

## EU-Richtlinie zur Plattformarbeit

Das Europäische Parlament soll über die mit dem Rat erzielte Einigung abstimmen, die zu einer neuen Richtlinie erzielt wurde, mit der Mindeststandards zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen festgelegt werden, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten. Es sollen erstmals EU-Vorschriften zur Regelung des algorithmengestützten Managements am Arbeitsplatz eingeführt werden. Die Richtlinie ist das Ergebnis schwieriger Verhandlungen, und durch sie soll ein Signal an Beschäftigte von Taxiunternehmen und Essenslieferdiensten sowie Hausangestellte gesendet werden, dass die EU entschlossen ist, Regeln für den Einsatz von Arbeitskräften mit zeitlich begrenzten Verträgen durch die Plattformen festzulegen, wenn auch weniger weitreichend als im ursprünglichen Vorschlag.

### Hintergrund

Plattformarbeit ist eine atypische Form der Beschäftigung. Der Begriff bezeichnet die Nutzung einer Online-Plattform, mit der es Organisationen oder Einzelpersonen ermöglicht wird, sich mit anderen Organisationen oder Einzelpersonen in Verbindung zu setzen, um bestimmte Probleme zu lösen, oder um gegen Entgelt bestimmte Dienste in Anspruch nehmen zu können. Die Beschäftigungsbedingungen und die sozialen Rechte der Plattformbeschäftigten sind in den üblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht geregelt. Da dieser Zweig der EU-Wirtschaft rasant wächst, waren 2021 mehr als [28 Millionen](#) Menschen (von denen 5,5 Millionen möglicherweise fälschlich als Selbstständige eingestuft sind) im Bereich der Plattformarbeit tätig, und die Zahl der Beschäftigten erreicht bis 2025 voraussichtlich 43 Millionen.

### Vorschlag der Kommission

2021 legte die Kommission einen [Vorschlag](#) für eine Richtlinie vor, mit der die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten auf der Grundlage von fünf „Kriterien für Kontrolle“ durch die Plattform erleichtert werden sollte. Durch das Vorliegen von zwei der fünf Kriterien würde die gesetzliche Vermutung ausgelöst, dass das Verhältnis zwischen einer Plattform und einer Person, die Plattformarbeit leistet, als Arbeitsverhältnis anzusehen sei, wodurch die Person Zugang zu den anwendbaren Arbeits- und Sozialschutzrechten erhalten würde. Diese Einstufung könnte von beiden Seiten auf der Grundlage nationaler Kriterien angefochten werden. Mit dem Vorschlag würden auch das Erfordernis der Überwachung von Algorithmen durch einen Menschen und das Recht der Beschäftigten, automatisierte Entscheidungen überprüfen zu lassen, eingeführt.

### Standpunkt des Europäischen Parlaments

Das Mandat des Parlaments wurde durch den [Bericht](#) des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) vom Dezember 2022 festgelegt, in dem die Kriterien für die gesetzliche Vermutung der Beschäftigung aus dem normativen Teil des Textes herausgenommen wurden und an deren Stelle eine der Orientierung dienende Liste nicht zwingender Kriterien für die Einstufung einer Person als Plattformbeschäftigter auf der Grundlage nationaler Rechtsvorschriften eingeführt wurde. Der Bericht enthielt auch Verschärfungen der Bestimmungen über den Datenschutz und die menschliche Überwachung aller Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, und Regelungen zur Förderung von Tarifverhandlungen.

### Suche nach einem dauerhaften Kompromiss

Der Rat legte seinen [Standpunkt](#) im Juni 2023 fest. Im Dezember 2023 wurde eine [vorläufige politische Einigung](#) erzielt, die jedoch vom Ausschuss der Ständigen Vertreter [nicht gebilligt](#) wurde. Am 8. Februar 2024 wurde eine [zweite vorläufige Einigung](#) erzielt, die jedoch eine Woche später vom Rat erneut abgelehnt werden sollte. Am 11. März 2024 [billigten](#) die Minister für Beschäftigung und Soziales schließlich die Einigung vom Februar ohne die Stimmen Frankreichs und Deutschlands. Mit dem [vereinbarten Text](#) wird die gesetzliche Vermutung der Beschäftigung eingeführt, jedoch werden die Mitgliedstaaten lediglich verpflichtet, die Tatsachen festzulegen, die auf der Grundlage ihres nationalen Arbeitsrechts und ihrer



tarifvertraglichen Systeme auf ein Verhältnis der Kontrolle und Unterordnung zwischen einem Arbeitnehmer und einer Plattform schließen lassen. Durch den Text werden eine erhöhte Transparenz im Rahmen des algorithmengestützten Managements vorgeschrieben und bestimmte Arten von Entscheidungen ausgenommen. Der Text muss nun vom Europäischen Parlament im Plenum und dann vom Rat förmlich angenommen werden. Die Mitgliedstaaten werden zwei Jahre Zeit haben, die neuen Vorschriften umzusetzen.

Bericht für die erste Lesung: [2021/0414\(COD\)](#); federführender Ausschuss: EMPL; Berichterstatte(rin): Elisabetta Gualmini (S & D, Italien). Weitere Informationen finden Sie im [Briefing](#) des Wissenschaftlichen Dienstes zu laufenden Legislativverfahren der EU.

[Ergebnis der Konferenz zur Zukunft Europas](#): Die vorgeschlagene Richtlinie ist für Vorschlag 13 Maßnahme 5 und Vorschlag 35 Maßnahmen 1 und 3 von Bedeutung.

