



Rat der  
Europäischen Union

176367/EU XXVII. GP  
Eingelangt am 08/03/24

Brüssel, den 8. März 2024  
(OR. en)

7212/24  
ADD 1

---

Interinstitutionelles Dossier:  
2021/0414(COD)

---

SOC 161  
EMPL 90  
MI 238  
DATAPROTECT 119  
CODEC 644

#### VERMERK

---

Absender: Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)  
Empfänger: Rat  
Betr.: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS  
UND DES RATES zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der  
Plattformarbeit  
– *Analyse des endgültigen Kompromisstextes im Hinblick auf eine  
Einigung*

---

Die Delegationen erhalten anbei eine vorläufige Einigung zu dem vorgenannten Vorschlag, der der Rat noch zustimmen muss, sodass mit dem Europäischen Parlament eine Einigung in erster Lesung erzielt werden kann.

**RICHTLINIE (EU) .../...**  
**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 Sozialausschusses<sup>1</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>2</sup>,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> ABl. C 290 vom 29.7.2022, S. 95.

<sup>2</sup> ABl. C 375 vom 30.9.2022, S. 45.

<sup>3</sup> Standpunkt des Europäischen Parlaments vom ... (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 – 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 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 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. Artikel 21 der Charta sieht das Recht auf Nichtdiskriminierung vor.

(3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte<sup>4</sup> (im Folgenden „Säule“) ist festgelegt, dass Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses 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 Beschäftigungsverhältnisse, 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 Arbeitnehmer das Recht haben, zu Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis 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 wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben. In Grundsatz Nr. 10 der Säule ist festgelegt, dass Arbeitnehmer das Recht auf ein hohes Maß an Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie das Recht auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen der Beschäftigung haben. Auf dem Sozialgipfel von Porto im Mai 2021 wurde der Aktionsplan zur Säule begrüßt<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).

<sup>5</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“, COM(2021)0102.

- (4) Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, steigert die Produktivität und erhöht die Flexibilität, birgt jedoch auch einige Risiken für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Algorithmenbasierte Technologien, einschließlich automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme, haben das Entstehen und Wachsen digitaler Arbeitsplattformen ermöglicht. Neue Formen der digitalen Interaktion und neue Technologien in der Arbeitswelt können, wenn sie gut 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, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichbehandlung und das Recht auf Privatsphäre mit sich bringen.
- (5) Plattformarbeit wird von Einzelpersonen über die digitale Infrastruktur digitaler Arbeitsplattformen, die ihren Kunden eine Dienstleistung anbieten, ausgeführt. Sie kommt in einer Vielzahl von Bereichen vor 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 regeln die digitalen Arbeitsplattformen mehr oder minder – je nach Geschäftsmodell – die Arbeitsleistung, die Vergütung und die Beziehung zwischen ihren Kunden und den Personen, die die Arbeit ausführen. Plattformarbeit kann ausschließlich online über elektronische Tools (im Folgenden „Online-Plattformarbeit“) oder auch hybrid in einer Kombination aus Online-Kommunikationsprozess und anschließender Leistungserbringung in der realen Welt (im Folgenden „Plattformarbeit vor Ort“) ausgeführt werden. Bei vielen der bestehenden digitalen Arbeitsplattformen handelt es sich um internationale Wirtschaftsakteure, die ihre Tätigkeiten und Geschäftsmodelle in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend betreiben.

- (6) Plattformarbeit kann Möglichkeiten bieten, einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, durch eine Nebentätigkeit zusätzliches Einkommen zu generieren oder die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Gleichzeitig haben die meisten Personen, die Plattformarbeit leisten, eine weitere Arbeitsstelle oder eine andere Einkommensquelle und werden häufig niedrig entlohnt, und die Plattformarbeit entwickelt sich rasch 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 die Grenzen zwischen Arbeitsverhältnis und selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten verwischen. Eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus hat Folgen für die betroffenen Personen, da sie deren Zugang zu bestehenden Arbeits- und Sozialrechten einschränken dürfte. Außerdem schafft sie nachteilige Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer korrekt einstufen, und wirkt sich in den Mitgliedstaaten auf die Systeme der Arbeitsbeziehungen, die Steuerbemessungsgrundlage sowie auf die Tragweite und Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme aus. Derartige Herausforderungen stellen sich zwar auch jenseits der Plattformarbeit, 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 oder 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. Jene Gerichte haben Scheinselbstständige daher neu eingestuft, und zwar als von den Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer.

- (8) Durch algorithmengesteuerte automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme werden zunehmend Funktionen ersetzt, die in Unternehmen üblicherweise von Managern wahrgenommen werden, wie das Zuweisen von Aufgaben, die Bepreisung einzelner Aufträge, die Festlegung der Arbeitszeiten, das Erteilen von Anweisungen, die Bewertung der geleisteten Arbeit, das Schaffen von Anreizen oder der Einsatz von Sanktionen. Digitale Arbeitsplattformen nutzen solche algorithmischen Systeme in der Regel 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 und wie ihr Verhalten die Entscheidungen der automatisierten Systeme beeinflusst. Auch Arbeitnehmervertreter, andere Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie Arbeitsaufsichtsbehörden und andere zuständige Behörden haben keinen Zugang zu diesen Informationen. Darüber hinaus sind den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Gründe für die von den automatisierten Systemen getroffenen oder unterstützten Entscheidungen oft nicht bekannt, und sie haben keine Möglichkeit, eine Erläuterung dieser Entscheidungen zu erhalten, diese Entscheidungen mit einer Kontaktperson zu erörtern oder sie anzufechten und eine Berichtigung und gegebenenfalls eine Entschädigung zu verlangen.
- (9) Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit ausgeführt wird, insbesondere bei Online-Plattformarbeit. Außerdem verfügen die nationalen Behörden über keinen einfachen Zugang zu Daten über digitale Arbeitsplattformen wie etwa die Anzahl der Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie deren Beschäftigungsstatus und Arbeitsbedingungen. Dies erschwert die Durchsetzung der geltenden Vorschriften.

- (10) Eine Reihe von Rechtsinstrumenten sieht Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen und die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Union vor. Dazu gehören insbesondere die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen<sup>6</sup>, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitszeit<sup>7</sup>, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit<sup>8</sup> sowie andere spezifische Instrumente zu Aspekten wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, schwangere Arbeitnehmerinnen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit oder Entsendung von Arbeitnehmern. Darüber hinaus hat der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) festgestellt, dass „Bereitschaftszeiten“, in denen die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, andere Tätigkeiten auszuüben, erheblich eingeschränkt sind, als Arbeitszeit anzusehen sind<sup>9</sup>. Mit der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>10</sup> wird ein allgemeiner Rahmen mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Union ansässigen Unternehmen oder Betrieben festgelegt.
- (11) In der Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige<sup>11</sup> werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um für alle Arbeitnehmer und Selbstständigen eine formelle und tatsächliche Absicherung, Angemessenheit und Transparenz bei den Sozialschutzsystemen zu gewährleisten.

---

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 21. Februar 2018 in der Rechtssache C-518/15, Ville de Nivelles gegen Rudy Matzak, ECLI: EU:C:2018:82).

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1.

- (12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>12</sup> 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 Rates<sup>13</sup> werden Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten, die von Online-Plattform-Betreibern angeboten werden, gefördert.
- (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 im Zusammenhang mit der Plattformarbeit Mindestrechte für Personen, die Plattformarbeit leisten, und Vorschriften zur Verbesserung des Schutzes ihrer personenbezogenen Daten festlegen. Es sollten Maßnahmen eingeleitet werden, die die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die in der Union Plattformarbeit leisten, erleichtern, und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, sollte verbessert werden. Zudem sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, Rechte zuerkannt werden, durch die Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht gefördert werden sollen. Diese Rechte sollten auch darauf abzielen, Arbeitnehmer zu schützen und die Arbeitsbedingungen im algorithmischen Management, einschließlich der Durchführung von Tarifverhandlungen, zu verbessern. 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.

---

<sup>12</sup> 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).

<sup>13</sup> 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).

- (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. Die Sozialpartner konnten sich nicht darauf einigen, über diese Frage in Verhandlungen einzutreten. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich Maßnahmen auf Unionsebene zu ergreifen und den derzeitigen Rechtsrahmen so anzupassen, dass dem Phänomen der Plattformarbeit, einschließlich der Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, Rechnung getragen wird.
- (16) Darüber hinaus führte die Kommission umfassende Gespräche mit einschlägigen Interessenträgern, darunter digitale Arbeitsplattformen, Vereinigungen Plattformarbeit leistender Personen, Sachverständige aus Hochschulen, Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.
- (17) Mit dieser Richtlinie wird das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigte 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 korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu unterstützen und die Arbeitsbedingungen und die Transparenz 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 natürlicher Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu verbessern, indem Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht der relevanten algorithmischen Managementverfahren in der Plattformarbeit erhöht werden.

- (18) Diese Richtlinie sollte für Personen gelten, die Plattformarbeit in der Union leisten und die im Sinne der in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. 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 Personen gelten, die Plattformarbeit leisten und keinen Arbeitsvertrag haben bzw. nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- (19) In dieser Richtlinie sollten verbindliche Vorschriften festgelegt werden, die für alle digitalen Arbeitsplattformen gelten, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht, sofern die Plattformarbeit, die über diese digitalen Arbeitsplattformen organisiert wird, in der Union geleistet wird.
- (20) Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass automatisierte Überwachungs- oder 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 Überwachungs- und 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 Freiberufler 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 raschen 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, verschwimmen.

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 Belegschaft für die Erledigung kleiner Aufgaben bietet, die über einen Computer mit Internetanschluss 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.

- (21) Zur Organisation der von den Einzelpersonen geleisteten Arbeit sollte mindestens gehören, dass die digitale Arbeitsplattform eine wichtige Rolle bei der Abstimmung zwischen der Nachfrage nach der Dienstleistung und dem Arbeitsangebot der Einzelperson übernimmt, die ein Vertragsverhältnis – unabhängig von dessen Qualifizierung und Art – mit der digitalen Arbeitsplattform hat und für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe zur Verfügung steht. Dies 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. Ebenso wenig sollten Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern (z. B. kurzfristige Vermietung von Unterkünften) oder darin besteht, Waren von Nicht-Gewerbetreibenden weiterverkaufen zu lassen, oder Plattformen, die Freiwillentätigkeit organisieren, unter die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ fallen. Sie sollte auf Dienstleistungsanbieter beschränkt sein, bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit – hierzu zählen etwa die Personen- oder Güterbeförderung sowie Reinigungsdienstleistungen – eine notwendige und wesentliche Komponente darstellt und nicht nur untergeordneter und rein nebenschächer Natur ist.
- (22) 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.

- (23) Gemäß dem Übereinkommen 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.
- (24) Die Mitgliedstaaten haben das ILO-Übereinkommen 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 ILO 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 im Rahmen dieser Richtlinie im Geiste der Zusammenarbeit und 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.

- (25) 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 Mehrparteienvierhältnissen, einschließlich Unterauftragsketten, sowie dazu, dass Unklarheit über die jeweiligen Verantwortlichkeiten von digitaler Plattform und Vermittler besteht. Personen, die über Vermittler Plattformarbeit leisten, sind hinsichtlich einer Falscheinstufung ihres Beschäftigungsstatus sowie des Einsatzes automatisierter Überwachungs- oder 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 die betreffenden Personen im Rahmen dieser Richtlinie 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.
- (26) Um Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit zu bekämpfen und die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus 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 der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder 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 Fakten, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so sollte(n) die als Arbeitgeber fungierende(n) Partei/Parteien eindeutig angegeben werden und die entsprechenden Arbeitgeberpflichten im Rahmen des Unionsrechts, des nationalen Rechts und der in dem Tätigkeitsbereich geltenden Kollektiv- bzw. Tarifverträge einhalten.

- (27) 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.
- (28) Der Grundsatz des Vorrangs der Faktenlage gemäß der ILO-Empfehlung 198 (2006) betreffend das Arbeitsverhältnis, wonach sich die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie an den Fakten, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung samt Vergütung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien orientieren sollte, ist im Fall der Plattformarbeit, bei der die Vertragsbedingungen oft unilateral von einer Partei bestimmt werden, von besonderer Relevanz.

(29) Der Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit, sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen, stellt eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit dar, die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Wenn eine Person die typischen Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig bezeichnet wird, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Solche falschen Erklärungen werden häufig abgegeben, um bestimmte rechtliche oder steuerliche Verpflichtungen zu umgehen und einen Wettbewerbsvorteil gegenüber gesetzestreuen Unternehmen zu schaffen. Der Gerichtshof hat entschieden<sup>14</sup>, dass die Einstufung als Selbstständiger nach innerstaatlichem Recht nicht ausschließt, dass eine Person nach dem Unionsrecht als Arbeitnehmer eingestuft wird<sup>15</sup>, wenn ihre Selbstständigkeit nur fiktiv ist und damit ein tatsächliches Arbeitsverhältnis verschleiert wird.

---

<sup>14</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 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; vom 11. November 2010, Dita Danosa gegen LKB Līzings SIA, C-232/09,

ECLI:EU:C:2010:674 und vom 4. Dezember 2014 FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Niederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

<sup>15</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache C-66/85, Deborah Lawrie-Blum gegen Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; vom 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère gegen Premier ministre und andere, ECLI:EU:C:2010:612; vom 4. Dezember 2014 in der Rechtssache C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Niederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; vom 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14, Ender Balkaya gegen Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; vom 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH gegen Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; vom 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.

- (30) Die Gewährleistung einer korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus 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.

- (31) Kontrolle und Steuerung können konkret unterschiedliche Formen annehmen, denn das Modell der Plattformwirtschaft entwickelt sich ständig weiter; so könnte die digitale Arbeitsplattform 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 die 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 Überwachungs- und Entscheidungssysteme durch einen undurchsichtigen Informationsfluss seitens der digitalen Arbeitsplattform gekennzeichnet. Diese Merkmale der Plattformarbeit verfestigen das Phänomen der Falscheinstufung als Scheinselbstständigkeit und behindern somit die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus 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 korrekten Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus wirksam erleichtern. Vor diesem Hintergrund ist die Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses zugunsten der Personen, die Plattformarbeit leisten, ein wirksames Instrument, das erheblich zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten beiträgt. Daher sollte unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs rechtlich davon ausgegangen werden, dass es sich bei einem solchen Verhältnis um ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten handelt, wenn Tatsachen auf eine Kontrolle und Steuerung hindeuten.

- (32) Eine wirksame gesetzliche Vermutung setzt voraus, dass das nationale Recht die Person, die Plattformarbeit leistet, in die Lage versetzt, sich auf die Vermutung zu berufen. Die Erfüllung der Anforderungen im Rahmen der gesetzlichen Vermutung sollte nicht aufwändig sein, und einer Person, die Plattformarbeit leistet, sollte die Aufgabe erleichtert werden nachzuweisen, dass im Beschäftigungsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform ein Machtungleichgewicht besteht. Zweck der Vermutung ist es, das Machtungleichgewicht zwischen den Personen, die Plattformarbeit leisten, und der digitalen Arbeitsplattform wirksam anzugehen und zu korrigieren. Die Modalitäten der gesetzlichen Vermutung sollten von den Mitgliedstaaten festgelegt werden, soweit diese die Einführung einer wirksamen widerlegbaren gesetzlichen Vermutung der Beschäftigung gewährleisten, 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 ihre Vertreter in Verfahren zur Feststellung ihres 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 nachweisen, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.

- (33) Im Einklang mit dem Ziel dieser Richtlinie, die Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu verbessern, indem deren Arbeitsverhältnis korrekt bestimmt 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 administrativen und gerichtlichen Verfahren gelten, wenn es um den Beschäftigungsstatus der Plattformarbeit leistenden Person geht. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zwar nicht dazu, die gesetzliche Vermutung in Steuer-, Straf- und Sozialversicherungsverfahren anzuwenden, doch ist es von entscheidender Bedeutung, dass diese 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 Vermutung in den betreffenden oder anderen administrativen und gerichtlichen Verfahren anzuwenden oder die Ergebnisse von Verfahren anzuerkennen, in denen die Vermutung angewandt wurde, um neu eingestuften Arbeitnehmern Rechte in anderen Rechtsgebieten zu verschaffen.
- (34) Im Interesse der Rechtssicherheit sollte die gesetzliche Vermutung keine rückwirkende Rechtswirkung in Bezug auf die Zeit vor dem ... [*Umsetzungsdatum dieser Richtlinie*] entfalten und daher nur für den Zeitraum ab diesem Datum gelten, auch bei Vertragsverhältnissen, die vor diesem Datum eingegangen wurden und zu diesem Datum noch bestehen. Geltend gemachte Ansprüche im Zusammenhang mit dem etwaigen Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vor diesem Datum und daraus resultierende Rechte und Pflichten bis zu diesem Datum sollten daher nur auf der Grundlage des vor dieser Richtlinie erlassenen nationalen Rechts und des Unionsrechts, einschließlich der Richtlinie (EU) 2019/1152, beurteilt werden.

- (35) Das Verhältnis zwischen einer Plattformarbeit leistenden Person und einer digitalen Arbeitsplattform erfüllt – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – möglicherweise nicht die Voraussetzungen, um als Arbeitsverhältnis im Sinne der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten des jeweiligen Mitgliedstaats eingestuft zu werden. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass die Möglichkeit besteht, die gesetzliche Vermutung zu widerlegen, indem auf der Grundlage der oben genannten Voraussetzungen 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. Daher sollte die Beweislast bei ihnen liegen, wenn sie geltend machen, dass es sich bei dem fraglichen Vertragsverhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Eine erfolgreiche Widerlegung der Vermutung in administrativen oder gerichtlichen Verfahren sollte der Anwendung der Vermutung in späteren Gerichts- oder Berufungsverfahren nach dem nationalen Verfahrensrecht nicht entgegenstehen.
- (36) Um Rechtssicherheit und Transparenz für alle beteiligten Parteien zu gewährleisten, ist eine wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch einen Rahmen für unterstützende 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 zuständigen nationalen Behörden sowie wirksame Kontrollen und Inspektionen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, gegebenenfalls auch durch die Festlegung von Zielen für solche Kontrollen und Inspektionen.
- (37) Die zuständigen nationalen Behörden der Mitgliedstaaten sollten die gegenseitige Zusammenarbeit nutzen, 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) 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 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 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 Inspektionen und Kontrollen berücksichtigt werden.

(39) 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 unter Nutzung automatisierter Überwachungs- oder 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 Beschäftigtendaten 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 gegenüber der Verordnung (EU) 2016/679 im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ein, um den Schutz der personenbezogenen Daten der Betroffenen insbesondere in Fällen zu gewährleisten, in denen durch die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten Entscheidungen getroffen oder unterstützt werden. Vor diesem Hintergrund sollten die in der vorliegenden Richtlinie im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten verwendeten Begriffe im Sinne der Begriffsbestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 verstanden werden.

- (40) 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 Überwachungs- und 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.
- (41) Digitale Arbeitsplattformen sollten mittels automatisierter Überwachungssysteme und mittels automatisierter Systeme, die eingesetzt werden, um Entscheidungen zu unterstützen oder zu treffen, die sich auf Plattformarbeit leistende Personen auswirken, keine personenbezogenen Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand oder im Zusammenhang mit den privaten Gesprächen der Person, die Plattformarbeit leistet, verarbeiten und keine personenbezogenen Daten erheben, solange die Plattformarbeit leistende Person keine Plattformarbeit anbietet oder ausführt; sie sollten ferner keine personenbezogenen Daten verarbeiten, um die Ausübung der Grundrechte, einschließlich des Vereinigungsrechts, 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, 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 einer Person.

- (42) 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 und anderen einschlägigen Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten ansonsten rechtmäßig ist.
- (43) 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.
- (44) Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die von digitalen Arbeitsplattformen genutzt werden, dürfte zu einem hohen Risiko für die Rechte und Freiheiten von Plattformarbeit leistenden Personen führen. 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, und 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.

- (45) Zusätzlich zu den Vorgaben der Verordnung (EU) 2016/679 sollten digitale Arbeitsplattformen Transparenz- und Informationspflichten in Bezug auf automatisierte Überwachungssysteme und automatisierte Systeme unterliegen, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich auf Plattformarbeit leistende Personen, einschließlich ihrer Arbeitsbedingungen, auswirken, wie etwa auf ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und Gesundheit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung oder gleichwertige Maßnahmen sowie ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos. Zudem sollte festgelegt werden, welche Art von Informationen Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf solche automatisierten Systeme erhalten sollten sowie in welcher Form und wann. Die einzelnen Plattformbeschäftigte 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.
- (46) 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 Überwachungs- und Entscheidungssysteme einer digitalen Arbeitsplattform generiert werden, einschließlich Bewertungen und Überprüfungen, 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.

- (47) In einigen Fällen beenden digitale Arbeitsplattformen ihre Beziehung zu einer Person, die Plattformarbeit leistet, formell nicht, sondern beschränken das Konto der betreffenden Person. Dies ist als eine Form der Einschränkung der Möglichkeit zu verstehen, Plattformarbeit über das Konto zu verrichten, einschließlich der Beschränkung des Zugangs zum Konto oder des Zugangs zu Arbeitsaufträgen.
- (48) Bei der Verwaltung der Plattformarbeit leistenden Personen greifen digitale Arbeitsplattformen in großem Umfang auf automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme zurück. Die elektronische Überwachung 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 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, mindestens jedoch alle zwei Jahre, bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf Plattformarbeit leistende Personen, gegebenenfalls einschließlich ihrer Arbeitsbedingungen und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, auswirken. In den Bewertungsprozess sollten Arbeitnehmervertreter einbezogen werden.

Digitale Arbeitsplattformen sollten sicherstellen, dass sie hierfür ausreichende personelle Ressourcen zur Verfügung haben. 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 Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschützt werden. Darüber hinaus ist es wichtig, dass digitale Arbeitsplattformen systematische Mängel beim Einsatz automatisierter Überwachungs- und 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.

(49) 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 des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung. Zusätzlich zu den Vorgaben 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 des Vertragsverhältnisses oder des Kontos der Plattformarbeit leistenden Person oder einer gleichermaßen nachteiligen Entscheidung auf Plattformarbeit leistende Personen, sollten diese Entscheidungen immer von Menschen getroffen werden. Zusätzlich zu den Vorgaben 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 unterstützt oder gegebenenfalls getroffen werden.

Zu diesem Zweck sollte die digitale Arbeitsplattform ihnen die Möglichkeit bieten, die Fakten, Umstände und Gründe, die zu diesen Entscheidungen geführt haben, mit einer Kontaktperson bei der digitalen Arbeitsplattform zu erörtern und zu klären. Da bestimmte Entscheidungen besonders erhebliche negative Auswirkungen auf die Plattformarbeit leistenden Personen und insbesondere auf ihren potenziellen Verdienst haben können, sollte die digitale Arbeitsplattform darüber hinaus, wenn sie das Konto einer Person, die Plattformarbeit leistet, einschränkt, aussetzt oder beendet, die Vergütung für die von dieser Person geleistete Arbeit verweigert oder wesentliche Aspekte des Vertragsverhältnisses anröhrt, diese Entscheidung gegenüber der Plattformarbeit leistenden Person zum frühest möglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch an dem Tag, an dem diese Entscheidungen wirksam werden, schriftlich begründen. 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 grundlegende Arbeitnehmerrechte, das Recht auf Nichtdiskriminierung oder 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 Beendigung des Einsatzes automatisierter Systeme. 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 Rates<sup>16</sup> 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 Überwachungs- und Entscheidungssysteme können erhebliche Auswirkungen auf die Sicherheit und die körperliche und geistige Gesundheit von Plattformbeschäftigten haben.

Durch die algorithmische Steuerung, Bewertung und Disziplinierung erhöht sich der Arbeitsaufwand durch eine verstärkte Überwachung, wodurch sich das von den Arbeitnehmern geforderte Arbeitstempo erhöht und die Pausen im Workflow verkürzt werden und sich die Arbeitstätigkeit über den gewöhnlichen Arbeitsplatz und die normalen Arbeitszeiten hinaus ausdehnt. Die eingeschränkten Möglichkeiten des arbeitsplatzbasierten Lernens und der Einflussnahme auf die Aufgaben infolge des Einsatzes intransparenter Algorithmen sowie die bereits erwähnte Arbeitsintensivierung und Unsicherheit 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 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.

---

<sup>16</sup> 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) 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 Überwachungs- und 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 Plattformbeschäftigte 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 Plattformbeschäftigte erforderlichenfalls mit Unterstützung eines von den Plattformbeschäftigten oder ihren Vertretern ausgewählten Sachverständigen in abgestimmter Weise auf die Konsultation vorbereiten können. Die in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegten Maßnahmen zur Unterrichtung und Anhörung bleiben von der vorliegenden Richtlinie unberührt.
- (52) In Ermangelung von Arbeitnehmervertretern sollte es möglich sein, dass die Arbeitnehmer von der digitalen Arbeitsplattform unmittelbar über die Einführung oder wesentliche Änderung im Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme informiert werden.

- (53) Zu den Personen, die Plattformarbeit leisten, gehören auch Selbstständige. Von digitalen Arbeitsplattformen genutzte automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme wirken sich in ähnlicher Weise auf den Schutz ihrer persönlichen Daten und ihre Verdienstmöglichkeiten aus wie auf die von Plattformbeschäftigte. Daher sollten die Rechte nach der vorliegenden Richtlinie betreffend den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des algorithmischen Managements, insbesondere in Bezug auf die Transparenz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme, Beschränkungen der Verarbeitung oder Erhebung personenbezogener Daten und die Überwachung 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 sowie die Unterrichtung und Anhörung von Plattformbeschäftigten und ihren Vertretern, die gemäß dem Unionsrecht speziell für Arbeitnehmer gelten, sollten nicht auf sie Anwendung finden. In der Verordnung (EU) 2019/1150 sind Schutzmaßnahmen hinsichtlich der Fairness und Transparenz für Selbstständige, die Plattformarbeit leisten, vorgesehen, sofern diese als gewerbliche Nutzer im Sinne der genannten Verordnung gelten. Hinsichtlich der Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen sollten die besonderen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2019/1150 in Bezug auf gewerbliche Nutzer Vorrang haben.
- (54) Die Pflichten digitaler Arbeitsplattformen, auch in Bezug auf die Unterrichtung und Konsultation im Zusammenhang mit automatisierten Überwachungs- und 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.

- (55) Damit die zuständigen nationalen Behörden sicherstellen können, dass digitale Arbeitsplattformen die arbeitsrechtlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften einhalten, insbesondere wenn sie in einem anderen Land als dem Mitgliedstaat niedergelassen sind, in dem der Plattformbeschäftigte seine Arbeit ausführt, sollten die digitalen Arbeitsplattformen den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden. Eine systematische und transparente Information, auch auf grenzüberschreitender Ebene, ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um unlauteren Wettbewerb zwischen digitalen Arbeitsplattformen zu verhindern. Diese Verpflichtung sollte nicht an die Stelle der in anderen Rechtsakten der Union festgelegten Melde- oder Notifizierungspflichten treten.
- (56) Die 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 kohärente, effiziente und wirksame Anwendung und Durchsetzung des einschlägigen Unionsrechts, koordiniert und unterstützt konzertierte und gemeinsame Kontrollen, führt Analysen und Risikobewertungen zu Fragen der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität durch und unterstützt die 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.
- (57) Informationen über Personen, die über digitale Arbeitsplattformen Plattformarbeit leisten, sowie über ihre Zahl, ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus und die allgemeinen Bedingungen für diese Vertragsverhältnisse sind von wesentlicher Bedeutung, um die zuständigen Behörden bei der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen und der Gewährleistung der Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen sowie die Vertreter von Plattformbeschäftigten 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.

- (58) 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 Plattform registrieren und ihre Konten an Migranten ohne gültige Ausweispapiere und 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 der Abschiebung eingeschränkt ist. Die Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>17</sup> 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 Plattformbeschäftigte gewährleisten.
- (59) 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 zeitnäher, wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe 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.
- (60) 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.

---

<sup>17</sup> 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) Plattformarbeit zeichnet sich durch das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes aus, an dem die Plattformarbeit leistenden Personen einander kennenlernen und miteinander und mit ihren Vertretern kommunizieren können – auch im Hinblick auf die Verteidigung ihrer Interessen gegenüber der digitalen Arbeitsplattform. 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 vom Zugriff auf oder von der Überwachung dieser Kommunikationskanäle abzusehen ist.
- (62) Personen, die Plattformarbeit leisten, sind insbesondere bei der Arbeit 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 Bezug auf die Plattformarbeit 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 Selbstständige einzurichten.
- (63) In Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren betreffend die Rechte und Pflichten nach der vorliegenden Richtlinie befinden sich die Informationen zur Arbeitsorganisation, die eine Bestimmung des Beschäftigungsstatus möglich machen, und insbesondere betreffend die Frage, ob die digitale Arbeitsplattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrolliert oder diese steuert, sowie andere Informationen zum Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme möglicherweise im Besitz der digitalen Arbeitsplattform und sind für die Personen, die Plattformarbeit leisten, und die zuständigen Behörden nicht leicht zugänglich. Nationale Gerichte oder zuständige Behörden sollten daher in der Lage sein anzurufen, 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 in der Verordnung (EU) 2016/679 genannten nationalen Aufsichtsbehörden für die Überwachung der Anwendung dieser Schutzmaßnahmen zuständig sein. Der verfahrensrechtliche Rahmen der Verordnung (EU) 2016/679 und insbesondere deren 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 Überwachungs- und 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 Plattformbeschäftigte unter ihnen 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 den Schutz durch diese Richtlinie wirksam zu gestalten, ist es äußerst wichtig, dass Personen, die Plattformarbeit leisten und ihre jeweiligen durch die Richtlinie gewährten Rechte ausüben, vor Kündigung, im Fall von Plattformbeschäftigten, oder vor Beendigung des Vertrags, im Fall von Selbstständigen, sowie vor Maßnahmen gleicher Wirkung wie etwa der Aussetzung des Kontos geschützt werden.

- (67) Da die beiden Ziele dieser Richtlinie, d. h. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit und der Schutz personenbezogener Daten, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr aufgrund der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, 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 Vertretern übertragene Befugnisse abzuschwächen.
- (69) Die Autonomie der Sozialpartner ist zu achten. Die Mitgliedstaaten sollten daher den Sozialpartnern erlauben können, unter bestimmten Voraussetzungen Kollektiv- oder Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, die von bestimmten Vorschriften abweichen, wobei das generelle Schutzniveau für die Plattformbeschäftigte 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 können die Sozialpartner mit der Umsetzung dieser Richtlinie betrauen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und vorausgesetzt, die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden. Darüber hinaus sollten sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit die Bestimmungen dieser Richtlinie umgesetzt werden.
- (72) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung vom 28. September 2011 der Mitgliedstaaten und der Kommission zu erläuternden Dokumenten<sup>18</sup> 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 Rates<sup>19</sup> angehört und hat am 2. Februar 2022 eine Stellungnahme<sup>20</sup> abgegeben —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

---

<sup>18</sup> ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

<sup>19</sup> 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).

<sup>20</sup> ABl. C ...

# 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 korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, eingeführt werden,
  - b) die Transparenz, Fairness, menschliche Aufsicht, Sicherheit und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management von Plattformarbeit gefördert werden und
  - c) die Transparenz von 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 bereitgestellt 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 und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht.

## Artikel 2

### Begriffsbestimmungen

(1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- (1) „digitale Arbeitsplattform“ jede natürliche oder juristische Person, die eine Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:
  - a) Sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;
  - b) sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
  - c) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird;
  - d) sie geht mit dem Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme einher;
- (2) „Plattformarbeit“ jede Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Person auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform oder einem Vermittler und der Person ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Person oder einem Vermittler und dem Empfänger der Dienstleistung besteht;
- (3) „Person, die Plattformarbeit leistet“, jede Person, die Plattformarbeit verrichtet, unabhängig davon, welcher Art das Vertragsverhältnis ist oder wie die beteiligten Parteien dieses vertraglich qualifizieren;
- (4) „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;

- (5) „Vermittler“ eine natürliche oder juristische Person, die – für die Zwecke der Bereitstellung von Plattformarbeit für oder über eine digitale Arbeitsplattform –
- a) ein Vertragsverhältnis mit dieser digitalen Arbeitsplattform und der Plattformarbeit leistenden Person begründet, oder
  - b) sich in einer Unterauftragskette zwischen dieser digitalen Arbeitsplattform und der Plattformarbeit leistenden Person befindet;
- (6) „Arbeitnehmervertreter“ die Vertreter der Plattformbeschäftigte, wie Gewerkschaften und Vertreter, die von den Plattformbeschäftigten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten frei gewählt werden;
- (7) „Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten“ Arbeitnehmervertreter und, soweit sie im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind, Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei denen es sich nicht um Plattformbeschäftigte handelt;
- (8) „automatisierte Überwachungssysteme“ Systeme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung 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;
- (9) „automatisierte Entscheidungssysteme“ Systeme, die eingesetzt werden, um elektronisch Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf Personen, die Plattformarbeit leisten, unter anderem auf die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, auswirken, insbesondere Entscheidungen, die sich auf ihre Einstellung, den Zugang zu Arbeitsaufträgen und deren Organisation, ihren Verdienst, einschließlich der Bepreisung einzelner Aufträge, ihre Sicherheit und ihre Gesundheit, ihre Arbeitszeit, ihren Zugang zu Fortbildung, die Beförderung oder Maßnahmen gleicher Wirkung, ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos, auswirken.

- (2) Die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ in Absatz 1 Nummer 1 schließt Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht oder die es Nicht-Gewerbetreibenden ermöglichen, Waren weiterzuverkaufen, 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 im Rahmen 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

##### Korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus

- (1) Die Mitgliedstaaten halten geeignete und wirksame Verfahren bereit, mit denen die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüft und gewährleistet wird, um – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – feststellen zu können, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, wie es in den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder gemäß den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten definiert ist, einschließlich über die Anwendung der 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 Überwachungs- oder Entscheidungssysteme bei der Organisation der Plattformarbeit, wobei die Frage, wie das Verhältnis in einer eventuell zwischen den beteiligten Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung eingestuft wird, unerheblich ist.
- (3) Wird das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festgestellt, so ist nach nationalem Recht eindeutig anzugeben, welche Partei oder Parteien die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt bzw. übernehmen.

## Artikel 5

### Gesetzliche Vermutung

- (1) Das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, wird rechtlich als Arbeitsverhältnis angesehen, wenn gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs Tatsachen, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten, festgestellt werden. Möchte die digitale Arbeitsplattform die gesetzliche Vermutung widerlegen, hat sie nachzuweisen, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.
- (2) Zu diesem Zweck legen die Mitgliedstaaten eine wirksame widerlegbare gesetzliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses fest, die eine Erleichterung des Verfahren zugunsten von Personen, die Plattformarbeit leisten, darstellt; ferner stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass diese gesetzliche Vermutung nicht dazu führt, dass die Belastung von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder von ihren Vertretern durch Anforderungen im Verfahren zur Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus erhöht wird.
- (3) Die gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, wenn es um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus der Person geht, die Plattformarbeit leistet.

Die gesetzliche Vermutung gilt nicht in Verfahren, die Steuerfragen, Strafsachen oder Sozialversicherungsfragen betreffen. 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 Beschäftigungsstatus dieser Person zu bestimmen.
- (6) Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem in Artikel 29 Absatz 1 genannten Datum eingegangen wurden und zu dem in Artikel 29 Absatz 1 genannten Datum noch laufen, gilt die in diesem Artikel genannte gesetzliche Vermutung nur für den Zeitraum ab diesem Datum.

## 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 aufstellen, 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 Leitlinien aufstellen und geeignete Verfahren für die zuständigen nationalen Behörden festlegen, einschließlich zur Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen zuständigen nationalen Behörden, damit diese digitale Arbeitsplattformen, die die Vorschriften zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus nicht einhalten, proaktiv ermitteln, ausmachen und verfolgen können;

- c) wirksame Kontrollen und Inspektionen, die von den nationalen Behörden im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten durchgeführt werden, vorsehen und insbesondere gegebenenfalls Kontrollen und Inspektionen auf bestimmten digitalen Arbeitsplattformen vorsehen, bei denen das Vorliegen eines Beschäftigungsstatus einer Person, die Plattformarbeit leistet, von einer zuständigen nationalen Behörde festgestellt wurde, wobei sicherzustellen ist, dass diese Kontrollen und Inspektionen verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind.
- d) geeignete Schulungen für die zuständigen nationalen Behörden bereitstellen und sicherstellen, dass Fachkenntnisse im Bereich des algorithmischen Managements verfügbar 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 Überwachungs- oder Entscheidungssysteme

- (1) Digitale Arbeitsplattformen dürfen mittels automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme nicht
- a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand der Person, die Plattformarbeit leistet, verarbeiten;
  - b) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit anderen Personen, die Plattformarbeit leisten, und deren Vertretern;
  - c) personenbezogene Daten erheben, während die Person, die Plattformarbeit leistet, die Plattformarbeit nicht ausführt oder anbietet;
  - d) personenbezogene Daten verarbeiten, um die Ausübung von Grundrechten nach Maßgabe 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 einer Person;
  - 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 Personen abgeglichen werden.

- (2) Die Bestimmungen dieses Artikels gelten für alle Personen, die Plattformarbeit leisten, ab Beginn des Einstellungs- oder Auswahlverfahrens.
- (3) Dieser Artikel gilt neben automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen auch für digitale Arbeitsplattformen, wenn diese automatisierte Systeme nutzen, um Entscheidungen zu unterstützen oder zu treffen, 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 Überwachungs- und 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 genannten Verordnung agieren, holen die Ansichten der Personen, die Plattformarbeit leisten, und ihrer Vertreter ein, wenn sie gemäß Artikel 35 Absatz 1 der genannten Verordnung eine Abschätzung der Folgen der Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Überwachungs- und 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 Abschätzung zur Verfügung.

## Artikel 9

### Transparenz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme

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

Diese Informationen betreffen Folgendes:

- a) Alle Arten von Entscheidungen, die von einem automatisierten Entscheidungssystem unterstützt oder getroffen wurden, einschließen der Fälle, in denen solche Systeme Entscheidungen unterstützen oder treffen, die sich nicht in erheblicher Weise auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auswirken;
- b) in Bezug auf automatisierte Überwachungssysteme:
  - 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, überwacht oder bewertet werden, einschließlich der Bewertung durch den Dienstleistungsempfänger;
  - iii) das Ziel der Überwachung und die Art und Weise, wie dieses mit dem System erreicht werden 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;
- c) 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.

- (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) Personen, die Plattformarbeit leisten, erhalten prägnante Informationen über die Systeme und ihre Merkmale, die sich direkt auf sie, einschließlich gegebenenfalls auf ihre Arbeitsbedingungen, auswirken, spätestens am ersten Arbeitstag, vor der Einführung von Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, oder jederzeit auf Anfrage. Ferner erhalten sie auf Anfrage umfassende und detaillierte Informationen über alle relevanten Systeme und ihre Merkmale.
- (4) Arbeitnehmervertreter erhalten umfassende und detaillierte Informationen über alle relevanten Systeme und ihre Merkmale. Diese Informationen erhalten sie vor der Anwendung dieser Systeme oder vor der Einführung von Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, oder jederzeit auf Anfrage. Zuständige nationale Behörden erhalten umfassende und detaillierte Informationen jederzeit auf Anfrage.
- (5) Digitale Arbeitsplattformen stellen Personen, die sich in einem Einstellungs- oder Auswahlverfahren befinden, die in Absatz 1 genannten Informationen zur Verfügung. Diese Informationen werden im Einklang mit Absatz 2 zur Verfügung gestellt, sind prägnant formuliert, betreffen nur die automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssysteme, die in diesem Verfahren zur Anwendung kommen, und werden vor Beginn dieses Verfahrens bereitgestellt.

- (6) Personen, die Plattformarbeit leisten, haben das Recht auf die Übertragbarkeit der personenbezogenen Daten, die durch ihre Arbeit im Rahmen der automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme einer digitalen Arbeitsplattform generiert werden, einschließlich Bewertungen und Überprüfungen, ohne dass dadurch die Rechte des Empfängers der Dienstleistung gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 angetastet 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 im ersten Satz dieses Absatzes genannten Rechte auf Datenübertragung erleichtern. Auf Antrag der Person, die Plattformarbeit leistet, übermittelt die digitale Arbeitsplattform diese personenbezogenen Daten direkt an einen Dritten.

## Artikel 10

### Aufsicht über automatisierte Systeme durch Menschen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen überwachen und unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern regelmäßig, und jedenfalls alle zwei Jahre, bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und 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 ausreichende personelle Ressourcen zu sorgen, um die Auswirkungen einzelner Entscheidungen wirksam zu überwachen und zu beurteilen, die durch automatisierte Überwachungs- oder 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 aufgrund der Ausübung ihrer Funktionen geschützt sein.

- (3) Wird bei der Überwachung und Bewertung gemäß Absatz 1 ein hohes Risiko der Diskriminierung am Arbeitsplatz durch den Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme ermittelt oder festgestellt, dass einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und 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 einer Änderung des automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystems oder einer Einstellung seiner Nutzung, um solche Entscheidungen in Zukunft zu vermeiden.
- (4) Informationen über die Bewertung gemäß Absatz 1 wird Vertretern von Plattformbeschäftigten übermittelt. Digitale Arbeitsplattformen stellen diese Informationen auch Personen, die Plattformarbeit leisten, und den zuständigen nationalen 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 Menschen zu treffen.

## Artikel 11

### Menschliche Überprüfung

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform unverzüglich eine Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten. Die Erklärung in mündlicher oder schriftlicher Form ist in transparenter und verständlicher Form in klarer und einfacher Sprache abzufassen. 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 betreffende 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 unterstützte oder, sofern zutreffend, getroffene 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 den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten – Vertreter, die im Namen der 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 einer Änderung des automatisierten Entscheidungssystems oder einer Einstellung seiner Nutzung, um solche Entscheidungen in Zukunft zu vermeiden.
- (4) Dieser Artikel lässt die im einzelstaatlichen Recht festgelegten bzw. gemäß den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen 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 des Rates und der damit zusammenhängenden Richtlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen digitale Arbeitsplattformen in Bezug auf Plattformbeschäftigte
- die Risiken automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme für deren Sicherheit und Gesundheit beurteilen – insbesondere die Risiken für mögliche Arbeitsunfälle sowie psychosoziale und ergonomische Risiken;
  - bewerten, ob die Schutzvorkehrungen dieser Systeme angesichts der besonderen Merkmale der Arbeitsumgebung den ermittelten Risiken angemessen sind;
  - geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen.

- (2) In Bezug auf die Anforderungen nach Absatz 1 stellen digitale Arbeitsplattformen eine wirksame Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung von Plattformbeschäftigten und/oder ihren Vertretern gemäß den Artikeln 10 und 11 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates sicher.
- (3) Digitale Arbeitsplattformen dürfen automatisierte Überwachungs- oder 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 automatisierte Systeme genutzt werden, um Entscheidungen zu unterstützen oder zu treffen, 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 berührt nicht die Richtlinie 89/391/EWG in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung oder die Richtlinien 2002/14/EG und 2009/38/EG.
- (2) Zusätzlich zur Einhaltung der in Absatz 1 genannten Richtlinien stellen die Mitgliedstaaten 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 Überwachungs- oder Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung führen. Für die Zwecke dieses Absatzes erfolgt die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter nach den gleichen Modalitäten für die Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, wie sie in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegt sind.

- (3) Die Vertreter der Plattformbeschäftigte 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 Plattformbeschäftigte, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die digitale Arbeitsplattform die betreffenden Plattformbeschäftigte direkt über Entscheidungen informiert, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter Überwachungs- oder 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 und in transparenter verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache dargestellt.

## Artikel 15

Spezielle Regelungen für Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei denen es sich nicht um Vertreter von Plattformbeschäftigte 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 Plattformbeschäftigte sind, in Bezug auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten handeln.

## KAPITEL IV

### TRANSPARENZ IN BEZUG AUF PLATTFORMARBEIT

#### Artikel 16

##### Anmeldung 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.

Dies 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 die zuständigen Behörden sowie die Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, von digitalen Arbeitsplattformen folgende Informationen erhalten:
- a) die Zahl der Personen, die Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten, aufgeschlüsselt nach dem Ausmaß ihrer Tätigkeit sowie deren 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 Einkommen aus der Tätigkeit von Personen, die regelmäßig Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten,
  - d) die Vermittler, mit denen die digitale Arbeitsplattform in einem vertraglichen Verhältnis steht.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen den zuständigen nationalen 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 Informationen nur auf Anfrage bereitgestellt. Die Informationen werden mindestens alle sechs Monate aktualisiert, und in Bezug auf Absatz 1 Buchstabe b jedes Mal, wenn die Bedingungen inhaltlich geändert werden.
- (4) Die zuständigen Behörden gemäß Absatz 1 und die Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben das Recht, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten betreffend die bereitgestellten Informationen zu ersuchen, einschließlich Einzelheiten betreffend den Arbeitsvertrag. Die digitalen Arbeitsplattformen legen auf ein solches Ersuchen unverzüglich eine begründete Antwort vor.
- (5) In Bezug auf digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Kleinstunternehmen oder kleine oder mittlere Unternehmen handelt, können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die in Absatz 3 genannte Regelmäßigkeit, mit der Informationen zu aktualisieren sind, auf einmal pro Jahr beschränkt wird.

# KAPITEL V

## RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

### Artikel 18

#### Anspruch auf Rechtsbehelfe

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich jener, deren Arbeitsverhältnis oder sonstiges Vertragsverhältnis beendet ist, Zugang zu zeitnaher, wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf eine angemessene Wiedergutmachung des entstandenen Schadens, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden, ohne dass die Artikel 79 und 82 der Verordnung (EU) 2016/679 berührt 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 den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten ein berechtigtes Interesse an der Verteidigung der Rechte von Plattformarbeit leistenden Personen haben, an allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren teilnehmen können, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Sie können – im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten – im Namen oder zur Unterstützung einer oder mehrerer Plattformarbeit leistender Personen handeln, wenn gegen Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie verstößen 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 von ihren Vertretern kontaktiert zu werden, wobei die Verpflichtungen gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 einzuhalten sind; sie schreiben ferner vor, dass digitale Arbeitsplattformen davon absehen, auf diese Kontakte und Kommunikation zuzugreifen oder diese zu überwachen.

## 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 sachdienlich 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 im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

## Artikel 23

### Kündigungsschutz

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung, die Beendigung des Vertrags oder Maßnahmen gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung einer Kündigung, einer Beendigung des Vertrags oder von Maßnahmen gleicher Wirkung in Bezug auf Personen, die Plattformarbeit leisten, zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass diese Personen die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
- (2) Plattformarbeit leistende Personen, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist, ihr Vertrag deshalb beendet worden ist, oder dass sie deshalb Maßnahmen gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der digitalen Arbeitsplattform verlangen, dass sie stichhaltige Gründe für die Kündigung, die Beendigung des Vertrags oder die Maßnahme gleicher Wirkung anführt. Die digitale Arbeitsplattform legt diese Gründe unverzüglich schriftlich dar.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Personen, die Plattformarbeit leisten, vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung, Beendigung des Vertrags oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, die digitale Arbeitsplattform nachzuweisen hat, dass die Kündigung, Beendigung des Vertrags oder Maßnahme mit gleicher Wirkung 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

### Überwachung und Sanktionen

- (1) Die für die Überwachung der Anwendung der Verordnung (EU) 2016/679 zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) ist/sind auch für die Überwachung und Durchsetzung der Anwendung der Artikel 7 bis 11 dieser Richtlinie in Bezug 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 zuständige nationale Behörden arbeiten gegebenenfalls bei der Durchsetzung dieser Richtlinie im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zusammen, insbesondere wenn Fragen zu den Auswirkungen automatisierter Überwachungs- oder 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 Inspektionen oder Untersuchungen erhalten haben.
- (3) Die zuständigen nationalen Behörden arbeiten mit Unterstützung der Europäischen 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 des Absatzes 1 legen die Mitgliedstaaten Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß anderen Bestimmungen dieser Richtlinie erlassen wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, 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 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 Plattformbeschäftigte und zur Erleichterung der Ausübung ihrer Rechte im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management gemäß Kapitel III dieser Richtlinie.

### 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 korrekten Bestimmung des 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 Plattformbeschäftigte 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 kleiner und mittlerer Unternehmen, sowie die breite 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. Diese Informationen werden in klarer, umfassender und auch für Menschen mit Behinderungen leicht zugänglicher Weise zur Verfügung gestellt.

## Artikel 28

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

Die Mitgliedstaaten können gemäß Artikel 26 Absatz 1 per 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 Plattformbeschäftigte – 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 spätestens ... [zwei Jahr 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 Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen überprüft die Kommission spätestens bis ... [5 Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie] die Umsetzung dieser Richtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor. Bei einer solchen Überprüfung richtet die Kommission besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen des Einsatzes von Vermittlern auf die allgemeine Umsetzung dieser sowie auf die Wirksamkeit der gemäß Artikel 5 eingeführten widerlegbaren Vermutung eines Arbeitsverhältnisses.

## 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

Der Präsident / Die Präsidentin

Im Namen des Rates

Der Präsident / Die Präsidentin