



universität
wien

Plattformarbeit zwischen Innovation und Fairnesss

Rechtliche Änderungen im Zusammenhang mit Plattformarbeit und deren mögliche Auswirkungen auf die Praxis

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak, Institut für Arbeits- und Sozialrecht



2024/2831

11.11.2024

RICHTLINIE (EU) 2024/2831 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 23. Oktober 2024

zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

Gliederung

- Vorgeschichte: Genese der Plattformarbeits-RL (EU) 2024/2831
- Aufbau der Plattformarbeits-RL
- Anwendungsbereich (sachlich/persönlich/räumlich)
- Beschäftigungsstatus und widerlegliche gesetzliche Vermutung
 - Hintergrund und Entstehungsgeschichte
 - Verfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigtenstatus
 - Spielräume und Optionen bei der Umsetzung

Die Vorgeschichte: Der lange und gewundene Weg zur Plattformarbeits-RL

- Kommission *von der Leyen* I (2019 – 2024): neben der Mindestlohn-RL zentrales arbeitsrechtliches Projekt
- 2021: Konsultation der europäischen Sozialpartner
- 16.9.2021: Aufforderung des Europäischen Parlaments zu RL-Vorschlag
- 9.12.2021: RL-Vorschlag der Kommission
- 19.5.2022: Berichts-Entwurf des EMPL-Ausschusses (*Gualmini*) des EP (angenommen am 12.12.2024)
- 2.3.2023: Bestätigung im Plenum des Europäischen Parlaments (EP)
- 12.6.2023: “Allgemeine Ausrichtung” des Rats der EU
- 30.9.2023: Leitlinien für Tarifverträge von Solo-Selbständigen
- Ende 2023: Kompromiss, aber keine Zustimmung im Rat
- 11.3.2024 : finaler Kompromiss (7212/24)
- 23.10.2024: Veröffentlichung als RL (EU) 2024/2831
- **Umsetzung bis 2.12.2026**

Regierungsprogramm 2025 – 2029

Kapitel “Bildung, Innovation und Zukunft” - Digitalisierung“ (Seite 202)

Kinder und Jugendschutz im Netz

- Gerade in Zeiten von KI und intensiver Internetnutzung durch Kinder und Jugendliche ist auf (Gewalt)-Schutz besonderes Augenmerk zu legen. Daher sind entsprechende Strategien zu erarbeiten bzw. weiterzuentwickeln.

Rechte von Konsumentinnen und Konsumenten im Netz ausbauen

- Ehestmögliche Erarbeitung des Umsetzungsgesetzes der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit in Österreich unter Einbindung der Sozialpartner, um Problemen durch Scheinselbstständigkeit, algorithmisches Management und dergleichen entgegenzutreten.
- Transparenz betreffend Algorithmen und der Verwendung von Daten von Userinnen und Usern auf Plattformen gewährleisten und Gefahren der Massenüberwachung von Bürgerinnen und Bürgern verhindern; Recht auf Zufall bei algorithmischen Systemen

Struktur der Plattformarbeits-RL

- Kompetenzrechtliche Basis: neben Art 153 (Arbeitsbedingungen) auch Art 16 AEUV (Datenschutz)
- Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit (Kapitel II)
- Regulierung des Algorithmischen Managements (Kapitel III)
- Erhöhung der Transparenz der Plattformarbeit (Kapitel IV)
- Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung (Kapitel V)

Anwendungsbereich der Plattformarbeits-RL

- Sachlicher Anwendungsbereich - Begriffsdefinitionen
 - digitale Arbeitsplattform (Art 2 Abs 1 lit a)
 - Plattformarbeit (Art 2 Abs 1 lit b)
- Persönlicher Anwendungsbereich
 - Person, die Plattformarbeit leistet (lit c) – rechtlicher Status irrelevant
 - Plattformbeschäftigte:r (lit d) – Arbeitsvertrag/Arbeitsverhältnis iSd nationalen Rechts unter Berücksichtigung der EuGH-Rsp
- Räumlicher Anwendungsbereich: “Leistung von Plattformarbeit in der Union” (Art 1 Abs 1, ErwG 18)
- Zeitlicher Anwendungsbereich: bei Vermutung Ausschluss der Rückwirkung, gilt erst ab 2.12.2026

Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
- a) „**digitale Arbeitsplattform**“ eine natürliche oder juristische Person, die eine Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:
 - i) Sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;
 - ii) sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
 - iii) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird;
 - iv) sie geht mit dem Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme einher;
 - b) „**Plattformarbeit**“ Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Einzelperson auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform oder einem Vermittler und der Einzelperson ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Einzelperson oder einem Vermittler und dem Empfänger der Dienstleistung besteht;
 - c) „**Person, die Plattformarbeit leistet**“ oder „Plattformarbeit leistende Person“, eine Einzelperson, die Plattformarbeit leistet, unabhängig davon, welcher Art das Vertragsverhältnis ist oder wie die beteiligten Parteien dieses Verhältnis bezeichnen;
 - d) „**Plattformbeschäftigter**“ jede Person, die Plattformarbeit leistet **und nach** den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen **Arbeitsvertrag** hat oder als in einem Arbeitsverhältnis stehend gilt, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist;

Kapitel II - Beschäftigungsstatus

- Art 4 – Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus
- Art 5 – Gesetzliche Vermutung
- Art 6 – Rahmen für die unterstützenden Maßnahmen
- Hintergrund und Genese
 - Kommissionsentwurf: gesetzliche Vermutung bei Kontrolle der Leistungserbringung in einem gewissen Umfang durch die Plattform – Indikatorenmethode: von 5 Kriterien 2 erfüllt
 - *Gualmini*-Bericht des EMPL-Ausschusses: Vermutung greift immer bei Plattformarbeit, Widerlegung bei Nicht-AV und bei etablierter selbständiger gewerblicher/beruflicher Tätigkeit
 - Allgemeine Ausrichtung des Rates: zurück zur Indikatorenmethode: von 7 Kriterien 3 erfüllt

Die gesetzliche Vermutung als wirksames Instrument zur Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus

- Art 4: Bereithaltung von geeigneten und wirksamen Verfahren mit denen korrekte Bestimmung des Beschäftigtenstatus überprüft wird *“einschließlich ... die Anwendung einer gesetzlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses”*
- Art 5: wirksame widerlegbare gesetzliche Vermutung
 - Ausgestaltung nicht (mehr) detailliert vorgegeben
 - *“Einzelheiten ... sollten von den MS festgelegt werden”* (ErwG 31)
 - Keine automatische Neueinstufung (ErwG 31) – individuell durchzuführende Verfahren
 - Vermutung auch, dass Plattform Arbeitgeberin (Art 5 Abs 1)

Eckpunkte für die gesetzlichen Vermutung

- „**wirksame** widerlegbare gesetzliche Vermutung“ (Art 5 Abs 2)
- geeignetes und **wirksames** Verfahren (Art 4 Abs 1)
- (Verfahrens-) **Erleichterung** zu Gunsten der Personen, die Plattformarbeit leisten (Art 5 Abs 2, ErwG 31)
 - Anforderungen sollen nicht aufwendig sein
 - Beweisschwierigkeiten sollen verringert werden
 - Zweck: Machtungleichgewicht wirksam begegnen und korrigieren
- **Bezugnahme auf Tatsachen, die auf eine Kontrolle und Steuerung hindeuten** (Art 5 Abs 1, ErwG 31) - nach Art 2 Abs 1 lit a iv ist der Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme konstitutiv für digitale Arbeitsplattformen
- Widerlegung durch Beweis, dass kein AV vorliegt bzw wer anderer AG ist
- Muss nicht für Steuer-, Straf- und Sozialversicherungsverfahren gelten (Art 5 Abs 3), MS können es aber vorsehen

Unterstützende Maßnahmen (Art 6)

- Leitlinien für alle Betroffenen (inkl konkrete und praktische Empfehlungen), damit diese die gesetzliche Vermutung verstehen und umsetzen können
- Leitlinien für die zuständigen nationalen Behörden zur proaktiven Ermittlung/Erfassung/Verfolgung von Plattformen, die Vorschriften nicht einhalten
- Wirksame Kontrollen und Überprüfungen von Plattformen insb dann wenn das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses festgestellt wurde
- Schulungen für die nationalen zuständigen Behörden (insb Fachkenntnisse im Bereich des algorithmischen Managements)

Ergebnis und Ausblick

- Ausgestaltung der RL (betreffend die gesetzliche Vermutung) bis zum Ende strittig, restliche Bestimmungen (insb algorithmisches Management) weniger im Fokus
 - Umfangreiche 73 ErwG
 - Terminologische Komplexität
- *Cut and paste* bei der Umsetzung der gesetzlichen Vermutung nicht möglich
 - große Spielräume der nationalen Gesetzgebung
 - Keine einheitliche Handhabung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten
- Anderes gilt beim III. Kapitel (algorithmisches Management)
- Starker Fokus auch auf die Rechtsdurchsetzung

Beispiele für gesetzliche Vermutungen

- “Goldstandard” – Kalifornien Assembly Bill (AB) 5 (2019) – AB 2257 (2020)
 - Persönlich Arbeitende (*workers*) sind Arbeitnehmer:innen (*employees*) wenn nicht Vertragspartner:innen das Gegenteil im ABC-Test beweisen
 - ABC-Test: (A) Arbeit frei von Weisungen und Kontrolle, (B) Dienste sind außerhalb der üblichen Geschäftstätigkeit, (C) etablierte selbständige Tätigkeit
 - Proposition 22 (11/2020)– Volksabstimmung mehrheitlich für Ausnahme für app-basierte Transport- und Zustellunternehmen, spezielle Schutzmechanismen
- Spanisches „Riders Law“ (2021)
 - Vermutung nur für digitale Lieferplattformen
 - Abstellen auf algorithmische Steuerung und Kontrolle

Umsetzungsoptionen betreffend die gesetzliche Vermutung

- Eigenes Gesetz oder uU auch Änderungen des allgemeinen Arbeitsrechts
- Indikatorenmethode des Kommissionsentwurfes
 - Demonstrativer oder taxativer Katalog?
 - Ein oder mehrere Kriterien sind erforderlich?
- Anknüpfung an Definition der „Plattformarbeit“ in der RL
 - Organisation von Einzelpersonen entgeltlich geleisteter Arbeit ist notwendiger und wesentlicher Bestandteil
 - Einsatz automatisierter Beobachtungs- und Entscheidungssysteme
- Anknüpfung an Tatsachen, die auf Steuerung und Kontrolle hindeuten

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak

Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien

[https://arbeitsrecht.univie.ac.at/team/gruber-risak-martin/
martin.gruber-risak@univie.ac.at](https://arbeitsrecht.univie.ac.at/team/gruber-risak-martin/martin.gruber-risak@univie.ac.at)