung mit einem Vermittler, über den sie Plattformarbeit leisten. Diese Form der Organisation von Plattformarbeit führt häufig zu vielfältigen und komplexen Mehrparteienverhältnissen, einschließlich Unterauftragsketten, sowie dazu, dass Unklarheit über die jeweiligen Verantwortlichkeiten von digitaler Arbeitsplattform und Vermittler besteht. Personen, die über Vermittler Plattformarbeit leisten, sind hinsichtlich einer Falscheinstufung ihres Beschäftigungsstatus sowie des Einsatzes automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme denselben Risiken ausgesetzt wie Personen, die die Plattformarbeit unmittelbar für die digitale Arbeitsplattform leisten. Die Mitgliedstaaten sollten daher geeignete Maßnahmen festlegen, um sicherzustellen, dass Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie Plattformarbeit über Vermittler leisten denselben Schutz genießen wie Personen, die Plattformarbeit leisten und in einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform stehen. Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Mechanismen schaffen, gegebenenfalls auch über Systeme der gesamtschuldnerischen Haftung.

- (25) Um Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit zu bekämpfen und die Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten zu erleichtern, sollten in den Mitgliedstaaten geeignete Verfahren bestehen, mit denen eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, verhindert und dagegen vorgegangen werden kann. Ziel dieser Verfahren sollte es sein, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne des nationalen Rechts, nationaler Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder nationalen Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten besteht, und dadurch sicherzustellen, dass Plattformbeschäftigte dieselben Rechte wie andere Arbeitnehmer im Einklang mit einschlägigem Unionsrecht, nationalem Recht oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen genießen. Folgt aus den zugrunde liegenden Tatsachen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so sollte(n) die für die Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers verantwortliche(n) Partei/Parteien eindeutig bestimmt werden und die entsprechenden Arbeitgeberpflichten im Rahmen des Unionsrechts, des nationalen Rechts und der in dem Tätigkeitsbereich geltenden Kollektiv- bzw. Tarifverträge einhalten.
- (26) Wird festgestellt, dass eine Partei ein Arbeitgeber ist und die Voraussetzungen für die Eigenschaft als Leiharbeitsunternehmen gemäß der Richtlinie 2008/104/EG erfüllt, so gelten die Verpflichtungen aus jener Richtlinie.
- (27) Der Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen gemäß der IAO-Empfehlung Nr. 198 (2006) betreffend das Arbeitsverhältnis, wonach sich die Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie an den Tatsachen, die sich auf die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung samt Vergütung für die Tätigkeit beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien orientieren sollte, ist im Fall der Plattformarbeit, bei der die Vertragsbedingungen oft einseitig von einer Partei bestimmt werden, von besonderer Bedeutung.

- (28) Der Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit, sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen, stellt eine Form der falsch gemeldeten Erwerbstätigkeit dar, die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Wenn eine Person die typischen Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig gemeldet wird, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Eine falsche Erklärung der Selbstständigkeit wird häufig abgegeben, um bestimmte rechtliche oder steuerliche Verpflichtungen zu umgehen oder einen Wettbewerbsvorteil gegenüber gesetzestreuen Unternehmen zu schaffen. Der Gerichtshof hat in einer Reihe von Urteilen¹² entschieden, dass die Einstufung als Selbstständiger nach innerstaatlichem Recht nicht ausschließt, dass eine Person nach dem Unionsrecht als Arbeitnehmer eingestuft wird, wenn die Unabhängigkeit der Person nur fiktiv ist und damit ein tatsächliches Arbeitsverhältnis verschleiert wird.

¹² Urteile des Gerichtshofs vom

- 13. Juli 1986 in der Rechtssache C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum gegen Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284;
- 13. Januar 2004, *Debra Allonby gegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional und Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
- 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère gegen Premier ministre und andere*, ECLI:EU:C:2010:612;
- 11. November 2010, *Dita Danosa gegen LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
- 4. Dezember 2014 *FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
- 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14, *Ender Balkaya gegen Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455;
- 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH gegen Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883;
- 16. Juli 2020 in der Rechtssache C-658/18, *UX gegen Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572;

ferner Beschluss des Gerichtshofs vom 22. April 2020, *B gegen Yodel Delivery Network Ltd.*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (29) Die Gewährleistung der Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten sollte einer Verbesserung der Bedingungen echter Selbstständiger, die Plattformarbeit leisten, nicht entgegenstehen. In der Mitteilung der Kommission vom 30. September 2022 mit „Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen“ wird darauf hingewiesen, dass nach Ansicht der Kommission Tarifverträge zwischen Solo-Selbstständigen und digitalen Arbeitsplattformen in Bezug auf Arbeitsbedingungen nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 101 AEUV fallen; diese Mitteilung kann zu diesem Zweck als nützliche Orientierungshilfe dienen. Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung, dass die Einführung solcher Tarifverträge nicht die Ziele dieser Richtlinie unterläuft, insbesondere die korrekte Einstufung von Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf ihren Beschäftigungsstatus.

- (30) Steuerung und Kontrolle können im Einzelfall unterschiedliche Formen annehmen, denn das Modell der Plattformwirtschaft entwickelt sich ständig weiter. So könnte die digitale Arbeitsplattform beispielsweise nicht nur auf direktem Weg, sondern auch durch die Anwendung von Sanktionen oder andere Formen der Benachteiligung oder des Drucks Steuerung und Kontrolle ausüben. Im Zusammenhang mit Plattformarbeit ist es für Personen, die Plattformarbeit leisten, häufig schwierig, angemessenen Zugang zu den Instrumenten und Informationen zu erhalten, die benötigt werden, um vor einer zuständigen Behörde die tatsächliche Art ihres Vertragsverhältnisses und die daraus abgeleiteten Rechte geltend zu machen. Darüber hinaus ist der Umgang mit Personen, die Plattformarbeit leisten, über automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme durch einen Mangel an Transparenz seitens der digitalen Arbeitsplattform gekennzeichnet. Diese Merkmale der Plattformarbeit verfestigen das Phänomen der Falscheinstufung als Scheinselbstständigkeit und behindern somit die Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten und den Zugang zu menschenwürdigen Lebens- und Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte. Die Mitgliedstaaten sollten daher Maßnahmen festlegen, die für Personen, die Plattformarbeit leisten, das Verfahren zur Bestimmung ihres korrekten Beschäftigungsstatus wirksam erleichtern. In diesem Zusammenhang ist die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zugunsten der Personen, die Plattformarbeit leisten, ein wirksames Instrument, das erheblich zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten beiträgt. Daher sollte eine gesetzliche Vermutung dafür gelten, dass es sich bei einem solchen Vertragsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs handelt, wenn Tatsachen auf eine Steuerung und Kontrolle hindeuten.

- (31) Eine wirksame gesetzliche Vermutung setzt voraus, dass das nationale Recht es den Personen, die Plattformarbeit leisten, tatsächlich leicht macht, sich auf die Vermutung zu berufen. Die Anforderungen im Rahmen der gesetzlichen Vermutung sollten nicht aufwendig sein, und die Schwierigkeiten der Personen, die Plattformarbeit leisten, zu beweisen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, sollten angesichts des Machtungleichgewichts zwischen ihnen und der digitalen Arbeitsplattform verringert werden. Zweck der gesetzlichen Vermutung ist es, dem Machtungleichgewicht zwischen den Personen, die Plattformarbeit leisten, und der digitalen Arbeitsplattform wirksam zu begegnen und es zu korrigieren. Die Einzelheiten der gesetzlichen Vermutung sollten von den Mitgliedstaaten festgelegt werden, sofern darin die Einführung einer wirksamen widerlegbaren gesetzlichen Vermutung für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses gewährleistet wird, die eine Verfahrenserleichterung zugunsten von Personen darstellt, die Plattformarbeit leisten, und nicht dazu führen, dass die Belastung durch die Anforderungen für Personen, die Plattformarbeit leisten, oder für ihre Vertreter in Verfahren zur Feststellung ihres korrekten Beschäftigungsstatus erhöht wird. Die Anwendung der gesetzlichen Vermutung sollte nicht automatisch zur Neueinstufung von Personen führen, die Plattformarbeit leisten. Möchte die digitale Arbeitsplattform die gesetzliche Vermutung widerlegen, sollte sie beweisen, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.

- (32) Im Einklang mit dem Ziel dieser Richtlinie, die Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu verbessern, indem es erleichtert wird, deren Beschäftigungsstatus korrekt zu bestimmen und dadurch sichergestellt wird, dass sie die entsprechenden Rechte gemäß dem Unionsrecht, dem nationalen Recht und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen genießen, sollte die gesetzliche Vermutung in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gelten, wenn es um den Beschäftigungsstatus der Person geht, die Plattformarbeit leistet. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zwar nicht dazu, die gesetzliche Vermutung in Steuer-, Straf- oder Sozialversicherungsverfahren anzuwenden, doch ist es von entscheidender Bedeutung, dass die gesetzliche Vermutung gemäß dieser Richtlinie in allen Mitgliedstaaten wirksam angewandt wird. Insbesondere sollte diese Richtlinie die Mitgliedstaaten in keiner Weise daran hindern, im nationalen Recht diese gesetzliche Vermutung in Steuer-, Straf-, oder Sozialversicherungsverfahren oder anderen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren anzuwenden oder die Ergebnisse von Verfahren anzuerkennen, in denen die gesetzliche Vermutung angewandt wurde, um neu eingestuftem Arbeitnehmern Rechte in anderen Rechtsgebieten zu verschaffen.
- (33) Im Interesse der Rechtssicherheit sollte die gesetzliche Vermutung keine rückwirkende Rechtswirkung in Bezug auf die Zeit vor dem ... [2 Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie] entfalten und daher nur für den Zeitraum ab diesem Tag gelten, auch bei Vertragsverhältnissen, die vor diesem Tag eingegangen wurden und an diesem Tag noch bestehen. Geltend gemachte Ansprüche im Zusammenhang mit dem etwaigen Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vor diesem Tag und sich daraus ergebende Rechte und Pflichten bis zu diesem Tag sollten daher nur auf der Grundlage des vor diesem Zeitpunkt geltenden Unions- und nationalen Rechts, einschließlich der Richtlinie (EU) 2019/1152, beurteilt werden.

- (34) Das Verhältnis zwischen einer Plattformarbeit leistenden Person und einer digitalen Arbeitsplattform erfüllt möglicherweise nicht die Voraussetzungen, um als Arbeitsverhältnis im Sinne der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten des betreffenden Mitgliedstaats unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs eingestuft zu werden. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass die gesetzliche Vermutung widerlegt werden kann, indem auf der Grundlage dieser Begriffsbestimmung nachgewiesen wird, dass es sich in dem betreffenden Fall nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Digitale Arbeitsplattformen haben einen vollständigen Überblick über alle Sachverhaltselemente, die die Rechtsnatur der Beziehung bestimmen, insbesondere über die Algorithmen, über die sie ihre Tätigkeiten verwalten. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher die Beweislast tragen, wenn sie geltend machen, dass es sich bei dem fraglichen Vertragsverhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Eine erfolgreiche Widerlegung der gesetzlichen Vermutung in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren sollte der Anwendung der Vermutung in späteren Gerichts- oder Berufungsverfahren nach dem nationalen Verfahrensrecht nicht entgegenstehen.
- (35) Um Rechtssicherheit und Transparenz für alle beteiligten Parteien zu gewährleisten, ist die wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch einen Rahmen aus unterstützenden Maßnahmen von entscheidender Bedeutung. Diese Maßnahmen sollten Folgendes beinhalten: die Bereitstellung umfassender Informationen für die Öffentlichkeit, die Ausarbeitung von Leitlinien in Form konkreter und praktischer Empfehlungen für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, die Sozialpartner und die nationalen zuständigen Behörden sowie wirksame Kontrollen und Überprüfungen im Einklang mit dem nationalen Recht und den nationalen Gepflogenheiten, gegebenenfalls auch durch die Festlegung von Zielen für solche Kontrollen und Überprüfungen.

- (36) Diese Maßnahmen sollten die korrekte Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten des betreffenden Mitgliedstaats unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs unterstützen, gegebenenfalls einschließlich der Bestätigung einer Einstufung einer Person, die Plattformarbeit leistet, als echter Selbstständiger. Damit diese Behörden ihre Aufgaben bei der Durchsetzung dieser Richtlinie wahrnehmen können, müssen sie personell angemessen ausgestattet sein, wobei die Entscheidung über die Personalausstattung der nationalen Behörden bei den Mitgliedstaaten liegt. Dies erfordert eine angemessene Ausstattung der zuständigen nationalen Behörden mit Personal, das über die erforderlichen Kompetenzen verfügt und Zugang zu geeigneten Schulungen hat, sowie die Verfügbarkeit von technischem Fachwissen im Bereich des algorithmischen Managements. Das IAO-Übereinkommen Nr. 81 (1947) über die Arbeitsaufsicht liefert Anhaltspunkte für die Bestimmung der Zahl der Aufsichtsbeamten, um die wirksame Ausführung der Aufgaben der Arbeitsaufsicht zu gewährleisten. Eine Entscheidung einer zuständigen nationalen Behörde, die zu einer Änderung des Beschäftigungsstatus einer Plattformarbeit leistenden Person führt, sollte von den zuständigen nationalen Behörden bei ihrer Entscheidung über durchzuführende Kontrollen und Überprüfungen berücksichtigt werden.
- (37) Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten sollten zusammenarbeiten, unter anderem durch den Austausch von Informationen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, sicherzustellen.

- (38) Mit der Verordnung (EU) 2016/679 wurde ein allgemeiner Rahmen zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten geschaffen, doch ist es notwendig, besondere Vorschriften festzulegen, die den spezifischen Bedenken in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme im Kontext der Plattformarbeit Rechnung tragen. In Artikel 88 der Verordnung (EU) 2016/679 ist bereits vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten im Beschäftigungskontext festlegen können. Die vorliegende Richtlinie sieht spezifischere Garantien für die Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Systeme im Zusammenhang mit Plattformarbeit vor und gewährleistet damit ein höheres Maß an Schutz der personenbezogenen Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten. Mit der vorliegenden Richtlinie werden im Vergleich zur Verordnung (EU) 2016/679 insbesondere spezifischere Vorschriften für den Einsatz und die Transparenz der automatisierten Entscheidungsfindung festgelegt. Die vorliegende Richtlinie führt auch zusätzliche Maßnahmen in Bezug auf die Verordnung (EU) 2016/679 im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ein, um den Schutz der personenbezogenen Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu gewährleisten, insbesondere in Fällen in denen durch die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten Entscheidungen getroffen oder unterstützt werden. Die in der vorliegenden Richtlinie im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten verwendeten Begriffe sollten im Sinne der Begriffsbestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 verstanden werden.

- (39) Nach den Artikeln 5, 6 und 9 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen personenbezogene Daten rechtmäßig, nach Treu und Glauben und in transparenter Weise verarbeitet werden. Daraus ergeben sich gewisse Einschränkungen in Bezug darauf, wie digitale Arbeitsplattformen personenbezogene Daten mittels automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme verarbeiten können. Im besonderen Fall der Plattformarbeit kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten freiwillig zugestimmt haben. Aufgrund des Machtungleichgewichts zwischen einer Plattformarbeit leistenden Person und der digitalen Arbeitsplattform können Personen, die Plattformarbeit leisten, häufig nicht frei entscheiden oder sind nicht in der Lage, ihre Einwilligung ohne Beeinträchtigung ihres Vertragsverhältnisses zu verweigern oder zu widerrufen. Daher sollten digitale Arbeitsplattformen die personenbezogenen Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, nicht aufgrund der Annahme verarbeiten, dass eine Plattformarbeit leistende Person der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zugestimmt hat.
- (40) Digitale Arbeitsplattformen sollten mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Systeme, die eingesetzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich auf Plattformarbeit leistende Personen auswirken, keine personenbezogenen Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand oder im Zusammenhang mit den privaten Gesprächen der Personen, die Plattformarbeit leisten, verarbeiten und keine personenbezogenen Daten erheben, während die Plattformarbeit leistenden Personen keine Plattformarbeit anbieten oder ausführen; sie sollten ferner keine personenbezogenen Daten verarbeiten, um die Ausübung der Grundrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen oder des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung im Sinne der Charta, vorherzusagen oder um Schlüsse zu ziehen in Bezug auf Rasse oder ethnische Herkunft der Person, Migrationsstatus, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Behinderung, Gesundheitszustand, einschließlich chronischer Krankheiten oder HIV-Status, den emotionalen oder psychischen Zustand, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, das Sexualleben oder die sexuelle Ausrichtung.

- (41) Digitale Arbeitsplattformen sollten keine biometrischen Daten von Plattformarbeit leistenden Personen zum Zweck der Identifizierung verarbeiten, d. h. zur Feststellung der Identität einer Person durch Abgleich ihrer biometrischen Daten mit den in einer Datenbank gespeicherten biometrischen Daten mehrerer Personen (1:n-Abgleich). Dies berührt nicht die Möglichkeit der digitalen Arbeitsplattformen, eine biometrische Verifizierung vorzunehmen, d. h. die Identität einer Person durch Abgleich ihrer biometrischen Daten mit zuvor bereitgestellten Daten derselben Person (1:1-Abgleich oder Authentifizierung) festzustellen, wenn eine solche Verarbeitung personenbezogener Daten nach der Verordnung (EU) 2016/679 oder anderen einschlägigen Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten ansonsten rechtmäßig ist.
- (42) Biometriegestützte Daten sind mit speziellen technischen Verfahren gewonnene personenbezogene Daten zu den physischen, physiologischen oder verhaltenstypischen Eigenschaften, Signalen oder Merkmalen einer natürlichen Person, wie Gesichtsausdrücke, Bewegungen, Pulsfrequenz, Stimme, Tastenanschläge oder Gangart, die die Identifizierung einer natürlichen Person ermöglichen oder bestätigen oder auch nicht.
- (43) Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme, die von digitalen Arbeitsplattformen genutzt werden, hat voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten von Plattformarbeit leistenden Personen zur Folge. Daher sollten digitale Arbeitsplattformen stets eine Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß den Anforderungen des Artikels 35 der Verordnung (EU) 2016/679 durchführen. In Anbetracht der Auswirkungen, die Entscheidungen automatisierter Entscheidungssysteme auf Personen, die Plattformarbeit leisten, insbesondere auf Plattformbeschäftigte haben, werden in dieser Richtlinie spezifischere Vorschriften für die Konsultation von Personen, die Plattformarbeit leisten, und ihrer Vertreter im Rahmen von Datenschutz-Folgenabschätzungen festgelegt.

- (44) Zusätzlich zu den Vorgaben gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 sollten digitale Arbeitsplattformen Transparenz- und Informationspflichten in Bezug auf automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Systeme unterliegen, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich auf Plattformarbeit leistende Personen, einschließlich der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, auswirken, wie etwa auf ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und Gesundheit, ihre Arbeitszeit, ihren Zugang zu Fortbildung, ihre Beförderung oder gleichwertige Maßnahmen sowie ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos. Die Art und Form von Informationen, die den Personen, die Plattformarbeit leisten, zu solchen automatisierten Systemen zur Verfügung zu stellen sind, und wann dies zu geschehen hat, sollte im Einzelnen festgelegt werden. Die einzelnen Plattformbeschäftigten sollten diese Informationen in knapper, einfacher und verständlicher Form erhalten, sofern die Systeme und ihre Merkmale sie und gegebenenfalls ihre Arbeitsbedingungen unmittelbar betreffen, damit sie ordnungsgemäß unterrichtet werden. Sie sollten auch das Recht haben, umfassende und detaillierte Informationen über alle einschlägigen Systeme anzufordern. Umfassende und detaillierte Informationen über diese automatisierten Systeme sollten auch den Vertretern der Plattformarbeit leistenden Personen sowie den zuständigen nationalen Behörden auf deren Ersuchen zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können.

- (45) Zusätzlich zu dem Recht auf Übertragbarkeit der personenbezogenen Daten, die die betroffene Person einem Verantwortlichen gemäß Artikel 20 der Verordnung (EU) 2016/679 bereitgestellt hat, sollten Plattformarbeit leistende Personen das Recht haben, alle personenbezogenen Daten, die durch ihre Arbeitsleistung im Rahmen der automatisierten Beobachtungssysteme und automatisierten Entscheidungssysteme einer digitalen Arbeitsplattform generiert werden, einschließlich Bewertungen und Beurteilungen, ungehindert und in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, um sie an Dritte, einschließlich einer anderen digitalen Arbeitsplattform, zu übermitteln oder übermitteln zu lassen. Digitale Arbeitsplattformen sollten Plattformarbeit leistenden Personen Instrumente zur Verfügung stellen, um eine wirksame und unentgeltliche Datenübertragbarkeit zu erleichtern, damit sie ihre Rechte gemäß dieser Richtlinie und der Verordnung (EU) 2016/679 wahrnehmen können.
- (46) In einigen Fällen beenden digitale Arbeitsplattformen ihre Beziehung zu einer Person, die Plattformarbeit leistet, formell nicht, sondern beschränken das Konto der betreffenden Person. Unter einer Beschränkung des Kontos ist jedwede Form der einer Person auferlegten Einschränkung ihrer Fähigkeit zu verstehen Plattformarbeit über das Konto zu verrichten, einschließlich der Beschränkung des Zugangs zum Konto oder zu Arbeitsaufträgen.

- (47) Bei der Führung der Plattformarbeit leistenden Personen greifen digitale Arbeitsplattformen in großem Umfang auf automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme zurück. Die elektronische Beobachtung kann einen Eingriff in die Privatsphäre der Plattformarbeit leistenden Personen darstellen, und von solchen Systemen getroffene oder unterstützte Entscheidungen, beispielsweise jene im Zusammenhang mit den angebotenen oder zugewiesenen Arbeitsaufträgen, dem Verdienst, ihrer Sicherheit und Gesundheit, ihrer Arbeitszeit, ihrem Zugang zu Schulungen, ihrer Beförderung oder ihrem Status innerhalb der Organisation sowie ihrem vertraglichen Status, wirken sich unmittelbar auf diese Personen aus, die möglicherweise keinen direkten Kontakt zu einem menschlichen Manager oder Vorgesetzten haben. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher eine menschliche Aufsicht gewährleisten und regelmäßig, jedenfalls alle zwei Jahre, bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Beobachtungssystemen oder automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf Plattformarbeit leistende Personen, zutreffendenfalls einschließlich ihrer Arbeitsbedingungen und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, auswirken. In den Bewertungsprozess sollten Arbeitnehmervertreter einbezogen werden. Digitale Arbeitsplattformen sollten sicherstellen, dass für diese Aufsicht und Bewertung ausreichend Personal zur Verfügung steht. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit Aufsichtsfunktionen betraut werden, sollten über die für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse verfügen und insbesondere berechtigt sein, automatisierte Entscheidungen aufzuheben. Sie sollten vor Kündigung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschützt werden. Darüber hinaus ist es wichtig, dass digitale Arbeitsplattformen systematische Mängel beim Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme beheben. Wird im Rahmen der Aufsichtstätigkeiten ein hohes Risiko der Diskriminierung am Arbeitsplatz oder der Verletzung der Rechte Plattformarbeit leistender Personen festgestellt, so sollten digitale Arbeitsplattformen daher geeignete Abhilfemaßnahmen ergreifen, einschließlich der Möglichkeit, den Einsatz der Systeme zu beenden.

- (48) Gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Personen zu wahren, wenn Letztere einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen sind. Dazu gehört mindestens das Recht der betroffenen Person auf Erwirkung eines menschlichen Eingreifens seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung. Zusätzlich zu den Vorgaben gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management und in Anbetracht der schwerwiegenden Auswirkungen von Entscheidungen über die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Vertragsverhältnisses oder ihres Kontos oder einer gleichermaßen nachteiligen Entscheidung auf Plattformarbeit leistende Personen, sollten diese Entscheidungen immer von Menschen getroffen werden.

- (49) Zusätzlich zu den Vorgaben gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management in der Plattformarbeit sollten Plattformarbeit leistende Personen das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform unverzüglich eine Erklärung für eine Entscheidung, das Fehlen einer Entscheidung oder eine Reihe von Entscheidungen zu erhalten, die von automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden. Zu diesem Zweck sollte die digitale Arbeitsplattform Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, die Fakten, Umstände und Gründe, die zu diesen Entscheidungen geführt haben, mit einer menschlichen Kontaktperson bei der digitalen Arbeitsplattform zu erörtern und zu klären. Darüber hinaus können bestimmte Entscheidungen besonders erhebliche negative Auswirkungen auf die Plattformarbeit leistenden Personen haben, insbesondere auf ihren potenziellen Verdienst. Bei Entscheidungen das Konto einer Person, die Plattformarbeit leistet, einzuschränken, auszusetzen oder zu beenden, die Vergütung für die von dieser Person geleistete Arbeit zu verweigern oder wesentliche Aspekte des Vertragsverhältnisses zu berühren, sollte die digitale Arbeitsplattform der Plattformarbeit leistenden Person zum frühest möglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch an dem Tag, an dem diese Entscheidungen wirksam werden, eine schriftliche Begründung für diese Entscheidungen vorlegen. Sind die Erklärungen oder Begründungen nicht zufriedenstellend oder sind die Plattformarbeit leistenden Personen der Auffassung, dass ihre Rechte durch eine Entscheidung verletzt wurden, so sollten sie außerdem das Recht haben, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung der Entscheidung zu ersuchen und unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens, eine begründete Antwort zu erhalten. Verstoßen solche Entscheidungen gegen die Rechte der betroffenen Personen, wie ihre grundlegenden Arbeitnehmerrechte, das Recht auf Nichtdiskriminierung oder das Recht auf Schutz ihrer personenbezogenen Daten, so sollte die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidungen unverzüglich berichtigen oder, falls dies nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung für den entstandenen Schaden leisten und die erforderlichen Schritte unternehmen, um ähnliche Entscheidungen in Zukunft zu vermeiden, einschließlich der Änderung oder Beendigung des Einsatzes des betreffenden automatisierten Systems. Betreffend die Überprüfung von Entscheidungen durch Menschen sollten die besonderen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2019/1150 in Bezug auf gewerbliche Nutzer Vorrang haben.

(50) Mit der Richtlinie 89/391/EWG des Rates¹³ wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit eingeführt, darunter auch die Verpflichtung der Arbeitgeber, die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu evaluieren, und es wurden die von Arbeitgebern anzuwendenden allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung festgelegt. Automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme können erhebliche Auswirkungen auf die Sicherheit und die körperliche und geistige Gesundheit von Plattformbeschäftigten haben. Mit der algorithmischen Steuerung, Bewertung und Disziplinierung erhöht sich die Arbeitsbelastung durch eine verstärkte Beobachtung, wodurch sich das von den Arbeitnehmern geforderte Arbeitstempo erhöht, die Pausen im Auftragsdurchlauf verkürzt werden und sich die Arbeitstätigkeit über den gewöhnlichen Arbeitsplatz und die normalen Arbeitszeiten hinaus ausdehnt. Die eingeschränkten Möglichkeiten des arbeitsplatzbasierten Lernens und der eingeschränkten Einflussnahme auf die Aufgaben infolge des Einsatzes intransparenter Algorithmen sowie die Arbeitsintensivierung und Unsicherheit, die sich aus dem Einsatz automatischer Beobachtungssysteme oder automatischer Entscheidungssysteme ergeben, dürften den Stress und das Unbehagen der Arbeitskräfte erhöhen. Daher sollten digitale Arbeitsplattformen diese Gefahren evaluieren, bewerten, ob die Schutzvorkehrungen der Systeme angemessen sind, um den Gefahren zu begegnen, und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Sie sollten vermeiden, dass der Einsatz solcher Systeme zu übermäßigem Druck auf die Beschäftigten führt oder deren Gesundheit gefährdet. Um die Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu stärken, sollte die digitale Arbeitsplattform Plattformbeschäftigten, ihren Vertretern und den zuständigen Behörden ihre Risikoevaluierung und die Bewertung der Risikominderungsmaßnahmen zur Verfügung stellen.

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

- (51) Personen, die Plattformarbeit leisten, sind insbesondere bei der Plattformarbeit vor Ort dem Risiko von Gewalt und Belästigung ausgesetzt, ohne über einen physischen Arbeitsplatz zu verfügen, an dem sie Beschwerden einreichen können. Belästigung und sexuelle Belästigung können sich negativ auf die Gesundheit und Sicherheit von Plattformbeschäftigten auswirken. Die Mitgliedstaaten sollten in daher Präventivmaßnahmen vorsehen, einschließlich der Einrichtung wirksamer Meldekanäle. Ferner wird den Mitgliedstaaten empfohlen, wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung bei der Plattformarbeit zu unterstützen und insbesondere geeignete Meldekanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten, aber in keinem Arbeitsverhältnis stehen, einzurichten.
- (52) Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter, die auf Unionsebene durch die Richtlinie 2002/14/EG geregelt wird, ist für die Förderung eines wirksamen sozialen Dialogs von entscheidender Bedeutung. Da die Einführung automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme durch digitale Arbeitsplattformen oder wesentliche Änderungen im Einsatz dieser Systeme sich unmittelbar auf die Arbeitsorganisation und die individuellen Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten auswirken, sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen die Vertreter der Plattformbeschäftigten vor der Beschlussfassung auf der geeigneten Ebene unterrichten und effektiv anhören. Angesichts der technischen Komplexität algorithmischer Managementsysteme sollten die Informationen rechtzeitig bereitgestellt werden, damit sich die Vertreter der Plattformbeschäftigten erforderlichenfalls mit Unterstützung eines von den Plattformbeschäftigten oder ihren Vertretern ausgewählten Sachverständigen in abgestimmter Weise auf die Anhörung vorbereiten können. Die in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegten Maßnahmen zur Unterrichtung und Anhörung bleiben von der vorliegenden Richtlinie unberührt.

- (53) In Ermangelung von Arbeitnehmervertretern sollte es möglich sein, dass die Arbeitnehmer von der digitalen Arbeitsplattform unmittelbar über die Einführung oder wesentliche Änderungen im Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme informiert werden.
- (54) Etliche Personen, die Plattformarbeit leisten, sind Selbstständige. Von digitalen Arbeitsplattformen genutzte automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme wirken sich in ähnlicher Weise auf den Schutz der persönlichen Daten von Selbständigen und ihre Verdienstmöglichkeiten aus wie auf die von Plattformbeschäftigten. Daher sollten die in der vorliegenden Richtlinie festgelegten Rechte betreffend den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des algorithmischen Managements, insbesondere in Bezug auf die Transparenz automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme, Beschränkungen der Verarbeitung oder Erhebung personenbezogener Daten und die Beaufsichtigung und Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen, auch für Personen gelten, die Plattformarbeit leisten, aber in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Die Rechte betreffend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Unterrichtung und Anhörung von Plattformbeschäftigten und ihren Vertretern, die gemäß dem Unionsrecht speziell für Arbeitnehmer gelten, sollten nicht für Personen gelten, die Plattformarbeit leisten, aber in keinem Arbeitsverhältnis stehen. In der Verordnung (EU) 2019/1150 sind Schutzmaßnahmen hinsichtlich der Fairness und Transparenz für Selbstständige, die Plattformarbeit leisten, vorgesehen, sofern diese als gewerbliche Nutzer im Sinne der genannten Verordnung gelten. Hinsichtlich der Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen sollten die besonderen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2019/1150 in Bezug auf gewerbliche Nutzer Vorrang haben.

- (55) Die Pflichten digitaler Arbeitsplattformen, auch in Bezug auf die Unterrichtung und Konsultation im Zusammenhang mit automatisierten Beobachtungssystemen und automatisierten Entscheidungssystemen, gelten unabhängig davon, ob diese Systeme von der digitalen Arbeitsplattform selbst oder von einem externen Dienstleister, der Datenverarbeitung im Auftrag der digitalen Arbeitsplattform durchführt, verwaltet werden.
- (56) Damit die zuständigen nationalen Behörden sicherstellen können, dass digitale Arbeitsplattformen die arbeitsrechtlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften einhalten, insbesondere wenn sie in einem anderen Mitgliedstaat als dem Mitgliedstaat niedergelassen sind, in dem der Plattformbeschäftigte seine Arbeit leistet oder in einem Drittland, sollten die digitalen Arbeitsplattformen den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden. Eine systematische und transparente Bereitstellung von Information, auch auf grenzüberschreitender Ebene, ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um unlauteren Wettbewerb zwischen digitalen Arbeitsplattformen zu verhindern. Die Verpflichtung zur Meldung von Plattformarbeit gemäß dieser Richtlinie sollte die in anderen Rechtsakten der Union festgelegten Melde- oder Notifizierungspflichten nicht ersetzen.

- (57) Die mit der Verordnung (EU) 2019/1149 des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁴ errichtete Europäische Arbeitsbehörde trägt zur Gewährleistung einer fairen Arbeitskräftemobilität in der gesamten Union bei und erleichtert insbesondere die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die einheitliche, effiziente und wirksame Anwendung und Durchsetzung des einschlägigen Unionsrechts durch Koordinierung und Unterstützung abgestimmter und gemeinsamer Kontrollen, Durchführung von Analysen und Risikobewertungen zu Fragen der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität und Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit. Sie spielt daher eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten vieler digitaler Arbeitsplattformen sowie mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in der Plattformarbeit.
- (58) Informationen über Personen, die Plattformarbeit leisten, insbesondere die Anzahl dieser Personen, Informationen über ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus und die allgemeinen Bedingungen für diese Vertragsverhältnisse sind von wesentlicher Bedeutung, um die zuständigen Behörden bei der Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen und der Gewährleistung der Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen sowie die Vertreter von Personen die Plattformarbeit leisten bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen zu unterstützen. Die Behörden und Vertreter sollten auch das Recht haben, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten betreffend die bereitgestellten Informationen zu ersuchen.

¹⁴ Verordnung (EU) 2019/1149 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004, (EU) Nr. 492/2011 und (EU) 2016/589 sowie zur Aufhebung des Beschlusses (EU) 2016/344 (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 21).

- (59) In mehreren Mitgliedstaaten konnte nicht angemeldete Erwerbstätigkeit in Lieferplattformen nachgewiesen werden. Diese Praktiken erfolgen mithilfe gefälschter Identitäten, wobei arbeitsberechtigte Personen, die Plattformarbeit leisten, sich auf der digitalen Arbeitsplattform registrieren und ihre Konten an Migranten ohne gültige Ausweispapiere oder an Minderjährige vermieten. Dies führt zu einem unzureichenden Schutz dieser Personen, zu denen auch illegal aufhältige Drittstaatsangehörige gehören, deren Situation es häufig mit sich bringt, dass der Zugang zur Justiz aus Furcht vor Repressalien oder Abschiebung eingeschränkt ist. Die Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁵ enthält Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen. Die in dieser Richtlinie festgelegten Transparenzpflichten und Vorschriften für Vermittler tragen zusammen mit der Richtlinie 2009/52/EG erheblich dazu bei, gegen nicht angemeldete Erwerbstätigkeit in der Plattformarbeit vorzugehen. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, dass digitale Arbeitsplattformen eine zuverlässige Überprüfung der Identität von Personen, die Plattformarbeit leisten gewährleisten.
- (60) Es wurde ein umfangreiches System an Vorschriften zur Durchsetzung des sozialen Besitzstands in der Union entwickelt, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu zeitnaher, wirksamer und unparteiischer Streitbeilegung und einen Zugang zu Rechtsbehelfen haben, einschließlich auf eine angemessene Entschädigung für entstandenen Schaden. Insbesondere sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, angesichts des grundlegenden Anspruchs auf wirksamen Rechtsschutz auch nach dem Ende des Arbeits- oder sonstigen Vertragsverhältnisses, in dessen Verlauf es zu einem vermuteten Verstoß gegen die in dieser Richtlinie verankerten Rechte gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.

¹⁵ Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24).

- (61) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, sollten – im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten – in der Lage sein, eine oder mehrere Plattformarbeit leistende Personen in einem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu vertreten, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Personen, die Plattformarbeit leisten, ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen Hindernissen oder aus Furcht vor Repressalien nicht eingeleitet würden.
- (62) Plattformarbeit zeichnet sich durch das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes aus, an dem die Plattformarbeit leistenden Personen einander und ihre Vertreter kennenlernen und miteinander und mit ihren Vertretern auch im Hinblick auf die Verteidigung ihrer Interessen gegenüber der digitalen Arbeitsplattform kommunizieren können. Daher ist es notwendig, digitale Kommunikationskanäle im Einklang mit der Arbeitsorganisation der digitalen Arbeitsplattform einzurichten, über die Plattformarbeit leistende Personen sich privat und sicher untereinander austauschen und von ihren Vertretern kontaktiert werden können. Digitale Arbeitsplattformen sollten solche Kommunikationskanäle innerhalb ihrer digitalen Infrastruktur oder über ähnlich wirksame Mittel einrichten, wobei der Schutz personenbezogener Daten zu achten und der Zugriff auf dieser Kommunikationskanäle oder deren Beobachtung zu unterlassen ist.

- (63) In Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren betreffend die Rechte und Pflichten nach der vorliegenden Richtlinie könnten sich die Informationen zur Arbeitsorganisation, die eine Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus möglich machen, und insbesondere betreffend die Frage, ob die digitale Arbeitsplattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung steuert oder kontrolliert, sowie andere Informationen zum Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme möglicherweise im Besitz der digitalen Arbeitsplattform befinden und für die Personen, die Plattformarbeit leisten, und die zuständigen Behörden nicht leicht zugänglich sein. Nationale Gerichte oder zuständige Behörden sollten daher in der Lage sein anzuordnen, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, einschließlich vertraulicher Informationen, die wirksamen Maßnahmen zu deren Schutz unterliegen.
- (64) Da in der vorliegenden Richtlinie gegenüber der Verordnung (EU) 2016/679 spezifischere und zusätzliche Vorschriften im Zusammenhang mit Plattformarbeit festgelegt sind, die den Schutz personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, gewährleisten, sollten die Aufsichtsbehörden gemäß Artikel 51 der Verordnung (EU) 2016/679 für die Überwachung der Anwendung dieser Schutzmaßnahmen zuständig sein. Der verfahrensrechtliche Rahmen der Verordnung (EU) 2016/679 und insbesondere die Kapitel VI, VII und VIII sollten für die Durchsetzung der spezifischeren und zusätzlichen Vorschriften der vorliegenden Richtlinie gelten, insbesondere in Bezug auf Aufsicht, Zusammenarbeit und Kohärenzverfahren, Rechtsbehelfe, Haftung und Sanktionen, was auch die Befugnis zur Verhängung von Geldbußen bis zu dem in Artikel 83 Absatz 5 der Verordnung genannten Betrag einschließt.

- (65) Der Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ist mit der Verarbeitung personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, verbunden und wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und die Rechte der Plattformbeschäftigten aus, was sowohl datenschutzrechtliche Fragen als auch Fragen in anderen Rechtsbereichen wie dem Arbeitsrecht aufwirft. Datenschutzaufsichtsbehörden und andere zuständige Behörden sollten folglich bei der Durchsetzung dieser Richtlinie – auch auf grenzüberschreitender Ebene – zusammenarbeiten, indem sie beispielsweise einschlägige Informationen untereinander austauschen, ohne dass dadurch die Unabhängigkeit der Datenschutzaufsichtsbehörden beeinträchtigt wird.
- (66) Um die Wirksamkeit des in dieser Richtlinie vorgesehenen Schutzes zu gewährleisten, ist es äußerst wichtig, dass Personen, die Plattformarbeit leisten und ihre in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte ausüben, vor Kündigung oder vor Beendigung ihres Vertrags sowie vor allen Maßnahmen gleicher Wirkung wie etwa der Aussetzung ihres Kontos geschützt werden.
- (67) Da das doppelte Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit und der Schutz personenbezogener Daten, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr aufgrund der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 EUV verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

- (68) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen für Personen, die Plattformarbeit leisten, einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, unter anderem in Bezug auf Mechanismen zur Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in geltendem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken oder Arbeitnehmersvertretern übertragene Befugnisse abzuschwächen.
- (69) Die Autonomie der Sozialpartner ist zu achten. Die Mitgliedstaaten sollten daher den Sozialpartnern erlauben können, unter bestimmten Voraussetzungen Kollektiv- bzw. Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, die von bestimmten Vorschriften dieser Richtlinie abweichen, wobei das allgemeine Schutzniveau für die Plattformbeschäftigten zu wahren ist.
- (70) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten unnötige administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten werden daher ersucht, die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf KMU zu prüfen, um – mit besonderem Augenmerk auf Kleinstunternehmen und dem Verwaltungsaufwand – sicherzustellen, dass KMU nicht unverhältnismäßig belastet werden.

- (71) Die Mitgliedstaaten sollten die Sozialpartner mit der Umsetzung dieser Richtlinie betrauen können, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und vorausgesetzt, die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden. Darüber hinaus sollten sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit diese Richtlinie umgesetzt wird.
- (72) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung vom 28. September 2011 der Mitgliedstaaten und der Kommission zu erläuternden Dokumenten¹⁶ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. Bei dieser Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.
- (73) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁷ angehört und hat am 2. Februar 2022 formelle Bemerkungen veröffentlicht —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

¹⁶ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

¹⁷ Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39).

Kapitel I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen und den Schutz personenbezogener Daten in der Plattformarbeit zu verbessern, indem
 - a) Maßnahmen zur Erleichterung der Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, eingeführt werden,
 - b) die Transparenz, Fairness, Aufsicht durch Menschen, Sicherheit und Rechenschaft beim algorithmischen Management bei Plattformarbeit gefördert werden und
 - c) die Transparenz bei Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert wird.
- (2) In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die auf jede Person, die Plattformarbeit in der Union leistet und die nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht bzw. bei der nach der Beurteilung des Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, Anwendung finden, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.

Mit dieser Richtlinie werden auch Vorschriften festgelegt, mit denen der Schutz natürlicher Personen im Zusammenhang mit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten verbessert wird, indem Maßnahmen zum algorithmischen Management vorgesehen werden, die für Personen gelten, die in der Union Plattformarbeit leisten, einschließlich derjenigen, die weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen.

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

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
- a) „digitale Arbeitsplattform“ eine natürliche oder juristische Person, die eine Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:
- i) Sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;
 - ii) sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
 - iii) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird;
 - iv) sie geht mit dem Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme einher;

- b) „Plattformarbeit“ Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Einzelperson auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform oder einem Vermittler und der Einzelperson ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Einzelperson oder einem Vermittler und dem Empfänger der Dienstleistung besteht;
- c) „Person, die Plattformarbeit leistet“ oder „Plattformarbeit leistende Person“, eine Einzelperson, die Plattformarbeit leistet, unabhängig davon, welcher Art das Vertragsverhältnis ist oder wie die beteiligten Parteien dieses Verhältnis bezeichnen;
- d) „Plattformbeschäftigter“ jede Person, die Plattformarbeit leistet und nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder als in einem Arbeitsverhältnis stehend gilt, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist;
- e) „Vermittler“ eine natürliche oder juristische Person, die – für die Zwecke der Bereitstellung von Plattformarbeit für oder über eine digitale Arbeitsplattform –
 - i) ein Vertragsverhältnis mit dieser digitalen Arbeitsplattform und ein Vertragsverhältnis mit der Plattformarbeit leistenden Person begründet, oder
 - ii) sich in einer Unterauftragskette zwischen dieser digitalen Arbeitsplattform und der Plattformarbeit leistenden Person befindet;

- f) „Arbeitnehmervertreter“ die Vertreter der Plattformbeschäftigten, wie Gewerkschaften und Vertreter, die von den Plattformbeschäftigten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten frei gewählt werden;
 - g) „Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten“ Arbeitnehmervertreter und, soweit in den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen, Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei denen es sich nicht um Plattformbeschäftigte handelt;
 - h) „automatisierte Beobachtungssysteme“ Systeme, die zur Kontrolle, Beobachtung oder Bewertung durch elektronischem Hilfsmittel der Arbeitsleistung von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder der Tätigkeiten, die innerhalb der Arbeitsumgebung ausgeführt werden, einschließlich durch Erhebung personenbezogener Daten, eingesetzt werden oder diese unterstützen;
 - i) „automatisierte Entscheidungssysteme“ Systeme, die eingesetzt werden, um durch elektronische Hilfsmittel Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, auswirken, insbesondere Entscheidungen, die sich auf ihre Einstellung, ihren Zugang zu den Arbeitsaufträgen und deren Organisation, ihr Entgelt, einschließlich der Preisgestaltung einzelner Aufträge, ihre Sicherheit und ihre Gesundheit, ihre Arbeitszeit, ihren Zugang zu Fortbildung, ihre Beförderung oder Maßnahmen gleicher Wirkung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos, auswirken.
- (2) Die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ in Absatz 1 Buchstabe a schließt Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht oder über die Einzelpersonen privat Waren weiterverkaufen können, nicht ein.

Artikel 3

Vermittler

Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen digitale Arbeitsplattformen Vermittler einsetzen, Personen, die Plattformarbeit leisten und ein Vertragsverhältnis mit einem Vermittler haben, denselben Schutz gemäß dieser Richtlinie genießen wie jene, die in einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit einer digitalen Arbeitsplattform stehen. Zu diesem Zweck ergreifen die Mitgliedstaaten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Maßnahmen, um geeignete Mechanismen zu schaffen, zu denen gegebenenfalls Systeme der gesamtschuldnerischen Haftung gehören.

Kapitel II

Beschäftigungsstatus

Artikel 4

Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus

- (1) Die Mitgliedstaaten halten geeignete und wirksame Verfahren bereit, mit denen die korrekte Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüft und gewährleistet wird, um – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – feststellen zu können, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, wie es in den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder gemäß den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten bestimmt ist, einschließlich über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses gemäß Artikel 5.

- (2) Die Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, stützt sich in erster Linie auf die Tatsachen, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, einschließlich des Einsatzes automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme bei der Organisation der Plattformarbeit, unabhängig davon, wie das Verhältnis in einer eventuell zwischen den beteiligten Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung bezeichnet wird.
- (3) Wird das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festgestellt, so ist nach der nationalen Rechtsordnung eindeutig anzugeben, welche Partei oder Parteien für die Pflichten des Arbeitgebers die Verantwortung übernimmt bzw. übernehmen.

Artikel 5

Gesetzliche Vermutung

- (1) Es wird gesetzlich vermutet, dass das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, ein Arbeitsverhältnis ist, wenn gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs Tatsachen, die auf Steuerung und Kontrolle hindeuten, vorliegen. Möchte die digitale Arbeitsplattform die gesetzliche Vermutung widerlegen, hat sie zu beweisen, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.

- (2) Für die Zwecke des Absatzes 1 legen die Mitgliedstaaten eine wirksame widerlegbare gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses fest, die eine Vereinfachung zugunsten von Personen, die Plattformarbeit leisten, darstellt. Ferner stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die gesetzliche Vermutung nicht dazu führt, dass die Belastung von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder von ihren Vertretern durch Anforderungen im Verfahren zur Bestimmung ihres korrekten Beschäftigungsstatus erhöht wird.
- (3) Die in diesem Artikel festgelegte gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, wenn es um die Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus der Person geht, die Plattformarbeit leistet.

Die gesetzliche Vermutung gilt nicht in Steuer-, Straf- oder Sozialversicherungsverfahren. Die Mitgliedstaaten können jedoch die gesetzliche Vermutung in diesen Verfahren nach nationalem Recht anwenden.

- (4) Personen, die Plattformarbeit leisten, und – im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten – ihre Vertreter haben das Recht, das in Absatz 3 Unterabsatz 1 genannte Verfahren zur Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus der Person, die Plattformarbeit leistet, einzuleiten.
- (5) Ist eine zuständige nationale Behörde der Auffassung, dass eine Person, die Plattformarbeit leistet, möglicherweise falsch eingestuft ist, so leitet sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geeignete Maßnahmen oder Verfahren ein, um den korrekten Beschäftigungsstatus dieser Person zu bestimmen.

- (6) Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem ... [zwei Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie] eingegangen wurden und an diesem Tag noch bestehen, gilt die in diesem Artikel vorgesehene gesetzliche Vermutung nur für den Zeitraum ab diesem Tag.

Artikel 6

Rahmen für die unterstützenden Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten legen einen Rahmen für die unterstützenden Maßnahmen fest, um die wirksame Umsetzung und die Einhaltung der gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten. Sie müssen insbesondere

- a) geeignete Leitlinien für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, und die Sozialpartner entwickeln, einschließlich in Form von konkreten und praktischen Empfehlungen, damit diese die gesetzliche Vermutung verstehen und umsetzen können, auch in Bezug auf die Verfahren zur Widerlegung dieser Vermutung;
- b) im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten für die zuständigen nationalen Behörden Leitlinien aufstellen und geeignete Verfahren festlegen, einschließlich zur Zusammenarbeit zwischen den zuständigen nationalen Behörden, damit diese digitale Arbeitsplattformen, die die Vorschriften zur korrekten Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus der Personen, die Plattformarbeit leisten, nicht einhalten, proaktiv ermitteln, erfassen und verfolgen können;
- c) wirksame Kontrollen und Überprüfungen, die von den zuständigen nationalen Behörden im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten durchgeführt werden, vorsehen und insbesondere gegebenenfalls Kontrollen und Überprüfungen auf bestimmten digitalen Arbeitsplattformen vorsehen, bei denen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen der Plattform und einer Person, die Plattformarbeit leistet, von einer nationalen zuständigen Behörde festgestellt wurde, wobei sicherzustellen ist, dass diese Kontrollen und Überprüfungen verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind;

- d) geeignete Schulungen für die nationalen zuständigen Behörden bereitstellen und sicherstellen, dass Fachkenntnisse im Bereich des algorithmischen Managements vorhanden sind, um diese Behörden in die Lage zu versetzen, die in Buchstabe b aufgeführten Aufgaben wahrzunehmen.

Kapitel III

Algorithmisches Management

Artikel 7

Einschränkungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten

mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme

- (1) Digitale Arbeitsplattformen dürfen mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme nicht
- a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand einer Person, die Plattformarbeit leistet, verarbeiten;
 - b) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit anderen Personen, die Plattformarbeit leisten, und den Vertretern der Personen, die Plattformarbeit leisten;
 - c) personenbezogene Daten einer Person erheben, die Plattformarbeit leistet, während diese Person die Plattformarbeit nicht ausführt oder anbietet;

- d) personenbezogene Daten verarbeiten, um die Ausübung von Grundrechten gemäß der Charta, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, dem Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen oder dem Recht auf Unterrichtung und Anhörung, vorherzusagen;
 - e) personenbezogene Daten verarbeiten, um Schlüsse zu ziehen in Bezug auf Rasse oder ethnische Herkunft, Migrationsstatus, politische Ansichten, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, eine Behinderung, den Gesundheitszustand, einschließlich chronischer Krankheiten oder einer Infektion mit HIV, den emotionalen oder psychischen Zustand, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, das Sexualleben oder die sexuelle Orientierung;
 - f) biometrische Daten im Sinne von Artikel 4 Nummer 14 der Verordnung (EU) 2016/679 einer Person, die Plattformarbeit leistet, verarbeiten, um die Identität dieser Person festzustellen, indem diese Daten mit den in einer Datenbank gespeicherten biometrischen Daten von natürlichen Personen abgeglichen werden.
- (2) Dieser Artikel gilt für alle Personen, die Plattformarbeit leisten, ab Beginn des Einstellungs- oder Auswahlverfahrens.
- (3) Dieser Artikel gilt neben automatisierten Beobachtungssystemen und automatisierten Entscheidungssystemen auch, wenn digitale Arbeitsplattformen automatisierte Systeme nutzen, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich in irgendeiner Weise auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auswirken.

Artikel 8
Datenschutz-Folgenabschätzung

- (1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch eine digitale Arbeitsplattform mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme ist ein Verarbeitungsverfahren, das voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen im Sinne des Artikels 35 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zur Folge hat. Digitale Arbeitsplattformen, die als Verantwortliche im Sinne von Artikel 4 Nummer 7 der Verordnung (EU) 2016/679 agieren, holen den Standpunkt der Personen, die Plattformarbeit leisten, und ihrer Vertreter ein, wenn sie gemäß der genannten Bestimmung eine Abschätzung der Folgen der Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme auf den Schutz personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich auf die in Artikel 7 der vorliegenden Richtlinie festgelegten Einschränkungen bei der Verarbeitung, durchführen.
- (2) Digitale Arbeitsplattformen stellen den Arbeitnehmervertretern die in Absatz 1 genannte Abschätzung zur Verfügung.

Artikel 9
Transparenz in Bezug auf automatisierte Beobachtungssysteme
und automatisierte Entscheidungssysteme

- (1) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, Vertreter der Plattformbeschäftigten und auf Ersuchen die nationalen zuständigen Behörden über die Nutzung automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme zu informieren.

Diese Informationen betreffen Folgendes:

- a) in Bezug auf automatisierte Beobachtungssysteme:
 - i) die Tatsache, dass solche Systeme in Betrieb sind oder gerade eingeführt werden;
 - ii) die Kategorien von Daten und Tätigkeiten, die von solchen Systemen kontrolliert, beobachtet oder bewertet werden, einschließlich der Bewertung durch den Dienstleistungsempfänger;
 - iii) das Ziel der Beobachtung und die Art und Weise, wie das System diese Beobachtung durchführen soll;
 - iv) die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der durch solche Systeme verarbeiteten personenbezogenen Daten und jede Übermittlung oder Übertragung solcher personenbezogener Daten, auch innerhalb einer Unternehmensgruppe;

- b) in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme:
 - i) die Tatsache, dass solche Systeme in Betrieb sind oder gerade eingeführt werden;
 - ii) die Kategorien von Entscheidungen, die von solchen Systemen getroffen oder unterstützt werden;
 - iii) die Kategorien von Daten und die wichtigsten Parameter, die diese Systeme berücksichtigen, und die relative Bedeutung dieser Parameter bei der automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich der Art und Weise, wie die personenbezogenen Daten oder das Verhalten der Person, die Plattformarbeit leistet, die Entscheidungen beeinflussen;

- iv) die Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos einer Person, die Plattformarbeit leistet, die Verweigerung der Bezahlung für von ihr geleistete Arbeit sowie für Entscheidungen in Bezug auf ihren vertraglichen Status oder für jede Entscheidung mit gleichwertiger oder nachteiliger Wirkung;
 - c) alle Kategorien von Entscheidungen, die von einem automatisierten Entscheidungssysteme getroffen oder unterstützt werden und sich in irgendeiner Weise auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auswirken.
- (2) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 1 genannten Informationen in einem schriftlichen Dokument zur Verfügung, bei dem es sich auch um ein elektronisches Dokument handeln kann. Die Informationen sind in transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen.
- (3) Digitale Arbeitsplattformen stellen Personen, die Plattformarbeit leisten in prägnanter Form die in Absatz 1 genannten Informationen über die Systeme und ihre Merkmale, die sich direkt auf sie und, soweit anwendbar auch auf ihre Arbeitsbedingungen, auswirken, zu Verfügung,
 - a) spätestens am ersten Arbeitstag;
 - b) vor der Einführung von Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Beobachtung der Arbeitsleistung auswirken; und
 - c) jederzeit auf Anfrage.

Auf Anfrage der Personen, die Plattformarbeiten leisten, stellen die digitalen Arbeitsplattformen ihnen auch die in Absatz 1 genannten Informationen in umfassender und detaillierter Form in Bezug auf alle relevanten Systeme und ihre Merkmale zur Verfügung.

- (4) Die digitalen Arbeitsplattformen stellen den Arbeitnehmervertretern die in Absatz 1 genannten Informationen über alle relevanten Systeme und ihre Merkmale in umfassender und detaillierter Form zur Verfügung. Diese Informationen stellen sie zur Verfügung
- a) vor der Anwendung dieser Systeme,
 - b) vor der Einführung von Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Beobachtung der Arbeitsleistung auswirken, und
 - c) jederzeit auf Anfrage.

Digitale Arbeitsplattformen stellen den nationalen zuständigen Behörden die in Absatz 1 genannten Informationen in umfassender und detaillierter Form jederzeit auf Anfrage zur Verfügung.

- (5) Digitale Arbeitsplattformen stellen Personen, die sich in einem Einstellungs- oder Auswahlverfahren befinden, die in Absatz 1 genannten Informationen zur Verfügung. Die Informationen werden im Einklang mit Absatz 2 zur Verfügung gestellt, sind prägnant formuliert, betreffen nur die automatisierten Beobachtungssysteme oder automatisierten Entscheidungssysteme, die in diesem Verfahren zur Anwendung kommen, und werden vor Beginn des Einstellungs- oder Auswahlverfahrens bereitgestellt.
- (6) Personen, die Plattformarbeit leisten, haben das Recht auf die Übertragbarkeit der personenbezogenen Daten, die durch ihre Arbeit im Rahmen der automatisierten Beobachtungssysteme oder automatisierten Entscheidungssysteme einer digitalen Arbeitsplattform generiert werden, einschließlich Bewertungen und Beurteilungen, ohne dass dadurch die Rechte des Empfängers der Dienstleistung gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 berührt werden.

Die digitale Arbeitsplattform stellt Personen, die Plattformarbeit leisten, unentgeltlich Instrumente zur Verfügung, die die wirksame Ausübung ihrer in Artikel 20 der Verordnung (EU) 2016/679 und in Unterabsatz 1 des vorliegenden Absatzes genannten Rechte auf Datenübertragung erleichtern. Wenn die Person, die Plattformarbeit leistet, dies verlangt, übermittelt die digitale Arbeitsplattform diese personenbezogenen Daten direkt an einen Dritten.

Artikel 10

Aufsicht über automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme durch Menschen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen beaufsichtigen und unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern regelmäßig, und jedenfalls alle zwei Jahre, bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Beobachtungssystemen und automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich gegebenenfalls auf ihre Arbeitsbedingungen und ihre Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, auswirken.
- (2) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, für ausreichend personelle Ressourcen zu sorgen, um die Auswirkungen einzelner Entscheidungen wirksam zu beaufsichtigen und zu beurteilen, die durch automatisierte Beobachtungssysteme oder automatisierte Entscheidungssysteme getroffen oder unterstützt werden. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit Aufsichts- und Beurteilungsfunktionen betraut werden, verfügen über die für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse, einschließlich für die Aufhebung automatisierter Entscheidungen. Sie sollten vor Entlassung oder Maßnahmen gleicher Wirkung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei der Ausübung ihrer Funktionen geschützt sein.

- (3) Wird bei der Beaufsichtigung und Bewertung gemäß Absatz 1 ein hohes Risiko der Diskriminierung am Arbeitsplatz durch den Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme ermittelt oder festgestellt, dass einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Beobachtungssystemen und automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, die Rechte einer Person, die Plattformarbeit leistet, verletzt haben, so leitet die digitale Arbeitsplattform die erforderlichen Schritte ein, gegebenenfalls einschließlich der Änderung des automatisierten Beobachtungssystems und automatisierten Entscheidungssystems oder der Einstellung seiner Nutzung, um solche Entscheidungen in Zukunft zu vermeiden.
- (4) Informationen über die Bewertung gemäß Absatz 1 werden Vertretern von Plattformbeschäftigten übermittelt. Digitale Arbeitsplattformen stellen diese Informationen auch Personen, die Plattformarbeit leisten, und den nationalen zuständigen Behörden auf Anfrage zur Verfügung.
- (5) Jedwede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses oder des Kontos einer Person, die Plattformarbeit leistet, oder jede andere Entscheidung mit gleichwertigen nachteiligen Auswirkungen ist von einem Menschen zu treffen.

Artikel 11
Überprüfung durch Menschen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform unverzüglich eine mündliche oder schriftliche Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten. Die Erklärung ist in transparenter und verständlicher Form in klarer und einfacher Sprache bereitzustellen. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu einer von der digitalen Arbeitsplattform benannten Kontaktperson gewähren, mit der sie die Fakten, Umstände und Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, erörtern und klären können. Digitale Arbeitsplattformen stellen sicher, dass diese Kontaktpersonen über die für die Ausübung dieser Funktion erforderliche Kompetenz, Schulung und Befugnis verfügen.

Digitale Arbeitsplattformen übermitteln den Personen, die Plattformarbeit leisten, unverzüglich und spätestens an dem Tag, an dem die Entscheidung wirksam wird, eine schriftliche Begründung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos der Person, die Plattformarbeit leistet, die Verweigerung der Bezahlung für von der Person, die Plattformarbeit leistet, geleistete Arbeit, den vertraglichen Status der Person, die Plattformarbeit leistet, für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung oder für jede andere Entscheidung, die sich auf die zentralen Aspekte des Arbeits- oder sonstigen Vertragsverhältnisses auswirkt.

- (2) Personen, die Plattformarbeit leisten, und – im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten – Vertreter, die im Namen von Personen, die Plattformarbeit leisten, handeln, haben das Recht, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung der in Absatz 1 genannten Entscheidungen zu ersuchen. Die digitale Arbeitsplattform beantwortet ein solches Ersuchen, indem sie der Person, die Plattformarbeit leistet, unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens, eine hinreichend genaue und angemessen begründete Antwort in einem schriftlichen Dokument übermittelt, bei dem es sich auch um ein elektronisches Dokument handeln kann.
- (3) Verstößt die in Absatz 1 genannte Entscheidung gegen die Rechte einer Person, die Plattformarbeit leistet, so berichtigt die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidung unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb von zwei Wochen nach Annahme der Entscheidung. Ist eine solche Berichtigung nicht möglich, so bietet die digitale Arbeitsplattform eine angemessene Entschädigung für den entstandenen Schaden an. Die digitale Arbeitsplattform leitet in jedem Fall die erforderlichen Schritte ein, gegebenenfalls einschließlich der Änderung des automatisierten Entscheidungssystems oder der Einstellung seiner Nutzung, um solche Entscheidungen in Zukunft zu vermeiden.
- (4) Dieser Artikel lässt die im nationalen Recht festgelegten bzw. gemäß nationalen Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und Gepflogenheiten geregelten Disziplinar- und Kündigungsverfahren unberührt.
- (5) Dieser Artikel gilt nicht für Personen, die Plattformarbeit leisten und auch „gewerbliche Nutzer“ im Sinne von Artikel 2 Nummer 1 der Verordnung (EU) 2019/1150 sind.

Artikel 12
Sicherheit und Gesundheitsschutz

- (1) Unbeschadet der Richtlinie 89/391/EWG und der damit zusammenhängenden Richtlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen digitale Arbeitsplattformen in Bezug auf Plattformbeschäftigte
 - a) die Risiken automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme für deren Sicherheit und Gesundheit beurteilen – insbesondere die Risiken für mögliche Arbeitsunfälle sowie psychosoziale und ergonomische Risiken;
 - b) bewerten, ob die Schutzvorkehrungen dieser Systeme angesichts der besonderen Merkmale der Arbeitsumgebung den ermittelten Risiken angemessen sind;
 - c) geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen.
- (2) In Bezug auf die Anforderungen gemäß Absatz 1 stellen digitale Arbeitsplattformen eine wirksame Unterrichtung und Anhörung und die Beteiligung von Plattformbeschäftigten und/oder ihren Vertretern gemäß den Artikeln 10 und 11 der Richtlinie 89/391/EWG sicher.
- (3) Digitale Arbeitsplattformen dürfen automatisierte Beobachtungssysteme oder automatisierte Entscheidungssysteme nicht in einer Weise einsetzen, durch die übermäßiger Druck auf Plattformbeschäftigte ausgeübt oder die Sicherheit und körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährdet wird.

- (4) Dieser Artikel gilt neben automatisierten Entscheidungssystemen auch für Fälle, in denen digitale Arbeitsplattformen automatisierte Systeme nutzen, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich in irgendeiner Weise auf Plattformbeschäftigte auswirken.
- (5) Um die Sicherheit und Gesundheit von Plattformbeschäftigten, einschließlich vor Gewalt und Belästigung, zu gewährleisten, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass digitale Arbeitsplattformen Präventionsmaßnahmen, einschließlich der Einrichtung wirksamer Meldekanäle, ergreifen.

Artikel 13

Unterrichtung und Anhörung

- (1) Diese Richtlinie lässt die Richtlinie 89/391/EWG in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung sowie die Richtlinien 2002/14/EG und 2009/38/EG unberührt.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass sich die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern durch digitale Arbeitsplattformen im Sinne des Artikels 2 Buchstaben f und g der Richtlinie 2002/14/EG auch auf Entscheidungen erstrecken, die voraussichtlich zur Einführung automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung führen.

Für die Zwecke dieses Absatzes erfolgt die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter nach den gleichen Regelungen für die Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, wie sie in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegt sind.

- (3) Die Vertreter der 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. Beschäftigt eine digitale Arbeitsplattform in dem betreffenden Mitgliedstaat mehr als 250 Arbeitnehmer, so werden die Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, wie oft um einen Sachverständigen ersucht werden darf, wobei die Wirksamkeit der Unterstützung durch Sachverständige gewährleistet sein muss.

Artikel 14

Unterrichtung der Arbeitnehmer

Gibt es keine Vertreter von Plattformbeschäftigten, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die digitale Arbeitsplattform die betreffenden Plattformbeschäftigten direkt über Entscheidungen informiert, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung führen. Die Informationen werden in einem schriftlichen Dokument, wobei es sich auch um ein elektronisches Dokument handeln kann, zur Verfügung gestellt. Sie sind in transparenter verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache bereitzustellen.

Artikel 15

*Spezielle Regelungen für Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten,
bei denen es sich nicht um Vertreter von Plattformbeschäftigten handelt*

Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei denen es sich nicht um Arbeitnehmervertreter handelt, müssen nur insoweit in der Lage sein, die Arbeitnehmervertretern in Artikel 8 Absatz 2, Artikel 9 Absätze 1 und 4, Artikel 10 Absatz 4 und Artikel 11 Absatz 2 gewährten Rechte auszuüben, als sie im Namen von Personen, die Plattformarbeit leisten und keine Plattformbeschäftigten sind, in Bezug auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten handeln.

Kapitel IV

Transparenz in Bezug auf Plattformarbeit

Artikel 16

Meldung von Plattformarbeit

Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass digitale Arbeitsplattformen den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden, wobei sie die im Recht der betreffenden Mitgliedstaaten festgelegten Vorschriften und Verfahren einhalten.

Dieser Artikel berührt nicht die spezifischen Verpflichtungen nach dem Unionsrecht, wonach bei grenzüberschreitenden Situationen die Arbeit den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats zu melden ist.

Artikel 17

Zugang zu einschlägigen Informationen über Plattformarbeit

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen folgende Informationen den zuständigen Behörden und den Vertretern von Personen, die Plattformarbeit leisten, zur Verfügung stellen:
 - a) die Anzahl der Personen, die Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten, aufgeschlüsselt nach dem Umfang ihrer Tätigkeit sowie ihrem Vertrags- oder Beschäftigungsstatus,
 - b) die von der digitalen Arbeitsplattform festgelegten und für diese Vertragsverhältnisse geltenden allgemeinen Bedingungen,
 - c) die durchschnittliche Dauer der Tätigkeit, die durchschnittliche wöchentliche Zahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Person und das durchschnittliche Entgelt für die Tätigkeit von Personen, die regelmäßig Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten,
 - d) die Vermittler, mit denen die digitale Arbeitsplattform in einem Vertragsverhältnis steht.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen den zuständigen Behörden Informationen über die von Personen, die Plattformarbeit leisten, geleistete Arbeit und ihren Beschäftigungsstatus bereitstellen.

- (3) Die Informationen gemäß Absatz 1 werden für jeden Mitgliedstaat bereitgestellt, in dem Personen über die betreffende digitale Arbeitsplattform Plattformarbeit leisten. In Bezug auf Absatz 1 Buchstabe c werden die Informationen nur auf Anfrage bereitgestellt.
- (4) Die Informationen gemäß Absatz 1 werden mindestens alle sechs Monate aktualisiert, und in Bezug auf Absatz 1 Buchstabe b jedes Mal, wenn die Bedingungen inhaltlich geändert werden.

In Bezug auf digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um KMU, einschließlich Kleinstunternehmen handelt, können die Mitgliedstaaten ungeachtet des Satzes 1 bestimmen, dass die in Absatz 1 genannten Informationen, zumindest einmal pro Jahr aktualisiert werden müssen.

- (5) Die zuständigen Behörden und die Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben das Recht, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu jeder bereitgestellten Information zu ersuchen, einschließlich Einzelheiten zum Arbeitsvertrag. Die digitalen Arbeitsplattformen legen auf ein solches Ersuchen unverzüglich eine begründete Antwort vor.

Kapitel V

Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung

Artikel 18

Anspruch auf Rechtsbehelfe

Unbeschadet der Artikel 79 und 82 der Verordnung (EU) 2016/679 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich jener, deren Arbeitsverhältnis oder sonstiges Vertragsverhältnis beendet ist, Zugang zu zeitnaher, wirksamer und unparteiischer Streitbeilegung und zu Rechtsbehelfe haben, einschließlich eines Anspruchs auf einen angemessenen Ersatz des entstandenen Schaden, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

Artikel 19

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

Unbeschadet des Artikels 80 der Verordnung (EU) 2016/679 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, und juristische Personen, die im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten ein berechtigtes Interesse daran haben die Rechte von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verteidigen, sich an allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass diese Vertreter und juristischen Personen in der Lage sind – im Einklang mit dem nationalen Recht und nationalen Gepflogenheiten – im Namen oder zur Unterstützung einer oder mehrerer Plattformarbeit leistender Personen handeln, wenn gegen Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie verstoßen wird.

Artikel 20

Kommunikationskanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel privat und sicher miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie ihre Vertreter zu kontaktieren oder von diesen kontaktiert zu werden, wobei die Verordnung (EU) 2016/679 einzuhalten ist. Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, es zu unterlassen, auf diese Kontakte und Kommunikation zuzugreifen oder diese zu beobachten.

Artikel 21

Zugang zu Beweismitteln

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die nationalen Gerichte oder zuständigen Behörden in Verfahren betreffend die Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie anordnen können, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden.
- (2) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die nationalen Gerichte befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln, die vertrauliche Informationen enthalten, anzuordnen, wenn sie diese als relevant für das Verfahren erachten. Sie gewährleisten, dass die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz verfügen.

Artikel 22

Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

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

Artikel 23

Kündigungsschutz

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Kündigung oder Beendigung des Vertrags von Personen, die Plattformarbeit leisten oder vergleichbare Maßnahme sowie jegliche Vorbereitungen hierfür zu untersagen, wenn diese Maßnahmen oder Vorbereitungen damit begründet werden, dass diese Personen die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
- (2) Plattformarbeit leistende Personen, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist, ihr Vertrag deshalb beendet worden ist, oder dass sie deshalb einer Maßnahme gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der digitalen Arbeitsplattform verlangen, dass sie hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung, die Beendigung des Vertrags oder die vergleichbare Maßnahme anführt. Die digitale Arbeitsplattform legt diese Gründe unverzüglich schriftlich dar.

- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Personen, die Plattformarbeit leisten, vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung, Beendigung des Vertrags oder vergleichbare Maßnahme erfolgt ist, die digitale Arbeitsplattform nachzuweisen hat, dass die Kündigung, Beendigung des Vertrags oder vergleichbare Maßnahme aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.
- (4) Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle obliegt.
- (5) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Absatz 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

Artikel 24

Aufsicht und Sanktionen

- (1) Die für die Überwachung der Anwendung der Verordnung (EU) 2016/679 zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) ist/sind auch für die Überwachung und Durchsetzung der Anwendung der Artikel 7 bis 11 dieser Richtlinie auf Datenschutzangelegenheiten im Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen der Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 zuständig.

Die Obergrenze für Bußgelder gemäß Artikel 83 Absatz 5 der genannten Verordnung findet auf Verstöße gegen die Artikel 7 bis 11 der vorliegenden Richtlinie Anwendung.

- (2) Die in Absatz 1 genannten Behörden und andere nationale zuständige Behörden arbeiten gegebenenfalls bei der Durchsetzung dieser Richtlinie im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zusammen, insbesondere wenn Fragen zu den Auswirkungen automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auftreten. Zu diesem Zweck tauschen diese Behörden entweder auf Ersuchen oder auf eigene Initiative sachdienliche Informationen aus, einschließlich Informationen, die sie im Rahmen von Überprüfungen oder Untersuchungen erhalten haben.
- (3) Die nationalen zuständigen Behörden arbeiten mit Unterstützung der Kommission durch den Austausch einschlägiger Informationen und bewährter Verfahren zur Umsetzung der gesetzlichen Vermutung zusammen.
- (4) Verrichten Personen, die Plattformarbeit leisten, Plattformarbeit in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem die digitale Arbeitsplattform niedergelassen ist, so tauschen die zuständigen Behörden dieser Mitgliedstaaten Informationen zum Zweck der Durchsetzung dieser Richtlinie aus.
- (5) Unbeschadet der Anwendung der in Absatz 1 genannten Verordnung (EU) 2016/679 legen die Mitgliedstaaten Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß Bestimmungen dieser Richtlinie erlassen wurden, oder bei Verstößen gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften über Rechte, die unter diese Richtlinie fallen, anwendbar sind. Die Sanktionen müssen wirksam, abschreckend und verhältnismäßig zur Art, Schwere und Dauer des Verstoßes des Unternehmens und der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer sein.

- (6) Im Fall von Verstößen im Zusammenhang mit der Weigerung digitaler Arbeitsplattformen, einer gerichtlichen Entscheidung zur Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, nachzukommen, sehen die Mitgliedstaaten Sanktionen vor, die auch finanzielle Sanktionen umfassen können.

Kapitel VI

Schlussbestimmungen

Artikel 25

Förderung von Tarifverhandlungen in der Plattformarbeit

Die Mitgliedstaaten ergreifen, unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und unter Berücksichtigung der Vielfalt der nationalen Gepflogenheiten, geeignete Maßnahmen zur Förderung der Rolle der Sozialpartner und zur Ermutigung zur Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen in der Plattformarbeit, einschließlich Maßnahmen zur Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten und zur Erleichterung der Ausübung ihrer Rechte im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management gemäß Kapitel III.

Artikel 26

Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen

- (1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht die Verringerung des den Plattformbeschäftigten in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus, einschließlich in Bezug auf bestehende Verfahren zur Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie in Bezug auf bestehende Vorrechte ihrer Vertreter.

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

Artikel 27

Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Personen, die Plattformarbeit leisten, und die digitalen Arbeitsplattformen, einschließlich KMU, sowie die Öffentlichkeit von den nationalen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie sowie von den einschlägigen Bestimmungen, die in Bezug auf den in Artikel 1 genannten Gegenstand bereits in Kraft sind, einschließlich von Informationen über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung, Kenntnis erhalten. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass diese Informationen in klarer, verständlicher und leicht zugänglicher Weise, auch für Menschen mit Behinderungen, zur Verfügung gestellt werden.

Artikel 28
Kollektiv- bzw. Tarifverträge und spezifische Vorschriften
für die Verarbeitung personenbezogener Daten

Die Mitgliedstaaten können gemäß Artikel 26 Absatz 1 durch Gesetz oder durch Kollektiv- bzw. Tarifverträge spezifischere Vorschriften vorsehen, um den Schutz der Rechte und Freiheiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, gemäß den Artikeln 9, 10 und 11 zu gewährleisten. Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern gestatten, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Kollektiv- bzw. Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, bei denen – unter Wahrung des generellen Schutzniveaus für die Plattformbeschäftigten – Regelungen bezüglich der Plattformarbeit getroffen werden, die von den in den Artikeln 12 und 13 genannten Regelungen und, wenn sie den Sozialpartnern gemäß Artikel 29 Absatz 4 ihre Durchführung übertragen, von den in Artikel 17 genannten Regelungen abweichen.

Artikel 29
Umsetzung und Durchführung

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis ... [ABl.: 2 Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf die vorliegende Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.
- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Vorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

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

Artikel 30

Überprüfung durch die Kommission

Nach Anhörung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene sowie wichtiger Interessenträger wie auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf KMU, einschließlich Kleinstunternehmen, überprüft die Kommission spätestens bis ... [Abl.: 5 Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie] die Umsetzung dieser Richtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor. Bei ihrer Überprüfung richtet die Kommission besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen des Einsatzes von Vermittlern auf die Umsetzung dieser Richtlinie im Allgemeinen sowie auf die Wirksamkeit der gesetzlichen Vermutung.

Artikel 31

Inkrafttreten

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

Artikel 32
Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu ... am ...

Im Namen des Europäischen Parlaments
Die Präsidentin

Im Namen des Rates
Der Präsident/Die Präsidentin
