

ÄNDERUNGSANTRÄGE 001-186

vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Bericht

Elisabetta Gualmini

A9-0301/2022

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

Vorschlag für eine Richtlinie (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 1

Vorschlag der Kommission

(1) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union sind die Ziele der Union unter anderem, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und auf die nachhaltige Entwicklung Europas hinzuarbeiten – auf der Grundlage einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt.

Geänderter Text

(1) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union sind die Ziele der Union unter anderem, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und auf die nachhaltige Entwicklung Europas hinzuarbeiten – auf der Grundlage **eines ausgewogenen Wirtschaftswachstums und** einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt.

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 2

Vorschlag der Kommission

(2) Die vorliegende Richtlinie steht im

Geänderter Text

(2) Die vorliegende Richtlinie steht im

Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) anerkannt wurden. Insbesondere sieht Artikel 31 der Charta vor, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat. Artikel 27 der Charta schützt das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen. Nach Artikel 8 der Charta hat jede Person das Recht auf Schutz der *sie betreffenden* personenbezogenen Daten. In Artikel 16 der Charta wird die unternehmerische Freiheit anerkannt.

Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) anerkannt wurden. Insbesondere sieht Artikel 31 der Charta vor, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf ***gerechte, angemessene***, gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat. Artikel 27 der Charta schützt das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen. Nach Artikel 8 der Charta hat jede Person das Recht auf Schutz der personenbezogenen Daten ***sowie das Recht, Auskunft über die sie betreffenden Daten zu erhalten und die Berichtigung der Daten zu erwirken. 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 15 der Charta wird anerkannt, dass jede Person das Recht hat, einer Arbeit nachzugehen und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben sowie Dienstleistungen zu erbringen.*** In Artikel 16 der Charta wird die unternehmerische Freiheit anerkannt. ***Artikel 21 der Charta sieht das Recht auf Nichtdiskriminierung vor.***

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3

Vorschlag der Kommission

(3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte⁵³ ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang

Geänderter Text

(3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte⁵³ (***die „Säule“***) ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und 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 und dass berufliche Mobilität zu erleichtern ist. Auf dem Sozialgipfel von Porto im Mai 2021 wurde der Aktionsplan zur Säule sozialer Rechte⁵⁴ als Leitfadendokument für deren Umsetzung begrüßt.

⁵³ Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).

⁵⁴ 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) 102 final vom 4.3.2021.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

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 und dass berufliche Mobilität zu erleichtern ist, ***wodurch das Recht aus Artikel 15 der Charta bekräftigt wird, und dass Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, auch durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge, zu verhindern sind.*** Auf dem Sozialgipfel von Porto im Mai 2021 wurde der Aktionsplan zur Säule sozialer Rechte⁵⁴ als Leitfadendokument für deren Umsetzung begrüßt.

⁵³ Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).

⁵⁴ 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) 102 final vom 4.3.2021.

Geänderter Text

(3a) Grundsatz Nr. 7 der Säule sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, zu Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem

Beschäftigungsverhältnis ergeben, und dass sie im Falle 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. Grundsatz Nr. 10 der Säule sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen und 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. Grundsatz Nr. 12 der Säule sieht vor, dass Arbeitnehmer und - unter vergleichbaren Bedingungen - Selbstständige unabhängig von Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf angemessenen Sozialschutz haben.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 4

Vorschlag der Kommission

(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- und Entscheidungssysteme, haben das Entstehen und Wachsen digitaler Arbeitsplattformen ermöglicht.

Geänderter Text

(4) Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, steigert die Produktivität und erhöht die Flexibilität. **Innovation bei digitalen Werkzeugen kann in Krisenzeiten und beim Wiederaufbau zum Wachstum beitragen. Neue Formen der digitalen Interaktion und neue Technologien in der Arbeitswelt, einschließlich des Trends zu Telearbeit in vielen Branchen, könnten, wenn sie gut reguliert und eingesetzt werden, Chancen für den Zugang zu menschenwürdigen und hochwertigen Arbeitsplätzen für Menschen schaffen, die traditionell keinen solchen Zugang hatten, einschließlich Menschen mit**

Behinderungen. Die Digitalisierung birgt jedoch auch Risiken für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und den Schutz ihrer Grundrechte, einschließlich des Rechts auf Privatsphäre, sowie für die wirksame Umsetzung des geltenden nationalen Arbeits- und Steuerrechts, wodurch auch das solidarische Sozialschutzsystem für gegenwärtige und künftige Generationen unter Druck gerät. Algorithmenbasierte Technologien, einschließlich automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, haben das Entstehen und Wachsen digitaler Arbeitsplattformen ermöglicht, können jedoch Machtungleichgewichte und einen Mangel an Transparenz bei der Entscheidungsfindung sowie eine technologiegestützte Überwachung mit sich bringen, wodurch diskriminierende Praktiken verschärft werden und Risiken für die Privatsphäre, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und die Würde des Menschen entstehen könnten.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5

Vorschlag der Kommission

(5) Plattformarbeit wird von Einzelpersonen über die digitale Infrastruktur digitaler Arbeitsplattformen, die ihren Kunden eine Dienstleistung anbieten, ausgeführt. Mithilfe von Algorithmen **können** die digitalen Arbeitsplattformen die Arbeitsleistung, die Vergütung und die Beziehung zwischen ihren Kunden und den Personen, die die Arbeit ausführen, mehr oder minder – je nach Geschäftsmodell – **kontrollieren**. Plattformarbeit **kann** ausschließlich online über elektronische Tools (im Folgenden „Online-Plattformarbeit“) oder auch hybrid

Geänderter Text

(5) Plattformarbeit wird von Einzelpersonen über die digitale Infrastruktur digitaler Arbeitsplattformen, die ihren Kunden eine Dienstleistung anbieten, ausgeführt. ***Sie wird zumindest teilweise aus der Ferne über elektronische Mittel wie eine Website oder eine Anwendung für Mobilgeräte bereitgestellt, die für den Kunden sogar unsichtbar sein kann, weil sie in die vom Dienstleistungsempfänger genutzte Website integriert ist. Sie kommt in einer Vielzahl von Bereichen vor und zeichnet sich durch eine große Heterogenität in***

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.

Bezug auf die Arten der digitalen Arbeitsplattformen, die abgedeckten Branchen und die ausgeführten Tätigkeiten sowie die Profile der Personen aus, die Plattformarbeit leisten. Mithilfe von Algorithmen **und künstlicher Intelligenz überwachen, kontrollieren und bewerten** die digitalen Arbeitsplattformen die Arbeitsleistung, die Vergütung und die Beziehung zwischen ihren Kunden und den Personen, die die Arbeit ausführen, mehr oder minder – je nach Geschäftsmodell – **sowie die Personen selbst während der Arbeit und teilweise auch außerhalb ihrer Arbeitszeit, was gegen die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates^{1a} und das nationale Datenschutzrecht verstößt. Traditionelle reglementierte freie Berufe sind grundsätzlich frei von Aufsicht, Leitung und Kontrolle durch andere Unternehmen.** Plattformarbeit **wird für gewöhnlich** 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. Bei vielen der bestehenden digitalen Arbeitsplattformen handelt es sich um internationale Wirtschaftsakteure, die ihre Tätigkeiten und Geschäftsmodelle in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend betreiben.

^{1a} **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).**

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6

Vorschlag der Kommission

(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 bringt die Plattformarbeit Herausforderungen mit sich, da sie die Grenzen zwischen Arbeitsverhältnis und selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten verwischen kann. 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 Arbeitnehmerinnen und 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, sie sind in der Plattformwirtschaft jedoch besonders akut und dringlich.

Geänderter Text

(6) Plattformarbeit kann Möglichkeiten **für Beschäftigung** bieten, einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, **insbesondere für benachteiligte Gruppen**, durch eine Nebentätigkeit zusätzliches Einkommen zu generieren oder die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. **Die meisten Personen, die Plattformarbeit leisten, haben einen anderen Arbeitsplatz oder eine andere Einkommensquelle und sind in der Regel niedrig entlohnt^{1a}. Besondere Aufmerksamkeit sollte jungen Menschen gewidmet werden, indem sichergestellt wird, dass sie bei der Ausübung von Plattformarbeit ein Höchstmaß an sozialem Schutz genießen.** Gleichzeitig bringt die Plattformarbeit Herausforderungen mit sich, da sie **zu unvorhersehbaren Arbeitszeiten führen kann und** die Grenzen zwischen Arbeitsverhältnis und selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten verwischen kann. Eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus hat Folgen für die betroffenen Personen, da sie deren Zugang zu bestehenden Arbeits- und Sozialrechten einschränkt. Außerdem **kann sie zur Ausbeutung von Arbeitskräften, unlauterem Wettbewerb, insbesondere für KMU, und** nachteiligen Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen **führen**, die ihre Arbeitnehmerinnen und 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, sie sind in der

Plattformwirtschaft jedoch besonders akut und dringlich.

1^a Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, Folgenabschätzungsbericht, Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit in der Europäischen Union (SWD(2021) 396 final/2, S. 6; „The Social Protection of Workers in the Platform Economy“, Studie im Auftrag des EMPL-Ausschusses, Europäisches Parlament, 2017 (https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6a) Die Arbeits- und Sozialschutzvorschriften der meisten Mitgliedstaaten sind im Allgemeinen nicht auf die Herausforderungen der digitalen Welt und insbesondere des digitalisierten Arbeitsmarkts vorbereitet, was sowohl für die Menschen, die digital arbeiten, als auch für bestehende Modelle der solidarischen Gesundheitsversorgung und der sozialen Sicherheit ernste Risiken birgt. Wenn diese Risiken nicht angemessen angegangen werden, könnten sie das europäische Sozialmodell und die Ziele der Säule gefährden, wohingegen der technologische Fortschritt auch die Lösungen für die Anpassung des europäischen Sozialmodells an die Realitäten des 21. Jahrhunderts bieten könnte. Daher sollten die vorgeschlagenen Lösungen dazu

beitragen, die Situation von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu schützen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7

Vorschlag der Kommission

(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 Kontrolle über die Vergütung und die Arbeitsleistung 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 und die Höhe der Vergütung einseitig bestimmen. Jene Gerichte haben Scheinselbstständige daher neu eingestuft, und zwar als von den Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer. Die nationale Rechtsprechung hat jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt, und die digitalen Arbeitsplattformen haben ihr Geschäftsmodell auf verschiedene Weise angepasst, sodass in Bezug auf den Beschäftigungsstatus noch weniger Rechtssicherheit besteht.

Geänderter Text

(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 **Lenkung und** Kontrolle über die Vergütung und die Arbeitsleistung 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 und die Höhe der Vergütung einseitig bestimmen. Jene Gerichte haben Scheinselbstständige daher neu eingestuft, und zwar als von den Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer. Die nationale Rechtsprechung hat jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt, und die digitalen Arbeitsplattformen haben ihr Geschäftsmodell auf verschiedene Weise angepasst, sodass in Bezug auf den Beschäftigungsstatus noch weniger Rechtssicherheit besteht **und gleiche Wettbewerbsbedingungen sowohl im Binnenmarkt als auch zwischen digitalen Arbeitsplattformen und traditionellen Unternehmen behindert.**

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 8

Vorschlag der Kommission

(8) Durch algorithmengesteuerte automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme werden zunehmend Funktionen ersetzt, die in Unternehmen üblicherweise von Managern wahrgenommen werden, wie das Zuweisen von Aufgaben, 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 dazu, die Plattformarbeit über ihre Infrastruktur zu organisieren und zu verwalten. Personen, die Plattformarbeit leisten, welche einem solchen algorithmischen Management unterliegt, **fehlt es oft an** Informationen darüber, wie die Algorithmen funktionieren, welche personenbezogenen Daten verwendet werden und wie ihr Verhalten die Entscheidungen der automatisierten Systeme beeinflusst. Auch Arbeitnehmervertreter und Arbeitsaufsichtsbehörden 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, diese Entscheidungen mit einer Kontaktperson zu erörtern oder sie anzufechten.

Geänderter Text

(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 Festsetzung von Preisen für individuelle Aufgaben und Arbeitszeiten**, die Festlegung der Vergütung und der Arbeitszeit, das Erteilen von Anweisungen, die Bewertung der geleisteten Arbeit, das Schaffen von Anreizen oder der Einsatz von Sanktionen. **Insbesondere** digitale Arbeitsplattformen nutzen solche algorithmischen Systeme in der Regel 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, **Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten**, und **die zuständigen** Aufsichtsbehörden 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, diese Entscheidungen mit einer Kontaktperson zu erörtern oder sie anzufechten **und eine Korrektur und gegebenenfalls eine Entschädigung zu verlangen. Personen, die Plattformarbeit leisten, und ihre Vertreter erhalten häufig weder rechtzeitig Informationen noch die**

Möglichkeit, die algorithmischen Systeme, die sich dennoch unmittelbar auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken, zu erörtern, wirksam konsultiert zu werden, zu verhandeln und zu überprüfen.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 9

Vorschlag der Kommission

(9) 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.

Geänderter Text

(9) Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit ausgeführt wird, ***insbesondere bei onlinebasierter 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 ***nationalen und europäischen*** Vorschriften, auch in Bezug auf das ***Arbeits- und Steuerrecht*** und den Sozialschutz.

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 9 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(9a) Die Zahl der in der Union aktiven Plattformen ist von 463 im Jahr 2016 auf 516 im März 2021 gestiegen. Die Plattformwirtschaft hat in der Union im selben Zeitraum fast verfünffacht, und zwar von schätzungsweise 3,4 Mrd. EUR im Jahr 2016 auf rund 14 Mrd. EUR im Jahr 2020. Der Großteil dieser Tätigkeit solcher Plattformen entfällt auf Taxiunternehmen und

Lebensmittellieferdienste, die beide stark von der COVID-19-Pandemie betroffen waren (-35 % bzw. +125 %). Plattformen, die ihren Ursprung außerhalb der Union haben, spielen eine wichtige Rolle in der Plattformwirtschaft der Union.

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10

Vorschlag der Kommission

(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 Rates⁵⁵ über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁵⁶ über Arbeitszeit, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁵⁷ über Leiharbeit sowie andere spezifische Instrumente zu Aspekten wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, schwangere Arbeitnehmerinnen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit, Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Instrumente bieten zwar Arbeitnehmern einen gewissen Schutz, nicht jedoch echten Selbstständigen.

Geänderter Text

(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 Rates⁵⁵ über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁵⁶ über Arbeitszeit, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁵⁷ über Leiharbeit sowie andere spezifische Instrumente zu Aspekten wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, schwangere Arbeitnehmerinnen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit, Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. ***Diese Rechtsinstrumente sind vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in einer besonders einschlägigen Rechtsprechung ausgelegt worden, wonach „Bereitschaftszeiten“, in denen die Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmers, andere Tätigkeiten auszuüben, erheblich eingeschränkt sind, als Arbeitszeit anzusehen sind^{57a}. Die Auslegung des Gerichtshofs ist besonders relevant für Plattformbeschäftigte, die 8/9 Stunden pro***

Woche^{57b} mit unbezahlten Aufgaben verbringen, wie etwa mit Forschungsaufgaben, dem Warten auf Aufträge, der Teilnahme an Wettbewerben zur Erlangung von Aufträgen und der Überprüfung von Stellenanzeigen, die nicht als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn sie fälschlicherweise als Selbständige eingestuft werden. Diese Instrumente bieten zwar Arbeitnehmern einen gewissen Schutz, nicht jedoch echten Selbständigen.

⁵⁵ 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).

⁵⁶ 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).

⁵⁷ 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).

⁵⁵ 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).

⁵⁶ 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).

⁵⁷ 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).

^{57A} **Urteil des Gerichtshofs vom 21. Februar 2018, Ville de Nivelles / Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82. Diese Argumentation wurde in zwei Urteilen aus dem Jahr 2021 bestätigt und weiter ausgeführt (Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 9. März 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 9. März 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182).**

^{57b} **ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN – BERICHT ÜBER DIE FOLGENABSCHÄTZUNG, Begleitunterlage zum Vorschlag für eine**

***Richtlinie des Europäischen Parlaments
und des Rates zur Verbesserung der
Arbeitsbedingungen in der
Plattformarbeit in der Europäischen
Union, SWD(2021) 396 final/2.***

Änderungsantrag 14

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 11**

Vorschlag der Kommission

(11) In der Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates⁵⁸ zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Selbstständigen eine formelle und tatsächliche Absicherung, Angemessenheit und Transparenz bei den Sozialschutzsystemen zu gewährleisten. Der Umfang des Sozialschutzes für Selbstständige fällt in den einzelnen Mitgliedstaaten derzeit unterschiedlich aus.

⁵⁸ Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

Geänderter Text

(11) ***Der soziale Schutz ist ein solidarisches Sicherheitsnetz, das nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt von Nutzen ist.*** In der Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates⁵⁸ zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Selbstständigen eine formelle und tatsächliche Absicherung, Angemessenheit und Transparenz bei den Sozialschutzsystemen zu gewährleisten. Der Umfang des Sozialschutzes für Selbstständige fällt in den einzelnen Mitgliedstaaten derzeit unterschiedlich aus. ***Es ist von wesentlicher Bedeutung, den Zugang zum Sozialschutz für Personen, die Plattformarbeit leisten, sicherzustellen und erforderlichenfalls auszuweiten, auch für Personen, die von einem Status in einen anderen wechseln, um die Übertragbarkeit erworbener sozialer Rechte und Ansprüche sicherzustellen.***

⁵⁸ Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

Vorschlag der Kommission

(12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates⁵⁹ **(im Folgenden „Datenschutz-Grundverordnung“)** **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. Mit der Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates⁶⁰ werden Fairness und Transparenz für „gewerbliche Nutzer“ von Online-Vermittlungsdiensten, die von Online-Plattform-Betreibern angeboten werden, gefördert. Des Weiteren hat die Europäische Kommission einen Rechtsakt vorgeschlagen, mit dem harmonisierte Vorschriften für Anbieter und Nutzer von Systemen der künstlichen Intelligenz festgelegt werden sollen.⁶¹

⁵⁹ *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).*

⁶⁰ 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).

Geänderter Text

(12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates **stellt** den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten **sicher**; 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. Mit der Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates⁶⁰ werden Fairness und Transparenz für „gewerbliche Nutzer“ von Online-Vermittlungsdiensten, die von Online-Plattform-Betreibern angeboten werden, gefördert. Des Weiteren hat die Europäische Kommission einen Rechtsakt vorgeschlagen, mit dem harmonisierte Vorschriften für Anbieter und Nutzer von Systemen der künstlichen Intelligenz festgelegt werden sollen, **die unbeschadet der spezifischeren Vorschriften dieser Richtlinie gelten**.⁶¹

⁶⁰ 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).

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(13) Zwar sehen die bestehenden oder vorgeschlagenen Rechtsakte der Union bestimmte allgemeine Schutzbestimmungen vor, doch erfordern die Herausforderungen der Plattformarbeit das Ergreifen einiger weiterer spezifischer 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 neue Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen festlegen. **Personen, die in der Union** Plattformarbeit leisten, sollte eine Reihe von Mindestrechten gewährt werden, **um** die korrekte Bestimmung ihres **Beschäftigungsstatus sicherzustellen**, Transparenz, Fairness und **Rechenschaftspflicht** beim algorithmischen Management zu fördern **und** die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, zu verbessern. Ziel dabei sollte es sein, mehr Rechtssicherheit zu gewährleisten, gleiche Wettbewerbsbedingungen für digitale Arbeitsplattformen und Offline-Dienstleistungsanbieter zu schaffen und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union zu unterstützen.

Geänderter Text

(13) Zwar sehen die bestehenden oder vorgeschlagenen Rechtsakte der Union bestimmte allgemeine Schutzbestimmungen vor, doch erfordern die Herausforderungen der Plattformarbeit das Ergreifen einiger weiterer spezifischer 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 **und zum Schutz Rechte der Plattformbeschäftigten** neue Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen festlegen. **Plattformbeschäftigte und gegebenenfalls Personen, die** Plattformarbeit leisten, sollte eine Reihe von Mindestrechten gewährt werden, die korrekte Bestimmung ihres **vertraglichen Status sowie gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen**, um Transparenz, Fairness, **Rechenschaftspflicht, das Prinzip der Nichtdiskriminierung und die Prävention von Gesundheits- und Arbeitsrisiken** beim algorithmischen Management zu fördern, die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, zu verbessern **und ihr Recht auf Tarifverhandlungen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sicherzustellen**. Ziel dabei sollte es sein, mehr Rechtssicherheit zu gewährleisten, gleiche Wettbewerbsbedingungen für digitale Arbeitsplattformen und Offline-Dienstleistungsanbieter zu schaffen und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union zu

unterstützen. ***Um dies zu erreichen, sollten Personen, die über eine digitale Arbeitsplattform arbeiten, gemäß ihrem vertraglichen Status korrekt eingestuft werden, sodass ihnen der Zugang zu den geltenden nationalen Arbeits- und Sozialschutzgesetzen ermöglicht wird.***

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

(14) Die Kommission hat die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union 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 Rechnung getragen wird.

Geänderter Text

(14) Die Kommission hat die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union 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 ***und der Nutzung von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen*** Rechnung getragen wird.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

Vorschlag der Kommission

(15) Darüber hinaus führte die Kommission umfassende Gespräche mit einschlägigen Interessenträgern, darunter digitale Arbeitsplattformen, Vereinigungen Plattformarbeit leistender Personen, Sachverständige aus Hochschulen, Mitgliedstaaten und internationalen

Geänderter Text

(15) Darüber hinaus führte die Kommission umfassende Gespräche mit einschlägigen Interessenträgern, darunter digitale Arbeitsplattformen, Vereinigungen Plattformarbeit leistender Personen, ***die Sozialpartner***, Sachverständige aus Hochschulen, Mitgliedstaaten und

Organisationen sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.

internationalen Organisationen sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

(16) Die vorliegende Richtlinie sollte Personen betreffen, die Plattformarbeit in der Union leisten und die nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. bei denen nach der Beurteilung des Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs *der Europäischen Union* zu berücksichtigen ist. Dies sollte auch Fälle einschließen, in denen der Beschäftigungsstatus der Person, die Plattformarbeit leistet, unklar ist, damit eine korrekte Bestimmung dieses Status ermöglicht werden kann. Die Bestimmungen über das algorithmische Management im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten sollten auch für echte Selbstständige sowie andere Personen gelten, die in der Union Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(16) Die vorliegende Richtlinie sollte Personen betreffen, die Plattformarbeit in der Union leisten und die nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der **einzelnen** Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. bei denen nach der Beurteilung des Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist. Dies sollte auch Fälle einschließen, in denen der Beschäftigungsstatus der Person, die Plattformarbeit leistet, unklar ist, damit eine korrekte Bestimmung dieses Status ermöglicht werden kann. Die Bestimmungen über das algorithmische Management im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten sollten auch für echte Selbstständige sowie andere Personen gelten, die in der Union Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.

(17a) Selbstständige Vermittler im Sinne der Richtlinie 86/653/EWG des Rates^{1a}, die weiterhin befugt sind, den Verkauf

oder den Kauf von Waren für Rechnung einer anderen Person auszuhandeln oder solche Geschäfte im Namen und für Rechnung dieser Person auszuhandeln und abzuschließen, sollten nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, sofern nicht eine digitale Arbeitsplattform die Arbeit von Handelsvertretern oder Vermittlern zwischen diesen Handelsvertretern und ihren Unternehmern organisiert.

^{1a} *Richtlinie 86/653/EWG des Rates zur Koordinierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die selbständigen Handelsvertreter (ABl. L 382 vom 31.12.1986, S. 17).*

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(17b) Taxivermittlungsdienste, wie sie in den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geregelt sind, lassen sich von digitalen Arbeitsplattformen unterscheiden, wenn sie lediglich ein „Zusatz“ zu einem bereits bestehenden Dienst sind und den Kontakt zwischen ausschließlich echten selbstständigen Taxifahrern mit entsprechender Lizenz und ihren Kunden vermitteln, indem sie die von Personen, die einen Taxidienst suchen, erhaltenen Mitteilungen an Taxifahrer mit einer Lizenz senden, sofern sie keine Kontrolle oder Anweisung im Einklang mit dieser Richtlinie über die Taxifahrer mit einer Lizenz ausüben, d. h. unter anderem, dass der Dienstleister den Fahrpreis für die Fahrt nicht festlegt und erhebt und keine Kontrolle über die Qualität der Fahrzeuge oder über die Fahrer und ihre Arbeit ausübt. Selbstständige Taxifahrer können

in der Regel frei entscheiden, wie sie ihren Umsatz aufgrund der Rechte erzielen, die sie üblicherweise mit ihrer Lizenz erhalten, wie z. B. das Recht auf freien Zugang zu Kunden durch Präsenz im Straßenverkehr, spezielle öffentliche Taxihalte oder gleichwertige Möglichkeiten.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(17c) Crowdwork kann definiert werden als die Organisation der Auslagerung oder Zuweisung von Aufgaben, die für einen großen Pool von Kunden oder Arbeitgebern über Online-Plattformen erbracht werden können. Crowdwork ähnelt vielen anderen Formen der atypischen Beschäftigung, wie Zeitarbeit, Teilzeitarbeit oder Leiharbeit. Sie erfolgt in der Regel über das Internet über einen technologischen Mittler, bei dem es sich häufig um eine Plattform handelt. Mikroarbeits- oder Crowdwork-Plattformen koordinieren kleine Online-Aufgaben. Bei diesen Microtask-Plattformen handelt es sich um eine Art digitale Online-Arbeitsplattform, die Unternehmen und anderen Kunden Zugang zu einer großen, flexiblen Belegschaft („Crowd“) für die Erfüllung kleiner Aufgaben bietet, die über einen Computer und eine Internetverbindung aus der Ferne erledigt werden können. Die Aufgaben werden an eine große Zahl von Personen – die sogenannte Crowd – verteilt, die über ihre PCs asynchron und aus der Ferne einzelne Tätigkeiten ausführen können. Digitale Arbeitsplattformen, die Crowdwork organisieren, sollten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18

Vorschlag der Kommission

(18) Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass sie die Arbeit organisieren, die von Einzelpersonen **für den Empfänger** einer von der **Plattform angebotenen Dienstleistung** auf dessen **einmalige** oder **wiederholte Anfrage** hin ausgeführt wird. Zur Organisation der von den Einzelpersonen geleisteten Arbeit sollte mindestens gehören, dass die digitale Arbeitsplattform eine **wichtige** Rolle bei der Abstimmung **zwischen** der Nachfrage **nach der Dienstleistung und dem** Arbeitskraftangebot der Einzelperson übernimmt, die ein Vertragsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform hat und für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe zur Verfügung steht; sie kann aber auch andere Tätigkeiten wie die Zahlungsabwicklung umfassen. Online-Plattformen, die die Arbeit von Einzelpersonen nicht organisieren, sondern – ohne weiter involviert zu sein – lediglich die Mittel bereitstellen, **mit denen Dienstleistungsanbieter den Endnutzer erreichen können, indem sie beispielsweise** Angebot oder Nachfrage nach Dienstleistungen **auflisten** oder verfügbare Dienstleistungsanbieter in einem bestimmten Bereich aggregieren und **anzeigen**, sollten nicht als digitale Arbeitsplattform betrachtet werden. Ebenso wenig sollten Anbieter von Dienstleistungen, deren **Hauptzweck** in der Nutzung oder im Angebot von Gütern **besteht** (z. B. kurzfristige Vermietung von Unterkünften), unter die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ fallen. **Sie sollte auf Dienstleistungsanbieter beschränkt sein, bei denen die Organisation der von der**

Geänderter Text

(18) Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass sie die Arbeit organisieren, die von Einzelpersonen **auf Anfrage des Empfängers** einer **Dienstleistung oder durch Zuweisung der Arbeit im Wege einer offenen, einmaligen oder wiederholten Aufforderung** auf **elektronischem Wege, wie einer Website oder einer mobilen Anwendung**, ausgeführt wird. Zur Organisation der von den Einzelpersonen geleisteten Arbeit sollte mindestens gehören, dass die digitale Arbeitsplattform eine Rolle bei der Abstimmung der Nachfrage **auf das** Arbeitskraftangebot der Einzelperson übernimmt, die ein Vertragsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform hat, **ungeachtet der vertraglichen Qualifizierung des Verhältnisses zwischen dieser Einzelperson und der natürlichen oder juristischen Person, die die Dienstleistung erbringt** und für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe zur Verfügung steht; sie kann aber auch andere Tätigkeiten wie die Zahlungsabwicklung umfassen. Online-Plattformen, die die Arbeit von Einzelpersonen nicht organisieren, sondern – ohne weiter involviert zu sein – lediglich die Mittel bereitstellen, **um** Angebot oder Nachfrage nach Dienstleistungen **aufzulisten** oder verfügbare Dienstleistungsanbieter in einem bestimmten Bereich **zu** aggregieren und **anzuzeigen**, sollten nicht als digitale Arbeitsplattform betrachtet werden. Ebenso wenig sollten Anbieter von Dienstleistungen, deren **Zweck** in der Nutzung oder im Angebot von Gütern (z. B. kurzfristige Vermietung von Unterkünften) **oder im Weiterverkauf von**

Person geleisteten Arbeit – hierzu zählen etwa die Personen- oder Güterbeförderung sowie Reinigungsdienstleistungen – eine notwendige und wesentliche Komponente darstellt und nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

Waren besteht, unter die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ fallen.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(18a) Durch die häufige Falscheinstufung von Personen, die Plattformarbeit leisten, in Verbindung mit einem fehlenden gemeinsamen Arbeitsplatz, an dem sich Plattformbeschäftigte kennenlernen und miteinander kommunizieren können – auch darüber, wie sie ihre Interessen gegenüber ihrem Arbeitgeber verteidigen können – kommt es zu dem Phänomen, dass Betriebsgewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter vom Arbeitgeber selbst – im Interesse des Arbeitgebers statt der Arbeitnehmer – eingerichtet oder kontrolliert werden^{1a}, wobei dies insbesondere im Bereich der Plattformarbeit ein schwerwiegendes Problem ist. Betriebsgewerkschaften und Arbeitnehmervertreter dieser Art stehen im Widerspruch zu Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und zur Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates^{1b}. Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung sollten vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und unter gebührender Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt bzw. durchgeführt werden, wobei sowohl den Interessen des Unternehmens oder Betriebs als auch den Interessen der

Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist. Zusammen mit den wichtigsten Gewerkschaften sollten die digitalen Arbeitsplattformen sicherstellen, dass die Grundrechte und -freiheiten bei den Wahlen der Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllt werden und sie im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten durchgeführt werden.

^{1a} Definition von Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/company-union>

^{1b} 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 – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 2).

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(18b) Der soziale Dialog und Tarifverhandlungen sind von größter Bedeutung für die Verwirklichung der Ziele dieser Richtlinie. Die ausschließlichen Vorrechte der Gewerkschaften – wie ihr Recht zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und zum Abschluss von Tarifverträgen – sollten gewahrt werden. Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Vorrechte der Gewerkschafts- und sonstigen Arbeitnehmervertreter sollten

im Einklang mit den IAO-Übereinkommen^{1a} und der Europäischen Sozialcharta des Europarates sichergestellt und geachtet werden.

^{1a} Insbesondere Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, Übereinkommen Nr. 98 der IAO über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen und unter gebührender Beachtung des IAO-Übereinkommens Nr. 135 über Vertreter von Arbeitnehmern, des IAO-Übereinkommens Nr. 151 über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), des IAO-Übereinkommens Nr. 154 über Kollektivverhandlungen und der damit verbundenen IAO-Empfehlungen.

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(18c) Automatisierte Entscheidungs- und Überwachungssysteme sollten jeden Rechenmechanismus umfassen, der computerwissenschaftliche Techniken oder Datensätze nutzt, die die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation beeinflussen und Problemlösungsmaßnahmen oder Empfehlungen ermöglichen, die erhebliche Auswirkungen auf die Personen haben, die Plattformarbeit leisten. Eine solche automatisierte Entscheidungsfindung umfasst unter anderem Überwachung, Leistungsbewertung, individuelle Profilerstellung und Aufgabenzuweisung. Die Verwendung computergestützter Anwendungen für den Austausch von Nachrichten (wie E-Mails) wird grundsätzlich als Kommunikationsmittel

angesehen und bedeutet daher nicht, dass es sich bei diesen Anwendungen per se um automatisierte Entscheidungen handelt.

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(19) Um Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit zu bekämpfen und die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus zu erleichtern, sollten die Mitgliedstaaten *geeignete* Verfahren bereithalten, 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 – falls ein solches Arbeitsverhältnis vorliegt – die uneingeschränkte Einhaltung des für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Unionsrechts sowie des Arbeitsrechts, der Kollektiv- bzw. Tarifverträge und der Sozialschutzvorschriften der Mitgliedstaaten sicherzustellen. Handelt es sich beim korrekten Beschäftigungsstatus um eine selbstständige Erwerbstätigkeit *oder einen Zwischenstatus*, wie sie auf nationaler Ebene definiert *sind*, so sollten die Rechte und Pflichten gemäß diesem Status gelten.

Geänderter Text

(19) *Eine Person, die Plattformarbeit leistet, kann entweder ein Plattformbeschäftigter oder ein echter Selbstständiger sein.* Um Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit zu bekämpfen und die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus zu erleichtern, sollten die Mitgliedstaaten *wirksame* Verfahren bereithalten, mit denen eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, verhindert und dagegen vorgegangen werden kann. Ziel dieser Verfahren sollte es sein, *eine korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus sicherzustellen und* unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne der *nationalen und geltenden internationalen* Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten besteht, und – falls ein solches Arbeitsverhältnis vorliegt – die uneingeschränkte Einhaltung des für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Unionsrechts sowie des Arbeitsrechts, der Kollektiv- bzw. Tarifverträge und der Sozialschutzvorschriften der Mitgliedstaaten sicherzustellen. Handelt es sich beim korrekten Beschäftigungsstatus um eine selbstständige Erwerbstätigkeit, wie sie auf nationaler Ebene definiert *ist*, so sollten die Rechte und Pflichten gemäß

diesem Status gelten.

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 20

Vorschlag der Kommission

(20) In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ festgelegt.⁶² Die Auslegung dieser Kriterien durch den Gerichtshof sollte bei der Umsetzung der Richtlinie berücksichtigt werden. Der Missbrauch des Status der im nationalen Recht definierten 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, um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen, liegt Scheinselbstständigkeit vor.

⁶² Urteile des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum gegen Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère gegen Premier ministre und andere, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Niederlande, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; vom 9. Juli 2015,

Geänderter Text

(20) In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ festgelegt.⁶² Die Auslegung dieser Kriterien durch den Gerichtshof sollte bei der Umsetzung der Richtlinie berücksichtigt werden. Der Missbrauch des Status der im nationalen Recht definierten 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, um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen, liegt Scheinselbstständigkeit vor **und wird unlauterer Wettbewerb gegenüber Unternehmen betrieben, die sich an geltendes Recht halten. Diese Personen sollten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen.**

⁶² Urteile des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum gegen Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère gegen Premier ministre und andere, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Niederlande, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; vom 9. Juli 2015,

Ender Balkaya gegen Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH gegen Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; vom 16. Juli 2020, UX gegen Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; und Beschluss des Gerichtshofs vom 22. April 2020, B gegen Yodel Delivery Network Ltd., C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

Ender Balkaya gegen Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH gegen Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; vom 16. Juli 2020, UX gegen Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; und Beschluss des Gerichtshofs vom 22. April 2020, B gegen Yodel Delivery Network Ltd., C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22

Vorschlag der Kommission

(22) Folgt aus den zugrunde liegenden Fakten, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so sollte die Partei, die als Arbeitgeber fungiert, eindeutig angegeben werden **und** alle sich aus ihrer Rolle als Arbeitgeber ergebenden Verpflichtungen erfüllen.

Geänderter Text

(22) Folgt aus den zugrunde liegenden Fakten, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so sollte ***bzw. sollten*** die Partei ***oder die Parteien***, die als Arbeitgeber fungiert ***bzw. fungieren***, eindeutig angegeben werden, alle sich aus ihrer Rolle als Arbeitgeber ergebenden Verpflichtungen erfüllen ***und sich an das nationale Recht sowie die einschlägigen nationalen oder branchenspezifischen Kollektiv- bzw. Tarifverträge entsprechend dem von den Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Einklang mit den einzelstaatliche Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten bestimmten Gewerbebezweigen halten***.

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 23

Vorschlag der Kommission

(23) Die ***Gewährleistung*** einer korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus sollte einer Verbesserung der

Geänderter Text

(23) Die ***Sicherstellung*** einer korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus sollte einer Verbesserung der

Arbeitsbedingungen echter Selbstständiger, die Plattformarbeit leisten, nicht entgegenstehen. **Beschließt eine digitale Arbeitsplattform – auf rein freiwilliger Basis oder im Einvernehmen mit den betroffenen Personen – die Kosten für Sozialschutz, Unfallversicherung oder andere Versicherungsarten, Schulungsmaßnahmen oder ähnliche Leistungen für Selbstständige, die über diese Plattform arbeiten, zu übernehmen, so sollten diese Leistungen als solche nicht als ausschlaggebende Indikatoren dafür betrachtet werden, dass ein Arbeitsverhältnis besteht.**

Arbeitsbedingungen echter Selbstständiger, die Plattformarbeit leisten, nicht entgegenstehen. **Tarifverhandlungen sind ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, unabhängig von der Art und Weise, wie diese Arbeitsbeziehung im Vertrag bezeichnet wird, und sollten von der Kommission und den Mitgliedstaaten gefördert werden. Die Mitteilung der Kommission vom 30. September 2022, die Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen enthält, kann in diesem Zusammenhang eine nützliche Orientierungshilfe sein, unbeschadet der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten im Hinblick auf den Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten hinsichtlich des Umfangs und der Form der kollektiven Vertretung, und unter der Voraussetzung, dass diese Verträge echte Selbstständige betreffen. Die Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, – insbesondere Arbeitnehmerinnen sowie die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer, junge Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Wanderarbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Behinderungen – wirksam geschützt werden.**

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24

Vorschlag der Kommission

(24) **Kontrollieren** digitale Arbeitsplattformen bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung, so handeln sie wie Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis.

Geänderter Text

(24) **Überwachen** digitale Arbeitsplattformen bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung **oder üben sie irgendeine Art der Kontrolle über sie aus**, so handeln

Steuerung und Kontrolle oder auch **rechtliche** Unterordnung sind zentrale Bestandteile der Definition eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der Mitgliedstaaten und der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Vertragsverhältnisse, **bei denen digitale Arbeitsplattformen ein gewisses Maß an Kontrolle über bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung ausüben, sollten daher aufgrund einer gesetzlichen Vermutung als Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und der Person**, die Plattformarbeit **über sie leistet, angesehen** werden. **Diese Person** sollte **folglich als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer eingestuft werden, der oder dem alle mit diesem Status verbundenen Rechte und Pflichten obliegen, wie sie im nationalen Recht und im Unionsrecht sowie in Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und gemäß den Gepflogenheiten festgelegt sind**. Die gesetzliche Vermutung sollte in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren Anwendung finden und zum Vorteil der Plattformarbeit leistenden Person sein. Auch Behörden, die für die Überprüfung der Einhaltung oder die Durchsetzung einschlägiger Rechtsvorschriften zuständig sind, wie Arbeitsaufsichtsbehörden, Einrichtungen des Sozialschutzes oder Steuerbehörden, sollten sich auf diese Vermutung stützen **können**. Die Mitgliedstaaten sollten einen nationalen Rahmen schaffen, um die Zahl der Rechtsstreitigkeiten zu verringern und die Rechtssicherheit zu erhöhen.

sie wie Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis. Steuerung und Kontrolle oder auch Unterordnung sind zentrale Bestandteile der Definition eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der Mitgliedstaaten und der Rechtsprechung des Gerichtshofs. **Daher sollten die Vertragsverhältnisse zwischen Personen, die Plattformarbeit leisten, und der digitalen Arbeitsplattform aufgrund einer gesetzlichen Vermutung als Arbeitsverhältnis angesehen werden. Die nationalen Behörden müssen von dieser Vermutung ausgehen, wenn sie der Auffassung sind, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, möglicherweise falsch eingestuft werden. Die Vermutung sollte auch gelten, wenn die Einstufung von einer Person, die Plattformarbeit leistet, oder einer Gewerkschaft, die im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Personen, die Plattformarbeit leisten, handelt, in einem Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren angefochten wird.** Die gesetzliche Vermutung sollte in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren Anwendung finden und zum Vorteil der Plattformarbeit leistenden Person sein. Auch Behörden, die für die Überprüfung der Einhaltung oder die Durchsetzung einschlägiger Rechtsvorschriften zuständig sind, wie Arbeitsaufsichtsbehörden, Einrichtungen des Sozialschutzes oder Steuerbehörden, sollten sich auf diese Vermutung stützen. Die Mitgliedstaaten sollten einen nationalen Rahmen schaffen, **der die korrekte Einstufung von Personen, die Plattformarbeit leisten, von Beginn des Vertragsverhältnisses an sicherstellt**, um die Zahl der Rechtsstreitigkeiten zu verringern und die Rechtssicherheit zu erhöhen. **Die gesetzliche Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses sollte nicht dazu führen, dass alle Personen, die Plattformarbeit leisten, automatisch als Arbeitnehmer eingestuft werden, da die Plattform stets die Möglichkeit hat, die Vermutung zu widerlegen, bevor eine**

Entscheidung über die Neueinstufung von der zuständigen Verwaltungs- oder Justizbehörde getroffen wird. Die Vermutung sollte nicht für Fälle maßgeblich sein, in denen es sich bei den Personen, die Plattformarbeit leisten, um echte Selbstständige handelt. Personen, die Plattformarbeit leisten und echte Selbstständige sind, sollten dies auch bleiben dürfen und über Plattformen Zugang zu Arbeit haben. Für ihre Arbeitsleistung und die Qualität ihrer Ergebnisse sind echte Selbstständige ihren Kunden gegenüber selbst verantwortlich.

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

(25) **Um die Anwendung der gesetzlichen Vermutung zu ermöglichen und die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zu erleichtern, sollte die Richtlinie Kriterien enthalten, mit deren Hilfe beurteilt werden kann, ob eine digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung kontrolliert.** Diese **Kriterien** sollten an die Rechtsprechung der Union und der Mitgliedstaaten angelehnt sein und den nationalen Konzepten des Arbeitsverhältnisses Rechnung tragen. Die **Kriterien sollten konkrete Anhaltspunkte umfassen**, anhand derer sich festmachen lässt, ob die digitale Arbeitsplattform beispielsweise die Arbeitsbedingungen oder/und die Vergütung praktisch bestimmt **und diesbezüglich nicht nur Empfehlungen abgibt**, Anweisungen zur Ausführung der Arbeit erteilt **oder** die Plattformarbeit leistende Person daran hindert, Geschäftskontakte mit potenziellen Kunden aufzubauen. **Damit die Vermutung in der Praxis wirksam ist, sollten stets zwei Kriterien erfüllt sein, die**

Geänderter Text

(25) **Die Behörden und zuständigen Träger, die auf der Grundlage einer objektiven Bewertung die korrekte Einstufung von Personen, die Plattformarbeit leisten, im Hinblick auf das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des geltenden Rechts, der Tarifverträge oder der Gepflogenheiten in dem betreffenden Mitgliedstaat unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs vornehmen, sollten sich von Fakten leiten lassen, die darauf hindeuten, dass die digitale Arbeitsplattform Kontrolle über die Arbeitsleistung ausübt und diese steuert.** Diese **Elemente** sollten an die Rechtsprechung der Union und der Mitgliedstaaten **sowie an die Empfehlung Nr. 198 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) von 2006** angelehnt sein und den **sich – auch als Folge der Entwicklung von automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen – ständig**

ihre Anwendung auslösen. Die Kriterien sollten jedoch nicht für Fälle maßgeblich sein, in denen es sich bei den Personen, die Plattformarbeit leisten, um echte Selbstständige handelt. Für ihre Arbeitsleistung und die Qualität ihrer Ergebnisse sind echte Selbstständige ihren Kunden gegenüber selbst verantwortlich. Echte Selbstständigkeit zeichnet sich durch die Freiheit aus, die Arbeits- und Abwesenheitszeiten wählen, Aufgaben ablehnen, Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch nehmen und Arbeiten für Dritte ausführen zu können. *Werden solche Ermessensspielräume durch eine Reihe von Bedingungen oder durch ein Sanktionssystem de facto eingeschränkt, so sollte dies als ein Mittel zur Kontrolle der Arbeitsleistung betrachtet werden. Ebenso sollte eine genaue Überwachung der Arbeitsleistung oder gründliche Überprüfung der Qualität der Ergebnisse dieser Arbeit (auch auf elektronischem Wege), die nicht nur auf der Grundlage von Rezensionen oder Bewertungen der Empfänger der Dienstleistung erfolgt, als Mittel zur Kontrolle der Arbeitsleistung angesehen werden.* Gleichzeitig sollten digitale Arbeitsplattformen in der Lage sein, ihre technischen Schnittstellen so zu gestalten, dass *ein optimales Nutzererlebnis* sichergestellt ist. Maßnahmen oder Vorschriften, die gesetzlich vorgeschrieben *oder zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Dienstleistungsempfänger erforderlich* sind, *sollten* nicht als Mittel zur Kontrolle der Arbeitsleistung betrachtet werden.

weiterentwickelnden nationalen Konzepten des Arbeitsverhältnisses Rechnung tragen. *Zu den konkreten Anhaltspunkten, durch die aufgezeigt werden kann, dass die digitale Plattform die Arbeitsleistung überwacht oder irgendeine Form der Kontrolle über sie ausübt, gehören solche, anhand derer sich festmachen lässt, ob die digitale Arbeitsplattform beispielsweise: die Arbeitsbedingungen oder/und die Vergütung praktisch bestimmt; regelmäßige Zahlungen an die Arbeitnehmer leistet; die Einhaltung von Vorschriften in Bezug auf das Erscheinungsbild oder das Verhalten verlangt; Anweisungen zur Ausführung der Arbeit erteilt; die Plattformarbeit leistende Person während und nach der Ausführung der Arbeit daran hindert, Geschäftskontakte mit potenziellen Kunden aufzubauen, unter anderem durch Kontrolle oder Einschränkung der Kommunikation zwischen der Plattformarbeit leistenden Person und dem Empfänger von Waren oder Dienstleistungen; die Arbeitsleistung auch auf elektronischem Wege überwacht; die Person, die Plattformarbeit leistet, während der Erbringung der Arbeit nachverfolgt oder überwacht; die von den Einzelpersonen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit durchgeführte berufliche Tätigkeit kontrolliert und organisiert oder die Verantwortung für die mit ihr verbundenen Investitionen und die Verwaltung behält; der Plattformarbeit leistenden Person Instrumente, digitale Mittel, Materialien oder Ausrüstung zur Verfügung stellt, die für die Durchführung der Arbeit erforderlich sind; oder die Freiheit der Plattformarbeit leistenden Person, sich für Sozialschutz, Unfallversicherung, Altersversorgungssysteme oder andere Formen der Versicherung zu entscheiden, auch durch nachteilige Folgen, beschränkt.* Echte Selbstständigkeit zeichnet sich durch die Freiheit aus, die

Arbeits- und Abwesenheitszeiten wählen, Aufgaben ablehnen, Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch nehmen und Arbeiten für Dritte ausführen zu können, **wobei das Vorliegen dieser Elemente nicht automatisch einen Beweis für Selbstständigkeit darstellt. Daher sollte auch die De-facto-Beschränkung dieses Ermessens bei der Arbeitsorganisation, insbesondere bei der Wahl der Arbeitszeiten oder Abwesenheitszeiten, bei der Annahme oder Ablehnung von Aufgaben oder bei der Inanspruchnahme von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften durch eine Reihe von Bedingungen oder durch ein Sanktionssystem, einschließlich der Beschränkung des Zugangs zur Arbeit oder der Nutzung von Kundeneinstufungssystemen als Kontrollinstrument und Grundlage für Sanktionen oder als Instrument für die Zuweisung von Arbeitsaufträgen, ebenfalls als Hinweis auf die Kontrolle und Steuerung der Arbeitsleistung berücksichtigt werden. Ebenso sollte eine Überprüfung der Qualität der Ergebnisse dieser Arbeit (auch auf elektronischem Wege) als Mittel zur Kontrolle und Steuerung der Arbeitsleistung angesehen werden. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, und es kann auch durch andere einschlägige Elemente deutlich werden, dass die digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung kontrolliert oder steuert.** Gleichzeitig sollten digitale Arbeitsplattformen in der Lage sein, ihre technischen Schnittstellen so zu gestalten, dass sichergestellt ist, dass Maßnahmen oder Vorschriften, die gesetzlich vorgeschrieben sind, nicht als Mittel zur **Überwachung** der Arbeitsleistung betrachtet werden.

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

(26) Um Rechtssicherheit und Transparenz für alle beteiligten Parteien zu gewährleisten, ist eine wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch geeignete Maßnahmen *wie* die Verbreitung von Informationen an die Öffentlichkeit, *das Aufstellen von* Leitlinien und die Verstärkung *der* Kontrollen und Inspektionen vor Ort *von entscheidender Bedeutung*. Diese Maßnahmen sollten der besonderen Situation von *Start-up-Unternehmen* Rechnung tragen *und das unternehmerische Potenzial sowie die Bedingungen für ein nachhaltiges Wachstum digitaler* Arbeitsplattformen in der *Union fördern*.

(26) Um Rechtssicherheit und Transparenz für alle beteiligten Parteien zu gewährleisten, ist eine wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch geeignete Maßnahmen *von entscheidender Bedeutung. Diese Maßnahmen sollten die Verbreitung von Informationen an die Öffentlichkeit, die Ausarbeitung umfassender Leitlinien in Form konkreter und praktischer Empfehlungen, die Verstärkung von Kontrollen, die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen nationalen Behörden, Mechanismen für Personen, die Plattformarbeit leisten, und digitale Arbeitsplattformen zur Konsultation der zuständigen Behörden und Inspektionen vor Ort umfassen*. Diese Maßnahmen sollten der besonderen Situation von *KMU bei der nachhaltigen Entwicklung digitaler Arbeitsplattformen* Rechnung tragen. *Im Interesse der Fairness sollte die gesetzliche Vermutung nicht zur Folge haben, dass manche digitalen Arbeitsplattformen zwischen der Plattform und den Personen, die Dienstleistungen erbringen, ein Subunternehmen schalten, um die in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen zu umgehen. Die digitale Arbeitsplattform, deren Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, sollte neben oder anstelle des Arbeitgebers für jede Verletzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte der Plattformbeschäftigten, darunter auch für ausstehende Entgelte und Beiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner, haftbar gemacht werden*.

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26 a (neu)

(26a) Um sicherzustellen, dass die Arbeitsaufsicht wirksam durchgeführt wird, sollten die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 81 über die Arbeitsaufsicht und dem IAO-Bericht III über die 95. Internationale Arbeitskonferenz im Jahr 2006, in dem empfohlen wird, dass es einen Arbeitsaufsichtsbeamten je 10 000 Arbeitnehmer geben sollte, über genügend Arbeitsaufsichtsbeamte verfügen. Die Mitgliedstaaten sollten jedes Jahr ein nationales Ziel für die Anzahl an durchgeführten Inspektionen in Bezug auf die Tätigkeitsbereiche, in denen digitale Arbeitsplattformen betrieben werden, festlegen, um die korrekte Einstufung von Arbeitnehmern sicherzustellen. Die Neueinstufung von auf Online-Plattformen Beschäftigten vom Selbständigen zum Plattformbeschäftigten sollte umgehend zu einer Inspektion durch die relevanten Behörden führen, um den Status der anderen Personen, die für die gleiche digitale Arbeitsplattform Plattformarbeit ausführen rasch zu überprüfen.

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26 b (neu)

(26b) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die zuständigen Behörden durch das nationale Recht mit angemessenen Befugnissen zur Durchführung dieser Inspektionen ausgestattet werden, um die Wirksamkeit der Inspektionen zu erhöhen, durch die die Einhaltung dieser Richtlinie überprüft wird, dass Erkenntnisse über Scheinselbstständigkeit, einschließlich der

Ergebnisse früherer Inspektionen, für die wirksame Anwendung dieser Richtlinie gesammelt und verarbeitet werden und dass ausreichend Personal bereitgestellt wird, das über die notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügt, um die Inspektionen effektiv durchzuführen. Angesichts der Häufigkeit von Falscheinstufungen sollten Arbeitsaufsichtsbeamte verpflichtet werden, vorausschauende Kontrollen durchzuführen.

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

(27) 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 laufen. 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 beurteilt werden.

Geänderter Text

(27) Im Interesse der Rechtssicherheit sollte die gesetzliche Vermutung keine rückwirkende Rechtswirkung in Bezug auf die Zeit entfalten und daher ***erst ab dem in den Umsetzungsvorschriften festgelegten Datum*** gelten, auch bei Vertragsverhältnissen, die vor diesem Datum eingegangen wurden und zu diesem Datum noch laufen. 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 – ***insbesondere von Richtlinie (EU) 2019/1152*** – beurteilt werden.

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28

(28) ***Auch wenn die digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung im Hinblick auf einen bestimmten Aspekt kontrolliert, erfüllt*** das Verhältnis zwischen einer Plattformarbeit leistenden Person und einer digitalen Arbeitsplattform – 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 klassifiziert zu werden. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Möglichkeit ***besteht***, die gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder in beiden Verfahren zu widerlegen, indem auf der Grundlage der erwähnten Definition nachgewiesen wird, dass es sich bei dem betreffenden Verhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Die Verlagerung der Beweislast auf die digitalen Arbeitsplattformen ist dadurch gerechtfertigt, dass sie einen vollständigen Überblick über alle Sachverhaltselemente haben, die das Verhältnis bestimmen, insbesondere die Algorithmen, über die sie ihre Tätigkeiten verwalten.

Gerichtsverfahren und Verwaltungsverfahren, die von den digitalen Arbeitsplattformen zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung angestrengt werden, sollten keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der gesetzlichen Vermutung haben. Eine erfolgreiche Widerlegung der Vermutung in Verwaltungsverfahren sollte der Anwendung der Vermutung in späteren Gerichtsverfahren nicht entgegenstehen. Möchte die Person, die Plattformarbeit leistet und die Gegenstand der Vermutung ist, die gesetzliche Vermutung widerlegen, so sollte die digitale Arbeitsplattform verpflichtet sein, diese ***Person*** zu unterstützen, insbesondere durch die

(28) 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 klassifiziert zu werden. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass ***jede Partei*** die Möglichkeit ***hat***, die gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder in beiden Verfahren zu widerlegen, indem auf der Grundlage der erwähnten Definition nachgewiesen wird, dass es sich bei dem betreffenden Verhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Die Verlagerung der Beweislast auf die digitalen Arbeitsplattformen ist dadurch gerechtfertigt, dass sie einen vollständigen Überblick über alle Sachverhaltselemente haben, die das Verhältnis bestimmen, insbesondere die Algorithmen, über die sie ihre Tätigkeiten verwalten. ***Wenn eine digitale Arbeitsplattform eine Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus einer Person, die Plattformarbeit leistet, anfecht, so sollte ein Verfahren, das sich aus dieser Anfechtung ergibt, keine aufschiebende Wirkung auf diese Entscheidung haben.*** Eine erfolgreiche Widerlegung der Vermutung in Verwaltungsverfahren sollte der Anwendung der Vermutung in späteren Gerichtsverfahren nicht entgegenstehen. Möchte die Person, die Plattformarbeit leistet und die Gegenstand der Vermutung ist, die gesetzliche Vermutung widerlegen, so sollte die digitale Arbeitsplattform verpflichtet sein, diese ***Verfahren*** zu unterstützen, insbesondere durch die Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die die Plattform in

Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die die Plattform in Bezug auf diese Person verfügt. Die Mitgliedstaaten *sollten* für Verfahren zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung die *notwendigen Leitlinien* zur Verfügung stellen.

Bezug auf diese Person verfügt. *Innerhalb eines gemeinsamen europäischen Rahmens sollten* die Mitgliedstaaten *die notwendigen Leitlinien* für Verfahren zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung *und zum Nachweis, dass eine Person, die Plattformarbeit leistet, tatsächlich selbstständig erwerbstätig ist*, zur Verfügung stellen. *Diese Richtlinie sollte einige auf die Kontrolle und Steuerung hindeutende Elemente enthalten, die bei der Widerlegung zu berücksichtigen sind. Diese Kriterien sollten von den Mitgliedstaaten regelmäßig bewertet, überprüft und erforderlichenfalls in Absprache mit den Sozialpartnern ergänzt werden.*

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(28a) Die Mitgliedstaaten sollten über Durchsetzungsbestimmungen verfügen, mit denen sichergestellt wird, dass im Falle einer Falscheinstufung von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei deren Neueinstufung von günstigen Vermutungen ausgegangen wird, wozu gegebenenfalls auch die Vermutung gehört, dass der betreffende Plattformbeschäftigte ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat, dass es keine Probezeit gibt und dass der Plattformbeschäftigte eine Vollzeitstelle im Unternehmen hat.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 30

(30) Zusätzlich zu den in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechten und Pflichten gelten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten weiterhin die Rechte und Pflichten aus der Verordnung (EU) 2016/679. Gemäß den Artikeln 13, 14 und 15 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten für Transparenz gegenüber den betroffenen Personen sorgen. Darüber hinaus gewährt Artikel 22 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 – vorbehaltlich der in Absatz 2 dieses Artikels vorgesehenen Ausnahmen – den betroffenen Personen das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung, einschließlich Profiling, beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt. Diese Pflichten gelten auch für digitale Arbeitsplattformen.

(30) Zusätzlich zu den in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechten und Pflichten gelten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten weiterhin die Rechte und Pflichten aus der Verordnung (EU) 2016/679. **Artikel 9 der Verordnung (EU) 2016/679 enthält spezifische Vorschriften für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten. In Anbetracht des Umstands, dass die Verarbeitung biometrischer Daten, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, einen Eingriff in die Privatsphäre darstellt, sollte die biometrische Identifizierung niemals verpflichtend sein. Arbeitgeber sollten stets gewährleisten, dass weniger einschneidende Mittel zur Erreichung des beabsichtigten Zwecks der Identifizierung zur Verfügung stehen. Personen, die Plattformarbeit leisten, sollte stets eine leicht zugängliche, frei verfügbare und wirksame alternative Möglichkeit der Identifizierung angeboten werden, z. B. anhand von Identitäts-, Reise- oder sonstigen Dokumenten oder durch persönliche Verifizierung, und ihnen sollten keine Anreize geboten werden, den Mechanismus zur biometrischen Identifizierung zu nutzen, noch sollten ihnen nachteilige Folgen entstehen.** Gemäß den Artikeln 13, 14 und 15 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten für Transparenz gegenüber den betroffenen Personen sorgen. **Gemäß den Artikeln 16 bis 21 der Verordnung (EU) 2016/679 werden die Rechte auf Berichtigung und zum Löschen von Daten sowie Einschränkungen zur Datenverarbeitung und -übertragbarkeit und das Recht, der Verarbeitung personenbezogener Daten zu widersprechen, eingeführt.** Darüber hinaus gewährt Artikel 22 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 – vorbehaltlich

der in Absatz 2 dieses Artikels vorgesehenen Ausnahmen – den betroffenen Personen das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung, einschließlich Profiling, beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt. ***Daher ist ein algorithmisches Management, das eine automatisierte Entscheidungsfindung mit erheblichen Auswirkungen auf Einzelpersonen ohne Mitwirkung menschlicher Führungskräfte nach sich zieht, nach Unionsrecht rechtswidrig. Gemäß Artikel 22 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 sind die Verantwortlichen verpflichtet, geeignete Maßnahmen umzusetzen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Personen zu schützen, insbesondere das Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung.*** Diese Rechte und Pflichten gelten auch für digitale Arbeitsplattformen sowie für Personen, die Plattformarbeit leisten.

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 30 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(30a) Durch den Einsatz von algorithmischen Planungssystemen wird die Festlegung von prekären, kurzen Schichten sowie unbeständigen und vorhersehbaren Zeitplänen verstärkt^{1a}. Durch eine algorithmische Ausrichtung, Bewertung und Disziplinierung erhöht sich der Arbeitsaufwand durch eine verstärkte Überwachung, wodurch sich das von den Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern geforderte Arbeitstempo erhöht und die Pausen im Workflow verkürzt werden und sich die Arbeitsaktivitäten über den gewöhnlichen Arbeitsplatz und die normalen Arbeitszeiten hinaus ausdehnen. Der Einsatz nicht transparenter Algorithmen zum Treffen unternehmerischer Entscheidungen hinterlässt bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Gefühl von Unsicherheit und kann zu unfairen Behandlung und zur Verhinderung ordnungsgemäßer Verfahren bei der Arbeit führen. Es ist wahrscheinlich, dass sich der Stress und das Unbehagen der Arbeitskräfte durch die verminderte Möglichkeit, zu lernen und Einfluss auf die Arbeitsaufgaben zu nehmen, durch den Einsatz nicht transparenter Algorithmen sowie durch die oben genannte Intensivierung der Arbeit und unsicherer Beschäftigungsverhältnisse erhöht und sich schädlich auf das Wohlbefinden und die Gesundheit sowie die menschliche Würde und andere Grundrechte auswirkt.

^{1a} Algorithmic Management. *Consequences for Work Organisation and Working Conditions (Algorithmisches Management. Folgen für die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen), Gemeinsame Forschungsstelle, Europäische Kommission (Sevilla, Spanien)*

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 31

Vorschlag der Kommission

(31) Die vorliegende Richtlinie lässt die Artikel 13, 14, 15 und 22 der Verordnung (EU) 2016/679 unberührt, mit Ausnahme von Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe f,

Geänderter Text

(31) Die vorliegende Richtlinie lässt die Artikel 13, 14, 15 und 22 der Verordnung (EU) 2016/679 unberührt, mit Ausnahme von Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe f,

Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe g und Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe h, für die Artikel 6 dieser Richtlinie spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vorsieht, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679.

Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe g und Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe h, für die Artikel 6 dieser Richtlinie spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vorsieht, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679, **der spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsieht. Artikel 88 der Verordnung (EU) 2016/679 ermöglicht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Beschäftigung. In dieser Richtlinie sind spezifische Maßnahmen im Zusammenhang mit Plattformarbeit zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person festgelegt, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme**

am Arbeitsplatz. Um ein ausgewogenes Kräfteverhältnis bei der Transparenz von Algorithmen und bei Beschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten, darf die Einwilligung des Arbeitnehmers in Kenntnis der Sachlage nicht an die Stelle der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen von Unternehmen im Bereich des Datenschutzes treten.

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 32

Vorschlag der Kommission

(32) Digitale Arbeitsplattformen sollten nicht nur in Bezug auf automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung eingesetzt werden, Transparenzpflichten unterliegen, sondern auch in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen **Plattformarbeit leistender Personen** auswirken, unter anderem auf **ihren** Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos. Zusätzlich zu den Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 sollten Informationen über solche Systeme auch dann bereitgestellt werden, wenn Entscheidungen – sofern sie von automatisierten Systemen unterstützt werden – nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen. Zudem sollte festgelegt werden, welche Art von Informationen die Personen, die

Geänderter Text

(32) Digitale Arbeitsplattformen sollten nicht nur in Bezug auf automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung eingesetzt werden, **oder eingesetzt werden, um die Personen, die Plattformarbeit leisten, selbst zu überwachen,** Transparenzpflichten unterliegen, sondern auch in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, unter anderem auf **den Zugang von Personen, die Plattformarbeit leisten,** zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung, **ihre Ansprüche auf Sozialschutz** und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos. Zusätzlich zu den Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 sollten Informationen **und Anhörungen** über solche Systeme auch dann bereitgestellt werden, wenn Entscheidungen – sofern sie von automatisierten Systemen unterstützt

Plattformarbeit leisten, in Bezug auf solche automatisierten Systeme erhalten sollten sowie in welcher Form und wann. Die Pflicht des Verantwortlichen gemäß den Artikeln 13, 14 und 15 der Verordnung (EU) 2016/679, der betroffenen Person bestimmte Informationen im Zusammenhang mit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen und ihr Zugang zu diesen Daten zu gewähren, sollte im Kontext der Plattformarbeit weiter gelten. Informationen über automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme sollten auch den Vertretern der Plattformarbeit **leistenden Personen und** den nationalen Arbeitsbehörden auf deren Ersuchen zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre **Aufgaben wahrnehmen können**.

werden – nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen. Zudem sollte festgelegt werden, welche Art von Informationen die Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf solche automatisierten Systeme erhalten sollten sowie in welcher Form und wann. Die Pflicht des Verantwortlichen gemäß den Artikeln 13, 14 und 15 der Verordnung (EU) 2016/679, der betroffenen Person bestimmte Informationen im Zusammenhang mit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen und ihr Zugang zu diesen Daten zu gewähren, sollte im Kontext der Plattformarbeit weiter gelten. Informationen über automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme sollten auch den Vertretern der **Personen, die** Plattformarbeit **leisten, sowie** den nationalen Arbeitsbehörden **und den zuständigen Aufsichtsbehörden zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können, und sollten auch den zuständigen Behörden** auf deren Ersuchen zur Verfügung gestellt werden. **Die einzelnen Plattformbeschäftigten sollten diese Informationen in knapper, einfacher und verständlicher Form erhalten, sofern die Systeme und ihre Merkmale sie und ihre Arbeitsbedingungen unmittelbar betreffen, damit sie wirksam unterrichtet werden. Da für vollständige Transparenz, für wirksame Anhörungen und Verhandlungen zwischen den Beteiligten und für die Durchsetzung detaillierterer Informationen erforderlich sind, sollten digitale Arbeitsplattformen auch einen detaillierten und belastbaren Bericht mit diesen Informationen für Plattformbeschäftigte, ihre Vertreter und die zuständigen Behörden umfassen.**

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 32 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(32a) Bestimmte Entscheidungen, z. B. Entscheidungen, die sich auf Gesundheit und Sicherheit und das Vertragsverhältnis auswirken oder Änderungen der Beschäftigungsverhältnisse bewirken, sowie Entscheidungen über die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen oder über die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses und des Kontos der Person, die Plattformarbeit leistet, oder jede Entscheidung gleicher Beeinträchtigung, sollten stets von Menschen und nicht von automatisierten Systemen getroffen werden. Angesichts der Auswirkungen solcher Entscheidungen auf die Arbeitnehmer, einschließlich ihrer Existenzgrundlage und ihrer Grundrechte, zu denen auch die sozialen Rechte gehören, sollte es stets einen Menschen geben, der für diese Entscheidungen verantwortlich ist.

Änderungsantrag 44

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 32 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(32b) Einige Arten der Datenverarbeitung auf digitalen Arbeitsplattformen können ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmer zur Folge haben. Artikel 35 der Verordnung (EU) 2016/679 zufolge müssen die Verantwortlichen vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durchführen. Der Artikel sieht auch vor, dass die Verantwortlichen – unbeschadet der auf vertraulicher Grundlage übermittelten Informationen – gegebenenfalls den

Standpunkt der betroffenen Person oder ihrer Vertreter zu der beabsichtigten Verarbeitung einholen müssen. Diese Anhörung sollte in angemessener Weise durchgeführt werden und die entsprechenden Inhalte vermitteln, sodass insbesondere die Vertreter der Arbeitnehmer eine angemessene Untersuchung durchführen bzw. sich gegebenenfalls auf die Anhörung vorbereiten können. Vor jeder Einführung eines automatisierten Überwachungssystems oder eines Systems, mit dem Entscheidungen getroffen oder unterstützt werden, und vor Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, sollten digitale Arbeitsplattformen eine Folgenabschätzung der Auswirkungen des Systems auf den Datenschutz durchführen.

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 33

Vorschlag der Kommission

(33) Digitale Arbeitsplattformen sollten **nicht** verpflichtet sein, die detaillierte Funktionsweise ihrer automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme – einschließlich der Algorithmen – **oder andere detaillierte Daten**, die **Geschäftsgeheimnisse enthalten oder durch Rechte des geistigen Eigentums geschützt sind, offenzulegen. Dies darf jedoch nicht dazu führen**, dass die Bereitstellung aller gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen verweigert wird.

Geänderter Text

(33) Digitale Arbeitsplattformen sollten verpflichtet sein, die detaillierte Funktionsweise ihrer automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme – einschließlich der Algorithmen – **offenzulegen, die sich auf die unter diese Richtlinie fallenden Rechte auswirken kann. Informationen, die den Vertretern von Personen, die Plattformarbeit leisten, und Sachverständigen, die sie unterstützen, als vertraulich übermittelt werden, sollten nicht rechtfertigen**, dass die Bereitstellung aller gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen verweigert wird. **Die Mitgliedstaaten sollten eine Liste**

objektiver Kriterien festlegen, um den vertraulichen Charakter dieser Informationen zu bestimmen, zu deren Offenlegung Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, und Sachverständige nicht befugt sind, wie ihnen ausdrücklich vertraulich mitgeteilt wird.

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 34 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(34a) Digitale Arbeitsplattformen sollten unter keinen Umständen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten diskriminierende Praktiken vorsehen. Digitale Arbeitsplattformen sollten dafür sorgen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmersvertreter über Instrumente verfügen, um eine wirksame, maschinenlesbare Datenübertragbarkeit zu erleichtern, die kostenlos ist, damit sie ihre Rechte gemäß dieser Richtlinie und der Verordnung (EU) 2016/679, insbesondere die Rechte gemäß Kapitel 3 der genannten Verordnung, ausüben können. Personen, die Plattformarbeit leisten, sollten das Recht haben, Daten zu übermitteln und keine Daten zu übermitteln, da dies sie gefährden könnte, z. B. in Bezug auf Reputationsdaten.

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 35

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(35) Bei der Verwaltung ihrer personellen Ressourcen greifen digitale Arbeitsplattformen in großem Umfang auf automatisierte Überwachungs- und

(35) Bei der Verwaltung ihrer personellen Ressourcen greifen digitale Arbeitsplattformen in großem Umfang auf automatisierte Überwachungs- und

Entscheidungssysteme zurück. Die elektronische Überwachung kann einen Eingriff in die Privatsphäre darstellen, und von solchen Systemen getroffene oder unterstützte Entscheidungen wirken sich unmittelbar auf die **Plattformarbeit leistenden Personen** aus, welche möglicherweise keinen direkten Kontakt zu einem menschlichen Manager oder Vorgesetzten haben. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher **regelmäßig überwachen** und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Digitale Arbeitsplattformen sollten sicherstellen, dass sie hierfür ausreichende personelle Ressourcen zur Verfügung haben. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit **Überwachungsfunktionen** betraut werden, sollten über die für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse verfügen und vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei Aufhebung von automatisierten Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen geschützt werden. In Bezug auf die Überwachung der Auswirkungen einzelner von automatisierten Systemen getroffener oder unterstützter Entscheidungen durch Menschen sieht Artikel 7 Absätze 1 und 3 der vorliegenden Richtlinie zusätzlich zu den Pflichten gemäß Artikel 22 der Verordnung (EU) 2016/679 besondere Pflichten für digitale Arbeitsplattformen vor, die als spezifische Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit Anwendung finden, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679.

Entscheidungssysteme zurück. Die elektronische Überwachung kann einen Eingriff in die Privatsphäre darstellen, und von solchen Systemen getroffene oder unterstützte Entscheidungen wirken sich unmittelbar auf die **Personen, die Plattformarbeit leisten**, aus, welche möglicherweise keinen direkten Kontakt zu einem menschlichen Manager oder Vorgesetzten haben. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher **die menschliche Kontrolle sicherstellen und gemeinsam mit den Vertretern der Arbeitnehmer** bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen **und auf die Grundrechte und Grundfreiheiten der Arbeitnehmer – einschließlich ihrer menschlichen Würde und ihrer Gesundheit und Sicherheit** – auswirken. 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 vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei Aufhebung von automatisierten Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen geschützt werden. In Bezug auf die Überwachung der Auswirkungen einzelner von automatisierten Systemen getroffener oder unterstützter Entscheidungen durch Menschen sieht Artikel 7 Absätze 1 und 3 der vorliegenden Richtlinie zusätzlich zu den Pflichten gemäß Artikel 22 der Verordnung (EU) 2016/679 besondere Pflichten für digitale Arbeitsplattformen vor, die als spezifische Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit Anwendung finden, unter anderem zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte

und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Sinne des Artikels 88 der Verordnung (EU) 2016/679.

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 36 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(36a) Die Personen, die dafür zuständig sind, Entscheidungen zu überprüfen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, sollten an der Überprüfung der Empfehlung des Systems beteiligt sein und sie sollten die automatisierte Empfehlung nicht routinemäßig auf eine Einzelperson anwenden. Die Überprüfer sollten sich aktiv und nicht nur im Sinne einer symbolischen Geste an der Überprüfung beteiligen. Sie sollten über tatsächliche, konkrete Einflussnahme auf die Entscheidung verfügen, einschließlich der Befugnis und Zuständigkeit, eine Entscheidung abzulehnen, aufzuheben und zu ersetzen. Die Überprüfer sollten die Empfehlung abwägen und auslegen, alle verfügbaren Eingabedaten berücksichtigen und auch weiteren zusätzlichen Faktoren Rechnung tragen, um die Rechte von Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen.

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 37

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(37) In diesem Zusammenhang sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, das

(37) In diesem Zusammenhang sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, das

Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für eine Entscheidung, das Fehlen einer Entscheidung oder eine Reihe von Entscheidungen zu erhalten, die von automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden und die sich erheblich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken. 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. Zudem sollten die digitalen Arbeitsplattformen jede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos der Person, die Plattformarbeit leistet, die Verweigerung der Vergütung für die von der Person geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status der Person ihr gegenüber schriftlich begründen, da solche Entscheidungen erhebliche negative Auswirkungen auf die Personen, die Plattformarbeit leisten, und insbesondere auf ihren potenziellen Verdienst haben können. Sind die Erklärungen oder Begründungen nicht zufriedenstellend oder sind die Personen, die Plattformarbeit leisten, der Auffassung, dass ihre Rechte verletzt wurden, so sollten sie außerdem das Recht haben, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung der Entscheidung zu ersuchen und eine begründete Antwort innerhalb einer angemessenen Frist zu erhalten. Verstoßen solche Entscheidungen gegen die Rechte der betroffenen Personen, wie beispielsweise gegen **grundlegende** Arbeitnehmerrechte oder das Recht auf Nichtdiskriminierung, so sollte die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidungen unverzüglich berichtigen oder, falls dies nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung leisten.

Recht haben, **so früh wie möglich und spätestens an dem Tag, an dem diese Entscheidungen wirksam werden, eine Überprüfung durch Menschen und** von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für eine Entscheidung, das Fehlen einer Entscheidung oder eine Reihe von Entscheidungen zu erhalten, die von automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden und die sich erheblich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken. 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. Zudem sollten die digitalen Arbeitsplattformen jede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung **des Zugangs zu Arbeitsaufträgen, die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos** der Person, die Plattformarbeit leistet, die Verweigerung der **Arbeit und der Vergütung** für die von der Person geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status der Person **so früh wie möglich und spätestens an dem Tag, an dem diese Entscheidungen wirksam werden**, ihr gegenüber schriftlich begründen, da solche Entscheidungen erhebliche negative Auswirkungen auf die Personen, die Plattformarbeit leisten, und insbesondere auf ihren potenziellen Verdienst haben können. **Die schriftliche Erklärung kann in Papierform oder in elektronischer Form vorgelegt und übermittelt werden, sofern sie für die Person, die Plattformarbeit leistet, zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und die Plattform den Übermittlungs- oder Empfangsnachweis aufbewahrt.** Sind die Erklärungen oder Begründungen nicht zufriedenstellend oder sind die Personen, die Plattformarbeit leisten, der Auffassung, dass **sie diskriminiert** oder ihre Rechte verletzt wurden, so sollten sie außerdem das Recht haben, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung der

Entscheidung zu ersuchen und **unverzüglich und in jedem Fall innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens oder im Fall von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen innerhalb eines Monats** eine begründete Antwort innerhalb einer angemessenen Frist zu erhalten. Verstoßen solche Entscheidungen gegen die Rechte der betroffenen Personen, wie beispielsweise gegen **Grundrechte und -freiheiten**, Arbeitnehmerrechte oder das Recht auf Nichtdiskriminierung, so sollte die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidungen unverzüglich berichtigen oder, falls dies nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung leisten.

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38

Vorschlag der Kommission

(38) Mit der Richtlinie 89/391/EWG des Rates⁶³ wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit eingeführt, darunter auch die Verpflichtung der Arbeitgeber, die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu evaluieren. Da automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme erhebliche Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben können, 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.

Geänderter Text

(38) Mit der Richtlinie 89/391/EWG des Rates⁶³ wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit eingeführt, darunter auch die Verpflichtung der Arbeitgeber, die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu evaluieren. Da automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme erhebliche Auswirkungen auf die **Sicherheit der Arbeitnehmer und die** körperliche und geistige Gesundheit von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben können, sollten digitale Arbeitsplattformen diese Gefahren **vermeiden und diejenigen Gefahren, die unvermeidlich sind, evaluieren und dagegen vorgehen, gegen die Gefahren an der Quellen vorgehen**, bewerten, ob die Schutzvorkehrungen der Systeme angemessen sind, um den Gefahren zu begegnen, und geeignete

Präventions-, Schutz- und Korrekturmaßnahmen ergreifen. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Pflicht des Arbeitgebers zur Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen. Mit dieser Richtlinie werden die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter anzuhören und deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Insbesondere sollten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen angehört werden, die die Auswahl der Arbeitsmittel, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben. Dies umfasst die Anhörung der Arbeitnehmer, das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter, Vorschläge zu unterbreiten, und eine ausgewogene Beteiligung gemäß dieser Richtlinie und den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber dafür sorgen, dass, wenn eine neue Technologie eingeführt wird, alle Arbeitnehmer eine angemessene Unterweisung in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz erhalten, insbesondere in Form von Informationen und Anweisungen, die speziell auf seinen Arbeitsplatz oder seine Tätigkeit zugeschnitten sind.

⁶³ 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).

⁶³ 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).

Änderungsantrag 51

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(38a) Die digitalen Arbeitsplattformen sollten mindestens einmal jährlich eine Bewertung der Auswirkungen einzelner Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen oder gestützt wurden, auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit und die Grundrechte durchführen sowie Maßnahmen vorsehen, mit denen gegen etwaige Beeinträchtigungen der Grundrechte und der Gesundheit und Sicherheit, auch der psychischen Gesundheit, vorgegangen werden kann. Wenn die möglichen Beeinträchtigungen der Grundrechte und der Gesundheit und Sicherheit, auch der psychischen Gesundheit, nicht eingedämmt werden können, sollten die jeweiligen Systeme nicht in Betrieb genommen werden.

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(38b) Plattformarbeit, insbesondere Online-Plattformarbeit, birgt eine Reihe

sowohl bereits bestehender als auch neuartiger Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sowohl physischer als auch psychosozialer Natur sind. Darüber hinaus sind Personen, die über Plattformen arbeiten, besonderen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt. Sie erhalten in der Regel keine oder nur wenige Schulungen und haben nur geringe Aussichten auf einen beruflichen Aufstieg^{1a}. Digitale Arbeitsplattformen sollten automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme nicht in einer Weise nutzen, die Personen, die Plattformarbeit leisten, unangemessen unter Druck setzt oder die körperliche und geistige Gesundheit von Plattformbeschäftigten anderweitig gefährdet, beispielsweise durch den Einsatz von Anreizen wie außergewöhnlichen Bonuszahlungen oder bestrafenden Praktiken, etwa Bewertungen, die sich auf die Arbeitszeit auswirken und die Zuweisung von weniger Arbeit zur Folge haben. Sie sollten gewährleisten, dass automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme etwaige diskriminierenden Entscheidungen auf der Grundlage bestehender Vorurteile oder Praktiken vermeiden.

^{1a} Schutz der Arbeitnehmer in der EU-Plattformwirtschaft, EU OSHA 2017, S. 28.

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 39

Vorschlag der Kommission

(39) In der Richtlinie 2002/14/EG *des Europäischen Parlaments und des Rates*⁶⁴

Geänderter Text

(39) In der Richtlinie 2002/14/EG ist der allgemeine Rahmen für die Unterrichtung

ist der allgemeine Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in der Union festgelegt. Die Einführung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme durch digitale Arbeitsplattformen oder wesentliche Änderungen im Einsatz dieser Systeme wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsorganisation und die individuellen Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten aus. Zusätzliche Maßnahmen sind erforderlich, um zu gewährleisten, dass digitale Arbeitsplattformen die **Plattformbeschäftigten oder ihre Vertreter** vor dem Treffen solcher Entscheidungen diesbezüglich unterrichten und anhören, und zwar auf der geeigneten Ebene und angesichts der technischen Komplexität algorithmischer Managementsysteme mit Unterstützung eines von den **Plattformbeschäftigten oder ihren Vertretern** falls erforderlich in abgestimmter Weise ausgewählten Sachverständigen.

und Anhörung von Arbeitnehmern in der Union festgelegt. Die Einführung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme durch digitale Arbeitsplattformen oder wesentliche Änderungen im Einsatz dieser Systeme wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsorganisation und die individuellen Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten aus. Zusätzliche Maßnahmen sind erforderlich, um zu gewährleisten, dass digitale Arbeitsplattformen die **Arbeitnehmersvertreter** vor dem Treffen solcher Entscheidungen diesbezüglich unterrichten und **wirksam nach Treu und Glauben** anhören, und zwar auf der geeigneten Ebene und angesichts der technischen Komplexität algorithmischer Managementsysteme **rechtzeitig, damit eine wirksame Anhörung möglich ist, sowie** mit Unterstützung eines von den **Arbeitnehmersvertretern** falls erforderlich in abgestimmter Weise ausgewählten Sachverständigen. **Im Einklang mit der Richtlinie 2002/14/EG soll mit diesen Bestimmungen ein wirksamer sozialer Dialog über diese Aspekte gefördert werden; und, da automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben, sollte es möglich sein, sie zum Gegenstand von Tarifverhandlungen zu machen.**

⁶⁴ **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).**

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 39 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(39a) In ihrem Aktionsplan für die Sozialwirtschaft für das Jahr 2021 erkennt die Kommission die bedeutende wirtschaftliche und soziale Rolle von Unternehmen der Sozialwirtschaft als Beispiel für partizipativ geführte Unternehmen an, die digitale Plattformen nutzen, um bürgerschaftliche Beteiligung und den Verkauf lokal produzierter Waren und lokal erbrachter Dienstleistungen zu erleichtern und bessere Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder zu erreichen. Genossenschaften könnten daher ein wichtiges Instrument für die Bottom-up-Organisation der Plattformarbeit darstellen und den Wettbewerb zwischen den Plattformen fördern. Die Mitgliedstaaten sollten genossenschaftliche Betriebe und Handwerksbetriebe mit Maßnahmen schützen und fördern, die darauf abzielen, Beschäftigung zu sichern und ihre Fähigkeit zu nachhaltiger Entwicklung und nachhaltigem Wachstum zu gewährleisten.

Änderungsantrag 55

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(40) Ein erheblicher Anteil der Personen, die Plattformarbeit leisten, steht nicht in einem Arbeitsverhältnis. Von digitalen Arbeitsplattformen genutzte automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme wirken sich in ähnlicher Weise auf ihre Arbeitsbedingungen und ihre Verdienstmöglichkeiten aus wie auf die

(40) Die Rechte nach den Artikeln 6, 7 und 8 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- und Entscheidungssysteme, Beschränkungen

von Plattformbeschäftigten. Daher sollten die Rechte nach den Artikeln 6, 7 und 8 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- und Entscheidungssysteme, Beschränkungen der Verarbeitung oder Erhebung personenbezogener Daten und die Überwachung und Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen, auch für Personen in der Union gelten, die Plattformarbeit leisten, aber keinen Arbeitsvertrag haben oder 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 Arbeitnehmerinnen und 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. Stehen diese Schutzmaßnahmen im Widerspruch zu den in dieser Richtlinie festgelegten spezifischen Rechten und Pflichten, so sollten die besonderen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2019/1150 in Bezug auf gewerbliche Nutzer Vorrang haben.

der Verarbeitung oder Erhebung personenbezogener Daten und die Überwachung und Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen, **sollten** auch für Personen in der Union gelten, die Plattformarbeit leisten, aber keinen Arbeitsvertrag haben oder 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 Arbeitnehmerinnen und 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. Stehen diese Schutzmaßnahmen im Widerspruch zu den in dieser Richtlinie festgelegten spezifischen Rechten und Pflichten, so sollten die besonderen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2019/1150 in Bezug auf gewerbliche Nutzer Vorrang haben.

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 41

Vorschlag der Kommission

(41) Damit gewährleistet ist, dass digitale Arbeitsplattformen die arbeitsrechtlichen

Geänderter Text

(41) Damit gewährleistet ist, dass digitale Arbeitsplattformen die arbeitsrechtlichen

Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die Verpflichtungen in Bezug auf Sozialversicherungsbeiträge, die Regeln zur Koordinierung der sozialen Sicherheit und andere einschlägige Vorschriften 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 Arbeits- und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit im Einklang mit den im Recht des betreffenden Mitgliedstaats festgelegten Vorschriften und Verfahren melden.

Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die Verpflichtungen in Bezug auf **Steuern und Sozialversicherungsbeiträge**, die Regeln zur Koordinierung der sozialen Sicherheit und andere einschlägige Vorschriften einhalten, **und um unlauteren Wettbewerb zu verhindern**, 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 Arbeits- und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit im Einklang mit den im Recht des betreffenden Mitgliedstaats festgelegten Vorschriften und Verfahren melden. **Was solche grenzüberschreitenden Fälle betrifft, wurde die Europäische Arbeitsbehörde eingerichtet, um die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen nationalen Behörden bei der Durchsetzung des einschlägigen Unionsrechts zu erleichtern und zu unterstützen, den Zugang für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Informationen über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen der Arbeitskräftemobilität zu gewährleisten, das Europäische Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES) zu koordinieren und den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern, unter anderem durch die Förderung des Einsatzes von Instrumenten für den elektronischen Datenaustausch zwischen nationalen Behörden, etwa des Binnenmarktinformationssystems der Kommission und des Systems für den elektronischen Austausch von Sozialversicherungsdaten, und um konzertierte oder gemeinsame Inspektionen zu koordinieren und zu unterstützen, die auf die Durchsetzung des einschlägigen Unionsrechts abzielen.**

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 42

Vorschlag der Kommission

(42) Informationen über die Zahl der Personen, die **regelmäßig** über digitale Arbeitsplattformen Plattformarbeit leisten, ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus und die allgemeinen Bedingungen für diese Vertragsverhältnisse sind von wesentlicher Bedeutung, um die Arbeitsaufsichts-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden bei der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen und der Gewährleistung der Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen sowie die Vertreter der Personen, die Plattformarbeit leisten, bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen zu unterstützen; daher sollten ihnen diese Informationen zugänglich gemacht werden. Die Behörden und Vertreter sollten auch das Recht haben, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten, wie beispielsweise grundlegende Daten zu Arbeitsbedingungen und Vergütung, zu ersuchen.

Geänderter Text

(42) **Digitale Arbeitsplattformen, einschließlich der Informationen über alle in dem jeweiligen Land tätigen digitalen Arbeitsplattformen, sollten in das entsprechende öffentliche Unternehmensregister eingetragen werden:** Informationen über die Zahl der Personen, die über digitale Arbeitsplattformen Plattformarbeit leisten, ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus, **eine Kopie des Arbeitsvertrags, die durchschnittliche Dauer der Tätigkeit und das durchschnittliche Einkommen aus der Tätigkeit** und die allgemeinen Bedingungen für diese Vertragsverhältnisse. **Diese Informationen** sind von wesentlicher Bedeutung, um die Arbeitsaufsichts-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden bei der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen und der Gewährleistung der Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen sowie die Vertreter der Personen, die Plattformarbeit leisten, **einschließlich der Gewerkschaften**, bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen zu unterstützen; daher sollten ihnen diese Informationen zugänglich gemacht werden. Die Behörden und Vertreter sollten auch das Recht haben, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten, wie beispielsweise grundlegende Daten zu Arbeitsbedingungen und Vergütung, zu ersuchen. **Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und die Europäische Arbeitsbehörde sollten im Einklang mit ihren jeweiligen Vorrechten und Mandaten die Erhebung und den Austausch dieser Daten zum Zwecke der**

*Entwicklung geeigneter
Risikobewertungsinstrumente
unterstützen.*

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 42 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(42a) Die Erfahrung zeigt, dass in Fällen, in denen in den nationalen Rechtsvorschriften die Annahme eines Arbeitsverhältnisses für digitale Arbeitsplattformen eingeführt wurde, auf Unterauftragsketten zurückgegriffen wird, um eine Anwendung des Arbeitsrechts auf Plattformbeschäftigte zu umgehen^{1a}. In mehreren Mitgliedstaaten konnte außerdem nachgewiesen werden, dass es in Lieferplattformen zu Fällen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit kommt. Diese Praktiken werden mithilfe von sogenannten geliehenen Identitäten durchgeführt: Plattformbeschäftigte oder arbeitsberechtigte Personen registrieren sich auf der jeweiligen Plattform und „vermieten“ ihre Nutzerkonten, hauptsächlich an Migranten ohne gültige Ausweispapiere und an Minderjährige^{1b}. Um nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit sowie dem Missbrauch der Vergabe von Unteraufträgen als Mittel zur Umgehung dieser Richtlinie vorzubeugen, sollten die Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften für die Vergabe von Unteraufträgen einführen, die eine gesamtschuldnerische Haftung und einen wirksamen Zugang zu Rechtsbehelfen in allen Unterauftragsketten vorsehen und mit denen sichergestellt wird, dass die Auftragnehmer in einer Unterauftragskette zusätzlich zum oder anstelle des direkten Arbeitgebers verpflichtet werden können, Löhne, Sozialabgaben und finanzielle Sanktionen zu zahlen. In besonderen Fällen, in denen

Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt involviert sind, können gemäß der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates^{1c} alle an den jeweiligen Unterauftragsketten beteiligten Auftragnehmer strafrechtlich belangt werden. Im Einklang mit der Richtlinie 2009/52/EG sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass Migranten ohne gültige Ausweispapiere Zugang zur Justiz haben, ohne dabei Vergeltungsmaßnahmen oder eine Abschiebung befürchten zu müssen. Um gegen nicht angemeldete Plattformarbeit vorzugehen, sollten digitale Arbeitsplattformen zuverlässige Verfahren zur Überprüfung der Identität von Plattformbeschäftigten bereitstellen.

^{1a} *EU-OSHA, „Spanien: das „Rider-Gesetz“, eine neue Rechtsvorschrift über digitale plattformbasierte Arbeit“, 16. Februar 2022.*

^{1b} *EWSA, „The definition of worker in the platform economy: Exploring workers’ risks and regulatory solutions“ (Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in der Plattformwirtschaft: Untersuchung von Risiken für Arbeitnehmer und regulatorische Lösungen“, 13. September 2021; Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit (ELA WG), „Thematic review workshop: Undeclared work in the collaborative economy“ (Workshop zur thematischen Überprüfung: nicht angemeldete Erwerbstätigkeit in der kollaborativen Wirtschaft“, 19./20. Mai 2021.*

^{1c} *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,*

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 43

Vorschlag der Kommission

(43) Ein umfangreiches System an Vorschriften zur Durchsetzung des sozialen Besitzstands in der Union wurde entwickelt, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf angemessenen Schadenersatz. 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.

Geänderter Text

(43) Ein umfangreiches System an Vorschriften zur Durchsetzung des sozialen Besitzstands in der Union wurde entwickelt, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu **angemessener, zeitnaher**, wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf angemessenen Schadenersatz. **Der Zugang zu einer solchen Streitbeilegung und das Recht auf Rechtsbehelfe sollten zumindest für Personen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, kostenlos sein.** 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.

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 44

Vorschlag der Kommission

(44) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, sollten in der Lage sein, eine oder mehrere Plattformarbeit leistende Personen in einem Gerichts- oder

Geänderter Text

(44) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, **auch Gewerkschaften**, sollten in der Lage sein, eine oder mehrere Plattformarbeit leistende

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.

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.

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 45

Vorschlag der Kommission

(45) Plattformarbeit zeichnet sich durch das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes aus, an dem die Beschäftigten einander kennenlernen und miteinander und mit ihren Vertretern – auch im Hinblick auf die Verteidigung ihrer Interessen gegenüber dem Arbeitgeber – kommunizieren können. Es ist daher notwendig, digitale **Kommunikationskanäle** im Einklang mit der Arbeitsorganisation der digitalen Arbeitsplattform einzurichten, über die Personen, die Plattformarbeit leisten, sich untereinander austauschen und von ihren Vertretern kontaktiert werden können. Digitale Arbeitsplattformen sollten solche **Kommunikationskanäle** innerhalb ihrer digitalen Infrastruktur oder über ähnliche wirksame Mittel einrichten, wobei der Schutz personenbezogener Daten zu achten und vom Zugriff auf oder von der Überwachung dieser Kommunikationskanäle abzusehen ist.

Geänderter Text

(45) Plattformarbeit zeichnet sich durch das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes aus, an dem die Beschäftigten einander kennenlernen und miteinander und mit ihren Vertretern – auch im Hinblick auf die Verteidigung ihrer Interessen gegenüber dem Arbeitgeber – kommunizieren können. **In einigen Bereichen, in denen Plattformarbeit häufig vorkommt, wie z. B. digitale Ferndienste oder Designarbeit, fehlt es in vielen Mitgliedstaaten an etablierten Arbeitnehmervertreterorganisationen oder Gewerkschaften. Im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus die Möglichkeit haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren, Vertreter zu wählen und im Rahmen des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen berücksichtigt zu werden. Personen, die Plattformarbeit leisten, können auch einem erhöhten Risiko von Gewalt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, ausgesetzt sein.** Es ist daher

notwendig, *private, sichere* – *möglicherweise durch Verschlüsselung* – digitale *Kommunikations- und Meldekanäle* im Einklang mit der Arbeitsorganisation der digitalen Arbeitsplattform einzurichten, über die Personen, die Plattformarbeit leisten, sich untereinander austauschen und von ihren Vertretern kontaktiert werden *sowie Fälle von Gewalt oder Belästigung melden* können. Digitale Arbeitsplattformen sollten solche *Kommunikations- und Meldekanäle* innerhalb ihrer digitalen Infrastruktur oder über ähnliche wirksame Mittel einrichten, wobei der Schutz personenbezogener Daten zu achten und vom Zugriff auf oder von der Überwachung dieser Kommunikationskanäle abzusehen ist. *Aus ebendiesen Gründen sollten Tarifverhandlungen gefördert werden, indem dafür gesorgt wird, dass Gewerkschaften in der Lage sind, ihren Aufgaben wirksam nachzukommen.*

Änderungsantrag 62

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 46

Vorschlag der Kommission

(46) In Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, befinden sich die Informationen betreffend die Arbeitsorganisation, die eine Bestimmung des Beschäftigungsstatus möglich machen, und insbesondere betreffend die Frage, ob die digitale Arbeitsplattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrolliert, möglicherweise im Besitz der digitalen Arbeitsplattform und sind für die Personen, die Plattformarbeit leisten, und die zuständigen Behörden nicht leicht zugänglich. Nationale Gerichte oder

Geänderter Text

(46) In Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, befinden sich die Informationen betreffend die Arbeitsorganisation, die eine Bestimmung des Beschäftigungsstatus möglich machen, und insbesondere betreffend die Frage, ob die digitale Arbeitsplattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrolliert *oder lenkt*, 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, anzuordnen, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, einschließlich vertraulicher Informationen, die wirksamen Maßnahmen zu deren Schutz unterliegen.

Änderungsantrag 63

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 47

Vorschlag der Kommission

(47) Da in Artikel 6, Artikel 7 Absätze 1 und 3 sowie in Artikel 8 der vorliegenden Richtlinie besondere Vorschriften im Zusammenhang mit Plattformarbeit festgelegt sind, die den Schutz personenbezogener Beschäftigendaten im Sinne von Artikel 88 der Verordnung (EU) 2016/679 gewährleisten, und da gemäß Artikel 10 der vorliegenden Richtlinie diese Schutzmaßnahmen auch für Personen gelten, die weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, sollten die in Artikel 51 der Verordnung (EU) 2016/679 genannten nationalen Aufsichtsbehörden für die Überwachung der Anwendung dieser Schutzmaßnahmen zuständig sein. Die Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 sollten als verfahrensrechtlicher Rahmen für die Durchsetzung dieser Schutzmaßnahmen dienen, 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.

Änderungsantrag 64

zuständige Behörden sollten daher in der Lage sein, anzuordnen, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, einschließlich vertraulicher Informationen, die wirksamen Maßnahmen zu deren Schutz unterliegen.

Geänderter Text

(47) Da in Artikel 6, Artikel 7 Absätze 1 und 3 sowie in Artikel 8 der vorliegenden Richtlinie besondere Vorschriften im Zusammenhang mit Plattformarbeit festgelegt sind, die den Schutz personenbezogener Beschäftigendaten im Sinne von Artikel 88 der Verordnung (EU) 2016/679 gewährleisten, und da gemäß Artikel 10 der vorliegenden Richtlinie diese Schutzmaßnahmen auch für Personen gelten, die weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, sollten die in Artikel 51 der Verordnung (EU) 2016/679 genannten nationalen Aufsichtsbehörden für die Überwachung der Anwendung dieser Schutzmaßnahmen zuständig sein. Die Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 sollten als verfahrensrechtlicher Rahmen für die Durchsetzung dieser Schutzmaßnahmen **sowie die in Artikel 15 dieser Richtlinie festgelegten Kommunikations- und Meldekanäle** dienen, 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.

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 48

Vorschlag der Kommission

(48) Der Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ist mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden und wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und die Rechte Plattformarbeit leistender Personen aus. Er wirft daher datenschutz- sowie arbeits- und sozialschutzrechtliche Fragen auf. Datenschutzaufsichtsbehörden und zuständige Arbeits- und Sozialschutzbehörden sollten folglich – unbeschadet der Unabhängigkeit der Datenschutzaufsichtsbehörden – bei der Durchsetzung dieser Richtlinie zusammenarbeiten, indem sie beispielsweise einschlägige Informationen untereinander austauschen.

Geänderter Text

(48) Der Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ist mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden und wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und die Rechte Plattformarbeit leistender Personen aus. Er wirft daher datenschutz- sowie arbeits- und sozialschutzrechtliche Fragen auf. Datenschutzaufsichtsbehörden und zuständige Arbeits- und Sozialschutzbehörden sollten folglich – unbeschadet der Unabhängigkeit der Datenschutzaufsichtsbehörden – bei der Durchsetzung dieser Richtlinie, ***auch auf grenzübergreifender Ebene***, zusammenarbeiten, indem sie beispielsweise einschlägige Informationen untereinander austauschen.

Änderungsantrag 65

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 48 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(48a) Da die Rechte und Freiheiten von Einzelpersonen durch automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme ernsthaft untergraben werden können, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Betroffenen einen effektiven Zugang zu Melde- und Rechtsbehelfsmechanismen bei der zuständigen nationalen Behörde, sei es bei der Datenschutzbehörde oder der Arbeitsaufsichtsbehörde, haben. Sie sollten mögliche Verstöße gegen diese Richtlinie bei der zuständigen nationalen Behörde melden können und das Recht haben, angehört und über das Ergebnis

ihrer Beschwerde unterrichtet zu werden, sowie auch das Recht auf eine zeitnahe Entscheidung.

Änderungsantrag 66

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 49

Vorschlag der Kommission

(49) Da **das** Ziel dieser Richtlinie, **d. h.** die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr aufgrund der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union 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.

Geänderter Text

(49) Da **ein** Ziel dieser Richtlinie, **nämlich** die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr aufgrund der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. ***Angesichts der unionsweiten Dimension vieler digitaler Arbeitsplattformen ist ein Mindestmaß an Harmonisierung auf Unionsebene erforderlich, um die Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit zu verbessern und die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Union zu schützen, damit in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ein unionsweiter Wettlauf nach unten vermieden wird und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen geschaffen werden, die Sozialstandards einhalten.*** Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

Änderungsantrag 67

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 51

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(51) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf Start-ups sowie kleine und mittlere Unternehmen prüfen, um sicherzustellen, dass diese nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, wobei besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf den Verwaltungsaufwand zu legen ist. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten das Ergebnis dieser Prüfung veröffentlichen.

entfällt

Änderungsantrag 68

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1) Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verbessern, indem für eine korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus gesorgt wird, Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management von Plattformarbeit gefördert werden und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert wird; gleichzeitig **sollen die Bedingungen für** ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union **unterstützt** werden.

(1) Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verbessern, indem für eine korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus gesorgt wird, Transparenz, Fairness, **menschliche Aufsicht, Sicherheit** und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management von Plattformarbeit gefördert werden und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert wird; gleichzeitig **soll** ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union **gefördert** werden.

Änderungsantrag 69

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 2 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Gemäß Artikel 10 gelten die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte in Bezug auf den Schutz natürlicher Personen **bei der Verarbeitung personenbezogener Daten** im Rahmen des algorithmischen Managements auch für jede Person, die in der Union Plattformarbeit leistet und weder über einen Arbeitsvertrag verfügt noch in einem Arbeitsverhältnis steht.

Geänderter Text

Gemäß Artikel 10 gelten die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte in Bezug auf den Schutz natürlicher Personen im Rahmen des algorithmischen Managements auch für jede Person, die in der Union Plattformarbeit leistet und weder über einen Arbeitsvertrag verfügt noch in einem Arbeitsverhältnis steht.

Änderungsantrag 70

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

b) sie wird auf Verlangen eines **Empfängers der Dienstleistung erbracht**;

Geänderter Text

b) sie wird auf Verlangen eines **Nutzers erbracht oder umfasst die Zuweisung von Arbeit im Rahmen einer offenen Aufforderung**;

Änderungsantrag 71

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

c) 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;

Geänderter Text

c) sie umfasst die Organisation der von Einzelpersonen geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird, **und unabhängig von der vertraglichen Bezeichnung der Beziehung zwischen dieser Person und der natürlichen oder juristischen Person, die die Dienstleistung erbringt**;

Änderungsantrag 72

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 2

Vorschlag der Kommission

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 und der Person** ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Person und dem **Empfänger der Dienstleistung** besteht;

Änderungsantrag 73

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 5

Vorschlag der Kommission

5. „Vertreter“ die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften **oder** Gepflogenheiten **vorgesehenen Arbeitnehmerorganisationen** oder **Arbeitnehmervertreter** oder **beides**;

Änderungsantrag 74

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. „Plattformarbeit“ jede Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Person ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Person und dem **Nutzer** besteht;

Geänderter Text

5. „**Arbeitnehmervertreter**“ **Vertreter anerkannter Gewerkschaften gemäß** den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften **und** Gepflogenheiten **oder sonstige Personen, die von den Arbeitnehmern in einer Organisation frei gewählt oder benannt wurden, um sie im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften** oder **Gepflogenheiten oder beidem zu vertreten**;

5a. „**Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten**“ **Vertreter anerkannter Gewerkschaften gemäß** den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften **und Gepflogenheiten** oder **sonstige Personen, die von den Arbeitnehmern in einer**

Organisation oder von den selbstständigen Arbeitnehmern, die in einer Organisation Plattformarbeit leisten, frei gewählt oder bestimmt wurden, um sie im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten oder beidem zu vertreten;

Änderungsantrag 75

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 5 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

5b. „automatisierte Überwachungssysteme“ alle automatisierten Systeme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung eingesetzt werden oder diese unterstützen;

Änderungsantrag 76

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 5 c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

5c. „automatisierte Entscheidungssysteme“ alle automatisierten Systeme, die zum Treffen von Entscheidungen verwendet werden oder dies unterstützen;

Änderungsantrag 77

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 5 d (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

5d. „biometrische Daten“ biometrische Daten im Sinne von Artikel 4 Nummer 14

Änderungsantrag 78

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 1 – Nummer 5 e (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

5e. „biometrische Daten“ Daten, die sich aus einer spezifischen technischen Verarbeitung von physischen, physiologischen oder verhaltensbezogenen Merkmalen, Signalen oder Eigenschaften einer natürlichen Person ergeben, wie z. B. Gesichtsausdruck, Bewegungen, Pulsfrequenz, Stimme, Fingerabdrücke oder Gangart.

Änderungsantrag 79

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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, nicht ein. Sie ist auf Dienstleistungsanbieter beschränkt, bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

(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 Privatpersonen ermöglichen, Waren weiterzuverkaufen**, nicht ein. Sie ist auf Dienstleistungsanbieter beschränkt, bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

Änderungsantrag 80

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten halten geeignete 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, und um sicherzustellen, dass diese Personen die Rechte genießen, die sich aus dem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Unionsrecht ergeben.

Änderungsantrag 81

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Die Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, stützt sich in erster Linie auf die Tatsachen, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, wobei die Verwendung von Algorithmen bei der Organisation der Plattformarbeit berücksichtigt wird; die Frage, wie das Verhältnis in einer eventuell zwischen den beteiligten Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung eingestuft wird, ist dabei unerheblich. Folgt aus **den zugrunde liegenden** Tatsachen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so ist nach nationalem Recht **die Partei** eindeutig anzugeben, **die** die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt.

Geänderter Text

(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 **die Vermutung eines Arbeitsverhältnisses im Einklang mit Artikel 4 Absatz 1 anzuwenden, um festzustellen**, ob ein **solches Verhältnis** besteht, wie es in den **geltenden** Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder gemäß den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten definiert ist und **unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs**, um sicherzustellen, dass diese Personen die Rechte genießen, die sich aus dem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Unionsrecht ergeben.

Geänderter Text

(2) Die Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, stützt sich in erster Linie auf die Tatsachen, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, wobei die Verwendung von Algorithmen bei der Organisation der Plattformarbeit berücksichtigt wird; die Frage, wie das Verhältnis in einer eventuell zwischen den beteiligten Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung eingestuft wird, ist dabei unerheblich. Folgt aus **diesen** Tatsachen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so ist nach nationalem Recht **und nach Artikel 12b** eindeutig anzugeben, **welche Partei oder Parteien** die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt **bzw. übernehmen, und diese muss bzw. müssen**

die Verpflichtungen ordnungsgemäß erfüllen.

Änderungsantrag 82

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Wird anerkannt, dass digitale Arbeitsplattformen die Vorrechte von Arbeitgebern ausüben, so müssen sie die entsprechenden Arbeitgeberpflichten im Rahmen des nationalen Rechts und der in ihrem Tätigkeitsbereich geltenden Kollektiv- bzw. Tarifverträge einhalten, unter anderem im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, der Einkommenssteuer und der Finanzierung der Sozialversicherung. Plattformbeschäftigte genießen den Status als Arbeitnehmer in vollem Umfang und im Einklang mit nationalem Recht und den in den Mitgliedstaaten geltenden Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten, einschließlich des Rechts, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

Änderungsantrag 83

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2b) Diese Richtlinie gilt in vollem Umfang für digitale Arbeitsplattformen, die die Funktion von Leiharbeitsunternehmen ausüben, zusätzlich zu der Richtlinie 2008/104/EG.

Änderungsantrag 84

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

Das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform, **die die Arbeitsleistung im Sinne des Absatzes 2 kontrolliert**, und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, wird rechtlich als Arbeitsverhältnis angesehen. Zu diesem Zweck legen die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen Rechts- und Justizsystem einen Rahmen für Maßnahmen fest.

Geänderter Text

Eine Person, die Plattformarbeit leistet, ist entweder ein Plattformbeschäftigter oder ein echter Selbstständiger. Das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, wird rechtlich als Arbeitsverhältnis angesehen, **und daher werden digitale Arbeitsplattformen als Arbeitgeber angesehen.** Zu diesem Zweck legen die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen Rechts- und Justizsystem einen Rahmen für Maßnahmen fest, **um sicherzustellen, dass sich die zuständigen Behörden und Stellen, die die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften überprüfen oder diese Rechtsvorschriften durchsetzen, sowie Personen, die Plattformarbeit leisten, und ihre Vertreter auf die gesetzliche Vermutung stützen können.**

Änderungsantrag 85

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Sind die zuständigen Behörden und Stellen, einschließlich derjenigen, die für die Registrierung von Verwaltungsverfahren zuständig sind, der Auffassung, dass eine Person, die Plattformarbeit leistet, möglicherweise falsch eingestuft ist, so wenden sie die Vermutung an. Wird die Einstufung von einer Plattformarbeit leistenden Person oder von einer Gewerkschaft, die im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Plattformarbeit leistender Personen handelt, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten

Geänderter Text

*in einem Verwaltungs- oder
Gerichtsverfahren angefochten, so gilt die
Vermutung.*

Änderungsantrag 86

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 1 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Die **gesetzliche** Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. Die zuständigen Behörden, die die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften überprüfen oder durchsetzen, **können sich auf** diese Vermutung **stützen**.

Geänderter Text

Die Anwendung der gesetzlichen Vermutung darf nicht zu einer automatischen Neueinstufung aller Personen, die Plattformarbeit leisten, als Plattformbeschäftigte führen. Digitale Arbeitsplattformen müssen die Möglichkeit haben, die Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zu widerlegen, bevor im Rahmen von Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren eine Entscheidung über die Neueinstufung getroffen wird. Die widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. Die zuständigen Behörden **und Stellen, einschließlich der für die Registrierung von Verwaltungsverfahren zuständigen Stellen**, die die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften, **einschließlich Kollektiv- bzw. Tarifverträgen**, überprüfen oder durchsetzen, **wenden** diese Vermutung **wirksam an. Zu diesem Zweck verpflichten die zuständigen Behörden und Stellen digitale Arbeitsplattformen, alle einschlägigen Informationen zur Verfügung zu stellen, damit die Behörden auf der Grundlage einer objektiven Bewertung die korrekte Einstufung der Plattformarbeit leistenden Personen vornehmen können.**

Änderungsantrag 87

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2) Die Kontrolle der Arbeitsleistung im Sinne von Absatz 1 ist so zu verstehen, dass sie mindestens zwei der folgenden Punkte vorsieht:

entfällt

- a) effektive Bestimmung der Höhe der Vergütung oder Festlegung von Obergrenzen der Vergütung;**
- b) Aufforderung der Plattformarbeit leistenden Person, bestimmte verbindliche Regeln in Bezug auf Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber dem Empfänger der Dienstleistung bzw. in Bezug auf die Arbeitsleistung einzuhalten;**
- c) Überwachung der Arbeitsleistung oder Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse, auch auf elektronischem Wege;**
- d) effektive Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren – insbesondere den Ermessensspielraum bei der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten –, Aufgaben an- bzw. abzulehnen oder die Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch zu nehmen, auch durch den Einsatz von Sanktionen;**
- e) effektive Einschränkung der Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.**

Änderungsantrag 88

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen

(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen

unterstützende Maßnahmen, um die wirksame Umsetzung der in Absatz 1 genannten gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten; **dabei gilt es die Auswirkungen auf Start-up-Unternehmen zu berücksichtigen**, die Erfassung echter Selbstständiger zu vermeiden und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen zu unterstützen. Dabei müssen sie insbesondere

unterstützende Maßnahmen, um die wirksame Umsetzung der in Absatz 1 genannten gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten, **damit der wirksame Schutz von Arbeitnehmern, die Arbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses leisten, sichergestellt ist**. Dabei müssen sie insbesondere

Änderungsantrag 89

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

b) Leitlinien für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, und Sozialpartner aufstellen, damit diese die gesetzliche Vermutung verstehen und umsetzen können, **einschließlich in den** Verfahren zur Widerlegung dieser Vermutung gemäß Artikel 5;

Geänderter Text

b) **umfassende** Leitlinien, **auch in Form von konkreten und praktischen Empfehlungen**, für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, und **die** Sozialpartner aufstellen, damit diese die gesetzliche Vermutung verstehen und umsetzen können, **auch in Bezug auf die** Verfahren zur Widerlegung dieser Vermutung gemäß Artikel 5;

Änderungsantrag 90

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

c) Leitlinien für Durchsetzungsbehörden **aufstellen**, damit diese proaktiv **nicht regelkonforme** digitale Arbeitsplattformen ausmachen und verfolgen können;

Geänderter Text

c) Leitlinien **aufstellen, Kapazitäten aufbauen und Schulungen entwickeln sowie Verfahren für die zuständigen nationalen Behörden und** Durchsetzungsbehörden **festlegen**, damit diese proaktiv digitale Arbeitsplattformen **ermitteln**, ausmachen und verfolgen können, **um die wirksame Einhaltung dieser Richtlinie sicherzustellen, unter anderem durch die Verhängung abschreckender Sanktionen gegen nicht**

*regelkonforme digitale
Arbeitsplattformen;*

Änderungsantrag 91

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 3 – Buchstabe c a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*ca) Leitlinien für zuständige
Verwaltungsbehörden und -organe
aufstellen und Verfahren einrichten im
Hinblick auf die proaktive Anwendung
der gesetzlichen Vermutung in
Verwaltungsverfahren und auf den
Austausch von Daten mit anderen
einschlägigen Behörden, um die
gesetzliche Vermutung bei der
Verarbeitung und Registrierung von
Vertragsverhältnissen und Daten im
Zusammenhang mit der
Sozialversicherung anzuwenden;*

Änderungsantrag 92

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 3 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

d) die Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den für die Durchsetzung des Arbeitsrechts zuständigen Stellen durchgeführt werden, verstärken, wobei sicherzustellen ist, dass diese Kontrollen und Inspektionen verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind.

d) die Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den für die Durchsetzung des Arbeitsrechts zuständigen Stellen durchgeführt werden, verstärken, wobei sicherzustellen ist, dass diese Kontrollen und Inspektionen verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind, **und jedes Jahr ein nationales Ziel für die Anzahl an durchgeführten Inspektionen in Bezug auf die Tätigkeitsbereiche, in denen digitale Arbeitsplattformen betrieben werden, festzulegen, um die korrekte Einstufung von Arbeitnehmern zu bestimmen;**

Änderungsantrag 93

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 – Buchstabe d a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*da) eine Inspektion durch
Arbeitsaufsichtsbehörden oder die für die
Durchsetzung des Arbeitsrechts
zuständigen Stellen jedes Mal vorsehen,
wenn eine Person, die Plattformarbeit
leistet, neu als Plattformbeschäftigter
anerkannt wird, und zwar innerhalb eines
Monats nach dieser Anerkennung, um
den Status der anderen Personen, die
Plattformarbeit für dieselbe digitale
Arbeitsplattform leisten, zu prüfen;*

Änderungsantrag 94

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 – Buchstabe d b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*db) ausreichende Ressourcen und
Weiterbildungsangebote für
Arbeitsaufsichtsbehörden oder die für die
Durchsetzung des Arbeitsrechts
zuständigen Stellen bereitstellen, um ihre
Kapazitäten insbesondere im
technologischen Bereich zu stärken,
damit sie in die Lage versetzt werden, den
Buchstaben d und da wirksam
nachzukommen, auch durch
routinemäßige und angekündigte
Besuche;*

Änderungsantrag 95

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3 – Buchstabe d c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

dc) sicherstellen, dass die

*Arbeitsaufsichtsbehörden
erforderlichenfalls bei ihrer Arbeit durch
entsprechend qualifizierte technische
Sachverständige und Spezialisten,
insbesondere im Bereich des
algorithmischen Managements,
unterstützt werden;*

Änderungsantrag 96

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

(4) Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum eingegangen wurden und zu dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum noch laufen, gilt die in Absatz 1 genannte gesetzliche Vermutung nur für den Zeitraum ab diesem Datum.

Geänderter Text

(4) Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum eingegangen wurden und zu dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum noch laufen, gilt die in Absatz 1 genannte gesetzliche Vermutung nur für den Zeitraum ab diesem Datum, ***unbeschadet der Richtlinie (EU) 2019/1152, die vor diesem Datum Anwendung finden könnte.***

Änderungsantrag 97

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass jede Partei die Möglichkeit hat, die in Artikel 4 genannte gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder in beiden Verfahren zu widerlegen.

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass jede Partei die Möglichkeit hat, die in Artikel 4 genannte gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder in beiden Verfahren zu widerlegen.

(Absatz 1 des Textes der Kommission wurde in der vom Europäischen Parlament geänderten Fassung zu Absatz 1 Unterabsatz 1.)

Änderungsantrag 98

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Wenn die digitale Arbeitsplattform unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, liegt die Beweislast bei der digitalen Arbeitsplattform. ***Solche Verfahren haben keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der gesetzlichen Vermutung.***

(Absatz 2 des Textes der Kommission wurde in der vom Europäischen Parlament geänderten Fassung zu Absatz 1 Unterabsatz 2.)

Änderungsantrag 99

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Wenn die Plattformarbeit leistende Person ***unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs*** geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, muss die digitale Arbeitsplattform den ordnungsgemäßen Gang der Verfahren unterstützen, insbesondere durch Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die sie verfügt.

(Absatz 3 des Textes der Kommission wurde in der vom Europäischen Parlament geänderten Fassung zu Absatz 1 Unterabsatz 3.)

Änderungsantrag 100

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 3 a (neu)

Geänderter Text

Wenn die digitale Arbeitsplattform unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis ***gemäß Artikel 4 Absatz 1 und*** im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, liegt die Beweislast bei der digitalen Arbeitsplattform.

Geänderter Text

Wenn die Plattformarbeit leistende Person geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis ***gemäß Artikel 4 Absatz 1 und*** im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ***und der Rechtsprechung des Gerichtshofs*** ist, muss die digitale Arbeitsplattform den ordnungsgemäßen Gang der Verfahren unterstützen, insbesondere durch Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die sie verfügt.

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1a) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die in Artikel 4 genannte Vermutung widerlegt werden kann, indem nachgewiesen wird, dass die Plattformarbeit leistende Person wirklich selbstständig ist, da die beiden folgenden Kriterien erfüllt sind:

Änderungsantrag 101

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 a – Buchstabe a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

a) unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten, und die Person, die Plattformarbeit leistet, wird in keiner Weise von der digitalen Arbeitsplattform hinsichtlich der Arbeitsleistung kontrolliert oder gesteuert, und zwar weder im Rahmen des Vertrags über die Arbeitsleistung noch faktisch;

Änderungsantrag 102

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 a – Buchstabe b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

b) die Person, die Plattformarbeit leistet, ist für gewöhnlich in einem selbstständigen Gewerbe, Beruf oder Geschäftszweig tätig, das bzw. der von der Art her einen Zusammenhang zu der geleisteten Arbeit aufweist.

Änderungsantrag 103

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3b) Folgende Elemente, die auf eine Kontrolle und Steuerung im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung im Sinne von Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a hinweisen, sind zu berücksichtigen:

Änderungsantrag 104

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

a) wirksame Bestimmung der Höhe der Vergütung oder Festlegung von Obergrenzen der Vergütung oder die regelmäßige Zahlung einer Vergütung;

Änderungsantrag 105

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

b) wirksame Festlegung oder Kontrolle der Arbeitsbedingungen, auch durch Beschränkung des Arbeitszeitplans und der Arbeitszeit, oder die Erzwingung der Arbeitsleistung, auch durch Sanktionen oder Anreize, die Einschränkung des Zugangs zu Arbeit oder die Verwendung von Bewertungssystemen als Kontrollinstrument, als Grundlage für Sanktionen und als Instrument für die Vergabe von Arbeitsaufträgen;

Änderungsantrag 106

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

c) wirksame Verhinderung des Aufbaus geschäftlicher Kontakte mit möglichen Kunden durch die Plattformarbeit leistende Person, unter anderem durch die Kontrolle oder Einschränkung der Kommunikation zwischen der Plattformarbeit leistenden Person und dem Empfänger von Waren oder Dienstleistungen während oder nach der Ausführung der Arbeit;

Änderungsantrag 107

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe d (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

d) Nachverfolgung oder Überwachung der Person, die Plattformarbeit leistet, während der Erbringung der Arbeit;

Änderungsantrag 108

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe e (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

e) Aufforderung der Plattformarbeit leistenden Person, bestimmte Regeln in Bezug auf das Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber dem Empfänger der Dienstleistung bzw. in Bezug auf die Arbeitsleistung einzuhalten;

Änderungsantrag 109

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe f**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

f) wirksame Einschränkung der Inanspruchnahme von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften für die Ausführung der Arbeit;

Änderungsantrag 110

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe g**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

g) wirksame Einschränkung der Möglichkeit von Plattformarbeit leistenden Personen, Arbeiten für Dritte, einschließlich Wettbewerbern der digitalen Arbeitsplattform, auszuführen;

Änderungsantrag 111

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 b – Buchstabe h**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

h) Einschränkung der Freiheit der Plattformarbeit leistenden Person bei der Entscheidung für Sozialschutz, Unfallversicherung, Altersversorgungssysteme oder andere Formen der Versicherung, auch durch nachteilige Folgen.

Änderungsantrag 112

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1c) Die Mitgliedstaaten überprüfen und bewerten regelmäßig die in Absatz 1b dargelegten Elemente und ergänzen sie

erforderlichenfalls in Absprache mit den Sozialpartnern. Wenn eine digitale Arbeitsplattform eine Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus einer Person, die Plattformarbeit leistet, anfecht, so hat ein Verfahren, das sich aus dieser Anfechtung ergibt, keine aufschiebende Wirkung auf diese Entscheidung.

Änderungsantrag 113

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Unbeschadet der Pflichten und Rechte digitaler Arbeitsplattformen und Plattformbeschäftigter gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 verpflichten die Mitgliedstaaten digitale Arbeitsplattformen, Plattformbeschäftigte über Folgendes zu informieren:

Geänderter Text

(1) Unbeschadet der Pflichten und Rechte digitaler Arbeitsplattformen und Plattformbeschäftigter gemäß der **Verordnung (EU) 2016/679, der Richtlinie 89/391/EWG, der Richtlinie 2009/38/EG und der Richtlinie (EU) 2019/1152** verpflichten die Mitgliedstaaten digitale Arbeitsplattformen, Plattformbeschäftigte, **Arbeitnehmersvertreter und die Arbeitsaufsichtsbehörden und andere zuständige Behörden** über Folgendes zu informieren:

Änderungsantrag 114

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

a) automatisierte Überwachungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung von Plattformbeschäftigten eingesetzt werden;

Geänderter Text

a) automatisierte Überwachungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung von Plattformbeschäftigten eingesetzt werden **oder diese unterstützen;**

Änderungsantrag 115

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Unterabsatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

b) automatisierte Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen dieser Plattformbeschäftigten auswirken, insbesondere auf ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos.

Geänderter Text

b) automatisierte Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen dieser Plattformbeschäftigten auswirken, insbesondere auf **ihre Einstellung**, ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen **und deren Organisation**, ihren Verdienst, **einschließlich der Bepreisung einzelner Aufträge**, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos.

Änderungsantrag 116

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Unterabsatz 1a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die unter den Buchstaben a und b genannten Informationen müssen unabhängig von den automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen bereitgestellt werden, die von der digitalen Arbeitsplattform oder einem Dienstleister, der seine Managementdienste an die Plattform verkauft, verwaltet werden.

Änderungsantrag 117

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a – Ziffer ii

Vorschlag der Kommission

ii) die Kategorien von Tätigkeiten, die von solchen Systemen kontrolliert, überwacht oder bewertet werden, einschließlich der Bewertung durch den Dienstleistungsempfänger;

Geänderter Text

ii) die Kategorien von **Daten und** Tätigkeiten, die von solchen Systemen kontrolliert, überwacht oder bewertet werden, einschließlich der Bewertung durch den Dienstleistungsempfänger;

Änderungsantrag 118

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a – Ziffer ii a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

iiia) das Ziel der Überwachung und die Art und Weise, wie diese mit dem System erreicht werden soll;

Änderungsantrag 119

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a – Ziffer ii b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

iiib) die Funktions- und Betriebsweise von Merkmalen, die das Beschäftigungsverhältnis beeinflussen, insbesondere Einstellung, Zugang zu Arbeitsaufträgen, Einkommen, Sicherheit und Gesundheit, Arbeitszeit, Beförderung, Einstufung und Beschränkung, Aussetzung oder Auflösung der Konten;

Änderungsantrag 120

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe b – Ziffer iii

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

iii) die wichtigsten Parameter, die diese Systeme berücksichtigen, und die relative Bedeutung dieser Parameter bei der

iii) **die Kategorien von Daten und** die wichtigsten Parameter, die diese Systeme berücksichtigen, und die relative

automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich der Art und Weise, wie die personenbezogenen Daten oder das Verhalten des Plattformbeschäftigten die Entscheidungen beeinflussen;

Bedeutung dieser Parameter bei der automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich der Art und Weise, wie die personenbezogenen Daten oder das Verhalten des Plattformbeschäftigten die Entscheidungen **und die Bewertungsmechanismen für die Leistung** beeinflussen;

Änderungsantrag 121

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe b – Ziffer iv

Vorschlag der Kommission

iv) die Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung.

Geänderter Text

iv) die Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung, **die Gründe für eine Beförderung, für die Zuweisung von Aufträgen und, wenn die Entscheidung durch eine Überwachung und Bewertung der Leistung unterstützt wird oder darauf beruht, die Art und Weise, wie das Verhalten bewertet wurde, und die Gründe für die Bewertung.**

Änderungsantrag 122

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 6 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit und die Vertragsbeziehung haben oder Änderungen der vereinbarten Bedingungen des Arbeitsverhältnisses einführen, sowie Entscheidungen über die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen

oder die Einschränkung, Aussetzung oder Beendigung einer Vertragsbeziehung und des Kontos des Plattformbeschäftigten oder Entscheidungen mit gleichwertigen nachteiligen Auswirkungen dürfen nicht von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen werden und müssen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen getroffen werden.

Änderungsantrag 123

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

(3) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 2 genannten Informationen in einem Dokument zur Verfügung; es kann sich auch um ein elektronisches Dokument handeln. **Sie stellen** diese Informationen spätestens am ersten Arbeitstag, **bei wesentlichen Änderungen** und jederzeit auf Anfrage der Plattformbeschäftigten **zur Verfügung**. Die Informationen sind in prägnanter, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen.

Geänderter Text

(3) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 2 genannten Informationen in einem Dokument zur Verfügung; es kann sich auch um ein elektronisches Dokument handeln. **Die Informationen sind in transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen. Bei neu in Betrieb genommenen automatisierten Systemen sind die Informationen vor ihrer Inbetriebnahme und vor Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, bereitzustellen.**

Einzelne Plattformbeschäftigte erhalten diese Informationen von der digitalen Arbeitsplattform, sofern die Systeme und ihre Merkmale sie und ihre Arbeitsbedingungen unmittelbar betreffen, spätestens am ersten Arbeitstag oder vor der Einführung der Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, und jederzeit auf Anfrage der Plattformbeschäftigten. Die Informationen sind in prägnanter, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher

Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen. **Diese Informationen unterliegen nicht den Vertraulichkeitsvorschriften gemäß Artikel 6a.**

Änderungsantrag 124

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

(4) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 2 genannten Informationen **den Vertretern der Plattformbeschäftigten** und **den nationalen Arbeitsbehörden** auf deren Ersuchen zur Verfügung.

Geänderter Text

(4) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 2 genannten Informationen **immer den nationalen Arbeitsbehörden** und **auch anderen zuständigen nationalen Behörden** auf deren Ersuchen zur Verfügung.

Änderungsantrag 125

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 5 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten verarbeiten;

Geänderter Text

a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten verarbeiten **oder auf den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten schließen, indem alle erhobenen personenbezogenen Daten verwendet werden;**

Änderungsantrag 126

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 5 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

c) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit Vertretern der

Geänderter Text

c) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit **oder zwischen**

Plattformbeschäftigten;

Plattformbeschäftigten und Vertretern der Plattformbeschäftigten, ***auch im Zusammenhang mit der Möglichkeit, sich gemeinsam zu organisieren und ihre Rechte zu verteidigen;***

Änderungsantrag 127

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 – Buchstabe c a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ca) personenbezogene Daten über Rasse, ethnische Herkunft, Migrationsstatus, politische Ansichten, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, eine Behinderung oder den Gesundheitszustand, einschließlich chronischer Krankheiten oder einer Infektion mit HIV, oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft verarbeiten sowie genetische und biometrische Daten zum Zweck der eindeutigen Identifizierung einer Person oder Daten im Zusammenhang mit dem Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer Person verarbeiten;

Änderungsantrag 128

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 – Buchstabe d a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

da) auf eine verpflichtende biometrische Identifizierung oder eine unverhältnismäßige oder ungerechtfertigte Überwachung der Arbeitsleistung zurückgreifen;

Änderungsantrag 129

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 – Buchstabe d b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

db) bei der Verarbeitung personenbezogener Daten diskriminierende Praktiken vorsehen, unabhängig von den Umständen;

Änderungsantrag 130

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 – Buchstabe d c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

dc) personenbezogene Daten verarbeiten, um die Ausübung von Grundrechten, insbesondere sozialen Rechten wie der Vereinigungsfreiheit, dem Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen oder dem Recht auf Unterrichtung und Anhörung, vorherzusagen, zu verhindern oder einzuschränken;

Änderungsantrag 131

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 – Buchstabe d d (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

dd) biometrische Daten verarbeiten.

Änderungsantrag 132

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 – Unterabsatz 1 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Der in diesem Absatz genannte Schutz der personenbezogenen Daten gilt für alle Plattformbeschäftigten ab den Phasen des Einstellungsverfahrens vor dem Beginn

eines Beschäftigungsverhältnisses.

Änderungsantrag 133

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Digitale Arbeitsplattformen führen eine Datenschutz-Folgenabschätzung durch und holen die Ansichten der betroffenen Personen oder ihrer Vertreter zu der beabsichtigten Verarbeitung ein. Die Folgenabschätzung wird einmal, vor der Einführung dieser Datenverarbeitungsvorgänge und vor Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, durchgeführt. Die in der Folgenabschätzung enthaltenen Informationen sind in prägnanter, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen, um es Plattformbeschäftigten und Arbeitnehmervertretern zu ermöglichen, sich gegebenenfalls auf Anhörungen vorzubereiten.

Änderungsantrag 134

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5b) Digitale Arbeitsplattformen informieren Plattformbeschäftigte und Arbeitnehmervertreter über jede Übermittlung von personenbezogenen Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die in einer gemeinsamen wirtschaftlichen Tätigkeit

zusammenarbeiten und automatisierte Überwachungssysteme nutzen.

Änderungsantrag 135

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5c) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen Plattformbeschäftigten eine Schnittstelle und Instrumente zur Verfügung stellen, um eine kostenlose, wirksame, maschinenlesbare Datenübertragbarkeit, auch in Bezug auf Reputationsdaten sowie das Recht auf Berichtigung, Löschung und Vergessenwerden gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 zu erleichtern. Plattformbeschäftigte haben außerdem das Recht, diese Daten nicht übermitteln zu lassen.

Änderungsantrag 136

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 6a

Vertrauliche Informationen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, und Sachverständige, die sie unterstützen, im Rahmen von Unterrichts- und Anhörungsverfahren und vorbehaltlich der im Unionsrecht und im nationalen Recht festgelegten Bedingungen und Grenzen und objektiver Kriterien nicht befugt sind, Informationen offenzulegen, die ihnen im berechtigten Interesse des Unternehmens oder der Niederlassung ausdrücklich vertraulich übermittelt

wurden.

Dieser Absatz gilt nicht für:

a) die Kommunikation zwischen Arbeitnehmervertretern und europäischen, nationalen oder lokalen Betriebsräten und den zuständigen anerkannten Gewerkschaften über Informationen, die sich auf die Arbeitsplätze oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auswirken können;

b) Informationen über Elemente, die sich auf die durch diese Richtlinie geschützten Rechte auswirken können.

(2) Die digitale Arbeitsplattform teilt den Arbeitnehmervertretern die objektiven Kriterien mit, nach denen über die Vertraulichkeit der Informationen entschieden wird, sowie die Dauer der Vertraulichkeit. Die Mitgliedstaaten legen die Liste dieser objektiven Kriterien gesetzlich fest und stellen sicher, dass Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit haben, die Einstufung einer Angelegenheit durch eine dringende Verwaltungsentscheidung oder gerichtliche Entscheidung zu überprüfen.

Änderungsantrag 137

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

*Überwachung automatisierter Systeme
durch Menschen*

Geänderter Text

*Aufsicht über automatisierte Systeme
durch Menschen*

Änderungsantrag 138

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz -1 (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(-1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher,

dass digitale Arbeitsplattformen für die Aufsicht über alle Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, durch Menschen sorgen.

Änderungsantrag 139

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen regelmäßig überwachen und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen gemäß Artikel 6 Absatz 1 getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken.

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen **unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern** regelmäßig, **mindestens aber einmal jährlich**, überwachen und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen gemäß Artikel 6 Absatz 1 getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen, **Gesundheit und Sicherheit sowie die Grundrechte** auswirken.

Änderungsantrag 140

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 2 – Unterabsatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

a) die Risiken automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme für die Sicherheit und Gesundheit von Plattformbeschäftigten bewerten – **insbesondere** im Hinblick auf mögliche Arbeitsunfälle, psychosoziale und ergonomische Risiken;

Geänderter Text

a) die Risiken automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme für die Sicherheit und Gesundheit von Plattformbeschäftigten **vermeiden oder die nicht vermeidbaren Risiken** bewerten **und bekämpfen** – **unter anderem** im Hinblick auf mögliche Arbeitsunfälle, psychosoziale und ergonomische Risiken;

Änderungsantrag 141

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 2 – Unterabsatz 1 – Buchstabe a a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

aa) das Risiko der Diskriminierung bei von diesen Systemen getroffenen Entscheidungen, einschließlich bei der Übernahme geschlechtsspezifischer, rassistischer und anderer sozialer Voreingenommenheit bei der Auswahl und Behandlung verschiedener Bevölkerungsgruppen, bewerten;

Änderungsantrag 142

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 7 – Absatz 2 – Unterabsatz 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

c) geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen.

c) geeignete Präventions-, **Korrektur-** und Schutzmaßnahmen einführen.

Änderungsantrag 143

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 7 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Die in Absatz 1 genannte Folgenabschätzung umfasst die in den Absätzen 1 und 2 genannten Aspekte und wird den zuständigen Arbeits- und Datenschutzbehörden sowie den Arbeitnehmervertretern vorgelegt.

Änderungsantrag 144

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 7 – Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2b) Wird in der in Absatz 1 genannten Folgenabschätzung festgestellt, dass Risiken für die Gesundheit und Sicherheit

oder die Grundrechte gemäß Absatz 2 nicht vermieden oder gemindert werden können, so stellt die digitale Arbeitsplattform die Nutzung des automatisierten Systems unverzüglich ein.

Änderungsantrag 145

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 2 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2c) Digitale Arbeitsplattformen dürfen automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme nicht in einer Weise einsetzen, durch die übermäßiger Druck auf Plattformbeschäftigte ausgeübt oder die körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährdet wird.

Änderungsantrag 146

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, für ausreichende personelle Ressourcen zu sorgen, um die Auswirkungen einzelner Entscheidungen zu überwachen, die durch automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß diesem Artikel getroffen oder unterstützt werden. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit **Überwachungsfunktionen betraut** werden, **müssen** über die **für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse verfügen**. Sie genießen Schutz vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei Aufhebung von automatisierten

(3) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, für ausreichende personelle Ressourcen zu sorgen, um die Auswirkungen einzelner Entscheidungen **wirksam** zu überwachen, die durch automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß diesem Artikel getroffen oder unterstützt werden. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit **der Durchführung der in diesem Artikel genannten Bewertung und der Überwachung oder Überprüfung von Entscheidungen, die durch automatisierte Überwachungs- oder automatisierte Entscheidungssysteme getroffen oder unterstützt werden, beauftragt** werden, **verfügen** über die **erforderlichen Kompetenzen, Schulungen**

Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen.

und Befugnisse, um diese Funktion wahrzunehmen, einschließlich der Möglichkeit, in diese Entscheidungen einzugreifen und diese Entscheidungen rückgängig zu machen. Sie genießen Schutz vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei Aufhebung von automatisierten Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen.

Änderungsantrag 147

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3a) Stellt sich heraus, dass eine in Absatz 1 genannte Folgenabschätzung nicht mit dem vorliegenden Artikel konform ist, ergreifen die zuständigen Gesundheits- und Sicherheitsbehörden, Datenschutzbehörden, Arbeitsbehörden und andere zuständige Behörden koordinierte Maßnahmen zur Erfüllung dieser Bestimmungen.

Änderungsantrag 148

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Überprüfung **wichtiger** Entscheidungen durch Menschen

Überprüfung **von** Entscheidungen **mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen** durch Menschen

Änderungsantrag 149

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Plattformbeschäftigte das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten, die sich gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b erheblich auf die Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten auswirkt. Insbesondere stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass digitale Arbeitsplattformen Plattformbeschäftigten Zugang zu einer von der digitalen Arbeitsplattform benannten Kontaktperson gewähren, die die Fakten, Umstände und Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, erörtern und klären kann. Digitale Arbeitsplattformen stellen sicher, dass betreffende Kontaktpersonen über die für die Ausübung dieser Funktion erforderliche Kompetenz, Schulung und Befugnis verfügen.

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Plattformbeschäftigte das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten, die sich gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b erheblich auf die Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten auswirkt. ***Die Erklärung ist in transparenter und verständlicher Weise und in klarer und einfacher Sprache rechtzeitig und spätestens am ersten Tag der Anwendung der Entscheidung vorzulegen.*** Insbesondere stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass digitale Arbeitsplattformen Plattformbeschäftigten Zugang zu einer von der digitalen Arbeitsplattform benannten Kontaktperson gewähren, die die Fakten, Umstände und Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, erörtern und klären kann. Digitale Arbeitsplattformen stellen sicher, dass betreffende Kontaktpersonen über die für die Ausübung dieser Funktion erforderliche Kompetenz, Schulung und Befugnis verfügen.

Änderungsantrag 150

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 1 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Digitale Arbeitsplattformen übermitteln dem Plattformbeschäftigten eine schriftliche Begründung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem ***getroffene oder*** unterstützte Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung der Vergütung für vom

Geänderter Text

Digitale Arbeitsplattformen übermitteln dem Plattformbeschäftigten ***rechtzeitig und spätestens am ersten Tag der Anwendung*** eine schriftliche Begründung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem unterstützte Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung ***von Arbeitsaufträgen oder die Beschränkung***, Aussetzung oder

Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit, den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit **ähnlicher Wirkung**.

Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigten, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit, den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung, **die eine Änderung der vereinbarten Bedingungen des Arbeitsverhältnisses verursacht, oder eine ähnliche Wirkung entfaltet. Diese Entscheidungen werden im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten und den geltenden Tarifverträgen getroffen.**

Änderungsantrag 151

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 2 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

Sind Plattformbeschäftigte mit der erhaltenen Erklärung oder der schriftlichen Begründung nicht zufrieden oder sind sie der Auffassung, dass die in Absatz 1 genannte Entscheidung ihre Rechte verletzt, so haben sie das Recht, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung **dieser Entscheidung** zu ersuchen. Die digitale Arbeitsplattform beantwortet ein solches Ersuchen, indem sie dem Plattformbeschäftigten unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb **einer Woche** nach Eingang des Ersuchens eine begründete Antwort übermittelt.

Geänderter Text

Die **Plattformbeschäftigten und die Arbeitnehmervertreter** 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 dem Plattformbeschäftigten unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb **von zwei Wochen** nach Eingang des Ersuchens eine **hinreichend genaue und angemessen** begründete Antwort übermittelt.

Änderungsantrag 152

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 2 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

In Bezug auf digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen

Geänderter Text

In Bezug auf digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen

handelt, können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass **die in Unterabsatz 1 genannte Antwortfrist auf zwei Wochen** verlängert wird.

handelt, können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass **diese Frist auf einen Monat** verlängert wird.

Änderungsantrag 153

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

(3) Verstößt die in Absatz 1 genannte Entscheidung gegen die Rechte der Plattformbeschäftigten, so berichtigt die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidung unverzüglich oder bietet, falls eine solche Berichtigung nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung an.

Geänderter Text

(3) Verstößt die in Absatz 1 genannte Entscheidung gegen die Rechte der Plattformbeschäftigten, so berichtigt die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidung unverzüglich oder bietet, falls eine solche Berichtigung nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung an, **die in Bezug auf die Schwere des Verstoßes verhältnismäßig ist.**

Änderungsantrag 154

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Unterabsatz 4

Vorschlag der Kommission

(4) Dieser Artikel lässt die im einzelstaatlichen Recht festgelegten Kündigungsverfahren unberührt.

Geänderter Text

(4) Dieser Artikel lässt die im einzelstaatlichen Recht, **in einzelstaatlichen Gepflogenheiten oder in den geltenden Tarifverträgen** festgelegten Kündigungsverfahren **oder andere Disziplinarverfahren** unberührt.

Änderungsantrag 155

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Unbeschadet der Rechte und Pflichten gemäß der **Richtlinie**

Geänderter Text

(1) Unbeschadet der Rechte und Pflichten gemäß der **Richtlinien**

2002/14/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die *Vertreter der Plattformbeschäftigten* *oder – wenn es solche Vertreter nicht gibt – die betroffenen Plattformbeschäftigten* im Einklang mit dem vorliegenden Artikel durch die digitalen Arbeitsplattformen bezüglich Entscheidungen unterrichtet und angehört werden, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß Artikel 6 Absatz 1 bzw. zu wesentlichen Änderungen im Einsatz dieser Systeme führen.

89/391/EWG, 2002/14/EG und 2009/38/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Plattformbeschäftigten *und die Arbeitnehmervertreter* im Einklang mit dem vorliegenden Artikel durch die digitalen Arbeitsplattformen bezüglich Entscheidungen *rechtzeitig* unterrichtet und *wirksam* angehört werden, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß Artikel 6 Absatz 1 bzw. zu wesentlichen Änderungen im Einsatz dieser Systeme *in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit* führen. *Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung werden von der digitalen Arbeitsplattform und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und unter gebührender Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt bzw. durchgeführt, wobei sowohl den Interessen der digitalen Arbeitsplattform als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist.*

Änderungsantrag 156

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Für die Zwecke dieses Artikels gelten die Begriffsbestimmungen für „Unterrichtung“ und „Anhörung“ gemäß Artikel 2 Buchstaben f und g der Richtlinie 2002/14/EG. Die Bestimmungen gemäß Artikel 4 Absätze 1, 3 und 4, **Artikel 6** und Artikel 7 der Richtlinie 2002/14/EG gelten entsprechend.

Geänderter Text

(2) Für die Zwecke dieses Artikels gelten die Begriffsbestimmungen für „Unterrichtung“ und „Anhörung“ gemäß Artikel 2 Buchstaben f und g der Richtlinie 2002/14/EG. Die Bestimmungen gemäß Artikel 4 Absätze 1, 3 und 4 und Artikel 7 der Richtlinie 2002/14/EG gelten entsprechend.

Änderungsantrag 157

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 a (neu)

(2a) Digitale Arbeitsplattformen stellen den Arbeitnehmervertretern die in Artikel 6 Absätze 1, 2, 5a und 5b sowie in Artikel 7 genannten Informationen so rechtzeitig zur Verfügung, dass eine gründliche Prüfung und eine wirksame Anhörung möglich sind. Bei neu in Betrieb genommenen automatisierten Systemen ist die Anhörung vor ihrer Inbetriebnahme und vor Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, durchzuführen.

Änderungsantrag 158

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 3

(3) Die Vertreter der Plattformbeschäftigten oder die betroffenen Plattformbeschäftigten können von einem Sachverständigen ihrer Wahl unterstützt werden, sofern dies erforderlich ist, um die Angelegenheit, die Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung ist, zu prüfen und eine Stellungnahme abzugeben. Hat eine digitale Arbeitsplattform in einem Mitgliedstaat mehr als **500 Plattformbeschäftigte**, so werden die Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind.

(3) Die Vertreter der Plattformbeschäftigten oder die betroffenen Plattformbeschäftigten können von einem Sachverständigen ihrer Wahl unterstützt werden, sofern dies erforderlich ist, um die Angelegenheit, die Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung ist, zu prüfen und eine Stellungnahme abzugeben. Hat eine digitale Arbeitsplattform in einem Mitgliedstaat mehr als **250 Beschäftigte**, so werden die Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind.

Änderungsantrag 159

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3a) Die Unterrichtung und wirksame Anhörung muss unabhängig von den automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystem sichergestellt sein, die von der digitalen Arbeitsplattform oder einem Dienstleister, der seine Managementdienste an die Plattform verkauft, verwaltet werden.

Änderungsantrag 160

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1) Artikel 6, Artikel 7 **Absätze 1 und 3** und Artikel 8 gelten auch für Personen, die Plattformarbeit leisten und weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen.

(1) Artikel 6, Artikel 7 und Artikel 8 gelten auch für Personen, die Plattformarbeit leisten und weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Änderungsantrag 161

Vorschlag für eine Richtlinie Kapitel III a (neu) – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

**Kapitel IIIa
FÖRDERUNG VON
TARIFVERHANDLUNGEN**

Änderungsantrag 162

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

**Artikel 10a
Förderung von Tarifverhandlungen in**

der Plattformarbeit

(1) Im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten fördern die Mitgliedstaaten unter Einbeziehung der Sozialpartner Tarifverhandlungen in der Plattformarbeit, auch über die Merkmale automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, indem sie

a) sicherstellen, dass die digitalen Arbeitsplattformen unter Berücksichtigung der Größe und der Kapazität des betreffenden Unternehmens den Arbeitnehmervertretern relevante Informationen zur Verfügung stellen, damit diese ihr Recht auf Tarifverhandlungen wahrnehmen können,

b) sicherstellen, dass Gewerkschaften das Recht haben, Zugang zu den Plattformbeschäftigten zu erhalten sowie sie einzeln oder gesammelt zu treffen und zu kontaktieren, um sie zu organisieren, in ihrem Namen Verhandlungen zu führen und sie zu vertreten, und

c) Maßnahmen bereitstellen, mit denen dafür gesorgt wird, dass das Recht auf Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen nicht durch Praktiken irgendeiner Art untergraben wird.

(2) Diese Richtlinie berührt nicht die Autonomie der Sozialpartner sowie deren Recht, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen.

Änderungsantrag 163

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Unbeschadet der Verordnungen (EG)
Nr. 883/2004⁶⁹ und (EG) Nr. 987/2009⁷⁰

Geänderter Text

Unbeschadet der Verordnungen (EG)
Nr. 883/2004⁶⁹ und (EG) Nr. 987/2009⁷⁰

des Europäischen Parlaments und des Rates schreiben die Mitgliedstaaten vor, dass digitale Arbeitsplattformen, **bei denen es sich um Arbeitgeber handelt**, den zuständigen Arbeits- und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden und einschlägige Daten an diese Behörden weitergeben, wobei sie die im Recht der betreffenden Mitgliedstaaten festgelegten Vorschriften und Verfahren einhalten.

⁶⁹ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

⁷⁰ Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1).

Änderungsantrag 164

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeits-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Einhaltung der für den Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit

des Europäischen Parlaments und des Rates schreiben die Mitgliedstaaten vor, dass digitale Arbeitsplattformen den zuständigen Arbeits-, **Steuer-** und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden, **sie über die von Personen, die Plattformarbeit leisten, geleistete Arbeit und den Beschäftigungsstatus dieser Personen informieren** und einschlägige Daten an diese Behörden weitergeben, wobei sie die im Recht der betreffenden Mitgliedstaaten festgelegten Vorschriften und Verfahren einhalten, **auch um ihren steuerlichen und sozialen Schutzverpflichtungen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten nachzukommen.**

⁶⁹ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

⁷⁰ Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1).

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeits-, **Gesundheits- und Sicherheits-**, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Einhaltung der für den

leistenden Personen geltenden rechtlichen Verpflichtungen **zu gewährleisten**, und Vertreter von Plattformarbeit leistenden Personen bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen von digitalen Arbeitsplattformen folgende Informationen erhalten:

a) die Zahl der Personen, die **regelmäßig** Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten, sowie deren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus;

b) die für diese Vertragsverhältnisse geltenden allgemeinen Bedingungen, **sofern diese einseitig von der digitalen Arbeitsplattform festgelegt werden und für eine große Zahl von Vertragsverhältnissen gelten.**

Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen geltenden rechtlichen Verpflichtungen **sicherzustellen**, und Vertreter von Plattformarbeit leistenden Personen bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen von digitalen Arbeitsplattformen **unabhängig vom Ort der Niederlassung der Plattform** folgende Informationen erhalten:

a) die Zahl der Personen, die Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten, sowie deren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus,

aa) eine Kopie der Arbeitsverträge in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2016/679,

b) die für diese Vertragsverhältnisse geltenden allgemeinen Bedingungen,

ba) 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.

Änderungsantrag 165

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

(3) Arbeits-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden und Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben das Recht, digitale Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten zu ersuchen. Die digitalen

Geänderter Text

(3) Arbeits-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden und Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben das Recht, digitale Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten zu ersuchen. Die digitalen

Arbeitsplattformen legen auf ein solches Ersuchen innerhalb *einer angemessenen Frist* eine begründete Antwort vor.

Arbeitsplattformen legen auf ein solches Ersuchen *unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Ersuchens* eine begründete Antwort vor. *Diese Frist wird für Kleinst- und Kleinunternehmen auf zwei Monate verlängert.*

Änderungsantrag 166

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 12a

Zusammenarbeit in grenzüberschreitenden Fällen

*(1) Die zuständigen Arbeits-,
Sozialschutz- und Steuerbehörden
tauschen Informationen über Personen
aus, die Plattformarbeit in einem anderen
Mitgliedstaat leisten als dem, in dem die
digitale Arbeitsplattform niedergelassen
ist. Zu diesem Zweck können sich die
zuständigen nationalen Behörden auf
bestehende einschlägige Systeme für den
Informationsaustausch stützen, etwa das
Binnenmarkt-Informationssystem der
Kommission und EURES.*

*(2) In Fällen von
grenzüberschreitender Relevanz
erleichtert und unterstützt die
Europäische Arbeitsbehörde unbeschadet
der Verordnung (EU) 2019/1149 die
Zusammenarbeit zwischen den
zuständigen nationalen Behörden, die für
die Überwachung der Durchsetzung der
Rechtsvorschriften zur
Arbeitskräftemobilität und zur
Koordinierung der sozialen Sicherheit
zuständig sind, um die Zusammenarbeit
der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung
der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit
zu unterstützen, den Zugang zu
Informationen über die Rechte und
Pflichten in Bezug auf die*

Arbeitskräftemobilität in der Union (auch derjenigen aus dem Unionsrecht) zu erleichtern, eine wirksame Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern und konzertierte und gemeinsame Kontrollen zu koordinieren und zu unterstützen, wenn dies von mindestens einem Mitgliedstaat beantragt wird.

Änderungsantrag 167

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 12b

Haftung bei Unteraufträgen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen nach Konsultation der einschlägigen Sozialpartner im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Maßnahmen vor, mit denen sichergestellt wird, dass Plattformarbeit leistende Personen in Unterauftragsketten über einen wirksamen Rechtsbehelf verfügen, mit dem die digitale Arbeitsplattform, deren Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, neben oder anstelle des Arbeitgebers für jede Verletzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte der Plattformbeschäftigten, darunter auch für ausstehende Entgelte und Beiträge zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner, entsprechen haftbar gemacht werden kann.

(2) Die Haftung von digitalen Arbeitsplattformen nach diesem Artikel ist auf die Ansprüche des Arbeitnehmers begrenzt, die im Rahmen der Vertragsbeziehung zwischen dem Auftragnehmer und dessen Unterauftragnehmer erworben wurden.

(3) Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit dem Unionsrecht strengere Haftungsregeln nach nationalem Recht vorsehen, und zwar in diskriminierungsfreier und verhältnismäßiger Weise hinsichtlich des Geltungsbereichs und Umfangs der Haftung bei Unteraufträgen.

(4) Unbeschadet der Absätze 1, 2 und 3 können die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem Unionsrecht und den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten andere angemessene Durchsetzungsmaßnahmen ergreifen, die es im Rahmen von Unteraufträgen ermöglichen, wirksame und verhältnismäßige Sanktionen gegen den Auftragnehmer zu verhängen, um Betrug und Missbrauch in Situationen zu bekämpfen, in denen Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, ihre Rechte durchzusetzen.

Änderungsantrag 168

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Unbeschadet der Artikel 79 und 82 der Verordnung (EU) 2016/679 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich solcher, deren Arbeitsverhältnis oder sonstiges Vertragsverhältnis beendet ist, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf angemessenen Schadenersatz, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

Geänderter Text

(1) Unbeschadet der Artikel 79 und 82 der Verordnung (EU) 2016/679 **und des Artikels 13 der Richtlinie 2009/52/EG** stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich solcher, deren Arbeitsverhältnis oder sonstiges Vertragsverhältnis beendet ist, Zugang zu **geeigneter, zeitnaher**, wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf angemessenen Schadenersatz, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden. **Der Zugang zu einer solchen Streitbeilegung und das Recht auf Rechtsbehelfe sind zumindest für Arbeitnehmer, die nicht über**

ausreichende Mittel verfügen, kostenlos.

Änderungsantrag 169

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13 – Absatz 1a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1a) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, das Recht haben, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde Beschwerde einzulegen.

Änderungsantrag 170

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1) Unbeschadet des Artikels 80 der Verordnung (EU) 2016/679 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder andere juristische Personen, die im Einklang mit den Kriterien nach 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 Namen oder zur Unterstützung einer Plattformarbeit leistenden Person handeln, wenn gegen Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie verstoßen wird, sofern diese Person ihre Zustimmung erteilt hat.

(1) Unbeschadet des Artikels 80 der Verordnung (EU) 2016/679 ***und des Artikels 13 der Richtlinie 2009/52/EG sowie im Einklang mit der Richtlinie 2002/14/EG*** stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder andere juristische Personen, die im Einklang mit den Kriterien nach 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 Namen oder zur Unterstützung einer Plattformarbeit leistenden Person handeln, wenn gegen Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie verstoßen wird, sofern diese Person ***bei Bedarf und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten*** ihre Zustimmung erteilt

hat.

Änderungsantrag 171

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben auch das Recht, im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Plattformarbeit leistender Personen zu handeln, **sofern diese Personen ihre Zustimmung erteilt haben.**

Geänderter Text

(2) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben **in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** auch das Recht, im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Plattformarbeit leistender Personen zu handeln.

Änderungsantrag 172

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Die Absätze 1 und 2 gelten unbeschadet der Zuständigkeiten der Gewerkschaften, die in den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten festgelegt sind.

Änderungsantrag 173

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2b) Die Absätze 1 und 2 gelten unbeschadet des nationalen Verfahrensrechts bezüglich der Vertretung und Verteidigung in Gerichtsverfahren.

Änderungsantrag 174

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 15 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Artikel 15

Kommunikationskanäle für Personen, die
Plattformarbeit leisten

Geänderter Text

Artikel 15

Kommunikations- und Meldekanäle für
Personen, die Plattformarbeit leisten

Änderungsantrag 175

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 15 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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 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. Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass digitale Arbeitsplattformen davon absehen, auf diese Kontakte und Mitteilungen zuzugreifen oder diese zu überwachen.

Geänderter Text

(1) 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 **auf sichtbare und unmittelbar zugängliche Weise privat und sicher** miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie von ihren **Gewerkschaften und** Vertretern kontaktiert zu werden, wobei die Verpflichtungen gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 einzuhalten sind. Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass digitale Arbeitsplattformen davon absehen, **außer zu Zwecken von deren betrieblicher Wartung auf diese Kanäle zuzugreifen oder** auf Kontakte und Mitteilungen zuzugreifen oder diese zu überwachen.

Änderungsantrag 176

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 15 – Absatz 1 a (neu)

(1a) Um Personen, die Plattformarbeit leisten, vor Gewalt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu schützen, ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen Strategien gegen Gewalt und Belästigung ausarbeiten und Präventionsmaßnahmen ergreifen, indem sie insbesondere unter Einbeziehung der Vertreter der Plattformarbeit leistenden Personen über die digitalen Arbeitsplattformen, die digitale Infrastruktur oder ähnlich wirksame Mittel wirksame Meldekanäle schaffen, wobei die Verpflichtungen gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 einzuhalten sind. Digitale Arbeitsplattformen stellen sicher, dass die Privatsphäre dieser Personen und die Vertraulichkeit der Meldungen angemessen geschützt werden. Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass digitale Arbeitsplattformen über wirksame und zeitnahe Präventions- und Schutzmaßnahmen sowie Untersuchungsverfahren zur Bearbeitung solcher Meldungen verfügen müssen.

Änderungsantrag 177

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 1

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die nationalen Gerichte oder zuständigen Behörden in Verfahren betreffend **die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten**, anordnen können, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden.

(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, **und zwar ungeachtet des Ortes der**

Niederlassung der digitalen Arbeitsplattform und ungeachtet dessen, ob die automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme von der digitalen Arbeitsplattform oder von einem Dienstleister verwaltet werden, der seine Verwaltungsdienste der Plattform verkauft.

Änderungsantrag 178

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17

Vorschlag der Kommission

Artikel 17

Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Personen, die Plattformarbeit leisten, darunter auch deren 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.

Geänderter Text

Artikel 17

Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

(1) Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Personen, die Plattformarbeit leisten, darunter auch deren 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.

(1a) Digitale Arbeitsplattformen sehen von jedweder Handlung oder Unterlassung ab, die direkt oder indirekt das Recht, sich zu vereinigen oder einer Gewerkschaft beizutreten, oder das Recht auf Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen untergraben könnte oder Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter diskriminiert, die an Tarifverhandlungen teilnehmen oder teilnehmen möchten.

Änderungsantrag 179

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung oder Maßnahmen mit 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.

Geänderter Text

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung, ***einschließlich einer Aussetzung des Kontos***, 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.

Änderungsantrag 180

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 19 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die für die Überwachung der Anwendung der Verordnung (EU) 2016/679 zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) ist/sind auch für die Überwachung der Anwendung des Artikels 6, des Artikels 7 Absätze 1 und 3 sowie der Artikel 8 ***und*** 10 der vorliegenden Richtlinie im Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen der Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 zuständig. ***Sie sind*** befugt, Geldbußen bis zu dem in Artikel 83 ***Absatz 5*** dieser Verordnung genannten Betrag zu verhängen.

Geänderter Text

(1) Die für die Überwachung der Anwendung der Verordnung (EU) 2016/679 zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) ist/sind ***gemeinsam mit den nationalen Arbeitsbehörden*** auch für die Überwachung der Anwendung des Artikels 6, des Artikels 7 Absätze 1 und 3 sowie der Artikel 8, 10 ***und 15*** der vorliegenden Richtlinie im Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen der Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 zuständig. ***Die für die Überwachung der Anwendung der Verordnung (EU) 2016/679 zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) ist/sind*** befugt, Geldbußen bis zu dem in Artikel 83 ***Absätze 4, 5 und 6*** dieser Verordnung genannten Betrag zu verhängen.

Änderungsantrag 181

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 19 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Die in Absatz 1 genannten Behörden und die nationalen **Arbeits- und** Sozialschutzbehörden arbeiten gegebenenfalls bei der Durchsetzung dieser Richtlinie im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zusammen, insbesondere wenn Fragen zu den Auswirkungen automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme auf die Arbeitsbedingungen oder auf die Rechte von 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.

Geänderter Text

(2) Die in Absatz 1 genannten Behörden und die nationalen Sozialschutzbehörden arbeiten gegebenenfalls bei der Durchsetzung dieser Richtlinie im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zusammen, insbesondere wenn Fragen zu den Auswirkungen automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme auf die Arbeitsbedingungen oder auf die Rechte von Personen, die Plattformarbeit leisten, auftreten. Zu diesem Zweck tauschen diese Behörden entweder auf Ersuchen oder auf eigene Initiative – **auch in grenzüberschreitenden Situationen** – sachdienliche Informationen aus, einschließlich Informationen, die sie im Rahmen von Inspektionen oder Untersuchungen erhalten haben.

Änderungsantrag 182

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 19 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

(3) Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß anderen Bestimmungen dieser Richtlinie als den in Absatz 1 genannten erlassen wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, anwendbar sind. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Geänderter Text

(3) Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen, **einschließlich finanzieller Sanktionen**, fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß anderen Bestimmungen dieser Richtlinie als den in Absatz 1 genannten erlassen wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, anwendbar sind. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Änderungsantrag 183

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 19 – Absatz 3 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3a) Die in Absatz 3 genannten Sanktionen umfassen finanzielle Sanktionen, die in einem angemessenen Verhältnis zu Art, Schwere und Dauer des Verstoßes des Unternehmens stehen und sich entsprechend der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer erhöhen.

Im Falle von Verstößen im Zusammenhang mit der Weigerung digitaler Arbeitsplattformen, einer gerichtlichen Entscheidung zur Festlegung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, nachzukommen, sehen die Mitgliedstaaten erhebliche finanzielle Sanktionen vor, die denen im Zusammenhang mit Verstößen gegen die Verordnung (EU) 2016/679 entsprechen, wozu auch die Festlegung eines Prozentsatzes des jährlichen Gesamtumsatzes der digitalen Arbeitsplattform im vorangegangenen Geschäftsjahr gehören kann.

Änderungsantrag 184

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 19 – Absatz 3 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3b) Die in Absatz 3 genannten Sanktionen können bei Bedarf Folgendes umfassen:

a) Anordnungen, mit denen das Unternehmen für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren von der Inanspruchnahme einiger oder aller öffentlicher Leistungen, Beihilfen oder Subventionen, einschließlich der von den betreffenden Mitgliedstaaten verwalteten EU-Mittel, ausgeschlossen wird,

b) Anordnungen, mit denen das Unternehmen von der Beteiligung an einem öffentlichen Auftrag im Sinne der Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates^{1a} ausgeschlossen wird.

^{1a} **Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).**

Änderungsantrag 185

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

(2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, im Einklang mit den Zielen dieser Richtlinie für Plattformbeschäftigte günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Plattformbeschäftigten günstigeren Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen. ***In Bezug auf Personen, die Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, gilt dieser Absatz nur insoweit, als diese nationalen Vorschriften mit den Vorschriften über das Funktionieren des Binnenmarkts vereinbar sind.***

Geänderter Text

(2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, im Einklang mit den Zielen dieser Richtlinie für Plattformbeschäftigte günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Plattformbeschäftigten günstigeren Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.

Änderungsantrag 186

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 20a

Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Personen, die Plattformarbeit leisten, und die digitalen Arbeitsplattformen, einschließlich KMU, sowie die breite Öffentlichkeit von den nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der vorliegenden Richtlinie sowie von den einschlägigen Bestimmungen, die in Bezug auf den in Artikel 1 genannten Gegenstand bereits in Kraft sind, Kenntnis erhalten. Diese Informationen werden in umfassender und auch für Menschen mit Behinderungen leicht zugänglicher Weise und erforderlichenfalls in der/den vom jeweiligen Mitgliedstaat festgelegten relevantesten Sprache(n) zur Verfügung gestellt.