



EUROPÄISCHES PARLAMENT

**Dr. Joachim Schuster**

Mitglied des Europäischen Parlaments

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Plattformökonomie ist bereits ein fester Bestandteil der europäischen Wirtschaft und ihre wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Bedeutung wird in Zukunft weiter signifikant zunehmen.

Die Organisation von Arbeitsleistungen unter Zwischenschaltung von Online-Plattformen ermöglicht erhebliche Effizienz- und Produktivitätssteigerungen und stellt eine Chance für die europäische Wirtschaft dar. Die höhere Wettbewerbsfähigkeit wird in vielen Fällen jedoch auch durch eine Abwälzung sozialer Kosten auf die Beschäftigten und die Gesellschaft erreicht, und durch die Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Standards und gewerblicher Auflagen.

Bereits jetzt haben nicht nur die Mitgliedsstaaten, sondern auch regionale und örtliche Behörden, sowie der Europäische Gerichtshof sehr unterschiedlich reagiert, um den Herausforderungen zu begegnen, die das teilweise disruptive Geschäftsmodell der Online-Plattformen mit sich bringt. Dies führt zu einer regulatorischen Fragmentierung zwischen und innerhalb der europäischen Mitgliedsstaaten.

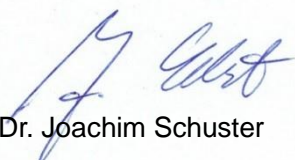
Die Europäische Kommission nimmt unter dem Diktum scheinbarer Komplexität der Plattformökonomie bisher jedoch eine abwartende Haltung in Bezug auf arbeitsrechtliche Regulierung im europäischen Binnenmarkt ein, oder fördert im Gegenteil noch weitere Deregulierungen.

Die Komplexität der unterschiedlichen Arten von Plattformen sind keine Ausrede dafür untätig zu bleiben. Auch in der herkömmlichen Arbeitswelt gibt es höchst differenzierte Beschäftigungsmodelle, dennoch gelten die gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Rechte und Pflichten für alle Beteiligten. Wir brauchen daher eine **EU-Richtlinie zum Schutz von Beschäftigten auf Online-Plattformen**, um faire Lohn- und Arbeitsbedingungen und Rechtssicherheit in der digitalen Arbeitswelt herzustellen. Klar ist, Geschäftsmodelle, die für den Profit Mindeststandards unterlaufen, die andere einhalten, sind politisch inakzeptabel. Wir brauchen gleiche Regeln für alle – egal ob online oder offline!

Um die Debatte anzustoßen und aufzuzeigen, wie die bestehenden Regelungen auf die Plattformökonomie angewendet werden könnten, stelle ich einen Richtlinienvorschlag zur Plattformarbeit vor.

Ich würde mich freuen, mit Ihnen dazu ins Gespräch zu kommen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Joachim Schuster

**ENTWURF**

# EU-Richtlinie zur Plattformarbeit

Diskussionsgrundlage Juni 2018

## **KONTEXT DES VORSCHLAGS**

Die Plattformökonomie ist bereits ein fester Bestandteil der europäischen Wirtschaft und ihre wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Bedeutung wird in Zukunft weiter signifikant zunehmen. Das rasante Anwachsen der Plattformen stellt eine Chance für die europäische Wirtschaft dar und ihr werden hervorragende Entwicklungschancen eingeräumt: Sie ist jung, innovativ, ressourceneffizient, nutzerfreundlich und ermöglicht zudem insgesamt erhebliche Effizienz- und Produktivitätssteigerungen. Die höhere Wettbewerbsfähigkeit wird allerdings nicht nur durch eine höhere Flexibilität, neue Formen digitaler Vernetzung und geringerer Transaktionskosten erreicht. In vielen Fällen geschieht dies durch eine Abwälzung sozialer Kosten auf die Beschäftigten bzw. die Gesellschaft und durch die Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Standards und gewerblicher Auflagen.

**Klar ist, Wettbewerbsvorteile der Plattformwirtschaft gegenüber der herkömmlichen Wirtschaft, die auf Sozialdumping und Steuervermeidung beruhen, sind politisch inakzeptabel.** Für alle ArbeitnehmerInnen und Selbständige in der Plattformwirtschaft müssen die gleichen tarifrechtlichen, arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Rechte und Pflichten gelten, die auch für ArbeitnehmerInnen und Selbstständige in der herkömmlichen Wirtschaft gelten.

Digitalisierung und die wachsende Plattformwirtschaft werden zu Recht als radikale Transformation wahrgenommen - eine digitale und technologische Revolution, die die Arbeitswelt grundlegend verändert hat und weiter verändern wird.

Aber nicht alles ist neu. Die Digitalisierung verschiedener Formen von Unternehmensmodellen darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die meisten Plattformen durchaus Entsprechungen in der herkömmlichen Wirtschaft haben. Offensichtlich ist dies bei Plattformen, die lokal zu erbringende Dienstleistungen vermitteln. Aber auch rein digital erbrachte Dienstleistungen, die über Online-Plattformen organisiert oder vermittelt werden, übernehmen lediglich Teilaufgaben in einem komplexeren Wertschöpfungsprozess, die auch von herkömmlichen Unternehmen erbracht werden bzw. werden könnten. Ebenso ähnelt die Art der Arbeit in der Plattformökonomie der in der herkömmlichen Wirtschaft (physische und digitale Dienstleistungen). Dennoch befinden sich Plattformbeschäftigte häufig in einer schlechteren Position als ihre KollegInnen. Sie genießen keinen Kündigungsschutz, haben keinen Urlaubsanspruch oder Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, sind häufig nicht in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme eingebunden und werden nicht nach Mindest- oder Tariflohn bezahlt. Das Fehlen von Gewerkschaften oder anderen Organisationsformen, die Marktmacht einiger weniger Plattformen in bestimmten Sektoren und die konstante wirtschaftliche und rechtliche Unsicherheit führen zu massiven Ungleichgewichten. Die geringe Verhandlungsmacht der Arbeitskräfte manifestiert sich in geringen Löhnen und allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen, die jegliche Verantwortung auf die Arbeitskräfte abwälzen.

**Die Komplexität der unterschiedlichen Arten von Plattformen sind keine Ausrede dafür untätig zu bleiben.** Auch in der herkömmlichen Arbeitswelt gibt es höchst differenzierte Beschäftigungsmodelle; jeder Sektor, jeder Betrieb, selbst jeder Arbeitgeber ist anders. Dennoch gelten alle Grundregeln für alle Beteiligten. Es gilt daher, diese grundlegenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen auch auf die Beschäftigten in der Plattformökonomie und die Plattformen zu übertragen.

Ohne Zweifel gibt es auch noch weitergehende Regelungsfragen, die aber ebenfalls in der Regel für die Gesamtwirtschaft und nicht nur für die Plattformökonomie zu regeln sind. So ergeben sich neue Chancen für eine Nejustierung der Work-Life-Balance, die eventuell auch eine Modifizierung der Arbeitszeitregelungen sinnvoll machen. Ebenso wird Arbeit auf Abruf durch neue digitale Arbeitsformen in neuer Dimension möglich. Allerdings sind diese Fragen nicht eigentümlich für die digitale Arbeitswelt. Durch technische Entwicklungen und neue Kommunikationswege haben diese Themen längst Einzug in die herkömmliche Wirtschaft gefunden und müssen daher grundlegend gelöst werden. Ähnlich verhält es sich mit der sozialen Absicherung von Selbständigen, die in der Plattformökonomie wie in der herkömmlichen Wirtschaft den gleichen Problemen gegenübersteht.

### **HANDLUNGSBEDARF AUF EU-EBENE**

Bereits jetzt haben nicht nur die Mitgliedstaaten, sondern auch regionale und örtliche Behörden und deren zuständigen Instanzen, sowie der Europäische Gerichtshof sehr unterschiedlich reagiert, um den Herausforderungen zu begegnen, die das teilweise disruptive Geschäftsmodell der Online-Plattformen mit sich bringt. Dies führt zu einer regulatorischen Fragmentierung zwischen und innerhalb der Mitgliedstaaten, die sich negativ auf den Europäischen Binnenmarkt auswirkt.

**Die Klärung der sozialen Frage im digitalen Binnenmarkt sollte nicht den nationalen Gerichten oder dem Europäischen Gerichtshof überlassen werden; es ist die Politik, die hier eine führende Rolle spielen muss.** Eine gemeinsame europäische Initiative zur Regulierung von Plattformarbeit bietet eine koordinierte Antwort der Mitgliedstaaten auf die arbeitsrechtlichen Herausforderungen, die sich aus dem technologischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft ergeben. Daher ist die Plattformökonomie schon zu einem frühen Zeitpunkt auf EU-Ebene zu regulieren und in einen europäischen Rahmen zu setzen, um das positive innovative Potential dieses Wirtschaftssegments zu fördern und gleichzeitig schädlichen und missbräuchlichen Unternehmenspraktiken entgegenzuwirken.

Die Schaffung des digitalen Binnenmarktes ist eine Priorität der Europäischen Kommission in der laufenden Legislaturperiode. Die Kommission, wie auch viele Kräfte im Europäischen Parlament, nehmen unter dem Diktum der scheinbaren Komplexität der Plattformwirtschaft eine abwartende Haltung ein in Bezug auf eine arbeitsrechtliche Regulierung. Sie sehen in einem ‚laissez-faire‘ Ansatz die bestmögliche Antwort auf die Digitalisierung oder fördern im Gegenteil noch weitere Deregulierungen. Dieser Ansatz ist gefährlich. Die Kommission muss endlich aktiv werden, um die Entwicklung des digitalen Binnenmarktes sozial gerecht zu gestalten und europäische Maßstäbe zu setzen. Ein kohärenter europäischer Gesetzesrahmen ist auch für Unternehmen der Plattformökonomie vorteilhaft. Das Beispiel Uber zeigt, wie nachteilig ein fehlender gesetzlicher Regulierungsrahmen ist: Das Unternehmen ist aufgrund diverser Gerichtsurteile mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Vorschriften hinsichtlich der Lizenzierung, Entlohnung und des Arbeitsschutzes der Fahrer konfrontiert und musste sein Geschäftsmodell je nach Land, sogar je nach Region, anpassen. Schließlich sind gesetzliche Klarstellungen auf Ebene der EU aus Wettbewerbsgründen erforderlich, da die Dienstleistungen, die auf Plattformen angeboten werden, nicht grundsätzlich von Dienstleistungen der herkömmlichen Wirtschaft unterschieden werden.

Die radikale örtliche und zeitliche Entgrenzung, die für den digitalen Arbeitsmarkt charakteristisch ist, schafft einen Handlungsbedarf, dem auf EU-Ebene am besten nachgekommen

werden kann. Initiativen der Mitgliedstaaten können nicht das gleiche Schutzniveau bieten und riskieren darüber hinaus noch wachsende Divergenzen zwischen den Mitgliedstaaten.

EU-weite Mindeststandards für den Schutz von Arbeitskräften in der Plattformwirtschaft sind daher unabdingbar, da sie sowohl ArbeitgeberInnen als auch Arbeitskräften mehr Sicherheit bieten und einen schädlichen Unterbietungswettlauf zwischen der herkömmlichen und der digitalen Wirtschaft wie auch zwischen den Mitgliedstaaten verhindern. Außerdem erhöhen EU-weite Regeln die Rechtssicherheit für die Arbeitskräfte und die Unternehmen und schaffen faire Wettbewerbsbedingungen innerhalb derer sich der Arbeitsmarkt entwickeln und das Potential des wachsenden Zukunftsmarktes voll ausgeschöpft werden kann. Die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und sozialem Schutz sind gemäß Artikel 3 EUV und Artikel 9 AEUV Ziele des EU-Binnenmarkts. Artikel 153 AEUV sieht ausdrücklich vor, dass Richtlinien das geeignete Rechtsinstrument sind, um Mindestvorschriften im Bereich der Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherheit und dem sozialen Schutz der ArbeitnehmerInnen zu erlassen. Ähnlich wie in der Richtlinie über Teilzeit- und Leiharbeit sowie befristete Arbeitsverträge geschehen, kann die EU einen rechtlichen Rahmen setzen, innerhalb dessen ein Mindestmaß an sozial- und arbeitsrechtlichem Schutz für Arbeitskräfte auf Online-Plattformen sichergestellt wird.

### **INHALT DER RICHTLINIE**

Das **übergeordnete Ziel** der vorgeschlagenen Richtlinie zur Plattformarbeit ist es, ein Mindestmaß an sozial- und arbeitsrechtlichem Schutz für Arbeitskräfte in der Plattformökonomie sicherzustellen und faire Wettbewerbsbedingungen zwischen der herkömmlichen Wirtschaft und der Plattformwirtschaft zu gewährleisten. Dies soll vor allem erreicht werden durch folgende Maßnahmen:

- **Eine widerlegbare Rechtsvermutung:** Das Kernstück der vorgeschlagenen Richtlinie bildet die Rechtsvermutung, dass ein Arbeitsverhältnis zur Plattform vorliegt, wenn im Rahmen von plattformbasierter Arbeit Leistungen erbracht werden. Diese Rechtsvermutung kann durch die Plattform widerlegt werden. Die gängige Praxis vieler Online-Plattformen beruht darauf, ihre Arbeitskräfte pauschal als Selbstständige zu kategorisieren und so jegliche Verantwortung von sich zu weisen. Momentan liegt jedoch die Beweislast bei der Arbeitskraft, um nachzuweisen, dass diese Einordnung ggf. falsch ist. Aber nur die Plattform hat alle Informationen, sowohl über die Arbeitskräfte als auch über die Leistungsempfänger, die für einen solchen notwendig sind. Daher muss die Beweislast bei der Plattform bzw. dem Plattformbetreiber liegen, was durch die vorliegende Richtlinie sichergestellt wird.
- **Ein auf Tatsachen basierender Beurteilungsmaßstab der vorliegenden Vertragsverhältnisse (Kriterienkatalog):** Es muss sichergestellt werden, dass die Überprüfung der widerlegbaren Rechtsvermutung auf Tatsachen beruht und nicht durch die äußere Erscheinungsform, z.B. von der Plattform festgelegte ‚Allgemeine Geschäftsbedingungen‘, bestimmt wird. In der vorgelegten Richtlinie werden Funktionen der Plattformen aufgeführt, die als Kriterien für plattformbasiertes Arbeiten genutzt werden, z.B. die Festlegung der Entgelthöhe, Qualitätskontrolle der Arbeitsergebnisse, Erstellung von Ratings, Abwicklung der Kommunikation etc. Werden mindestens drei dieser Kriterien erfüllt, kann man von einem Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und der Arbeitskraft ausgehen. Der Kriterienkatalog lässt auch weitere Kriterien zur Erkennung von plattformbasierter Arbeit zu, die durch die Mitgliedstaaten definiert werden können.

- **Verbot von vertraglichen Vereinbarungen:** Die Machtposition von Plattformen gegenüber ihren Arbeitskräften und die rechtliche Grauzone, in der sich viele Bereiche der Plattformwirtschaft befinden, haben dazu geführt, dass sich Vertragspraktiken und Arbeitsbedingungen verselbstständigt haben, die es zu unterbinden gilt, z.B. die Organisation von Arbeitsleistungen unter den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Entlohnungsbestimmungen, geldlose Bezahlung der Arbeitskräfte, Untersagung von Mehrfachbeschäftigungen, Verwehrung des Kontakts zwischen Arbeitskräften oder auch den unbegründeten Ausschluss von der Plattform bzw. der Deaktivierung des Kontos. Das Verbot solcher vertraglichen Vereinbarungen in dieser Richtlinie geht einher mit der Feststellung, dass die Zeit, in dem die Arbeitskraft mit der Plattform verbunden ist, ebenfalls als Arbeitszeit gilt.
- **Die funktionale Unterscheidung zwischen Arbeitsort und Ort des Leistungsempfangs:** Die derzeitigen Rechtsvorschriften in der Sozialgesetzgebung basieren auf dem Grundsatz, dass Arbeitskräfte den arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften des Landes unterliegen, in dem sich ihr Arbeitsort befindet. Die rechtliche Festlegung ist richtig und wichtig. Sie sichert deren arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche in dem jeweiligen Mitgliedstaat und wird zum Schutz der Arbeitskräfte auf Plattformen auch in der vorliegenden Richtlinie vorgenommen. Bei Plattformen, die lediglich digitale Dienstleistungen vermitteln bzw. erbringen ist es deutlich schwieriger den Ort der Leistungserbringung festzustellen. Daher sieht die vorliegende Richtlinie eine funktionale Entkoppelung des 'Arbeitsorts' und 'Ort des Leistungsempfangs' vor, also den Ort, an dem die Arbeitsleistung der Arbeitskraft, physisch oder digital, dem Leistungsempfänger zur Verfügung gestellt wird. Sie sieht entsprechend vor, dass die Rechte des Mitgliedstaates in dem die Leistung empfangen wird, für die Dauer der Leistungserbringung durch die Arbeitskraft Anwendung finden. Damit wird einem **digitalen Grenzüberschritt** von Arbeitskräften innerhalb des europäischen Binnenmarktes Rechnung getragen und die Anwendung der Entsenderichtlinie und der Dienstleistungsrichtlinie wird für diese Fälle möglich.

Sowohl die Entsenderichtlinie als auch die Dienstleistungsrichtlinie folgen dem ‚Ziellandprinzip‘, besagen also, dass die gesetzlichen Mindestanforderungen im Zielland einhalten werden müssen. Indem diese Richtlinie festlegt, dass die Rechte und Pflichten des Ortes des Leistungsempfangs gelten, wird das Ziellandprinzip auch im digitalen Binnenmarkt konsequent verwirklicht. Die Logik der Rechtsanwendung, die dieser Richtlinienvorschlag folgt, findet sich auch in dem kürzlich von der Kommission veröffentlichten Vorschlag zur Besteuerung von digitalen Großunternehmen, die zukünftig auch die ‚digitale Präsenz‘ von Google und Co in der EU besteuern will. Im Steuerrecht ist es sonst üblich Gewinne dort zu belasten, wo ein Unternehmen seine „physische Präsenz“, seine Betriebsstätte hat. Anstatt sich auf den Niederlassungsort zu konzentrieren wird hier ebenfalls der Ort der Wertschöpfung in den Blick genommen.

- In dieser Richtlinie werden darüber hinaus weitere **Mindestrechte für Plattformbeschäftigte** definiert, in Bezug auf Entlohnung, Arbeitnehmerschutz, Zeugnisse, Ratings und Leistungsnachweise, Streik und Aussperrung, Rechtsbehelfe sowie Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen.

## **Kapitel I- Allgemeine Bestimmungen**

### **Artikel 1**

#### ***Ziel, Gegenstand und Geltungsbereich***

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist es, ein Mindestmaß an sozial- und arbeitsrechtlichem Schutz für Arbeitskräfte in der Plattformökonomie sicherzustellen und faire Wettbewerbsbedingungen zwischen der herkömmlichen Wirtschaft und der Plattformwirtschaft zu gewährleisten.
- (2) Diese Richtlinie gilt für privatrechtliche Vertragsverhältnisse, auf Grund derer plattformbasierte Arbeit geleistet wird.
- (3) In dieser Richtlinie werden Mindeststandards zum Umgang mit der Plattformwirtschaft festgelegt, die für alle Beteiligten im europäischen Binnenmarkt Rechtssicherheit schaffen sollen und die dem grenzübergreifenden Charakter der Plattformwirtschaft Rechnung tragen. Die Umsetzung obliegt den Mitgliedstaaten.
- (4) Die Mitgliedstaaten können bestimmen, welche natürliche oder juristische Personen für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen verantwortlich sind, solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden.

### **Artikel 2**

#### ***Begriffsbestimmungen***

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
  1. „Plattformbasierte Arbeit“ die Organisation von Arbeitsleistungen durch Arbeitskräfte für Leistungsempfänger unter Zwischenschaltung von Plattformen;
  2. „Arbeitskraft“ einen Arbeitnehmer oder eine selbstständige Person ohne Angestellte;
  3. „Plattform“ eine natürliche oder juristische Person die mit wirtschaftlichem Eigeninteresse die Arbeitsleistung von Arbeitskräften für Leistungsempfänger über eine Onlineplattform organisiert. Die Plattform ist entsprechend dem jeweiligen Sachverhalt entweder Arbeitgeber oder Auftraggeber der Arbeitskraft;
  4. „Leistungsempfänger“ eine natürliche oder juristische Person, die Arbeitskräfte im Wege einer Plattform zur Arbeitsleistung für eigene Aufgaben einsetzt;
  5. „Arbeitsort“ den Ort, an dem sich die Arbeitskraft während ihrer Arbeitsleistung tatsächlich aufhält;
  6. „Ort des Leistungsempfangs“ den Ort, an dem die Arbeitsleistung der Arbeitskraft, physisch oder digital, dem Leistungsempfänger zur Verfügung gestellt wird.
- (2) Bezüglich der in der Rahmenvereinbarung verwendeten, jedoch nicht genauer definierten Begriffe überlässt es die Richtlinie — wie andere im Sozialbereich erlassene Richtlinien, in denen ähnliche Begriffe vorkommen — den Mitgliedstaaten, diese Begriffe entsprechend ihrem nationalen Recht und/oder ihrer nationalen Praxis zu definieren, vorausgesetzt, diese Definitionen entsprechen inhaltlich denen der Richtlinie.

### **Artikel 3**

#### ***Beurteilungsmaßstab***

- (1) Für die Beurteilung, ob plattformbasierte Arbeit oder andere Vertragsverhältnisse vorliegen, ist die tatsächliche und echte Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.
- (2) Plattformbasierte Arbeit liegt dann vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung unter Zwischenschaltung einer Plattform erbringen, die insbesondere eine oder mehrere der folgenden Funktionen erfüllt:
  1. Regelung des Zugangs der Arbeitskräfte zur Plattform und/oder den dort angebotenen Aufträgen für Leistungsempfänger;
  2. Einheitlicher Auftritt am Markt mit einer oder mehreren Dienstleistungen;
  3. Festlegung der Entgelthöhe oder von diesbezüglichen Ober- und/oder Untergrenzen;
  4. Abwicklung der Zahlung zwischen Leistungsempfängern und Arbeitskräften;
  5. Qualitätskontrolle insbesondere hinsichtlich der Arbeitsergebnisse und/oder der Leistungserbringung;
  6. Erstellung eines Ratings der Arbeitskräfte oder der Leistungsempfänger;
  7. Abwicklung der Kommunikation zwischen Leistungsempfängern und Arbeitskräften;
  8. Möglichkeit des Ausschlusses von Arbeitskräften/Leistungsempfängern von weiterer Leistungserbringung unter Zwischenschaltung der Plattform.

## **Kapitel II - Arbeitsrechtliche Ansprüche**

### **Artikel 4**

#### ***Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses - widerlegbare Rechtsvermutung***

- (1) Werden im Rahmen von plattformbasierter Arbeit Leistungen erbracht, so liegt entsprechend dem Sachverhalt widerlegbar ein Arbeitsverhältnis mit der Plattform vor. Diese Rechtsvermutung kann durch die Plattform widerlegt werden.
- (2) Eine Widerlegung der Rechtsvermutung ist nicht möglich, wenn mindestens drei der in Artikel 3 Abs. 2 genannten Kriterien erfüllt sind.

### **Artikel 5**

#### ***Zulässigkeit von vertraglichen Vereinbarungen***

- (1) Verboten sind insbesondere Bedingungen und Vereinbarungen, welche
  1. die Organisation von Arbeitsleistungen unter den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Entlohnungsbestimmungen vorsehen, welche gesetzlich oder durch den Tarifpartner festgelegt sind;
  2. geldlose Bezahlung der Arbeitskräfte vorsehen;
  3. es den Arbeitskräften untersagen unmittelbaren Kontakt mit den Leistungsempfängern aufzunehmen;



4. den unbegründeten Ausschluss von der Zuteilung von Aufträgen oder die unbegründete Deaktivierung eines Benutzerkontos ermöglichen;
5. den Kontakt zwischen einzelnen Arbeitskräften verbieten oder faktisch unmöglich machen;
6. die Arbeitskräfte zur Zahlung eines Entgelts für die Organisation der Arbeitsleistungen verpflichten;
7. die Verfalls- und Verjährungsvorschriften verkürzen;
8. Mehrfachbeschäftigungen, insbesondere über andere Plattformen, grundlos untersagen und/ oder ungerechtfertigte Unvereinbarkeitsklauseln festlegen;
9. die Haftungsbeschränkungen gegenüber der Plattform ausschließen und/ oder reduzieren;
10. den Arbeitskräften die Einsichtnahme in die Ratings über die eigene Leistungserbringung und die Gewichtung selbiger verwehren.

### **Artikel 6**

#### ***Anspruch auf gleiche Entlohnung***

Eine Arbeitskraft hat zwingend Anspruch auf die ihr in dem jeweiligen Mitgliedstaat zustehende Entlohnung einschließlich aller Lohnbestandteile, die gesetzlich oder durch Tarifpartner festgelegt ist.

### **Artikel 7**

#### ***Arbeitsschutz***

- (1) Für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften ist verantwortlich, wer zur Vertretung der Plattform nach außen berufen ist.
- (2) Die Zeit, in der die Arbeitskraft mit der Plattform verbunden ist, gilt jedenfalls als Arbeitszeit.
- (3) Der nach Abs. 1 Verantwortliche hat sicherzustellen, dass
  1. Zeiten nach Abs. 2 automatisch aufgezeichnet werden;
  2. die Arbeitskraft darüber hinausgehende Arbeitszeiten einträgt;
  3. die Aufzeichnungen jederzeit abrufbar sind und;
  4. eine weitere Nutzung der Plattform nicht möglich ist, wenn die Vorschriften über die Höchstarbeitszeit, die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit sowie die Ruhepausen verletzt würden.

### **Artikel 8**

#### ***Zeugnisse, Ratings und Leistungsnachweise***

- (1) Bei Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen der Plattform und der Arbeitskraft muss nach Verlangen der Arbeitskraft innerhalb von [2 Wochen] ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung durch die Plattform ausgehändigt werden, die insbesondere auch ein allfälliges auf dieser Plattform erzieltes Rating zu enthalten hat. Dieses Dokument darf elektronisch bereitgestellt und übermittelt werden, sofern es der Arbeitskraft mit einer Empfangsbestätigung zugestellt wird und gespeichert und ausgedruckt werden kann.
- (2) Bei Registrierung auf einer Plattform hat diese ein auf einer anderen Plattform erzieltes einschlägiges Rating, das durch ein Zeugnis gemäß Absatz 1 nachzuweisen ist, in angemessener Weise zu berücksichtigen.

### **Artikel 9**

#### ***Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft***

- (1) Ansprüche, die der Arbeitskraft nach der Richtlinie zur Plattformarbeit oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.
- (2) Vereinbarungen zwischen der Plattform und dem Leistungsempfänger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft dienen, sind verboten.

### **Artikel 10**

#### ***Streik und Aussperrung***

Die Organisation von Arbeitsleistungen von Arbeitskräften in Betrieben von Leistungsempfängern, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

## **Kapitel III - Anwendbares Recht und Rechtsdurchsetzung**

### **Artikel 11**

#### ***Rechtsanwendung und Verhältnis zu anderen Richtlinien***

- (1) Arbeitskräfte unterliegen den arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen des Mitgliedstaates, in dessen Hoheitsgebiet sich ihr Arbeitsort gewöhnlich befindet.
- (2) Wird plattformbasierte Arbeit durch einen Arbeitnehmer ausgeführt und befindet sich der Ort des Leistungsempfangers in einem anderen Mitgliedstaat als dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sich der Arbeitsort gewöhnlich befindet, gelten die Bestimmungen gemäß der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, für den Zeitraum der Leistungserbringung entsprechend des Mitgliedstaates, in dem die Leistung empfangen wird.
- (3) Wird plattformbasierte Arbeit durch eine selbstständige Person ausgeführt und befindet sich der Ort des Leistungsempfangers in einem anderen Mitgliedstaat als dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sich der Arbeitsort gewöhnlich befindet, gelten die Bestimmungen gemäß der Richtlinie 2006/123/EG über Dienstleistungen im Binnenmarkt für den Zeitraum der Leistungserbringung entsprechend des Mitgliedstaates, in dem die Leistung empfangen wird.

- (4) Befindet sich der Ort des Leistungsempfangs in einem Mitgliedstaat, während sich der Arbeitsort der Arbeitskraft in einem Drittstaat befindet, gelten die einschlägigen handelsrechtlichen Bestimmungen zwischen der EU und dem jeweiligen Drittstaat.
- (5) Entspricht die Beziehungskonstellation zwischen Plattform, Leistungsempfänger und der Arbeitskraft denen, die in der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit festgelegt ist, findet diese unbeschadet strengerer und/ oder spezifischer Vorschriften in der vorliegenden Richtlinie Anwendung.

### **Artikel 12**

#### ***Anspruch auf Rechtsbehelfe***

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitskräfte, einschließlich solcher, deren Vertragsverhältnis zu der Plattform beendet ist, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben, wenn die ihnen aus dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

### **Artikel 13**

#### ***Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen***

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Arbeitskräfte, darunter auch Arbeitnehmervertreter, vor jedweder Benachteiligung durch die Plattform und/oder dem Leistungsempfänger oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde bei der Plattform oder dem Leistungsempfänger eingereicht oder ein Gerichtsverfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

## **Kapitel IV - Schlussbestimmungen**

### **Artikel 14**

#### ***Günstigere Bestimmungen***

- (1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus für die jeweiligen Arbeitskräfte.
- (2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften zum Schutz der Arbeitskräfte anzuwenden oder zu erlassen.
- (3) Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

## **Artikel 15**

### ***Umsetzung***

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] nachzukommen, oder sie stellen sicher, dass die Sozialpartner die erforderlichen Bestimmungen mittels einer Vereinbarung einführen; gleichzeitig müssen die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgegebenen Ergebnisse erreicht werden.
- (2) Die Mitgliedstaaten setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.
- (3) Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

## **Artikel 16**

### ***Übergangsbestimmungen***

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten sind auf bestehende Vertrags- und Beschäftigungsverhältnisse ab dem [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] anwendbar.

## **Artikel 17**

### ***Überprüfung durch die Kommission***

Im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf kleine und mittlere Unternehmen überprüft die Kommission spätestens am [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] die Anwendung dieser Richtlinie, um gegebenenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

## **Artikel 18**

### ***Inkrafttreten***

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

## **Artikel 19**

### ***Adressaten***

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.