Europäisches Parlament
2019–2024

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2021/0414(COD)

3.5.2022

***I
ENTWURF EINES BERICHTS

über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit
(COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterin: Elisabetta Gualmini

Erklärung der benutzten Zeichen

*	Anhörungsverfahren
***	Zustimmungsverfahren
***I	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
***II	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
***III	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts

Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol ▌ hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen. Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird.
Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

INHALT

Seite

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS 5

BEGRÜNDUNG 117

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit
(COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

– unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2021)0762),

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 16 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C9-C9-0454/2021),

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

– gestützt auf Artikel 59 seiner Geschäftsordnung,

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0000/2022),

1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;

2. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie
Titel 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Vorschlag für eine	Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES	RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit	zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit ***und von Arbeit, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- oder***

	Entscheidungssystemen unterliegen
(Text von Bedeutung für den EWR)	(Text von Bedeutung für den EWR)

Or. en

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*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.***	(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 ***faire, gerechte,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte[53] ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des	(3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte[53] ***(im Folgenden „Säule“)*** ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und

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 Rechte[54] als Leitfadendokument für deren Umsetzung begrüßt.	Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben; dass im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber zu gewährleisten ist, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können; dass innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, zu fördern sind, dass Unternehmertum und Selbstständigkeit zu unterstützen sind**;** dass berufliche Mobilität zu erleichtern ist ***und dass Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, verhindert werden müssen, einschließlich durch das Verbot missbräuchlicher, atypischer Arbeitsverträge***. Auf dem Sozialgipfel von Porto im Mai 2021 wurde der Aktionsplan zur Säule sozialer Rechte[54] als Leitfadendokument für deren Umsetzung begrüßt.
_____	_____
[53] Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).	[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.	[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.
	Or. en

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) In Grundsatz Nr. 7 der Säule ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, zu Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit; dass sie bei jeder Kündigung das Recht haben, zuvor die Gründe zu erfahren und 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.

Or. en

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(4) Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, steigert die Produktivität und erhöht die Flexibilität, birgt jedoch auch Risiken für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen***, für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für den Schutz ihres Grundrechts auf Privatsphäre sowie auf die wirksame Anwendung des geltenden nationalen Arbeits- und Steuerrechts***. Algorithmenbasierte Technologien, einschließlich automatisierter ***und teilautomatisierter*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme, haben das Entstehen und Wachsen digitaler Arbeitsplattformen ermöglicht. ***Doch die***

Architektur oder der Aufbau der Geschäftsmodelle digitaler Arbeitsplattformen haben wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und bestimmte Entscheidungen, die von Betreibern von digitalen Plattformen zur Schaffung erfolgreicher Geschäftsmodelle getroffen werden, können – unbeabsichtigter Weise – zu ungünstigen Arbeitsbedingungen und zur Ausbeutung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen.

Or. en

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 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	(5) Plattformarbeit wird von Einzelpersonen über die digitale Infrastruktur digitaler Arbeitsplattformen, die ihren Kunden eine Dienstleistung anbieten, ausgeführt. Mithilfe von Algorithmen ***und künstlicher Intelligenz verfolgen, überwachen und kontrollieren*** die digitalen Arbeitsplattformen ***mehr oder minder – je nach Geschäftsmodell –*** die Arbeitsleistung, die Vergütung und die Beziehung zwischen ihren Kunden und den Personen, die die Arbeit ausführen, ***sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst bei der Arbeit und – in einigen Fällen – sogar außerhalb der Arbeitszeiten***. 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

grenzüberschreitend betreiben.	vielen der bestehenden digitalen Arbeitsplattformen handelt es sich um internationale Wirtschaftsakteure, die ihre Tätigkeiten und Geschäftsmodelle in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend betreiben.

Or. en

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***führt*** sie ***zur Ausbeutung von Arbeitskräften, unlauterem Wettbewerb, Sozialdumping und nachteiligen*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*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 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.	(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 ***oder Überwachung*** 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 ***oder überwachen*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*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, 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.	(8) Durch algorithmengesteuerte automatisierte ***oder teilautomatisierte*** 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. ***Insbesondere*** digitale Arbeitsplattformen nutzen solche algorithmischen Systeme in der Regel dazu, die Plattformarbeit über ihre Infrastruktur zu organisieren und zu verwalten. ***Jedoch werden automatisierte und teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die durch Algorithmen gesteuert werden, auch für andere Arten von Unternehmen in vielen verschiedenen Sektoren eingesetzt.*** Personen, die ***Arbeit*** 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 ***oder teilautomatisierten Systeme*** beeinflusst. Auch Arbeitnehmervertreter und Arbeitsaufsichtsbehörden haben keinen Zugang zu diesen Informationen. Darüber hinaus sind den Personen, die Plattformarbeit leisten, ***und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Unternehmen oder Arbeitsbedingungen automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen unterliegen,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***Arbeits- und Steuerrecht*** und den Sozialschutz.

Or. en

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 10

Vorschlag der Kommission	*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 Rates[55] über transparente und vorhersehbare	(10) Eine Reihe von Rechtsinstrumenten sieht Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen und die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Union vor. Dazu gehören insbesondere die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates[55] über transparente und vorhersehbare

Arbeitsbedingungen, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[56] über Arbeitszeit, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[57] 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.

Arbeitsbedingungen, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[56] über Arbeitszeit, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[57] 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 werden durch eine besonders einschlägige Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofs ergänzt, in der dieser klarstellt, dass „Bereitschaftszeiten“, in denen die Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmers, andere Tätigkeiten auszuüben, erheblich eingeschränkt sind, als Arbeitszeit anzusehen sind[57a].*** Diese Instrumente bieten zwar Arbeitnehmern einen gewissen Schutz, nicht jedoch echten Selbstständigen.

---

[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 in der Rechtssache C-518/15, Ville de Nivelles gegen Rudy Matzak, ECLI: EU:C:2018:82; bestätigt

und ausgeführt in den Urteilen vom 9. März 2021 in der Rechtssache RJ gegen Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; und am 9. März 2021 in der Rechtssache -D.J. gegen Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

Or. en

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 12

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates[59] (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 Rates[60] 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]	(12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates[59] (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 oder ***teilautomatisierte*** Entscheidungsfindung im Einzelfall. Mit der Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates[60] 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	[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).

[61] COM(2021) 206 final vom 21.4.2021.

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).

[61] COM(2021) 206 final vom 21.4.2021.

Or. en

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 13

Vorschlag der Kommission	*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 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	(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 ***und die Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen***. Personen, die in der Union Plattformarbeit leisten, sollte eine Reihe von Mindestrechten gewährt werden, um die korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus ***sowie faire und gerechte Arbeitsbedingungen*** sicherzustellen, Transparenz, Fairness***,*** Rechenschaftspflicht ***und die Prävention von Gesundheits- und Arbeitsrisiken*** beim

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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission	*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 Rechnung getragen wird.	(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 oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen*** Rechnung getragen wird.

Or. en

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(15) Darüber hinaus führte die Kommission umfassende Gespräche mit einschlägigen Interessenträgern, darunter digitale Arbeitsplattformen, Vereinigungen Plattformarbeit leistender Personen, Sachverständige aus Hochschulen, Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) Diese Richtlinie sollte auf die Bestimmungen zum algorithmischen Management und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewendet werden, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen.

Or. en

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Diese Richtlinie sollte für alle digitalen Arbeitsplattformen gelten, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten	(17) Diese Richtlinie sollte für alle digitalen Arbeitsplattformen gelten, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten

anwendbaren Recht, sofern die Plattformarbeit, die über diese digitalen Arbeitsplattformen organisiert wird, in der Union geleistet wird. Auf Unionsebene sollten gezielte Vorschriften verbindlich festgelegt werden, um Mindestrechte ***in Bezug auf die Arbeitsbedingungen*** in der Plattformarbeit zu garantieren.

anwendbaren Recht, sofern die Plattformarbeit, die über diese digitalen Arbeitsplattformen organisiert wird, in der Union geleistet wird. Auf Unionsebene sollten gezielte Vorschriften verbindlich festgelegt werden, um Mindestrechte ***und Mindestarbeitsbedingungen*** in der Plattformarbeit zu garantieren.

Or. en

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(18) Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass sie die Arbeit organisieren ***oder eine Mittlerrolle bei der Organisation der Arbeit übernehmen***, die von Einzelpersonen auf einmalige oder wiederholte Anfrage hin ***anhand von Computerprogrammen oder -verfahren*** 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 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 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.***	bestimmten Bereich aggregieren und anzeigen, sollten nicht als digitale Arbeitsplattform betrachtet werden. Ebenso wenig sollten Anbieter von Dienstleistungen, deren ***Zweck*** in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht (z. B. kurzfristige Vermietung von Unterkünften), unter die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ fallen.

Or. en

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(18a) Durch die häufige Falscheinstufung von Personen, die Plattformarbeit durchführen, 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 Gewerkschaften oder Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Arbeitgeber selbst – im Interesse des Arbeitgebers statt der Beschäftigten – geschaffen oder kontrolliert werden; dies ist insbesondere bei der Plattformarbeit ein schwerwiegendes Problem. Solche Unternehmensgewerkschaften oder

Vertreter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Rats[1a]. 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 stellen die digitalen Arbeitsplattformen sicher, dass die Grundrechte und -freiheiten bei den Wahlen der Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllt werden und sie im Einklang mit den geltenden nationalen Gesetzen und Verfahren durchgeführt werden.

[1a] 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).

Or. en

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(18b) 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 von Gewerkschaften und anderen Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten in Übereinstimmung mit den Übereinkommen der IAO festgelegt werden (insbesondere dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes und dem Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen und unter gebührender Beachtung des Übereinkommens Nr. 135 über Vertreter von Arbeitnehmern, des Übereinkommens Nr. 151 über Arbeitsbeziehungen (Öffentlicher Dienst), des Übereinkommens Nr. 154 über Tarifverhandlungen und die damit zusammenhängenden Empfehlungen der IAO sowie der Europäischen Sozialcharta des Europarats).

Or. en

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(19) ***Eine Person, die Plattformarbeit leistet, ist entweder ein Plattformbeschäftigter oder Selbständiger.*** 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

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.

von Personen, die Plattformarbeit leisten, verhindert und dagegen vorgegangen werden kann***, einschließlich einer angemessenen Entschädigung und Zahlung jeglichen ausstehenden Arbeitsentgelts, jeglicher ausstehender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aufgrund von Fehleinstufung***. 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, so sollten die Rechte und Pflichten gemäß diesem Status gelten.

Or. en

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*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	(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.	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. ***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 Nederlanden, 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.	[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 Nederlanden, 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.

Or. en

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***sowie die mit dem relevanten Gewerbezweig zusammenhängenden nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträge*** erfüllen.

Or. en

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(22a) Die Erfahrung hat gezeigt, dass die bestehenden Sanktionen der Mitgliedstaaten nicht ausreichen, um die vollständige Einhaltung des Verbots der Scheinselbstständigkeit zu erreichen. Dies liegt unter anderem daran, dass Verwaltungssanktionen allein gewisse skrupellose Arbeitgeber nicht abschrecken dürften. Durch die Anwendung wirksamer und abschreckender Sanktionen – zu denen auch gehören könnte, dass die Betriebsgenehmigung in Fällen dauerhafter Zuwiderhandlungen oder besonders ausbeuterischer Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird – sollte die Erfüllung der Rechtsvorschriften verstärkt werden. Unter besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen – einschließlich solcher, die aus geschlechtsbezogener Diskriminierung oder anderen Formen von Diskriminierung resultieren – werden Arbeitsbedingungen verstanden, bei

denen – im Vergleich mit den Arbeitsbedingungen von legal beschäftigten Arbeitnehmern – ein deutliches Missverhältnis vorliegt, durch das die Gesundheit und Sicherheit und die Grundrechte der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer gefährdet werden und die menschliche Würde verletzt wird.

Or. en

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(22c) Den Mitgliedstaaten sollte nahegelegt werden, 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu bestimmen.

Or. en

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(22d) 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.

Or. en

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22 e (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(22e) Die Erfahrung zeigt, dass die Anwendung des Arbeitsrechts auf Plattformbeschäftige in Fällen, in denen nach nationalem Recht ein Arbeitsverhältnis für digitale Arbeitsplattformen entstanden ist, durch die Nutzung von Unterauftragsketten umgangen wird. Um die missbräuchliche Vergabe von Unteraufträgen durch digitale Arbeitsplattformen zur Umgehung dieser Richtlinie zu verhindern, muss zumindest sichergestellt werden, für welchen Auftragnehmer der Beschäftigte ein Subunternehmer ist und welcher Auftragnehmer als der tatsächliche Arbeitgeber angesehen werden und daher – zusätzlich zum oder anstelle des direkten Arbeitgebers – verpflichtet werden muss, Löhne, Sozialabgaben und finanzielle Sanktionen zu zahlen. In speziellen Fällen, in die illegal aufhältige Drittstaatsangehörige involviert sind, können alle an Unterauftragsketten beteiligten Auftragnehmer gemäß der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen

Parlaments und des Rates[1a] strafrechtlich belangt werden.

[1a] Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24).

Or. en

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22 f (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(22f) Um sicherzustellen, dass im Fall der Falscheinstufung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Neueinstufung von günstigen Bedingungen ausgegangen wird – einschließlich der Annahme, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, dass es keine Probezeit gibt und dass der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle im Unternehmen hat –, müssen entsprechende Durchsetzungsbestimmungen eingeführt werden.

Or. en

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22 g (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(22g) In mehreren Mitgliedstaaten konnte nachgewiesen werden, dass es in Lieferplattformen zur Durchführung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit kommt. Diese Praktiken werden mithilfe von „gefälschten Identitäten“ durchgeführt: Plattformbeschäftigte oder arbeitsberechtigte Beschäftigte, die sich in den Plattformen registrieren „vermieten“ ihre Nutzerkonten an Migranten ohne gültige Ausweispapiere und an Minderjährige. Um diese illegalen Praktiken zu verhindern und um Arbeitskräfte vor möglicher Ausbeutung zu schützen, müssen Bestimmungen zu Unterauftragsketten bei Plattformarbeit eingeführt werden, damit alle an den Unterauftragsketten Beteiligten zur Rechenschaft gezogen werden können und das Recht auf Wiedergutmachung auch für Migranten ohne gültige Ausweispapiere gilt. 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. Dafür könnte es erforderlich sein, eine Trennung von Maßnahmen zur Umsetzung des Arbeitsrechts und Mechanismen zur Migrationskontrolle vorzunehmen.

Or. en

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(23) Die Gewährleistung einer korrekten	(23) Die Gewährleistung 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***.

Bestimmung des Beschäftigungsstatus sollte einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen echter Selbstständiger, die Plattformarbeit leisten, nicht entgegenstehen. ***Die Mitgliedstaaten sollten in ihrer nationalen Politik besonders darauf achten, dass Arbeitnehmer, bei denen Ungewissheit über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses besteht – einschließlich weiblicher Arbeitnehmer sowie der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer, junger Arbeitnehmer, älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Wanderarbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Behinderungen – wirksam geschützt werden***.

Or. en

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(24) ***Kontrollieren*** digitale Arbeitsplattformen bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung, so handeln sie wie Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis. 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	(24) ***Überwachen*** digitale Arbeitsplattformen bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung ***oder üben sie irgendeine Art der Kontrolle über sie aus***, so handeln sie wie Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis. Steuerung und Kontrolle oder auch rechtliche Unterordnung sind zentrale Bestandteile der Definition eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der Mitgliedstaaten und der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Vertragsverhältnisse ***zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und einer digitalen Arbeitsplattform*** sollten daher aufgrund einer gesetzlichen Vermutung als Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und der Person, die Plattformarbeit über sie leistet, angesehen werden ***– außer wenn nachgewiesen werden kann, dass die***

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.	***Arbeitsplattform keine Aspekte, die mit der Arbeitsleistung zusammenhängen, überwacht oder irgendeine Kontrolle über sie ausübt. Die gesetzliche Grundlage der Vermutung sollte die Plattform sein, die die Arbeitsleistung überwacht, wobei Überwachung in einer umfassenden und sich entwickelnden Art verstanden werden sollte – auch in Bezug auf die sich entwickelnden Merkmale von automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen –, die auch Sanktionssysteme umfasst (auch durch Einstufung).*** 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 ***proaktiv*** auf diese Vermutung stützen können. Die Mitgliedstaaten sollten einen nationalen Rahmen schaffen, um die Zahl der Rechtsstreitigkeiten zu verringern und die Rechtssicherheit zu erhöhen.
	Or. en

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 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	(25) Um die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zu erleichtern, ***sollten*** die ***Behörden und zuständigen Institutionen, die die gesetzliche Vermutung anwenden, von Sachverhaltselementen geleitet werden***, mit deren Hilfe beurteilt werden kann, ob ***die*** digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung ***überwacht oder auf irgendeine Weise Kontrolle über sie ausübt***. Diese ***Elemente sind*** an die Rechtsprechung der Union und der Mitgliedstaaten ***sowie an die Empfehlung Nr. 198 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) von 2006*** angelehnt und tragen den nationalen Konzepten des Arbeitsverhältnisses Rechnung ***und entwickeln sich daher – auch als Folge der Entwicklung von automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen – ständig weiter***. ***Zu den konkreten Anhaltspunkten, durch die aufgezeigt werden kann, dass*** die digitale Plattform die Arbeitsleistung ***überwacht oder irgendeine Form der Kontrolle über sie ausübt***, ***müssen solche gehören***, ***anhand derer sich festmachen lässt***, ob die digitale Arbeitsplattform beispielsweise: die Arbeitsbedingungen oder/und die Vergütung praktisch bestimmt ***oder regelmäßige Zahlungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leistet;*** Anweisungen zur Ausführung der Arbeit erteilt oder die Plattformarbeit leistende Person daran hindert, Geschäftskontakte mit potenziellen Kunden aufzubauen***; die Arbeitsleistung überwacht oder die Qualität der Arbeit bewertet, einschließlich durch elektronische Mittel, was zu dem Endergebnis führt; die Plattformarbeit leistende Person nachverfolgt oder überwacht; Leistung durch Sanktionen erzwingt, einschließlich durch Einschränkung des Zugangs zur Arbeit,***

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.

oder ein Kundenbewertungssystem als Instrument zur Kontrolle und als Grundlage für Sanktionen nutzt; die Festlegung der Höhe der Vergütung, der Arbeitsbedingungen und Sanktionen auf der Grundlage von Leistungsmessung und (Fehl)verhalten vornimmt; den Zugang zu Arbeit auf der Grundlage einer internen Rangfolge festlegt; die Freiheit, die Arbeit selbst zu organisieren, einschränkt – auch durch Sanktionen – insbesondere die Wahl der Arbeits- und Abwesenheitszeiten, oder die Freiheit einschränkt, Aufträge anzunehmen oder abzulehnen oder sie Subunternehmern oder Ersatzpersonen zu übertragen; 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, digitalen Mittel, Materialien oder Ausrüstung zur Verfügung stellt, die für die Durchführung der Arbeit erforderlich sind; den Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern jegliche Art von Unterstützung für Sozialschutz, Unfallversicherung, Altersversorgungssysteme oder andere Formen von Versicherung, Weiterbildungsmaßnahmen oder ähnliche Leistungen bereitstellt. Diese Aufzählung ist nicht abschließend und es kann auch durch jegliche anderen einschlägigen konkreten Elemente deutlich werden, dass die digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung überwacht oder irgendeine Kontrolle über sie ausübt. Bei der Beurteilung der Widerlegung der Vermutung sollten sich die zuständigen Behörden unter anderem von den oben aufgeführten konkreten Elemente leiten lassen, da jedes dieser Elemente zur Bestätigung der Vermutung führen sollte. Die Vermutung ***sollte*** 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 ***Überwachung oder*** Kontrolle der Arbeitsleistung betrachtet werden. Ebenso sollte eine Überprüfung der Qualität der Ergebnisse dieser Arbeit (auch auf elektronischem Wege) als Mittel zur Kontrolle der Arbeitsleistung angesehen werden. Gleichzeitig sollten digitale Arbeitsplattformen in der Lage sein, ihre technischen Schnittstellen so zu gestalten, dass sichergestellt ist***, dass*** Maßnahmen oder Vorschriften, die gesetzlich vorgeschrieben oder zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Dienstleistungsempfänger erforderlich sind, nicht als Mittel zur ***Überwachung*** der Arbeitsleistung betrachtet werden.

Or. en

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(25a) Auch wenn ein Tarifvertrag vorliegt, der von einem oder mehreren Vertretern der digitalen Arbeitsplattformen und Vertretern der selbständigen Erwerbstätigen

unterzeichnet wurde, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. In keinem Fall verhindert dies die Anwendung der rechtlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie.

Or. en

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 wie die Verbreitung von Informationen an die Öffentlichkeit, das Aufstellen von Leitlinien und die Verstärkung der Kontrollen***, die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen nationalen Behörden*** und Inspektionen vor Ort von entscheidender Bedeutung. ***Daneben sollte die Neueinstufung*** von ***auf Online-Plattformen Beschäftigten vom Selbständigen zum Plattformbeschäftigten sofort zu einer Inspektion durch*** die ***relevanten Behörden führen, um eine Falscheinstufung – die möglicherweise auch andere Personen betrifft, die für die gleiche digitale Arbeitsplattform Plattformarbeit ausführen – schnell zu korrigieren.***

Or. en

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***– insbesondere von Richtlinie (EU) 2019/1152 –*** beurteilt werden.

Or. en

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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,	(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 die Möglichkeit besteht, die gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder in beiden Verfahren zu widerlegen, indem auf der

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 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.	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 ***Verfahren*** zu unterstützen, insbesondere durch die 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.

Or. en

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(29) Mit der Verordnung (EU) 2016/679 wurde zwar ein allgemeiner Rahmen zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten geschaffen, doch ist es notwendig, Vorschriften festzulegen, die den spezifischen Bedenken bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Kontext der Plattformarbeit Rechnung tragen. Die vorliegende Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vor, 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. Vor diesem Hintergrund sollten die in dieser Richtlinie im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten verwendeten Begriffe im Lichte der Begriffsbestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 verstanden werden.	(29) Mit der Verordnung (EU) 2016/679 wurde zwar ein allgemeiner Rahmen zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten geschaffen, doch ist es notwendig, Vorschriften festzulegen, die den spezifischen Bedenken bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Kontext der Plattformarbeit ***und von Arbeit, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegt,*** Rechnung tragen. Die vorliegende Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ***oder von Arbeit, die diesen Systemen unterliegt,*** vor, 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. Vor diesem Hintergrund sollten die in dieser Richtlinie im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten verwendeten Begriffe im Lichte der Begriffsbestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 verstanden werden.

Or. en

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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***

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.

(EU) 2016/679 verbietet die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie genetischer Daten, biometrischer Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten und Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person und ermöglicht es den Mitgliedstaaten, weitere Bedingungen in Bezug auf die Verarbeitung genetischer, biometrischer oder die Gesundheit betreffender Daten aufrechtzuerhalten oder einzuführen, einschließlich Einschränkungen. 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 ***oder teilautomatisierten*** Verarbeitung, einschließlich Profiling, beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt. ***Artikel 22 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 verpflichtet die Verantwortlichen, 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 Pflichten gelten auch für digitale Arbeitsplattformen ***und andere Unternehmen, die automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme einsetzen***.

Or. en

Änderungsantrag 39

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 und unbeständigen und vorhersehbaren Zeitplänen verstärkt. Durch eine algorithmische Ausrichtung, Bewertung und Disziplinierung erhöht sich der Arbeitsaufwand durch eine verstärkte Überwachung, wodurch sich das von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 unfairer 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 und Unsicherheit bei der Arbeit erhöht und sich schädlich auf das Wohlbefinden und die Gesundheit sowie die menschliche Würde und andere Grundrechte auswirkt.

Or. en

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*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.	(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***, 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 besagt außerdem, dass diese Vorschriften angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person enthalten müssen, 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.

Or. en

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 32

Vorschlag der Kommission	*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, 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	(32) Digitale Arbeitsplattformen ***und alle anderen Unternehmen*** sollten nicht nur in Bezug auf automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung eingesetzt werden***, oder um die Arbeitskräfte selbst zu überwachen***, Transparenzpflichten unterliegen, sondern auch in Bezug auf automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich auf die Arbeitsbedingungen Plattformarbeit

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 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.

leistender Personen auswirken, ***oder denen diese Personen ausgesetzt sind, wenn sie ihre Arbeit in diesen Systemen ausführen,*** unter anderem auf ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung***, ihren Ansprüchen*** 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 ***oder teilautomatisierten*** Systemen unterstützt werden – nicht ausschließlich auf einer automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Verarbeitung beruhen. Zudem sollte festgelegt werden, welche Art von Informationen die Personen, die Plattformarbeit leisten ***oder die diesen Systemen unterliegen, wenn sie ihre Arbeit durchführen***, in Bezug auf solche automatisierten oder ***teilautomatisierten*** 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 ***oder Arbeit, die diesen Systemen unterliegt,*** weiter gelten. Informationen über automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme sollten ***in regelmäßigen Abständen*** auch ***Gewerkschaften und*** den Vertretern der Plattformarbeit leistenden Personen ***oder Personen, die diesen Systemen bei ihrer Arbeit unterliegen,*** und den nationalen Arbeitsbehörden auf deren Ersuchen zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können.

Or. en

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 32 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(32a) Die Art, wie Daten in digitalen Arbeitsplattformen und anderen Unternehmen, die automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme nutzen, verarbeiten, gefährdet sehr wahrscheinlich die Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Artikel 35 der Verordnung (EU) 2016/679 zufolge müssen die Verantwortlichen – vor der Datenverarbeitung – eine Bewertung der Auswirkungen der vorgesehenen Datenverarbeitungsvorgänge auf den Schutz personenbezogener Daten durchführen. Der Artikel sieht auch vor, dass die Verantwortlichen – unbeschadet des Schutzes der der kommerziellen oder öffentlichen Interessen oder der Sicherheit der Verarbeitungsvorgänge – die Meinung der Betroffenen oder ihrer Vertreter zu den vorgesehenen Datenverarbeitungsvorgängen einholen müssen. Diese Anhörung sollte in angemessener Weise durchgeführt werden und die entsprechenden Inhalte vermitteln, sodass insbesondere die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine angemessene Untersuchung durchführen bzw. sich gegebenenfalls auf die Anhörung vorbereiten können.

Or. en

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.***	(33) Digitale Arbeitsplattformen ***und alle anderen Unternehmen*** sollten verpflichtet sein, die detaillierte Funktionsweise ihrer automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme – einschließlich der Algorithmen***, Grundrechte und -freiheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Freiheiten, die die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation betreffen*** – offenzulegen.

Or. en

Änderungsantrag 44

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(34) Gemäß den Artikeln 5 und 6 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen personenbezogene Daten rechtmäßig, nach Treu und Glauben und in transparenter Weise verarbeitet werden. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher keine personenbezogenen Daten über Plattformarbeit leistende Personen verarbeiten dürfen, die nicht untrennbar mit der Erfüllung des Vertrags zwischen diesen Personen und der digitalen Arbeitsplattform verbunden und für die Vertragserfüllung unbedingt erforderlich sind. Artikel 6 Absatz 5 der vorliegenden Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vor, unter anderem zur Gewährleistung des	(34) Gemäß den Artikeln 5 und 6 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen personenbezogene Daten rechtmäßig, nach Treu und Glauben und in transparenter Weise ***zugänglich gemacht, gesammelt und*** verarbeitet werden. Digitale Arbeitsplattformen ***und alle andere Unternehmen, die automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme einsetzen,*** sollten daher keine personenbezogenen Daten über Plattformarbeit leistende Personen ***zugänglich machen, sammeln und*** verarbeiten dürfen, die nicht untrennbar mit der Erfüllung des Vertrags zwischen diesen Personen und der digitalen Arbeitsplattform ***oder des Unternehmens***

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

verbunden und für die Vertragserfüllung unbedingt erforderlich sind. Artikel 6 Absatz 5 der vorliegenden Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vor, 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. ***Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Vertreter haben das Recht, Zugang zu den Datensammlungen zu erhalten, die Berichtigung oder Löschung von Daten zu erwirken, die Datenverarbeitung einzuschränken und über jegliche Berichtigungen und Löschungen von personenbezogenen Daten oder Einschränkungen der in Übereinstimmung mit Artikel 16, Artikel 17 Absatz 1 und Artikel 18 der Verordnung (EU) 2016/679 durchgeführten Datenverarbeitung informiert zu werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Vertreter haben auf der Grundlage von Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe e oder f das Recht, der Verarbeitung personenbezogener, sie betreffender Daten jederzeit zu widersprechen, einschließlich der Erstellung von Profilen auf der Grundlage dieser Bestimmungen. In diesen Fällen sollte das Unternehmen die personenbezogenen Daten nicht weiter verarbeiten – außer wenn es zwingende berechtigte Gründe für die Verarbeitung nachweisen kann, durch die die Interessen, Rechte und Freiheiten der Betroffenen außer Kraft gesetzt werden, oder die für die die Feststellung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich sind.***

Or. en

Änderungsantrag 45

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 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	(35) Bei der Verwaltung ihrer personellen Ressourcen greifen digitale Arbeitsplattformen ***und eine wachsende Anzahl anderer Unternehmen*** in großem Umfang auf automatisierte ***oder teilautomatisierte*** 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 ***oder Personen, die bei ihrer Arbeit diesen Systemen unterliegen,*** aus, welche möglicherweise keinen direkten Kontakt zu einem menschlichen Manager oder Vorgesetzten haben. Digitale Arbeitsplattformen ***und alle anderen Unternehmen, die solche Systeme einsetzen,*** sollten daher regelmäßig überwachen und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen ***und auf die Grundrechte und Grundfreiheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – einschließlich ihrer menschlichen Würde*** – auswirken. ***Unternehmen*** sollten sicherstellen, dass sie hierfür ausreichende personelle Ressourcen zur Verfügung haben. Die Personen, die von ***dem Unternehmen*** 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

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.

automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen geschützt werden. In Bezug auf die Überwachung der Auswirkungen einzelner von automatisierten ***oder teilautomatisierten*** 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 ***und Unternehmen, die solche Systeme einsetzen,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 36

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(36) Gemäß Artikel 22 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Personen zu wahren, wenn Letztere einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen sind. Dazu gehört mindestens das Recht der betroffenen Person auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und	(36) Gemäß Artikel 22 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Personen zu wahren, wenn Letztere einer ausschließlich auf einer automatisierten oder ***teilautomatisierten*** Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen sind. Dazu gehört mindestens das Recht der betroffenen Person auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des

auf Anfechtung der Entscheidung. Diese Anforderungen gelten auch für digitale Arbeitsplattformen. Artikel 8 der vorliegenden Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit vor, 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.

eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung. Diese Anforderungen gelten auch für digitale Arbeitsplattformen ***und andere Unternehmen, die diese Systeme nutzen***. Artikel 8 der vorliegenden Richtlinie sieht spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ***und Arbeit, die automatisierten und teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegt,*** vor, 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 22 der Verordnung (EU) 2016/679 sieht vor, dass die betroffenen Personen das Recht haben, keiner Entscheidung unterworfen zu sein, die allein auf automatisierter Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruht und die rechtliche Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat, oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt. Ein algorithmisches Management ohne Überprüfung durch menschliche Manager, das zu voll automatisierten Entscheidungen führt, die wesentliche Auswirkungen auf die Betroffenen hat, ist daher nach Unionsrecht rechtswidrig.***

Or. en

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 36 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(36a) Menschliche Gutachter sollten an der Überprüfung der Empfehlungen des Systems beteiligt sein und sie sollten die automatisierte Empfehlungen nicht „routinemäßig“ auf einen Arbeiternehmer anwenden; die Gutachter

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 Kompetenz“, sich gegen die Empfehlungen zu entscheiden. Die Gutachter sollten die Empfehlungen „abwägen“ und „interpretieren“, alle verfügbaren Eingabedaten berücksichtigen und auch zusätzlichen Faktoren Rechnung tragen, um die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen.

Or. en

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 37

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(37) In diesem Zusammenhang sollten Personen, die Plattformarbeit leisten***, oder alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die automatisierten oder teilautomatisierten Systemen unterliegen***, das Recht haben, ***so früh wie möglich und spätestens an dem Tag, an dem die Entscheidungen wirksam werden,*** von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für eine Entscheidung, das Fehlen einer Entscheidung oder eine Reihe von Entscheidungen zu erhalten, die von automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden und die sich erheblich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken. Zu diesem Zweck sollte die digitale Arbeitsplattform ***oder jedes andere Unternehmen, das automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme einsetzt,*** ihnen die Möglichkeit bieten, die Fakten, Umstände

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.

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 ***oder jedes andere Unternehmen, dass diese Systeme einsetzt, so früh wie möglich oder spätestens an dem Tag, an dem die Entscheidungen wirksam werden,*** jede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos der Person, die Plattformarbeit leistet, ***die Zurückweisung der geleisteten Arbeit*** und 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. ***Solche Entscheidungen sollten in Übereinstimmung mit den geltenden Bestimmungen in den nationalen Rechtsvorschriften und Tarifabkommen getroffen werden und Entscheidungen, die das Fortbestehen der vertraglichen Beziehung betreffen, sollten niemals von automatisierten oder teilautomatisierten Systemen getroffen werden.*** Sind die Erklärungen oder Begründungen nicht zufriedenstellend oder sind die Personen, die Plattformarbeit leisten***, oder die solchen Systemen bei ihrer Arbeit unterliegen***, der Auffassung, dass ihre Rechte verletzt wurden, so sollten sie außerdem das Recht haben, die digitale Arbeitsplattform ***oder das Unternehmen*** 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 ***Grundrechte und -freiheiten,*** grundlegende Arbeitnehmerrechte oder das Recht auf Nichtdiskriminierung, so sollte die digitale Arbeitsplattform ***oder das Unternehmen*** diese Entscheidungen unverzüglich

berichtigen oder, falls dies nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung leisten.

Or. en

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(38) Mit der Richtlinie 89/391/EWG des Rates[63] 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.	(38) Mit der Richtlinie 89/391/EWG des Rates[63] 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 ***oder teilautomatisierte*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme erhebliche Auswirkungen ***auf die Arbeitssicherheit und*** auf die körperliche und geistige Gesundheit von Personen, die Plattformarbeit leisten ***oder diesen Systemen bei ihrer Arbeit unterliegen***, haben können, sollten digitale Arbeitsplattformen ***und Unternehmen, die diese Systeme nutzen,*** diese Gefahren ***vermeiden***, ***nichtvermeidbare Gefahren*** evaluieren***, Gefahren an der Quelle bekämpfen***, bewerten, ob die Schutzvorkehrungen der Systeme angemessen sind, um den Gefahren zu begegnen, und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen 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. Diese Richtlinie sieht vor, dass Arbeitgeber die Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter anhören und deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz 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 beinhaltet die Anhörung der Arbeitnehmer, das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter, Vorschläge zu unterbreiten, und die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken. Außerdem sollte der Arbeitgeber dafür sorgen, dass jeder Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einführung einer neuen Technologie eine ausreichende und angemessene Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz, insbesondere in Form von Informationen und Anweisungen, erhält, die eigens auf seinen Arbeitsplatz oder seinen Aufgabenbereich ausgerichtet ist.
[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).
	Or. en

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 39

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(39) In der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[64] 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.	(39) In der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[64] ist der allgemeine Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in der Union festgelegt. Die Einführung automatisierter ***oder teilautomatisierter*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme durch digitale Arbeitsplattformen ***oder Unternehmen, die diese Systeme verwenden,*** oder Änderungen im Einsatz dieser Systeme wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsorganisation und die individuellen Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten ***oder Arbeitnehmern, die diesen Systemen bei ihrer Arbeitsausführung unterliegen,*** aus. Zusätzliche Maßnahmen sind erforderlich, um zu gewährleisten, dass digitale Arbeitsplattformen die Plattformbeschäftigten ***und Arbeitnehmervertreter*** vor dem Treffen solcher Entscheidungen diesbezüglich unterrichten und ***nach Treu und Glauben*** anhören, und zwar auf der geeigneten Ebene und angesichts der technischen Komplexität algorithmischer Managementsysteme ***rechtzeitig, damit eine wirkliche Anhörung möglich ist, sowie*** mit Unterstützung eines von den Plattformbeschäftigten und Arbeitnehmervertretern falls erforderlich in abgestimmter Weise ausgewählten Sachverständigen. ***In Übereinstimmung mit Richtlinie 2002/14/EG wird mit diesen Bestimmungen das Ziel verfolgt, einen effektiven sozialen Dialog zu diesen Systemen zu fördern, und, da automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme direkte Auswirkungen auf die***

	Arbeitsbedingungen haben, müssen sie Tarifverhandlungen unterliegen.
[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).	[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).

Or. en

Änderungsantrag 51

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 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	(40) Ein erheblicher Anteil der Personen, die Plattformarbeit leisten, steht nicht in einem Arbeitsverhältnis. Von digitalen Arbeitsplattformen genutzte automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme wirken sich in ähnlicher Weise auf ihre Arbeitsbedingungen und ihre Verdienstmöglichkeiten aus wie auf die 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 ***oder teilautomatisierter*** 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.	Arbeitsverhältnis stehen. Die Rechte betreffend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die Unterrichtung und Anhörung von Plattformbeschäftigten und ***Arbeitnehmervertretern***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(40a) Da bei allen digitalen Arbeitsplattformen automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme vorliegen und diese Systeme Teil von deren Geschäftsmodellen sind, werden solche Technologien zunehmend auf allen Arbeitsplätzen verwendet und haben daher Auswirkungen auf alle Beschäftigte. Gemäß der Studie der Kommission aus dem Jahr 2020 mit dem Titel „European enterprise survey on the use of technologies based on artificial intelligence: Final report“ (Umfrage unter europäischen Unternehmen zum

Einsatz von KI-gestützten Technologien: Abschlussbericht)[1a] nutzten 42 % der Unternehmen in der EU mindestens eine der in der Umfrage enthaltenen, mit künstlicher Intelligenz zusammenhängenden Technologien. Gemäß der europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) der EU-OSHA von 2019 werden in 12 % der Unternehmen in der Union Maschinen für das Personalmanagement oder zur Überwachung verwendet. Aus diesen Gründen sollten die das algorithmische Management betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie für alle Beschäftigten gelten, die diesen Systemen unterliegen.

[1a]

https://data.europa.eu/doi/10.2759/759368

Or. en

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 41

Vorschlag der Kommission	*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	(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, ***und um unlauteren Wettbewerb zu unterbinden,*** 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

ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit im Einklang mit den im Recht des betreffenden Mitgliedstaats festgelegten Vorschriften und Verfahren melden.

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. ***In Bezug auf solche grenzüberschreitenden Fälle wurde die Europäische Arbeitsbehörde errichtet, um die Koordination zwischen den zuständigen nationalen Behörden bei der Bereitstellung von Informationen an Arbeitgeber und Beschäftigte zu erleichtern und zu unterstützen, um den Informationsaustausch zu fördern, unter anderem falls erforderlich durch die Förderung der Nutzung elektronischer Austauschmechanismen zwischen nationalen Behörden wie das Binnenmarkt-Informationssystem der Kommission, und die Durchsetzung der Rechtsvorschriften durch konzentrierte und gemeinsame Kontrollen.***

Or. en

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 42

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***Arbeitnehmervertreter*** der Personen, die

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.

Plattformarbeit leisten, bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen zu unterstützen; daher sollten ihnen diese Informationen zugänglich gemacht werden. Die Behörden und ***Arbeitnehmervertreter*** 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 Arbeitsbehörde sollte zur Erhebung und zum Austausch dieser Daten beitragen, damit angemessene Risikobewertungsinstrumente entwickelt werden können.***

Or. en

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 44

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(44) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, sollten in der Lage sein, eine oder mehrere Plattformarbeit leistende Personen in einem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu vertreten, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Personen, die Plattformarbeit leisten, ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen Hindernissen oder aus Furcht vor Repressalien nicht eingeleitet würden.	(44) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten ***oder automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen***, sollten in der Lage sein, eine oder mehrere Plattformarbeit leistende Personen in einem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu vertreten, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Personen, die Plattformarbeit leisten, ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen Hindernissen oder aus Furcht vor Repressalien nicht eingeleitet würden.

Or. en

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 45

Vorschlag der Kommission	*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. 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.	(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. ***Aus diesen Gründen sollten Tarifverhandlungen dadurch gefördert werden, dass Gewerkschaften in der Lage sind, ihre Rolle wirksam zu erfüllen.***

Or. en

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 46

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(46) In Verwaltungs- oder	(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 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.	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 ***oder -qualität*** kontrolliert ***oder überwacht***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 47

Vorschlag der Kommission	*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 Beschäftigtendaten 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	(47) Da in Artikel 6, Artikel 7 Absätze 1 und 3 sowie in Artikel 8 der vorliegenden Richtlinie besondere Vorschriften im Zusammenhang mit Plattformarbeit ***und Arbeit, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegt,*** festgelegt sind, die den Schutz personenbezogener Beschäftigtendaten 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

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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 48

Vorschlag der Kommission	*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 zusammenarbeiten, indem sie beispielsweise einschlägige Informationen untereinander austauschen.	(48) Der Einsatz automatisierter ***oder teilautomatisierter*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ***und der Arbeit, die diesen Systemen unterliegt,*** ist mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden und wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und die Rechte Plattformarbeit leistender Personen ***oder von Personen, die diesen Systemen bei dem Leisten der Arbeit unterliegen,*** 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 ***unter anderem auf grenzübergreifender Ebene*** zusammenarbeiten, indem sie

beispielsweise einschlägige Informationen untereinander austauschen.

Or. en

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 49

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(49) Da das Ziel dieser Richtlinie, d. h. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit ***und der Arbeit, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegt***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 50

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(50) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt	(50) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt

bleibt, günstigere Bestimmungen für Plattformbeschäftigte einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken.

bleibt, günstigere Bestimmungen für Plattformbeschäftigte ***und Arbeitnehmer, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen,*** einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken.

Or. en

Änderungsantrag 62

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 die ***Verbesserung der*** Arbeitsbedingungen von***:***
	a) Personen, die Plattformarbeit leisten, indem für ***die*** korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus gesorgt wird,

	Transparenz, Fairness***, Sicherheit*** und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management von Plattformarbeit gefördert werden und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert wird;
	b) allen anderen Arbeitnehmern, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs‑ und Entscheidungssystemen unterliegen, indem die Transparenz, Fairness, Sicherheit und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management gefördert wird.

Or. en

Änderungsantrag 63

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Im Einklang mit Artikel 10a gelten die in dieser Richtlinie genannten Rechte im Hinblick auf die Transparenz und die Verwendung von automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen, die Überwachung automatisierter oder teilautomatisierter Systeme durch Menschen, die Überprüfung wichtiger Entscheidungen und Entscheidungen im Zusammenhang mit der Information, der Konsultation und dem Schutz natürlicher Personen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management durch Menschen auch für jeden Arbeitnehmer in der Union, der automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegt.

Or. en

Änderungsantrag 64

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Die Artikel 6, 7, 8 und 9 gelten auch für jeden Arbeitnehmer, der bei der Durchführung seiner Arbeit automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegt und für Unternehmen, die solche Systeme verwenden.

Or. en

Änderungsantrag 65

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
1. „digitale Arbeitsplattform“ jede natürliche oder juristische Person, die ***eine kommerzielle Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:***	1. „digitale Arbeitsplattform“ jede natürliche oder juristische Person, die ***auf irgendeine Weise Computerprogramme und -verfahren für die Vermittlung, Überwachung oder Organisation von Arbeit, die von Einzelpersonen geleistet wird, verwenden, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort geleistet wird;***

Or. en

Änderungsantrag 66

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 67

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 68

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 69

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	2. „Plattformarbeit“ jede Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert ***oder ermöglicht*** 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;

Or. en

Änderungsantrag 70

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
5. „***Vertreter***“ ***die in*** den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten ***vorgesehenen Arbeitnehmerorganisationen oder Arbeitnehmervertreter*** oder beides;	5. „***Arbeitnehmervertreter***“ ***die Vertreter von anerkannten Gewerkschaften im Einklang mit*** den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten ***oder andere Personen, die frei gewählt werden oder von den Arbeitnehmern in einer Organisation bestimmt werden, um sie im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zu vertreten,*** oder beides;

Or. en

Änderungsantrag 71

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	5a. „automatisiertes oder

	teilautomatisiertes Überwachungs- und Entscheidungssystem“ jedes System, jede Software oder jeden Prozess, der die Nutzung von Daten, Maschinen und Algorithmen zur Entscheidungsfindung umfasst oder Berechnungen zur Unterstützung oder Ersetzung von Managemententscheidungen oder -strategien verwendet, die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, die Möglichkeiten, den Zugang, die Freiheiten, die Rechte und die Sicherheit von Arbeitnehmern haben;

Or. en

Änderungsantrag 72

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 ***Zweck*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 73

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Die Mitgliedstaaten halten	(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***.	geeignete ***und wirksame*** Verfahren bereit, mit denen die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüft und gewährleistet wird, um feststellen zu können, ob ein Arbeitsverhältnis besteht.

Or. en

Änderungsantrag 74

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*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 den zugrunde liegenden Tatsachen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so ist nach nationalem Recht die Partei eindeutig anzugeben, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt.	(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 ***bzw. sind*** nach nationalem Recht ***und unter Berücksichtigung der Haftung bei Unteraufträgen nach Artikel 12b*** die Partei ***oder Parteien*** eindeutig anzugeben, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers ***in Bezug auf das Arbeitsrecht*** übernimmt ***bzw. übernehmen, einschließlich der sektorspezifischen Verpflichtungen, die in***

Tarifvereinbarungen festgelegt sind, der Einkommenssteuer und der Finanzierung der Sozialversicherung.

Or. en

Änderungsantrag 75

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Digitale Arbeitsplattformen, die die Vorrechte als Arbeitgeber anwenden, sind Unternehmen und müssen die entsprechenden Arbeitgeberpflichten im Rahmen des nationalen Rechts und der in dem Tätigkeitsbereich geltenden Tarifvereinbarungen einhalten. Plattformbeschäftigte genießen den Status als Arbeitnehmer in vollem Umfang und im Einklang mit nationalem Recht und den sektorspezifischen Tarifvereinbarungen, einschließlich des Rechts, einer Gewerkschaft beizutreten, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

Or. en

Änderungsantrag 76

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) 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	(1) Das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform 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

Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen Rechts- und Justizsystem einen Rahmen für Maßnahmen fest.	Justizsystem einen Rahmen für Maßnahmen fest.

Or. en

Änderungsantrag 77

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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.	Die gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. Die zuständigen Behörden ***und die für die Registrierung von Verwaltungsverfahren zuständigen Stellen***, die die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften überprüfen oder durchsetzen, können sich auf diese Vermutung stützen.

Or. en

Änderungsantrag 78

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.

Or. en

Änderungsantrag 79

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 3 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen unterstützende Maßnahmen, um die wirksame Umsetzung der in Absatz 1 genannten gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten***, damit der wirksame Schutz für Arbeitnehmer, die Arbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses leisten, sichergestellt ist***. Dabei müssen sie insbesondere

Or. en

Änderungsantrag 80

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
c) Leitlinien für Durchsetzungsbehörden aufstellen, damit diese proaktiv nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen ausmachen ***und*** verfolgen können;	c) Leitlinien für ***nationale zuständige Behörden und*** Durchsetzungsbehörden aufstellen, damit diese proaktiv nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen ***ermitteln,*** ausmachen***,*** verfolgen ***und sanktionieren*** können;

Or. en

Änderungsantrag 81

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 in der Verarbeitung und Registrierung von Vertragsbeziehungen und Daten im Zusammenhang mit der Sozialversicherung anzuwenden;

Or. en

Änderungsantrag 82

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. ***Den Mitgliedstaaten muss nahegelegt werden, 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;***

Or. en

Änderungsantrag 83

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	da) eine automatische und unmittelbare 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, um den Status der anderen Personen, die Plattformarbeit für dieselbe digitale Arbeitsplattform leisten, zu prüfen;

Or. en

Änderungsantrag 84

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	db) Weiterbildungen für Arbeitsaufsichtsbehörden oder die für die Durchsetzung des Arbeitsrechts zuständigen Stellen bereitstellen, um ihre Kapazitäten zu stärken, insbesondere im Bereich der Technologie, um sie in die Lage zu versetzen, die Buchstaben ca und da wirksam umsetzen zu können.

Or. en

Änderungsantrag 85

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*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.	(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 anderer geltender nationaler Rechtsvorschriften und Unionsvorschriften, insbesondere Richtlinie (EU) 2019/1152, die vor diesem Datum gelten könnten***.

Or. en

Änderungsantrag 86

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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.	Wenn die digitale Arbeitsplattform geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis ist, liegt die Beweislast bei der digitalen Arbeitsplattform. Solche Verfahren haben keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der gesetzlichen Vermutung.

Or. en

Änderungsantrag 87

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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.	Wenn die Plattformarbeit leistende Person geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis ist, muss die digitale Arbeitsplattform den ordnungsgemäßen Gang der Verfahren unterstützen, insbesondere durch Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die sie verfügt.

Or. en

Änderungsantrag 88

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Transparenz und Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme	Transparenz und Nutzung automatisierter ***oder teilautomatisierter*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme

Or. en

Änderungsantrag 89

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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:	(1) Unbeschadet der Pflichten und Rechte digitaler Arbeitsplattformen und Plattformbeschäftigter gemäß ***der Verordnung (EU) 2016/679,*** der Richtlinie (EU) 2019/1152 ***und der Richtlinie 89/391/EWG*** verpflichten die Mitgliedstaaten digitale Arbeitsplattformen, Plattformbeschäftigte***, Arbeitnehmervertreter und die Arbeitsaufsichtsbehörden und zuständige Behörden im Voraus*** über Folgendes zu informieren:

Or. en

Änderungsantrag 90

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) automatisierte Überwachungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung	a) automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Überwachungssysteme, die zur elektronischen Kontrolle,

oder Bewertung der Arbeitsleistung von Plattformbeschäftigten eingesetzt werden;	Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung von Plattformbeschäftigten eingesetzt werden;

Or. en

Änderungsantrag 91

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

Vorschlag der Kommission	*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 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.	b) automatisierte ***oder teilautomatisierte*** 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, 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.

Or. en

Änderungsantrag 92

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Diese Informationen müssen unabhängig von den automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen bereitgestellt werden, die von der digitalen Arbeitsplattform oder einem unterbeauftragten Dienstleister, der seine Managementdienste an die Plattform

verkauft, verwaltet werden.

Or. en

Änderungsantrag 93

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) in Bezug auf automatisierte Überwachungssysteme:	a) in Bezug auf automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Überwachungssysteme:

Or. en

Änderungsantrag 94

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	iia) die Ziele und Zwecke der Überwachung;

Or. en

Änderungsantrag 95

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a – Ziffer ii b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	iib) das Funktionieren und die Funktionsweise von Merkmalen, die das Beschäftigungsverhältnis beeinflussen;

Or. en

Änderungsantrag 96

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a – Ziffer ii c(neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	iic) eine Erklärung, wie das System die geltenden Rechtsvorschriften und Tarifverträge einhält;

Or. en

Änderungsantrag 97

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe b – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme:	b) in Bezug auf automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Entscheidungssysteme:

Or. en

Änderungsantrag 98

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 automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich der Art und Weise, wie die personenbezogenen Daten oder das Verhalten des Plattformbeschäftigten die Entscheidungen beeinflussen;	iii) ***die Datenkategorien und*** die wichtigsten Parameter, die diese Systeme berücksichtigen, und die relative Bedeutung dieser Parameter bei der automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Entscheidungsfindung, einschließlich der Art und Weise, wie die personenbezogenen Daten oder das Verhalten des Plattformbeschäftigten die Entscheidungen ***und die Bewertungsmechanismen für die Leistung*** beeinflussen;

Or. en

Änderungsantrag 99

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe b – Ziffer iv

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
iv) die Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung**,** Aussetzung ***oder Beendigung*** des Kontos des Plattformbeschäftigen, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung.	iv) die Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung ***oder*** Aussetzung des Kontos des Plattformbeschäftigen, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit oder den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung. ***Diese Entscheidungen werden im Einklang mit den geltenden Bestimmungen der nationalen Rechtsvorschriften und der Tarifverträge getroffen;***

Or. en

Änderungsantrag 100

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe b – Ziffer iv a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	iva) eine Erklärung, wie das System die nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträge einhält.

Or. en

Änderungsantrag 101

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit und die Vertragsbeziehung haben oder Änderungen der vereinbarten Bedingungen des Arbeitsverhältnisses einführen, und Entscheidungen, die eine Vertragsbeziehung und das Konto des Plattformbeschäftigten aussetzen oder beenden, dürfen nicht von automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen getroffen werden und müssen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen getroffen werden.

Or. en

Änderungsantrag 102

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*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. 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.	(3) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 2 genannten Informationen ***den Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern rechtzeitig*** in einem Dokument zur Verfügung***, um eine gründliche Prüfung und eine wirksame Konsultation zu ermöglichen***; es kann sich auch um ein elektronisches Dokument handeln. Sie stellen diese Informationen ***rechtzeitig und*** spätestens am ersten Arbeitstag ***vor einer Änderung, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen oder die Arbeitsorganisation hat,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 103

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 4

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

Or. en

Änderungsantrag 104

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4a) Die Merkmale automatisierter oder teilautomatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben, sind Gegenstand der Tarifverhandlungen und -verträge zwischen den Parteien.

Or. en

Änderungsantrag 105

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 5 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Digitale Arbeitsplattformen dürfen ***keine personenbezogenen*** Daten über Plattformbeschäftigte verarbeiten, die nicht untrennbar mit der Erfüllung des Vertrags zwischen dem Plattformbeschäftigten und der digitalen Arbeitsplattform verbunden und für die Vertragserfüllung unbedingt erforderlich sind. Insbesondere dürfen sie nicht	(5) Digitale Arbeitsplattformen dürfen ***nicht auf personenbezogene*** Daten über Plattformbeschäftigte ***zugreifen, sie erfassen oder*** verarbeiten, die ***im Einklang mit Verordnung (EU) 2016/679*** nicht untrennbar mit der Erfüllung des Vertrags zwischen dem Plattformbeschäftigten und der digitalen Arbeitsplattform verbunden und für die Vertragserfüllung unbedingt erforderlich sind. Insbesondere dürfen sie nicht

Or. en

Änderungsantrag 106

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten verarbeiten;	a) ***auf*** personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand des Plattformbeschäftigten ***zugreifen, sie erfassen oder*** verarbeiten;

Or. en

Änderungsantrag 107

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) personenbezogene Daten über die Gesundheit des Plattformbeschäftigten verarbeiten, außer in den in Artikel 9 Absatz 2 Buchstaben b bis j der Verordnung (EU) 2016/679 genannten Fällen;	b) ***auf*** personenbezogene Daten über die Gesundheit des Plattformbeschäftigten ***zugreifen, sie erfassen oder*** verarbeiten, außer in den in Artikel 9 Absatz 2 Buchstaben b bis j der Verordnung (EU) 2016/679 genannten Fällen;

Or. en

Änderungsantrag 108

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
c) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit Vertretern der Plattformbeschäftigten;	c) ***auf*** personenbezogene Daten über private Gespräche ***zugreifen, sie erfassen oder*** verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit Vertretern der Plattformbeschäftigten ***und Arbeitnehmervertretern***;

Or. en

Änderungsantrag 109

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	ca) auf personenbezogene Daten über Rasse, ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse oder philosophische Ansichten, Behinderung oder Gesundheitszustand, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zugreifen, sie erfassen oder verarbeiten sowie genetische und biometrische Daten zum Zweck der eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person oder Daten im Zusammenhang mit dem Sexualleben oder der sexuellen Orientierung, chronischen Krankheiten oder einer Infektion mit HIV einer natürlichen Person verarbeiten;

Or. en

Änderungsantrag 110

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	da) biometrische Prüfungen oder eine durchgehende Videoüberwachung der Arbeitsleistung nutzen.

Or. en

Änderungsantrag 111

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.

Or. en

Änderungsantrag 112

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5a) Digitale Arbeitsplattformen müssen vor ihrer Einführung eine Bewertung der Auswirkungen der geplanten Verarbeitungsvorgänge auf den Schutz der personenbezogenen Daten der Plattformbeschäftigten durchführen und die Ansichten der betroffenen Personen oder ihrer Vertreter über die beabsichtigte Verarbeitung einholen. Die 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 Konsultationen vorzubereiten.

Or. en

Änderungsantrag 113

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 oder teilautomatisierte Überwachungssysteme nutzen.

Or. en

Änderungsantrag 114

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5c) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Plattformbeschäftigte das Recht auf Datenübertragbarkeit, einschließlich von Reputationsdaten (und das Recht, diese Daten nicht zu übermitteln), das Recht auf Berichtigung, Löschung und Vergessenwerden im Einklang mit

Verordnung (EU) 2016/679 haben.

Or. en

Änderungsantrag 115

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5d) Eine informierte Zustimmung des Arbeitnehmers ersetzt die in diesem Artikel festgelegten Bestimmungen nicht.

Or. en

Änderungsantrag 116

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Überwachung automatisierter Systeme durch Menschen	***Aufsicht*** automatisierter ***oder teilautomatisierter*** Systeme durch Menschen

Or. en

Änderungsantrag 117

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen regelmäßig ***beaufsichtigen*** und bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Überwachungs- und

Absatz 1 getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken.	Entscheidungssystemen gemäß Artikel 6 Absatz 1 getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken. ***Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen eine menschliche Aufsicht für alle Entscheidungen bereitstellen, die die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit betreffen oder Änderungen an den vereinbarten Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses einführen.***

Or. en

Änderungsantrag 118

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

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

Or. en

Änderungsantrag 119

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	aa) das Risiko der Diskriminierung aufgrund von Entscheidungen, die von diesen Systemen getroffen wurden, bewerten;

Or. en

Änderungsantrag 120

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Sie dürfen automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme nicht in einer Weise einsetzen, die unangemessenen Druck auf Plattformbeschäftigte ausübt oder die körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährdet.	Sie dürfen automatisierte ***oder teilautomatisierte*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme nicht in einer Weise einsetzen, die unangemessenen Druck auf Plattformbeschäftigte ausübt oder die körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährdet.

Or. en

Änderungsantrag 121

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Die digitalen Arbeitsplattformen hören die Plattformbeschäftigten und die Arbeitnehmervertreter an und ermöglichen deren Beteiligung an Diskussionen über alle Fragen im Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz. Die digitalen Arbeitsplattformen konsultieren Plattformbeschäftigte und Arbeitnehmervertreter insbesondere im Hinblick auf die Planung und Einführung neuer Technologien. Wenn automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme verwendet werden, informieren und konsultieren digitale Arbeitsplattformen die Arbeitnehmervertreter regelmäßig und

mindestens einmal im Jahr im Hinblick auf die in Absatz 2 genannten Themen.

Or. en

Änderungsantrag 122

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 Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen.	(3) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, für ausreichende personelle Ressourcen zu sorgen, um die Auswirkungen einzelner Entscheidungen zu ***beaufsichtigen***, die durch automatisierte ***oder teilautomatisierte*** 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***, unter anderem im Hinblick auf die Beeinflussung und Umkehrung automatisierter Entscheidungen***. Sie genießen Schutz vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei Aufhebung von automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Entscheidungen oder Vorschlägen für Entscheidungen.

Or. en

Änderungsantrag 123

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Überprüfung ***wichtiger*** Entscheidungen durch Menschen	Überprüfung ***von*** Entscheidungen durch Menschen

Or. en

Änderungsantrag 124

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) 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.	(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Plattformbeschäftigte das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für jede von einem automatisierten ***oder teilautomatisierten*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 125

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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 Plattformbeschäftigen, die Verweigerung der Vergütung für vom Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit, den vertraglichen Status des Plattformbeschäftigten oder für jede Entscheidung ***mit ähnlicher*** Wirkung.	Digitale Arbeitsplattformen übermitteln dem Plattformbeschäftigten eine schriftliche Begründung für jede von einem automatisierten ***oder teilautomatisierten*** Entscheidungssystem unterstützte Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos des Plattformbeschäftigen, 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 mit sich bringt, oder eine ähnliche*** Wirkung ***entfaltet***. ***Diese Entscheidungen werden im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten und den Tarifverträgen getroffen.***

Or. en

Änderungsantrag 126

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) ***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	(2) ***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 einer Woche nach Eingang des Ersuchens eine begründete Antwort übermittelt.

begründete Antwort übermittelt.

Or. en

Änderungsantrag 127

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*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.	(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 im Falle einer Verletzung der Grundrechte des Plattformbeschäftigten erhöht wird***.

Or. en

Änderungsantrag 128

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) Dieser Artikel lässt die im einzelstaatlichen Recht festgelegten Kündigungsverfahren unberührt.	(4) Dieser Artikel lässt die im einzelstaatlichen Recht ***oder Gepflogenheiten und in den Tarifverträgen*** festgelegten Kündigungsverfahren unberührt.

Or. en

Änderungsantrag 129

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Unbeschadet der Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinie 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.	(1) Unbeschadet der Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinie 2002/14/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Vertreter der Plattformbeschäftigten ***und die Arbeitnehmervertreter*** oder – wenn es solche Vertreter nicht gibt – die betroffenen Plattformbeschäftigten im Einklang mit dem vorliegenden Artikel durch die digitalen Arbeitsplattformen bezüglich Entscheidungen unterrichtet und ***wirksam*** angehört werden, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter ***oder teilautomatisierter*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme gemäß Artikel 6 Absatz 1 bzw. zu Änderungen ***der Arbeitsbedingungen, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes*** im Einsatz dieser Systeme führen. ***Die Sozialpartner führen wirksame Konsultationen nach Treu und Glauben durch und fördern den sozialen Dialog über diese Fragen, um sie mitzubestimmen.***

Or. en

Änderungsantrag 130

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(3) Die Vertreter der Plattformbeschäftigten ***und Arbeitnehmervertreter*** 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

Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind.	werden die Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind.

Or. en

Änderungsantrag 131

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 oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystem sichergestellt sein, die von der digitalen Arbeitsplattform oder einem unterbeauftragten Dienstleister, der seine Managementdienste an die Plattform verkauft, verwaltet werden.

Or. en

Änderungsantrag 132

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***,*** Artikel 8 ***und Artikel 15*** gelten ***in Bezug auf die Aspekte, die gegebenenfalls für selbstständige Erwerbstätige gelten,*** auch für Personen, die Plattformarbeit leisten und weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen***, unbeschadet der vollständigen und wirksamen Anwendung der Artikel 3 und 4***.

Or. en

Änderungsantrag 133

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 10 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Artikel 10a
	Arbeitnehmer, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen
	Die Artikel 6, 7, 8 und 9 gelten auch für alle Arbeitnehmer, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen, sowie für alle Unternehmen, die automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme einsetzen.

Or. en

Änderungsantrag 134

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Unbeschadet der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004[69] und (EG) Nr. 987/2009[70] 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	Unbeschadet der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004[69] und (EG) Nr. 987/2009[70] 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 ***Personen, die Plattformarbeit leisten,*** geleistete Arbeit ***und den Beschäftigungsstatus dieser Personen*** melden und einschlägige Daten an diese Behörden weitergeben, wobei sie die im Recht der betreffenden Mitgliedstaaten

einhalten.

festgelegten Vorschriften und Verfahren einhalten***, auch um ihren steuerlichen und sozialschutzrechtlichen Verpflichtungen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften oder 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).

[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).

Or. en

Änderungsantrag 135

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Die Mitgliedstaaten verhängen wirksame und abschreckende Sanktionen gegen digitale Arbeitsplattformen, die den in Absatz 1 genannten Verpflichtungen nicht nachkommen, einschließlich der Aussetzung der Betriebserlaubnis bei anhaltenden Verstößen.

Or. en

Änderungsantrag 136

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 12 – Absatz 1 – Einleitung

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

Or. en

Änderungsantrag 137

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 12 – Absatz 1 – Buchstabe a

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

Or. en

Änderungsantrag 138

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 12 – Absatz 1 – Buchstabe a a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	aa) eine Kopie der Arbeitsverträge in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2016/679;

Or. en

Änderungsantrag 139

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 12 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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***.	b) die für diese Vertragsverhältnisse geltenden allgemeinen Bedingungen.

Or. en

Änderungsantrag 140

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 12 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*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.	(3) Arbeits-, Sozialschutz- und andere einschlägige Behörden und ***Arbeitnehmervertreter, die*** Personen, die Plattformarbeit leisten, ***vertreten,*** 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 ***eines Monats*** eine begründete Antwort vor.

Or. en

Änderungsantrag 141

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 wird im Binnenmarkt-Informationssystem der Kommission ein spezielles Modul für den Austausch von Informationen über die relevanten Aspekte von Personen, die grenzüberschreitend Plattformarbeit leisten, eingerichtet.
	(2) In Fällen von grenzüberschreitender Relevanz erleichtert und unterstützt die Europäische Arbeitsbehörde die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen nationalen Behörden, die für die Überwachung der Durchsetzung der Rechtsvorschriften zur Arbeitskräftemobilität und zur Koordinierung der sozialen Sicherheit sowie für die Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit zuständig sind, um insbesondere die Bereitstellung von Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten aus dem Unionsrecht zu unterstützen, eine verstärkte Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern und konzertierte und gemeinsame Kontrollen zu koordinieren und zu unterstützen.
	Or. en

Änderungsantrag 142

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 12 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Artikel 12b
	Haftung bei Unteraufträgen
	(1) Um Betrug und Missbrauch in Bezug auf die Bestimmungen dieser Richtlinie zu bekämpfen, können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der einschlägigen Sozialpartner gemäß den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten auf nichtdiskriminierender und verhältnismäßiger Grundlage zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass im Falle von Unterauftragsketten Plattformbeschäftigte über einen wirksamen Rechtsbehelf verfügen, mit dem die digitale Arbeitsplattform, bei der der Arbeitgeber (Dienstleister) ein direkter Unterauftragnehmer ist, neben dem Arbeitgeber oder an seiner Stelle für ausstehende Nettoentgelte, die den Mindestnettolöhnen und den Beiträgen zu gemeinsamen Fonds oder Einrichtungen der Sozialpartner entsprechen, haftbar gemacht werden kann.
	(2) Die Mitgliedstaaten sehen Maßnahmen vor, die sicherstellen, dass entsandte Arbeitnehmer in Unterauftragsketten über einen wirksamen Rechtsbehelf verfügen, mit dem die digitale Arbeitsplattform, deren direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, neben oder anstelle des Arbeitgebers für jede Verletzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte der Plattformbeschäftigten haftbar gemacht werden kann.
	(3) 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.

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

(5) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass ein Auftragnehmer, der seinen im nationalen Recht oder Gepflogenheiten festgelegten Sorgfaltspflichten nachgekommen ist, nicht haftbar gemacht wird.

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

(7) Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über die gemäß diesem Artikel getroffenen Maßnahmen.

(8) Die Kommission überwacht die Anwendung dieses Artikels genau.

Or. en

Änderungsantrag 143

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 13 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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.	Unbeschadet der Artikel 79 und 82 der Verordnung (EU) 2016/679 ***und des Artikels 13 Absatz 1 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 ***angemessenen, zügigen, unentgeltlichen, fairen und effizienten Verfahren und Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten über das Bestehen und die Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses sowie*** wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf angemessenen Schadenersatz, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

Or. en

Änderungsantrag 144

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 14 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Personen, die Plattformarbeit leisten	Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Personen, die Plattformarbeit leisten ***und von Arbeitnehmern, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen unterliegen***

Or. en

Änderungsantrag 145

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***, des Artikels 13 Absatz 2 der Richtlinie 2009/52/EG und im Einklang mit der Richtlinie 2002/14/EG*** stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass ***Gewerkschaften oder*** Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, ***oder von Arbeitnehmern, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen unterliegen***, 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***, oder eines Arbeitnehmers, der automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen unterliegt,*** handeln, wenn gegen Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie verstoßen wird, sofern diese Person ihre Zustimmung erteilt hat ***und im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten***.

Or. en

Änderungsantrag 146

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 14 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben auch das Recht, im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Plattformarbeit leistender	(2) ***Gewerkschaften oder*** Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, haben auch das Recht, im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Plattformarbeit

Personen zu handeln, sofern diese Personen ihre Zustimmung erteilt haben.	leistender Personen zu handeln, ***gegebenenfalls*** sofern diese Personen ihre Zustimmung erteilt haben ***und im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten***.

Or. en

Änderungsantrag 147

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Die Absätze 1 und 2 gelten unbeschadet anderer Zuständigkeiten und kollektiver Rechte der Sozialpartner bzw. der Vertreter von Arbeitnehmern, die sich gegebenenfalls auch auf das Recht erstrecken, Maßnahmen zur Verteidigung kollektiver Interessen nach nationalem Recht oder nationalen Gepflogenheiten zu ergreifen.

Or. en

Änderungsantrag 148

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.

Or. en

Änderungsantrag 149

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 15 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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.	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*** miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie von ihren ***Arbeitnehmervertretern*** 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 ***und sehen diesbezüglich im Einklang mit dem nationalen Recht angemessene Sanktionen vor***.

Or. en

Änderungsantrag 150

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 15 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Artikel 15a
	Förderung von Tarifverhandlungen in der Plattformarbeit
	Unbeschadet der uneingeschränkten Achtung der Autonomie der Sozialpartner fördern die Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen in der

Plattformarbeit, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem sie Folgendes tun:

a) sicherstellen, dass digitale Arbeitsplattformen unter Berücksichtigung der Größe und Kapazität des betreffenden Unternehmens den Arbeitnehmervertretern relevante Informationen zur Verfügung stellen;

b) sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter das Recht haben, Zugang zu den Beschäftigten der Plattform zu erhalten, sich mit ihnen zu treffen und einzeln oder gemeinsam mit ihnen in Kontakt zu treten, um sie zu organisieren, Löhne in ihrem Namen auszuhandeln und sie zu vertreten.

Digitale Arbeitsplattformen unterlassen sämtliche Handlungen oder Unterlassungen, die direkt oder indirekt das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder einer Gewerkschaft beizutreten, untergraben könnten oder die Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter diskriminieren, die an Tarifverhandlungen teilnehmen oder teilnehmen wollen.

Or. en

Änderungsantrag 151

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 16 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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***, und***

in ihrer Verfügungsgewalt befinden.	***zwar unabhängig davon, wo die digitale Arbeitsplattform ihren Sitz hat und ob die Plattform Auftragnehmer mit einem Teil des algorithmischen Managements beauftragt***.

Or. en

Änderungsantrag 152

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 17 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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.	Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Personen, die Plattformarbeit leisten, ***und Arbeitnehmer, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen,*** darunter auch deren Vertreter, vor jedweder Benachteiligung durch die digitale Arbeitsplattform ***oder ein Unternehmen, das automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme einsetzt,*** und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde bei der digitalen Arbeitsplattform ***oder dem Unternehmen, das diese Systeme einsetzt,*** eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen. ***Zu diesen Maßnahmen gehört die Schaffung zugänglicher und wirksamer Beschwerdeverfahren.***

Or. en

Änderungsantrag 153

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*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 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.	(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, ***oder von Arbeitnehmern, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen,*** zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass diese Personen die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.

Or. en

Änderungsantrag 154

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Plattformarbeit leistende Personen, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der digitalen Arbeitsplattform verlangen, dass sie hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Die digitale Arbeitsplattform legt diese Gründe schriftlich dar.	(2) Plattformarbeit leistende Personen, ***oder Arbeitnehmer, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen,*** die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der digitalen Arbeitsplattform ***oder dem Unternehmen, das automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme einsetzt,*** verlangen, dass sie hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Die digitale Arbeitsplattform ***oder das Unternehmen, das automatisierte oder teilautomatisierte Überwachungs- und***

Entscheidungssysteme einsetzt, legt diese Gründe schriftlich dar.

Or. en

Änderungsantrag 155

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Personen, die Plattformarbeit leisten, vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, die digitale Arbeitsplattform nachzuweisen hat, dass die Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.	(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Personen, die Plattformarbeit leisten, ***oder Arbeitnehmer, die automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen unterliegen,*** vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, die digitale Arbeitsplattform ***oder das Unternehmen, das solche Systeme einsetzt,*** nachzuweisen hat, dass die Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.

Or. en

Änderungsantrag 156

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 – Absatz 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(6a) Für die Zwecke von Absatz 1 ist eine längere Sperrung des Kontos der Person, die Plattformarbeit leistet, einer Entlassung gleichgestellt.

Or. en

Änderungsantrag 157

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 19 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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***, 10 und 15*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 158

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 19 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***oder teilautomatisierter*** Überwachungs- und Entscheidungssysteme auf die Arbeitsbedingungen oder auf die Rechte von Personen, die Plattformarbeit leisten, ***oder von Arbeitnehmern, die***

Behörden entweder auf Ersuchen oder auf eigene Initiative sachdienliche Informationen aus, einschließlich Informationen, die sie im Rahmen von Inspektionen oder Untersuchungen erhalten haben.	***einem algorithmischen Management unterliegen,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 159

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 19 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(3) Die Mitgliedstaaten legen Regeln für ***Strafen und*** 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 ***Strafen und*** Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. ***Sie können in Form von Geldbußen verhängt werden und müssen eine angemessene Entschädigung vorsehen.***

Or. en

Änderungsantrag 160

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Die Mitgliedstaaten sehen die Möglichkeit vor, weitere Sanktionen

gegen Arbeitgeber zu verhängen, unter anderem den Ausschluss von einigen oder allen öffentlichen Zuwendungen, Beihilfen oder Subventionen, einschließlich Agrarbeihilfen, den Ausschluss von öffentlichen Auftragsvergabeverfahren sowie die Einziehung einiger oder aller bereits gewährten öffentlichen Zuwendungen, Hilfen oder Subventionen, einschließlich der von den Mitgliedstaaten verwalteten Unionsmittel.

Or. en

Änderungsantrag 161

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3b) Die Mitgliedstaaten sehen finanzielle Strafen und Sanktionen vor oder verschärfen sie entsprechend
	a) der Anzahl der Verstöße;
	b) der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.

Or. en

Änderungsantrag 162

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 20 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten ***allgemeinen*** Schutzniveaus.	(1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten Schutzniveaus.

Or. en

Änderungsantrag 163

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 20 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*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. ***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.***	(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.

Or. en

BEGRÜNDUNG

Plattformarbeit zählt zu den wichtigsten Veränderungen, die durch digitale Technologien auf den Arbeitsmärkten der Welt bewirkt wurden. Mehrere Sektoren verlagern sich in die Arbeitsplattformwirtschaft, vom Transportwesen über den Sektor für Dienstleistungen im Nahbereich bis hin zum Kreativsektor. Die COVID-19-Pandemie hat diesen Trend beschleunigt und in Sektoren gefördert, die sich bereits in Richtung Plattformarbeit bewegten, wie z. B. die Lebensmittellieferung. Die Daten spiegeln einen solchen Trend wider: Nach Schätzungen der Kommission leisten in der EU über 28 Millionen Menschen Plattformarbeit, und bis 2025 wird diese Zahl auf 43 Millionen ansteigen.
Die Flexibilität und das exponentielle Wachstum der Plattformarbeit bergen jedoch die Gefahr, dass ohne eine angemessene Regulierung dieser Arbeitsform prekäre Arbeitsbedingungen entstehen, die zu Lasten der Menschen gehen, die diese Arbeit leisten. In der gesamten EU zeigt sich, dass Menschen, die Plattformarbeit leisten, oft nicht die gleichen Rechte haben wie Arbeitnehmer in der traditionellen Wirtschaft, da sie nicht einmal als solche anerkannt werden, obwohl die Tatsachen etwas anderes belegen, und dass sie aufgrund der Bedingungen, die für die Organisation von Plattformarbeit mit algorithmischem Management gelten, besonders anfällig für Ausbeutung sind. Mit dieser Richtlinie soll daher sichergestellt werden, dass die Entwicklungen, die neue Technologien herbeigeführt haben, nicht die Rechte beeinträchtigen, die die Arbeitnehmer in der EU in den letzten Jahrzehnten zu Recht erworben haben.

Beschäftigungsstatus
Zunächst entspricht der Beschäftigungsstatus von Menschen, die Plattformarbeit leisten, häufig nicht ihren Arbeitsbedingungen. Die meisten Gerichtsverfahren in der EU in diesem Zusammenhang werden aufgrund der falschen Einstufung des Arbeitsverhältnisses angestrengt, mit dem Ziel, den angemessenen Beschäftigungsstatus der Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer Aufgaben und des Ausmaßes der Kontrolle und Überwachung, die die Plattform auf sie ausübt, zu bestimmen. Die meisten Gerichte stellten fest, dass es sich bei den klagenden Arbeitnehmern um Scheinselbstständige handelte, d. h. dass sie zwar einen Selbstständigenvertrag mit der Arbeitsplattform unterzeichnet hatten, aber in Wirklichkeit die Arbeitsbedingungen eines Beschäftigungsverhältnisses vorlagen. Die Faktenlage zeichnete dementsprechend ein anderes Bild als es die formale Beziehung zwischen ihnen und der Plattform vermute lässt. Bei einer Scheinselbstständigkeit kommen die negativen Aspekte beider Arten von Arbeitsverhältnis zusammen, denn Menschen in Scheinselbstständigkeit genießen nicht die Unabhängigkeit der Selbstständigkeit bei der Bestimmung ihrer Kunden, ihrer Bezahlung und der Organisation ihrer Tätigkeiten, sondern tragen vielmehr das Geschäftsrisiko der Arbeitsplattform, ohne die Rechte und den Schutz zu genießen, die Arbeitnehmern in einem Beschäftigungsverhältnis zustehen. Das Problem der falschen Einstufung des Arbeitsverhältnisses stellt auch ein Problem für die Wettbewerbsgleichheit im Binnenmarkt dar, da Plattformen, die auf Scheinselbstständigkeit zurückgreifen, im Gegensatz zu ihren Konkurrenten Arbeitskosten einsparen und ein rechtliches Vakuum bei der Regulierung von Plattformarbeit nutzen. Es ist wichtig festzustellen, dass Plattformarbeit ein komplexes Phänomen ist und dass viele Menschen, die Plattformarbeit leisten, vor allem die hochqualifizierten, korrekt als Selbstständige eingestuft werden. Ziel des ersten Teils dieser Richtlinie und des Berichtsentwurfs ist es daher, eine falsche Einstufung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu vermeiden. Angesichts dieses Risikos ist die Einführung einer widerlegbaren gesetzlichen Vermutung des

Beschäftigungsverhältnisses der beste Weg, um die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen und ihnen einen angemessenen Beschäftigungsstatus zu verleihen, ohne die Regeln, die für echte Selbstständige gelten, zu ändern. Gleichzeitig wird dadurch sichergestellt, dass die Plattformen, die als Arbeitgeber anerkannt werden, die steuerlichen Pflichten und Sozialversicherungssysteme einhalten, und ein fairer Wettbewerb in der Union gewährleistet ist. Um eine Diskriminierung vergleichbarer Unternehmen zu vermeiden und sicherzustellen, dass die Richtlinie ihre Ziele erreicht und ordnungsgemäß durchgesetzt wird, ist es wichtig, dass die Definition der digitalen Arbeitsplattform die tatsächliche Realität und Vielfalt der Plattformen widerspiegelt.
Scheinselbstständigkeit in der Plattformwirtschaft führt zu Prekarität, niedriger Entlohnung, Sicherheitsrisiken und der Verweigerung aller Rechte, die sich aus dem Beschäftigungsstatus ergeben, einschließlich des Sozialschutzes. Oftmals kommen Arbeitnehmer, die diese Jobs annehmen, aus sozial schwachen Verhältnissen und brauchen das zusätzliche Einkommen unbedingt, weil ihre Hauptbeschäftigung zu gering entlohnt wird, und sie wagen es nicht einmal, ihren Beschäftigungsstatus in Frage zu stellen.
Die Behörden, die die gesetzliche Vermutung anwenden, erhalten entsprechende Anleitungen, und die Mitgliedstaaten legen Verfahren fest, um zügige und reibungslose Verfahren zu ermitteln, die Anzahl der Rechtsstreitigkeiten zu verringern und zu vermeiden, dass die echten Selbstständigen betroffen sind. Die Arbeitsaufsichtsbehörden oder Organisationen, die das Arbeitsrecht durchsetzen, erhalten angemessene Schulungen auf dem entsprechenden technischen Gebiet, damit sie ihre Aufgaben wirksam erfüllen können. Die Plattformen, die die gesetzliche Vermutung anfechten, haben immer die Möglichkeit, sie zu widerlegen, und die Beweislast liegt folglich bei ihnen. Die endgültigen Urteile ergehen auf der Grundlage von Fakten und nicht aufgrund von Formalitäten. Dieses Verfahren stellt die effektivste und fairste Lösung dar, da die Arbeitnehmer die schwächste Seite im Rechtsstreit sind und die Plattformen das zugrundeliegende Geschäftsmodell und die Funktionsweise des Algorithmus genau kennen.

Algorithmisches Management
Während in der gesamten EU Tarifverhandlungen oder arbeitsrechtliche Vorschriften die Arbeitsstandards in der traditionellen Wirtschaft festlegen, akzeptieren Menschen, die Plattformarbeit leisten, Arbeitsbedingungen, die einseitig von Plattformen durch automatisierte und teilautomatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme festgelegt werden, und sind manchmal nicht einmal in der Lage, einen Missbrauch zu erkennen. Sie wissen nämlich nicht, wie der Algorithmus funktioniert und welche Entscheidungen er über ihre Arbeitszeit, die ihnen zugewiesenen Kunden, die Bewertung ihrer Leistung, ihre Gesundheits- und Sicherheitsgarantien und sogar den Zugang zur Arbeit trifft. Die meisten Plattformen haben nur wenig menschliche Kontrolle über die Entscheidungen ihres Algorithmus, und es gibt keine einheitlichen und klaren Vorschriften, die die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen oder die Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit regeln. Außerdem ist das algorithmische Management kein Thema, das ausschließlich digitale Arbeitsplattformen betrifft, denn immer mehr Arbeitgeber setzen heute algorithmische Tools ein, um Arbeitnehmer zu beaufsichtigen, zu überwachen und zu kontrollieren. Aus diesem Grund ist ein umfangreiches Kapitel des Berichts der Aufstellung von Regeln gewidmet, die alle Arbeitnehmer in der gesamten Union vor missbräuchlichen algorithmischen Managementverfahren schützen.
Es wird sofort deutlich, dass dieses Kapitel nicht nur für Menschen, die Plattformarbeit leisten (unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus), sondern für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen von diesen Systemen beeinflusst werden, von großer Bedeutung ist.

Tatsächlich hat die Pandemie das Phänomen der „Plattformisierung“ der Wirtschaft sogar noch beschleunigt, das sich auf die zunehmende Nutzung dieser Systeme zur Organisation und Kontrolle von Arbeit auch weit über die Plattformarbeit hinaus bezieht. Die in diesem Abschnitt eingeführten Bestimmungen gelten daher für alle Arbeitnehmer, die Informationen, die von automatisierten oder teilautomatisierten Überwachungs- und Entscheidungsfindungssystemen generiert werden, unterliegen. Arbeitnehmer, die von algorithmischem Management betroffen sind, und ihre Vertreter müssen im Voraus über alle Elemente informiert werden, die die Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, damit sie die Möglichkeit haben, die Funktionsweise des Algorithmus zu verstehen und Tarifverhandlungen darüber zu führen. Alle Entscheidungen, die sich auf diese Bedingungen auswirken, müssen von Menschen getroffen werden, und gleichzeitig muss eine menschliche Aufsicht über die vom Algorithmus getroffenen Entscheidungen gewährt werden. Gleichzeitig müssen die Plattformen gewährleisten, dass der Schutz der Daten der Menschen, die Plattformarbeit leisten, in vollem Umfang gewahrt wird und dass der Algorithmus nicht auf Daten zugreift oder sie sammelt, die nicht in erster Linie mit der Ausführung der Arbeit verbunden sind.

Transparenz und Rechtsbehelfe bei Plattformarbeit

Die geringe Verbreitung von Plattformarbeit macht es für Plattformbeschäftigte schwierig, sich zusammenzuschließen und gemeinsam zu handeln, um ihre Situation zu verbessern. Einige Arbeitsplattformen, die für ihr Geschäftsmodell auf Scheinselbstständigkeit angewiesen sind, versuchen aktiv, eine gewerkschaftliche Organisierung zu verhindern. Plattformarbeit ist also ein sehr schwer zu erfassendes Phänomen, da es keinen konkreten Arbeitsplatz gibt und die Personen, die für dieselbe Plattform arbeiten, sich oftmals nicht kennen. Dies stellt nicht nur ein Problem für diese Personen dar, sondern auch für die nationalen Behörden, insbesondere für die Steuerbehörden und Sozialschutzeinrichtungen. Sobald das Arbeitsverhältnis als Beschäftigungsverhältnis anerkannt wird, wird die Plattform als Unternehmen anerkannt, sodass alle anwendbaren Rechtsvorschriften und Bestimmungen aus den Tarifverträgen für den jeweiligen Wirtschaftszweig auf die Plattformarbeit Anwendung finden. Der letzte Teil des Berichtsentwurfs befasst sich mit der Transparenz der Plattformarbeit und den Rechtsbehelfen, die angesichts des oben beschriebenen Charakters der Plattformarbeit erforderlich sind.