

28. Jahrgang / Mai 2024 / Nr. 5

# ASoK

Arbeits- und SozialrechtsKartei

**Linde**  
www.lindeverlag.at

**Elisabeth Brameshuber/Julia Höllwarth**

Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie

**Peter Maska**

Die Verwendung von Arbeitnehmerdaten

**Andreas Gerhartl**

Arbeitslosigkeit in Fällen mit Auslandsbezug

**Praxisinformationen**

Neues aus der Gesetzgebung

News aus Lohnsteuer-, SV- und Arbeitsrecht

Arbeits- und sozialrechtliche Judikatur

# Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie

## Ein Game-Changer für das Arbeitsrecht?

ELISABETH BRAMESHUBER UND JULIA HÖLLWARTH\*)



Die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (kurz: Plattformarbeitsrichtlinie) verpflichtet die Mitgliedstaaten, eine widerlegliche gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bei Personen, die Plattformarbeit über eine digitale Arbeitsplattform leisten, einzuführen, sofern Tatsachen auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses hindeuten. Darüber hinaus wird erstmals der Einsatz algorithmischen Managements im Arbeitsverhältnis reguliert; dies nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für sonstige Personen, die Plattformarbeit leisten, unabhängig von der vertraglichen Grundlage. Umzusetzen ist die Richtlinie bis Mitte 2026.



### 1. Einleitung

„A rose is a rose is a rose ...“ Oder: „Ein Kompromiss ist ein Kompromiss ist ein Kompromiss ...“ So oder so ähnlich wird man sich wohl auch in einigen Jahren noch die Gesetzgebung der Plattformarbeitsrichtlinie erzählen. Wer den Entstehungsprozess mitverfolgt hat,<sup>1)</sup> weiß, dass vom ursprünglichen Kommissionsvorschlag<sup>2)</sup> insbesondere im Hinblick auf die sogenannte widerlegliche Vermutung<sup>3)</sup> nicht viel übrig geblieben ist. Dies könnte – je nach Betrachtungsweise – auf der Sollseite vermerkt werden. Auf der Habenseite einer Europäischen Sozialunion<sup>4)</sup> hingegen steht, dass sich die Mitgliedstaaten schlussendlich doch auf einen Minimalkompromiss geeinigt haben. Seit 8. 3. 2024 liegt nunmehr ein im Rat akkordierter endgültiger Kompromisstext<sup>5)</sup> vor, der am 24. 4. 2024 in erster Lesung im Europäischen Parlament mit großer Mehrheit verabschiedet wurde.<sup>6)</sup> Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf diesen endgültigen Kompromisstext.

Warum die Plattformarbeitsrichtlinie trotz ihres Kompromisscharakters durchaus zu einem Game-Changer im Arbeitsrecht werden könnte, soll in der Folge anhand zweier Kernelemente der Richtlinie erörtert werden: 1.) der widerleglichen gesetzlichen Vermutung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses gemäß Art 5 der Plattformarbeitsrichtlinie<sup>7)</sup> sowie 2.) der Vorgaben der Art 7 ff der Plattformarbeitsrichtlinie zur Regulierung algorithmischen Managements.<sup>8)</sup> Für das EU-Arbeitsrecht nicht neu, aber dennoch her-

\*) Univ.-Prof. Dr. Elisabeth Brameshuber lehrt und forscht am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien. Julia Höllwarth, LL.M. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin (prae doc) am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

1) Dazu etwa Aloisi/Rainone/Countouris, An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international „social acquis“ (2023) 13, online abrufbar unter <https://www.ilo.org/publications/unfinished-task-matching-platform-work-directive-eu-and-international-1>; Gruber-Risak/Warter, Die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, DRdA 3/2024 (in Druck); Ratti, Der lange Weg zur Regulierung der Plattformarbeit in der EU, in Brameshuber/Brockmann/Marhold/Miranda Boto, Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy (2023) 49.

2) KOM (2021) 762 endgültig, online abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>.

3) Siehe Punkt 4.

4) Siehe etwa Ratti, The Directive on Adequate Minimum Wages and the Revival of a European Social Union, in Ratti/Brameshuber/Pietrogianni, The EU Directive on Adequate Minimum Wages (2024) 105.

5) Interinstitutionelles Dossier: 2021/0414(COD), online abrufbar unter <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/de/pdf>.

6) Siehe [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2024/4/press\\_release/20240419IPR20584/20240419IPR20584\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2024/4/press_release/20240419IPR20584/20240419IPR20584_en.pdf).

7) Siehe Punkt 4.

8) Siehe Punkt 5.

vorzuheben, ist, dass einige Vorgaben zum algorithmischen Management nicht nur für Arbeitnehmer, sondern für alle Personen, die Plattformarbeit verrichten, gelten, und zwar unabhängig von der vertraglichen Grundlage.<sup>9)</sup>

### 2. Hintergrund der Plattformarbeitsrichtlinie

Aktuell arbeiten EU-weit mehr als 28 Mio Menschen über eine oder mehrere digitale Arbeitsplattformen. Prognostiziert ist ein Anstieg auf 43 Mio Menschen bis 2025.<sup>10)</sup> Unterschieden werden können zwei grundlegende Modelle: 1.) digitale Arbeitsplattformen, die im Wesentlichen Arbeit auf Abruf, die aber vor Ort erbracht wird, vermitteln (etwa Lebensmittellieferservices, Mitfahrdienste oder Hausarbeiten), oder aber 2.) digitale Arbeitsplattformen, die ausschließlich oder überwiegend Dienstleistungen vermitteln, die in der Online-Welt erbracht werden, oftmals auch als „Crowdwork“ bezeichnet (etwa KI-Schulungen, Designprojekte oder Übersetzungs- und Textbearbeitungstätigkeiten). Mögen sich diese Arbeitsformen teils durchaus unterscheiden,<sup>11)</sup> so erfasst die Plattformarbeitsrichtlinie dennoch beide Formen der Plattformarbeit (Art 2 Abs 1 Z 1 lit c der Plattformarbeitsrichtlinie).<sup>12)</sup>

Plattformarbeit ist daher in den vergangenen Jahren zu einem bedeutenden Wirtschaftsmodell geworden. Warum aber bedarf es spezieller Regelungen zur „*Verbesserung der Arbeitsbedingungen*“ in der Plattformarbeit? Zum einen, belegt durch zahlreiche Gerichtsverfahren in diversen Mitgliedstaaten, handelt es sich um ein Wirtschaftsmodell, im Rahmen dessen oftmals Personen als Scheinselbständige beschäftigt werden, obschon es sich nach den faktischen Gegebenheiten um Arbeitnehmer handelt.<sup>13)</sup> Zum anderen werden gerade im Bereich der Plattformarbeit regelmäßig automatisierte, oftmals auf Algorithmen basierende Überwachungs- und Entscheidungssysteme eingesetzt, die sich erheblich auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auswirken. Dies betrifft vor allem Entscheidungen, die sich auf die Einstellung bzw Anstellung, den Zugang zu Arbeitsaufträgen, aber auch den vertraglichen Status inklusive Beendigung des Kontos (im Sinne von Beendigung der Tätigkeit) auswirken (Art 2 Abs 1 Z 9 der Plattformarbeitsrichtlinie).

Gerade weil beide Phänomene, nämlich Scheinselbständigkeit und algorithmisches Management, dann, wenn Personen für digitale Arbeitsplattformen im Sinne des Art 2 Abs 1 Z 1 der Plattformarbeitsrichtlinie tätig werden, besonders häufig auftreten<sup>14)</sup> und daher gerade in diesem Bereich besonderer Regelungsbedarf besteht, ist der sachliche Anwendungsbereich der Richtlinie relativ eng gefasst. Der persönliche Anwendungsbereich der Vorgaben zum algorithmischen Management ist hingegen ein weiterer als im EU-Arbeitsrecht sonst üblich.

---

<sup>9)</sup> Siehe Punkt 3.

<sup>10)</sup> Siehe <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu>.

<sup>11)</sup> Siehe etwa *Ratti*, Langer Weg, 68 f; kritisch zur fehlenden Differenzierung zwischen den beiden Arten von Plattformarbeit im Kommissionsvorschlag *Ratti*, Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions? *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2017, 477.

<sup>12)</sup> Zum sachlichen Anwendungsbereich der Plattformarbeit siehe ganz generell die Definitionen in Art 2 Abs 1 Z 1 und 2 der Plattformarbeitsrichtlinie; siehe auch Art 2 Abs 1 Z 5 sowie Art 3 der Plattformarbeitsrichtlinie zum sogenannten Vermittler bzw zum Tätigwerden über sogenannte Vermittler. Plattformarbeit im Sinne der Richtlinie wird gemäß Art 2 Abs 1 Z 2 der Plattformarbeitsrichtlinie definiert als „*Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Person auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform oder einem Vermittler und der Person ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Person oder einem Vermittler und dem Empfänger der Dienstleistung besteht*“; zum sachlichen Anwendungsbereich siehe auch *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 3/2024 (in Druck).

<sup>13)</sup> Siehe die Nachweise zu entsprechenden Reklassifizierungen durch Gerichte in 14 europäischen Staaten bei *Hiessl*, Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments and points of departure for (supranational) regulation, *European Labour Law Journal* 2023, 514 (515).

<sup>14)</sup> Vgl Erwägungsgrund 4 und 6 der Plattformarbeitsrichtlinie.

### 3. Persönlicher Anwendungsbereich

Wie bereits erwähnt, ist eines der Hauptregelungsanliegen der Plattformarbeitsrichtlinie, Scheinselbständigkeit bei Plattformarbeit zu bekämpfen.<sup>15)</sup> Die Plattformarbeitsrichtlinie anerkennt jedoch auch, dass es Plattformarbeit gibt, die nicht in einem Subordinations-, also nicht auf Basis eines Arbeitsverhältnisses, erbracht wird; immerhin steht es der Plattform ja offen, die gesetzliche Vermutung zu widerlegen (Art 5 der Plattformarbeitsrichtlinie).<sup>16)</sup> Die Definitionen in Art 2 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie differenzieren denn auch zwischen „Personen, die Plattformarbeit leisten“ (Z 3 leg cit) auf der einen und „Plattformbeschäftigten“ (Z 4 leg cit) auf der anderen Seite. Eine Person, die Plattformarbeit leistet, ist danach „jede Person, die Plattformarbeit verrichtet, unabhängig davon, welcher Art das Vertragsverhältnis ist oder wie die beteiligten Parteien dieses vertraglich qualifizieren“; das können also nach österreichischem Verständnis etwa wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmerähnliche<sup>17)</sup> sein, aber auch freie Dienstnehmer, denen es an der intensiven Arbeitnehmerähnlichkeit fehlt, oder echte Selbständige, die auf Basis eines Werkvertrages tätig werden und auch nicht wirtschaftlich abhängig sind. Plattformbeschäftigter ist hingegen „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“. Dieser Rekurs auf die EuGH-Judikatur ist nichts Neues; in allen rezenten arbeitsrechtlichen Richtlinien verfolgt der Gesetzgeber dieses *prima facie* bipolare Verständnis.<sup>18)</sup> Da auch die Plattformarbeitsrichtlinie ein Regressionsverbot enthält und günstigere Bestimmungen aufrechtzuerhalten sind, ist nicht zu erwarten, dass die wenigen Diskrepanzen zwischen nationalem und unionsrechtlichem Arbeitnehmerbegriff (Entgeltlichkeit als *essentialium* im Unionsrecht, kein Arbeitnehmerstatus bei völlig untergeordneter und unwesentlicher Tätigkeit)<sup>19)</sup> hier zu einem eingeschränkten Anwendungsbereich führen werden. Kurz: Alle Plattformbeschäftigten, die nach dem österreichischen Typusbegriff als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind, unterliegen den einschlägigen Vorschriften der Richtlinie.

Ebenfalls nicht neu ist die Erfassung von Nicht-Arbeitnehmern; so haben die diversen Richtlinien zum Gleichbehandlungsrecht einen weiteren Anwendungsbereich,<sup>20)</sup> weshalb der I. und der II. Teil des GIBG sowie §§ 7a ff BEinstG auch auf wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmerähnliche zur Anwendung kommen. Die Leitlinien der Europäischen Kommission zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen<sup>21)</sup> wiederum stellen klar, dass auch

<sup>15)</sup> Vgl Erwägungsgrund 26 und 31 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>16)</sup> Siehe Punkt 4.

<sup>17)</sup> Vgl die Definitionen in § 1 Abs 1 DHG oder § 1 Abs 3 Z 2 GIBG.

<sup>18)</sup> In der Literatur wird sohin auch vertreten, dass im Ergebnis ein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff im EU-Arbeitsrecht gelte; siehe etwa *Risak/Th. Dullinger*, Der ArbeitnehmerInnen-Begriff im EU-Arbeitsrecht – Status quo und Veränderungspotenzial, DRdA 2018, 206 (210); zum Arbeitnehmerbegriff des Unionsrechts und zu dieser neuen Formel des Gesetzgebers etwa auch *Sagan*, Der Begriff des Arbeitnehmers im Unionsrecht, ZESAR 2020, 3.

<sup>19)</sup> *Mosler*, Brauchen wir einen neuen Arbeitnehmer\*innenbegriff? DRdA 2022, 119 (120 ff); *M. Fuchs/Marhold/Friedrich*, Europäisches Arbeitsrecht<sup>6</sup> (2020) 84 und (zum Arbeitnehmerbegriff in der Gig Economy) insbesondere 91; EuGH 3. 7. 1986, Rs 66/85, *Lawrie-Blum*; 12. 4. 2016, Rs C-561/14, *Genc*.

<sup>20)</sup> Eindrücklich und auch auf die Differenzierungen zwischen den unterschiedlichen Richtlinien (Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG) eingehend *Krause*, The Recognition of Economically-dependent Workers within EU Law – In Search for a Unicorn? in *C. Schubert*, Economically-dependent Workers as Part of a Decent Economy (2022) 255 (260 ff).

<sup>21)</sup> C (2021) 8838 final, online abrufbar unter [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI\\_COM%3AC%282021%298838](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_COM%3AC%282021%298838); siehe für eine erste Analyse der Leitlinien *Brameshuber*, (Ein Grundrecht auf Tarifverhandlungen für wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmerähnliche, in *Brameshuber/Brockmann/Marhold/Miranda Boto*, Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy (2023) 275 (296 ff).

Tarifverträge, die für bestimmte Nicht-Arbeitnehmer abgeschlossen werden, vom Kartellverbot des Art 101 AEUV ausgenommen sind. Darunter fallen unter anderem auch Solo-Selbständige, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten.<sup>22)</sup> In beiden Bereichen wurde demnach ein entsprechendes Schutzbedürfnis nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für andere Personen anerkannt.

Dies kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass durchaus umstritten ist, ob die EU im Bereich Sozialpolitik, also insbesondere gestützt auf Art 153 AEUV, auch eine Regelungsbefugnis für Nicht-Arbeitnehmer hat.<sup>23)</sup> Die Plattformarbeitsrichtlinie ist jedenfalls nicht nur auf Art 153 Abs 2 lit b iVm Abs 1 lit b AEUV, sondern auch auf Art 16 Abs 2 AEUV<sup>24)</sup> gestützt. Damit macht der Unionsgesetzgeber für die Vorgaben zum algorithmischen Management, die einen erweiterten persönlichen Anwendungsbereich haben und sich teils auch auf Personen, die Plattformarbeit leisten, erstrecken, eine bislang kaum beachtete Kompetenzgrundlage fruchtbar. Das zugrunde liegende Recht auf Schutz personenbezogener Daten ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, sondern steht jeder Person zu.

#### 4. Beschäftigungsstatus und widerlegliche gesetzliche Vermutung

##### 4.1. Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus

Art 4 der Plattformarbeitsrichtlinie enthält Vorschriften zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus. Nach Abs 1 leg cit haben die Mitgliedstaaten „geeignete und wirksame Verfahren bereit[zuhalten], mit denen die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüft und gewährleistet wird, um – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – feststellen zu können, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, wie es in den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder gemäß den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten definiert ist, einschließlich über die Anwendung der Vermutung eines Arbeitsverhältnisses gemäß Artikel 5.“ Daraus kann keine Verpflichtung abgeleitet werden, ein spezielles, eigenständiges Verfahren für Personen, die Plattformarbeit leisten, vorzusehen, solange in Verfahren, in denen die Frage des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses releviert wird, die Grundsätze des Art 4 Abs 2 der Plattformarbeitsrichtlinie eingehalten werden. Also im Ergebnis: *Falsa demonstratio non nocet*. Denn: Aus Art 4 Abs 2 der Plattformarbeitsrichtlinie folgt, dass die vertragliche Vereinbarung hinter die gelebte Vertragspraxis zurücktritt, sofern diese von jener abweicht. Dies steht im Einklang mit der österreichischen Rechtslage: Wiewohl ganz grundsätzlich der Vertrag primäres Einordnungskriterium ist, so kann eine davon abweichende tatsächliche Handhabung der Beziehung, also das faktische Gelebte, zur Qualifikation als Arbeitsvertrag führen.<sup>25)</sup>

In Art 4 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie wird also auf die in Art 5 leg cit geregelte gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bei Personen, die Plattformarbeit über eine digitale Arbeitsplattform leisten, verwiesen. Nach Art 5 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie wird „das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, ... rechtlich

---

<sup>22)</sup> C (2021) 8838 final, Rz 28 ff.

<sup>23)</sup> Im Ergebnis dafür in Bezug auf wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmerähnliche *Franzen* in *Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht<sup>3</sup> (2024) Art 153 AEUV Rz 8 bis 10; siehe dort aber auch die Nachweise zu engeren Interpretationen.

<sup>24)</sup> Art 16 Abs 2 AEUV bestimmt: „Das Europäische Parlament und der Rat erlassen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Vorschriften über den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union sowie durch die Mitgliedstaaten im Rahmen der Ausübung von Tätigkeiten, die in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen, und über den freien Datenverkehr. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird von unabhängigen Behörden überwacht.“

<sup>25)</sup> *Rebhahn* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht<sup>3</sup> (2018) § 1151 ABGB Rz 62 ff, insbesondere Rz 64 ff.

als Arbeitsverhältnis angesehen, wenn gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs Tatsachen, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten, festgestellt werden.“ Wesentlicher Bestandteil dieser Vermutungsregelung ist die in Art 5 Abs 1 Satz 2 der Plattformarbeitsrichtlinie vorgesehene Widerlegbarkeit: Demnach kann die gesetzliche Vermutung von der digitalen Arbeitsplattform widerlegt werden, indem sie nachweist, „das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist“, wobei auch hier wieder die Rechtsprechung des EuGH zu berücksichtigen ist.

Diese Regelung weicht merklich vom ursprünglichen Kommissionsvorschlag ab, in dem die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses an die Kontrolle der Arbeitsleistung durch die digitale Arbeitsplattform geknüpft war (Art 4 Abs 1 des Kommissionsvorschlags). Ob die digitale Plattform die Arbeitsleistung kontrolliert, sollte nach den in Art 4 Abs 2 lit a bis e des Kommissionsvorschlags vorgesehenen Kriterien bestimmt werden, wobei ein Erfüllen von zumindest zwei der fünf Kriterien vorgesehen war. Nach mehrmaligem Hin und Her<sup>26)</sup> wurden die Kriterien des ursprünglichen Richtlinienentwurfs fallen gelassen und ein neuer Ansatz hinsichtlich der gesetzlichen Vermutung wurde verfolgt, der schlussendlich am 8. 2. 2024 zu einer vorläufigen Einigung geführt hat.<sup>27)</sup> „Der ‚große, zentrale Punkt‘ der Richtlinie“, die Beweislastumkehr,<sup>28)</sup> sei, so eine Expertin des Arbeits- und Wirtschaftsausschusses in der Beratung des EU-Ausschusses des Bundesrats, „nach wie vor im Text enthalten“.<sup>29)</sup>

Auch wenn es sich bei einer gesetzlichen Vermutung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses um ein Novum im österreichischen Arbeitsrecht handelt,<sup>30)</sup> ist eine solche Regelung den Rechtsordnungen anderer europäischer Staaten nicht fremd: In mehreren EWR-Mitgliedstaaten bestehen unterschiedlich ausgestaltete Vermutungsregelungen für das Bestehen eines Arbeitsvertrages;<sup>31)</sup> in Spanien ist seit Mai 2021 im sogenannten Riders‘ Law eine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses von Plattformmitarbeitern im Zustellsektor vorgesehen.<sup>32)</sup>

### 4.2. Umsetzungsfragen im Zusammenhang mit der gesetzlichen Vermutung

Anstatt die Einzelheiten des Mechanismus der gesetzlichen Vermutung festzulegen, verpflichtet Art 5 Abs 1 und 2 der Plattformarbeitsrichtlinie die Mitgliedstaaten lediglich dazu, eine wirksame widerlegbare gesetzliche Vermutung einzuführen – und somit auch die Modalitäten der gesetzlichen Vermutung festzulegen.<sup>33)</sup> Den Mitgliedstaaten kommt dabei (erheblicher) Ermessensspielraum zu, der teilweise zu Unklarheiten im Zusammenhang mit der Richtlinienumsetzung führen könnte.

---

<sup>26)</sup> Siehe dazu beispielsweise *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 3/2024 (in Druck); ausführlich zu den Kriterien in den unterschiedlichen Stadien des Gesetzgebungsprozesses *Aloisi/Rainone/Countouris*, Unfinished task, 13 ff.

<sup>27)</sup> Siehe dazu beispielsweise *Ausschuss der Ständigen Vertreter*, Analyse des endgültigen Kompromisstextes im Hinblick auf eine Einigung, 176362/EU 27. GP, 4, online abrufbar unter [https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/EU/176362/imfname\\_11350428.pdf](https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/EU/176362/imfname_11350428.pdf).

<sup>28)</sup> Siehe Punkt 4.2.

<sup>29)</sup> IV-178 BlgBR, 13, online abrufbar unter [https://www.parlament.gv.at/dokument/BR/IV-BR/178/fname\\_1622030.pdf](https://www.parlament.gv.at/dokument/BR/IV-BR/178/fname_1622030.pdf).

<sup>30)</sup> Vgl *Gruber-Risak*, Gesetzliche Vermutungen als Instrument zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit, in FS Neumayr (2023) 2505 (2506).

<sup>31)</sup> *Gruber-Risak*, Gesetzliche Vermutungen, 2509 ff; *Kullmann*, „Platformisation“ of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption, *European Labour Law Journal* 2022, 66 (68 f).

<sup>32)</sup> *Gruber-Risak*, Gesetzliche Vermutungen, 2511 f; dazu ausführlich *Horváth/Pérez del Prado/Petrovics/Sitzia*, The Role of Digitisation in Employment and Its New Challenges for Labour Law Regulation, *ELTE Law Journal* 2021, 101.

<sup>33)</sup> Vgl Erwägungsgrund 32 der Plattformarbeitsrichtlinie; dazu auch 176362/EU 27. GP, 4.

Zunächst stellt sich insbesondere die Frage, ob die gesetzliche Vermutung ausschließlich für das Verfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus gilt, die Plattformarbeit leistende Person sich also im Verfahren darauf berufen muss, oder ob die Mitgliedstaaten eine generelle gesetzliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses bei Vorliegen von „*Tatsachen, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten*“, schaffen müssen. Ein Blick auf den Wortlaut von Art 5 Abs 2 und 3 der Plattformarbeitsrichtlinie zeigt, dass die Mitgliedstaaten zwar jedenfalls eine wirksame widerlegbare gesetzliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses festzulegen haben, die eine Erleichterung des Verfahrens zugunsten von Personen, die Plattformarbeit leisten, darstellt (Art 5 Abs 2 der Plattformarbeitsrichtlinie).<sup>34)</sup> Nach Art 5 Abs 3 der Plattformarbeitsrichtlinie gilt die gesetzliche Vermutung aber (nur) in allen einschlägigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, wenn es um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus der Person geht, die Plattformarbeit leistet. Überdies wird in Erwägungsgrund 32 der Plattformarbeitsrichtlinie ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Anwendung der gesetzlichen Vermutung nicht automatisch zu einer Neueinstufung von Plattformarbeit leistenden Personen führen sollte.<sup>35)</sup> Wenngleich die im Wortlaut auffallend erscheinende Verknüpfung zwischen gesetzlicher Vermutung und Verfahren wohl eher für die Annahme einer Verfahrensvermutung spricht, wäre vor dem Hintergrundgedanken der Rechtssicherheit für Plattformbeschäftigte und Plattformen die Schaffung einer generellen gesetzlichen Vermutung jedenfalls nicht ausgeschlossen.<sup>36)</sup> Eine dahin gehende Verpflichtung lässt sich jedoch aus Art 5 der Plattformarbeitsrichtlinie nicht ableiten. Bereits die im ursprünglichen Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission vorgesehene Vermutungsregelung wurde – zumindest teilweise – bloß als eine im Gerichtsverfahren geltend zu machende Vermutung gesehen.<sup>37)</sup> Sie sei nicht dazu bestimmt gewesen, *ipso iure*, also automatisch und von Gesetzes wegen, zu gelten.<sup>38)</sup>

Neben der Frage nach der Wirkung stellt sich insbesondere auch die Frage nach der konkreten Ausgestaltung der gesetzlichen Vermutung. Dabei könnte – ähnlich wie auch im ursprünglichen Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission – an die Schaffung eines Kriterienkatalogs für „*Tatsachen, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten*“, gedacht werden. Dabei sollte dem dynamischen und schnell wandelbaren Wesen der Plattformwirtschaft Rechnung getragen werden, auf das auch die Plattformarbeitsrichtlinie in Erwägungsgrund 31 Bezug nimmt.<sup>39)</sup> Vor dem Hintergrund, Plattformbeschäftigten wie auch Plattformen zu Rechtssicherheit zu verhelfen, wäre die Festlegung von Kriterien sicherlich wünschenswert; eine dahin gehende Verpflichtung der Mitgliedstaaten lässt sich mangels dahin gehenden Verweises in Art 5 der Plattformarbeitsrichtlinie (und vermutlich auch im Hinblick auf die Streichung des Kriterienkatalogs und der bewusst weit gefassten Formulierung von Art 5 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie) jedoch nicht ableiten. Falls ein Kriterienkatalog festgelegt werden soll, erscheint – mit Blick auf die Dynamik in der Plattformwirtschaft – eine demonstrative Aufzählung von Kriterien zielführend.<sup>40)</sup>

---

<sup>34)</sup> Siehe dazu auch Erwägungsgrund 31 und 32 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>35)</sup> Nach *Gruber-Risak/Warter* (DRdA 3/2024 [in Druck]) solle diese Formulierung in Erwägungsgrund 32 der Plattformarbeitsrichtlinie wohl klarstellen, dass zur Statusfeststellung individuelle Verfahren zu führen sind.

<sup>36)</sup> Siehe dazu auch *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 3/2024 (in Druck), die wohl eher von einer Verpflichtung zur Einführung einer gesetzlichen Vermutung ausgehen.

<sup>37)</sup> So C. *Schubert*, Arbeit in der Plattformökonomie, NZA-Beilage 2022, 5 (11).

<sup>38)</sup> *Aloisi/Rainone/Countouris*, Unfinished task, 14.

<sup>39)</sup> Nach Erwägungsgrund 31 der Plattformarbeitsrichtlinie können „*Kontrolle und Steuerung ... unterschiedliche Formen annehmen, denn das Modell der Plattformwirtschaft entwickelt sich ständig weiter; so könnte die digitale Arbeitsplattform nicht nur auf direktem Weg, sondern auch durch die Anwendung von Sanktionen oder anderen Formen der Benachteiligung oder des Drucks Steuerung und Kontrolle ausüben.*“

<sup>40)</sup> Vgl dazu bereits *Gruber-Risak*, Gesetzliche Vermutungen, 2516 f; ebenso *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 3/2024 (in Druck).

Besonders hervorzuheben ist überdies, dass die Vermutung des Arbeitsverhältnisses nach Art 5 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie bereits dann greifen soll, wenn Tatsachen, die auf Kontrolle und Steuerung „hindeuten“, festgestellt werden. Wie auch Erwägungsgrund 31 der Plattformarbeitsrichtlinie betont, besteht zwischen Plattform und Plattformarbeit leistenden Personen häufig ein Informationsungleichgewicht; für Personen, die Plattformarbeit leisten, ist es daher vielfach schwierig, Zugang zu den für die Geltendmachung ihres Arbeitnehmerstatus notwendigen Informationen zu erhalten. Die Festlegung von Maßnahmen (wie die Vermutung eines Arbeitsverhältnisses) soll Plattformarbeit leistenden Personen die korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus erleichtern.<sup>41)</sup> Da das Hindeuten von Tatsachen auf Kontrolle und Steuerung für die Anwendung der Vermutungsregelung ausreichen soll, scheint als Minimalvariante eine Umsetzung von Art 5 der Plattformarbeitsrichtlinie im Wege einer Beweislastverteilungsregelung<sup>42)</sup> durchaus denkbar. Der Plattformarbeit leistenden Person würde für die Vermutung des Arbeitsverhältnisses zunächst die Glaubhaftmachung der Kontrolle und Steuerung obliegen. Um die daraus resultierende gesetzliche Vermutung zu widerlegen, muss die digitale Arbeitsplattform nachweisen, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis<sup>43)</sup> ist.<sup>44)</sup> Die Beweislast für die Widerlegung der gesetzlichen Vermutung liegt somit bei den digitalen Arbeitsplattformen, die einen vollständigen Überblick über die Sachverhaltselemente der Rechtsbeziehung zwischen Plattform und Plattformarbeit leistender Person haben.<sup>45)</sup> Wie die konkrete Umsetzung der Plattformarbeitsrichtlinie (und insbesondere ihres Art 5) aussehen wird, bleibt abzuwarten.

## 5. Algorithmisches Management

### 5.1. Vorbemerkung

Zweiter Eckpfeiler der Plattformarbeitsrichtlinie sind die in ihren Art 7 ff enthaltenen Regelungen zum algorithmischen Management, mit denen auf EU-Ebene erstmals spezifische Vorschriften für die Regulierung von algorithmischem Management im Arbeitsverhältnis geschaffen wurden.<sup>46)</sup> Diese treten zu einer Reihe bereits bestehender Rechtsvorschriften hinzu<sup>47)</sup> und tragen den spezifischen Bedenken bei der Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme im Kontext der Plattformarbeit Rechnung.<sup>48)</sup> Von besonderer Bedeutung ist, dass die Schutzbestimmungen hinsichtlich des algorithmischen Managements einen erweiterten persönlichen Anwendungsbereich haben.<sup>49)</sup>

---

<sup>41)</sup> Vgl auch Erwägungsgrund 31 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>42)</sup> Zur gesetzlichen Vermutung und Beweislastumkehr als Instrumente zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit siehe schon *Gruber-Risak*, Gesetzliche Vermutungen, 2507 f, der davon ausgeht, dass mit einer widerlegbaren Vermutung letztlich das gleiche Ziel erreicht werde wie mit einer Beweislastumkehr: Der Beklagte müsse das Nichtvorliegen eines Arbeitsverhältnisses beweisen.

<sup>43)</sup> Nämlich kein Arbeitsverhältnis „im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist“; siehe bereits Punkt 3.

<sup>44)</sup> Eine ähnliche Beweislastregelung wurde beispielsweise schon in Art 19 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. 7. 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABI L 204 vom 26. 7. 2006, S 23, vorgesehen; zum herabgesetzten Beweismaß siehe beispielsweise *Gruber-Risak*, Gesetzliche Vermutungen, 2508.

<sup>45)</sup> Vgl Erwägungsgrund 35 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>46)</sup> So auch schon *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 3/2024 (in Druck), mit Verweis auf *Rat der Europäischen Union*, Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, 10107/23, S 6.

<sup>47)</sup> Insbesondere zu den Schutzbestimmungen der DSGVO; dazu und zum Verhältnis von Kapitel III der Plattformarbeitsrichtlinie zu anderen Rechtsquellen siehe *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 3/2024 (in Druck).

<sup>48)</sup> Vgl Erwägungsgrund 39 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>49)</sup> Siehe Punkt 3.

## 5.2. Schutz von personenbezogenen Daten

Art 7 der Plattformarbeitsrichtlinie enthält in Abs 1 lit a bis f eine Liste an „Einschränkungen“ für die Verarbeitung personenbezogener Daten, wonach digitale Arbeitsplattformen bestimmte personenbezogene Daten mittels automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme nicht verarbeiten<sup>50)</sup> dürfen.<sup>51)</sup> Neben personenbezogenen Daten über den emotionalen Zustand der Plattformarbeit leistenden Person (lit a leg cit) und über private Gespräche (lit b leg cit) dürfen digitale Plattformen auch keine personenbezogenen Daten verarbeiten, um die Ausübung von Grundrechten nach Maßgabe der GRC vorherzusagen (lit d leg cit) oder um Schlüsse in Bezug auf bestimmte Merkmale einer Person<sup>52)</sup> zu ziehen (lit e leg cit). Überdies dürfen die digitalen Plattformen gemäß lit f leg cit keine biometrischen Daten im Sinne von Art 4 Z 14 DSGVO<sup>53)</sup> einer Plattformarbeit leistenden Person verarbeiten, um die Identität dieser Person durch Abgleich der Daten mit in einer Datenbank gespeicherten biometrischen Daten von Personen festzustellen. Art 7 Abs 1 lit c der Plattformarbeitsrichtlinie enthält zudem auch das Verbot, personenbezogene Daten zu erheben, während die Plattformarbeit leistende Person die Plattformarbeit nicht ausführt oder anbietet.

## 5.3. Menschliche Aufsicht und Überprüfung

Da digitale Plattformen bei der Verwaltung von Plattformarbeit großflächig auf automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme zurückgreifen und von solchen Systemen getroffene oder unterstützte Entscheidungen unmittelbare Auswirkungen auf Plattformarbeit leistende Personen haben,<sup>54)</sup> ist in Art 10 der Plattformarbeitsrichtlinie unter der Überschrift „Aufsicht über automatisierte Systeme durch Menschen“ eine Aufsichts- und Bewertungspflicht der digitalen Arbeitsplattformen vorgesehen. Die digitalen Arbeitsplattformen haben zu überwachen und regelmäßig (jedenfalls alle zwei Jahre) unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern zu bewerten, wie sich von automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen getroffene oder unterstützte Entscheidungen auf Plattformarbeit leistende Personen, einschließlich gegebenenfalls auf ihre Arbeitsbedingungen und ihre Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, auswirken (Art 10 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie).<sup>55)</sup> Als besonders bedeutsam kann in diesem Zusammenhang wohl Art 10 Abs 5 der Plattformarbeitsrichtlinie angesehen werden, nach dem jede Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses oder Kontos einer Person, die Plattformarbeit leistet, von Menschen zu treffen ist.

Neben dieser Aufsichts- und Bewertungspflicht sind in Art 11 der Plattformarbeitsrichtlinie das Recht einer Plattformarbeit leistenden Person auf Erhalt einer Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung (Abs 1 leg cit) sowie das Recht auf eine Überprüfung dieser Entscheidung (Abs 2 leg cit) festgelegt.<sup>56)</sup>

<sup>50)</sup> Bzw erheben; vgl Art 7 Abs 1 lit c der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>51)</sup> Treffender sollte also von „Verbot der Verarbeitung“ gesprochen werden, wie beispielsweise schon in 176362/EU 27. GP, 6; so auch Gruber-Risak/Warter, DRdA 3/2024 (in Druck).

<sup>52)</sup> Namentlich „Rasse oder ethnische Herkunft, Migrationsstatus, politische Ansichten, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, eine Behinderung, den Gesundheitszustand, einschließlich chronischer Krankheiten oder einer Infektion mit HIV, den emotionalen oder psychischen Zustand, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, das Sexuelleben oder die sexuelle Orientierung“.

<sup>53)</sup> Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. 4. 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABI L 119 vom 4. 5. 2016, S 1.

<sup>54)</sup> Vgl Erwägungsgrund 48 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>55)</sup> Zur Übermittlung der Informationen über die Bewertung siehe Punkt 5.4.

<sup>56)</sup> Siehe Punkt 5.4.

Diese Regelungen scheinen in einem merklichen Spannungsverhältnis zu Art 22 DSGVO zu stehen, der ein Verbot für ausschließlich automatisierte Entscheidungen, die gegenüber der betroffenen Person rechtliche Wirkung entfalten oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen, vorsieht; immerhin ist der Einsatz von automatisierten Entscheidungssystemen, die elektronische Entscheidungen treffen oder unterstützen, die sich erheblich auf Plattformarbeit leistende Personen auswirken, charakteristisch für die Plattformwirtschaft.<sup>57)</sup> Nach Art 88 DSGVO, auf den Erwägungsgrund 39 der Plattformarbeitsrichtlinie verweist, können die Mitgliedstaaten jedoch „*durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext ... vorsehen.*“ Mit der Plattformarbeitsrichtlinie werden – laut ihrem Erwägungsgrund 39 – solche spezifischeren Vorschriften für Einsatz und Transparenz der automatisierten Entscheidungsfindung festgelegt.<sup>58)</sup>

### 5.4. Informations- und Beratungsrechte

So, wie die Plattformarbeitsrichtlinie bei den Vorschriften zum algorithmischen Management ganz generell den persönlichen Anwendungsbereich in manchen Bereichen auf „*Personen, die Plattformarbeit leisten*“, ausdehnt,<sup>59)</sup> so werden auch damit zusammenhängende Informations- und Beratungsrechte teils auf diese Personen ausgedehnt.

Im Detail sind die Vorgaben im Hinblick auf Unterrichtung und Anhörung von Plattformbeschäftigten bzw Personen, die Plattformarbeit leisten, und – soweit nach nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen<sup>60)</sup> – von entsprechenden (Arbeitnehmer-)Vertretern<sup>61)</sup> durchaus komplex; dies liegt auch daran, dass sich Regelungen zur Unterrichtung und Anhörung nicht nur in Art 13 der Plattformarbeitsrichtlinie finden, sondern auch in Art 8 Abs 2 leg cit (Zurverfügungstellung der Datenschutz-Folgenabschätzung durch die digitale Arbeitsplattform an die Arbeitnehmervertreter), in Art 9 Abs 1 leg cit (Verpflichtung digitaler Arbeitsplattformen, unter anderem Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie Vertreter der Plattformbeschäftigten über die Nutzung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme zu informieren),<sup>62)</sup> in Art 10 Abs 1 und 4 leg cit (Aufsicht über automatisierte Systeme durch Menschen,<sup>63)</sup> die gesammelten Informationen über die Bewertung werden Vertretern von Plattformbeschäftigten übermittelt; darüber hinaus stellen digitale Arbeitsplattformen diese Informationen unter anderem auch Personen, die Plattformarbeit leisten, zur Verfügung) sowie in Art 11 Abs 2 leg cit (Ersuchen um menschliche Überprüfung der Entscheidung gemäß Art 11 Abs 1 leg cit).

Art 13 der Plattformarbeitsrichtlinie, dessen Überschrift „*Unterrichtung und Anhörung*“ lautet, erweitert explizit nur für Arbeitnehmervertreter die Verpflichtungen der Mitglied-

---

<sup>57)</sup> Siehe Punkt 3.

<sup>58)</sup> Ausführlich zum Verhältnis der Plattformarbeitsrichtlinie zu anderen Rechtsquellen und insbesondere zu Art 88 DSGVO siehe auch *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 3/2024 (in Druck).

<sup>59)</sup> Siehe zu Art 7 und 10 der Plattformarbeitsrichtlinie Punkt 5.2.

<sup>60)</sup> Vgl Art 2 Abs 1 Z 7 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>61)</sup> Siehe auch die unterschiedlichen Definitionen in Art 2 Abs 1 Z 6 und 7 der Plattformarbeitsrichtlinie: Nach Z 6 leg cit sind Arbeitnehmervertreter „*die Vertreter der Plattformbeschäftigten, wie Gewerkschaften und Vertreter, die von den Plattformbeschäftigten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten frei gewählt werden*“; nach Z 7 leg cit sind Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, „*Arbeitnehmervertreter und, soweit sie im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind, Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, bei denen es sich nicht um Plattformbeschäftigte handelt*“.

<sup>62)</sup> Zu den Vorgaben, wie die Information ausgestaltet sein muss, siehe Art 9 Abs 2 und 3 der Plattformarbeitsrichtlinie.

<sup>63)</sup> Siehe Punkt 5.3.

staaten aus der Richtlinie 2002/14/EG:<sup>64)</sup> Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass sich die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern durch digitale Arbeitsplattformen im Sinne des Art 2 lit f und g der Richtlinie 2002/14/EG auch auf Entscheidungen erstrecken, die voraussichtlich zur Einführung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung führen. Die Modalitäten sind dieselben wie nach der Richtlinie 2002/14/EG. Hinzu kommt die Art 5 Abs 4 und 6 der Richtlinie 2009/38/EG<sup>65)</sup> nachgebildete Möglichkeit, unter gewissen Voraussetzungen einen Sachverständigen beizuziehen, in bestimmten Konstellationen unter Kostentragung durch die Plattform (Art 13 Abs 3 der Plattformarbeitsrichtlinie).

Schließlich ist auf Art 15 der Plattformarbeitsrichtlinie hinzuweisen. Dieser spiegelt das bereits beschriebene Kompetenzdilemma wider: Zwar wird anerkannt, dass auch Personen, die Plattformarbeit leisten, in bestimmten Belangen (Art 8 Abs 2, Art 9 Abs 1 und 4, Art 10 Abs 4 und Art 11 Abs 2 der Plattformarbeitsrichtlinie) eines Schutzes bedürfen. Sollten diese Personen, die Plattformarbeit leisten, nach nationalem Recht auch Vertreter haben, bei denen es sich nicht um Arbeitnehmervertreter handelt, so müssen diese Vertreter jedoch nur so weit in der Lage sein, die Arbeitnehmervertretern in den genannten Bestimmungen 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. Kurz: Die Vertretungsbefugnisse gegenüber Personen, die Plattformarbeit leisten, bestehen nur eingeschränkt, nach Maßgabe des Art 16 Abs 2 AEUV.

## 6. Conclusio

Klar ist: Mit der erstmaligen Regulierung des Einsatzes von Algorithmen in der Arbeitswelt auf EU-Ebene hat der EU-Gesetzgeber ein bedeutendes Zeichen gesetzt und gezeigt, dass er am Zahn der Zeit ist. Ob die Regeln als Modell für das gesamte Arbeitsrecht und den Einsatz von Algorithmen herangezogen werden (können), wird die Zukunft weisen. Angesichts des verstärkten Einsatzes von Algorithmen (insbesondere bei Personalentscheidungen, aber etwa auch bei Personalbewertungs- und damit zusammenhängenden Entgeltfragen) mutet es beinahe bizarr an, diese Regelungen – vorerst – nur auf Plattformen zu beschränken.

Anderes gilt hingegen im Zusammenhang mit der Einführung der widerleglichen gesetzlichen Vermutung über das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses: Das besonders häufige Auftreten von Scheinselbständigkeit im Bereich der Plattformarbeit rechtfertigt es, nur für diesen speziellen Sektor auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, und zwar zuvörderst durch Erleichterungen im Zusammenhang mit der richtigen Qualifikation des Vertragsverhältnisses, zu setzen.

---

<sup>64)</sup> Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. 3. 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, ABl L 80 vom 23. 3. 2002, S 29.

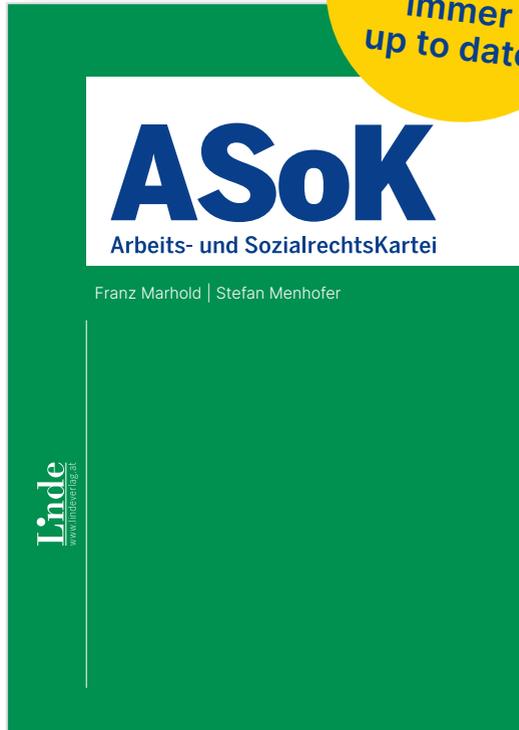
<sup>65)</sup> Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. 5. 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, ABl L 122 vom 16. 5. 2009, S 28; siehe dazu § 182 Abs 2 und § 186 Abs 2 ArbVG.

---

## Veranstaltungshinweis: Altersteilzeit NEU (Webinar)

Der Linde Campus veranstaltet zum oben angeführten Thema am 11. 6. 2024 ein Webinar. Nähere Informationen dazu finden Sie online unter [https://www.lindeverlag.at/seminar/altersteilzeit-neu-3360?page\\_id=608](https://www.lindeverlag.at/seminar/altersteilzeit-neu-3360?page_id=608).

Mit dem  
Jahresabo  
immer  
up to date!



**Jetzt 20 % Rabatt auf Ihr Abo 2024!**

Arbeits- und Sozialrecht  
auf den Punkt gebracht.

**Update & Tophemen**

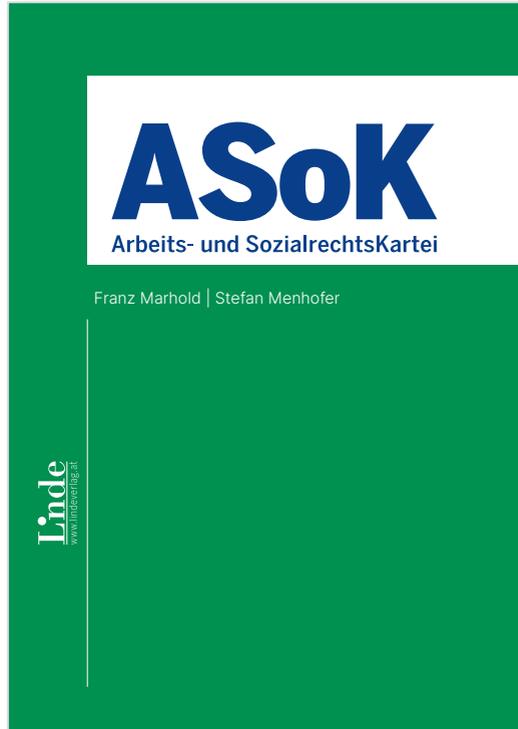
Fundierte, kompakte, kritische Fachinformation

**Praxis-News**

Sozialversicherungs-, Lohnsteuer- und Arbeitsrecht

**Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung**

Aus erster Hand



## ASoK – Jahresabonnement 2024

### Bestellen unter:

- [www.lindeverlag.at/asok](http://www.lindeverlag.at/asok)
- [fachzeitschriften@lindeverlag.at](mailto:fachzeitschriften@lindeverlag.at)



Bitte geben Sie bei Ihrer Bestellung  
den Aktionscode V-24 an.

Print & Digital: **€ 288,50** (statt € 360,60)

Preisänderung und Irrtum vorbehalten.  
(Preis inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten)

Weitere Informationen zur Zeitschrift  
und alle Abo-Varianten finden Sie unter  
[www.lindeverlag.at/asok](http://www.lindeverlag.at/asok)