



## Stellungnahme: EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit und Umsetzung in deutsches Recht

- **Der EU-Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit hat zum Ziel, Personen, die über digitale Arbeitsplattformen wie bspw. Vermittler von Personenfahrten oder Essenslieferanten arbeiten, verbesserten Zugang zu ihrem rechtmäßigen Beschäftigungsstatus zu ermöglichen** (Scheinselbstständige zu Arbeitnehmern werden).
- **Zu diesem Zweck enthält der Richtlinienvorschlag** eine sog. „widerlegliche Vermutung“ über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, also **eine Beweislastumkehr: Erfasste Unternehmen müssen beweisen, dass sie mit echten Selbständigen zusammenarbeiten.**
- **Der Richtlinienentwurf**, der nur noch formell verabschiedet werden muss, **erfasst jedoch unbeabsichtigt auch Unternehmen wie Vorwerk** als sog. „digitale Arbeitsplattform“ und den klassischen Handelsvertreter als „Plattformarbeiter“. Denn die Definition „digitale Arbeitsplattform“ ist sehr weit und vage. Der Gesetzgeber nutzt leider nur die Erwägungsgründe, um die Zielrichtung der Regelungen klarzustellen. Aus dem eigentlichen Wortlaut der relevanten Definitionen ergibt sich keine Abgrenzung zwischen echten digitalen Arbeitsplattformen und „traditionellen“ Unternehmen, die mit digitalisierten Prozessen arbeiten.
- **Dabei ist Vorwerk nicht mit bspw. einem Fahrtenvermittler, ein Handelsvertreter nicht mit einem entsprechenden Fahrer vergleichbar.** Im Gegensatz zu einem echten Plattformarbeiter, der auf Aufträge durch die Vermittlungsplattform wartet (wodurch sich ein Machtungleichgewicht zugunsten der Plattform und entsprechende Sanktionierungspotentiale ergeben), ist ein Handelsvertreter permanent damit beauftragt, selbständig Kunden für uns zu akquirieren.
- **Die Beweislastumkehr ist in der Praxis nur für rein digitale Unternehmen leistbar**, die jede Kommunikation gerichtsfest protokollieren können, **da hier ein Negativbeweis erforderlich wird** (es haben nie Weisungen stattgefunden, die selbständigen gegenüber nicht erteilt werden dürfen). In einem Vertrieb, der auf persönlicher Interaktion fußt, ist dies nicht möglich. **In der Folge ist die Zusammenarbeit mit selbständigen Handelsvertretern (in unserem Fall insgesamt etwa 100.000) und damit der Unternehmenserfolg gefährdet.**
- **Bei der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht müssen die Erwägungsgründe der Richtlinie genutzt werden, um die Rechtsvorschriften, insbesondere die Definition „digitale Arbeitsplattform“, auszustalten und eine klare Trennung zwischen digitalen Plattformen und klassischen „brick and mortar“/ „old economy“ Unternehmen vorzunehmen - und damit überhaupt erst sinnvoll anwendbar zu machen.**
- **Beispiel 1:** Laut Definition zeichnet sich eine digitale Arbeitsplattform durch die „Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit“ aus. Diese Beschreibung ist unzureichend. Es ist kein Verhalten eines Unternehmens mit Bezug auf selbständig oder unselbständig tätige Personen denkbar, welches nicht in irgendeiner Weise „organisierende“ Wirkung hat.

Erwägungsgrund 21 präzisiert u.a., dass Plattformen, die lediglich die Mittel bereitstellen, mit denen Dienstleistungsanbieter den Endnutzer erreichen können, ohne weiterhin organisatorisch einzugreifen, nicht erfasst sein sollen. Weiterhin sollen Organisationstätigkeiten des Unternehmens, welche "nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur" sind, nicht reguliert werden. Diese wichtigen Klarstellungen müssen Einzug in die deutschen Rechtsvorschriften erhalten.

- **Beispiel 2:** Ein weiteres Kernelement einer digitalen Arbeitsplattform ist laut Definition das Nutzen von Systemen, die zur elektronischen Kontrolle, Überwachung oder Bewertung der Arbeitsleistung dienen. Es ist verständlich, dass die mit digitalen Mitteln möglichen Kontrolllexzesse im Widerspruch zur Selbständigkeit stehen und generell nicht akzeptabel sind. Gleichzeitig ist aber auch im Verhältnis zu selbständigen Geschäftspartnern ein Minimum an 'Kontrolle' erforderlich, um zu evaluieren, ob die zu vergütende Tätigkeit überhaupt in der vereinbarten Qualität erbracht wurde. Hierfür auf den Einsatz elektronischer Systeme gänzlich zu verzichten, wäre nicht zeitgemäß.

Es ist aber ein entscheidender Unterschied, ob z.B. eine Handelsvertreterin im eigenen Interesse die Vermittlung eines Geschäfts über eine App nachweist (um ihren Provisionsanspruch zu belegen), oder ob ein Lieferfahrer von seinem Arbeitgeber per GPS getrackt wird, um ihn effizienter zu Einsätzen dirigieren zu können oder gar sein Arbeitstempo zu überwachen.

Eine Umsetzung der Richtlinie sollte klar kenntlich machen, dass eine reine Erfolgskontrolle zum Zweck der Abwicklung gegenseitiger vertraglicher Ansprüche zulässig sein muss, solange die gegenüber Selbständigen und üblichen und zulässigen Grenzen einer Berichtspflicht nicht überschritten wird. Erwägungsgrund 8 bietet dazu die Möglichkeit.