

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
<hr/>	
Programm	3
<hr/>	
Referate	
Arbeitnehmerstatus bei Plattformarbeit und seine Folgen	
<u>Professor Dr. Raimund Waltermann</u> Universität Bonn	4
<hr/>	
Arbeitnehmer- und Arbeitgeberpflichten bei neuen Arbeitsformen	
<u>Professor Dr. Steffen Klumpp</u> Universität Erlangen-Nürnberg	10
<hr/>	
Richtlinienvorschlag Plattformarbeit: Anwendungsbereich und Beschäftigungsstatus	
<u>Professorin Dr. Claudia Schubert</u> Universität Hamburg	12
<hr/>	
Richtlinienvorschlag Plattformarbeit: Algorithmisches Management und Überwachung durch automatisierte Systeme	
<u>Dr. Jan Alexander Daum</u> Universität zu Köln	16
<hr/>	
Teilnehmerliste	
<hr/>	

Arbeitsrechtsfragen bei Crowdfunding und Plattformarbeit

Der digitale Wandel, der durch die Covid 19-Pandemie beschleunigt wird, begünstigt Veränderungen, die sich auf den Arbeitsmarkt und die Systeme der sozialen Sicherung auswirken. Digitale Arbeitsplattformen – nach EU-Definition Unternehmen, die Dienstleistungen zumindest teilweise auf elektronischem Wege bereitstellen – sind integraler Bestandteil dieses Wandels. In der EU arbeiten für sie nach offizieller Schätzung rund 30 bis 40 Millionen Menschen, zum Teil in der interaktiven, wettbewerbsorientierten Form des Crowdfunding (Crowdsourcing).

In der Plattformökonomie besteht die Gefahr, dass der Unternehmer andere – zum Teil in Erfüllung einfacher Tätigkeiten und/oder in prekärer Lage – für sich arbeiten lässt, ohne Arbeitgeberverantwortung übernehmen zu wollen, und die Gewinne der Tätigkeit abschöpft, aber für die Daseinsvorsorge bei Krankheit und im Alter die Allgemeinheit in Gestalt der Beitragszahler oder des Staates aufkommen lässt. Daher beschäftigt die Plattformarbeit in vielen Staaten der Welt die Gerichte.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die 12. ZAAR-Tagung im ersten Teil mit dem geltenden deutschen Recht, geprägt unter anderem von den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers und zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln. Im zweiten Teil geht es um den Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Auch hier wird zunächst der Beschäftigungsstatus erörtert und anschließend ein Ausschnitt aus den Rechten und Pflichten der Beteiligten, wie sie sich die Europäische Kommission vorstellt.

Richard Giesen (ZAAR)
Matthias Jacobs (BLS)
Abbo Junker (ZAAR)
Volker Rieble (ZAAR)

Programm

10.00 Uhr	Begrüßung
10.20 Uhr	Arbeitnehmerstatus bei Plattformarbeit und seine Folgen <i>Professor Dr. Raimund Waltermann</i> Universität Bonn
	Diskussion
11.30 Uhr	Arbeitnehmer- und Arbeitgeberpflichten bei neuen Arbeitsformen <i>Professor Dr. Steffen Klumpp</i> Universität Erlangen-Nürnberg
	Diskussion
12.40 Uhr	<u>Mittagspause</u>
13.40 Uhr	Richtlinienvorschlag Plattformarbeit: Anwendungsbereich und Beschäftigungsstatus <i>Professorin Dr. Claudia Schubert</i> Universität Hamburg
	Diskussion
14.50 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
15.20 Uhr	Richtlinienvorschlag Plattformarbeit: Algorithmisches Management und Überwachung durch automatisierte Systeme <i>Dr. Jan Alexander Daum</i> Universität zu Köln
	Diskussion
16.30 Uhr	Verabschiedung

Professor Dr. Raimund Waltermann

Universität Bonn

Arbeitnehmerstatus bei Plattformarbeit und seine Folgen

I. Ausgangspunkt: Ausrichtung des sozialstaatlichen Schutzes in Deutschland

1. Sozialrecht

- Versicherungspflicht bei Beschäftigung in abhängiger Arbeit (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 1 Nr. 1 SGB VI, § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI, § 25 Abs. 1 SGB III).
- Beschäftigung ist „die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“ (§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV).
- Selbständige sind im Grundsatz von der sozialrechtlichen Versicherungspflicht nicht erfasst. Im Einzelnen sind Selbständige
 - von Ausnahmen abgesehen nicht automatisch unfallversichert,
 - von seltenen Ausnahmen abgesehen nicht gegen Arbeitslosigkeit abgesichert,
 - zum Teil – historisch ohne Konzept gewachsen und unsystematisch sowie inhaltlich nicht überzeugend gestaltet – in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert (§ 2 S. 1 Nr. 1-9 SGB VI).
 - Im Hinblick auf das Risiko der Krankheit besteht, 2007 normiert, eine flächendeckende Versicherungspflicht, entweder gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V für Personen, die keinen anderweitigen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall haben und die zuletzt gesetzlich krankenversichert waren oder die bisher nicht gesetzlich oder privat krankenversichert waren, in der gesetzlichen Krankenversicherung, oder, nach Maßgabe von § 193 Abs. 3 VVG bei einem privaten Versicherer.
 - In den Schutz der Pflegeversicherung sind gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 SGB XI kraft Gesetzes alle einbezogen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwillig versichert sind; wer in einer privaten Krankenversicherung versichert ist, muss eine private Pflegeversicherung abschließen (§§ 1 Abs. 2 S. 2, 23 Abs. 1 S. 1 SGB XI).

Lit.: Schlegel, Sozialversicherung für alle?, NZS 2022, 681 ff.

2. Arbeitsrecht

- Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Selbständiger in einigen Hinsichten (vgl. § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG, § 2 S. 2 BUrlG, § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG, § 221 Abs. 1, 3 SGB IX, § 12a TVG).
- Arbeitsrechtlicher Schutz bei Heimarbeit in bestimmten Hinsichten (§§ 6-29a HAG).
- Neuer: Anknüpfung an den Begriff der Beschäftigten (§ 6 Abs. 1 AGG, 7 Abs. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 2 ArbSchG, § 26 Abs. 8 BDSG, § 3 Nr. 12 GenDG).

3. Fazit

Lit.: Ruland, Beschäftigungsverhältnis oder "Neue Selbständigkeit"?, NZS 2019, 681 ff.

II. Neue Arbeitsformen durch Digitalisierung

Lit.: Mitteilung der Europäischen Kommission zu einer „Agenda für die kollaborative Wirtschaft“, COM(2016) 356 final; Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit; COM(2021) 762 final vom 9.12.2021; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Weißbuch Arbeiten 4.0, 2016.

III. Rückblick: Ein-Personen-Unternehmer

IV. Koalitionsvertrag: Altersvorsorgepflicht Kleiner Selbständiger

Lit.: Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, S. 59; Schlegel, Sozialversicherung für alle?, NZS 2022, 681 ff.; Waltermann, Digitalisierung der Arbeitswelt und Schutz Kleiner Selbständiger durch das Sozialversicherungsrecht, SGB 2017, 425 ff.

V. Rechtsfragen und Gestaltungsfragen im Arbeitsrecht

1. Rechtsprechung und Gesetzgebung

Krause, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Verh. d. 71. DJT 2016, Gutachten B.

2. Heimarbeit und Arbeitnehmerähnliche Selbständige: Systematische Erweiterung

Lit.: BAG 24.8.2016 – 7 AZR 625/15, NZA 2017, 244 (246 ff.); *Bayreuther*, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbstständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, 2018, S. 14 f.; *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, 2017, S. 107 ff.; *Preis*, Heimarbeit, Home-Office, Global-Office – das alte Heimarbeitsrecht als neuer Leitstern für die digitale Arbeitswelt?, SR 2017, 173 ff.; *C. Schubert*, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft – Rückzug des Arbeitsrechts?, RdA 2018, 200 ff.

3. Punktuelle Einbeziehung bei Schutzbedarf

Lit.: *Waltermann*, Digital statt Analog: Zur Zukunftsfähigkeit des Arbeitsrechts, RdA 2019, 94 (96 ff.).

VI. BAG 1.12.2020 — Crowdwork und Arbeitsverhältnis

Lit.: BAG 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NJW 2021, 1551 ff.; vorgehend LAG München, NJW 2020, 1014. Zustimmend z.B. *Deinert*, Anm. AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 132; *Junker*, Anm. JZ 2021, 519 ff.; *Martina*, NZA 2021, 616 ff.; *Waltermann*, NJW 2022, 1129 ff.; *Warter/Gruber-Risak*, AuR 2021, 331 ff. Ablehnend bzw. kritisch z.B. *Reiserer/Lachmann*, BB 2021, 1972 ff.; *Sittard/Pant*, jM 2021, 416 ff.; *Thüsing/Hütter-Brungs*, NZA-RR 2021, 231 ff.; *Wisskirchen/Haupt*, RdA 2021, 355 ff.

1. Der Fall

2. Bundesarbeitsgericht: Arbeitsverhältnis

Lit.: BAG 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NJW 2021, 1551 ff.

VII. Der Begriff des Arbeitsvertrags gemäß § 611a Abs. 1 BGB

1. Gesetzesbegründung und Auslegung durch die Gerichte

Lit.: BT-Drs. 18/9232, S. 4 (18); ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a Rn. 8, 13; *Roloff*, Scheinselbständig, „scheintypologisch“ und „scheinbar“ zwingend – Gedanken zum Verständnis des § 611a Abs. 1 BGB, FS Preis, 2021, S. 1087 ff. Anders *Henssler*, Neue Herausforderungen für den europäischen und nationalen Arbeitnehmerbegriff, FS Preis, 2021, S. 433 ff.

2. Die Bedeutung des § 611a Abs. 1 S. 6 BGB

Lit.: *Waltermann*, Abhängige Beschäftigung in der digitalisierten Arbeitswelt, NZA 2021, 297 (298) mit Nachweisen.

VIII. Die Bedeutung der Arbeitspflicht

1. Die Kritik der Crowdwork-Entscheidung

Thüsing/Hütter-Brungs, 231 (234, 235 ff.).

2. Von vornherein vereinbarte generelle Arbeitspflicht erforderlich?

Lit.: Bejahend *Thüsing/Hütter-Brungs*, Crowdworking: Lenkung statt Weisung – Was macht den Arbeitnehmer zum Arbeitnehmer?, NZA-RR 2021, 231 (234, 235 ff.). Verneinend *Waltermann*, Crowdworking – Arbeitsverhältnis ohne Arbeitspflicht, NJW 2022, 1129 (1132 f.).

3. Die Gesamtbetrachtung des BAG

Lit.: BAG 1.12.2020, a.a.O., Rn. 41-54.

IX. Seitenblick auf andere Rechtsordnungen

Lit.: *C. Schubert*, Crowdworker – Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger, RdA 2020, 248 (253 ff.); *Waas*, Zur rechtlichen Qualifizierung von Beschäftigten in der "Gig Economy" – ein Blick in das Ausland, AuR 2018, 548 ff.;

Gallner, Arbeitnehmerbegriffe auf Europäisch und auf Deutsch, Plattformbeschäftigte – Ein neues Prekariat, FS Moll, 2019, S. 133 ff.; Cour de cassation, chambre sociale (Cass. soc.) 28.11.2018 – nr° 17-20.079 – D. c/L. ès qual („Take Eat Easy“); dazu *Engler*, EuZA 2019, 504 ff.; Supreme Court of the United Kingdom, Uber BV vs. Aslam etc., 2021 UKSC 5, 94-96. Ähnlich Corte di Cassazione 24.1.2020, sentenza n. 1663/2020, Foodora; EuGH 22.4.2020 – C-692/19, NZA 2021, 1246 ff.

X. Ausblick: Quellenbeitrag bei Kleiner Selbständigkeit

Lit.: Schlegel, Sozialversicherung für alle?, NZS 2022, 681 f.; *Waltermann*, Arbeitsverhältnis und Beschäftigung als Anknüpfungspunkte des sozialstaatlichen Schutzes in der digitalisierten Arbeitswelt, FS Preis, 2021, S. 1449 (1461 f.).

Professor Dr. Steffen Klumpp
Universität Erlangen-Nürnberg

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberpflichten bei neuen Arbeitsformen

I. Grundüberlegungen

1. Flexibilitätsinteressen, Digitalisierung und Schutzbedürfnisse bei neuen Arbeitsformen
2. Reaktion: Das umfassender begriffene Arbeitsverhältnis
3. Folge: Das „Alles-oder-Nichts-Prinzip“ des Arbeitsrechts
4. Neue Arbeitsformen als Herausforderung für die Bestimmung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten
5. Eklektische Problemdarstellung

II. Der konkrete Inhalt der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

1. Die Weisung als grundlegendes Arbeitgeberinstrument
2. Abschied von der konkret inhaltsprägenden Bedeutung der Arbeitgeberweisung bei neuen Arbeitsformen?
3. Pflicht zur persönlichen Leistung

III. Pflicht zur Bereitstellung der Arbeitsmittel oder: Wer bringt das Handy?

1. Potentiell wachsende Bedeutung „eigener Arbeitsmittel“ des Arbeitnehmers
2. Essentielle Arbeitsmittel: Die Bereitstellungspflicht des Arbeitgebers

3. Die AGB-Kontrolle abweichender Vereinbarungen – besonders: der Umfang der notwendigen Kompensation
4. Eigene Arbeitsmittel und Haftung
5. Folgerungen für andere „neue“ Arbeitsformen

IV. Neue Arbeitsformen und Arbeitszeit

1. Neue Arbeitsformen und die zwei Dimensionen der Arbeitszeit
2. Plattformarbeit, Arbeitszeit und Nullstundenverträge
3. Allgemein: Faktische Erreichbarkeit und Recht auf Nichterreichbarkeit

V. Allgemeine Nachweispflicht des „Arbeitgebers“ bei Plattformtätigkeit?

1. Die Transparenz-RL (EU) 2019/1152 und das reformierte NachwG
2. Bedeutung für die Plattformtätigkeit

VI. Arbeitsentgelt

1. Neue Arbeitsformen – neue Vergütungsmodelle
2. Die Bedeutung fehlender ausdrücklicher Entgeltvereinbarungen
3. Besonders: Vergütungshöhe bei unklarer Vertragseinordnung

VII. Arbeitsort

1. Wahlmöglichkeit des Arbeitsplatzes als Einordnungskriterium
2. Besonders: Homeoffice und neue Arbeitsformen

VIII. Fazit: Die Arbeit beginnt

Professorin Dr. Claudia Schubert

Universität Hamburg

**Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Plattformarbeit:
Anwendungsbereich der Richtlinie und Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen**

I. Einleitung

II. Anwendungsbereich der Richtlinie

1. Sachlicher Anwendungsbereich: Arbeitsplattformen und Plattformarbeit
2. Persönlicher Anwendungsbereich: Plattformtätige und Plattformbeschäftigte
3. Internationaler Anwendungsbereich

III. Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen – Widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft

1. Anwendungsbereich der Vermutungsregelung
2. Widerlegliche Vermutung nach Art. 4 Richtlinienvorschlag
 - a) Kommissionsvorschlag und Gesetzgebungsverfahren
 - b) Funktionalität der vorgeschlagenen Rechtsvermutung
 - c) Funktionalität der vorgeschlagenen Kriterien
 - d) Fazit
3. Widerlegung der Vermutung
4. Verfahren zur Bestimmung des Beschäftigtenstatus

IV. Zusammenfassung und Ausblick

Thesen

1. Arbeitsplattformen sind alle digitalen Plattformen, die die Dienstleistung der Plattformtätigen organisieren und dadurch Einfluss auf die Erbringung der Dienstleistung haben. Unerheblich ist, ob sie im Verhältnis zu den Plattformtätigen und den Empfängern der Dienstleistung im Agenturmodell oder im Leistungskettenmodell agieren. Güterbezogene Plattformen sind ausgenommen.
2. Der Richtlinienentwurf erfasst Arbeitnehmer und Selbständige. Maßgebend ist der nationale Arbeitnehmerbegriff. Arbeitnehmer sind aber auch Beschäftigte, die Arbeitnehmern gleichstehen, auch wenn das nationale Recht sie nicht als Arbeitnehmer einordnet. Dies entspricht der Judikatur des EuGH. Dies stellt die Richtlinie durch Verweis auf die Rechtsprechung des EuGH klar.
3. Die Regelungen aufgrund der Richtlinie sind Eingriffsnormen und gelten für die Vertragsverhältnisse mit allen Plattformtätigen, bei denen der Ort der Arbeitsleistung in der Europäischen Union liegt. Die Niederlassung der Plattformen ist unerheblich.
4. Der Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit zielt auf die Vermeidung von Scheinselbständigkeit und die Verbesserung des Zugangs zum Sozialschutz. Hierfür wird weder der nationale noch der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff angepasst, sondern eine gesetzliche Vermutung eines Arbeitsvertrages vorgesehen. Für eine allgemeine Definition des Arbeitnehmerbegriffs fehlte der Europäischen Union die Kompetenz.
5. Der Anwendungsbereich der widerleglichen Vermutung beschränkt sich nach Art. 3 Abs. 1 aE auf diejenigen Arbeitnehmerrechte, die sich aus dem Unionsrecht ergeben. Das bleibt zwar hinter der ursprünglichen Ambition der Europäischen Kommission zurück, eine weitergehende Regelung wäre jedoch allenfalls in den Grenzen der Kompetenzen der Europäischen Union zulässig. Eine allgemeine Vermutungsregelung für das gesamte Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht scheidet aus.
6. Die widerlegliche Vermutung in Art. 4 Abs. 1 und 2 erreicht das Regelungsziel voraussichtlich nicht. Eine Rechtsvermutung hilft im Falle der Beweisnot durch eine Beweislastregel bei der Rechtsdurchsetzung. Die gesetzliche Vermutung des

Richtlinienvorschlags richtet sich aber gegen die Ungewissheit bei der Qualifikation des Vertragsverhältnisses. Ohne eine Anpassung des Arbeitnehmerbegriffs lässt sich das eigentliche Ziel der Richtlinie nicht erreichen.

7. Das Kriterium der Kontrolle, auf das die Vermutungsregelung abstellt, ist grundsätzlich für die Plattformarbeit geeignet. Der darauf bezogene Kriterienkatalog ist jedoch wenig funktional. Die konkreten Kriterien (lit. a-c) lassen sich in der Vertragspraxis leicht vermeiden, so dass es vor allem auf die beiden verbleibenden Kriterien ankommt. Wenig geeignet ist das Kriterium lit. e, das die Darlegung und ggf. den Beweis einer negativen Tatsache voraussetzt. Die damit verbundenen Beweisschwierigkeiten widersprechen dem angestrebten Vereinfachungsziel.
8. Die Rechtssicherheit kann für beide Vertragspartner ein Ex-ante-Verfahren über die Qualifikation der vereinbarten Tätigkeit erhöhen, wie dies im italienischen Arbeitsrecht für den Arbeitsvertrag und im deutschen Sozialversicherungsrecht für den Beschäftigtenstatus im neu geschaffenen § 7a Abs. 4a SGB IV geregelt ist. Praktische Schwierigkeiten ergeben sich allerdings daraus, dass eine solche Feststellung nur hält, wenn das Vertragsverhältnis wie vereinbart gelebt worden ist.

Dr. Jan Alexander Daum

Universität zu Köln

Richtlinienvorschlag Plattformarbeit: Algorithmisches Management und Überwachung durch automatisierte Systeme

I. Überblick

1. Regelungsgegenstand: Algorithmisches Management
2. Regelungsziele
3. Vorgeschlagene Regelungen

II. Art. 8 RL-E: Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch den Menschen

1. Automatisierte Entscheidungssysteme
 - a) Automatisierte Datenverarbeitung
 - b) Entscheidungsunterstützung
 - c) Erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen
2. Menschliche Erklärung, Begründung und Überprüfung (Art. 8 Abs. 1, 2 RL-E)
3. Der Beseitigungs- und Entschädigungsanspruch des Art. 8 Abs. 3 RL-E

III. (Weitere) Konkurrenzen

1. Begrenzung der Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 6 Abs. 5 RL-E)
2. Konkurrenzverhältnis zur P2B-VO 2019/1150 sowie zum Vorschlag der Kommission für eine KI-Verordnung

Thesen

1. Als algorithmisches Management bezeichnet der Vorschlag die Verwendung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme. Wie auch in Art. 2 Abs. 1 DSGVO sind solche Systeme automatisiert, wenn die Datenverarbeitung keiner menschlichen Mitwirkungshandlung bedarf.
2. Die Plattform muss ihre Crowdworker u.a. präventiv über die Funktionsweise der Systeme (Art. 6 Abs. 1, 2 RL-E) und nach bzw. bei einer hierauf gestützten Entscheidung über deren Gründe (Art. 8 Abs. 1, 2 RL-E) unterrichten. Es handelt sich um *leges speciales* gegenüber Art. 13-15 sowie Art. 22 Abs. 3 DSGVO.
3. Crowdworker haben gem. Art. 8 Abs. 1 RL-E auch dann einen Anspruch auf Erklärung bzw. Begründung durch eine natürliche Person, wenn automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme nur unterstützend zur Vorbereitung der Entscheidung verwendet wurden, die Letztentscheidung aber von einem Menschen getroffen wurde. Dies stellt eine erhebliche Ausweitung der in Art. 22 Abs. 3 enthaltenen Begründungs- und Remonstrationsanforderungen dar, die nur im Fall von ausschließlich automatisiert getroffenen Entscheidungen bestehen.
4. Eine nach dem RL-E jedenfalls erforderliche Entscheidungsunterstützung liegt vor, wenn das System aus mehreren Daten automatisiert einen eigenständigen Output generiert, etwa in Form einer Empfehlung. Nicht hinreichend ist es demgegenüber, dass ein Personalverantwortlicher die mittels automatisierter Überwachung erlangten Daten aus Anlass einer ansonsten selbstständigen Entscheidung heranzieht.
5. Der RL-E beantwortet nicht, ob das bloße Scoring eine hinreichende Entscheidungsunterstützung darstellt. Dafür spricht das Risiko, dass die entscheidungsbefugte Person den Score unkritisch in ihre Wertung einbezieht und die Kommission die erweiterten Transparenzpflichten gerade mit jenem automation bias begründet.
6. Wird ein automatisiertes Überwachungssystem bloß entscheidungsunterstützend herangezogen, müssen sich – abhängig vom Entscheidungsinhalt – auf Seiten der Plattform drei natürliche Personen mit einer einzigen Entscheidung auseinandersetzen (der Erstentscheider, die Kontaktperson nach Art. 8 Abs. 1 UAbs. 1 RL-E sowie die mit der Remonstration betraute Person). Eine doppelte Überprüfung

gerade der gegenüber Art. 8 Abs. 1 UAbs 2 RL-E für weniger eingriffsschwer erachteten Entscheidungen ist teleologisch überschießend.

7. Art. 8 Abs. 3 RL-E sieht eine Gefährdungshaftung für rechtswidrige Entscheidungen vor, die von einem automatisierten System getroffen oder unterstützt wurden. Für eine solche Regelung fehlt der Union die Kompetenz.