

# ed\*



Deutsche Sozialversicherung  
Europavertretung

Juni 2022

## Plattformbeschäftigung: EU-Kommission hat soziale Sicherheit im Fokus

Innovativer Regulierungsansatz oder starre  
Einheitslösung?



## Liebe Leserinnen und Leser,

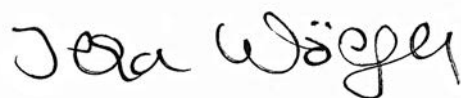
„Der digitale Wandel bringt rasche Veränderungen mit sich, die sich auf unsere Arbeitsmärkte auswirken.“ So hatte es Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen zu Beginn ihrer Amtszeit in ihren politischen Leitlinien formuliert. Damit verbunden hatte sie die Selbstverpflichtung zu prüfen, wie die Arbeitsbedingungen auf Online-Plattformen verbessert werden können. Die EU-Kommission hatte in der Folge Handlungsbedarf gesehen und vorgeschlagen, einen EU-weit gültigen Rahmen für den Zugang zum Sozialschutz und zu den Arbeitsrechten von Plattformbeschäftigten zu schaffen: Sie sollen über das gleiche Maß an sozialem Schutz verfügen wie alle anderen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Gut zwei Jahre später, nach durchaus kontroversen Diskussionen auf europäischer Ebene und zwei Konsultationen mit den Sozialpartnern, hat die EU-Kommission ein Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten vorgelegt. Wesentlicher Bestandteil ist ein Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, der am 9. Dezember 2021 vorgelegt wurde.

Aber sind die vorgeschlagenen Regelungen auch ausreichend oder vielleicht sogar zu weitgehend? Bieten sie genügend Flexibilität für die unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme? Ermöglichen sie sowohl einen angemessenen Zugang zu Sozial- und Arbeitsschutz für Plattformbeschäftigte als auch das innovative Potential von digitalen Arbeitsplattformen zu nutzen?

In unserer aktuellen Ausgabe des Themenletters ed\* möchten wir mit Ihnen diesen Fragen nachgehen und Ihnen einen Überblick über die aktuelle Diskussion des Richtlinienvorschlags geben.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!



Ihre Ilka Wölflé

# Plattformarbeit als Innovations- und Jobmotor?

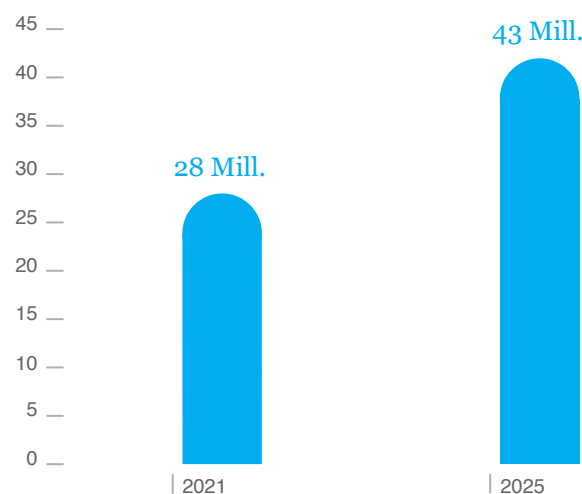
Die EU-Kommission hat während der Vorstellung des europäischen Regelungsvorschlags die zunehmende Bedeutung von digitalen Arbeitsplattformen, deren Innovationskraft und arbeitsplatzschaffendes Potenzial betont.<sup>1</sup> Sowohl für digitale Arbeitsplattformen als Marktanbieter, für Verbraucherinnen und Verbraucher als auch für Menschen, die in der Plattformökonomie arbeiten, eröffneten sich vielfältige Chancen, die es in Europa zu nutzen gelte.

Tatsächlich hat die Plattformbeschäftigung seit 2019 in diversen Wirtschaftszweigen rasant zugenommen. Beschleunigt wurde diese Entwicklung durch die Covid-19-Pandemie. So arbeiten heute in der Europäischen Union (EU) mehr als 28 Millionen Menschen über digitale Arbeitsplattformen. Laut EU-Kommission könnte diese Zahl bis 2025 auf 43 Millionen ansteigen.<sup>2</sup>

Gleichzeitig wirft dieses Beschäftigungsmodell neue Fragen zum Arbeits- und Sozialschutz auf, z. B. zur Abgrenzung von Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung. Deswegen ist es der EU-Kommission besonders wichtig, in ihren Regelungen Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Sozialleistungen für Plattformbeschäftigte zu berücksichtigen und hierfür einheitliche

Mindeststandards auf europäischer Ebene zu schaffen. Sie betont dabei den Anspruch menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und den Zugang zu Sozial- und Arbeitsschutz: Der technische Fortschritt dürfe nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Bei der Nutzung des innovativen Potentials müsse sichergestellt werden, dass dies inklusiv und fair erfolge.

## Mögliche Entwicklung der Plattformarbeit in Europa



Quelle: PPMI 2021

<sup>1</sup> Europäische Kommission: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingung in der Plattformarbeit, C(2021)762 final.

<sup>2</sup> Public Policy and Management Institute (2021). Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work, Seiten 85 und 96ff.

## 80 Prozent der digitalen Arbeitsplattformen vermitteln ausschließlich Selbstständige.

### Zentrale Herausforderung: Plattformbeschäftigung ist nicht homogen

In einer von der EU-Kommission in Auftrag gegebenen Studie zu Geschäftsmodellen wurde festgestellt, dass etwa 80 Prozent der digitalen Arbeitsplattformen ausschließlich Selbstständige beschäftigen bzw. vermitteln. Nur eine Minderheit arbeitet mit abhängig Beschäftigten. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um lokal gebundene Lieferdienste, ein Sektor, für den verschiedene Gerichte in den Mitgliedstaaten den Status der Erwerbstätigen immer wieder zugunsten eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses (re-)qualifiziert haben.<sup>3</sup> Die überwiegende Beschäftigung von als selbstständig eingestuften Personen führt dazu, dass viele Erwerbstä-

tige in der Plattformökonomie durch das Netz der sozialen Sicherung fallen. So verfügt nur ein geringer Anteil der Plattformbeschäftigten über eine Arbeitslosenversicherung. Laut einer Studie sind bei 97 Prozent der Plattformarbeiter die Einkünfte bei Arbeitslosigkeit nicht abgesichert. Auf ähnliche Verhältnisse trifft man auch in anderen Zweigen der Sozialversicherung, wie der Absicherung im Krankheitsfall oder der Einkommenssicherung im Alter. Eine Ausnahme bildet die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten: 23 Prozent der digitalen Arbeitsplattformen bieten schon heute ihren selbstständigen Plattformbeschäftigten eine entsprechende Absicherung an. Die Studie lässt allerdings ausdrücklich offen, ob deren Niveau mit dem einer Versicherung gegen Arbeitsunfälle für abhängige Beschäftigte vergleichbar ist.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> So hat am 19. April 2022 ein französisches Strafgericht die Höchststrafe gegen den Essenslieferdienst Deliveroo verhängt, weil das Unternehmen bewusst missbräuchlich seine Essenskurriere als Selbstständige deklariert hatte.

<sup>4</sup> Groen, Willem Pieter de; Kilhoffer, Zachary; Westhoff, Leonie; Postica, Doina und Shamsfakhr, Farzaneh (2021): Digital labour platforms in the EU - Mapping and business models, final report.

Nur eine Minderheit der Lieferdienste arbeitet mit abhängig Beschäftigten.



Die Plattformarbeit birgt vielfältige Herausforderungen für die soziale Sicherheit.



## Bei Plattformbeschäftigten besteht häufig ein unzureichender Sozialversicherungsschutz.

Ähnliches zeigt sich in einer vom Europäischen Parlament beauftragten Studie, die zu dem Ergebnis kommt, dass Plattformbeschäftigte auch unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus mit einem hohen Risiko für prekäre Beschäftigungsverhältnisse konfrontiert sind und häufig unzureichender Sozialversicherungsschutz besteht.<sup>5</sup>

Die Plattformarbeit birgt damit vielfältige Herausforderungen für die soziale Sicherheit. Zudem ist unsicher, ob die Einstufung als selbstständige Tätigkeit

tatsächlich zutrifft – oder ob Beschäftigte im Rahmen der Plattformarbeit sich doch in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden, Weisungen erhalten und kontrolliert werden. Die Mängel im Arbeits- und Sozialschutz können auch zu verzerrten Wettbewerbsbedingungen gegenüber anderen (traditionellen) Unternehmen führen, die den gesetzlichen Verpflichtungen für abhängig Beschäftigte nachkommen und für die entsprechende Kontrollmechanismen bestehen.

Vor diesem Hintergrund hat das Europäische Parlament eine Entschließung zur Plattformbeschäftigung verabschiedet. Darin werden die oft schlechten Arbeitsbedingungen von Plattform-

beschäftigten unabhängig von deren Beschäftigungsstatus hervorgehoben. So fordern die Europaabgeordneten neben einer gesunden und sichereren Arbeitsumgebung durch Arbeits- und Schutzmaterialien auch die Mitgliedstaaten der EU auf, für Plattformbeschäftigte den Zugang zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Langzeitpflege, Invalidität und Krankheit sowie Gesundheits- und Altersleistungen sicherzustellen.<sup>6</sup>

### Vorteile für grenzüberschreitend tätige Unternehmen

Plattformbeschäftigung ist eine neue Form grenzüberschreitender Arbeit, die sich nationalen Regelungen oft entzieht. Um ihr Potential nutzen zu können und dabei gleichzeitig den Sozialschutz von Beschäftigten zu gewährleisten, wurde schon früh der Bedarf eines europäischen Regelrahmens gesehen.

Von einer europäischen Regelung profitieren letztlich auch die digitalen Arbeitsplattformen selbst. Aufgrund der rechtlichen Zersplitterung müssen sie eine Vielzahl unterschiedlicher nationaler Rechtsvorschriften und Gerichtsurteile beachten, was ihre Expansion auf dem EU-Markt beeinträchtigt. Darüber hinaus liegen faire Wettbewerbsbedingungen, z. B. durch die Vermeidung von Scheinselbstständigkeit, auch in ihrem Interesse. Damit wird ein Rahmen geschaffen, der es ermöglicht, mittels Innovationen Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

<sup>5</sup> Hauben, Harald (ed.), Lenaerts, Karolien und Wayaert, Willem (2020): The platform economy and precarious work.

<sup>6</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. September 2021 zu dem Thema „Gerechte Arbeitsbedingungen, Rechte und soziale Sicherung für auf Online-Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer – Neue Beschäftigungsformen im Zusammenhang mit der digitalen Entwicklung“ (2019/2186(INI)).

### **Konkrete Vorschläge der EU-Kommission – im Mittelpunkt steht die Statusfeststellung**

Die EU-Kommission beschreibt in ihrem Richtlinienvorschlag eine Reihe von Mindeststandards, die sowohl Plattformbetreibenden als auch –beschäftigten mehr Rechtssicherheit gewähren sollen. Von den neuen Regelungen sollen dabei alle Plattformbeschäftigten profitieren, die innerhalb der EU arbeiten – unabhängig vom jeweiligen Standort der Arbeitsplattform.

Im Mittelpunkt der europäischen Regelungen steht das Ziel, die Rechte der Plattformbeschäftigten zu stärken. Die Feststellung ihres Beschäftigtenstatus spielt dabei eine besondere Rolle. Hierzu hat die EU-Kommission – basierend auf der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) – fünf Kontrollkriterien formuliert, mit deren Hilfe künftig die Plattformen und die Plattformbeschäftigten feststellen können, ob es sich bei ihrer Arbeitsbeziehung um ein Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis handelt, oder ob vielmehr eine selbständige Tätigkeit vorliegt. Sie betreffen die Bestimmung der Vergütungshöhe, verbindliche Regelungen in Bezug auf Erscheinungsbild und Verhalten, Überwachung und Überprüfung der Arbeitsleistung, Einschränkungen in der eigenständigen Arbeitsorganisation und der Auftragsannahme sowie Restriktionen beim Aufbau eines eigenen Kundenstamms. Maßgeblich sollen

die tatsächlichen Arbeitsregelungen und nicht die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Plattformbeschäftigten und digitalen Arbeitsplattformen sein.

Um eine schnelle Feststellung des Beschäftigungsstatus zu ermöglichen, soll dieser auf Basis einer gesetzlichen Vermutung vorgenommen werden. Liegen zwei der von der EU-Kommission aufgestellten Kriterien tatsächlich vor, wird vermutet, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Damit hätte ein Plattformbeschäftigter automatisch einen Anspruch auf die Sozial- und Arbeitsrechte eines Arbeitnehmers.

Für die digitalen Arbeitsplattformen besteht aber die Möglichkeit, diese gesetzliche Vermutung in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu widerlegen, wobei ihnen die Beweislast obliegen würde. Das Verfahren soll keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der gesetzlichen Vermutung haben. Damit soll sichergestellt werden, dass für Plattformbeschäftigte, die in ihrer Arbeit wirklich in einem Über- Unterordnungsverhältnis stehen, frühzeitig der Zugang zu Arbeits- und Sozialschutz gewährleistet ist.

Kontrovers diskutiert werden insbesondere die Vorschläge der EU-Kommission zur Statusfeststellung anhand der gesetzlichen Vermutung mittels fünf Kriterien, die Beweis-

**Im Mittelpunkt der europäischen Regelungen steht das Ziel, die Rechte der Plattformbeschäftigten zu stärken.**

Die EU-Kommission hat fünf Kontrollkriterien zur Feststellung von Scheinselbstständigkeit für Plattformbeschäftigte formuliert.



lastumkehr und die nicht aufschiebende Wirkung eines Widerspruchs gegen die Statusfeststellung.

Bei einer begrenzten Anzahl fester Kriterien besteht die Gefahr einer entsprechenden Anpassung der Verträge zwischen Plattformbeschäftigten und digitalen Arbeitsplattformen. Deutschland hat hierbei bereits negative Erfahrungen mit der gesetzlichen Vermutung anhand von fünf Kriterien zur Bestimmung von Scheinselbstständigkeit gemacht.<sup>7</sup> Diese haben zu einer Anpassung der Vertragsgestaltung geführt, wonach quasi keine Scheinselbstständigkeit mehr festgestellt wurde. In den tatsächlichen Beschäftigungsverhältnissen hat sich dies jedoch nicht widerspiegelt. Im Sozialgesetzbuch IV wurde daher die gesetzliche Vermutung durch den Bezug auf das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis ersetzt.

Diese Gefahr besteht auch bei Plattformbeschäftigten, wenn diese in einem Untergebenenverhältnis stehen. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass die Plattformbeschäftigten nur einen geringen Einfluss auf die Vertragsgestaltung haben und die tatsächliche Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses von den vertraglichen Regelungen abweichen können. Als Ergebnis würden die fünf zugrundeliegenden Kriterien für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht erfüllt. Die Folge wäre, dass die gesetzliche Vermutung aufgrund der formalen Erfüllung der vorgeschlagenen Kriterien nicht zur Anwendung käme.

Auch in dem von der Berichtstermin des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten Elisabetta Gualmini vorgelegten Berichtsentwurf des Europäischen Parlaments zum Richtlinienvorschlag wird der primäre Bezug auf die fünf Kriterien kritisiert, auf elf Kriterien erweitert und in die Präambel verlagert. Die Idee dahinter ist, dass die Kriterien nicht erschöpfend sein können, da Plattformbeschäftigung vielfältig ist und einem stetigen Wandel unterliegt. Die aufgeführten Kriterien sollen daher eine nicht abschließende Liste von Elementen bilden, auf die sich die zuständigen Behörden bei der Beurteilung des Arbeitnehmerstatus beziehen können.<sup>8</sup> Der Lieferdienst Wolt kritisiert hingegen in seiner Stellungnahme die aus seiner Sicht zu vage gefassten und teilweise widersprüchlichen fünf Kriterien des Richtlinienvorschlags.<sup>9</sup> Wolt schlägt vor, diese durch einfachere und eindeutige Kriterien zu ersetzen, wie beispielsweise durch die vier Kriterien, die der EuGH im Fall „Yodel“ formuliert hat.<sup>10</sup> Der Deutsche Anwaltsverein befürwortet, dass sich die Feststellung des Beschäftigungsstatus auf das tatsächliche Arbeitsverhältnis stützen soll und begrüßt die Einführung einer gesetzlichen Vermutung anhand möglichst EU-weit einheitlicher Kriterien. Anpassungsbedarf wird jedoch bei den genannten Kriterien gesehen.

## Kontrovers diskutiert wird die Statusfeststellung anhand der gesetzlichen Vermutung mittels fünf Kriterien.

<sup>7</sup> Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit aus dem Jahr 1999, ehemaliger § 7 Absatz 4 SGB IV. Mit dem zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 ist die gesetzliche Vermutungsregelung entfallen.

<sup>8</sup> Europäisches Parlament, DRAFT REPORT on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021)0762, 2021/0414(COD)).

<sup>9</sup> Wolt (2022): Wolt's feedback on the European Commission's proposal for a Directive on improving working conditions in platform work ([https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2850683\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2850683_en); abgerufen am 24.2.2022).

<sup>10</sup> Europäischer Gerichtshof: Urteil C-692/19 vom 22. April 2022 – Yodel Delivery Network.

Es gilt, EU-weit sowohl einen möglichst einheitlichen Sozialschutz für Plattformbeschäftigte zu gewährleisten als auch das Innovations- und Beschäftigungspotenzial von digitalen Arbeitsplattformen zu nutzen.

---

Diese seien noch einmal auf ihren tatsächlichen Bezug zur „Kontrolle der Arbeitsleistung“ zu überprüfen und anzupassen.<sup>11</sup>

Die deutschen Sozialpartner sehen ebenfalls Nachbesserungsbedarf bei den genannten Kriterien. Darüber hinaus kritisiert die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), dass die Beweislast für das Nichtbestehen eines Beschäftigungsverhältnisses bei der digitalen Arbeitsplattform liegt. Somit würde der Plattform die Beweislast einer sogenannten negativen Tatsache obliegen. Der Beweis dieser negativen Tatsache werde in den meisten Fällen jedoch kaum oder schwer möglich sein. Zudem befürchtet die BDA, dass durch diese Regelungen ein neuer Beschäftigungsstatus, nämlich der des „Plattformarbeitnehmers“ künstlich geschaffen werde.<sup>12</sup> Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) begrüßt hingegen, dass die Darlegungs- und Beweislast von der digitalen Arbeitsplattform zu tragen ist, selbst wenn die Plattformbeschäftigten sich selbst nicht als abhängige Beschäftigte einstufen. Hierdurch werde der Machtasymmetrie zwischen Plattform und Plattformbeschäftigten Rechnung getragen.<sup>13</sup>

Regelungen zum Arbeits- und Sozialschutz sind in Europa sehr unter-

schiedlich ausgestaltet. Hierauf weist die österreichische Sozialversicherung in ihrer Stellungnahme hin. Österreich verfügt über den zusätzlichen Beschäftigungsstatus einer arbeitnehmerähnlichen Person. Diese ist selbständig, jedoch von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig, ohne dabei in dessen betriebliche Organisation eingegliedert zu sein. Entsprechend fordert die österreichische Sozialversicherung eine flexiblere Herangehensweise, die die nationalen Rechtsvorschriften stärker respektiert und sich auf eine qualitative Bewertung der individuellen Situation konzentriert.<sup>14</sup>

Die deutsche Sozialversicherung begrüßt den Richtlinienvorschlag. Wesentlich ist, dass darin das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis der gesetzlichen Vermutung zu Grunde liegt. Wichtig ist auch, dass die aktuelle und zukünftige Rechtsprechung des EuGH verbindlich zu berücksichtigen ist. Denn Ziel einer europäischen Regelung muss die Reduzierung zwischenstaatlicher Unterschiede bei der Statusfeststellung sein. Es gilt, EU-weit sowohl einen möglichst einheitlichen Sozialschutz für Plattformbeschäftigte zu gewährleisten als auch das Innovations- und Beschäftigungspotenzial von digitalen Arbeitsplattformen zu nutzen.

Allgemein wird auf europäischer Ebene diskutiert, ob die im Richtlinienvorschlag genannten Kriterien ausreichen, um das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis abzubilden. Denn

---

<sup>11</sup> Deutscher Anwalt Verein (2022): Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht zum Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit ([https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2822820\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2822820_en); abgerufen am 24.2.2022).

<sup>12</sup> BDA: Richtlinienvorschlag schafft arbeitsrechtliches Sonderregime für Plattformökonomie, März 2022.

<sup>13</sup> Ver.di: Am langen Arm der Plattformen, Ver.di publik 3/2022.

---

<sup>14</sup> Dachverband der Österreichischen Sozialversicherung: Feedback from Dachverband der Österreichischen Sozialversicherung ([https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2848699\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2848699_en), abgerufen am 24.2.2022).



Personalmanagement, das sich auf automatisierte Systeme stützt, soll nicht für eine Letztentscheidung herangezogen werden.



hierfür werden zusätzlich die meist deutlich detaillierteren nationalen Kriterien benötigt. Gegenstand der Debatte ist auch, dass im Fall eines Widerspruchs die Beweislast von der digitalen Arbeitsplattform zu tragen ist, und ein Widerspruch keine aufschiebende Wirkung auf die Anwendung der Vermutung hat. Ziel dieser Regelung ist die Feststellung des Beschäftigungsstatus zu beschleunigen und für Plattformbeschäftigte einen schnellen Zugang zu Arbeits- und Sozialschutz sicher zu stellen.

### **Maschinen als Manager – Datennutzung wirft Fragen auf**

Nicht nur die soziale Absicherung von Plattformbeschäftigten wird in den Mitgliedstaaten und Europa diskutiert. Der digitale Wandel hat auch neue Möglichkeiten des algorithmischen Managements geschaffen. Neben dem Innovationspotential geht dies jedoch mit Fragen der Überwachung, der Datennutzung, der Gleichstellung und Diskriminierung von Plattformbeschäftigten einher. Somit ist ein neuer Regelungsbedarf für die algorithmische Führung entstanden, eine Form des Personalmanagements, das sich auf Computersysteme stützt. Damit können nicht nur die Arbeitsabläufe von Plattformbeschäftigten kontrolliert werden. Die durch die Computersysteme gesammelten Daten können vielmehr auch zur Beurteilung ihrer Produk-

tivität analysiert und genutzt werden. Dies darf jedoch nicht zu Lasten des Gesundheits- und Arbeitsschutzes von Plattformbeschäftigten gehen, zumal sowohl Datenbasis als auch zugrundeliegende Algorithmen fehlerbehaftet sein können.

Der Richtlinienvorschlag sieht daher Regelungen vor, die sicherstellen sollen, dass von automatisierten Systemen keine Letztentscheidung getroffen wird. Wesentlich ist der transparente, nichtdiskriminierende, vertrauenswürdige und ethisch vertretbare Einsatz von Algorithmen gegenüber allen Plattformbeschäftigten, unabhängig von deren Beschäftigungsstatus. Der Richtlinienvorschlag folgt damit dem in der Mitteilung zum digitalen Kompass 2030 formulierten Ziel, ethische Grundsätze für auf den Menschen ausgerichtete Algorithmen zu formulieren.<sup>15</sup>

Dies beinhaltet eine erhöhte Transparenz bei deren Anwendung zur Überwachung der Arbeitsleistung, da hiervon direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausgehen. Auch wird die Verarbeitung personenbezogener Daten, wie beispielsweise zur Gesundheit des Plattformbeschäftigten, eingeschränkt. Digitale Arbeitsplattformen sollen Risiken

<sup>15</sup> Mitteilung der Kommission: Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade, C(2021)118 final.

## Ein zentrales Ziel ist der transparente, nicht diskriminierende, vertrauenswürdige und ethisch vertretbare Einsatz von Algorithmen.

automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme für die Sicherheit und Gesundheit von Plattformbeschäftigten bewerten und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen. Ein weiterer zentraler Aspekt ist das Recht, automatisierte Entscheidungen anfechten zu können.

In den meisten Stellungnahmen werden die Regulierungsvorschläge zur Datennutzung und zum algorithmischen Management unterstützt. Nach dem vorgelegten Berichtsentwurf des Europäischen Parlaments sollen darüber hinaus alle Elemente des Algorithmus zur Bewertung der Leistung der Plattformbeschäftigten Gegenstand von Tarifverhandlungen sein. Zudem wurde ein Passus für die Vergabe von Unteraufträgen hinzugefügt, um ein Umgehen der Richtlinie zu verhindern.

Auch für die Deutsche Sozialversicherung ist der transparente, nichtdiskriminierende, vertrauenswürdige und

ethisch vertretbare Einsatz von Algorithmen gegenüber allen Plattformbeschäftigten ein zentrales Ziel. Daher wird die vorgeschlagene Informationspflicht der digitalen Arbeitsplattform unterstützt. Dies gilt, wegen der direkten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, insbesondere für die Informationspflichten zu automatischen Systemen, die der Überwachung der Arbeitsleistung und anderen Entscheidungen dienen. Insgesamt schaffen diese Regelungen im Einklang mit der Digitalstrategie und der Europäischen Säule sozialer Rechte einen geeigneten Rahmen für Innovationen unter Wahrung eines gesunden, sicheren und geeignetes Arbeitsumfeldes sowie des Datenschutzes, wie im Grundsatz zehn der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt.

### **Transparenz- und Meldepflichten**

Weiterhin sollen nach dem Richtlinien-vorschlag die Transparenz- und Meldepflichten für digitale Arbeitsplattformen ausgeweitet werden. Dies betrifft alle relevanten Daten zur Statusfeststellung und umfasst EU-weit einheitlich zu übermittelnden Informationen sowie auf Verlangen der Arbeits- und Sozialschutzbehörden zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten.

Für den Branchenverband Bitkom bedarf es jedoch noch der Klarstellung, wie detailliert die Auskunftspflichten sein sollen. Weiterhin fordert die Bitkom, dass Ausnahmen von der Transparenzverpflichtung festgelegt werden, insbesondere in Bezug auf Merkmale, die Geschäftsgeheimnisse darstellen, oder wenn die Umsetzung bestimmter Aspekte der Verpflichtung

Alle Elemente des Algorithmus zur Bewertung der Leistung der Plattformbeschäftigten sollen Gegenstand von Tarifverhandlungen sein.



die Plattformen unverhältnismäßig belasten würde.<sup>16</sup>

Für die Deutsche Sozialversicherung ist von grundsätzlicher Bedeutung, dass der gesetzlichen Vermutung zur Statusfeststellung die tatsächliche Beschäftigungssituation zu Grunde liegt. Damit dies gelingt, werden umfangreiche und aussagekräftige Informationen über das Beschäftigungsverhältnis von Seiten der digitalen Arbeitsplattformen benötigt. Dies umfasst insbesondere auch Informationen zum algorithmischen Management. Nur so kann geklärt werden, ob tatsächlich eine Überwachung und Überprüfung der Arbeitsleistung erfolgt, und ob effektive Einschränkungen in der eigenständigen Arbeitsorganisation und der Auftragsannahmen vorliegen. Ein hohes Maß an Standardisierung auch umfangreicher Informationsanforderung ist dabei eine Voraussetzung, um schnell die Vermutung zum Beschäftigungsstatus aussprechen zu können.

### **Belgien als Vorreiter – verpflichtende Absicherung gegen Arbeitsunfälle**

Die soziale Absicherung von Plattformbeschäftigten steht auch in der belgischen Politik aktuell im Fokus. Ein Teil der am 15. Februar 2022 vorgestellten Arbeitsmarktreform sind neue Vorgaben für die Feststellung des Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten sowie deren Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bei der Vorstellung des Reformpakets hat sich die belgische Regierung explizit auf den Richtlinienvorschlag der EU-Kommission bezogen, abweichend von diesem soll die gesetzliche Vermutung jedoch anhand von acht Kriterien erfolgen. Die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung kommt zur Anwendung, sobald drei der acht Kriterien oder zwei der fünf letztangeführten Kriterien erfüllt sind, die weitestgehend den Kriterien des Richtlinienvorschlags der EU-Kommission entsprechen.

Zudem sollen digitale Arbeitsplattformen keine Exklusivität von Plattformbeschäftigten verlangen dürfen. Selbstständige Plattformbeschäftigte können somit gleichzeitig für konkurrierende Plattformen tätig sein.

Darüber hinaus soll eine obligatorische Absicherung gegen Arbeitsunfälle für alle Plattformbeschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsstatus eingeführt werden. Dies war dem belgischen Wirtschafts- und Arbeitsministerium wichtig. Es hatte daran erinnert, dass ein Plattformmitarbeitender einem fünfzehnmal höheren Risiko ausgesetzt sei, einen Arbeitsunfall zu erleiden, als eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in „traditioneller“ Beschäftigung.

Der Versicherungsschutz muss hierbei von der digitalen Arbeitsplattform gezahlt werden. Es bleibt abzuwarten, wie der Gesetzestext am Ende des Verfahrens aussehen wird. Derzeit liegt der belgische Vorstoß erstmal den Sozialpartnern zur Stellungnahme vor.<sup>17</sup>

## **Die belgische Regierung stellt, abweichend von der EU-Kommission, ein Reformpaket mit acht Kriterien vor.**

<sup>16</sup> Bitkom (2022): Position Paper - European Commission consultation concerning the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work ([https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2847027\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2847027_en), abgerufen am 24.2.2022).

<sup>17</sup> DSV (2022): Belgien will Richtlinienvorschlag zu Plattformbeschäftigung vorab umsetzen (<https://dsv-europa.de/de/news/2022/02/belgien-will-richtlinien-vorschlag-zu-plattformbeschaeftigung-vorab-umsetzen.html>; abgerufen am 23.3.2022).

## Wie geht es weiter

Viele Akteure haben auf europäischer Ebene den Richtlinienvorschlag begrüßt, so auch die Deutsche Sozialversicherung. Aber wie so oft steckt der Teufel im Detail. In diesem Fall in den der gesetzlichen Vermutung zugrundeliegenden Kriterien. Sicher wird dies ein wichtiges Thema im anstehenden Trilogverfahren. Dies gilt auch für die von österreichischer Seite erhobene Forderung nach ausreichend flexiblen Regelungen für bestehende nationale Rechtsvorschriften.

Dagegen erhalten die vorgeschlagen Regelungen zur Sicherstellung von Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht im algorithmischen Management viel Zustimmung. Diese sind eingebettet in die Digitalstrategie der EU-Kommission und sind sowohl in den Digitalgrundsätzen nach der EU-Kommission als auch im Gesetzesvorschlag zur Künstlichen Intelligenz enthalten.

Inwieweit es gelingt mit dem Richtlinienvorschlag in der Praxis einen angemessenen Sozial- und Arbeitsschutz von Plattformbeschäftigten sicherzustellen, kann heute natürlich noch nicht beurteilt werden. Die Transparenz- und Meldepflichten bilden jedoch einen wichtigen Baustein, um das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis von Plattformbeschäftigten bestimmen zu können.

Die Deutsche Sozialversicherung wird den weiteren Prozess durch aktuelle Informationen und Bewertungen begleiten.

## Kontakt

Deutsche Sozialversicherung  
Europavertretung

Rue d'Arlon 50  
1000 Brüssel  
Fon: +32 (2) 282 05 50  
E-Mail: [info@dsv-europa.de](mailto:info@dsv-europa.de)  
[www.dsv-europa.de](http://www.dsv-europa.de)

## Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:  
Deutsche Sozialversicherung  
Europavertretung im Auftrag  
der Spitzenverbände der Deutschen  
Sozialversicherung  
Direktorin: Ilka Wölfle, LL.M.

Redaktion:  
Ilka Wölfle, LL.M.  
Ulrich Mohr  
Carla Cramer  
Isolde Fastner  
Angelina Gromes  
Volker Schmitt  
Stefani Wolfgarten

Produktion: mails and more –  
Service für Dialogmarketing GmbH

Grafik/Layout: Naumilkat – Agentur  
für Kommunikation und Design

Redaktionsschluss: 31. Mai 2022

Bildnachweis:  
Adobe Stock/Hurca! (S. 1),  
123RF/oneinchpunch (S. 4),  
iStock/PeopleImages (S. 5),  
iStock/artJazz (S. 6),  
Adobe Stock/VectorMine (S. 9),  
Adobe Stock/Song\_about\_summer  
(S. 10)