



Öffentliche Konsultation der EU-Kommission zu einer Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vom 9. Dezember 2021

Stellungnahme der Deutschen Sozialversicherung vom 09.02.2022

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund), die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), der GKV-Spitzenverband und die Verbände der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen auf Bundesebene haben sich mit Blick auf ihre gemeinsamen europapolitischen Interessen zur "Deutschen Sozialversicherung Arbeitsgemeinschaft Europa e.V." zusammengeschlossen.

Der Verein vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber den Organen der Europäischen Union sowie anderen europäischen Institutionen und berät die relevanten Akteure im Rahmen aktueller Gesetzgebungsvorhaben und Initiativen.

Die Kranken- und Pflegeversicherung, die Rentenversicherung und die Unfallversicherung bieten als Teil eines gesetzlichen Versicherungssystems wirksamen Schutz vor den Folgen großer Lebensrisiken.

I. Vorbemerkung

Die Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung begrüßen den Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.

In den letzten Jahren hat die Plattformarbeit, zusätzlich beschleunigt durch die Covid-19 Pandemie, in immer mehr Wirtschaftszweigen eine rasante Entwicklung genommen und bietet für digitale Arbeitsplattformen, für Verbraucherinnen und Verbraucher und für Menschen, die in der Plattformökonomie arbeiten, viele Chancen.



Die Plattformarbeit birgt jedoch auch vielfältige Herausforderungen für die Systeme der sozialen Sicherung. Dies gilt im besonderen Maße für die Feststellung des tatsächlichen Beschäftigungsstatus. So besteht für Plattformbeschäftigte, die sich in einem de facto abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden, aber dennoch als Selbstständige eingestuft werden, die Gefahr schlechter Arbeitsbedingungen sowie eines fehlenden oder eingeschränkten Zugangs zu angemessenem Sozialschutz. Damit einher gehen die Risiken unlauteren Wettbewerbs, nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, fragmentierter und unkalkulierbarer Einkommen und Arbeitszeiten, mangelnder Qualifizierungsmöglichkeiten sowie fehlender Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Der digitale Wandel hat auch neue Möglichkeiten des algorithmischen Managements geschaffen. Diese dürfen jedoch nicht zu Lasten der Arbeitsbedingungen sowie des Gesundheits- und Arbeitsschutzes von Plattformbeschäftigten gehen. Entsprechend besteht hier ein vordringlicher Regelungsbedarf.

Plattformbeschäftigung ist oft eine neue Form grenzüberschreitender Arbeit, die sich den nationalen Regelungen entzieht. Um das Potential der Plattformarbeit nutzen zu können und gleichzeitig den Sozialschutz von Beschäftigten auch in der Plattformökonomie sicherzustellen, bedarf es aus Sicht der Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung eines europäischen Regelungsrahmens bei Wahrung der Subsidiarität.

Die Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung unterstützen daher die drei im Richtlinienvorschlag formulierten Ziele:

- (1) Sicherstellung, dass Personen, die über Plattformen arbeiten, den zutreffenden Beschäftigungsstatus und damit entsprechende Arbeits- und Sozialversicherungsrechte haben;
- (2) Sicherstellung von Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht im algorithmischen Management;
- (3) Verbesserung der Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Entwicklungen der Plattformarbeit sowie Sicherstellung von anwendbaren Regeln für Personen, die über Plattformen arbeiten, auch grenzüberschreitend.



II. Kommentierung der einzelnen Bestimmungen des Vorschlags

Kapitel I – allgemeine Bestimmungen und Kapitel II – Feststellung des Beschäftigungsstatus

Die Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung begrüßen ausdrücklich, dass sich der Anwendungsbereich des Richtlinienvorschlags nach Artikel 1 Absatz 3 auf alle Plattformbeschäftigte erstreckt, die innerhalb der Europäischen Union Plattformarbeit verrichten, und alle digitalen Arbeitsplattformen unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung erfasst, solange die über die jeweilige Plattform organisierte Arbeit in der EU ausgeführt wird.

Fraglich ist

- die Einschränkung der Definition „digitale Arbeitsplattformen“ in Artikel 2 Absatz 2 Satz 2. Was ist unter dem Begriff „untergeordneter und rein nebensächlicher Natur“ zu verstehen?

Daher wird angeregt,

- Artikel 2 Absatz 2 um eine klare Definition des Begriffs „untergeordneter und rein nebensächlicher Natur“ zu ergänzen.

Die Intention, mit der vorgeschlagenen Richtlinie die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus zu verbessern, wird ausdrücklich begrüßt. Ferner wird begrüßt, dass laut Artikel 3 dem Verfahren zur Feststellung des Beschäftigungsstatus das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis zu Grunde gelegt werden soll und nicht die vertragliche Vereinbarung zwischen Plattformbeschäftigten und digitalen Arbeitsplattformen maßgeblich ist.

Aus Sicht der Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung ist festzuhalten, dass die vorgelegte Richtlinie im Schwerpunkt das jeweilige nationale Arbeits- und Prozessrecht betrifft und bei der Umsetzung die geltenden nationalen Regelungen, die einschlägige nationale Rechtsprechung und die Interessen der Sozialpartner zu beachten sind.

Kapitel III - Algorithmisches Management

Aus Sicht der Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung ist ein wesentliches Ziel der transparente, nichtdiskriminierende, vertrauenswürdige und



ethisch vertretbare Einsatz von Algorithmen gegenüber allen Plattformbeschäftigten, unabhängig von deren Beschäftigungsstatus.

Daher wird die in Artikel 6 vorgeschlagene Informationspflicht der digitalen Arbeitsplattform gegenüber den Plattformbeschäftigten unterstützt. Dies gilt insbesondere für die Informationspflichten zu automatischen Systemen, die der Überwachung der Arbeitsleistung und anderen Entscheidungen dienen, da hiervon direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, den emotionalen und psychischen Zustand der Plattformbeschäftigten sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz ausgehen.

Begrüßt werden darüber hinaus die in Artikel 6 formulierten Einschränkungen der Verarbeitung personenbezogener Daten wie beispielsweise zum emotionalen und psychischen Zustand der Plattformbeschäftigten.

Artikel 7 regelt die Überwachung automatisierter Systeme durch Menschen. Er stellt auf die Bewertung von Risiken und Schutzvorkehrungen ab und fordert die Einführung geeigneter Präventions- und Schutzmaßnahmen, was begrüßt wird. Es gilt von vornherein Risiken zu minimieren und Arbeitsunfälle zu vermeiden, mit dem Ziel, die Vision Zero zu erreichen.

Ein guter Ansatz ist auch die in Artikel 8 vorgenommene Festlegung, dass Plattformbeschäftigte Erklärungen für mit automatisierten Systemen getroffene Entscheidungen erhalten und deren Überprüfung fordern können, weil der Entscheidungsprozess immer unter menschlicher Aufsicht stehen soll.

Kapitel IV - Transparenz in Bezug auf Plattformarbeit

Aus Sicht der Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung ist es essenziell, dass entsprechend dem Erwägungsgrund 41 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 die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit im Einklang mit den im Recht des betreffenden Mitgliedstaats festgelegten Vorschriften und Verfahren melden.

Daher begrüßen die Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung ausdrücklich, dass nach Artikel 11 die digitalen Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Arbeitgeber handelt, verpflichtet werden sollen, die von



Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit zu melden und den zuständigen Arbeits- und Sozialschutzbehörden des Mitgliedstaats "relevante Daten" mitzuteilen.

Begrüßt wird weiterhin, dass EU-weit einheitliche zu übermittelnde Informationen aufgeführt werden und dass in Artikel 12 den Arbeits- und Sozialschutzbehörden das Recht eingeräumt wird, zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu verlangen.

In diesem Zusammenhang wird auch die in Kapitel V Artikel 16 vorgeschlagene Verpflichtung ausdrücklich begrüßt. Danach haben digitale Arbeitsplattformen für die Feststellung des Beschäftigungsstatus auf Anordnung alle relevanten Beweismittel offenzulegen, auch vertrauliche Informationen wie beispielsweise einschlägige Daten über Algorithmen.