



universität  
wien

# Plattformarbeit – die arbeitsrechtliche Einordnung

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

# Übersicht

- ▶ **Arbeitsrechtliche Einordnung**
  - Allgemeines
  - Besonderheiten der Plattformwirtschaft
- ▶ **Rechtsprechung in Europa**
- ▶ **Aktivitäten der Gesetzgebung**
  - Was tut sich gerade?
  - Initiative einer EU-Plattformrichtlinie
- ▶ **Wie geht es weiter?**

# What is platform work?

Platform work uses an online platform to enable organisations or individuals to access other organisations or individuals to solve specific problems or to provide specific services in exchange for payment.

Therefore, there are three parties involved, connected thanks to an advanced algorithm.



Larger tasks are divided into **independent smaller tasks**, which are carried out on-demand by platform workers, resulting in a widespread division of labour.

Source: Eurofound – Infographic 2021

# Praxisbeispiel: Essenszustellung

## Flexibilität oder Arbeitsrecht?

### ■ Mjam: (zumeist) freie Dienstverträge

- Keine Weisung, keine Arbeitszeit
- Vertretung durch qualifizierte Personen
- Schichten nach Vereinbarung – kein Angebot -> Statusverlust
- Ablehnung bei Aufträgen: Pause

### ■ Lieferando: Arbeitsverträge

- Abruf-Arbeitsverhältnis im Schichtsystem
- Vereinbarte Stunden pro Monat + (unbezahlte?) Rufbereitschaft
- Schichteinteilung durch Bekanntgabe der Verfügbarkeit

# Wann liegt ein Arbeitsvertrag vor?

## Kriterien des Arbeitsvertrages

- Höchstpersönliche Leistungserbringung
- Leistungspflicht
- Weisungs- und Kontrollunterworfenheit
- Disziplinäre Verantwortlichkeit
- Betriebsmittel
- Eingliederung in Betriebsorganisation



## ... weitere Probleme

- Einzelne kurze Verträge oder durchgängiger Vertrag:
  - Leistungsverpflichtung pro Schicht oder pro Monat
  - Ablehnungsrecht während der Schicht
- Höchstpersönliche Leistungspflicht: Problem des Vertretungsrechts (und dessen Ausübung)
- Für wen wird eigentlich gearbeitet? Wer ist Arbeitgeber\*in?
  - Plattform
  - Kunde/Kundin
  - Restaurant

# There is a crack, a crack in everything ...

## How European courts counter bogus self-employment in the platform economy

A clear trend can be detected – platform workers are increasingly re-classified employees, although the arguments for this are often different

The opportunities that come with platform work are great – but so are the potential downsides of low pay, long hours, and precarious conditions. And at the basis of this was and still is issue of the legal status of those working in the platform economy: Are they self-employed as most of the platforms claim or are they actually employees and therefore misclassified? As lawmakers in Europe have mostly taken a *laissez-faire* approach it is on the courts to deal with this question. In the last years more and more cases have been brought before them and very recently the supreme courts have decided in a number of countries. And it looks that the once solid narrative promoted by the platforms that they are only helping small entrepreneurs to link up with their customers is showing more and more cracks. And as Leonard Cohen sang, 'that's how the light gets in' for those working in the platform economy.

In the absence of specific legislation, platform work in Europe is legally assessed using the existing general legal framework and its concept of employee defining the personal scope of labour and employment law. The burden is thus on the courts to adapt the received concept by way of interpretation to the changed working environment in times of digitalisation. There are now numerous decisions, some of which, however, have not yet been decided in the last instance. Two central areas of platform work are particularly affected by legal disputes: passenger transport services and food delivery. Issues connected with other forms of platform work have seldom been raised in the courts. The brief comparison of the rulings below reveals clear differences, but one trend can be detected – platform workers are increasingly re-classified employees although the arguments for this are often different.

### France

The French *Cour de Cassation* in 2018 ruled that bicycle couriers using the Take Eat Easy platform for

working time and place of work that excludes a relationship of subordination. Rather, what is decisive is whether the platform worker has economic and financial room to manoeuvre.

### The United Kingdom

In the United Kingdom, the Employment Tribunal qualified Uber drivers as 'workers' (in the sense of the British legal understanding) and not as self-employed'. The findings were upheld in the Employment Appeal Tribunal and by a majority in the Court of Appeal'. Uber's final appeal to the Supreme Court was unanimously dismissed on 21 February 2021'. The final judgment emphasises five aspects which justified its conclusion that the claimants were considered workers working for Uber. First, Uber that sets the fare and drivers are not permitted to charge more. Second, the contract terms on which drivers perform their services are imposed by Uber and drivers have no say in them. Third, once a driver has logged onto the Uber app, the driver's choice about whether to accept requests for rides is constrained by Uber. Fourth, Uber also exercises significant control over the way in which drivers deliver their services especially by the rating system and the sanctions resulting from low ratings. And a fifth significant factor is that Uber restricts communications between passenger and driver. Taking these factors together, drivers are in a position of subordination and dependency in relation to Uber and were therefore found to be 'workers'. Thus they are entitled to a small number of core rights attaching to worker status, including, importantly, those guaranteed by the National Minimum Wage Act 1998 and the Working Time Regulations 1998. They have not found to be employees though and are not subject to the full range of labour rights.

### Germany

In Germany there the Federal Labour Court

**Martin Gruber-Risak** is Associate Professor at the Department of Labour Law and Law of Social Security at the University of Vienna in Austria. He is the co-editor of the HSI Report on European Labour and Social Security Law and national expert for Austria with the European Centre of Expertise in the field of labour law.

# Plattformarbeit im Lichte der uneinheitlichen Rechtsprechung

- Ablehnung AN-Status
  - EuGH – Rs Yodel Delivery: formale Betrachtungsweise
- Zuerkennung des AN-Status
  - Frankreich: Take Eat Easy/Uber – wenig Spielräume
  - Deutschland: Roamler – durchgängiger Vertrag wegen Anreizsysteme
  - Spanien: Glovo – digitale Plattform als wesentliches Produktionsmittel, nicht TRADE
- Zuerkennung eines dritten Status
  - UK: Aslam & Farrar vs Uber – *worker*
  - Italien - *lavoro etero-organizzato*



## Was passiert gesetzlich?

- USA/Kalifornien: AB 5 (gesetzliche Vermutung mit ABC-Test) und Prop 22 zur Immunität der Plattformwirtschaft
- Spanien – *Ley Rider*: gesetzliche widerlegliche Vermutung für ein Arbeitsverhältnis bei Essenzustellung
- Kollektivverträge in der Plattformwirtschaft
  - Für Fahrradbot\*innen in Österreich, aber nur AN
  - KollV für Selbständige – möglicher Konflikt mit Wettbewerbsrecht (zB Dänemark Hilfr)
  - Klarstellung auf EU-Ebene

# Projekt einer EU- Plattformarbeitsrichtlinie

- Erste Konsultation der Sozialpartner – 24.2.2021 – [link](#)
- Zweite Konsultation der Sozialpartner – 15.7.2021
  - [Consultation Document C\(2021\) 4230 final](#)
  - [Commission Staff Working Document SWD\(2021\) 143 final](#)
- Resolution des Europäischen Parlaments – 16.9.2021 - [link](#)
- Dezember 2021 – Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission

# Die Herausforderungen (lt Europäischer Kommission)

- **Rechtlicher Status**
- **Algorithmenbasierte Geschäftsmodelle**
- **Grenzüberschreitende Natur der Plattformarbeit**
- **Lücken in der EU-Gesetzgebung**

→ schlechte Arbeitsbedingungen, unangemessener sozialer Schutz

# Haupt Herausforderung: Arbeitsrechtliche Einordnung

- ▶ Plattformen vermeiden das Arbeitsrecht indem sie Plattformbeschäftigte als Selbständige einstufen (9 von 10 Plattformen)
- ▶ Hohes Risiko der Falscheinstufung/Scheinselbständigkeit
  - Plattformen setzen Arbeitsbedingungen einseitig fest
  - Plattformbeschäftigte haben keine andere Wahl
  - Durchsetzung des richtigen Status schwierig
- ▶ Zunahme der Gerichtsverfahren
  - Höchstgerichtliche Korrektur der Einstufung in UK, Frankreich, Deutschland, Spanien, Italien
  - Plattformen setzen Urteile nur zögerlich um
- ▶ Grenzüberschreitende Dimension

# Strategien zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit

## ■ Möglichkeiten

- Widerlegliche gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform
- Umkehr der Beweislast oder zumindest Abschwächung des Beweismaßes bei der Statusdurchsetzung
- Niederschwellige Verwaltungsverfahren zur Überprüfung des rechtlichen Status von Plattformbeschäftigten
- Abstrakte behördliche Zertifizierung des rechtlichen Status der Vertragsbeziehungen

## ■ Kombination mit Kriterien und Indizien

# Entschiebung des Europäischen Parlaments vom 16.9.2021

- ▶ Kommission wird auffordert *„in ihren künftigen Vorschlag eine widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses für alle Plattformbeschäftigten (...) aufzunehmen, um die korrekte Einstufung von Plattformbeschäftigten zu erleichtern, in Kombination mit der Umkehr der Beweislast und möglichen zusätzlichen Maßnahmen“*.
- ▶ *„dass somit die Partei, bei der geltend gemacht wird, dass es sich um den Arbeitgeber handelt, nachweisen muss, dass kein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn Plattformbeschäftigte die Einstufung ihres Beschäftigungsstatus (...) anfechten“*.
- ▶ *„die widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses nicht dazu führen darf, dass automatisch alle Plattformbeschäftigten als Beschäftigte eingestuft werden.“*

*“Although there is a general impression, which is fostered by official academic and journalistic opinion, that all of this is happening because of the rise of scientific technology and development of machinery, this process of degradation of work is not really dependent upon technology at all.”*

(H. Braverman, Labour and Monopoly Capital – The Degradation of Work in the Twentieth Century, 1974, 1998, 319)

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

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

Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien  
Schenkenstrasse 8 – 10, 1010 Wien

[martin.gruber-risak@univie.ac.at](mailto:martin.gruber-risak@univie.ac.at)

<https://arbeitsrecht.univie.ac.at/team/gruber-risak-martin/>