



# Plattformarbeit – was tun?

## Grundlagenpapier

**Verfasser:** Martin Gruber-Risak (Universität Wien/Universität Salzburg), Johannes Warter (Universität Salzburg), Christian Berger (Wirtschaftsuniversität Wien/AK Wien)

Wien, September 2020

In diesem Grundlagenpapier wird das Phänomen Plattformarbeit im Lichte aktueller wissenschaftlicher Untersuchungen kritisch-konstruktiv durchleuchtet. Ein besonderer Fokus wird auf aktuelle Entwicklungen in ganz Europa, politische Handlungstendenzen und rechtspolitische Herausforderungen gelegt.

## Outlines

### **1. Einführung**

- 1.1. Was ist Plattformarbeit?
- 1.2. Volumen der Plattformwirtschaft in Europa und in Österreich
- 1.3. Was spricht für, was gegen Plattformarbeit?
- 1.4. Gender Divide in der Plattformwirtschaft
- 1.5. Besondere Aktualität von Plattformarbeit während der COVID-19-Krise

### **2. Aktueller Stand der Diskussion – Gesetzgebung und andere Rechtsinstrumente**

- 2.1. Europäische Ebene
- 2.2. Das Projekt eines Plattformarbeitsgesetzes
- 2.3. Die schwierige Regulierung der Plattformwirtschaft – Hoffnung auf den „Digital Service Act“?
- 2.4. Novellierung des Gelegenheitsverkehrsgesetzes – Einheitsgewerbe der Personenbeförderung
- 2.5. Schwierige Rechtsdurchsetzung gegen potente Unternehmen
- 2.6. Kollektivvertrag für Fahrradbot\*innen
- 2.7. Anfechtung der Betriebsratsgründung – kein Betrieb in Österreich?

### **3. Was tut sich auf rechtlicher Ebene sonst in den europäischen Staaten?**

- 3.1. Legislative Ansätze
- 3.2. Aktuelle Judikatur

### **4. Was tun?**

- 4.1. Welche Probleme sind generell, welche plattformspezifisch?
- 4.2. Empfehlungen auf europäischer Ebene
- 4.3. Empfehlungen für Österreich
  - 4.3.1. Reform des Heimarbeitsgesetzes – Erfassung plattformbasierter Onlinearbeit
  - 4.3.2. Anpassungen des Arbeitsverfassungsgesetzes

## Quellen und weiterführende Literatur

## Outlines

1. Gerade in der COVID-19-Krise und den mit dieser verbundenen Ausgangsbeschränkungen sowie Geschäfts- und Restaurantschließungen wurde die gesellschaftliche Bedeutung und Potenziale der Plattformökonomie ebenso sichtbar wie die Nachteile dieser **hyperflexiblen Vermittlungs- und Beschäftigungsform**. Online-Plattformen vernetzen die Masse potenzieller Dienstleister\*innen und Nachfrager\*innen jenseits traditioneller Arbeitsorganisation und stationärer Märkte. Damit entsteht eine und **Just-in-time-Organisation von Arbeit**, die das Risiko unproduktiver Zeiten auf die Arbeitenden verlagert und stark **nachfrageorientiert gesteuert** wird (*on-demand*).
  
2. Die über Plattformen vermittelte Arbeit hat sich in den letzten Jahren stark verändert und umfasst nun die unterschiedlichsten Dienstleistungen. Unterschieden werden kann vor allem zwischen Arbeiten, die online (*Crowdsourcing, Clickwork*) erbracht werden und solchen, die – online vermittelt – vor Ort und persönlich erbracht werden. Die Wirtschaftsform, die auf kurzfristigen, plattformbasierten Aufträgen basiert und in der Personen oft durch eine Vielzahl kleinteiliger Vertragsverhältnisse ihren Lebensunterhalt bestreiten, wird als Gig Economy bezeichnet.  
  
Fest steht, dass plattformbasierte Arbeitsorganisation bestehende **soziale Ungleichheiten, Gender-Segregationen** und **wirtschaftliche Abhängigkeiten** verstärkt.
  
3. Trotz größerer Studien und einigen Regulierungsversuchen ist das Problem schlechter Arbeitsbedingungen auf Plattformen auf europäischer Ebene bisher ungelöst. Die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU enthält zumindest den Hinweis, dass Plattformbeschäftigte bei Erfüllung der relevanten Kriterien als Arbeitnehmer\*innen anzusehen sind. Eine entsprechende Festschreibung der Anwendbarkeit Arbeits- und Sozialrechts auf Plattformbeschäftigte, insbesondere durch eine zeitgemäße Erweiterung des Arbeitnehmer\*innen-Begriffes steht jedoch noch aus. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen könnte auf europäischer Ebene durch eine spezifische **Plattformarbeits-Richtlinie**, auf österreichischer Ebene sowohl **durch Ausweitung des Anwendungsbereiches des Heimarbeitsgesetzes auf Plattformarbeiter\*innen** als auch durch eine **Anpassung des Arbeitsverfassungsgesetzes** zur Gewährleistung betrieblicher Information und Mitbestimmung auf den Weg gebracht werden.

# 1. Einführung

## 1.1. Was ist Plattformarbeit?

Im Zusammenhang mit der Entstehung neuer Formen der Arbeitserbringung ist die Plattformarbeit die wohl interessanteste, da diese – zumindest auf den ersten Blick – als Abkehr von der hierarchischen Organisation von Arbeit, wie sie dem traditionellen Arbeitsvertrag zugrunde liegt, erscheint. Sie etabliert ein Modell, das unabhängig von stationären Arbeits-, Güter- und Dienstleistungsmärkten funktioniert, bei dem Selbständige einzelne Leistungen an wechselnde Vertragspartner\*innen auf Abruf (*on demand*) und im Rahmen eines dezentral und bedarfssynchron gesteuerten (*Just-in-time*) Systems erbringen. In Form des *Crowdsourcing* werden dabei bezahlte Tätigkeiten, die ursprünglich durch einzelne Vertragspartner\*innen, in der Regel Arbeitnehmer\*innen, erbracht wurden, in kleine Teile (*tasks*) zerlegt und in der Form „ausgelagert“ (*outsourced*), dass sie einer größeren Anzahl von Personen (der *Crowd*) über eine internetbasierte Plattform angeboten und von diesen dann einzeln abgearbeitet werden. Dabei treten jedoch die Leistungsempfänger\*innen und die Plattformbeschäftigten nicht direkt miteinander in Kontakt, sondern das Verhältnis zwischen ihnen wird vielmehr über eine Intermediärin, die Plattform, mittelbar abgewickelt (Risak 2018a, 31; ähnlich Eurofound 2018a; Kilhoffer et al. 2019, 25).

Die Europäische Kommission und das Europäische Parlament sprachen in der Vergangenheit in der Regel von „Sharing Economy“ oder „Collaborative Economy“, die jedoch ein breiteres Spektrum von Online-Aktivitäten erfasst, das über die bezahlte Arbeit hinausgeht und den Handel mit Sachen oder Investitionsgütern sowie nichtkommerzielle Aktivitäten umfasst. Die über Plattformen vermittelte Arbeit, die ursprünglich als *Crowdwork* (Eurofound 2015; Risak 2015; Warter 2016) bezeichnet wurde und die anfangs nur virtuelle Online-Arbeit (sogenanntes *Clickwork*) erfasst hat, hat sich in den letzten Jahren stark verändert und umfasst nun die unterschiedlichsten Dienstleistungen. Deshalb wird nunmehr insbesondere von Eurofound (2018a) die auch hier verwendete Bezeichnung „Plattformarbeit“ bevorzugt.<sup>1</sup> Es kann dabei vor allem zwischen Online-Arbeit und jener Arbeit unterschieden werden, die – online vermittelt – vor Ort und persönlich erbracht wird,

---

<sup>1</sup> "Platform work is an employment form in which organisations or individuals use an online platform to access other organisations or individuals to solve specific problems or to provide specific services in exchange for payment."

wobei die typischen Tätigkeiten folgende sind (vgl. auch Eurofound 2018a, wo auch weitere Unterscheidungen vorgenommen werden):

- Professionelle Online-Tätigkeiten (z.B. Software-Entwicklung oder Grafikdesign);
- Online Mikro-Aufgaben (z.B. das Taggen von Bildern auf Webseiten);
- Transport (z.B. Personentransport oder Lebensmittellieferung);
- Haushaltsarbeiten (z.B. Reinigung oder Gartenarbeiten).

## 1.2. Volumen der Plattformwirtschaft in Europa und in Österreich

Für Europa im Allgemeinen und für Österreich im Besonderen stehen nur beschränkt Daten über die Plattformwirtschaft zur Verfügung, wobei die meisten der verfügbaren Belege anekdotisch, deskriptiv und eng gefasst sind (Eurofound 2018a, 11; Hölzl et al. 2019, 165). Nichtsdestotrotz hat eine Reihe von Datenerhebungen etwas Licht in die Arbeit der Plattform und ihre Entwicklung gebracht (für einen Überblick vgl. Eurofound 2018b). Die meisten dieser Daten stammen jedoch aus Befragungen, die aufgrund von Abweichungen in der Terminologie und der Erhebungsmethode oft schwer vergleichbar sind. Zudem liefern sie auch oft unterschiedliche Ergebnisse.

Europaweit sollen nach Fabo et al. (2017) 173 Arbeitsplattformen aktiv sein. Gemäß Pesole et al. (2018) üben rund 2 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16-74 Jahre) in 14 Mitgliedstaaten Plattformarbeit als Hauptberuf aus. Etwa 6 Prozent beziehen aus der Plattformarbeit ein beträchtliches Einkommen (mindestens 25 Prozent ihres Durchschnittseinkommens bei einer Arbeitswoche von 40 Stunden), und fast 8 Prozent führen mindestens einmal im Monat Aufgaben über digitale Plattformen aus.

Für Österreich haben bislang nur zwei Studien (Huws/Joyce 2016), Europäische Kommission (2016) den Umfang der Plattformarbeit in Österreich untersucht. Andere Informationen sind anekdotisch (Eurofound 2018c, 5). Huws/Joyce (2016) haben 2.003 Österreicher\*innen im Alter von 18-65 Jahren im April 2016 online befragt: Etwa 18 Prozent der Befragten gaben an, im letzten Jahr über Plattformen Arbeit gefunden zu haben. 5 Prozent der Befragten haben mindestens einmal pro Woche über Online-Plattformen gearbeitet, während 9 Prozent dies mindestens einmal pro Monat tun. Der Rest der Befragten gab an, dass sie eine solche Arbeit manchmal oder nie verrichten. Bei der Mehrheit (59 Prozent) der österreichischen Plattformarbeiter handelte es sich um Männer. Darüber hinaus werden Plattformarbeiten etwas häufiger von jüngeren Personen ausgeführt. Der größte Teil der Plattformarbeit wird als Nebentätigkeit ausgeführt. Von den 451 Österreichern, die über Plattformen gearbeitet hatten, gaben 2 Prozent an, dass sie daraus ihr gesamtes Einkommen beziehen, 11 Prozent erhalten mehr als die Hälfte, während 59 Prozent weniger als die Hälfte

verdienen. Diese Studie wurde jedoch zum Teil wegen ihrer Methode kritisiert (Eurofound 2018c, 6). Die Eurobarometer-Telefonumfrage (Europäische Kommission 2016) ergab, dass weniger als 2 Prozent (7 von 501 Befragten) regelmäßig (auf monatlicher Basis) ihre Dienstleistungen über Plattformen anbieten. Diese Zahl ist weniger als ein Viertel der zuvor skizzierten Ergebnisse von Huws/Joyce (2016), passt aber gut zu den Ergebnissen von Pesole et al. (2018).

### **1.3. Was spricht für, was gegen Plattformarbeit?**

Auf der einen Seite wird das Potenzial von Online-Arbeitsplattformen zur Förderung von Unternehmensgründung und zum Beschäftigungswachstum positiv gesehen; die Arbeit könne zudem flexibel gestaltet und von der Lage und dem Volumen an die Bedürfnisse der Arbeitenden angepasst werden. Für die Leistungsempfänger\*innen bieten sie gute Qualität bei niedrigen Preisen. Andererseits äußern insbesondere Gewerkschaften massive Bedenken hinsichtlich der Umgehung des Sozialschutzes, der Steuergesetze und vor allem des Arbeitsrechts, da von den Plattformen undifferenziert davon ausgegangen wird, dass es sich bei den Plattformbeschäftigten um Selbstständige handle. Damit würden insbesondere Mindestentgeltbestimmungen und Kollektiv- bzw. Tarifverträge nicht zur Anwendung kommen; tatsächlich werden häufig sehr niedrige Entgelt bezahlt (Eurofound 2018a; Kilhoffer et al. 2019, 73). Dazu kommt die grenzüberschreitende Dimension (Plattformen operieren zumeist in vielen Ländern gleichzeitig), die eine Rechtsdurchsetzung oft sehr schwierig macht (Lutz/Risak 2017, 304).

### **1.4. Gender Divide in der Plattformwirtschaft**

Die Digitalisierung trifft auf einen Erwerbsarbeitsmarkt, dessen geschlechtsspezifische Segregation und Hierarchisierung in Österreich – gemessen an Bezahlung, Arbeitszeit und Erwerbstätigkeitsquote – zu einem Gesamt-Einkommensunterschied von etwa 45 Prozent führt (Eurostat 2020). In der Digitalwirtschaft setzt sich diese geschlechtsspezifische Spaltung fort. Global betrachtet erwägen Buben fünf Mal häufiger als Mädchen eine Karriere in der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT 2012, v). Frauen sind in dieser Branche stark unterrepräsentiert; sie sind eher als schlecht bezahlte, sozial oft nicht abgesicherte Plattformarbeiterinnen oder digital vermittelte, Belästigungen ausgesetzte Hilfsarbeiterinnen tätig (EIGE 2016, 6; Ravenelle 2019).

Eine Studie von Abi Adams-Prassl und Janine Berg (2017) zeigt, dass zwischen weiblichen und männlichen Crowdworkern, die ortsungebunden arbeiten, ein 18-prozentiger Pay Gap besteht; das ist beachtlich, da viele Plattformen das Geschlecht ihrer Beschäftigten gar nicht kennen. Die Untersuchung zeigt, dass diese Differenz auf individuelle Charakteristika wie Arbeitserfahrung und

Ausbildung der Crowdworker sowie die strukturell ungleich verteilte Haus- und Sorgearbeit, die primär von Frauen geleistet wird, zurückzuführen ist. Auch Algorithmen, die die Funktionsweisen von Plattformen der *Gig Economy* bestimmen, berechnen und bewerten etwa Faktoren wie Geschlecht und sozialer Status höchst unterschiedlich. Von der Transportdienstleistungsplattform *Uber* ist bekannt ist, dass deren weibliche Fahrerinnen durchschnittlich sieben Prozent weniger als männliche Fahrer verdienen (Cook et al. 2019). Laut „Ubernomics“, der wirtschaftswissenschaftlichen Taskforce von *Uber*, sind diese Verdienstdifferenzen „gender-blind“, denn sie seien auf die neutralen Kriterien Einsatzort, die Arbeitserfahrung und Effizienz in der Beförderung zurückzuführen. Schnell zu fahren bedeutet in der Regel auch, risikoreicher zu fahren, was wiederum Unfälle wahrscheinlicher macht. Die Performance von *Uber*-Drivern unter anderem an Geschwindigkeit und nicht an Sicherheit zu messen kann damit als mittelbar diskriminierend eingestuft werden; schnelles, risikoreiches Fahren ist im Lichte gängiger Geschlechterrollen-Prägung kein gender-neutrales Kriterium, sondern ein Standard, der geeignet ist, Frauen gegenüber Männern benachteiligen. Auch wenn feindselige Ratings gegenüber weiblichen *Uber*-Drivern abgegeben werden, die langsamer und sicherer fahren (oder zumindest auf die bewertende Person diesen Eindruck macht), zeichnen Plattformen für die unkritische Übernahme eines solchen Ratings verantwortlich, wenn sie daran nachteilige Folgen für ihre Beschäftigten knüpfen (vgl. Berger 2019).

### **1.5. Besondere Aktualität von Plattformarbeit während der COVID-19-Krise**

Gerade in der aktuellen COVID-19-Krise und den mit dieser verbundenen Ausgangsbeschränkungen sowie den Geschäfts- und Restaurantschließungen wurde das Potenzial der Plattformökonomie ebenso sichtbar wie die Nachteile dieser hyperflexiblen Vermittlungs- und Beschäftigungsform. Während Essenzustellung und auch Paketdienste boomten, war in anderen Branchen (insbesondere bei den Transportdienstleistungen) ein Rückgang feststellbar. Auf Grund der gestiegenen Arbeitslosigkeit kommt es wohl auch zum Anstieg der Nachfrage von Online-Arbeit, die in der Literatur auch als eine Art Füllarbeit ansieht (Warter 2016, 219) und bezüglich der schon in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2010 ein Anstieg in den USA festgestellt wurde (Cohen 2015, 310).

## 2. Aktueller Stand der Diskussion – Gesetzgebung und andere Rechtsinstrumente

Die disruptiven Geschäftsmodelle der Plattformökonomie wurden in der Vergangenheit meist sehr positiv von der Öffentlichkeit wahrgenommen. Sie standen sinnbildlich für Innovation und technischen Fortschritt. Zunehmend werden aber auch die Schattenseiten dieser Entwicklung diskutiert. Während zu Beginn dieses Entwicklungsprozesses rechtliche Regulierungsinstrumente kaum bis wenig eingesetzt wurden, lässt sich allgemein sowohl österreich- aber auch europaweit vermehrt eine proaktive Handlungstendenz feststellen. Zum einen werden neue Gesetze verabschiedet, zum anderen werden bestehende Rechtsinstrumente auf neue Sachverhalte angewendet.

### 2.1. Europäische Ebene

Auf der europäischen Ebene fand die Plattformwirtschaft und insbesondere auch die Plattformarbeit in den letzten Jahren vermehrt Aufmerksamkeit. Es wurden insbesondere größere Studien in Auftrag gegeben, die einerseits das Volumen dieses Wirtschaftsbereiches und andererseits auch die Arbeitsbedingungen erforschten (Kilhoffer et al. 2019). Letztere stellen fest, dass sich die politischen Diskussionen und Lösungen in den Mitgliedstaaten häufig auf die Essenzzustellung und Transportdienstleistungen beschränken, nur ganz wenige Initiativen beziehen sich generell auf die Arbeitsbedingungen und die sozialen Absicherung der Plattformbeschäftigten.

Innerhalb der EU-Institutionen gab es somit ein gewisses Bewusstsein für die mit der Plattformarbeit verbundenen Probleme und, dass diese in irgendeiner Form einer Lösung zugeführt werden müssen. So enthält die letzte arbeitsrechtliche Richtlinie, die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU 2019/1152, in den Erwägungsgründen (Nr. 8) zumindest den Hinweis, dass Plattformbeschäftigte bei Erfüllung der relevanten Kriterien als Arbeitnehmer\*innen anzusehen sind. Direkt auf die Plattformwirtschaft bezogen ist die sogenannte Plattform-to-Business (P2B) Verordnung (EU) 2019/1150 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer\*innen von Online-Vermittlungsdiensten. Sie erfasst jedoch nicht Arbeitnehmer\*innen, sondern nur Selbständige und diese auch nur wenn sie an Konsument\*innen Leistungen erbringen (Art. 1 Abs. 2). Damit ist das grundsätzliche Problem schlechter Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft auf europarechtlicher Ebene weiterhin ungelöst (Kilhoffer et al. 2019: 204).

Dies könnte sich dadurch ändern, dass sich dieses Thema nunmehr in den Politischen Leitlinien für Europäische Kommission 2019 – 2024 von deren Präsidentin *von der Leyen* findet: „*Der digitale Wandel bringt rasche Veränderungen mit sich, die sich auf unsere Arbeitsmärkte auswirken. Ich*

*werde prüfen, wie die Arbeitsbedingungen von auf Online-Plattformen Beschäftigten verbessert werden können, insbesondere im Hinblick auf Kompetenzen und Bildung.“* Und auch der Mandatsbrief für den Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, *Nicolas Schmit*, enthält einen solchen Passus, der jedoch die Arbeitsbedingungen stärker in den Focus rückt: *„Würdige, transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen sind für unser Wirtschaftsmodell von entscheidender Bedeutung. Ich möchte, dass Sie das bestehende EU- Recht in diesem Bereich aufmerksam verfolgen und durchsetzen und prüfen, wie sich die Arbeitsbedingungen von auf Online-Plattformen Beschäftigten verbessern lassen.“* Damit erscheint in den nächsten Jahren die EU-Ebene als der Raum, in dem gesetzliche Initiativen zu erwarten sind und in dem entsprechende Überzeugungsarbeit zu leisten ist.

## **2.2. Das Projekt eines Plattformarbeitsgesetzes**

Grundlage vieler Geschäftsmodelle plattformbasierter Arbeit ist die Annahme der Plattformbetreiber\*innen, dass es sich bei den arbeitenden Personen um Selbstständige handelt. Daneben besteht das Problem dreipersonaler Verhältnisse, da neben den Auftraggebern und den Plattformarbeiter\*innen auch die Plattformbetreiber\*innen – und damit drei Parteien – in den Sachverhalt involviert sind. Zudem kommen neuartigen Anreiz- und Sanktionsmechanismen moderner Plattformen hinzu. Diese Problemfelder wurden bereits in einem Entwurf zu einem Plattformarbeitsgesetz adressiert.

Herzstück des Vorschlags war eine widerlegliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform mit einem konkreten Indizienkatalog (Risak 2018b, 320 ff.). Dadurch wurde zwar keine verbindliche Qualifikation der Vertragsverhältnisse vorgenommen, aber immerhin eine Beweislastumkehr herbeigeführt. Denn üblicherweise sind es die arbeitenden Personen, die beweisen müssen, dass sie eben nicht selbständig, sondern abhängig beschäftigt werden. In der Praxis sind dafür viele detaillierte Informationen über das Funktionieren der Plattform notwendig, weshalb sich Plattformbeschäftigte oft im Beweisnotstand befinden.

Die Beweislast – und damit die Möglichkeit der Widerlegung – trifft nach diesem Vorschlag die Plattformbetreiber\*innen. Dies ist insofern konsequent, als es sich bei der Plattform um die zentrale Figur des Prozesses handelt. Die Betreiber der Plattform kontrolliert sowohl technisch als auch mit den Mitteln des Designs und durch die Erstellung der Nutzungsbedingen die gesamte Prozessabwicklung. Nur sie haben deshalb auch die faktischen Möglichkeiten, sowohl die konkreten Vertragsgefüge hinsichtlich der Vertragspartner wie auch die Vertragsinhalte und die gelebte Vertragspraxis nachzuweisen. Darüber hinaus würde durch eine derartige gesetzliche Vermutung auch klargestellt, dass das vermutete Arbeitsverhältnis zur Plattform besteht.

Zusätzlich wurden in diesem Entwurf aber auch weitere Punkte aufgenommen, die auch auf arbeitnehmer\*innenähnliche Plattformbeschäftigte Anwendung finden sollten. Hierzu seien etwa Informationspflichten hinsichtlich der Vertragspartner und deren Adresse (insbesondere im Falle einer bloßen Vermittlungstätigkeit der Plattformbetreiber), die Anwendung des Gleichbehandlungsrechts auf Plattformen und als Reaktionsmöglichkeit auf diskriminierende Auftragszuteilungen oder die Deaktivierung des Benutzer\*innenkontos genannt. Vorgesehen war ebenso eine Equal-Pay-Pflicht – ähnlich der Bestimmungen im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – sowie ein Verbot bestimmter Vertragsklauseln, etwa der unbegründeten Ablehnung von Arbeitsergebnissen, und das Verbot des Crowdsourcings für von Streik oder Aussperrung betroffene Betriebe (Risak 2018b, 320 ff.).

Bezug nimmt der Entwurf des Plattformarbeitsgesetzes aber auch auf die modernen Anreiz- und Sanktionsmechanismen, meist in Form von ausgeklügelten Reputations- und Bewertungssystemen. Neben einer Offenlegung, wie Ratings und deren Gewichtung zustande kommen, sieht der Entwurf auch vor, dass die Möglichkeit eingeräumt werden muss „falsche“ Ratings anzufechten und richtigzustellen sowie einer Übertragung von Ratings auf andere Plattformen. Damit sollten *Lock-in*-Effekte vermieden werden (Risak 2018b, 320 ff.).

Dieser Entwurf war in Österreich bereits sehr konkret Teil der politischen Diskussion.<sup>2</sup> Aufgrund politischer Umwälzungen wurde das Projekt eines Plattformarbeitsgesetzes in der jüngeren Vergangenheit allerdings nicht mehr weiterverfolgt.

### **2.3. Die schwierige Regulierung der Plattformwirtschaft – Hoffnung auf den „Digital Service Act“?**

Zunehmend versuchen auch nationale Gesetzgeber\*innen unerwünschte Effekte und Entwicklungen der Plattformwirtschaft durch Regulierungen hinten zu halten. Dass sich nationale Regulierungsversuche aber äußerst schwierig gestalten und Regulierungsspielraum nur sehr eingeschränkt vorhanden ist, zeigt die rezente Entscheidung des EuGH zur Plattform *Airbnb* (EuGH 19.12.2019 – C-390/17, *Airbnb Ireland*). Während der EuGH zur Plattform *Uber* entschied, dass es sich hierbei nicht um einen „Dienst der Informationsgesellschaft“ handelte (EuGH 20.12.2017 C-434/15, *Uber Spain*; EuGH 10.04.2018, C-320/16, *Uber France*), bejahte der EuGH diese Frage zur Plattform *Airbnb*.

---

<sup>2</sup> So fand sich der Vorschlag eines „Crowdwork-Gesetzes“ 2017 im „Plan A“ der Sozialdemokratischen Partei Österreichs, vgl. [www.spoe.at/wp-content/uploads/sites/739/2017/11/Plan-A-2017.pdf](http://www.spoe.at/wp-content/uploads/sites/739/2017/11/Plan-A-2017.pdf), 36 f. (17.5.2020).

Diese Entscheidung erschwert den Mitgliedsstaaten eine Regulierung der Plattformwirtschaft gleich in doppelter Hinsicht. Einerseits unterliegen Plattformen die als „Dienste der Informationsgesellschaft“ qualifiziert werden dem sogenannten Herkunftslandprinzip (Art. 3 Abs. 1 EC-RL), welches eine Regulierung dem Sitzstaat vorbehält und andere Mitgliedsstaaten an der Regulierung solcher Dienste hindert. Andererseits sind erforderliche Maßnahmen in Ausnahmefällen zwar (in engem Rahmen) weiterhin möglich, allerdings müssen dafür (strenge) formale Verfahrensvoraussetzungen eingehalten werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass Mitgliedsstaaten aus diesem Umstand Kapital zu schlagen versuchen und – etwa analog zum Steuerrecht – lediglich Mindestbestimmungen vorsehen, um potente Plattformbetreiber in ihre Staaten zu locken. Es besteht dann die Gefahr, dass Wirtschaftsteilnehmer\*innen unter dem Deckmantel eines Dienstes der Informationsgesellschaft mit anderen Marktteilnehmer\*innen, denen die entsprechenden Liberalisierungen nicht zugutekommen, konkurrieren würden. Dies würde die europäische Solidarität erneut herausfordern.

Ausgenommen von dieser Einschätzung sind Bereiche, die nicht in den Anwendungsbereich der EC-Richtlinie fallen (so gibt es zur Frage der Zulässigkeit der Auferlegung steuerrechtlicher Pflichten bereits anhängige Verfahren, siehe EuGH C-723/19 zu *Airbnb*). Ebenso hält die vorliegende Entscheidung die Mitgliedsstaaten nicht von einer Regulierung der zugrunde liegenden Dienstleistungen (etwa der Beherbergungsleistungen) ab (diese fallen unter die Richtlinie 2006/123), aber auch hier gibt es Rechtsunsicherheiten, was mehrere bereits anhängige Fälle unter Beweis stellen (vgl. vertiefend Warter 2020).

Nicht zuletzt sollte darauf hingewiesen werden, dass diese problematischen Rechtsfolgen hauptsächlich mit der völlig veralteten Regelung aus dem Jahr 2000 zusammenhängen. Hier verbleibt die Hoffnung auf den in Verhandlung stehenden Digital Service Act. Dort muss dringend ein Interessenausgleich gefunden werden, zwischen den Interessen der Unternehmen der Digitalwirtschaft und den Interessen der Allgemeinheit. Die Entscheidungen zu *Uber* und *Airbnb* lassen den schwierigen Verhandlungsprozess bereits erahnen.

#### **2.4. Novellierung des Gelegenheitsverkehrsgesetzes – Einheitsgewerbe der Personenbeförderung**

Während das Plattformarbeitsgesetz grundlegende Probleme der Plattformarbeit adressiert, wurden für einzelne Dienstleistungssektoren bereits gesetzliche Änderungen veranlasst, insbesondere dort wo die Plattformökonomie in der Praxis besondere Probleme bereitet (und wohl auch eine ausreichend starke Lobby negativ betroffener Personen vorhanden ist). Neben Regulierungen der

Kurzzeitmiete,<sup>3</sup> wurden erste Änderungen auch für den Bereich der Personenbeförderung beschlossen.

Bisher bestanden im Bereich der gewerbsmäßigen Personenbeförderung mit Personenkraftwagen zwei Gewerbe, das mit Personenkraftwagen betriebene Mietwagengewerbe und das mit Personenkraftwagen betriebene Platzfuhrwerksgewerbe (Taxigewerbe). Die grundlegenden rechtlichen Unterschiede bestehen darin, dass das mit Pkw betriebene Mietwagengewerbe nur zur Beförderung eines geschlossenen Personenkreises bestimmt ist und die Fahrzeuge zwischen einzelnen Fahrten jeweils zum Unternehmensstandort zurückkehren müssen (Rückkehrpflicht). Für das Taxigewerbe gelten diese Beschränkungen nicht, dafür müssen die Lenker\*innen im Bereich des Taxigewerbes besonderen Qualifikationskriterien genügen (eigene Ausbildung und Prüfung, Leistungsfähigkeit, Vertrauenswürdigkeit); diese Anforderungen gelten wiederum für Mietwagenlenker\*innen nicht. Wohl wichtigster Unterschied ist aber, dass während Taxiunternehmen eine freie Preisbestimmung untersagt war und der Preis gemäß § 14 Gelegenheitsverkehrsgesetzes (GelverkG) in zahlreichen Bundesländern durch Verordnung des jeweiligen Landeshauptmanns/der jeweiligen Landeshauptfrau festgelegt wurde (so etwa in Wien durch den Wiener Taxitarif), unterliegen Mietwagenunternehmen keinen gewerberechtlichen Preisbeschränkungen (Holzer 2018, 284; Balla 2017, 120 ff.).

Hintergrund der Gesetzesnovelle war nun, dass der Fahrdienst *Uber* in Österreich sein Geschäftsmodell in Zusammenarbeit mit Mietwagenunternehmen durchführte, wo weder besondere Qualifikationskriterien noch Preisbeschränkungen zur Anwendung kommen. Um diesen vor allem von Taxiunternehmen kritisierten Wettbewerbsvorteil zu unterbinden, beschloss der Gesetzgeber eine Vereinheitlichung der Personenbeförderung im GelverkG (BGBl. Nr. I 2019/83).<sup>4</sup>

Neben der Zusammenfassung der beiden Gewerbe zu einem neuen Gewerbe „Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw“, sieht § 14 Abs. 4 GelverkG eine genauere Regelung der Zusammensetzung und Berechnung der Tarife vor. Dort wird auch beispielhaft aufgezählt, für welche Leistungen Zuschläge festgelegt werden dürfen. Um trotz festgelegter Tarife Wettbewerbsverzerrungen durch das Anbieten von Sonderkonditionen etc. hintanzuhalten, wurden Verbote von Preisnachlässen jeglicher Art oder sonstige Begünstigungen vorgesehen. Durch das 4. Covid-19-Gesetz (BGBl. Nr. I 2020/24) wurde das Inkrafttreten der Vereinheitlichung jedoch auf den 1. 1. 2021 verschoben.

---

<sup>3</sup> So sind etwa in Wien seit August 2017 alle Plattformbetreiber\*innen, die Wohnraum vermitteln, nach dem Wiener Tourismusförderungsgesetz (§ 15) verpflichtet Daten an die Behörden zu übermitteln.

<sup>4</sup> Siehe Initiativantrag (917/A 26. GP) vom 13.6.2019, S. 4, ohne Uber ausdrücklich zu nennen. Wörtlich erfolgte die Vereinheitlichung um „[...] den Anforderungen des heutigen Kommunikations- und Wirtschaftslebens Rechnung zu tragen“.

## 2.5. Schwierige Rechtsdurchsetzung gegen potente Unternehmen

Eine über inhaltliche Rechtsfrage hinausgehende Problematik zeigen die österreichischen Verfahren gegen den Fahrdienst *Uber* auf. Die Rechtsdurchsetzung gegen potente Unternehmen ist zuweilen schwierig, selbst wenn man gültige Exekutionstitel in Händen hält. Die österreichische Exekutionsordnung sieht pro Exekutionsantrag eine höchstmögliche (!) Geldstrafe von EUR 100.000,00 vor. Unternehmen mit einem zwar rechtswidrigen, aber lukrativen Geschäftsmodell sind oft in der Lage Geldstrafen in Kauf nehmen, solange die Gewinne die entsprechenden Sanktionen übersteigen. Jedenfalls wird der gesetzliche vorgesehene Unterlassungsdruck für solche Unternehmen vereitelt.<sup>5</sup>

Zwar sieht die Exekutionsordnung in § 361 EO auch die Möglichkeit einer (Beuge-)Haftstrafe – etwa gegen den Geschäftsführer\*innen einer GmbH – vor, diese wird in Österreich in der Praxis in Exekutionsverfahren an sich aber nicht verhängt. Diese zurückhaltende Verwendung der Beugehaft ist gerade unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit und einer Rechtsgüterabwägung nachvollziehbar, die erschwerte Durchsetzbarkeit erlangter Exekutionstitel hat aber für die Akzeptanz des Rechtssystems schwerwiegende Folgen.

Angedacht könnte deshalb eine Anpassung der Höhe der Geldstrafen werden. Die letzte Anpassung (von 80 000 Schilling auf EUR 100.000,00) erfolgte durch das BGBl. Nr. I 2000/59 und somit vor rund 20 Jahren. Eine bloße Anpassung an den inflationsbedingten Wertverlust (derzeit ca. 25 Prozent) würde an der Problematik an sich nichts ändern. Vernünftiger wäre hier eine kennzahlenabhängige Höchststrafe vorzusehen, wie sie etwa im Wettbewerbsrecht oder im Datenschutzrecht vorgenommen wird.<sup>6</sup>

## 2.6. Kollektivvertrag für Fahrradbot\*innen

Neben gesetzlichen Anpassungen werden aber auch bestehende Rechtsinstrumente auf Sachverhalte plattformbasierter Arbeit angewandt. So haben sich die Sozialpartner sich auf den weltweit ersten Kollektivvertrag für Fahrradbot\*innen geeinigt (Sabara 2019). Dies ist insofern bedeutend, als man hier ein etabliertes arbeitsrechtliches Instrument zur betriebsübergreifenden Sicherung von Mindestbedingungen für einen wichtigen Zweig der Plattformwirtschaft (neben Transportdienstleistungen stellt die Sparte der Fahrradboten den wesentlichsten Bereich dar) erreichen

---

<sup>5</sup> Uber erwirtschaftet mit etwa 2800 Mietwagen einen monatlichen Gewinn am heimischen Markt von EUR 1,5 Millionen, vgl. [www.diepresse.com/5508459/oberster-gerichtshof-bestatigt-einstweilige-verfugung-gegen-uber-in-wien](http://www.diepresse.com/5508459/oberster-gerichtshof-bestatigt-einstweilige-verfugung-gegen-uber-in-wien) (17.5.2020).

<sup>6</sup> So sieht etwa Art. 88 Abs. 5 DS-GVO bei Unternehmen einen Rahmen für Geldbußen von bis zu 4 Prozent des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs vor.

konnte, das durchaus eine gewisse Vorbildwirkung für weitere Bereiche plattformbasierter Arbeit entfalten könnte. Dieses grundsätzlich sehr positive Signal darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieser Kollektivvertrag kein allzu hohes Niveau für die kollektivvertragsunterworfenen Personen enthält. Immerhin sieht er einen Anspruch auf einen Basislohn von EUR 1.506,00 brutto im Monat bzw. einen brutto Stundenlohn in Höhe von EUR 8,71, eine 40-Stunden-Woche, eine Option auf eine 4-Tage-Woche, einen Rechtsanspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Kostenersatz bei der Verwendung von Privat-Fahrrädern und Privat-Handys vor. Gültig ist der KV ab 1. 1. 2020.

Darüber hinaus sei noch angemerkt, dass der KV nur für jene Fahrradzusteller\*innen Anwendung findet, die unselbstständig als Arbeitnehmer\*innen beschäftigt sind. Für den Großteil der Fahrradkurier\*innen, die nach wie vor im Rahmen eines freien Dienstvertrages oder einem Werkvertrag beschäftigt sind, finden die Bestimmungen des Kollektivvertrages hingegen keine Anwendung.

## 2.7. Anfechtung der Betriebsratsgründung – kein Betrieb in Österreich?

Neben abgeschlossenen Kollektivverträgen wurden auch erste Belegschaftsvertretungen gewählt. So fand die europaweit erste Betriebsratsgründung der Branche im März 2017 bei *Foodora* in Wien statt. Mittlerweile wurde *Foodora* mit dem Lieferdienst *Mjam* zu „*Mjam Plus*“ mit landesweit mehr als 800 Fahrradkurier\*innen fusioniert. Darüber hinaus wurde auch bei Pink Pedals und Mitte 2019 auch beim Essensauslieferer Takeaway, der in Österreich unter der Marke *lieferando.at* (früher *lieferservice.at*) aktiv ist, ein Betriebsrat gegründet.<sup>7</sup>

Letzteres Unternehmen hat sich aber gegen die Betriebsratsgründung zur Wehr gesetzt und gegen die Wahl des sechsköpfigen Betriebsrats geklagt. Die Klage basiert auf der Argumentation, dass es in Österreich gar keinen Betrieb gäbe. Herzstück des Unternehmens sei die Applikation, welche aber von der IT-Abteilung aus Deutschland betreut und gewartet werde. Die Server stehen hingegen in Irland. Auch der Country-Manager habe nur eingeschränkte Befugnisse, alle wesentlichen Entscheidungen werden vom Ausland getroffen.<sup>8</sup>

In der Literatur wird diese Frage schon seit längerem diskutiert. An den Betriebsbegriff werden dabei von der herrschenden Lehrmeinung keine allzu hohen Anforderungen gesetzt. Insbesondere ist das Vorhandensein eines Betriebsgebäudes nicht wesensnotwendig. Der\*die Betriebsinhaber\*in kann seine/ihre Anweisungen zur Erreichung des Betriebszwecks auch per E-Mail oder unter

---

<sup>7</sup> Siehe etwa hier [www.derstandard.at/story/2000104328349/radzusteller-gruenden-betriebsrat-bei-lieferservice](http://www.derstandard.at/story/2000104328349/radzusteller-gruenden-betriebsrat-bei-lieferservice) (17.5.2020).

<sup>8</sup> Siehe dazu [www.derstandard.at/story/2000110668724/essenzusteller-lieferando-will-wiener-betriebsrat-ausschalten](http://www.derstandard.at/story/2000110668724/essenzusteller-lieferando-will-wiener-betriebsrat-ausschalten) (17.5.2020).

Zuhilfenahme anderer elektronischer Dienste erteilen. Selbst eine bloß virtuelle Betriebsorganisation spricht nicht generell gegen das Bestehen eines Betriebs und die Möglichkeit einen Betriebsrat zu wählen (Mosler 2018, 172).<sup>9</sup> Für die Erreichung des notwendigen Inlandbezug ist es nach herrschender Auffassung auch nicht notwendig, dass der\*die lokale Geschäftsleiter\*in über ein eigenes Budget verfügt. Ausreichend ist bereits, wenn Dienstpläne lokal erstellt werden oder die Kontrolle der Zusteller\*innen in Österreich erfolgt (Gahleitner 2020, § 5 Rz. 6 ff.).<sup>10</sup> Relevant ist der vorliegende Fall deshalb, weil das Ergebnis des Rechtsstreits auch für ähnliche aus dem Ausland gesteuerte IT-Unternehmen der Plattformökonomie Auswirkungen haben könnte.

---

<sup>9</sup> Dies ist für das deutsche Betriebsverfassungsrecht schon anerkannt, vgl. etwa Thüsing 2016, 102 f.

<sup>10</sup> Dementsprechend argumentiert auch Risak in Bezug auf Lieferando, [www.derstandard.at/story/2000110668724/essenszusteller-lieferando-will-wiener-betriebsrat-ausschalten](https://www.derstandard.at/story/2000110668724/essenszusteller-lieferando-will-wiener-betriebsrat-ausschalten) (17.5.2020).

### 3. Was tut sich auf rechtlicher Ebene sonst in den europäischen Staaten?

Neben der Analyse der aktuellen rechtlichen Entwicklungen rund um die Plattformarbeit in Österreich, lohnt freilich immer auch ein Blick in andere Länder Europas und deren aktuelle Gesetzgebungen und Gerichtsentscheidungen.

#### 3.1. Legislative Ansätze

Sieht man sich die verschiedenen Rechtsordnungen Europas an, so zeigt sich, dass Frankreich bislang als einziges Land ein eigenes Gesetz zur Plattformarbeit beschlossen hat. Das sogenannte *Loi El Khomri*<sup>11</sup> hat eine Verbesserung der arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen der Plattformbeschäftigten zum Inhalt, zielt allerdings spezifisch auf selbstständige Plattformarbeiter\*innen ab, die aber wirtschaftlich und technisch von der Plattform abhängig sind.<sup>12</sup>

Darüber hinaus gibt es lediglich in Italien in den Regionen Piemont und Latium<sup>13</sup> Regionalgesetze, die ebenfalls arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Plattformbeschäftigten zum Gegenstand haben. Besonders weit geht dabei das Gesetz aus der Region Latium. Es enthält Bestimmungen über eine verpflichtende Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Mindestlohnvorschriften und diverse Informationsrechte etc. Darüber hinaus verbietet es kleinteilige Bezahlformen pro Arbeitsaufgabe.

Viel häufiger zu finden sind in den europäischen Staaten gesetzliche Regulierungen für einzelne Sparten. So haben beispielsweise beinahe alle Mitgliedstaaten, in denen *Uber* aktiv ist, kürzlich ihre Bestimmungen im Bereich der Personentransportdienstleistungen geändert bzw. planen dies zu tun.<sup>14</sup> Dies zeigt umso mehr die Wucht, die digitale Geschäftsmodelle auf bestimmte Dienstleistungssparten entwickeln können.

Diese Regulierungen haben – wie in Österreich – aber meist nicht arbeits- oder sozialrechtlichen Überlegungen im Hintergrund, sondern sollen vor allem einen fairen Wettbewerb zwischen den Marktteilnehmer\*innen sicherstellen.

---

<sup>11</sup> LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>12</sup> Studie Seite

<sup>13</sup> Regione Lazio, Legge Regionale 12 aprile 2019, n. 4 „Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali“.

<sup>14</sup> Anpassungen gibt es etwa in Dänemark, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, LV, PT, SK und neuerdings auch in Österreich. In CZ, PL, RO, SI werden Vorschläge gerade im Parlament diskutiert.

Eine Ausnahme besteht in Portugal,<sup>15</sup> wo in dem Gesetz betreffend den Personentransportdienstleistungssektor auch arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen enthalten sind, insbesondere die auch im österreichischen Plattformgesetz angedacht rechtliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Fahrer\*innen und verpflichtend einzubindenden „*intermediate operators*“, selbst dann der jeweilige Vertrag anders bezeichnet wird.

In Italien werden über den Transportdienstleistungsbereich hinaus auch Regelungen im Bereich der Essenzusteller diskutiert. Der aktuelle Vorschlag sieht dabei auch eine verpflichtende Arbeitnehmer\*inneneigenschaft der Fahrer\*innen vor.<sup>16</sup> Nennenswert ist ebenso ein aktueller Vorschlag aus der Region Piemont, wo in einem Regionalgesetz versucht wird, Kriterien bereits vorhandener Gerichtsentscheidungen zur Frage der Arbeitnehmer\*inneneigenschaft von Plattformarbeiter\*innen zu kodifizieren. Dem Vorschlag nach erfolgt die Arbeit dann in organisatorischer Unterordnung, wenn

1. die Arbeit von Dritten angefragt wird,
2. die Plattformarbeiter\*innen ihre eigenen Geräte und Arbeitsmittel verwenden und
3. die Plattform die Konditionen und Bezahlung bestimmt oder beeinflusst.

Das Gesetz führt auch näher aus, dass die bloße Tatsache, dass die Arbeitszeit nicht im Vorhinein definiert wurde oder die Arbeitenden das Recht haben, einzelne Arbeitsaufgaben anzunehmen (oder abzulehnen) nicht für sich zu einer Qualifikation als Selbstständige führt.

Abschließend sei noch zu erwähnen, dass zahlreiche Länder bestehende arbeitsrechtliche Bestimmungen angepasst und etwa den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts erweitert haben. Manche Staaten setzen hingegen weiterhin auf eine dritte Kategorie zwischen Arbeitnehmer\*innen und Selbstständigen. Darüber hinaus wurde von manchen Staaten auch die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Selbstständigen gestärkt.

### 3.2. Aktuelle Judikatur

Mangels eigener Gesetze wird plattformbasierte Arbeit in der Regel am bestehenden Rechtsrahmen gemessen. Mittlerweile gibt es auch zahlreiche Entscheidungen, von denen allerdings viele

---

<sup>15</sup> Lei n.º45/2018 Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, Diário da Republica, 1.ª série – N.º 154 10.08.2018, p 3971-3980.

<sup>16</sup> L. 2 novembre 2019, n. 128, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

noch nicht letztinstanzlich entschieden wurden. Von Streitigkeiten besonders betroffen sind hierbei die beiden zentralen Bereiche plattformbasierter Arbeit: Personentransportdienstleistungen und Essenszustellungen: Zentrale Fragestellung ist stets die Arbeitnehmer\*inneneigenschaft der Plattformbeschäftigten. Vergleicht man den Ausgang der vorliegenden Entscheidungen, zeigen sich deutliche Unterschiede, nicht nur zwischen den einzelnen Ländern, sondern auch in den Staaten selbst.

Am 22.4.2020 wurde die erste Entscheidung des EuGH<sup>17</sup> zur Plattformwirtschaft und zwar zu einem „Nachbarschaftspaketzusteller“ gefällt, dessen Tätigkeit über eine App organisiert wurde. Demnach sind Personen nicht als Arbeitnehmer\*innen im Sinne der der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG anzusehen, die Vereinbarungen getroffen haben, die sie als selbstständige Leistungserbringer qualifizieren und die ihnen Entscheidungsspielräume durch Vertretungs- und Weitergaberechte, Ablehnungsrechte, Arbeitszeitautonomie und das Fehlen von Nebenbeschäftigungs- und Wettbewerbsverboten einräumen. Dies alles unter der Bedingung, dass die Selbständigkeit nicht bloß fiktiv ist und auch sonst kein Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen und den mutmaßlichen Arbeitgeber\*innen besteht. Diese Entscheidung ist „nur“ als Beschluss in einem verkürzten Verfahren gefällt und deshalb nicht sehr detailliert, sodass sie eigentlich keine plattformspezifischen Aussagen enthält (kritisch Gruber-Risak 2020, 6). Die davor gefällten Entscheidungen des EuGH hinsichtlich die Transportplattform Uber<sup>18</sup> betreffen nicht den Arbeitnehmer\*innenstatus der Fahrer\*innen sondern die Einordnung der Geschäftstätigkeit im Sinne der EC-Richtlinie.<sup>19</sup>

Als erste nationale höchstgerichtliche Entscheidung zur Arbeitnehmer\*inneneigenschaft von Uber-Fahrer\*innen hat der französische *Cour de Cassation* entschieden, dass im vorliegenden Fall eine Unterordnung gegeben war und die Plattformbeschäftigten dementsprechend nicht als Selbstständige, sondern als Arbeitnehmer\*innen zu qualifizieren sind.<sup>20</sup> Ähnlich entschied der *Cour de Cassation* bereits zu Essenzustellern der Plattform Take Eat Easy.<sup>21</sup>

Auch im Vereinten Königreich hat das *Employment Tribunal* – gut begründet (und lesenswert) – Uber-Fahrer\*innen als „worker“ (im Sinne des britischen Rechtsverständnisses) und nicht als

---

<sup>17</sup> EuGH 22.04.2020, C-692/19 – *B/Yodel Delivery Network Ltd.*

<sup>18</sup> EuGH v. 20.12.2017, C-434/15, *Elite Taxi*; 10.4.2018, C-320/16, *Uber France*.

<sup>19</sup> Vgl. dazu 2.3. Die schwierige Regulierung der Plattformwirtschaft – Hoffnung auf den „Digital Service Act“?.

<sup>20</sup> N°374 – 4 march 2020 (appeal n° 19-13.316). Es ist an dieser Stelle aber darauf hinzuweisen, dass die französische Rechtsordnung keine Zwischenkategorie zwischen abhängigen Arbeitnehmer\*innen und Selbständigen kennt. Siehe auch [www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_uber\\_note\\_%20ENGLISH.pdf](http://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_note_%20ENGLISH.pdf) (26.8.2020).

<sup>21</sup> N°1737 – 28 novembre 2018 (appeal n°17-2079).

Selbstständige qualifiziert.<sup>22</sup> Diese Entscheidung wurde vom *Employment Appeals Tribunal* und vom *Court of Appeal* bestätigt.<sup>23</sup> Eine Entscheidung des *Supreme Court* wird erwartet.

In Deutschland liegt eine zweitinstanzliche Entscheidung des LAG München<sup>24</sup> vor, die eine durchgängige Arbeitsverpflichtung eines Crowdworkers (so die in Deutschland übliche Terminologie), der über eine App organisiert als „Mystery Guest“ Tankstellen kontrollierte, verneinte. Damit wurde auch eine Einordnung des Rahmenvertrages mit der Plattform als Arbeitsvertrag abgelehnt. Das letztinstanzliche Verfahren vor den Bundesarbeitsgericht (BAG) ist anhängig.

Ein Gericht in Brüssel<sup>25</sup> hat hingegen zur Version *Uber X* entschieden, dass keine „Subordination“ vorlag, weshalb die Plattformbeschäftigten als Selbstständige zu qualifizieren waren. Argumente hierfür waren, dass die Fahrer\*innen frei entscheiden konnten, wo und wann sie arbeiten wollten, wie lange sie arbeiten wollten und welche Fahrten sie annehmen oder ablehnen möchten. Darüber hinaus argumentierten die Richter, dass die Fahrer\*innen ihr eigenes Fahrzeug benutzten, und die Fahrer\*innen auch anderswo arbeiten konnten, wenn sie das wollten. Das Gericht kam darüber hinaus auch zur Entscheidung, dass es sich bei dieser Variante von *Uber* nicht um eine Transportdienstleistung, sondern um eine bloße Vermittlungsdienstleistung handelt. Die Rechtsmittelentscheidung bleibt hier abzuwarten.

Ähnliche Fälle gibt es auch in Italien, zumeist zu Fahrradkurier\*innen. Während beispielsweise das erstinstanzliche *Tribunale di Torino* mit ähnliche Argumenten wie die belgischen Richter\*innen eine Arbeitnehmer\*inneneigenschaft verneinten,<sup>26</sup> wurde die Entscheidung durch das Rechtsmittelgericht insoweit abgeändert, als zwar eine Untergruppe von Selbstständigkeit vorlag, auf die aber als Zwischengruppe bestimmte arbeitsrechtliche Bestimmungen (im vorliegenden Fall die Anwendung des nationalen Kollektivvertrags des Logistik- und Frachttransportsektors) anzuwenden sind. Nicht aber können sie sich auf den arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz berufen.<sup>27</sup>

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es nicht nur zwischen den Mitgliedsstaaten (mit einem oft unterschiedlichen Anwendungsbereich des Arbeitnehmerbegriffs) sondern auch in den einzelnen Nationalstaaten selbst (noch) widersprüchliche Rechtsauslegungen gibt. Die Entscheidungen der Gerichte variieren sehr stark und hängen im Ergebnis von der Gewichtung der

---

<sup>22</sup> *Aslam & Ors v Uber BV & Ors*, EW Misc B68 (ET), 28/10/2016, [www.bailii.org/ew/cases/Misc/2016/B68.html](http://www.bailii.org/ew/cases/Misc/2016/B68.html) (17.9.2020).

<sup>23</sup> *Uber BV & Ors v Aslam & Ors*, EWCA Civ 274, 19/12/2018, [www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html](http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html) (17.9.2020).

<sup>24</sup> LAG München 4.12.2019, 8 Sa 146/19.

<sup>25</sup> Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, A/18/02920.

<sup>26</sup> Tribunale di Torino v. 7.5.2018, no. 778/2018.

<sup>27</sup> Corte di Appello di Torino, v. 4.2.2019, 26/2019.

einzelnen Elemente ab. Klärung dieser Rechtsunsicherheit wird es deshalb erst durch höchstgerichtliche Entscheidungen geben; der Beschluss des EuGH in der Rs *Yodel Delivery Network* hat dazu unseres Erachtens noch keine abschließende Klärung gebracht.

## 4. Was tun?

### 4.1. Welche Probleme sind generell, welche plattformspezifisch?

Grundsätzlich stellt sich die Plattformwirtschaft als einen weiteren Schritt der Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis hin zu einer immer flexibler ausgestalteten Arbeitswelt dar, die neben neuen Spielräumen für die Arbeitenden vor allem Risiken für sie mit sich bringt (Lutz/Risak 2017, 13 ff.). Dabei gerät der herkömmliche Arbeitnehmer\*innen-Begriff an seine Grenzen, der stark auf organisatorische und weniger auf wirtschaftliche Kriterien zurückgreift (umfassend Risak/Dullinger 2018a, 13 ff.). Damit ist ein grundsätzliches Problem angesprochen, nämlich, dass die Grauzonen zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung größer werden und dass vermehrt schutzbedürftige Personen aus dem Geltungsbereich des Arbeitsrechts fallen. Dies gilt auch für die Plattformökonomie, wo häufig vertreten wird, dass hier nur Selbständige tätig sein (kritisch schon Risak 2015, 16; Warter 2016, 170; Prassl 2018, 96). Dennoch besteht auch sonst eine wachsende Gruppe an schutzbedürftigen Selbständigen, was eine generelle Lösung erforderlich macht. Diese kann entweder in einer Neudefinition des Arbeitnehmer\*innen-Begriffes, der auch auf wirtschaftliche Elemente abstellt oder durch eine Ausweitung jener Normen, die auf arbeitnehmer\*innenähnliche Personen anzuwenden sind, gefunden werden (Risak/Dullinger 2018b).

Eine zweite, nicht auf die Plattformarbeit beschränkte Thematik ist jene der Steuerung von Arbeitnehmer\*innen durch Algorithmen (sogenanntes *Algorithmic Management*). Es geht dabei um Systeme (semi-)automatischer Entscheidungsfindung, bei denen Programme auf Basis von davor gesammelten Daten für Arbeitnehmer\*innen relevante Entscheidungen treffen – angefangen der Personalauswahl und die Entgelthöhe über die Arbeitsleistung betreffende Weisungen und deren Kontrolle bis hin zur Beendigung. Auch wenn die Plattformwirtschaft wesentlich auf derartigen Modellen der Arbeitsorganisation aufbaut, so sind diese nicht auf dieses Wirtschaftssegment beschränkt. Eine Lösung dieser Probleme muss daher grundsätzlich gefunden werden, am besten auf EU-Ebene ähnlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Andere rechtliche Probleme sind freilich plattformspezifisch und rechtfertigen daher eine besondere Regulierung (Prassl/Risak 2017). Dies bezieht sich einerseits auf die das mehrpersonale Verhältnis, das es – ähnlich der Arbeitskräfteüberlassung – bisweilen schwierig macht, klare Verantwortlichkeiten zuzuordnen und das Risiko in sich birgt, dass Plattformbeschäftigte ohne Schutz zurückbleiben. Trotz ihrer oft sehr beherrschende Stellung in allen wesentlichen Phasen der Leistungsabwicklung versuchen sich Plattformen nämlich ihrer Verantwortlichkeiten zu entledigen.

Eine weitere Problematik ist jener der digitalen Reputation, das heißt, der von den Plattformbeschäftigten bei einer Plattform gesammelten Erfahrungen und Kund\*innenbewertungen, die für das Funktionieren dieses Arbeitsmodells essentiell sind (Lutz/Risak 2017: 23; Prassl/Risak 2016).

Plattformarbeit ist zu wesentlichen Teilen (auch) virtuell, was bedeutet, dass sie an nationalen Grenzen nicht haltmacht und häufig grenzüberschreitend stattfindet, da zumindest ein\*e Vertragspartner\*in in einem anderen Staat ansässig ist als die anderen. Das führt nicht nur zu komplexen Problemen betreffend das anwendbare Recht und den Gerichtsstand (Lutz/Risak 2017, 304 ff.) sondern auch dazu, dass zumindest EU-weit ein Mindeststandard an Rechten geschaffen werden sollte, um eine Unterwanderung nationaler arbeitsrechtlicher Normen zu verhindern (Risak 2018a). Diese Notwendigkeit einer europäischen Regelung, die auch im Arbeitsprogramm der aktuellen Europäischen Kommission enthalten ist, soll aber die einzelnen Mitgliedstaaten und insbesondere auch Österreich nicht davon abhalten, schon jetzt aktiv zu werden und dadurch ein konkretes Beispiel zu setzen, dass auf der EU-Ebene als Vorbild dienen kann.

#### 4.2. Empfehlungen auf europäischer Ebene

Auf EU-Ebene liegt es nahe, ähnlich der bestehenden Regulierung der unterschiedlichen Formen atypischer Arbeit (zuletzt die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG), eine eigene gesetzliche Grundlage in Form einer Richtlinie zu schaffen, die die spezifischen Probleme der Plattformarbeit anspricht und regelt.

Dabei sollte die (widerlegliche) **Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform** eine Kernbestimmung sein. Letztlich hat es nämlich nur diese als die Vertragspartnerin bei der alle Fäden zusammenlaufen die faktischen Möglichkeiten, sowohl die konkreten Vertragsgefüge hinsichtlich der Vertragspartner\*innen und der Vertragsinhalte bzw die gelebte Vertragspraxis nachzuweisen. Dies rechtfertigt eine Abweichung von der herkömmlichen Beweislastverteilung, die es Plattformarbeitenden in vielen Fällen einfach unmöglich machen würde, ihren Arbeitnehmer\*innenstatus nachzuweisen. Vieles würde auch für die Schaffung eines Indizienkataloges sprechen, der klare Kriterien festlegt, unter denen in der Plattformökonomie jedenfalls Arbeitsverhältnisse vorliegen. Diese gesetzlichen Maßnahmen würden auch – zumindest vorerst – eine Anknüpfung an das Arbeitsrecht und den Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsortes ermöglichen, dh an jenen Staat in dem physisch gearbeitet wird (Art. 8 Rom I-Verordnung; Art. 22 EGVVO).

Daneben könnten folgende weitere Punkte in eine Plattformrichtlinie aufgenommen werden, die über weite Bereiche auch auf arbeitnehmer\*innenähnliche Personen Anwendung finden sollten:

- **Informationspflichten** analog der Informationspflicht gemäß der Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG (ab 2022 Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen) unabhängig von der Dauer des Vertragsverhältnisses zumindest hinsichtlich der Vertragspartner\*innen und deren Adresse (sobald ein Benutzer\*innenkonto eröffnet wird) ansonsten die Plattform jedenfalls für offene Ansprüche der Plattformbeschäftigten haftet.
- Klarstellung, dass der **Arbeitsort** jedenfalls der Ort ist, an dem die Plattformarbeitenden physisch arbeiten.
- **Equal Pay-Pflicht** ähnlich Art. 5 der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG (Grundsatz der Gleichbehandlung), das heißt die Verpflichtung zur Zahlung zumindest des kollektivvertraglichen oder sonst festgelegten Mindestentgelts, das bei den jeweiligen Leistungsempfänger\*innen zur Anwendung kommt, um eine Unterwanderung der dort geltenden Entgeltniveaus zu verhindern. Alternativ könnte zumindest jenes Mindestentgelt zur Anwendung kommen, das für Dienstleister\*innen gilt, die die konkrete Tätigkeit der Plattformarbeitenden als Hauptgeschäftszweig erbringen (z.B. Gebäudereinigung, IT-Dienstleistung).
- Klarstellung, dass **Suchzeiten** bei virtueller Plattformarbeit ebenso wie die **Standby-Zeiten** bei Plattformmodellen, die eine sofortige (faktische) Annahmeverpflichtung bei eingeschalteter App vorsehen, bzw deren Geschäftsmodell diese voraussetzt, Arbeitszeit ist.
- **Verbot bestimmter Vertragsklauseln** wie z.B. das Verbot, Tätigkeiten zu vermitteln, bei denen unter dem anwendbaren Kollektivvertragslohn gezahlt wird, das Verbot von Wettbewerbsbeschränkungen während und nach der Tätigkeit auf einer Plattform (insbesondere das Verbot von Exklusivitätsklauseln, die es Plattformbeschäftigten untersagen direkt mit Leistungsempfänger\*innen zu kontrahieren), das Verbot des unbegründeten Ausschlusses der Zuteilung von Aufträgen bzw der unbegründeten Deaktivierung des Benutzer\*innenkontos, das Verbot von Klauseln, die eine unbegründete Ablehnung von Arbeitsergebnissen ermöglichen, insbesondere dann, wenn nicht sichergestellt ist, dass das Arbeitsergebnis nicht dennoch verwertet wird (z.B. zur Qualitätskontrolle anderer Arbeitsergebnisse).
- Offenlegung gegenüber den Plattformarbeitenden und auch den Dienstleistungsempfänger\*innen, wie **Ratings** zu Stande kommen und wie sie uU gewichtet werden.
- Möglichkeiten der Anfechtung und Richtigstellung „falscher“ Ratings.
- Möglichkeit der Übertragung von Ratings auf andere Plattformen (Portabilität).

- Verpflichtung zur Etablierung eines für Plattformarbeitende kostenfreien Schlichtungsverfahrens zur Beilegung von Streitigkeiten.
- Klarstellung der **Verantwortlichkeiten** für die Einhaltung von Arbeitnehmer\*innenschutz, Mindestentgeltregelungen sowie die Abfuhr von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen, wobei auch Leistungsempfänger\*innen mitverantwortlich gemacht werden sollten, wenn ein Arbeitsverhältnis zur Plattform besteht.
- **Informationspflichten** der Plattformen gegenüber Behörden und Sozialversicherungsträger\*innen auch dann wenn keine Arbeitsverhältnisse zu diesen, sondern zu den Leistungsempfänger\*innen vorliegen.

Obwohl das europäische **Gleichbehandlungsrecht** anwendbar ist, wenn technische Hilfsmittel wie Bewertungssysteme auf/durch Plattformen zum Einsatz kommen (vgl. Risak/Gogola 2018), ist es für Betroffene aufgrund von mangelnder Transparenz und schwieriger Zurechnungsfragen jedoch praktisch nicht möglich, rechtlich effektiv gegen strukturell diskriminierende Systeme von Plattformen, vorzugehen. Entwickler\*innen und Plattformen sollten auf eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Verarbeitung von Daten sowie Gestaltung von Algorithmen verpflichtet werden. Das wird nicht ohne systematische Vorab-Testungen, die Beteiligung von diversen und kritischen Perspektiven in der Entwicklung und im Training von (KI-)Systemen möglich sein. Um die Durchsetzung von Persönlichkeitsrechten zu stärken, sind plattformspezifische Verantwortlichkeits- und Transparenzregelungen und eine entsprechende Erweiterung des individuellen und kollektiven Rechtsschutzes notwendig.

Einige, aber bei weitem nicht alle dieser Punkte werden auch in der **P2B-Verordnung** ((EU) 1150/2019) angesprochen, die nur für selbständige Plattformbeschäftigte gilt. Dies betrifft insb Einschränkung, Aussetzung und Beendigung des Plattformzugangs (Art. 4), Wettbewerbsbeschränkungen (Art. 10) und die interne Streitbeilegung (Art. 11). Die Bestimmungen zu Rankings (Art. 5) betreffen hingegen das Aufscheinen der Plattformbeschäftigten auf der Plattform und nicht die Kund\*innenbewertungen. Eine bloße Ausweitung des Geltungsbereiches der P2B-Verordnung auch auf als Arbeitnehmer\*innen zu qualifizierende Plattformbeschäftigte würde deren Interessenlage daher nicht ausreichend gerecht. Deshalb ist unseres Erachtens einer eigenen und **spezifischen Plattformarbeits-Richtlinie** der Vorzug zu geben, will man nicht die P2B-Verordnung inhaltlich massiv ausbauen.

### 4.3. Empfehlungen für Österreich

Für die österreichische Ebene gelten die Vorschläge für die EU-Ebene sinngemäß, wobei aus unserer Sicht nicht darauf gewartet werden sollte bis die Europäische Kommission aktiv wird, sondern es sollen die bestehenden, in der Fachwelt auch nicht bestrittenen Probleme (so insbesondere Eurofound 2018a und 2018b; Kilhoffer 2019) schon jetzt angegangen werden. Österreich hätte die Möglichkeit sich in einer früher Phase als Vorbild für eine progressive Gesetzgebung zu etablieren und als Vorbild für eine europaweite Lösung zu dienen. Neben einer entsprechenden Lösung durch ein spezifisches Plattformarbeits-Gesetz besteht hier auch die Möglichkeit das Heimarbeitsgesetz zu aktualisieren und auf dieser Basis zumindest ein wesentliches Segment der Plattformarbeit zu regulieren.

#### 4.3.1. Reform des Heimarbeitsgesetzes – Erfassung plattformbasierter Onlinearbeit

Neben dem Anwendungsbereich des „regulären“ Arbeitsrechts ist gerade für den Bereich plattformbasierter Onlinearbeit, also Plattformarbeit die wesentlich nur im virtuellen Raum durchgeführt wird, auch ein Schutz durch die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes (HeimAG) denkbar.

Da arbeitsrechtliche Bestimmungen für Heimarbeiter\*innen nicht anwendbar waren (sie galten typischerweise für Arbeiter\*innen des Fabriksystems), wurden 1918 auch für die dezentralen Arbeitskräfte des Verlagssystems Schutzbestimmungen beschlossen. Kernpunkt des HeimAG war seit jeher die Entziehung der Preisbildung durch den Markt. Stattdessen wurde Mindestlöhne durch paritätisch besetzte Heimarbeitskommissionen festgesetzt. Mit der letzten größeren Novelle wurde auf die nicht mehr zeitgemäßen Strukturen hingewiesen. Es bestehe kein Bedarf mehr an den eingerichteten Behörden einschließlich der Heimarbeitskommissionen. Die Aufgaben wurden dem Bundeseinigungsamt übertragen. Darüber hinaus wurden auch Arbeitszeitgrenzen aufgestellt und zahlreiche andere Pflichten normiert. Im Laufe der Zeit wurden sowohl der Regelungsinhalt als auch die Regeldichte den Bestimmungen des „herkömmlichen“ Arbeitsrechts angenähert.

Vergleicht man die historischen Konzepte und Ausgestaltungsformen mit der modernen Clickwork, die Plattformbeschäftigte erbringen, zeigen sich organisatorische Gemeinsamkeiten, ähnliche Probleme als auch ähnliche Ursachen (ausführlich Warter 2016, 203 ff.). Es spricht deshalb grundsätzlich sehr viel für die Einordnung selbständiger virtueller Plattformarbeit als Heimarbeit.

Bei plattformbasierter Onlinearbeit kommen im Vergleich zur klassischen Heimarbeit allerdings jene Anreiz- und Sanktionsmechanismen sowie die Möglichkeit der Ausübung von Überwachungs- und Kontrollelementen hinzu, die für moderne plattformbasierte Arbeit an sich typisch sind. Sie neuartigen Steuerungs- und Kontrollelemente können in der Praxis sehr engmaschig ausgestaltet werden, da die Erhebung und Verarbeitung der Informationen sehr kleinteilig und automatisiert

möglich ist. Überschreitet die Kombination aus der Verpflichtung zur höchstpersönlichen Arbeit, den engmaschigen zeitlichen und inhaltliche Vorgaben, den bestehender Anreiz- und Sanktionsmechanismen sowie der fortwährenden Kontrolle eine bestimmte Schwelle, so muss auch bei plattformbasierter Clickwork eine Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ohnehin bejaht werden (Warter 2016, 193). Für Plattformarbeit, deren Intensität diese Schwelle nicht erreicht, steht die Anwendbarkeit des HeimAG offen.

Wissenschaftlich wurde die Reformbedürftigkeit des Heimarbeitsgesetzes bereits wiederholt festgehalten (Trost 1992, 25; Ritzberger-Moser 1996, 222; Warter 2016, 238). Dies betrifft vor allem den Anwendungsbereich des HeimAG. Dazu sei im folgenden bestimmte Punkte näher ausgeführt:

### **Loslösen vom Warenbegriff – ausdrücklich Einbeziehung von Dienstleistungen**

Das HeimAG definiert den Tätigkeitsbereich der dem HeimAG unterfallenden Sachverhalte mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung und Verpackung von Waren. Bis zur Trendumkehr in den Jahren 1972/1973 wurde der Begriff der Ware (wie in den Materialien<sup>28</sup> vorgesehen) auch sehr weit ausgelegt. Mit der Übersetzerentscheidung<sup>29</sup> wurden von der Rechtsprechung fortan geistige Tätigkeiten (wie eben die Anfertigung von Übersetzungen) vom Anwendungsbereich ausgenommen, obwohl sie in den Materialien ausdrücklich angeführt werden.

Durch den technischen Fortschritt und die Änderungen des Wirtschaftslebens, hat sich die Heimarbeit – wie die gesamte Wirtschaft – von einer handwerklich manuellen und überwiegend mechanisch produktiven Arbeit hin zu geistigen (nicht zwingend anspruchsvollen), kreativen (Dienstleistungs-)Tätigkeiten und darüber hinaus zu einer Schreibtischarbeit im weitesten Sinne entwickelt. Diesem Wandel hat die Gesetzgebung bislang nicht Rechnung getragen. Vielmehr ist die Beschränkung auf manuelle Tätigkeiten nicht nur nicht mehr zeitgemäß, die pauschale Ausklammerung geistiger Arbeit entbehrt auch jeder rationalen Grundlage. Die Definition von Heimarbeit muss somit vom Warenbegriff und der damit verbundenen Einschränkung auf manuelle Tätigkeiten losgelöst werden. Es bedarf daher einer ausdrücklichen Einbeziehung von Dienstleistungen.

### **Loslösen von einzelnen Tatbestandsmerkmalen – Änderung der Subsumptionsmethode**

Weiterer Änderungsbedarf ergibt sich auch in der **Subsumptionsmethode**. Während es sich nach völlig herrschender Lehrmeinung und ständiger Rechtsprechung beim Arbeitsvertrag, beim freien Dienstvertrag, beim Werkvertrag, und bei der arbeitnehmer\*innenähnlichen Person, somit bei

---

<sup>28</sup> ErläutRV 21 BlgNR 7. GP 18

<sup>29</sup> VwGH 836/72 VwSlg A 8307.

sämtlichen arbeitsrechtlichen Qualifikationsformen um Typusbegriffe handelt oder eine Qualifikation im Rahmen einer Gesamtbetrachtung vorgenommen wird, stellt die Judikatur beim Heimarbeitsverhältnis nach wie vor auf einzelne Tatbestandsmerkmale ab, was in weiterer Folge zu nicht zufriedenstellenden Ergebnissen führt. Auch bei der Feststellung, ob ein Heimarbeitsverhältnis vorliegt, müssen sämtlich Umstände und Kriterien in einer Gesamtschau gewürdigt werden.

### **Bedrohliche Abhängigkeit**

Kern der Prüfung des Anwendungsbereichs liegt in der Erfassung eines besonderen Verhältnisses, das zwar nicht durch persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit kennzeichnend ist, für das aber offenbar eine bedrohliche Abhängigkeit in einem anderen allgemeinen Sinn typisch ist (Warter 2016, 236 f.).

### **Konzeptionelle Unterscheidung zwischen Betriebs- und Verlagssystem**

Ganz zentral erscheint auch die Rückkehr zur historisch konzeptionellen Unterscheidung zwischen Betriebs- und Verlagssystem. Während Arbeitnehmer\*innen durch die Bestimmungen des Arbeitsrechts geschützt werden, sind für dezentral zuhause oder in selbstgewählter Arbeitsstätte tätige Heimarbeiter\*innen typischerweise durch die Bestimmungen des HeimAG geschützt. Sie sichern gleichermaßen des Schutzes der betroffenen Personen. Darüber hinaus scheinen die Rechtsfolgen für die oft speziellen Sachverhalte besser geeignet (Warter 2016, 237).

### **Solidarische Haftung von Mittelspersonen**

Bis zur Novelle durch das BGBl. Nr. I 2009/74 sah das HeimAG eine Solidarhaftung der Mittelspersonen (sogenannte Zwischenmeister\*innen) für Verstöße gegen Lohn-, Lieferungs- und Arbeitsbedingungen vor. Schon die historische Gesetzgebung erkannte die Wichtigkeit, auch den Mittelspersonen eine Haftung aufzuerlegen, da nur dadurch die Einhaltung der bestehenden Regelungen gewährleistet werden konnte. Im Zuge der Novellierung wurde 2009 diese Solidarhaftung allerdings ersatzlos gestrichen.

Im Zuge einer Reform muss auch eine entsprechende Einführung von Haftungstatbeständen für Mittelspersonen berücksichtigt werden. Gerade bei modernen Sachverhalten wie plattformbasierter Onlinearbeit bietet sich eine Anknüpfung an Mittelspersonen, nämlich den Plattformen, geradezu an. So sind es vor allem diese Plattformen, die sicherstellen können, dass die entsprechenden Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Prassl/Risak 2016). Dass eine derartige Anknüpfung sinnvoll ist, zeigen nicht zuletzt Regulierungen in anderen Bereichen, etwa durch das Wiener Tourismusförderungsgesetz.

#### 4.3.2. Anpassungen des Arbeitsverfassungsgesetzes

Anpassungen sind auch für die betriebliche Mitbestimmung notwendig. Für den Fall eines **Plattformarbeitsgesetzes** müsste die **Integration** von Plattformbeschäftigten auch in das bestehende System der **Betriebsverfassung** gewährleistet werden. Analog zu den zahlreichen Bestimmungen bezüglich der Heimarbeiter\*innen müssten für Plattformbeschäftigte systematisch berücksichtigt werden, etwa hinsichtlich der Möglichkeit zur aktiven und passiven Legitimation bei Betriebsratswahlen.

Darüber hinaus sollte auch eine **Erweiterung der gesetzlich vorgesehenen Informations- und Mitbestimmungsrechte** der Belegschaft über den Einsatz von Plattformbeschäftigten eingeführt werden. Analog zu den Bestimmungen zur Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) gem. § 97 Abs. 1 lit. 1a Arbeitsverfassungsgesetzes soll auch für die Verwendung von Plattformbeschäftigten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats geschaffen werden. Dadurch könnte z.B. sichergestellt werden, dass Plattformbeschäftigte nur für ein bestimmtes Ausmaß eingesetzt werden dürfen bzw. dass nur auf seriöse oder zertifizierte Plattformenbetreiber zurückgegriffen verwendet werden darf.

## Quellen und weiterführende Literatur

Adams-Prassl, Abi/Berg, Janine (2017): When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers. Online: [www.ssrn.com/abstract=3048711](http://www.ssrn.com/abstract=3048711) (9.5.2020).

Balla, Matthias (2017): Transportdienstleistungen, in: Doris Lutz/Martin Risak (Hg.), Arbeit in der Gig-Economy Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud. ÖGB Verlag, Wien, 106-149.

Berger, Christian (2019): Neue digitale Arbeitswelt, alte hierarchische Geschlechterverhältnisse. Arbeit & Wirtschaft-Blog. Online: [www.awblog.at/gender-divide-digitalisierung/](http://www.awblog.at/gender-divide-digitalisierung/) (9.5.2020).

Cohen, Larry (2015): United States of Crowdworkers, in: Benner, Christiane, Crowdwork: Zurück in die Zukunft. Bund Verlag, Frankfurt/Main.

Cook, Cody/Diamond, Rebecca/Hall, Jonathan/List, John A./Oyer, Paul (2019): The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Online: [www.web.stanford.edu/~diamondr/Uber-PayGap.pdf](http://www.web.stanford.edu/~diamondr/Uber-PayGap.pdf) (9.5.2020).

EIGE (2016): Gender and digital agenda. Online: [www.eige.europa.eu/publications/gender-and-digital-agenda](http://www.eige.europa.eu/publications/gender-and-digital-agenda) (15.5.2020).

Eurostat (2020): Gender overall earnings gap. Online: [www.ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teqges01](http://www.ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teqges01) (9.5.2020).  
Eurofound (2015): New Forms of Employment. Dublin, Eurofound.

Eurofound (2018a): Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2018b): Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review. Dublin, Eurofound.

Eurofound (2018c): Employment and working conditions of selected types of platform work- National context analysis: Austria, Working Paper. Online: [www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18053en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18053en.pdf) (26.8.2020).

Europäische Kommission (2016): Flash Eurobarometer 438: The use of collaborative platforms. Brussels, Directorate-General for Communication.

Fabo, Brian/Beblavý, Miroslav/Kilhoffer, Zachary/Lenaerts, Karolien (2017): Overview of European Platforms: Scope and Business Models, study performed for JRC. Brüssel, Europäische Kommission.

Gahleitner, Sieglinde (2020): Kommentar zu § 5, in: Gahleitner Sieglinde/Mosler Rudolf (Hg.), Arbeitsverfassungsrecht – Gesamtwerk, Band 5, ÖGB Verlag, Wien.

Gruber-Risak, Martin (2020): Kommentar zu EuGH Rs *Yodel*, HSI-Report 2/2020, 4-6.

Holzer, Thorsten (2018): Taxi? Mietwagen? Gewerbe? Zur rechtlichen Qualifikation von Uber in Österreich, *ecolex* 3/2018, 284-299.

Hölzl, Werner/Bärenthaler-Sieber, Susanne/Bock-Schappelwein, Julia/Friesenbichler, Klaus S./Kügler, Agnes/Reinstaller, Andreas/ Reschenhofer, Peter/ Dachs, Bernhard/ Risak, Martin (2018): Digitalisation in Austria. State of Play and Reform Needs – Study for the European Commission. Wien, Wifo.

ITU (2012): A Bright Future in ICTs: Opportunities for a New Generation of Women. Report. Online: [www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Documents/ReportsModules/ITUBrightFutureforWomeninICT-English.pdf](http://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Documents/ReportsModules/ITUBrightFutureforWomeninICT-English.pdf) (9.5.2020).

Kilhoffer, Zachary/De Groen Willem Pieter/Lenaerts Karolien/Smits Ine/Hauben, Harald/Waeyaert Willen/ Giacomatos Elisa/Lhernould, Jean-Philippe/Robin-Olivier Sophie, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Brüssel, Europäische Kommission.

Lutz, Doris/Risak, Martin (2017): Arbeit in der Gig-Economy. Wien, ÖGB Verlag.

Mosler, Rudolf (2018): Kollektivrechtliche Herausforderungen und rechtspolitische Optionen bei Crowdfunding, in: Reichel, Astrid/Pfeil, Walter J./Urnik, Sabine (Hg.), Crowdfunding und Crowdfunding: Herausforderungen und Chancen. Manz Verlag, Wien, 165-174.

Pesole, A./Urzi Brancati, C./Fernández-Macías, E./Biagi, F./González Vázquez, I. (2018): Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey, Joint Research Centre. Luxemburg, Publications Office of the European Union.

Prassl, Jeremias (2018): Humans as a service. Oxford, Oxford University Press.

Prassl, Jeremias/ Risak, Martin (2016): Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal 2016, 618-651.

Prassl, Jeremias/ Risak, Martin (2017): The Legal Protection of Crowdworkers - Four Avenues for Workers' Rights in the Virtual Realm, in P. Meil/A. Kirov, Policy Implications of Virtual Work, 273 – 295. London, Palgrave MacMillan.

Ravenelle, Alexandra J. (2019): Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy. Oakland, California, University of California Press.

Risak, Martin (2015): Crowdwork - erste rechtliche Annäherungen an eine neue Arbeitsform, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht ZAS 2015/3.

Risak, Martin (2016): What's law got to do with it? (Arbeits-)Rechtliche Aspekte plattformbasierten Arbeitens, kurswechsel 2016/2, 32-41.

Risak, Martin (2017): Arbeitsrecht 4.0, Journal für Arbeitsrecht und Sozialrecht 2018, 12-43.

Risak, Martin (2018a): Fair working conditions for platform workers - Possible regulatory approaches at the EU level. Berlin, Friedrich Ebert Stiftung/International Policy Analysis.

Risak, Martin (2018b): Mehr Fairness für Plattformarbeitende: Ein Plattformarbeitsgesetz als Strategie für faire Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie, in: Deinert, Olaf/Heuschmid, Johannes/Kittner, Michael/Schmidt (Hg.), Demokratisierung der Wirtschaft durch das Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag. Bund-Verlag, Frankfurt/Main.320-324.

Risak, Martin/Gogola, Michael (2018): Gleichbehandlung in der Plattformökonomie: Ein weiterer Baustein für faire Arbeitsbedingungen für CrowdworkerInnen, juridikum 4/2018, 435-445.

Risak, Martin/Dullinger, Thomas (2018a): The concept of 'worker' in EU law. Brüssel, ETUI.

Risak, Martin/Dullinger, Thomas (2018b): Der ArbeitnehmerInnen-Begriff im EU-Arbeitsrecht – Status quo und Veränderungspotenzial, DRdA 2018, 206-214.

Ritzberger-Moser, Anna (1996): Zum Begriff „Heimarbeitsverhältnis“, DRdA 1996, 222-224.

Sabara, Bettina (2019): Weltweit erster Kollektivvertrag für Fahrradboten, ARD 6667/2/2019.

Thüsing, Gregor (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, Soziales Recht 2016, 87-108.

Trost, Barbara (1996), Heimarbeit – die ideale Arbeitsform der Zukunft?, DRdA 1992, 25-31.

Von der Leyen, Ursula (2019): Eine Union, die mehr erreichen will – Meine Agenda für Europa, Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2019-2024 (Brüssel). Online: [www.ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission\\_de.pdf](http://www.ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_de.pdf) (26.8.2020).

Von der Leyen, Ursula (2019): Mandatsschreiben an Nicolas Schmit (Brüssel). Online: [www.ec.europa.eu/commission/commissioners/sites/comm-cwt2019/files/commissioner\\_mission\\_letters/president-elect\\_von\\_der\\_leyens\\_mission\\_letter\\_to\\_nicolas\\_schmit\\_de.pdf](http://www.ec.europa.eu/commission/commissioners/sites/comm-cwt2019/files/commissioner_mission_letters/president-elect_von_der_leyens_mission_letter_to_nicolas_schmit_de.pdf) (26.8.2020).

Warter, Johannes (2016), Crowdwork. ÖGB-Verlag, Wien.

Warter, Johannes (2020), Zur schwierigen Regulierung der Plattformwirtschaft – Anmerkung zu: EuGH, Urt. v. 19.12.2019 – C-390/18, *Airbnb Ireland*, GPR 2020/3 145-148.