

Leitlinien für die Umsetzung von Artikel 7-15, 20 PWD (Algorithmisches Management) in deutsches Recht

Als eine der führenden Mobilitätsplattformen in Europa ist Bolt unmittelbar von der Umsetzung der Plattformarbeitsrichtlinie und dessen Anforderungen betroffen und verfügt über umfangreiche praktische Erfahrung im Umgang mit den in der Richtlinie adressierten Themen, sowohl in Deutschland als auch in Europa.

Das vorliegende Positionspapier konzentriert sich auf die Bestimmungen der Richtlinie zum algorithmischen Management – insbesondere auf den Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die damit verbundenen Transparenz- und Informationspflichten sowie die Rechte der Plattformbeschäftigten und ihrer Vertreter. Ziel der nachfolgenden artikel-spezifischen Empfehlungen ist es, einen ausgewogenen Rechtsrahmen zu fördern, der sowohl den Schutz der Plattformbeschäftigten als auch die operative Handlungsfähigkeit digitaler Arbeitsplattformen gewährleistet.

Zusammenfassung der Empfehlungen

Artikel Zentrale Empfehlung

- Art. 7** Erlaubnis zum Einsatz automatisierter Systeme für die Verbesserung der Sicherheit, Betrugsprävention, rechtliche Compliance und Onboarding; Begrenzung des Anwendungsbereichs auf die Beeinflussung von direkten Arbeitsbedingungen.
- Art. 8** Zulassung geschwätzter DSFA-Ergebnisse; verhältnismäßige Konsultation sicherstellen; kein striktes Format vorschreiben; auf anerkannte Vertreter mit angemessener Überprüfung zurückgreifen.
- Art. 9** Begrenzung des Anwendungsbereichs auf Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen; Schutz der Logik zur Betrugserkennung; Ablehnung unbegründeter oder übermäßiger Anträge zulassen.
- Art. 10** Automatisierte Maßnahmen bei objektiven Binärentscheidungen, Betrug und akuten Sicherheitsrisiken erlauben; Bestrafung/Sanktionierung von vorübergehenden Schutzmaßnahmen unterscheiden.
- Art. 11** Überprüfungsrechte auf wesentliche Entscheidungen beschränken; individuelle, begründete Anträge voraussetzen; Ablehnung von Massen- oder Wiederholungsanträgen zulassen.
- Art. 12** Transparente Bewertungen und freiwillige Anreize sind von der Definition “übermäßigen Drucks” ausgenommen.
- Art. 13** Konsultation auf wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen begrenzen; verhältnismäßigen Einsatz von Sachverständigen sicherstellen; Verzögerungen bei Aktualisierungen zu Sicherheit, Betrug oder Compliance vermeiden; Überprüfung von Vertretern zulassen.

- Art. 14** An Art. 13 angleichen, jedoch auf reine Informationspflicht beschränken (keine Konsultation); nur auf wesentliche Änderungen anwenden; übermäßige Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen vermeiden.
- Art. 15** Rechte nicht-arbeitnehmerischer Vertreter auf den Datenschutz beschränken; angemessene Nachweise der Vertretungsbefugnis verlangen; Verhältnismäßigkeits- und Vertraulichkeitssicherungen anwenden; Ablehnung unbegründeter oder übermäßiger Anträge zulassen.
- Art. 20** Compliance durch Verweis auf bestehende Kommunikationskanäle ermöglichen; keine Verpflichtung zum Aufbau einer eigenen Plattforminfrastruktur.

Im Einzelnen:

Artikel 7 – Einschränkungen der Datenverarbeitung

Worum es in diesem Artikel geht: Plattformen dürfen keine automatisierten Systeme (ADMS) verwenden, um bestimmte Kategorien sensibler Daten über Arbeitnehmer zu erheben – etwa Daten über ihren emotionalen Zustand, private Gespräche oder neue Daten, die erfasst werden, wenn sie nicht aktiv „arbeiten“ (d. h. nicht in der App eingeloggt sind).

Das Problem: Artikel 7 schafft zwei Konflikte:

- **Artikel 7 (2)** sieht vor, dass die Einschränkungen der Datenverarbeitung ab Beginn des Einstellungs- oder Auswahlverfahrens gelten, was es unmöglich macht, Fahrer und Kuriere mithilfe automatisierter Systeme zu onboarden. In der Praxis können automatisierte Systeme zur Durchführung vorgeschriebener Identitäts- und Führerscheinprüfungen vor dem Onboarding eingesetzt werden. Einige dieser Prüfungen sind nach EU-Recht oder nationalem Recht vorgeschrieben (z. B. verlangt DAC7 Artikel 8ac die Erhebung und Überprüfung bestimmter personenbezogener Daten vor dem Onboarding, und DSA Artikel 30 schreibt die Erhebung von Ausweisdokumenten sowie die Prüfung der Richtigkeit von Anbieterinformationen vor).
- **Artikel 7(1)(c)** verbietet die Datenerhebung, wenn eine Person nicht aktiv arbeitet. Klarstellend sei angemerkt, dass sich dieses Verbot nur auf die Erhebung neuer Daten bezieht, nicht auf andere Formen der Verarbeitung bereits vorhandener Daten. Dies könnte jedoch Plattformen daran hindern, erforderliche Identitätsprüfungen (z. B. „Selfie-Check“) durchzuführen, Dokumenten-Uploads zu verarbeiten, Beschwerden zu bearbeiten und die dokumentenbezogene Compliance aufrechtzuerhalten. Konkrete Beispiele sind DAC7 und DSA. DSA Artikel 30 Absatz 3 verpflichtet Plattformen, Fahrer mit abgelaufenen Ausweisdokumenten zu sperren – nach diesem Artikel könnten Plattformen jedoch daran gehindert sein, die notwendigen aktualisierten Identitätsdaten (z. B. erneuerte Ausweisdokumente oder Verifikationseingaben) zu erheben, wenn der Plattformarbeiter zu diesem Zeitpunkt nicht aktiv tätig ist.

Empfohlener Umsetzungsansatz:

1. Die Datenverarbeitung mittels ADMS sollte weiterhin zulässig sein, soweit dies für die Untersuchung von Vorfällen, Sicherheitsüberprüfungen oder vorvertragliche Verifikationen

(einschließlich Identitäts- und Dokumentenprüfungen als Onboarding-Voraussetzungen und wenn der Plattformarbeiter nicht „arbeitet“) unbedingt erforderlich ist.

2. Die biometrische Verifikation (Eins-zu-eins-Abgleich oder „Selfie-Check“) sollte im Einklang mit den Erwägungsgründen 41 und 59 der PWD weiterhin zulässig sein.
3. Artikel 7 sollte so verstanden werden, dass er für Systeme gilt, die zur Verwaltung, Bewertung oder Beeinflussung von Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Er sollte sich nicht auf Systeme erstrecken, deren Hauptzweck die Einhaltung rechtlicher Vorschriften, die Betrugsprävention oder die öffentliche Sicherheit ist. Konkretes Beispiel: In einem betrugs- oder sicherheitsrelevanten Fall sollten Plattformen in der Lage sein, automatisierte Systeme zur Bearbeitung des Sicherheits- oder Betrugsfalles einzusetzen, auch wenn der Plattformbeschäftigte in diesem Moment nicht „aktiv tätig“ (sprich in der App eingeloggt) ist (Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe c). Dies kann auf das berechnete Interesse der Plattform gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO gestützt werden.

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 7):

1. *Digitale Arbeitsplattformen dürfen mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme nicht:*

*(a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychologischen Zustand einer Person, die Plattformarbeit leistet, verarbeiten, **es sei denn, dies ist erforderlich, um Ansprüche oder Beschwerden von Kunden digitaler Arbeitsplattformen bezüglich der Leistung der Plattformarbeit verrichtenden Person zu bearbeiten.** (Redaktioneller Hinweis: Dies erfasst Situationen, in denen der Kunde den emotionalen Zustand der Person, die Plattformarbeit leistet, beschrieben hat.)*

*(b) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit anderen Personen, die Plattformarbeit leisten, und den Vertretern der Personen, die Plattformarbeit leisten, **es sei denn, dies ist erforderlich, um Ansprüche oder Beschwerden von Kunden digitaler Arbeitsplattformen und/oder der Person, die Plattformarbeit leistet, zu bearbeiten.***

*(c) personenbezogene Daten einer Person erheben, die Plattformarbeit leistet, während diese Person die Plattformarbeit nicht ausführt oder anbietet, **es sei denn, die Erhebung der Daten ist erforderlich für das ordnungsgemäße Funktionieren des Dienstes, zum Abschluss eines Vertrags mit der Person, die Plattformarbeit leistet, zur Bearbeitung von Ansprüchen oder Beschwerden von Kunden digitaler Arbeitsplattformen und/oder der Person, die Plattformarbeit leistet, und/oder zur sonstigen Erfüllung gesetzlicher Anforderungen.***

(d) und (e) unverändert übernehmen.

(f) biometrische Daten im Sinne von Artikel 4 Nummer 14 der Verordnung (EU) 2016/679 einer Person, die Plattformarbeit leistet, verarbeiten, um die Identität dieser Person festzustellen, indem diese Daten mit den in einer Datenbank gespeicherten biometrischen Daten von natürlichen Personen abgeglichen werden. Dieses Verbot lässt die Möglichkeit der biometrischen Verifizierung zur Bestätigung der Identität unberührt.

Absätze 2 und 3: unverändert übernehmen.

Artikel 8 – Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)

Worum es in diesem Artikel geht: Bevor Plattformen automatisierte Systeme zur Überwachung oder Bewertung von Arbeitnehmern einsetzen, müssen sie eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) durchführen. Plattformen sind verpflichtet, die Ansichten der Plattformarbeit verrichtenden Personen (PPPW) und ihrer Vertreter einzuholen. Plattformen müssen die DSFAs den Arbeitnehmervetretern mitteilen; PPPW-Vertreter können diese jedoch gemäß Artikel 15 anfordern.

Das Problem: Die Verpflichtung, eine vollständige DSFA an alle Vertreter weiterzugeben und deren individuelle Rückmeldungen zu verarbeiten, ist operativ nicht praktikabel oder umsetzbar. DPIAs können zudem sensible Informationen über die Funktionsweise von Betrugserkennungsalgorithmen und andere Geschäftsgeheimnisse enthalten.

Empfohlener Umsetzungsansatz:

- Die Konsultation von Plattformarbeitern im Rahmen einer DSFA sollte verhältnismäßig sein, und Plattformen sollten den Mechanismus zur Einholung von Rückmeldungen selbst bestimmen können. Da die PWD nicht festlegt, wer als Vertreter der PPPW handeln kann, empfiehlt es sich, auf Vertreter zurückzugreifen, die ordnungsgemäß bestimmt wurden, wobei die Möglichkeit erhalten bleiben sollte, angemessene Nachweise der Vertretungsbefugnis zu verlangen, um sicherzustellen, dass Rückmeldungen von legitimen und relevanten Interessenträgern stammen.
- Es sollte eine nationale Umsetzung vermieden werden, die Plattformen verpflichten würde, DSFA-Ergebnisse ohne Schwärzung kommerziell sensibler oder vertraulicher Daten weiterzugeben. Das EU-Recht und nationale Regelungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen sind dabei zu berücksichtigen.
- Plattformen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der lokalen Rechtsvorschriften bereits automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme verwenden, für die bisher keine DSFA durchgeführt wurde, müssen die Anforderung innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens erfüllen (z. B. 24 Monate nach Inkrafttreten)

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 8):

1. *Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch eine digitale Arbeitsplattform mittels automatisierter Überwachungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme **zur Überwachung, Kontrolle oder Bewertung der Arbeitsleistung von Personen die Plattformarbeit leisten oder der im Arbeitsumfeld ausgeübten Tätigkeiten** ist ein Verarbeitungsverfahren, das voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen im Sinne des Artikels 35 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zur Folge hat. Digitale Arbeitsplattformen [...] holen den Standpunkt der Personen, die Plattformarbeit leisten, und ihrer Vertreter **auf wirksame und angemessene Weise** ein [...].*
2. *Digitale Arbeitsplattformen stellen den Arbeitnehmervetretern die in Absatz 1 genannte Abschätzung zur Verfügung, **wobei es ihnen freisteht, kommerziell sensible Informationen, geistiges Eigentum, vertrauliche oder rechtlich privilegierte Informationen oder Daten, die die Rechte und Freiheiten anderer verletzen würden, zu schwärzen oder zu entfernen.***
3. *(Redaktioneller Hinweis: Dieser Zusatz sollte in den „Definitionen“-Teil der lokalen Rechtsvorschriften aufgenommen werden, sodass er auch für andere Artikel gilt, die Vertreter erwähnen): **„Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten“ bezeichnet Personen, die Personen, die Plattformarbeit leisten, vertreten und gemäß dem anwendbaren nationalen Recht und der nationalen Praxis bestimmt oder anerkannt wurden. Die digitale Arbeitsplattform kann angemessene Nachweise der Vertretungsbefugnis verlangen, um die Einbindung legitimer Interessenträger sicherzustellen.“***

Artikel 9 – Transparenz bei automatisierten Systemen

Worum es in diesem Artikel geht: Plattformen müssen Plattformbeschäftigten mitteilen, wie ihre automatisierten Systeme funktionieren – welche Daten verwendet werden, welche Entscheidungen sie treffen und wie sich diese Entscheidungen auf die Plattformbeschäftigten auswirken. PPPW und ihre Vertreter können weitere Details anfordern.

Das Problem: Die Definition von “Entscheidungen, die von einem automatisierten Entscheidungssysteme getroffen oder unterstützt werden” ist derzeit so weit gefasst, dass sie eine Vielzahl von Plattformfunktionen umfassen könnte. Dies schafft Compliance-Belastungen ohne praktischen Nutzen für Fahrer. Darüber hinaus ermöglicht die detaillierte Offenlegung der Logik zur Betrugserkennung es böswilligen Akteuren, das System zu „manipulieren“. Es gibt auch keine Repräsentativitätsanforderungen für Parteien, die Informationsanfragen stellen – jede Gruppe kann behaupten, Arbeitnehmer zu vertreten, was zu einem Missbrauch von Informationsrechten führen kann.

Empfohlener Umsetzungsansatz

1. Transparenzpflichten sollten für automatisierte Systeme gelten, die Entscheidungen mit **erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen** treffen oder unterstützen (Zugang zur Arbeit, Einkommen, Kontosperrung, Sicherheit). Rein administrative oder operativ unterstützende Hilfsmittel sollten nicht in den Anwendungsbereich fallen.
2. Informationen sollten verhältnismäßig bereitgestellt werden. Plattformen sollten nicht verpflichtet sein, Informationen offenzulegen, die eine strategische Manipulation ermöglichen, Geschäftsgeheimnisse preisgeben oder die Umgehung von Sicherheits- und Betrugssystemen erlauben würden.
3. Plattformen sollten berechtigt sein, Anfragen abzulehnen, die offensichtlich unbegründet oder übermäßig sind (ähnlich wie im DSA).
4. Plattformen sollten Ermessen hinsichtlich der Platzierung von Transparenzhinweisen haben, beispielsweise ob diese zusammen mit oder getrennt von bestehenden Datenschutzhinweisen erfolgen.

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 9):

1. Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, [...] zu informieren. Diese Informationen betreffen Folgendes:

(a) und (b) unverändert übernehmen.

(c) alle Kategorien von Entscheidungen, die von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffen oder unterstützt werden und *erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Personen haben, die Plattformarbeit leisten.*

*2. Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 1 genannten Informationen [...] zur Verfügung [...], **unbeschadet des Rechts der digitalen Arbeitsplattformen, kommerziell sensible Informationen, geistiges Eigentum, vertrauliche oder rechtlich privilegierte Informationen oder Daten, die die Rechte und Freiheiten anderer verletzen würden, zu schwärzen oder zu entfernen.** Die Informationen sind in transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen.*

3. Digitale Arbeitsplattformen stellen Personen, die Plattformarbeit leisten, in prägnanter Form die in Absatz 1 genannten Informationen über die Systeme und ihre Merkmale, die sich direkt auf sie auswirken,

zur Verfügung, und zwar vor der Einführung von Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, sowie jederzeit auf Anfrage, **wobei die Anfrage nicht unbegründet oder übermäßig sein darf, insbesondere aufgrund ihres wiederholten Charakters.**

4. [...] **sowie jederzeit auf Anfrage, wobei die Anfrage nicht unbegründet oder übermäßig sein darf, insbesondere aufgrund ihres wiederholten Charakters.**

6. [...] Auf Verlangen der Plattformarbeit verrichtenden Person übermittelt die digitale Arbeitsplattform **diese personenbezogenen Daten direkt an einen Dritten, wobei die Anfrage nicht unbegründet oder übermäßig sein darf, insbesondere aufgrund ihres wiederholten Charakters.**

Artikel 10 – Menschliche Aufsicht über automatisierte Systeme

Worum es in diesem Artikel geht: Menschen müssen wichtige Entscheidungen automatisierter Systeme beaufsichtigen und regelmäßig bewerten. Darüber hinaus muss jede Entscheidung, einen Plattformbeschäftigten zu sperren oder einzuschränken, von einem Menschen und nicht von einer Maschine getroffen werden.

Das Problem: Artikel 10 Absatz 5 verlangt, dass jede Entscheidung zur Einschränkung oder Sperrung eines Arbeitnehmers von einem Menschen getroffen wird. Dies führt in folgenden Szenarien zu Verzögerungen:

- **Sicherheitsvorfälle** – z. B. Gewaltvorfälle, die eine sofortige Zugangssperrung erfordern.
- **Betrug und Plattformmissbrauch** – z. B. Kontoteilung, Identitätsmissbrauch oder eindeutige Betrugssignale, die ein sofortiges Eingreifen erfordern, um Schäden oder finanzielle Verluste zu verhindern.
- **Objektive binäre Entscheidungen, die ausschließlich auf Fakten basieren** – z. B. ein abgelaufener Führerschein. Dies steht auch im Einklang mit DSA und DAC7, die Plattformen verpflichten, Dienstleister zu sperren, die keinen aktuellen Ausweis vorgelegt haben.

Empfohlener Umsetzungsansatz:

1. Es wird empfohlen, dass gezielte Ausnahmen vom Verbot der automatisierten Sperrung von PPPW ohne menschliche Überprüfung ermöglicht wird, insbesondere für die folgenden Szenarien:
 - a. **Sicherheitsvorfälle:** Bei akuten Gewaltvorfällen, die die öffentliche Sicherheit bedrohen, sollte eine sofortige, temporäre, automatisierte Zugangssperrung ohne vorherige menschliche Überprüfung zulässig sein.
 - b. **Betrug und Plattformmissbrauch:** Bei eindeutigen Betrugssignalen – wie Kontoteilung, Identitätsmissbrauch oder anderen Formen des Plattformmissbrauchs – sollte ein sofortiges automatisiertes Eingreifen möglich sein, um Schäden oder finanzielle Verluste zu verhindern.
 - c. **Objektive binäre Entscheidungen:** Bei Entscheidungen, die ausschließlich auf objektiven, überprüfbaren Tatsachen beruhen – wie einem abgelaufenen Führerschein oder fehlenden Pflichtdokumenten – sollte eine sofortige automatisierte Maßnahme als verhältnismäßig gelten, ohne dass ein menschliches Eingreifen erforderlich ist. Dies steht im Einklang mit den Anforderungen aus DSA und DAC7.
2. Darüber hinaus sollte eine klare gesetzliche Unterscheidung eingeführt werden zwischen: (a) arbeitsbezogenen Sanktionen mit dauerhaften Folgen (die eine menschliche Genehmigung erfordern) und (b) vorübergehenden Schutzmaßnahmen zur Minderung akuter Risiken (die

automatisiert sein dürfen). Diese Unterscheidung würde sowohl den Schutz der PPPW als auch die operative Handlungsfähigkeit der Plattformen in Ausnahmesituationen gewährleisten.

3. Ferner sollte klargestellt werden, dass Artikel 10 Plattformen nicht daran hindert, bei fehlgeschlagenen biometrischen Prüfungen („Selfie-Check“) sofort zu handeln, da dieser gemäß Erwägungsgrund 41 der PWD ausdrücklich zulässig ist.
4. Geschäftssensible Informationen, die im Rahmen von Bewertungen nach Artikel 10 ausgetauscht werden, sollten demselben Schutz von Geschäftsgeheimnissen unterliegen wie nach den Artikeln 8 und 9.

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 10):

*4. Informationen über die Bewertung gemäß Absatz 1 werden Vertretern von Plattformbeschäftigten übermittelt. Digitale Arbeitsplattformen stellen diese Informationen auch Personen, die Plattformarbeit leisten, und den nationalen zuständigen Behörden auf Anfrage zur Verfügung, **unbeschadet des Rechts der digitalen Arbeitsplattformen, kommerziell sensible Informationen, geistiges Eigentum, vertrauliche oder rechtlich privilegierte Informationen oder Daten, die die Rechte und Freiheiten anderer verletzen würden, zu schwärzen oder zu entfernen.***

*5. Jedwede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses oder des Kontos einer Person, die Plattformarbeit leistet, oder jede andere Entscheidung mit gleichwertigen nachteiligen Auswirkungen ist von einem Menschen zu treffen, **es sei denn, eine solche Entscheidung beruht auf objektiven Daten, steht im Zusammenhang mit angemessenen Anforderungen für die Erbringung von Diensten digitaler Arbeitsplattformen, ist zum Schutz der öffentlichen Sicherheit oder zur Verhinderung betrügerischer Handlungen erforderlich oder ist nach geltendem Recht vorgeschrieben.***

Artikel 11 – Menschliche Überprüfung

Worum es in diesem Artikel geht: PPPW haben das Recht:

- eine Erläuterung (mündlich oder schriftlich) zu jeder automatisierten Entscheidung zu verlangen, die sie betrifft.
- Bei bestimmten Entscheidungen (wie einer Sperrung oder der Verweigerung einer Vergütung) haben PPPW das Recht, eine Begründung der Entscheidung zu erhalten (z. B. per E-Mail oder In-App-Kommunikation mit Angabe der Sperrgründe).
- PPPW können diese Entscheidungen anfechten, und die Plattform muss innerhalb von 2 Wochen antworten.

Das Problem: Ohne Schutzmaßnahmen ist das Recht auf menschliche Überprüfung anfällig für Missbrauch und kann die Bearbeitung legitimer Anfragen anderer PPPW verzögern.

Empfohlener Umsetzungsansatz

1. Die nationale Umsetzungsgesetzgebung sollte vorsehen, dass Überprüfungsanfragen: (a) hinreichend begründet sein müssen und (b) individuell von der Plattformarbeit verrichtenden Person eingereicht werden müssen – automatisierte Massenanfragen sollten abgelehnt werden können.
2. Es sollte Plattformen gestattet sein, unbegründete oder wiederholte Anfragen als unzulässig zu behandeln. Eine angemessene Begrenzung der Anfragehäufigkeit pro einzelner Plattformarbeit verrichtender Person ist sachgerecht.

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 11):

2. Personen, die Plattformarbeit leisten, und – im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten – Vertreter, die im Namen von Personen, die Plattformarbeit leisten, handeln, haben das Recht, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung der in Absatz 1 genannten Entscheidungen zu ersuchen, wobei das Ersuchen hinreichend begründet und individuell von der Person, die Plattformarbeit leistet, einzureichen ist und nicht missbräuchlich sein darf. Die digitale Arbeitsplattform beantwortet ein solches Ersuchen, indem sie der Person, die Plattformarbeit leistet, unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens, eine hinreichend genaue und angemessen begründete Antwort in einem schriftlichen Dokument übermittelt, bei dem es sich auch um ein elektronisches Dokument handeln kann.

Artikel 12 – Sicherheit und Gesundheitsschutz

Worum es in diesem Artikel geht: Plattformen dürfen automatisierte Systeme nicht in einer Weise einsetzen, die Arbeitnehmer unter unangemessenen Druck setzt oder ihre physische oder psychische Gesundheit gefährdet.

Das Problem: Eine zu strenge Auslegung des Verbots von „übermäßigem Druck“ birgt das Risiko, folgende Instrumente zu untersagen:

- Leistungsabhängige Bonuszahlungen
- Bewertungssysteme, die zur Qualitätskontrolle und Nutzersicherheit eingesetzt werden.

Dies würde die unternehmerische Freiheit der Plattformbeschäftigten einschränken und Plattformen Instrumente entziehen, die sie zur Aufrechterhaltung von Service- und Sicherheitsstandards benötigen.

Empfohlener Umsetzungsansatz:

1. Das Verbot übermäßigen Drucks sollte den Einsatz transparenter Bewertungssysteme zur Qualitäts- und Sicherheitsüberwachung nicht untersagen.
2. Freiwillige kommerzielle Anreize (wie Bonuszahlungen) sollten zulässig sein, sofern es den Arbeitnehmern freisteht, daran teilzunehmen oder sie ohne Nachteile abzulehnen.
3. Bewertungs- und Leistungsrückmeldesysteme sind ein normaler Bestandteil des Managements in allen Arbeitsformen. Sie allein im Kontext von Plattformarbeit als „übermäßigen Druck“ zu behandeln, würde einen ungerechtfertigten Doppelstandard schaffen.

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 12):

*3. Digitale Arbeitsplattformen dürfen automatisierte Beobachtungssysteme oder automatisierte Entscheidungssysteme nicht in einer Weise einsetzen, durch die übermäßiger Druck auf Plattformbeschäftigte ausgeübt oder die Sicherheit und körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährdet wird. **Der Einsatz transparenter Bewertungssysteme sowie freiwilliger kommerzieller Angebote fällt nicht unter diesen Absatz.***

Artikel 13 – Unterrichtung und Anhörung

Worum es in diesem Artikel geht: Plattformen müssen Arbeitnehmervertreter (nur Arbeitnehmer, nicht Nicht-Arbeitnehmer-PPPW) unterrichten und anhören, bevor sie automatisierte Systeme einführen oder wesentliche Änderungen daran vornehmen, die die Arbeitsbedingungen betreffen. Die Vertreter können von einem Sachverständigen unterstützt werden, und die Plattform muss die Kosten dafür tragen.

Das Problem: Die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung vor der Umsetzung kann notwendige Produktentwicklungen verlangsamen, einschließlich sicherheits- oder betrugsbezogener Aktualisierungen. Die Verpflichtung zur Finanzierung externer Sachverständiger ohne klare Obergrenzen kann zu unverhältnismäßiger Kostenbelastung und zur strategischen Nutzung von Sachverständigenanfragen führen. Darüber hinaus besteht Unklarheit hinsichtlich der Repräsentativität, was das Risiko der Einbindung nicht legitimer oder ad hoc gegründeter Gruppen schafft, die einen Vertretungsanspruch geltend machen.

Empfohlener Umsetzungsansatz:

1. Die Mitgliedstaaten sollten klarstellen, dass eine Anhörung keine Einigung voraussetzt und dringende Änderungen, die für die Sicherheit, die Betrugsprävention oder die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften erforderlich sind, nicht verzögern darf.
2. Der Einsatz externer Sachverständiger sollte dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unterliegen, einschließlich Beschränkungen hinsichtlich der Häufigkeit, der Anzahl der Sachverständigen und angemessener Kostenschwellen (z. B. sollte die Plattform nur die Kosten von höchstens 2 Sachverständigen, maximal 3 Mal pro Jahr, tragen müssen).
3. Plattformen sollten berechtigt sein, auf Vertreter zurückzugreifen, die gemäß nationalem Recht und nationaler Praxis bestimmt wurden, und angemessene Nachweise der Vertretungsbefugnis zu verlangen (siehe empfohlene Formulierung für Artikel 9).
4. Vertrauliche Informationen, einschließlich Geschäftsgeheimnisse und die Logik zur Betrugsprävention, sollten geschützt sein und dürfen geschwärzt werden (siehe empfohlene Formulierung für Artikel 9).

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 13):

*2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass sich die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern durch digitale Arbeitsplattformen im Sinne des Artikels 2 Buchstaben f und g der Richtlinie 2002/14/EG auch auf Entscheidungen erstrecken, die voraussichtlich zur Einführung automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung führen, **die sich auf die Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten auswirken. Die Unterrichtung und Anhörung erfolgt nicht, wenn die Einführung oder Änderung dringend aus Gründen der Sicherheit, der Betrugsprävention oder der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen erforderlich ist; in diesem Fall erfolgt die Unterrichtung unverzüglich nach der Einführung oder Änderung.***

Für die Zwecke dieses Absatzes erfolgt die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter nach den gleichen Regelungen für die Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, wie sie in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegt sind.

3. Die Vertreter der 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. Beschäftigt eine digitale Arbeitsplattform in dem betreffenden Mitgliedstaat mehr als 250 Arbeitnehmer, so werden die Kosten für den

*Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind. Die Mitgliedstaaten bestimmen, wie oft um einen Sachverständigen ersucht werden darf, wobei die Wirksamkeit der Unterstützung durch Sachverständige gewährleistet sein muss; **dabei sind Begrenzungen hinsichtlich der Häufigkeit und der Anzahl der Sachverständigen sowie angemessene Kostenschwellen vorzusehen.***

Artikel 14 – Unterrichtung der Arbeitnehmer

Worum es in diesem Artikel geht: Wenn keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, müssen Plattformen die Arbeitnehmer direkt über die geplante Einführung oder wesentliche Änderungen an automatisierten Systemen unterrichten.

Das Problem: Dies schafft eine parallele Verpflichtung neben Artikel 13, die zu einer übermäßigen Offenlegung und operativer Belastung führen kann, insbesondere wenn sie weit ausgelegt wird.

Empfohlener Umsetzungsansatz

1. Artikel 14 ist in seinem Anwendungsbereich enger gefasst als Artikel 13; es muss daher sichergestellt werden, dass Artikel 14 entsprechend umgesetzt wird, d. h. dass lediglich die Pflicht zur Unterrichtung der Arbeitnehmer besteht, nicht jedoch die Pflicht zur Anhörung.
2. Vertrauliche Informationen, einschließlich Geschäftsgeheimnisse und die Logik zur Betrugsprävention, sollten geschützt sein und dürfen geschwärzt werden (siehe empfohlene Formulierung für Artikel 9).

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 14):

*Gibt es keine Vertreter von Plattformbeschäftigten, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die digitale Arbeitsplattform die betreffenden Plattformbeschäftigten direkt über Entscheidungen informiert, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung führen, **die sich auf die Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten auswirken. Eine Verpflichtung zur Anhörung der Plattformbeschäftigten besteht in diesem Rahmen nicht.** Die Informationen werden in einem schriftlichen Dokument, wobei es sich auch um ein elektronisches Dokument handeln kann, zur Verfügung gestellt, **unbeschadet des Rechts der digitalen Arbeitsplattform, kommerziell sensible Informationen, geistiges Eigentum, vertrauliche oder rechtlich privilegierte Informationen oder Daten, die die Rechte und Freiheiten anderer verletzen würden, zu schwärzen oder zu entfernen.** Sie sind in transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache bereitzustellen.*

Artikel 15 – Spezielle Regelungen für Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei denen es sich nicht um Vertreter von Plattformbeschäftigten handelt

Worum es in diesem Artikel geht: Vertreter von PPPW, die keine Arbeitnehmer sind (z. B. unabhängige Kurier/Fahrer), können bestimmte Rechte ausüben, die üblicherweise Arbeitnehmervertretern vorbehalten sind (DSFA, Transparenz, Überprüfung), jedoch ausschließlich in Bezug auf den Datenschutz.

Das Problem: Es ist nicht festgelegt, wie solche Vertreter identifiziert oder überprüft werden, was Missbrauchsrisiken schafft. Informationen sollten verhältnismäßig bereitgestellt werden. Plattformen

sollten nicht verpflichtet sein, Informationen offenzulegen, die eine strategische Manipulation ermöglichen, Geschäftsgeheimnisse preisgeben oder die Umgehung von Sicherheits- und Betrugssystemen erlauben würden. Plattformen sollten berechtigt sein, Anfragen abzulehnen, die offensichtlich unbegründet oder übermäßig sind (ähnlich wie im DSA).

Empfohlener Umsetzungsansatz

1. Es wird auf die Empfehlungen und den vorgeschlagenen Formulierungsvorschlag für die Artikel 8 und 9 verwiesen, die in gleicher Weise für Artikel 15 gelten.

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 15):

*Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei denen es sich nicht um Arbeitnehmervertreter handelt, müssen nur insoweit in der Lage sein, die Arbeitnehmervertretern in Artikel 8 Absatz 2, Artikel 9 Absätze 1 und 4, Artikel 10 Absatz 4 und Artikel 11 Absatz 2 gewährten Rechte auszuüben, als sie im Namen von Personen, die Plattformarbeit leisten und keine Plattformbeschäftigten sind, in Bezug auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten handeln. **Die Ausübung dieser Rechte setzt voraus, dass der betreffende Vertreter gemäß dem anwendbaren nationalen Recht und der nationalen Praxis bestimmt oder anerkannt wurde; die digitale Arbeitsplattform kann angemessene Nachweise der Vertretungsbefugnis verlangen. Anfragen, die offensichtlich unbegründet oder übermäßig sind, insbesondere aufgrund ihres wiederholten Charakters, können abgelehnt werden. Kommerziell sensible Informationen, geistiges Eigentum sowie vertrauliche oder rechtlich privilegierte Informationen dürfen geschwärzt oder entfernt werden.***

Artikel 20 – Sichere Kommunikationskanäle

Worum es in diesem Artikel geht: Plattformen müssen Plattformbeschäftigten die Möglichkeit bieten, privat und sicher miteinander sowie mit ihren Vertretern zu kommunizieren, ohne dass die Plattform auf diese Kommunikation zugreift oder sie überwacht.

Das Problem: Aus dem Wortlaut geht nicht klar hervor, wie diese Verpflichtung erfüllt werden kann und ob die Plattform eine eigene Infrastruktur bereitstellen muss. Darüber hinaus bestünde, sofern die Plattform eine eigene Infrastruktur bereitstellt, ein Konflikt mit den Verpflichtungen zur Inhaltsmoderation (z. B. nach dem DSA).

Empfohlener Umsetzungsansatz

1. Der Artikel sollte so umgesetzt werden, dass Plattformen nicht verpflichtet sind eigene Kommunikationswerkzeuge zu entwickeln, und PPPW stattdessen auf bestehende Kommunikationskanäle verweisen kann (z. B. Telegram, WhatsApp).

Vorgeschlagener Formulierungsvorschlag für die Umsetzung (Artikel 20):

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 privat und sicher miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie ihre Vertreter zu kontaktieren oder von diesen kontaktiert zu werden, wobei die Verordnung (EU) 2016/679

einzuhalten ist. **Diese Verpflichtung kann durch den Verweis auf bestehende Kommunikationsdienste oder -kanäle erfüllt werden; eine Verpflichtung zum Aufbau einer eigenen digitalen Infrastruktur besteht nicht.** Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, es zu unterlassen, auf diese Kontakte und Kommunikation zuzugreifen oder diese zu beobachten.