

# Entwicklungen zur Plattformarbeit

Der vorliegende Artikel widmet sich dem neuen Richtlinien-Entwurf der EU zur Regelung der Plattformarbeit, auch bekannt als Crowdwork.



**Gastautor<sup>1</sup>**

**Birgit Vogt-Majarek**

ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Partnerin der Schima Mayer Starlinger Rechtsanwältinnen GmbH.  
birgit.vogt@sms.law  
www.sms.law

**MIT DEM ENTWURF** der Richtlinie zur »Plattformarbeit« reagiert die Europäische Kommission auf die Entwicklungen und besonderen Anforderungen der Arbeitsorganisation für Zustelldienste, Personenbeförderung (wie Uber) u.a. Die Richtlinie verfolgt im Wesentlichen zwei Ziele: die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, indem ihr Beschäftigungsstatus anhand konkreter Vorgaben korrekt bestimmt wird, und die Regulierung des Einsatzes von Algorithmen am Arbeitsplatz.

Bei der Plattformarbeit handelt es sich um eine relativ neue, durch die technologische Entwicklung begünstigte Form der entgeltlichen Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform mit Hilfe eines Algorithmus organisiert wird. Sie ist auch als »Gig Economy« oder »Crowdwork« bekannt. Plattformarbeit erfasst bisher vor allem die Erbringung physischer Dienstleistungen, wie die Zustellung von diversen Produkten, Speisen etc., aber auch Altenpflege, Kinderbetreuung, Personenbeförderung oder Online-Dienstleistungen wie die Dateneingabe oder Übersetzungen. Die Grundlage der Plattformarbeit ist ein Vertragsverhältnis zwischen der »Plattform« und der Person, die die Plattformarbeit leistet (»Plattformarbeiter«). Die rechtliche Qualifikation eines solchen »Plattformvertrages« hängt von der Gestaltung im Einzelfall ab und kann zur Qualifikation der Plattformarbeiter als »echte« Arbeitnehmer, freie Dienstnehmer oder Selbstständige führen. Die unterschiedliche Einordnung hat wesentliche Auswirkungen betreffend die Anwendung des gesamten Arbeitsrechts (auf »echte« Arbeitnehmer), nur einzelner Bestimmungen (betr. freie Dienstnehmer) oder gar keiner Geltung des AR (betr. Selbstständige), womit etwa auch unterschiedlicher Schutz für die Plattformarbeiter oder die (Nicht-)Anwendbarkeit von Kollektivverträgen einhergeht. Die Plattformen haben durch eine Qualifikation der Plattformarbeiter als »Selbstständige« geringere Kosten, weil insbesondere kollektivvertraglich vorgesehene Mindestent-

gelte, 13. und 14. Monatsgehalt sowie der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Urlaub und Krankenstand u.ä. nur auf »echte« Arbeitnehmer anwendbar sind. Wird von Plattformarbeitern verlangt, dass sie sich denselben Regelungen und Beschränkungen wie »echte« Arbeitnehmer unterwerfen (wie z. B. keine Arbeit für Konkurrenten), deutet das auf das Bestehen eines echten Arbeitsverhältnisses hin. Die Plattformarbeiter sollen laut RL daher dieselben Rechte und denselben sozialen Schutz genießen wie (andere) Arbeitnehmer nach nationalem Recht und dem Recht der EU.

## Richtlinienentwurf

Am 13. Dezember 2023 haben sich die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und der Rat der EU auf einen vorläufigen RL-Vorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit geeinigt. Laut der Begründung des Entwurfs arbeiten aktuell über 28 Millionen Personen in der EU über die erwähnten digitalen Arbeitsplattformen. 2025 wird diese Zahl voraussichtlich 43 Millionen erreichen. In Österreich leisten derzeit eine halbe Million Menschen Plattformarbeit. Allerdings fand der Vorschlag am 22. Dezember 2023 (noch) keine qualifizierte Mehrheit (mindestens 55% der Mitgliedstaaten im Rat, die mindestens 65% der EU-Bevölkerung repräsentieren, müssen zustimmen) im Ausschuss der Ständigen Vertreter der EU. Aufgrund der im April 2024 endenden Amtszeit der aktuellen Europäischen Kommission und des aktuellen Europäischen Parlaments gibt es intensive Bestrebungen betreffend eine »Anpassung« und rasche Einigung auf EU-Ebene, damit die RL möglichst noch in dieser Amtszeit in Kraft treten kann.

## Gesetzliche Vermutung für ein (echtes) Arbeitsverhältnis

Der RL-Entwurf sieht die Schaffung einer widerlegbaren Vermutung für das Vorliegen eines

<sup>1</sup> Zur sprachlichen Gleichbehandlung aller Menschen verwenden wir geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen auf Basis des generischen Neutrums. Infos dazu unter generisches-neutrum.com

Arbeitsverhältnisses zu Plattformen vor, womit im Streitfall eine Beweislastumkehr zugunsten der Plattformarbeiter erreicht wird. Das Vertragsverhältnis zwischen digitaler Arbeitsplattform und Plattformarbeitern wird laut RL-Entwurf rechtlich als Arbeitsverhältnis qualifiziert, wenn die Plattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrolliert.

Dies ist dann der Fall, wenn mindestens zwei der folgenden Kriterien (laut Artikel 4 RL-Entwurf) gegeben sind: Die Plattform bestimmt die Höhe der Vergütung, die die Plattformarbeiter bekommen können oder legt Obergrenzen fest. Die Plattformarbeiter sind verpflichtet, sich an Regelungen in Bezug auf ihr Erscheinungsbild (z. B. bestimmte Kleidung mit dem Logo der Arbeitsplattform) und ihr Verhalten gegenüber den Empfängern der Dienstleistung (z. B. durch Bewertungen der Performance der Plattformarbeiter und nicht etwa des Produkts) zu halten. Die digitale Arbeitsplattform überwacht die Arbeitsleistung oder überprüft die Qualität der Arbeitsergebnisse analog oder elektronisch. Die Plattform beschränkt die Freiheit der Plattformarbeiter bei der Organisation ihrer Arbeit in puncto Arbeits- oder Abwesenheitszeiten, Ablehnungs- oder Vertretungsrechte betreffend Aufträge oder sanktioniert solche Verhaltensweisen. Die Plattform beschränkt die Möglichkeit der Plattformarbeiter zum Aufbau eines eigenen Kundenstammes oder die Durchführung von Arbeiten für Dritte.

Die gesetzliche Vermutung kann von Arbeitsplattformen im Rahmen von Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren widerlegt werden, indem sie nachweisen, dass kein Arbeitsverhältnis nach österreichischem Recht vorliegt. Die Kriterien in Artikel 4 des RL-Entwurfs sind daher weiter gefasst als die wesentlichen Elemente eines klassischen Arbeitsverhältnisses, um eine Widerlegung zu ermöglichen. Wenn Plattformarbeiter ihrerseits die Vermutung eines Arbeitsverhältnisses widerlegen wollen, muss die Arbeitsplattform den ordnungsgemäßen Gang des Verfahrens unterstützen, insbesondere, indem sie alle einschlägigen Informationen, über die sie verfügt (z. B. Ablauf der Auftragsvergabe auf der digitalen Arbeitsplattform etc.), bereitstellt.

### Rechte beim Einsatz von Algorithmen

Bei der Arbeit auf digitalen Arbeitsplattformen kommen laufend automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme zum Einsatz. Die Entscheidungen, die durch algorithmische Systeme getroffen werden, und

www.controller-institut.at

**JETZT MIT EINER FUNDIERTEN WEITERBILDUNG LOSLEGEN!**

**SCHÄRFEN SIE IHRE KOMPETENZEN FÜR DEN NÄCHSTEN KARRIERESCHRITT!**

<p><b>CERTIFIED EXPERT IN DATA SCIENCE &amp; ANALYTICS</b> Start: 04.03.2024   16.10.2024</p> <p><b>CERTIFIED EXPERT IN DATA MANAGEMENT &amp; GOVERNANCE</b> Start: 05.03.2024   16.10.2024</p> <p><b>BUSINESS PARTNER EXCELLENCE</b> Start: 18.03.2024</p> <p><b>CERTIFIED CONTROLLER</b> Start: 03.04.2024   09.04.2024   01.10.2024</p>	<p><b>CERTIFIED SUSTAINABILITY REPORTING SPECIALIST</b> Start: 29.02.2024   03.04.2024   26.09.2024</p> <p><b>REPORTING MASTER CLASS</b> Start: 08.04.2024   15.10.2024</p>
--	---

**Controller Institut**  
LEARN | CHANGE | PERFORM

aufgrund derer z. B. jeweils angebotene Aufträge durch die digitale Arbeitsplattform festgelegt werden, sind für die Plattformarbeiter oft nicht transparent. Das Gleiche gilt für die Verwendung personenbezogener Daten der involvierten Personen. Die algorithmischen Systeme entscheiden z. B. über die Vergütung für konkrete Plattformarbeiten (abhängig von deren Zeitpunkt, der Nachfrage auf Kundenseite etc.). Aber auch bei anderen arbeitsbezogenen Entscheidungen, wie der Beendigung des Vertrages mit Plattformarbeitern, werden u. U. Algorithmen verwendet. Der RL-Entwurf sieht vor, dass Plattformarbeiter über Art und Umfang des Einsatzes algorithmischer Systeme informiert werden müssen. Die Plattformen müssen diese Informationen auf Anfrage auch mit Vertretern der Plattformarbeiter, wie z. B. der Gewerkschaft, teilen. Außerdem wird es digitalen Arbeitsplattformen künftig verboten sein, bestimmte Arten von personenbezogenen Daten, wie z. B. Daten über private Gespräche, die nicht untrennbar mit der Erfüllung des Vertrages verbunden sind, im Rahmen von automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen zu verarbeiten. Der RL-Entwurf sieht i. d. Z. vor, dass die Arbeitsplattformen die Auswirkungen von Entscheidungen, die durch automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme getroffen oder unterstützt werden, auf Arbeitsbedingungen überwachen und bewerten müssen.

Zudem haben Plattformarbeiter bei Entscheidungen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, wie z.B. betreffend Vergütung, Arbeitszeit oder Aussetzung der Konten der Plattformarbeiter etc., Anspruch auf eine entsprechende Erklärung der Plattform, um eine »menschliche Aufsicht« über die Algorithmen sicherzustellen. Diese neuen Rechte im Zusammenhang mit »algorithmischen Systemen« gelten für alle Personen, die Plattformarbeit leisten, unabhängig von ihrem rechtlichen Status als Arbeitnehmer oder als Selbstständige.

### Kollektivvertrag für Fahrradboten

Seit 2020 gibt es in Österreich einen eigenen Kollektivvertrag für Fahrradboten (KV), der soweit bekannt der weltweit erste für diese Branche war. Er sichert den ihm unterliegenden Arbeitnehmern einen monatlichen Mindestbruttolohn sowie ein Kilometergeld bei Benutzung des eigenen Fahrrads. Außerdem sind ein 13. und 14. Monatsgehalt vorgesehen. Abhängig von den oben erwähnten Kriterien und der Gestaltung der Zusammenarbeit in der Praxis unterliegen Plattformarbeiter dem KV oder sind freie Dienstnehmer oder Selbstständige. Bei den Kollektivvertragsverhandlungen für den KV 2024 wurde etwa die Einrichtung eines »Fairnessfonds« gefordert, der aus Mit-

teln der Arbeitgeber gespeist werden soll und aus dem freie Dienstnehmer bei Krankenstand oder Arbeitslosigkeit u. a. finanziell unterstützt werden sollen. Weiters wurde eine witterungsbedingte Zulage für Extremwetter während der Plattformarbeit verlangt. Die Vorgaben der RL werden sich u.E. daher (zumindest indirekt) für die weitere Crowdwork auswirken.

### Fazit

Während das Wachstum digitaler Arbeitsplattformen sowohl Unternehmen als auch den Verbrauchern zugutekommt und Annehmlichkeiten unter Einsatz von Technologien schafft, gibt es Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Beschäftigungsstatus jener Personen, die Plattformarbeit leisten. Die neue EU-Plattformarbeits-Richtlinie soll diese Schwierigkeiten durch die oben erwähnten Kriterien weiter reduzieren, wobei die Mitgliedstaaten für die Umsetzung der RL zwei Jahre ab deren Inkrafttreten Zeit haben. Die Einführung der gesetzlichen Vermutung für ein Arbeitsverhältnis nach Artikel 4 RL-Entwurf wird eine Umqualifizierung von Vertragsverhältnissen zwischen Plattformen und Plattformarbeitern erforderlich machen, soweit diese die Kriterien der RL nicht erfüllen. Es obliegt daher den Plattformen, die Plattformarbeiter bedarfsgerecht einzusetzen und abhängig davon im Vorfeld rechtlich richtig einzuordnen. □



#### Eva-Maria Kraus:

Von- und miteinander lernen, sich austauschen, neue Perspektiven einnehmen, Diskussionsraum und Gemeinschaftsgefühl sowie die verbindende Passion für Weiterbildung, Methoden und Transferwirksamkeit – das macht für mich die VBT aus.



#### Ewald Spießmayr-Bernardino:

Mir liegen Premiumqualität sowie wirkungsvolle Lerntechnologien und der Austausch mit Top-Expert:innen sehr am Herzen. Diese Themen werden auch bei der VBT großgeschrieben. Ich freue mich, Teil dieses profunden Netzwerkes zu sein

In der Vereinigung der Business-Trainer Österreichs findest Du die besten Köpfe der Trainingsbranche. Vernetzung, Empfehlung, kollegialer Austausch, Innovation und Interessensvertretung sind unsere Anliegen.



[www.business-trainer.at](http://www.business-trainer.at)