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

(COM(2021) 761 final)

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

(COM(2021) 762 final)

(2022/C 290/16)

Berichterstatterin: **Cinzia DEL RIO**

Befassung	Europäisches Parlament, 17.1.2022
	Rat der Europäischen Union, 4.5.2022
Rechtsgrundlagen	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	7.3.2022
Verabschiedung im Plenum	23.3.2022
Plenartagung Nr.	568
Ergebnis der Abstimmung	
(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	149/80/18

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

1.1. Die COVID-19-Pandemie hat manche Veränderungen in der Arbeitswelt, die zuvor bereits im Gange waren, deutlich aufgezeigt, die Verbreitung von Plattformarbeit aller Art beschleunigt und damit das Wachstum und die Auswirkungen der digitalen Wirtschaft verstärkt.

1.2. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt den Vorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (COM(2021) 762 final) im Rahmen der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte. Mit diesem Gesetzgebungsakt sollten klare Kriterien für die Einstufung von Arbeitsverhältnissen und für die Regulierung des Einsatzes von Algorithmen festgelegt und der Zugang zu Sozial- und Arbeitnehmerschutz und -rechten gewährleistet werden.

1.3. Der EWSA hat bereits in früheren einschlägigen Stellungnahmen auf die Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Plattformarbeit sowie auf die Notwendigkeit hingewiesen, klare und faire Regeln festzulegen, die einen fairen Wettbewerb im Binnenmarkt, eine wirksame Umsetzung der Arbeitnehmerrechte und bessere Arbeitsbedingungen gewährleisten. Übergeordnetes Ziel sind die Durchsetzung und Stärkung des Binnenmarkts durch Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen für alle Akteure.

1.4. Der EWSA hat unterstrichen, dass die Plattformwirtschaft Chancen sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer eröffnet. Die Unternehmen können neue Märkte erschließen, Kosten senken und Innovationen in digitale Technologien sowie den Zugang zu den auf globaler und lokaler Ebene verfügbaren Arbeitskräften nutzen, um ihre Effizienz und Produktivität zu steigern. Den Arbeitnehmern eröffnen sich neue Erwerbsquellen und Beschäftigungsmöglichkeiten, die für vulnerable Bevölkerungsgruppen wie junge Menschen, Migranten und Frauen immer wichtiger werden und sogar von entscheidender Bedeutung sind. Diese Chancen müssen auf sozial nachhaltige Weise genutzt werden.

1.5. Zu den angesprochenen Problemen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft zählen der eingeschränktere Zugang zu Sozialschutz und Sozialversicherung, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die Unsicherheit der Arbeit, unzusammenhängende Arbeitszeiten, unzureichende Einkommen und Schwierigkeiten bei der Anerkennung kollektiver Rechte. Diese Probleme müssen angegangen werden, und auf geeigneter Ebene, d. h. in der EU, den Mitgliedstaaten und durch Tarifverhandlungen unter Einbeziehung der Plattformen, müssen ausgewogene Lösungen dafür entwickelt werden. Der EWSA hält es für notwendig, die Gleichbehandlung zwischen traditionellen Unternehmen und

jenen Unternehmen sicherzustellen, die auf der Grundlage eines algorithmischen Managements digitale Instrumente für die Arbeitsorganisation und die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse einsetzen (Erteilung von Weisungen, Kontrolle und/oder Ausübung von Organisationsgewalt).

1.6. Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich in der Größe. Für Plattform-KMU bestehen weitere Herausforderungen, die berücksichtigt werden müssen, u. a. im Zusammenhang mit den Kosten für Infrastruktur und Verwaltungsaufwand sowie für die Anpassung an den digitalen Wandel.

1.7. Der EWSA stellt fest, dass die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ein positives Merkmal der Plattformarbeit sein kann und insbesondere von denjenigen begrüßt wird, die auf Plattformarbeit als zusätzliche Einkommensquelle angewiesen sind. Die Flexibilität sollte jedoch stets auf der Einhaltung der im EU-Recht verankerten grundlegenden Sozial- und Arbeitsnormen beruhen.

1.8. Der EWSA teilt die Auffassung, dass die rechtliche Einstufung des Arbeitsverhältnisses und seine klare Unterscheidung von echter Selbstständigkeit von entscheidender Bedeutung sind, um Rechtssicherheit für die Unternehmen und Arbeitnehmer sowie die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese Frage wird jedoch in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich behandelt. Die Rechtsvorschriften in den einzelnen Bereichen, die Gerichtsurteile in Arbeitsstreitigkeiten und die Tarifverträge in bestimmten Segmenten der Plattformarbeit führen zu einer Fragmentierung des Rechtsrahmens in der EU und zu Unterschieden bei der Behandlung von Plattformbeschäftigten in den einzelnen Mitgliedstaaten. Es ist notwendig, den rechtlich verantwortlichen Arbeitgeber genau zu ermitteln, und zwar sowohl in Bezug auf Steuern und Sozialabgaben als auch mit Blick auf die Etablierung von Tarifverhandlungen.

1.9. In Europa darf es keine unterschiedlichen regulatorischen Ansätze für dieselben Problematiken geben. Der EWSA unterstützt das Ziel des Legislativvorschlags der Europäischen Kommission, diese großen Unterschiede bei den Regelungen in den Mitgliedstaaten anzugehen.

1.10. Der EWSA betont, dass die neuen Bestimmungen der Richtlinie auf dem sozialen Besitzstand der EU beruhen und klare Definitionen enthalten müssen, die nicht mit dem rechtlichen Besitzstand, Tarifvereinbarungen oder der Rechtsprechung der einzelnen Mitgliedstaaten kollidieren dürfen. Die Richtlinie sollte einen klaren Rechtsrahmen bilden, der dann auf nationaler Ebene an die Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten angepasst wird und insbesondere Tarifverhandlungen fördert.

1.11. Zudem werden in dieser Stellungnahme im Besonderen die folgenden Aspekte des Richtlinienvorschlags analysiert:

Einstufungskriterien: Der EWSA weist nachdrücklich darauf hin, dass die in Artikel 4 vorgeschlagenen Kriterien nicht die Dynamik des digitalen Marktes widerspiegeln und permanent aktualisiert werden müssten, wodurch sie vage und mehrdeutig würden. Es wäre angemessener, die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers auszulegen, der Arbeitsleistungen und/oder Dienstleistungen für eine digitale Arbeitsplattform erbringt, die algorithmisches Management zur Erteilung von Weisungen, zur Kontrolle und/oder zur Ausübung von Organisationsgewalt nutzt, und somit die Kriterien danach auszurichten. Der EWSA schließt sich der Auffassung an, dass die Plattformen die Möglichkeit haben sollten, die Vermutung eines Arbeitsverhältnisses ggf. zu widerlegen.

1.12. Der EWSA weist darauf hin, dass die spezifische Dimension des algorithmischen Managements, das erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer hat, im Fall von Plattformarbeitern, die in Berufsregistern eingetragen oder, wo vorhanden, in nationalen Berufsverbänden organisiert sind, möglicherweise nicht herangezogen werden kann, um die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung zu definieren.

1.13. **Bestimmungen über das algorithmische Management**: Der EWSA weist darauf hin, dass algorithmisches Management erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat und deshalb von Transparenz und Rechenschaftspflicht für Arbeitnehmer und Unternehmen geprägt sein muss. Algorithmisches Management dient der Überwachung, der Zuteilung von Aufgaben, der Erteilung direkter Weisungen, die die Autonomie einschränken sowie der Bewertung der Arbeitnehmer, ihrer Arbeitsleistungen und ihres Verhaltens, einschließlich ihres Verdiensts und ihrer Arbeitsbedingungen, und kann sogar zur Entlassung führen. In der Richtlinie sollte ausdrücklich festgehalten werden, dass die in Kapitel III vorgesehenen Rechte in allen Fällen des algorithmischen Managements im Beschäftigungsumfeld greifen.

1.14. Nach Auffassung des EWSA sollten alle Plattformbeschäftigten ein Recht auf Datenübertragbarkeit und die Möglichkeit haben, ihre Daten, einschließlich jene zu ihren Kompetenzen, von den Plattformen herunterzuladen. Darüber hinaus sollten weitere Bestimmungen hinzugefügt werden, um das Recht auf Überprüfung einer automatisierten oder halbautomatisierten Entscheidung zu gewährleisten. Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf ein Arbeitsverhältnis haben könnten, sollten grundsätzlich von Menschen getroffen werden. Der EWSA begrüßt den Vorschlag der Europäischen Kommission als Schritt in diese Richtung.

1.15. Der EWSA unterstreicht die Bedeutung einer wirksamen Durchsetzung der Vorschriften durch eine engere Zusammenarbeit zwischen den Datenschutzbehörden und den Arbeitsaufsichtsbehörden und verweist auf die Notwendigkeit, zu klären, wo die Verantwortlichkeiten, u. a. auch in grenzüberschreitenden Fällen, liegen.

1.16. **Kollektive Rechte**: Der EWSA betont, dass in Artikel 14 der Richtlinie in Bezug auf das Recht, Tarifverhandlungen zu führen, ausdrücklich auf Gewerkschaften Bezug genommen werden sollte. Ferner sollten die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung und das Recht auf Tarifverhandlungen allen Plattformbeschäftigten zuerkannt werden.

1.17. Mit der Richtlinie sollten faire Kündigungsverfahren für Plattformbeschäftigte sowie Verfahren für die Unterrichtung und Anhörung bei Massenentlassungen gewährleistet werden.

1.18. Der EWSA verweist im Einklang mit der Europäischen Kompetenzagenda auf die Bedeutung angemessener Schulungen und Informationen für Plattformbeschäftigte, die in verschiedenen Sprachen bereitgestellt werden könnten und Aufschluss darüber geben sollten, wie sie die jeweilige Plattform nutzen, über sie arbeiten und ihre digitalen Kompetenzen verbessern können.

2. **Einführung und Kontext**

2.1. Die COVID-19-Pandemie hat den Einsatz der Plattformarbeit beschleunigt und uns manche Veränderungen in der Arbeitswelt vor Augen geführt, die zuvor bereits im Gange waren. Der EWSA hat bereits betont, dass die Plattformwirtschaft Chancen sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer eröffnet. Digitale Arbeitsvermittlungsplattformen haben in einer Reihe von Branchen rasch Verbreitung gefunden. Die Unternehmen können neue Märkte erschließen, Kosten senken und Innovationen in digitale Technologien sowie den Zugang zu den auf globaler und lokaler Ebene verfügbaren Arbeitskräften nutzen, um ihre Effizienz und Produktivität zu steigern. Den Arbeitnehmern eröffnen sich neue Erwerbsquellen und Beschäftigungsmöglichkeiten, die für vulnerable Bevölkerungsgruppen wie junge Menschen, Migranten und Frauen immer wichtiger werden und sogar von entscheidender Bedeutung sind.

2.2. Es gibt jedoch auch Herausforderungen im Bereich der Arbeitnehmerrechte, Vermögensverteilung und Nachhaltigkeit, die auf europäischer Ebene angegangen werden müssen ([1]). Die Plattformarbeit entwickelt sich zu einem wichtigen Element im neuen Spektrum produktiver Erwerbstätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung und dem digitalen Wandel stehen. Der EWSA hat bereits in früheren einschlägigen Stellungnahmen ([2]) auf die diesbezüglichen Chancen und Risiken hingewiesen und gesetzgeberische Maßnahmen auf europäischer Ebene mit klaren Kriterien für die Einstufung von Arbeitsverhältnissen, die Regelung des Einsatzes von Algorithmen und die Gewährleistung des Zugangs zu Sozial- und Arbeitnehmerschutz und -rechten gefordert.

2.3. Viele der auf den verschiedenen digitalen Arbeitsplattformen tätigen Menschen sind aufgrund ihrer wirtschaftlich schwachen Position erhöhten Gesundheits- und Arbeitsschutzrisiken ([3]) sowie prekären Beschäftigungsverhältnissen ([4]) ausgesetzt. Dieses Problem lässt sich allerdings nur schwer innerhalb genauer und spezifischer nationaler Grenzen fassen. Darüber hinaus gelten in den meisten Rechtssystemen der EU für atypisch Beschäftigte ein abgeschwächter allgemeiner Schutz und eingeschränkte Sozialschutzmechanismen.

2.4. Der EWSA stellt fest, dass die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ein positives Merkmal der Plattformarbeit sein kann und insbesondere von denjenigen begrüßt wird, die auf Plattformarbeit als zusätzliche Einkommensquelle angewiesen sind, wie z. B. junge Menschen. Die Flexibilität sollte jedoch stets auf der Einhaltung der im EU-Recht verankerten grundlegenden Sozial- und Arbeitsnormen beruhen und kann durch nationale Rechtsvorschriften oder Tarifverträge auf der Grundlage des geltenden EU-Rechtsrahmens geregelt werden. Diese Notwendigkeit ergibt sich insbesondere für junge Menschen mit Unterbrechungen in den Beschäftigungszeiten, geringen und nicht angemessenen Einkommen, die das Geld für ihre Sozialversicherungsbeiträge für die künftige Rente aufbringen müssen ([5]).

2.5. Die Unterschiedlichkeit der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse, die in den einzelnen Mitgliedstaaten auf digitalen Arbeitsplattformen entstehen, erschwert einheitliche nationale Lösungen für die Gewährleistung des notwendigen Sozialschutzes, der erforderlichen Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie angemessener Einkommensniveaus, Arbeitszeitregelungen und Arbeitsbedingungen. Die Vielfalt der auf nationaler Ebene vorhandenen Arbeitsbeziehungen und die nur schwach ausgeprägten Mechanismen für den individuellen und kollektiven Schutz verstärken das Problem auf EU-Ebene. Sie leisten Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb Vorschub, mit denen die europäischen und nationalen Arbeitsschutzstandards ausgehebelt werden können.

([1]) ABl. C 286 vom 16.7.2021, S. 70, Ziffer 2.7.
([2]) ABl. C 429 vom 11.12.2020, S. 173, ABl. C 220 vom 9.6.2021, S. 1, ABl. C 194 vom 12.5.2022, S. 50, ABl. C 517 vom 22.12.2021, S. 61, ABl. C 286 vom 16.7.2021, S. 70.
([3]) GFS-Umfrage COLLEEM II.
([4]) Studie der Kommission (2021).
([5]) Europäisches Jugendforum — *Position paper on Platform work*.

2.6. Digitale Arbeitsplattformen lassen sich in zwei große Kategorien einteilen: internetbasierte Online-Plattformen und standortbasierte Plattformen. Die beiden Kategorien unterscheiden sich in der Größe. Für Plattform-KMU bestehen weitere Herausforderungen, die berücksichtigt werden müssen, u. a. im Zusammenhang mit den Kosten für Infrastruktur und Verwaltungsaufwand sowie für die Anpassung an den digitalen Wandel.

2.7. Immer mehr Menschen arbeiten für Arbeitgeber, die auf Online-Plattformen zurückgreifen, und zwar nicht nur in der Europäischen Union, sondern überall auf der Welt ([6]). Die IAO und Eurofound haben die Probleme für traditionelle Unternehmen aufgezeigt. Dazu gehört der unlautere Wettbewerb durch Plattformen, von denen einige nicht der konventionellen Besteuerung und anderen Vorschriften für ihre Beschäftigten unterliegen. Zudem wurde in der umfangreichen einschlägigen Rechtsprechung nachgewiesen, dass einige Plattformen ihren Wettbewerbsvorteil aus einem Geschäftsmodell ziehen, bei dem die geltenden Rechtsvorschriften in den Bereichen Soziales, Umwelt und Wirtschaft umgangen werden ([7]),. Diese Geschäftsstrategie ist nicht auf eine langfristige wirtschaftliche Tragfähigkeit ausgerichtet und schadet dem fairem Wettbewerb, insbesondere zwischen den großen und den Kleinst- oder Kleinunternehmen der Plattformwirtschaft.

2.8. Mit dem von der EU nachdrücklich unterstützten digitalen Wandel werden in Zukunft immer mehr Branchen und Berufe vom Online-Plattform-Modell betroffen sein. Der EWSA hat wiederholt betont ([8]), dass gute Binnenmarktvorschriften durchgesetzt und gestärkt, gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer gewährleistet werden und die Vorteile der Digitalisierung sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen zugutekommen müssen. Es geht vor allem darum, einen Rechtsrahmen zu entwickeln, der mittels klar definierter Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten ein sicheres, faires und gesundes Arbeitsumfeld und ebensolche Arbeitsbedingungen gewährleistet.

2.9. Alle Arbeitnehmer haben ein Recht auf faire und angemessene Arbeitsbedingungen. Dies ist ein Grundprinzip des internationalen Arbeitsrechts und des EU-Rechts. Der Arbeitnehmer muss gemäß Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2019/1152 vom Arbeitgeber über die wesentlichen Elemente des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses informiert werden. Für Plattformbeschäftigte müssen die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten wie in dem Land, in dem die Dienstleistung erbracht wird.

2.10. Die zentrale Frage ist daher die klare Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ und seine klare Unterscheidung vom echten „Selbstständigen“. Die Wirksamkeit und Effektivität des Rechtsrahmens insgesamt hängt von der Klarheit dieser Definitionen ab. Aus den genannten Studien ([9]) geht hervor, dass Arbeitnehmer in vielen Fällen aufgefordert werden, sich als Selbstständige zu registrieren, sodass die Herausforderung darin besteht, Scheinselbstständigkeit zu verhindern. Die Arbeitnehmer sollten alle notwendigen Informationen erhalten, um entscheiden zu können, ob sie wirklich als Selbstständige tätig sein wollen oder nicht. Die von der Europäischen Kommission durchgeführte Studie, auf die in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen zu dem Bericht über die Folgenabschätzung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit verwiesen wird, zeigt, dass schätzungsweise 5,5 Millionen Plattformbeschäftigte fälschlicherweise als Selbstständige eingestuft sind.

2.11. Die rechtliche Einstufung von Beschäftigungsverhältnissen wird in den verschiedenen Mitgliedstaaten unterschiedlich gehandhabt. Die Gefahr der Fehleinstufung liegt hauptsächlich darin begründet, dass es kaum nationale Rechtsvorschriften gibt und keine Rechtsklarheit herrscht. Bislang wurde die Frage der rechtlichen Einstufung von Plattformarbeit noch von keinem Mitgliedstaat umfassend angegangen. Einige Mitgliedstaaten (Italien, Spanien und Frankreich) haben sektorspezifische Rechtsvorschriften mit dem Schwerpunkt auf Plattformen für Verkehrs- und Lieferdienstleistungen erlassen. Viele Mitgliedstaaten (Belgien, Deutschland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Irland, Italien, die Niederlande und Schweden) haben versucht, Arbeitsverhältnisse mit unklarer Einstufung durch Rechtsvorschriften, Verwaltungsakte oder Rechtsprechung zu regeln und zu klären. Diese beziehen sich jedoch auf allgemeine Arbeitsmarktsituationen und lassen die Besonderheiten der Plattformarbeit unberücksichtigt. In Italien und Spanien spielten dabei Tarifverhandlungen sowie spezifische Vereinbarungen und Protokolle im Vorgriff auf besondere Rechtsvorschriften eine wichtige Rolle.

2.12. Die Auffassung, dass das in den verschiedenen Mitgliedstaaten bestehende nationale Rechtssystem die verschiedenen Formen der Arbeit über digitale Plattformen derzeit nicht in ausreichender Weise regeln kann, wird durch die fast 100 Rechtsstreitigkeiten bestätigt, die von Arbeitnehmern und/oder ihren gewerkschaftlichen Vertretern bislang angestrengt wurden, sowie durch die große Vielfalt an Lösungen, die die Rechtsprechung in vielen europäischen Ländern für diese Rechtsstreitigkeiten liefert. Dabei wird mitunter der Selbstständigenstatus der Arbeitnehmer bestätigt, zunehmend

---

([6]) Bericht der IAO *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*; EUROFOUND-Bericht 2018; Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen mit Angaben zu den Zahlen und zum Umsatz, der sich während der Pandemie verdreifacht hat (laut IAO wurde in der EU 2020 ein Umsatz von 12 Mrd. Euro verzeichnet); CEPS Final Report 2021; *Digital Labour Platforms in the EU*; ETUI-Studie 2021; *The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions.*

([7]) ABl. C 123 vom 9.4.2021, S. 1, Ziffer 3.2.7.

([8]) ABl. C 440 vom 6.12.2018, S. 1, ABl. C 123 vom 9.4.2021, S. 1, ABl. C 286 vom 16.7.2021, S. 70, ABl. C 367 vom 10.10.2018, S. 15.

([9]) Siehe Fußnote 6.

aber auch das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung anerkannt, und eine dritte Lösung besteht darin, diesen konkreten Fall rechtlich als Zwischenform einzustufen ([10]). Die Rechtsstreitigkeiten haben zwar zu widersprüchlichen Ergebnissen geführt, betreffen jedoch zumeist Liefer- und Fahrdienste (Plattformen für Dienste vor Ort), und die Urteile stimmen in der Mehrheit aber darin überein, dass auf Plattformen tätige Menschen als abhängig Beschäftigte einzustufen sind (insbesondere bei Verkehrs- und Lieferdienstleistungen, also in jenen Bereichen, in denen wahrscheinlich der höchste vertragliche und gewerkschaftliche Schutz gewährleistet ist).

2.13. Eine weitere zentrale Frage betrifft die Auswirkungen des dem Geschäftsmodell digitaler Arbeitsplattformen inhärenten algorithmischen Managements auf die Arbeitsbedingungen ([11]). Hier müssen Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf Algorithmen für Arbeitnehmer und Unternehmen gewährleistet werden.

2.14. Einzelne Mitgliedstaaten (Italien, Spanien) haben Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation ergriffen und dazu Gesetzesinitiativen auf den Weg gebracht, die sich speziell mit dem algorithmischen Management am Arbeitsplatz befassen. Darüber hinaus wird das algorithmische Management in vielen Mitgliedstaaten durch Maßnahmen in den Bereichen Schutz der Privatsphäre, Datenschutz und Nichtdiskriminierung angegangen (Österreich, Belgien, Zypern, Tschechien, Dänemark, Estland, Finnland, Deutschland, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande und Schweden). In mehreren Ländern sind einschlägige Gerichtsentscheidungen ergangen (Frankreich, Italien, Niederlande, Polen und Luxemburg) ([12]). Innerhalb der EU bestehen bei den einschlägigen Rechtsvorschriften erhebliche Unterschiede, sodass für die digitalen Arbeitsplattformen in den unterschiedlichen Ländern sehr unterschiedliche Vorschriften gelten. Da die Plattformwirtschaft flexibel und mobil ist und sich rasch weiterentwickelt, wird dieses Fehlen eines gemeinsamen Ansatzes die Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen in allen Mitgliedstaaten erschweren.

2.15. Vor diesem Hintergrund ist die Initiative der EU-Organe zu begrüßen, insbesondere das von der Europäischen Kommission am 9. Dezember 2021 vorgelegte Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen im Rahmen der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte. Mit der Initiative der Europäischen Kommission, einen Gesetzgebungsvorschlag in Form einer Richtlinie vorzulegen, wird der dringenden Notwendigkeit Rechnung getragen, die in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Herangehensweise an dieses Thema und die oben dargelegten problematischen Aspekte anzugehen.

3. **Allgemeine Bemerkungen**

3.1. Der EWSA begrüßt die Entscheidung der Kommission, einen Richtlinienvorschlag vorzulegen, der sich auf Online-Plattformarbeit (juristische Dienstleistungen, Übersetzungen, freiberufliche Dienstleistungen usw.) und Plattformarbeit vor Ort mit physischer Dienstleistungserbringung (z. B: Taxis, Lieferdienste, häusliche Dienstleistungen) erstreckt. Wie aus Erwägungsgrund 49 des Richtlinienvorschlags klar hervorgeht, ist die Notwendigkeit einer Richtlinie anstelle unverbindlicher Rechtsinstrumente aufgrund der äußerst großen Vielfalt der Situationen, Arbeitsbedingungen und Rechtsvorschriften in den einzelnen Mitgliedstaaten gerechtfertigt. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Gewährleistung eines formellen und tatsächlichen Versicherungsschutzes und die Angemessenheit und Transparenz der Sozialschutzsysteme, zumal die Mitgliedstaaten unterschiedliche Sozialschutzniveaus vorsehen. Die große und weiter steigende Zahl der Gerichtsverfahren und der Urteile, die zugunsten einer Einstufung dieser Arbeitsform als abhängige Beschäftigung ergehen, ist ein klarer Beleg dafür, dass die Thematik auch in den einzelnen nationalen Rechtsordnungen nicht ausreichend klar geregelt ist. Das Ziel, die Arbeitsbedingungen für Plattformarbeit zu verbessern, lässt sich somit von den einzelnen Mitgliedstaaten im Alleingang nicht ausreichend verwirklichen, sondern kann im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip besser auf EU-Ebene erreicht werden.

([10]) Auf Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses haben zum Beispiel folgende Gerichte erkannt: das französische Kassationsgericht (*Cour de Cassation*) (Sozialkammer, Urteil Nr. 374 vom 4. März 2020), das die von einem Uber-Fahrer geleistete Arbeit als Beschäftigungsverhältnis anerkannte; das Oberste Gericht von Madrid (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid*, Sozialkammer, Urteil Nr. 40/2020 vom 17. Januar 2020), das das Arbeitsverhältnis zwischen den Fahrern und der Plattform Deliveroo als Beschäftigungsverhältnis anerkannte; das Gericht von Barcelona in seiner Entscheidung vom 13. Januar 2021, in der das Arbeitsverhältnis von insgesamt 748 Fahrern als abhängige Beschäftigung anerkannt wurde. Gemäß dem zuletzt genannten Urteil müssen bei der Beurteilung der Art einer Arbeitsbeziehung neue Faktoren herangezogen werden, wobei das Gericht zu dem Schluss kam, dass die Arbeitszeitflexibilität in jedem Fall eine Entscheidung im Sinne der für das Unternehmen profitabelsten Zeitfenster darstellt und mit Sicherheit nicht darin begründet ist, für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Fahrer zu sorgen, weshalb letztere als abhängig Beschäftigte anzusehen sind. Neben diesen Urteilen sind auch Gerichte in Belgien, Italien und den Niederlanden nicht dem Argument gefolgt, dass eine selbstständige Erwerbstätigkeit vorliegt, und haben die angebliche Selbstbestimmtheit der Fahrer in Bezug auf die konkrete Erbringung der Dienstleistung relativiert.

([11]) *Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.*

([12]) *Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.*

3.2. Zu Recht heißt es in Erwägungsgrund 9 des Richtlinienvorschlags: „Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit ausgeführt wird. Außerdem verfügen die nationalen Behörden über keinen einfachen Zugang zu Daten über digitale Arbeitsplattformen wie etwa die Anzahl der Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie deren Beschäftigungsstatus und Arbeitsbedingungen. Dies erschwert die Durchsetzung der geltenden Vorschriften, auch in Bezug auf das Arbeitsrecht und den Sozialschutz." Der EWSA hat bereits auf die notwendige Einrichtung eines Plattformregisters in allen Mitgliedstaaten sowie einer europaweiten Datenbank zur Erfassung großer wie kleiner Plattformen hingewiesen ([13]).

3.3. Die unklare Rechtslage kann in bestimmten Fällen das Aufkommen und die Verbreitung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit sowie von Formen von Ausbeutung und Konkurrenzkampf zwischen den Beschäftigten selbst begünstigen, die ggf. im Rahmen von illegaler „Untervergabe" arbeiten. Oft handelt es sich um Migranten, die sich in einer objektiv schwachen Position befinden und die angestrebten Mindestschutzrechte nicht kennen. Die vorgeschlagene Richtlinie enthält keine Bestimmungen über die Unterauftragsvergabe, weshalb sie den betroffenen Plattformbeschäftigten keinen Schutz vor diesen Praktiken bietet ([14]).

3.4. Der Kommissionsvorschlag fällt jedoch zu bestimmten Punkten vage, allgemein und mehrdeutig aus. Er bringt nicht die Ziele des Schutzes und der Gewährleistung der Sozial- und Arbeitnehmerrechte zum Ausdruck, die in den Erwägungsgründen klar herausgearbeitet werden. Dies gilt insbesondere für die Definition eines über digitale Plattformen tätigen Beschäftigten (Artikel 2 und 5) und die Rechte der Beschäftigten und der Gewerkschaftsvertreter auf Unterrichtung und Anhörung (Artikel 9, in dem explizit nur auf die Richtlinie 2002/14/EG verwiesen wird). Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass in dem Richtlinienvorschlag der Schutz der Arbeitnehmerrechte häufig mit dem Grundsatz der unternehmerischen Freiheit gleichgesetzt wird. Die Arbeitnehmerrechte und die Grundfreiheiten müssen im Einklang mit den Rechtsvorschriften und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union angemessen geschützt werden.

3.5. Der EWSA hält es für erforderlich, in die Richtlinie spezifische Bestimmungen zu Arbeitsbedingungen und Sozialschutz auf der Grundlage des Diskriminierungsverbots aufzunehmen, die auch auf Arbeitnehmer in ähnlichen oder vergleichbaren Beschäftigungssituationen im selben Sektor Anwendung finden sollten. Dies würde die Entwicklung eines einheitlichen vertraglich garantierten Schutzes für die verschiedenen Sektoren fördern und zur Bekämpfung von Sozial- und Steuerdumping beitragen.

3.6. Der EWSA begrüßt die von der Kommission vorgeschlagenen Bemühungen, den Austausch bewährter Verfahren im Rahmen ihres Programms „Voneinander lernen" sowie die Aktivitäten der Europäischen Arbeitsbehörde im Rahmen ihres Mandats zu unterstützen, die Mitgliedstaaten bei der Anwendung der EU-Vorschriften über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und erforderlichenfalls bei der Erstellung von Leitlinien zu diesen Vorschriften zu unterstützen und zu beraten, auch durch EU-Programme (wie Horizont Europa) ([15]).

3.7. Nach Ansicht des EWSA sollte die Richtlinie durch klare Referenzkriterien und Grundsätze den nationalen Gesetzgebern den Weg vorgeben und Anreize setzen, damit im Rahmen von Tarifverträgen Regeln festgelegt werden, die Verlässlichkeit, Sicherheit und Berechenbarkeit in einem stark digitalisierten Produktionsumfeld bieten. Diese Bestimmungen müssen auf die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen für alle digitalen Arbeitsplattformen und Offline-Diensteanbieter abzielen. Sie dürfen weder mit dem EU-Besitzstand kollidieren noch die Vorschriften zur Festlegung des Beschäftigungsstatus in einem Dienstleistungsverhältnis entsprechend den nationalen Gesetzesvorschriften und Tarifvereinbarungen sowie der Rechtsprechung in den einzelnen Mitgliedstaaten inhaltlich oder in Bezug auf den Anwendungsbereich antasten. Außerdem dürfen sie den fairen Wettbewerb der Unternehmen nicht untergraben.

3.8. Der EWSA hält es außerdem für notwendig, die Gleichbehandlung zwischen den *traditionellen* Unternehmen und jenen Unternehmen sicherzustellen, die digitale Kontrollinstrumente auf der Grundlage einer algorithmischen Datenverarbeitung einsetzen. Ausgangspunkt muss der transparente und faire Wettbewerb zwischen allen Unternehmen sein. Dabei ist auch der abhängige Beschäftigtenstatus von Arbeitnehmern zu klären, die in diesen Bereichen Dienstleistungen erbringen oder Tätigkeiten verrichten. Der EWSA begrüßt zudem das Ziel der Kommission, den Status echter Selbstständiger zu klären und diese zu unterstützen: „Bei Bedarf werden die Selbstständigen auch Unterstützung bei der Klärung ihres Status erhalten. Von der Richtlinie wird erwartet, dass sie die Autonomie der Selbstständigen stärkt und ihre Fähigkeit unterstützt, ihre unternehmerischen Möglichkeiten zu nutzen, z. B. durch die Entwicklung ihres Kundenstamms. Diejenigen, die bereits als echte Selbstständige tätig sind, behalten die mit ihrem Beschäftigungsstatus verbundenen Vorteile" ([16]).

([13]) ABl. C 429 vom 11.12.2020, S. 173, Ziffer 1.15.
([14]) Bericht von Fairwork (2021); *Fairwork response to the European Commission's Proposal for Directive on Platform Work*.
([15]) Siehe Mitteilung der Kommission.
([16]) COM(2021) 761 final vom 9.12.2021 „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Bessere Arbeitsbedingungen für ein stärkeres soziales Europa: die Vorteile der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeit in vollem Umfang nutzen", Kasten auf S. 12.

3.9. Daher ist es von großer Bedeutung, dass in Bezug auf den Anwendungsbereich (Artikel 1) nachgebessert und dieser weniger zweideutig formuliert wird, um sicherzustellen, dass die Richtlinie auf alle digitalen Plattformen Anwendung findet, die Arbeitsleistungen vermitteln. Erforderlich ist die genaue Ermittlung des tatsächlichen und rechtlich verantwortlichen Arbeitgebers auch in Bezug auf Steuern und Sozialabgaben sowie mit Blick auf die Einleitung von Tarifverhandlungen, wobei den Besonderheiten von Kleinst- und Kleinplattformen Rechnung zu tragen ist.

Der Verweis auf „die Organisation der von Einzelpersonen geleisteten Arbeit" kann zum unerwünschten Effekt führen, dass bestimmte digitale Plattformen aus dem Anwendungsbereich herausfallen.

4. **Besondere Bemerkungen**

4.1. In dieser Stellungnahme werden insbesondere die folgenden Aspekte des Richtlinienvorschlags analysiert:

— Kriterien für die Einstufung als abhängig Beschäftigter,

— algorithmisches Management,

— kollektive Rechte.

4.2. *Einstufungskriterien*

4.2.1. In Artikel 4 werden die Kriterien festgelegt, anhand der die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses begründet wird. Der EWSA weist darauf hin, dass die vorgeschlagenen Kriterien die Dynamik des digitalen Marktes sowie die Entwicklung der Geschäftsmodelle und Arbeitsmethoden widerspiegeln sollten und laufend aktualisiert werden müssten. Der EWSA stellt mit Bedauern fest, dass sich die in Artikel 4 festgelegten Kriterien nach wie vor überwiegend auf verschiedene Formen der Kontrolle der Arbeitsleistung durch die digitale Plattform beziehen. Wird der Arbeitnehmerschutz an der Ausführung von Kontrolle festgemacht, so kann nach Ansicht des EWSA das Machtungleichgewicht zwischen der Plattform und den Plattformbeschäftigten nicht angemessen erfasst und korrigiert werden.

4.2.2. Darüber hinaus lässt Artikel 4 des Vorschlags den Plattformen zu viel Ermessensspielraum, da die gesetzliche Vermutung einer abhängigen Beschäftigung an das Vorhandensein von mindestens zwei der fünf Kriterien geknüpft ist. In einem sich ständig weiterentwickelnden Kontext können diese Kriterien jedoch leicht umgangen werden. Der EWSA ist der Auffassung, dass ein klar definierter Beschäftigungsstatus auch für diejenigen, die nur wenige Stunden arbeiten, das Recht auf sozialen Schutz, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie das Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen in Bezug auf die geleistete Arbeitszeit und somit die notwendige Flexibilität gewährleisten würde.

4.2.3. Die Kriterien sollten punktgenauer dem Risiko abgeschwächter Arbeitsnormen entgegenwirken. Zu diesem Zweck wäre es besser, ein einziges Kriterium für die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung heranzuziehen, die dann von der Plattform gemäß Artikel 5 widerlegt werden kann. Damit läge die umgekehrte Beweislast bei der digitalen Plattform, die nachweisen muss, dass es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt. Der EWSA schließt sich dem Vorschlag der Europäischen Kommission an, wonach es den Plattformen obliegen sollte, die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung ggf. zu widerlegen.

4.2.4. Denn es geht ja auch um den angemessenen Schutz der Selbstständigen und der echten Selbstständigkeit, die allerdings in der Richtlinie nicht definiert werden. Es gibt viele verschiedene Formen der Plattformarbeit, die nicht nur in eine einzige Kategorie passen. Bestimmte Formen der Arbeit können als einer abhängigen Beschäftigung ähnliche Beziehungen eingestuft werden, andere erfordern qualifizierte oder sogar hochqualifizierte Fachkräfte, die in einigen Ländern jenen gleichgestellt werden, die in Berufsregistern eingetragen oder in nationalen Berufsverbänden organisiert sind. Die spezifische Dimension des algorithmischen Managements, das erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer hat, kann im Fall von Plattformbeschäftigten, die in Berufsregistern eingetragen oder, wo vorhanden, in nationalen Berufsverbänden organisiert sind, möglicherweise nicht herangezogen werden, um die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung zu definieren.

4.2.5. Es wäre daher angemessener, die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers auszulegen, der Arbeitsleistungen und/oder Dienstleistungen für eine digitale Arbeitsplattform erbringt, die algorithmisches Management zur Erteilung von Weisungen, zur Kontrolle und/oder zur Ausübung von Organisationsgewalt nutzt.

Plattformen sollten die Möglichkeit haben, die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung zu widerlegen, indem sie nachweisen, dass sie keine (auch keine indirekte oder implizite) unternehmerische Organisationsgewalt in Bezug auf die Erbringung der Dienstleistung/Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer ausüben ([17]).

([17]) Siehe Definition in Erwägungsgrund 30 der Leitlinien der Kommission zum Wettbewerbsrecht und zu Kollektivverhandlungen: (iii) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird. Plattformen, die die Arbeit von Einzelpersonen nicht organisieren, sondern lediglich die Mittel bereitstellen, mit denen einzelne Selbstständige die Endnutzer erreichen können, sind nicht als digitale Arbeitsplattform zu betrachten. Das gilt zum Beispiel für eine Plattform, die lediglich verfügbare Dienstleistungsanbieter (z. B. Klempner) in einem bestimmten geografischen Bereich auflistet, damit der Kunde deren Dienstleistungen anfragen und nutzen kann. Sie gilt nicht als digitale Arbeitsplattform, da sie nicht die Arbeit der Dienstleister organisiert.

4.2.6. Urteile oberinstanzlicher nationaler Gerichte, in denen auf Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erkannt wurde, enthalten in der Begründung häufig das Argument, dass die Plattform insbesondere über das algorithmische Management eine Form der umfassenden Kontrolle über die Dienstleistungserbringung durch den Arbeitnehmer ausübt. Das ist nämlich ein Hinweis dafür, dass die erbrachte Dienstleistung vollständig in das Geschäft der Plattform integriert ist. Dieses Element unterstreicht an sich die Notwendigkeit, der oben genannten Kontrollmacht etwas entgegenzusetzen, indem allen Plattformbeschäftigten, die über digitale Plattformen Arbeitsleistungen und/oder Dienstleistungen erbringen, angemessene individuelle und kollektive Garantien gewährt werden.

5. **Besondere Bemerkungen und Empfehlungen zum algorithmischen Management**

5.1. Algorithmisches Management dient der der Verarbeitung erheblicher Datenmengen, der Überwachung, der Zuteilung von Aufgaben, der Erteilung direkter Weisungen, die die Autonomie einschränken, sowie der Bewertung der Arbeitnehmer, ihrer Arbeitsleistungen und ihres Verhaltens, einschließlich ihres Verdiensts und ihrer Arbeitsbedingungen, und kann sogar zur Entlassung führen. Der EWSA begrüßt, dass in dem Richtlinienentwurf die Grundsätze der Datenschutz-Grundverordnung übernommen werden. Im Einklang mit Artikel 9 der Datenschutz-Grundverordnung sollte die Richtlinie ein klares Verbot der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten enthalten, u. a. in Bezug auf politische Meinungen und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften. In der Richtlinie sollte ausdrücklich festgestellt werden, dass die in Kapitel III vorgesehenen Rechte in allen Fällen algorithmischen Managements greifen, d. h. auch dann, wenn die Plattform nachweisen kann, dass sie keine (auch keine indirekte oder implizite) unternehmerische Organisationsgewalt in Bezug auf die Erbringung der Dienstleistung/Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer ausübt, und somit auch dann, wenn die Plattform davon ausgeht, dass keine abhängige Beschäftigung vorliegt.

5.2. Die von digitalen Arbeitsplattformen verwendeten Systeme stützen sich zumeist auf künstliche Intelligenz (KI). Da die Plattformen sowohl der Richtlinie als auch dem KI-Gesetz (Produktmarktregulierung) unterliegen werden, fordert der EWSA die Kommission auf, in der vorgeschlagenen Richtlinie auf das KI-Gesetz zu verweisen und umgekehrt im KI-Gesetz auf die Richtlinie, um mögliche Inkohärenzen und Schlupflöcher zu vermeiden bzw. klären.

5.3. Der EWSA bekräftigt seine Empfehlung ([18]) an die Kommission, die Verantwortlichkeiten der beteiligten Akteure in Bereichen wie Gesundheit und Sicherheit, Datenschutz, Versicherung und gesetzliche Haftung zu klären, um die bestehenden Vorschriften zu bewerten, anzupassen und zu harmonisieren. Der EWSA hat bereits darauf hingewiesen, dass die von den Plattformen verwendeten Algorithmen den mündlichen oder schriftlichen Weisungen im Rahmen von Standard-Arbeitsverhältnissen gleichgestellt werden sollten ([19]).

5.4. Das Recht auf Überprüfung einer automatisierten oder halbautomatisierten Entscheidung wird vom EWSA nachdrücklich befürwortet. Der EWSA ist jedoch der Auffassung, dass die Kommission Bestimmungen hinzufügen sollte, damit dieses Recht auch in der Praxis ausgeübt werden kann. Es geht um Bestimmungen, die a) die digitalen Arbeitsplattformen dazu verpflichten, ihre Algorithmen nach dem „Safe-by-Design-Konzept" zu entwickeln, und die b) im Einklang mit dem Grundgedanken des KI-Gesetzes vorsehen, dass die digitalen Arbeitsplattformen ihre Algorithmen nicht nur vor deren Einführung, sondern auch während der Erbringung der Arbeitsleistungen und/oder Dienstleistungen durch den Plattformarbeiter einer Konformitätsprüfung unterziehen müssen. Diese Konformitätsprüfung sollte nach einem multidisziplinären Ansatz durchgeführt werden, um eine gemeinsame Bewertung durch alle von den Gewerkschaften, der Plattform und den Arbeits-, Sozialschutz- und sonstigen zuständigen Behörden benannten Experten zu erreichen. Im Falle eines Konfliktes bei der Überprüfung einer algorithmengestützten Entscheidung sollten die Plattformarbeiter die Möglichkeit haben, eine unabhängige Schlichtung herbeizuführen.

5.5. Allerdings sollte nach Ansicht des EWSA in Artikel 8 vorgesehen werden, dass sich der Plattformarbeiter im Falle der Überprüfung einer wichtigen Entscheidung durch Menschen von der Gewerkschaft vertreten lassen kann.

5.6. Da das Modell der Plattformarbeit auf Kundenbewertungen beruht, sollten Plattformbeschäftigte in der Lage sein, diese Bewertungen als Schlüsseldaten plattformübergreifend zu übertragen und zu nutzen. Nach Auffassung des EWSA sollte dieses Recht auf Datenübertragbarkeit allen Plattformbeschäftigten garantiert werden. Noch wichtiger ist, dass in der Richtlinie das Recht der Plattformarbeiter gewährleistet wird, ihr Profil einschließlich ihrer Kompetenzen zu verwenden, um eine Beschäftigung außerhalb der Plattformwirtschaft zu suchen.

5.7. Der Erfolg des Kommissionsvorschlags wird von seiner wirksamen Durchsetzung abhängen. Die Richtlinie erfordert die Zusammenarbeit zwischen Datenschutzbehörden und Arbeitsbehörden. Der EWSA weist die Kommission jedoch darauf hin, dass in manchen Ländern die für den Datenschutz zuständigen Behörden nicht die Aufgabe haben, arbeitsrechtliche Fragen eingehend zu prüfen, und umgekehrt, insbesondere in Bezug auf die Aufsicht und Rechtsbehelfe. Aus diesem Grund legt der EWSA der Kommission nahe, die Aufteilung der Zuständigkeiten, einschließlich grenzübergreifender Aspekte, weiter zu präzisieren und die Arbeitsaufsichtsbehörden zu berücksichtigen.

([18]) ABl. C 429 vom 11.12.2020, S. 173.
([19]) ABl. C 429 vom 11.12.2020, S. 173, Ziffer 1.8.

6. **Kollektive Rechte**

6.1. Im Kapitel zur Rechtsdurchsetzung, konkret in Artikel 14 der Richtlinie, wird auf die Vertreter der Plattformarbeiter Bezug genommen und nicht auf Gewerkschaften. Dies ist problematisch, da unbedingt ausdrücklich auf Gewerkschaftsvertreter Bezug genommen werden sollte, um die Bildung gelber Gewerkschaften zu vermeiden und damit die Plattformarbeiter — auch im Streitfall — das Recht auf kollektive Vertretung haben.

6.2. Der EWSA stellt fest, dass die Richtlinie Rechte im Bereich der Unterrichtung und Anhörung vorsieht. In Artikel 9 wird jedoch nur auf die Richtlinie 2002/14/EG Bezug genommen und ein allgemeiner Rahmen abgesteckt. Es sollte aber auch ausdrücklich auf die Richtlinie 2001/23/EG über den Übergang von Unternehmen, die Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen und die Europäischen Betriebsräterichtlinie 2009/38/EG verwiesen werden. Der EWSA stellt fest, dass mit Artikel 10 zwar die in Kapitel III der Richtlinie festgelegten Arbeitnehmerrechte auf alle Plattformbeschäftigten (mit oder ohne Arbeitsverhältnis) ausgeweitet werden, die in Artikel 9 festgelegten Rechte auf Unterrichtung und Anhörung aber davon ausgenommen werden. Dieser Ausschluss ist nicht zu rechtfertigen. Eine klarere Definition der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung ist erforderlich, um das Recht auf Tarifverhandlungen zu unterstützen, das auch allen Plattformbeschäftigten zuerkannt werden muss ([20]).

6.3. Der EWSA betont, dass das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter (Artikel 9) gewährleistet werden sollte, und zwar auch in Bezug auf die den Algorithmen oder KI-Systemen zugrundeliegenden Parameter, Regeln und Anweisungen, die die Entscheidungsfindung oder Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, den Zugang zur Arbeit und die Erhaltung von Arbeitsplätzen, einschließlich Profilerstellung, beeinflussen.

6.4. Der EWSA weist darauf hin, dass Plattformarbeiter angemessene und spezifische Schulungen in verschiedenen europäischen Sprachen darüber erhalten sollten, wie sie die jeweilige Plattform nutzen und über sie arbeiten können. Sie sollten zudem in den einschlägigen digitalen Kompetenzen geschult werden. Wie der EWSA in einer früheren Stellungnahme betont hat ([21]), müssen bei der Umsetzung des Aktionsplans für digitale Bildung 2021-2027 ein wirksamer sozialer Dialog und die Konsultation der Interessenträger, die Achtung und Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte sowie die Unterrichtung, Konsultation und Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entwicklung digitaler und unternehmerischer Kompetenzen, insbesondere in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Erwachsenenbildung und Mitarbeiterschulungen, sichergestellt werden, um die Qualifikationslücken zu schließen, denen sich die Unternehmen gegenübersehen.

6.5. Der EWSA erklärte in einer früheren Stellungnahme ([22]) hierzu: „Im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien wie Roboter oder intelligenter Maschinen weist der EWSA in seiner Studie darauf hin, dass es wichtig ist, die Arbeitnehmervertreter vorab zu informieren und konsultieren, und dass Kollektivverhandlungen zur Flankierung der technologieinduzierten Veränderungen erforderlich sind. Er macht ferner darauf aufmerksam, dass diese Konsultation in der Richtlinie über Europäische Betriebsräte vorgeschrieben ist." ([23])

6.6. Tarifverhandlungen betreffen auch branchenspezifische Kollektivverhandlungen, in denen ein Großteil der Arbeitnehmerrechte festgelegt wird. In dem Richtlinienvorschlag wird jedoch nicht auf solche Branchenvereinbarungen Bezug genommen.

6.7. Die Gewährleistung fairer Kündigungsverfahren für Plattformbeschäftigte und der Zugang zu unabhängigen Streitbeilegungsmechanismen sind wichtige Ziele, die in einen Rechtsrahmen aufgenommen werden sollten. In der vorgeschlagenen Richtlinie wird nur auf Einzelentlassungen eingegangen, es sollte jedoch auch die Frage der Unterrichtung und Anhörung bei Massenentlassungen durch eine Bezugnahme auf die bestehenden EU-Rechtsvorschriften ([24]) thematisiert werden.

Brüssel, den 23. März 2022

Die Präsidentin
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Christa SCHWENG

([20]) ABl. C 123 vom 9.4.2021, S. 1, Ziffer 3.2.8.
([21]) ABl. C 286 vom 16.7.2021, S. 27.
([22]) Studie des EWSA (2017).
([23]) ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28.
([24]) Richtlinie 98/59/EG und Richtlinie 2001/23/EG.

ANHANG

Die folgende abgelehnte Gegenstellungnahme erhielt mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Art. 43 Abs. 2 der Geschäftsordnung):

ÄNDERUNGSANTRAG 1

SOC/709 — Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

Die gesamte Stellungnahme ersetzen:

1. **Schlussfolgerungen**

1.1. Digitale Arbeitsplattformen fördern innovative Dienstleistungen und neue Geschäftsmodelle und eröffnen den Verbrauchern, Unternehmen, Arbeitnehmern und Selbstständigen zahlreiche Möglichkeiten. Unter dem Begriff digitale Plattformen lässt sich ein breites Spektrum von Tätigkeiten, Dienstleistungen, Aufgaben und Geschäftsmodellen subsumieren. Das bedeutet, dass Pauschallösungen hier zu einem Hindernis für die Innovation und für Investitionen im Zusammenhang mit der Einrichtung und Entwicklung digitaler Plattformen in der EU werden können.

1.2. Der EWSA erkennt an, dass bestimmte mit digitaler Plattformarbeit verbundene Herausforderungen angegangen werden müssen. Rechtsvorschriften zur Regelung der Plattformarbeit sollten jedoch so konzipiert werden, dass sie die Flexibilität als entscheidenden Motivationsfaktor bewahren und zugleich die grundlegenden Garantien für einen angemessenen Arbeitnehmerschutz vorsehen, wobei auch zu berücksichtigen ist, dass Plattformarbeit für viele eine Nebentätigkeit ist ([1]). Aus diesem Grund unterstützt der EWSA grundsätzlich den von der Kommission in ihrem Paket zu den Arbeitsbedingungen verfolgten Ansatz, verschiedene Instrumente zum Einsatz zu bringen, um die notwendigen günstigen Rahmenbedingungen für bessere Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen zu schaffen. Zudem müssen in diesem Bereich ein angemessener Zugang zum Sozialschutz und der Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz durch die ordnungsgemäße Umsetzung der beiden diesbezüglichen Empfehlungen des Rates ([2]) gewährleistet werden.

1.3. Die korrekte Einstufung des Beschäftigungsverhältnisses ist zwar eines der wichtigsten Probleme in diesem Zusammenhang, und gegen mögliche Falscheinstufungen muss vorgegangen werden, doch ist nur eine Minderheit der Plattformbeschäftigten davon betroffen, wie auch die Zahlen der Kommission zeigen: bei 5,5 Millionen der insgesamt 28,8 Millionen Plattformbeschäftigten besteht die Gefahr einer Falscheinstufung hinsichtlich ihres Beschäftigungsstatus.

1.4. Der EWSA ist allerdings der Auffassung, dass viele der im Richtlinienentwurf behandelten Fragen bereits durch bestehende oder angekündigte EU-Rechtsvorschriften abgedeckt werden, zum Beispiel Datenschutz, Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer usw. Daher geht es darum, die bestehenden Rechtsvorschriften nachdrücklicher umzusetzen und erforderlichenfalls nachzubessern. Eine neue Richtlinie, in der bereits zuerkannte Rechte erneut festgeschrieben werden, schafft nur Verwirrung und führt zu einer Fragmentierung des Besitzstandes. Sollte sich im Zuge der Umsetzung der Rechtsvorschriften ein Klärungsbedarf ergeben, müssen die entsprechenden Anpassungen in den jeweiligen EU-Rechtsakten vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang erinnert der EWSA die EU-Organe daran, dass die Union gerade jetzt eine wirklich intelligente Regulierung und Check-ups der Wettbewerbsfähigkeit braucht, die den Unternehmen Spielraum für Innovationen, Wachstum, Schaffung von Arbeitsplätzen und von Mehrwert für unsere Gesellschaft und Wirtschaft geben.

([1]) Die im Rahmen von COLLEEM I und II erhobenen Daten lassen den Schluss zu, dass das Phänomen der Plattformarbeit in Europa langsam, aber stetig zunimmt. Zweitens ist Plattformarbeit nur für einen geringen Anteil (etwa 1,4 %) der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter die Haupterwerbstätigkeit. Der von der Kommission vorgenommenen Folgenabschätzung zufolge besteht bei ungefähr 5,5 Millionen der 28,8 Millionen Plattformbeschäftigten die Gefahr, dass sie hinsichtlich ihres Beschäftigungsstatus falsch eingestuft sind. Siehe GFS: *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey* (europa.eu) und GFS: *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*; siehe Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen zur Folgenabschätzung. In der von Delivery Platforms in Auftrag gegebenen Studie bezeichnete eine große Mehrheit der in Europa als Kurier und im Lieferdienst tätigen Befragten (72 %) die Plattformarbeit als Nebentätigkeit, der sie neben dem Studium (34 %) oder als Zuverdienst neben einer anderen Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung (ebenfalls 34 %) nachgehen. Für zwei Drittel der Befragten (67 %) ist die Flexibilität der Hauptgrund, um als Kurier bzw. im Lieferdienst zu arbeiten. Sie ermöglicht es ihnen, diese Arbeit mit einer anderen Beschäftigung oder einem Studium zu kombinieren oder mit der Betreuung von Familienangehörigen in Einklang zu bringen und bietet ihnen eine Zuverdienstmöglichkeit. Die Flexibilität wurde auch als bester Aspekt der Arbeit als Kurier bzw. im Lieferdienst genannt (58 % erklärten dies).

([2]) Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige und Empfehlung des Rates zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit Selbstständiger am Arbeitsplatz.

1.5. Im Hinblick auf mehr Rechtssicherheit und zur Vermeidung unnötiger Streitigkeiten sollte es schwerpunktmäßig darum gehen, die bereits bestehenden nationalen Vorschriften und Definitionen in Bezug auf den Arbeitnehmerstatus zu präzisieren und dabei die Bestimmungen zu wahren, die die Autonomie von Unternehmern und anderen Formen der Selbstständigkeit ermöglichen. Die Begriffe „Arbeitnehmer" und „selbstständiger Plattformarbeiter" im EU-Recht zu definieren, ist weder angemessen noch zielführend, da eine solche Definition weder den unterschiedlichen Modellen in den Mitgliedstaaten gerecht werden noch mit den dynamischen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten Schritt halten kann. Die Einführung einer spezifischen Definition für eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern würde zu mehr Verwirrung und Rechtsunsicherheit führen und die in den Mitgliedstaaten bestehenden Definitionen untergraben.

1.6. Eine weitere Quelle für Verwirrung ist der Versuch, mit der Richtlinie durch zwei separate Definitionen für „Personen, die Plattformarbeit leisten" und „Plattformbeschäftigte" sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige zu erfassen. Die Vermischung der verschiedenen unter die Richtlinie fallenden Kategorien, für die unterschiedliche Rechte und Pflichten vorgesehen werden, trägt ebenfalls zur Rechtsunsicherheit und Komplexität bei.

1.7. So wird in ungerechtfertigter Weise die Grenze zwischen echter Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung verwischt, indem unter Berufung auf Artikel 153 AEUV Bestimmungen eingeführt werden, die Auswirkungen auf Unternehmer bzw. Selbstständige haben, obgleich dieser Artikel in keiner Weise eine geeignete Rechtsgrundlage für die Regulierung von B2B-Beziehungen ist.

1.8. Die in dem Richtlinienvorschlag vorgeschlagene gesetzliche Vermutung sieht vor, dass jedes Vertragsverhältnis, bei dem zwei von fünf Kriterien erfüllt sind, gesetzlich als abhängige Beschäftigung angesehen wird. Überdies enthält ein Großteil der in Artikel 4 Absatz 2 vorgeschlagenen Kriterien Standardklauseln, wie sie in B2B-Verträgen enthalten sind, so unter a) („Festlegung von Obergrenzen der Vergütung" bzw. Honorare), unter c) („Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse"), d) („Wahl der Arbeitszeit") oder e) („Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen"). Das bedeutet, dass sogar echte Selbstständige fälschlicherweise als Arbeitnehmer eingestuft werden könnten und dann diese gesetzliche Vermutung widerlegen müssten, wenn sie ihre Tätigkeit fortführen wollen. Der Selbstständigenstatus könnte dann nur in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren bestätigt werden, die für alle Parteien unnötigen Verwaltungsaufwand mit sich brächten, so auch für die Behörden.

1.9. Die Einführung eines Verfahrens zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung stiftet insofern Verwirrung und dürfte zu weniger Rechtsklarheit führen, als ein ähnlicher Mechanismus bereits in der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen ([3]) als eine der Optionen für die Mitgliedstaaten vorgesehen ist.

1.10. Anstatt zwei von fünf Kriterien heranzuziehen, sollte nach Ansicht des EWSA eine Bewertung anhand der Kriterien vorgenommen werden, die für die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung auf der Ebene der Mitgliedstaaten existieren, was im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH steht. Der Ausschuss hält diese Lösung für den richtigen Weg. In diesem Zusammenhang begrüßt der EWSA die von der Kommission vorgeschlagenen Bemühungen, den Austausch bewährter Verfahren zu unterstützen.

1.11. Der EWSA hält ein separates Regelwerk für Fragen im Zusammenhang mit Plattformarbeit und algorithmischen Management nicht für angemessen bzw. erforderlich. Durch die bestehenden Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ([4]) und des künftigen KI-Gesetzes verfügen auch Arbeitnehmer über eine ganze Reihe von Rechten in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten, wobei umfassende Anforderungen an das Risikomanagement, die menschliche Aufsicht und die Transparenz gelten, um die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und die Grundrechte zu mindern. Unnötige Überschneidungen und Dopplungen sollten daher vermieden werden.

2. **Allgemeine Bemerkungen**

2.1. Im Zuge des schnellen Wandels der Wirtschaft und der Unternehmen erlangt die Digitalisierung eine wichtige strategische Funktion: Sie durchdringt alle Tätigkeitsbereiche und ist inzwischen für die gesamte Wertschöpfungskette von Produkten und Dienstleistungen von Bedeutung, was für große Firmen, aber auch Klein- und Kleinstunternehmen gilt. Dies hat nachhaltige Folgen für die Arbeitswelt: es entstehen neue Formen der Arbeit und der Unternehmensorganisation, die sowohl im Hinblick auf ihre Natur als auch auf die Geschwindigkeit des Wandels erheblich sind.

2.2. Digitale Arbeitsplattformen können das Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften effizient aufeinander abstimmen und bieten den Menschen Chancen, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten oder ein zusätzliches Einkommen zu erzielen. Für die Verbraucher bedeutet sie einen verbesserten Zugang zu Produkten und Dienstleistungen, die sonst nur schwer zu erhalten sind, sowie eine neue und größere Auswahl an Dienstleistungen. ([5]) Neben Chancen ist die Arbeit über digitale Plattformen im Rahmen der sich wandelnden Formen der Arbeit jedoch auch mit potenziellen Problemen verbunden, für die besondere Lösungen gefunden werden müssen.

([3]) Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen.
([4]) Verordnung (EU) 2016/679 und COM(2021) 206 final.
([5]) Siehe COM(2021) 762 final, Begründung Ziffer 1.

2.3. Der Arbeitsmarktstatus von Plattformbeschäftigten ist eine zentrale Frage, die von den Mitgliedstaaten und in der nationalen Rechtsprechung behandelt wurde. Im Ergebnis dieser Entwicklungen wurden eine Reihe unterschiedlicher Regeln geschaffen und sind Urteile ergangen, die auf unterschiedlichen nationalen Konzepten, Modellen und Definitionen beruhen, welche lediglich die Systeme und Praktiken der einzelnen nationalen Arbeitsmärkte abbilden und diesen gerecht werden. Es sollte schwerpunktmäßig darum gehen, die geltenden nationalen Vorschriften und Definitionen in Bezug auf den Arbeitnehmerstatus zu präzisieren und dabei die Bestimmungen zu wahren, die die Autonomie von Unternehmern und anderen Formen der Selbstständigkeit ermöglichen. In diesem Zusammenhang könnten auch Maßnahmen auf europäischer Ebene gefördert werden, z. B. Informationsaustausch, allgemeine und berufliche Bildung und Zusammenarbeit zwischen Behörden. Auch den Sozialpartnern sowie den Plattformen selbst kommt eine wichtige Rolle zu. Dazu könnte Rechtsrahmen könnte auf der geeigneten Ebene angepasst werden, ohne die gut funktionierenden nationalen Verfahren und Rechtsvorschriften anzutasten. Die Vorschriften über den Schutz von Plattformbeschäftigten müssen dort verbessert werden, wo dies notwendig erscheint.

3. **Allgemeine Bemerkungen zum Richtlinienvorschlag**

3.1. Die Europäische Kommission legte am 9. Dezember ein Paket ([6]) von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit und zur Unterstützung des nachhaltigen Wachstums der digitalen Arbeitsplattformen in der EU vor. Die am 7. März 2022 von der Fachgruppe SOC angenommene Stellungnahme SOC/709 bezieht sich lediglich auf den Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Daher konzentriert sich auch diese Gegenstellungnahme auf diesen Richtlinienvorschlag.

3.2. Der EWSA stimmt zu, dass die jüngste Entwicklung der Arbeitsplattformen auch neue Herausforderungen für diejenigen mit sich gebracht hat, die über diese Plattformen arbeiten. Wie die Kommission feststellt, können diese von mangelnder Transparenz und Vorhersehbarkeit vertraglicher Vereinbarungen bis hin zu Gesundheits- und Sicherheitsproblemen, einer falschen Einstufung des Beschäftigungsstatus oder einem unzureichenden Zugang zu sozialem Schutz reichen ([7]). Sie umfassen auch Herausforderungen im Bereich des algorithmischen Managements bei der Plattformarbeit.

3.3. Mit der vorgeschlagenen Richtlinie lassen sich diese Herausforderungen jedoch nicht in geeigneter Weise angehen. Zudem liegt der Schwerpunkt des Vorschlags eindeutig auf den Tätigkeiten von Fahrern von Lieferdiensten, Kurieren und geringqualifizierten Vor-Ort-Dienstleistern, ungeachtet der Tatsache, dass das Spektrum der Plattformarbeit viel größer ist. Die vorgeschlagenen Bestimmungen eignen sich in keiner Weise für diejenigen, die über Plattformen Online-Arbeit leisten. Darüber hinaus wird den möglichen Auswirkungen der EU-Rechtsvorschriften auf Onlineplattformen, die ihre Dienste von Drittstaaten aus anbieten, nicht Rechnung getragen ([8]). Die Möglichkeit, dass diese Tätigkeiten nicht mehr angeboten werden oder in Drittstaaten (zum Beispiel ins Vereinigte Königreich) ausgelagert werden, sollte zumindest evaluiert werden.

3.4. Die Herausforderungen sollten in erster Linie unter Rückgriff auf die bestehenden Vorschriften und Verfahren angegangen werden, die erforderlichenfalls gestärkt werden könnten. Überdies gibt es ein großes Potenzial für Maßnahmen, die von den Plattformen selbst gemeinsam mit lokalen Partnern oder mit den Sozialpartnern durchgeführt werden könnten. Die Kommission sollte solche Maßnahmen unterstützen.

3.5. Die Begriffe „Arbeitnehmer“ und „selbstständiger Plattformarbeiter“ im EU-Recht zu definieren, ist weder angemessen noch zielführend, da eine solche Definition weder den unterschiedlichen Modellen in den Mitgliedstaaten gerecht wird noch mit den dynamischen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten Schritt halten könnte. Die Einführung einer spezifischen Definition für eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern würde nur zu mehr Verwirrung und Rechtsunsicherheit führen und die in den Mitgliedstaaten bestehenden Definitionen untergraben.

([6]) Das Paket umfasst: 1) einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit; 2) einen Entwurf von Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen, die sich auch auf diejenigen erstrecken, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten; 3) Aufrufe an die nationalen Behörden, die Sozialpartner und alle einschlägige Interessenträger, neue Maßnahmen zu ergreifen, um bessere Arbeitsbedingungen für diejenigen zu erreichen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten (Mitteilung „Bessere Arbeitsbedingungen für ein stärkeres soziales Europa: die Vorteile der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeit in vollem Umfang nutzen“).

([7]) Ebenda (Mitteilung), S. 2.

([8]) Laut Studie der Kommission könnten diese Unternehmen selbst in dem Fall, dass alle über Plattformen erbrachten freiberuflichen Dienstleistungen in der EU-27 eingestellt würden, immer noch Freiberufler mit Standort in anderen Teilen der Welt in Anspruch nehmen. Siehe Begleitstudie zur Folgenabschätzung im Bereich Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (*Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work*).

4. **Besondere Bemerkungen zum Richtlinienvorschlag**

4.1. *Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen*

4.1.1. Es besteht die deutliche Gefahr, dass der Anwendungsbereich und die Definitionen der vorgeschlagenen Richtlinie ein weitaus größeres Spektrum der Tätigkeiten digitaler Plattformen erfassen, als eigentlich beabsichtigt ist. Hauptziel der Richtlinie sind offenbar Tätigkeiten, für die nur geringe Qualifikationen erforderlich sind, doch mit den vorgeschlagenen Definitionen und Kriterien würden alle Kategorien von Plattformarbeit erfasst, selbst wenn sie von echten Selbstständigen ausgeübt werden.

4.2. *Korrekte Einstufung des Beschäftigungsstatus und gesetzliche Vermutung*

4.2.1. Der EWSA teilt die Auffassung, dass die Mitgliedstaaten geeignete Verfahren vorsehen sollten, mit denen „die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, […] gewährleistet wird". Der EWSA hegt jedoch erhebliche Zweifel in Bezug auf den vorgeschlagenen Rahmen für die gesetzliche Vermutung, wonach eine abhängige Beschäftigung vorliegt, wenn zwei der fünf in der Richtlinie aufgeführten Kriterien erfüllt sind.

4.2.2. Der EWSA ist der Auffassung, dass insbesondere die Kriterien, die unter a) („Obergrenze für Vergütung" und Honorare), c) („Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse"), d) („Wahl der Arbeitszeit") und e) („Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen") genannt werden, in B2B-Verträgen regelmäßig angewandt werden und dazu führen würden, dass die gesetzliche Vermutung einer abhängigen Beschäftigung für echte Selbstständige gelten würde, die damit in ein solches Beschäftigungsverhältnis gezwungen würden.

4.2.3. Dieser Ansatz steht im Widerspruch zu der Praxis, die in der Rechtsprechung der Mitgliedstaaten Anwendung findet, nämlich, dass eine Gesamtbewertung der Kriterien für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung vorzunehmen ist. Das würde, wie oben dargelegt, zudem bedeuten, dass Plattformbeschäftigte standardmäßig als abhängig Beschäftigte eingestuft werden und sich der Einzelne nicht mehr für eine selbstständige Tätigkeit entscheiden kann. Eine Behinderung unternehmerischer Tätigkeit läge in niemandes Interesse. Da sich die meisten Plattformbeschäftigten als Selbstständige betrachten und als solche gesehen werden wollen, würde dieser Ansatz im Widerspruch zu den Grundrechten und -freiheiten stehen, wie dem Recht auf Berufswahl und dem Recht auf Ausübung einer Arbeit sowie der unternehmerischen Freiheit.

4.2.4. Angesichts der Vielfalt der nationalen Arbeitsmarktsysteme, Arbeitsrechtstraditionen und Rechtsprechung sowie der unterschiedlichen Definitionen, die es zum Beispiel im Arbeitsrecht, im Steuerrecht und im Sozialversicherungsrecht gibt, besteht die Gefahr, dass die fünf in der vorgeschlagenen Richtlinie vorgesehenen Kriterien der komplexen Realität verschiedener Situation nicht angemessen gerecht werden können. Anstatt zwei von fünf Kriterien heranzuziehen, sollte ein in allen Mitgliedstaaten und in der Rechtsprechung des EuGH anwendbares Konzept nach Ansicht des EWSA eine Gesamtbewertung der Kriterien vorsehen, anhand derer bestimmt wird, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt.

4.3. *Möglichkeit der Widerlegung der gesetzlichen Vermutung*

4.3.1. Der EWSA ist der Ansicht, dass die Möglichkeit, die gesetzliche Vermutung zu widerlegen, wohl eher zu mehr Problemen als zur Klärung komplexer rechtlicher Situationen beiträgt. Die Einführung dieses Verfahrens stiftet insofern Verwirrung, als ein ähnlicher Mechanismus bereits in der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen als eine der Optionen für die Mitgliedstaaten vorgesehen ist.

4.3.2. Die Möglichkeit, die gesetzliche Vermutung zu widerlegen, gewährleistet keine faire Balance zwischen den beiden Seiten des Widerlegungsverfahrens, da die Beweislast auf Seiten der Plattform liegt, weshalb die in den fünf Kriterien definierte gesetzliche Vermutung in der Praxis nur schwer in Frage gestellt werden könnte. Aufgrund der Vielfalt der nationalen Definitionen dürften die fünf Kriterien und ihre Relevanz in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgelegt werden, was EU-weit zu einem noch größeren Flickenteppich unterschiedlicher Rechtsprechungen führen würde. Da ein solches Verfahren sowohl bei Gerichten, die sich mit arbeitsrechtlichen Fragen befassen, als auch bei Verwaltungsgerichten, die sich mit Steuer- und Sozialversicherungsangelegenheiten befassen, angestrengt werden könnte, besteht die Gefahr, dass es nicht zu mehr, sondern zu weniger Rechtsklarheit führt.

4.4. *Algorithmisches Management*

4.4.1. Der EWSA teilt das Ziel der Kommission, für mehr Informationen und Transparenz in Bezug auf den Einsatz von Algorithmen in der Plattformarbeit zu sorgen. Der EWSA hält jedoch ein separates Regelwerk für Fragen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit nicht für angemessen bzw. erforderlich. Durch die bestehenden Bestimmungen der DSGVO ([9]) und des künftigen KI-Gesetzes ([10]) verfügen auch Arbeitnehmer über eine ganze Reihe von Rechten in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten, wobei umfassende Anforderungen an das Risikomanagement, die menschliche Aufsicht und die Transparenz gelten, um die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und die Grundrechte zu mindern. Unnötige Überschneidungen und Dopplungen sollten daher vermieden werden.

([9]) Verordnung (EU) 2016/679.
([10]) COM(2021) 206 final.

4.4.2. In Bezug auf Form und Inhalt der von den Plattformen bereitzustellenden Informationen sollte sichergestellt werden, dass die Plattformen bei der Festlegung der technischen Mittel für die Übermittlung der Informationen über den erforderlichen Handlungsspielraum verfügen. Gleiches gilt für die Verfahren zur Bewertung der Risiken und zur Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch den Menschen. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Offenlegungspflichten in Bezug auf Algorithmen nicht für Geschäftsgeheimnisse oder vertrauliche Informationen jeglicher Art gelten. Der EWSA betont zudem, dass in Bezug auf die Verwaltungsverfahren, die durch algorithmisches Management erforderlich sind, Abhilfemaßnahmen ermöglicht werden müssen, die auf KMU zugeschnitten sind ([11]). Dazu gehören insbesondere längere Fristen für Anträge auf Überprüfung algorithmischer Entscheidungen und die Verringerung der Häufigkeit der Aktualisierung einschlägiger Informationen.

4.5. *Kollektive Rechte*

4.5.1. Mit dem Vorschlag soll sichergestellt werden, dass Plattformbeschäftigte oder ihre Vertreter bei Entscheidungen unterrichtet und angehört werden, die zur Einführung wesentlicher Änderungen bei der Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie führen können. Diesbezüglich wird in dem Richtlinienvorschlag auf die Richtlinie 2002/14/EG ([12]) verwiesen. Da dieser Verweis die Anwendung bestehender, auf nationaler Ebene festgelegter Unterrichtungs- und Anhörungsmechanismen sowie die Förderung des sozialen Dialogs ermöglicht, ohne neue oder doppelte Mechanismen zu schaffen, kann diese Lösung unterstützt werden. Die Verpflichtung der digitalen Arbeitsplattform, die Kosten für den Sachverständigen zu tragen (Artikel 9 Absatz 3), ist jedoch nicht mit den allgemeinen Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung gemäß der Richtlinie 2002/14/EG vereinbar.

4.6. *Rechtsbehelfe*

4.6.1. Der EWSA betont, dass der Unterschied zwischen „Plattformbeschäftigten“ und „Personen, die Plattformarbeit leisten“ insbesondere im Hinblick auf Rechtsbehelfe und die Durchsetzung der Richtlinie klargestellt werden muss. Artikel 18 enthält für beide Kategorien ähnliche Regelungen zum Kündigungsschutz, was zu Verwirrung und mangelnder Rechtssicherheit führen kann, da die Rechtsbehelfe im Bereich des Arbeitsrechts und des Vertragsrechts in den Mitgliedstaaten auf unterschiedlichen Rechtsvorschriften beruhen und daher nicht gleich sind. Ebenso kann Artikel 17 (Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen) zu unerwünschten Folgen und Problemen in den Rechtssystemen der Mitgliedstaaten führen, wenn unterschiedliche Vertragsverhältnisse nach denselben Regeln behandelt werden müssen.

4.7. *Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen*

4.7.1. Mit Blick auf die Förderung gerechter Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen unterstreicht der EWSA die Rolle des sozialen Dialogs und von Tarifverträgen auf geeigneten Ebenen und im Rahmen des Aufgabenbereichs, Mandats und der Autonomie der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten. Der EWSA stellt daher die (in Artikel 20 enthaltene) Begrenzung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen auf Tarifverträge, die für Plattformbeschäftigte günstiger sind, in Frage. Diese Begrenzung beeinträchtigt die Autonomie der Sozialpartner.

Begründung

Dieser Text enthält einen Änderungsantrag, mit dem eine weitestgehend abweichende Auffassung zur Stellungnahme der Fachgruppe zum Ausdruck gebracht werden soll, weswegen er als Gegenstellungnahme bezeichnet wird. In ihm wird im Einzelnen dargelegt, warum der Vorschlag der Kommission kein geeignetes Instrument ist, um die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeit über digitale Plattformen anzugehen, und warum er der komplexen Realität der verschiedenen Situationen in der sich rasch wandelnden Welt der Plattformen nicht gerecht wird. Darüber hinaus soll mit der Gegenstellungnahme auf die großen Schwachstellen und Probleme des Richtlinienentwurfs hingewiesen werden, die insbesondere in Bezug auf die gesetzliche Vermutung einer abhängigen Beschäftigung und das algorithmische Management bestehen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 149

Nein-Stimmen: 80

Enthaltungen: 17

([11]) Siehe COM(2021) 762 final, Begründung Ziffer 13.
([12]) Richtlinie 2002/14/EG.