

Digitales Zeitalter

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit

Analyse des nationalen Kontextes: Österreich

[Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit](#)

Autoren: Willem Pieter De Groen, Zachary Kilhoffer und Karolien Lenaerts (CEPS), Elias Felten (Universität Salzburg)

Research Manager: Irene Mandl

Eurofound Referenznummer: WPEF18053/DE

Zugehöriger Bericht: Digitales Zeitalter - Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit

Danksagungen: Die Autorinnen und Autoren möchten sich bei Miroslav Beblavy und Ana Silva von CEPS für ihren wertvollen Beitrag und die Durchsicht des Papiers bedanken. Darüber hinaus danken die Autorinnen und Autoren auch Sara Riso und Rebecca Florisson von Eurofound und dem österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) für ihr Feedback zu früheren Versionen dieses Berichts. Die Autorinnen und Autoren danken ebenso allen Befragten für ihre Beiträge zu diesem Bericht. Für alle verbleibenden Fehler liegt die Verantwortung bei den Autorinnen und Autoren.

© Österreichischer EU-Ratsvorsitz 2018 und Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), 2018

Dieser Bericht wurde vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) finanziert.

Die Wiedergabe mit Quellenangabe ist gestattet.

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos oder sonstigen Unterlagen, die nicht dem Copyright von Eurofound unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Fragen zum Copyright sind schriftlich zu richten an: copyright@eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, deren Aufgabe die Wissensbereitstellung auf dem Gebiet von sozial-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist. Eurofound wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates mit dem Ziel errichtet, einen Beitrag zur Planung und Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa zu leisten.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-Mail: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Inhalt

Kurzfassung.....	3
Einführung.....	4
Methodik	4
Plattformarbeit in Österreich	5
Regulatorische Rahmenbedingungen	7
Formale Beziehungen.....	15
Organisation und Vertretung.....	19
Schlussfolgerungen	21
Literaturhinweise.....	23
Abkürzungsverzeichnis	25
Anhang 1. Im Text erwähnte Plattformen	27

Verzeichnis der Boxen

Box 1. Diskriminierung und Belästigung.....	8
Box 2. Digitale Überwachung.....	10
Box 3. Gesundheit und Sicherheit.....	13
Box 4. Steuerliche Verpflichtungen	14
Box 5. Auswirkungen des Beschäftigungsstatus.....	17
Box 6. Vertretung.....	20

Kurzfassung

In Österreich ist Plattformarbeit (d.h. über eine Online-Plattform vermittelte und gegen Entgelt erbrachte Leistungen) besonders in den Bereichen Essenslieferservice und Personentransport vertreten. Diese Aktivitäten konzentrieren sich auf die Hauptstadt Wien; außerhalb Wiens ist Plattformarbeit nicht sehr bekannt und spielt auch in der öffentlichen Diskussion keine große Rolle. Die Debatte findet hauptsächlich in den Massenmedien und zwischen den Sozialpartnern statt. Es wurden nur zwei quantitative Studien zum Thema Plattformarbeit in Österreich veröffentlicht. Fehlende Daten erschweren daher die Feststellung der Verbreitung des Phänomens, es wird aber vermutet, dass es einen kleinen Teil der Beschäftigten betrifft.

Da es in Österreich keine spezifisch für Plattformarbeit entwickelten regulatorische Rahmenbedingungen gibt, werden auf diese Beschäftigten allgemeine Rahmenbedingungen angewendet. Diese hängen vom Beschäftigungsstatus, der Art der Tätigkeit, der Höhe des Einkommens aus plattformbasierten Aktivitäten sowie von anderen Erwerbsquellen ab. Ungeachtet des Beschäftigungsstatus haben österreichische Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter Zugang zur gesetzlich verpflichtenden Sozialversicherung. Über Plattformen beschäftigte Selbstständige sind für alle Abgaben selbst verantwortlich. Die meisten anderen gesetzlichen Schutzbestimmungen gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit erwähnenswerten Ausnahmen wie dem Verbot der Diskriminierung, der Datenschutzbestimmungen und ethischer Prinzipien. Hinsichtlich Besteuerung und Sozialversicherung gibt es unterschiedliche Regelungen für unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse.

Es gibt vielfältige formale Beziehungen in der österreichischen Plattformarbeit. Sogar bei ein und derselben Plattform können unterschiedliche Vertragsverhältnisse zwischen den über die Plattform Beschäftigten und der Plattform selbst existieren. Sekundärforschung und Interviews mit Expertinnen und Experten legen nahe, dass die meisten österreichischen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter selbstständig sind. Arbeitsverträge kommen nur selten zum Tragen.

In Österreich liegen der Schutz und die Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in den Händen ihrer gesetzlichen Vertretungen, der Wirtschaftskammer (WKÖ) und der Arbeiterkammer (AK), wobei die Mitgliedschaft verpflichtend ist.

Sowohl die selbstständig beschäftigten Plattformarbeiterinnen und -arbeiter als auch die in Österreich registrierten Plattformen sind Mitglieder der WKÖ (die Vertretung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber). Es können also sowohl die Plattformen als auch die selbstständigen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter von der WKÖ vertreten sein. Eine kürzlich gegründete Gewerkschaft hat es sich zum Ziel gemacht, Einzelunternehmerinnen und Einzelunternehmer als Mitglieder zu gewinnen. Anfang 2018 war es unklar, wie viele Plattformarbeiterinnen und -arbeiter aktive Mitglieder dieser Gewerkschaft sind und ob sie oder die traditionellen gesetzlichen Vertretungen die Basis für die Vertretung der Plattformarbeiterinnen und -arbeiter bilden werden. Auch der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) unterstützt Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, indem er sie zum Beispiel mit relevanten Einzelgewerkschaften in Kontakt bringt oder eine Rechtsberatung anbietet. Foodora ist bislang die einzige Plattform in Österreich, die über einen Betriebsrat verfügt, der von Fahrradkurierern der Plattform mit Hilfe der Gewerkschaft Vida gegründet wurde.

Einführung

Als eine aktuelle Entwicklung auf europäischen Arbeitsmärkten ist Plattformarbeit auf große Beachtung in akademischen und politischen Kreisen gestoßen (Eurofound, 2015). Meistens beschränken sich die vorliegenden Erkenntnisse immer noch auf einzelne Erfahrungsberichte, und die Auswirkungen von Plattformarbeit auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten sind unzureichend abgeklärt.

In Österreich ist Plattformarbeit wegen des hohen Engagements von Entscheidungsträgerinnen und -trägern besonders interessant. Aufgrund der schnellen Entwicklung der Plattformen Uber¹ und Foodora wurde Plattformarbeit ein Thema in der öffentlichen Diskussion. Der Fahrgemeinschaftsservice Uber ist seit mindestens 2014 auf dem österreichischen Markt aktiv (The Local, 2014). Etwa im Juni 2015 startete die deutsche Plattform Foodora ihren Essenslieferdienst in Österreich. Zur gleichen Zeit erwarb sie den inländischen Essenslieferdienst Heimschmecker (Delivery Hero, 2015).² Task Farm, eine der wenigen nationalen Plattformen, wurde 2013 gegründet. Online-Plattformen sind in weiten Teilen der Öffentlichkeit dennoch unbekannt.

In Österreich gibt es keine einheitliche Definition für Plattformarbeit oder für mit ihr verwandte Konzepte. Plattformarbeit wird oft als Plattform-basierte Arbeit bezeichnet, wobei Crowd-Arbeit, Cloud-Arbeit und Gig-Arbeit als Synonyme verwendet werden. Für Autorinnen und Autoren wie Herr (2017) sowie Lutz und Risak (2017) bezieht sich Cloud-Arbeit jedoch auf Arbeit, die online auf einer Plattform erbracht wird, während sich Gig-Arbeit auf lokale Plattformarbeit bezieht. Die wichtigsten Termini für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter lauten *Crowd-sourcerIn* und *Crowd-workerIn*. Für diesen Bericht wurde die Definition für Plattformarbeit von Eurofound (2018) wie folgt übernommen:

Plattformarbeit ist eine Beschäftigungsform, die eine Online-Plattform verwendet, um Organisationen oder Einzelpersonen (Beschäftigte) in die Lage zu versetzen, Zugang zu anderen Organisationen oder Einzelpersonen (Kundinnen und Kunden) zu erhalten, um spezifische Probleme zu lösen oder spezifische Dienstleistungen gegen Bezahlung anzubieten.

Der Forschungsschwerpunkt liegt also auf Online-Plattformen, die Angebot und Nachfrage für bezahlte Arbeit zusammenführen. Die Hauptmerkmale der Plattformarbeit im Sinne dieses Berichts sind: Mittels Online-Plattformen organisierte, bezahlte Arbeit; drei involvierte Parteien, nämlich die Online-Plattform, die Kundin bzw. der Kunde und die/der Beschäftigte; Ziel ist die Ausübung spezifischer Tätigkeiten oder die Lösung bestimmter Probleme; eine Form des Outsourcings / der Vergabe an Dritte; Aufgliederung von „Jobs“ in „Aufgaben“; Dienstleistung auf Abruf.

Methodik

Eurofound führt ein Forschungsprojekt namens „Digitales Zeitalter: Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit“ durch (Erscheinen für 2018 geplant). Dieses Arbeitspapier ist der Länderbeitrag für Österreich. Es untersucht den Kontext von Plattformarbeit in Österreich hinsichtlich der anzuwendenden regulatorischen Rahmenbedingungen sowie die Organisation und Vertretung der Plattformarbeiterinnen und -arbeiter in diesem Land.

Die Analyse basiert auf Sekundärforschung sowie auf 13 teilstrukturierten, zwischen Dezember 2017 und Jänner 2018 durchgeführten Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft (4), Entscheidungsträgerinnen und -trägern auf nationaler und lokaler

¹ Alle genannten Plattformen sind im Anhang aufgelistet.

² Bei Heimschmecker handelte es sich um einen im Jahr 2013 gegründeten Essenslieferdienst, bei dem es aber unklar ist, ob er ein Plattformarbeitssystem verwendete.

Ebene (3) sowie Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen (6). Diese Interviews deckten den Status und die Position der Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, relevante Gesetze und Regelungen sowie die Rollen der Vertretungsorgane ab. Bis auf zwei wurden alle Interviews im Rahmen persönlicher Treffen auf Deutsch oder Englisch geführt.

Für die Beurteilung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wurden zusätzlich sechs Plattformarbeiterinnen und -arbeiter in Österreich interviewt. Angesichts der Verschiedenartigkeit der Plattformarbeit wurden Plattformarbeiterinnen und -arbeiter interviewt, die in zwei verschiedenen Typen von Plattformarbeit tätig sind; siehe die Definition in Eurofound (Erscheinen für 2018 geplant).³ Dabei handelte es sich um vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeit (im Folgenden kurz „vor Ort Plattform-bestimmt“ genannt) wie [Uber](#) und [Foodora](#), sowie Arbeit, die online von im Wettbewerb stehenden Spezialistinnen und Spezialisten erbracht wird (im Folgenden kurz „Online-Wettbewerber“ genannt) wie auf [eYeka](#) und [99designs](#). Vor Ort Plattform-bestimmt bedeutet gering qualifizierte, lokal durchgeführte Plattformarbeit, bei der die Plattform Kundinnen bzw. Kunden und Plattformarbeiterinnen und -arbeiter zusammenführt. Online-Wettbewerber führen hoch qualifizierte, online durchgeführte Plattformarbeit durch, wobei ein Wettbewerbssystem Kundinnen und Kunden mit den Plattformarbeiterinnen und -arbeitern zusammenführt.

Diese Interviews wurden gemeinsam mit in anderen Ländern durchgeführten Interviews für eine Vergleichsanalyse verwendet, um qualitative Erkenntnisse über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die verschiedenen Typen von Plattformarbeit für das Eurofound-Forschungsprojekt (Erscheinen für 2018 geplant) zu gewinnen. Im vorliegenden Arbeitspapier gewähren diese Interviews singuläre Einsichten in die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiterinnen und -arbeitern in Österreich. Diese werden in Boxen in den folgenden Abschnitten dargestellt.

Plattformarbeit in Österreich

Vielfalt an Plattformen

In Österreich sind eine Reihe unterschiedlicher Plattformen aktiv, wobei fast alle in anderen Ländern gegründet wurden und erst später nach Österreich kamen. Die größten Akteure auf dem Gebiet der lokalen Plattformarbeit bieten Transportdienstleistungen (wie Uber und Taxify) sowie Lieferservices (wie Foodora, Uber Eats und Lieferservice.at) an. Einige dieser Plattformen (wie Uber und Foodora) haben Büros in Österreich. BOOK A TIGER⁴ verbindet Kundinnen und Kunden mit Plattformarbeiterinnen und -arbeitern, die Reinigungsdienste anbieten, während MyHammer Kundinnen und Kunden mit Handwerkerinnen und Handwerkern für Hausarbeiten zusammenbringt. Online-Plattformarbeit ist sowohl durch internationale Microtask-Plattformen wie Clickworker als auch durch auf Wettbewerb basierende Arbeit wie GoPillar vertreten.

Manche Plattformen, die lokale Dienstleistungen anbieten (insbesondere Foodora und Uber) sind hauptsächlich in Wien aktiv. In der Hauptstadt ermöglichen die relativ hohe Bevölkerungszahl und -dichte ein Funktionieren dieser Plattformen. Einige interviewte

³ Eurofound (Erscheinen für 2018 geplant) untersuchte auch die Arbeitsbedingungen im Rahmen lokaler, von den Beschäftigten selbst initiiertes, mittelmäßig eingestufte Facharbeit (wie bei ListMinut und Helping). Diese Art der Tätigkeit wurde nicht in die vorliegende Analyse aufgenommen, da es in Österreich keine aktiven Plattformen gibt, die diesen Beschäftigungstyp anbieten.

⁴ Laut der [Website](#) von BOOK A TIGER nimmt die Plattform in Österreich keine neuen Kundinnen und Kunden mehr an.

Personen waren der Ansicht, dass Arbeit auf Online-Plattformen in ganz Österreich gleichermaßen erbracht werde, wobei diese Aussage von den Daten nicht untermauert wird.

Bezüglich der angebotenen Dienste und der Art und Weise wie die Plattformen betrieben werden, gibt es eine große Vielfalt in der österreichischen Plattformökonomie. So variiert der Umfang der Aufgaben von kleinen Tätigkeiten bis hin zu großen Projekten, und auch in Bezug auf die Anforderungen an die Beschäftigten gibt es große Unterschiede. Plattformarbeit kann Tätigkeiten umfassen, die Grundkenntnisse bis hin zu fortgeschrittenen Kenntnissen erfordern. Beschäftigte und Plattformen bzw. Beschäftigte und Kundinnen und Kunden können ganz unterschiedlich zusammengeführt werden (z.B. über Angebote oder Wettbewerbe).

Verbreitung der Plattformarbeit

Anfang 2018 gab es nur zwei Studien, Huws und Joyce (2016) sowie Eurobarometer (2016), in denen die Verbreitung von Plattformarbeit in Österreich quantitativ erfasst wurde. Andere Informationen sind anekdotisch.

Die Studie von Huws und Joyce (2016) wurde mit finanzieller Unterstützung seitens der Arbeiterkammer Wien durchgeführt. In der Online-Umfrage vom April 2016 berichteten 2.003 Österreicherinnen und Österreicher im Alter von 18-65 Jahren über ihre Arbeitserfahrungen via „Sharing Economy“-Plattformen.⁵ Die Ergebnisse wurden anschließend nach Alter, Geschlecht, Religion und Arbeitsstatus gewichtet, um dem Profil der durchschnittlichen erwachsenen Bevölkerung Österreichs zu entsprechen.

Die Erhebung erfasste die demographischen Charakteristika, die Arbeitstätigkeiten und das Einkommen der Plattformarbeiterinnen und -arbeiter. Rund 18 % der Befragten gaben an, im vergangenen Jahr Arbeit über Sharing-Economy-Plattformen gefunden zu haben. 5 % der Befragten gaben an, zumindest einmal wöchentlich Arbeit über Online-Plattformen gefunden zu haben, während 9 % dies für mindestens einmal monatlich bestätigten. Die übrigen Befragten gaben an, diese Art von Arbeit manchmal oder nie auszuüben. Die Mehrheit (59 %) der österreichischen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter sind Männer. Zudem wird Plattformarbeit eher von jüngeren Menschen ausgeübt. Die meisten Plattformarbeiten werden als Nebentätigkeit geleistet. Von den 451 Österreicherinnen und Österreichern, die bezahlte Plattformarbeit gefunden haben, gaben 2 % an, ihr gesamtes Einkommen aus der Plattformarbeit zu beziehen, 11 % lukrieren daraus mehr als die Hälfte ihres Einkommens und 59 % weniger als die Hälfte. Die verbleibenden 28 % gaben an, es nicht zu wissen oder keine Angaben dazu machen zu wollen.

Die Ergebnisse von Huws und Joyce (2016) müssen mit Vorsicht betrachtet werden. Einige befragte Expertinnen und Experten waren der Ansicht, dass diese Studie die Anzahl der österreichischen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter überschätze. Da die Umfrage Teil einer Online-Umfrage war, für deren Teilnahme die Befragten bezahlt wurden, ist es denkbar, dass die Stichprobe eher Plattformarbeiterinnen und -arbeiter umfasst. Zusätzlich stellten Huws und Joyce (2016) fest, dass bezahlte Arbeit in der Sharing Economy von anderen Formen von Gelegenheitsarbeit (wie etwa auf Online-Foren wie Craigslist gefundene Gelegenheitsjobs, oder von traditionellen Freelance-Agenturen, die mittlerweile online agieren) schwer zu unterscheiden ist (De Groen et al, 2017). Dementsprechend könnten sich unter jenen, die angegeben hatten „Online-Plattformen zum Finden bezahlter Arbeit“ zu verwenden, auch Personen befinden, die positiv geantwortet hatten, weil sie Online-Jobbörsen (wie Monster.com) verwenden, um auf diese Weise ein traditionelles Beschäftigungsverhältnis zu finden.

⁵ „Sharing Economy“-Plattformen impliziert eine breitere Kategorie als Plattformarbeit, zum Beispiel auch jene für den Austausch von Waren sowie für Dienstleistungen ohne Bezahlung.

Die von Eurobarometer durchgeführte Telefonumfrage stellte fest, dass weniger als 2 % (7 von 501 Befragten) regelmäßig (jeden Monat) Dienstleistungen unter Verwendung von Plattformen anbieten. Die Zahl entspricht weniger als einem Viertel der Ergebnisse von Huws und Joyce (2016). Darüber hinaus gaben 15 % der Österreicherinnen und Österreicher an, Services einer Plattform mindestens einmal verwendet zu haben. Das Wissen um die Existenz von Plattformen war verglichen mit anderen europäischen Ländern relativ hoch. 62 % der Österreicherinnen und Österreicher hatten von Plattformen gehört und in nur drei EU-Ländern (Frankreich, Estland und Irland) lag der Bekanntheitsgrad höher.

Regulatorische Rahmenbedingungen

Da es in Österreich keine spezifischen regulatorischen Rahmenbedingungen für Plattformarbeit gibt, kommen allgemeine regulatorische Rahmenbedingungen zur Anwendung (Europäische Kommission, 2016). Österreich verfügt über ein Zivilrechtssystem, in dem regulatorische Rahmenbedingungen auf kodifiziertem Recht, Gesetzen und Vorschriften beruhen. Das wichtigste österreichische Gesetzbuch ist das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB). Bundesgesetze regeln auch die Sozialgesetzgebung, die in verschiedene Rechtsquellen, wie dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) und dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) unterteilt ist.

Das österreichische Individualarbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern (sowie anderen Kategorien von Beschäftigten). Das österreichische Individualarbeitsrecht hat keine Einzelquelle. Stattdessen stammt es aus einer Anzahl von Quellen, einschließlich des ABGB, sowie spezieller Vorschriften und gerichtlicher Entscheidungen. Die Mehrheit der Arbeitsgesetze sind Bundesgesetze. Diese Gesetzgebung muss zusätzlich mit den Verordnungen und Richtlinien der EU und deren Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) im Einklang stehen.

Das österreichische Kollektivarbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen den Tarifpartnern – der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber, den Arbeitgeberorganisationen, Betriebsräten und Gewerkschaften – sowie die Kollektivverträge. Grundsätzlich unterliegt das österreichische Kollektivarbeitsrecht einer einzigen Rechtsquelle, nämlich dem Arbeitsverfassungsgesetz.⁶

Die Bestimmung der anzuwendenden regulatorischen Rahmenbedingungen basiert auf dem Beschäftigungsstatus sowie der Art der geleisteten Arbeit.

Arbeitsrecht

Das Hauptziel des Individualarbeitsrechts ist der Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor den aus ihrer persönlichen Abhängigkeit entstehenden Nachteilen und ungleichen Verhandlungspositionen.⁷ Dies gilt vor allem für den Inhalt von Arbeitsverträgen, den Mindestlohn, den Kündigungsschutz, die Arbeitszeitregelung und den Anspruch auf bezahlten Urlaub. Diese Voraussetzungen gelten zumeist nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, es gibt aber auch Bestimmungen zum Schutz jener, die zwar persönlich selbstständig sind, aber Arbeiten in wirtschaftlicher Abhängigkeit verrichten. Die regulatorischen Rahmenbedingungen für diese arbeitnehmerähnlichen Personen⁸ gelten für wirtschaftlich abhängige Selbstständige, einschließlich selbstständige Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, sofern die Kriterien für die Einstufung als arbeitnehmerähnliche Person

⁶ Das Kollektivarbeitsrecht wird im Abschnitt „Organisation und Vertretung“ erläutert.

⁷ Da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis in einer untergeordneten Rolle charakterisiert werden.

⁸ Arbeitnehmerähnliche Personen werden im späteren Abschnitt „Formale Beziehungen“ beschrieben.

zutreffen. Die auf arbeitnehmerähnliche Personen anzuwendenden Bestimmungen umfassen das Diskriminierungsverbot und eine beschränkte Schadensersatzhaftung im Falle von materiellen Schäden oder Verletzung. Außerdem beeinflussen allgemeine, den Beschäftigungsstatus außer Acht lassende Rechtsquellen die Arbeitsbeziehungen, wie zum Beispiel Bestimmungen zu Datenschutz, Diskriminierung und unethischem Verhalten.

Box 1. Diskriminierung und Belästigung

Einige der befragten Plattform-bestimmten Beschäftigten berichteten von wiederkehrenden Fällen von Diskriminierung, während die Befragten, die auf Wettbewerb basierende Plattformarbeit ausführen, Diskriminierung nicht als ein Problem nannten. Belästigung wurde ebenfalls diskutiert: Befragte erzählten von einem bestimmten Restaurantmitarbeiter, der weibliche Beschäftigte des Essenslieferdiensts einer Plattform sexuell belästigte, während sie auf Aufträge warteten. Nachdem sich die Beschäftigten bei der Plattform über diese Vorfälle beschwert hatten, kontaktierte die Plattform das Restaurant, wonach dieses anstößige Verhalten aufgehört haben soll. Darüber hinaus gab ein Befragter eine gelegentlich auftretende Diskriminierung durch Kundinnen und Kunden wegen dessen ethnischer Herkunft an, was sich in einer eher kühlen Behandlung oder in verbalen Belästigungen manifestierte.

Verglichen mit traditionellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verfügen Plattformen zwar über weniger entwickelte Mechanismen, mit Diskriminierung und Belästigungen umzugehen, allerdings gaben Befragte an, dass es bei ihrer Plattformarbeit weniger Interaktionen gebe und mehr Anonymität vorherrsche, was wiederum weniger potenzielle Risiken einer Diskriminierung als in einem traditionellen Arbeitsumfeld nach sich ziehe. Ein Befragter gab an, wegen mangelnder Deutschkenntnisse Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche gehabt zu haben. Plattformarbeit hingegen sei mit weniger Hindernissen verbunden und biete ihm eine Möglichkeit für eine angemessene Bezahlung.

Das ABGB bildet die Basis für das Individualarbeitsrecht, definiert den Arbeitsvertrag, aber auch andere spezielle Angelegenheiten wie eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit oder Kündigungsfristen. Abgesehen von dieser allgemeinen Rechtsquelle existieren spezielle Bestimmungen für ganz bestimmte Formen der Arbeit und für besondere Situationen (wie Urlaub und Karenz). Die wichtigste gesetzliche Unterscheidung betrifft Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter. Erstere unterliegen dem Angestelltengesetz (AngG) und der Gewerbeordnung 1859 (GewO). Es wurden allerdings Maßnahmen gesetzt, um die Harmonisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter, vor allem in Bezug auf die Entgeltfortzahlung im Falle gerechtfertigter Abwesenheit von der Arbeit und hinsichtlich der Kündigungsfristen für Arbeitsverträge, zu fördern.⁹

Die Möglichkeit, dass nicht nur Gewerkschaften (mit einer freiwilligen Mitgliedschaft) sondern auch Vertretungsorgane von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (mit einer Pflichtmitgliedschaft) gesetzlich bindende Kollektivverträge abschließen können, stellt eine Besonderheit im österreichischen Arbeitsrecht dar.¹⁰ Der Mindestlohn wird durch Kollektivverträge festgelegt, die für ca. 98 % der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten (Eurofound, 2009b). Kollektivverträge und demzufolge auch Mindestlöhne gelten nur für angestellte

⁹ Andere wichtige Rechtsquellen sind u.a. das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG), das Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).

¹⁰ Abschnitt 4 (1) 1 ArbVG.

Plattformarbeiterinnen und -arbeiter einer Plattform, die Mitglied einer Kollektivvertragspartei sein muss. Das setzt wiederum voraus, dass die Plattform ihren Sitz in Österreich hat. Der letztgenannte Aspekt ist nicht relevant, sollten Beschäftigte ihren ständigen Arbeitsplatz in Österreich haben. In diesem Fall haben Beschäftigte Anspruch auf den in Kollektivverträgen für vergleichbare lokale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern festgelegten Mindestlohn gemäß Abschnitt 3 (2) Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG). Dies impliziert allerdings die Existenz vergleichbarer österreichischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie österreichischer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Andernfalls haben Plattformarbeiterinnen und -arbeiter kein Recht auf einen Mindestlohn und nur Anspruch auf das vereinbarte Entgelt, nachdem die im Vertrag mit der Kundin / dem Kunden oder der Plattform festgelegte Dienstleistung erbracht wurde. Die Anwendbarkeit von Kollektivverträgen auf Plattformarbeiterinnen und -arbeiter wird im Kapitel „Organisation und Vertretung“ beschrieben.

Arbeitsverträge werden in § 1151 ABGB definiert und sind durch das Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gekennzeichnet, eine Leistung für eine andere Person (die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber) in persönlicher Abhängigkeit zu erbringen. Arbeitsverträge werden im gegenseitigen Einverständnis geschlossen und bedürfen nicht der standardisierten oder schriftlichen Form. Existiert kein schriftlicher Arbeitsvertrag, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Recht auf einen Dienstzettel, der die wichtigsten Inhalte gemäß der Definition in § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) umfasst. Dieser Dienstzettel dient allerdings nur zu Informationszwecken und ist nicht rechtsverbindlich. Ungeachtet dessen muss die tatsächliche Leistung des Arbeitsvertrages die gesetzlichen Anforderungen laut § 1151 ABGB erfüllen. Der Arbeitsvertrag darf keine substantiellen Nachteile für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer enthalten. Diese Bestimmungen für Arbeitsverträge gelten nur für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, die Tätigkeiten auf Basis eines Arbeitsvertrages verrichten.

Der Entlassungsschutz deckt die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ab, während der Kündigungsschutz für eine ordentliche Kündigung gilt, die sich an gesetzlich vorgeschriebene und vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen hält. Sollte die Organisation über einen Betriebsrat verfügen, ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet, diesen vor jeder Kündigung zu informieren und anzuhören. Der Kündigungsschutz gilt nur für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter mit einem Arbeitsvertrag.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet die Diskriminierung am Arbeitsplatz. Zum verbotenen Verhalten gehört die direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, von Religion oder Glauben, Alter, Geschlecht und sexueller Orientierung.¹¹ Das GIBG gilt für alle Personen in Österreich, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, wie Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberin und Arbeitgeber, ebenso für alle Personen in einem Beschäftigungsverhältnis, wie Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter sowie selbstständige arbeitnehmerähnliche Personen, demzufolge auch für angestellte oder arbeitnehmerähnliche Plattformarbeiterinnen und -arbeiter.

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) regelt Teilzeit- und Vollzeitverträge. Das AZG definiert gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeitbegrenzungen, die nicht überschritten werden dürfen, und es regelt Überstundenzuschläge. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird durch Arbeitsinspektorate gewährleistet, Verstöße werden mit Geldstrafen geahndet. Das AZG gilt nur für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter mit einem Arbeitsvertrag.

Der Anspruch auf bezahlten Urlaub ist im Urlaubsgesetz (UrlG) geregelt, ausgehend von einer Fünftageweche haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Kalenderjahr Anspruch auf 25 bezahlte Urlaubstage. Zusätzlich regeln das Entgeltfortzahlungsgesetz

¹¹ § 17 GIBG.

(EFZG) und das AngG den Anspruch von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten im Krankheitsfall auf bis zu 10 Wochen bezahlte Abwesenheit pro Kalenderjahr (der Betrag steigt mit Dauer der Beschäftigung). Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Ansprüche liegt bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber. Diese Ansprüche gelten nur für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter mit einem Arbeitsvertrag.

Die Schadensersatzhaftung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber wird vom Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) begrenzt. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist nur haftbar im Falle von Fahrlässigkeit oder Vorsatz. Tatsächlich ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei vorsätzlich herbeigeführtem Schaden in vollem Umfang haftbar. In anderen Fällen kann das Gericht die Haftung basierend auf dem Ausmaß der Fahrlässigkeit und auf dem Verhältnis des Gehalts der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zum entstandenen Schaden festsetzen. Im Falle einer entschuldbaren Fehlleistung kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht haftbar gemacht werden. Beschränkte Haftungsgesetze gelten für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, die entweder Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen sind.

Große Bedeutung kommt in Österreich dem Datenschutz und der Privatsphäre zu, da der Datenschutz nicht nur ein allgemeines Persönlichkeitsrecht ist, sondern auch von der Verfassung garantiert wird. Die Grundprinzipien des österreichischen Datenschutzes gelten für Plattformen sowie für alle Plattformarbeiterinnen und -arbeiter. Diese beinhalten das Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018 (DSG 2018), in dem Prinzipien wie Datenschutz und Informationsfreiheit festgelegt sind. Das DSG trat am 25. Mai 2018 in Kraft und verdeutlicht die Punkte, die nicht von der EU-weiten DSGVO abgedeckt werden (Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)) (WKÖ, 2017a). Datenschutzgesetze gelten sowohl für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer also auch für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus. Goricnik und Riesenecker-Caba (2017) beschreiben den Datenschutz in Bezug auf Plattformarbeit in Österreich und folgern, dass eine Reihe juristischer Unsicherheiten¹² noch gelöst werden muss, dass aber der Transfer von potenziell sensiblen Daten jedenfalls untrennbar mit der Plattformarbeit verbunden ist. Es wird erwartet, dass die DSGVO einen Beitrag zur Lösung juristischer Unsicherheiten leisten wird.

Box 2. Digitale Überwachung

Befragte Plattformarbeiterinnen und -arbeiter äußerten ihre Gedanken bezüglich Autonomie, Nachverfolgung und Datenerfassung von Seiten der Plattform. Keiner der Online-Wettbewerber kannte in Bezug auf die ausgeübte Plattformarbeit Nachverfolgungsmechanismen, die über ein Bewertungssystem mit geringer praktischer Bedeutung hinausgingen.

Hingegen berichteten Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, die im Bereich Essenslieferservice tätig sind, dass die Plattform sie über die App aufmerksam beobachte. Unter Verwendung der GPS-Funktion auf dem Smartphone verfolge sie gewisse Statistiken wie Lieferungen pro Stunde, Durchschnittsgeschwindigkeit oder Ranking im Vergleich zu anderen Beschäftigten. Sollte die Leistung einer Fahrerin bzw. eines Fahrers für längere Zeit unter einem gewissen Schwellenwert fallen, führe der sogenannte *rider captain* ein Gespräch mit ihr bzw. ihm und versuche eine Lösung zu finden.

¹² Es ist zum Beispiel nicht immer klar ersichtlich, wann Kundinnen bzw. Kunden oder Plattformarbeiterinnen und -arbeiter der Plattform ihre Zustimmung zur Verwendung ihrer Daten geben müssen, und bis zu welchem Ausmaß eine digitale Überwachung oder Kontrollmechanismen vermuten lassen, dass eine Plattform als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber auftritt.

Kurz gesagt, das gesamte Arbeitsrecht gilt für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter mit einem Arbeitsvertrag. Arbeitnehmerähnliche Personen genießen einige Arbeitnehmerschutzbestimmungen, wie die gesicherte Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und die Haftungsbegrenzung, aber es gibt keinen Kündigungsschutz und keinerlei Ansprüche auf bezahlten Urlaub. Die einzigen auf selbstständige Plattformarbeiterinnen und -arbeiter anzuwendenden Arbeitsbestimmungen sind sehr allgemein gehalten, denn dazu gehört lediglich Datenschutz, Diskriminierung und Schutz vor einer Verletzung ethischer Prinzipien.

Soziale Absicherung

Österreich verfügt über ein obligatorisches Sozialversicherungssystem, das alle Formen der Beschäftigung, von einer unselbständigen Erwerbstätigkeit (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) bis zur unabhängigen (selbstständigen) Arbeit, umfasst. Das österreichische verpflichtende Versicherungssystem besteht aus Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitsunfallversicherung und Arbeitslosenversicherung (Bruckner und Krammer, 2017). Der einzige Unterschied zwischen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Selbstständigen in Bezug auf die Pflichtversicherung besteht bei der Arbeitslosenversicherung. Selbstständige sind nicht automatisch arbeitslosenversichert, haben aber gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) die Möglichkeit eines freiwilligen „Opt-In“.¹³ Besondere Regelungen gibt es für Landwirtinnen und Landwirte, Künstlerinnen und Künstler, Beamtinnen und Beamte und unabhängige Berufsgruppen wie Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder Ärztinnen und Ärzte. Es gibt keine speziellen Regelungen für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter.

Auch wenn sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Selbstständige durch das verpflichtende Versicherungssystem abgesichert sind, unterliegen sie unterschiedlichen Sozialgesetzgebungen zu. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem ständigen Arbeitsplatz in Österreich unterliegen dem ASVG. Das Gleiche gilt für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter¹⁴ unter dem Heimarbeitsgesetz (HeimAG) und für arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, also Personen, die Tätigkeiten ohne persönliche, aber in wirtschaftlicher Abhängigkeit auf Basis eines freien Dienstvertrags verrichten.¹⁵ Die Unterschiede beim Beschäftigungsstatus werden im Abschnitt „Formale Beziehungen“ beschrieben.

Selbstständige, die nicht wirtschaftlich abhängig sind (einschließlich Freiberuflerinnen und Freiberufler), unterliegen dem GSVG (Bruckner und Krammer 2017; Warter, 2016). Insbesondere Personen, die ein konzessioniertes Gewerbe ausüben, unterliegen der GewO und sind Pflichtmitglieder der WKÖ. Einige Dienstleistungen und Gewerbe unterliegen jedoch nicht der GewO. Selbstständige, die solch ein nichtkonzessioniertes Gewerbe ausüben, unterliegen dennoch dem GSVG, wenn sie ihre Dienstleistungen auf der Basis eines Werkvertrags oder auf der Basis eines freien Dienstvertrags, jedoch ohne wirtschaftliche Abhängigkeit verrichten.¹⁶ Diese Gruppe wird auch Neue Selbstständige genannt, definiert als Personen, die aufgrund unternehmerischer Aktivitäten ein steuerpflichtiges Einkommen aus Selbstständigkeit beziehen, jedoch nicht über eine Konzession verfügen (WKÖ, 2018b).

Als Rechtsfolge des persönlichen Anwendungsbereichs des ASVG oder des GSVG unterliegt die betroffene Person der verpflichtenden Kranken-, Pensions-, Unfall- und

¹³ § 3 AIVG.

¹⁴ § 4 (1) 7 ASVG.

¹⁵ § 4 (4) ASVG.

¹⁶ Gemäß § 2 (1) 8 GSVG.

Arbeitslosenversicherung.¹⁷ Um jedoch von allen Bereichen der sozialen Absicherung erfasst zu sein, muss das Einkommen der Person die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Diese Grenze liegt gemäß ASVG und für Neue Selbstständige gemäß GSVG bei monatlichen €438 (gültig für das Jahr 2018). Sollte das Einkommen diese Grenze nicht überschreiten, unterliegt diese Person lediglich der Unfallversicherung.

Das österreichische Sozialversicherungssystem wird durch Beiträge finanziert. Im Anwendungsbereich des ASVG wird die Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer (17,1 % des Arbeitsentgelts) und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber (20,6 %) geteilt, mit Ausnahme der Unfallversicherung, die zur Gänze von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber finanziert wird.¹⁸ Selbstständige fallen unter das GSVG und sind für die gesamten Beiträge verantwortlich.

Die Arbeitslosenversicherung unterliegt einigen zusätzlichen Kriterien. Der Anspruch auf Arbeitslosenversicherung basiert auf einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis mit einer Dauer von 52 Wochen innerhalb der letzten 24 Monate.¹⁹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind jeweils für die Zahlung von 3 % des Bruttolohns an die Arbeitslosenversicherung verantwortlich. Selbstständige, die für die Arbeitslosenversicherung optieren, müssen 6 % des Bruttoeinkommens bezahlen und sind für die nächsten acht Jahre an diese Option gebunden.²⁰ Diese langfristige Verpflichtung kann den Zugang zur Arbeitslosenversicherung für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter erschweren, da sie möglicherweise häufig zwischen selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeiten wechseln (Cheselina, 2017). Weiters kann man auch Nebeneinkünfte erwirtschaften und dennoch Arbeitslosenunterstützung beziehen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2017). Da die Arbeitslosenunterstützung bei Nebeneinkünften bis zu einer Höhe von monatlich €438 unverändert bleibt, kann Plattformarbeit für arbeitslose Personen eine attraktive Möglichkeit bieten, ihr Einkommen aufzubessern.

Es gibt keine speziellen Regelungen für die soziale Absicherung von Plattformarbeiterinnen und -arbeitern. Ihre Einkommen über der Mindestlohngrenze unterliegen je nach Beschäftigungsstatus dem GSVG oder dem ASVG. Der einzige Unterschied hinsichtlich der Pflichtversicherung zwischen Selbstständigen und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern ist die Tatsache, dass Erstere nicht automatisch durch die Arbeitslosenversicherung abgesichert sind.

Gesundheit und Sicherheit

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) bildet die gesetzliche Basis für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA, 2018; WHO, 2012). Das ASchG legt Verpflichtungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fest und gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es besteht jedoch kein Zweifel, dass für die Anwendung des ASchG der Begriff „Arbeitnehmer“ nicht auf jene Personen beschränkt ist, die Tätigkeiten basierend auf einem Arbeitsvertrag gemäß Abschnitt 1151 ABGB verrichten. Zum Beispiel sind Beschäftigte ohne Arbeitsvertrag oder Ehrenamtliche ebenfalls inkludiert. Auch arbeitnehmerähnliche freie

¹⁷ Wie erwähnt, gibt es die Arbeitslosenversicherung für GSVG-Versicherte nur auf freiwilliger Basis.

¹⁸ Der Beitragssatz wird als Prozentsatz des Einkommens bis zu einer Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von monatlich €5.130 für das Jahr 2018 berechnet (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2017). Das Ergebnis ist eine abnehmende Steuerbelastung für höhere Einkommen.

¹⁹ § 14 AIVG

²⁰ Selbstständige können auch für eine alternative private Arbeitslosenversicherung optieren.

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne von § 4 (4) ASVG unterliegen dem ASchG.²¹ Die meisten Bestimmungen des ASchG werden auch auf das Home Office angewendet, mit Ausnahme jener, die speziell Arbeitsstätten regeln.

Box 3. Gesundheit und Sicherheit

Die befragten Online-Wettbewerber berichteten von gelegentlichen Problemen in Form von Augenbelastung oder Rückenschmerzen, die durch ihre Arbeit am Computer entstehen. Sie betrachten diese als kleinere Probleme und als typisch für viele moderne „Büroarbeiten“ und nicht als etwas Spezifisches für Plattformarbeit.

Die Befragten, die Plattform-bestimmte Tätigkeiten ausführen, beschrieben, dass es Sicherheitsbedenken im Zusammenhang mit dem Fahrradfahren unter Zeitdruck gäbe. Die Plattform stelle zwar Helme zur Verfügung, verpflichte die Fahrerinnen und Fahrer aber nicht, diese auch zu tragen. Ein Befragter hatte einen schweren Arbeitsunfall, als er während seiner Arbeit von einem Auto angefahren wurde. Da er einen Arbeitsvertrag hatte, kam die Plattform für den Schaden am beschädigten Fahrrad, am Helm und am Telefon auf. Der Befragte war allerdings sehr besorgt über mögliche Folgen, falls er nicht mehr in der Lage sein sollte, weiterzuarbeiten. Andere Befragte ohne Arbeitsvertrag sagten, sie wären zur Gänze verantwortlich, wenn sie sich während der Arbeit verletzten oder ihr Eigentum beschädigt würde.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer fallen unter die verpflichtende Unfallversicherung innerhalb des persönlichen Anwendungsbereichs des ASVG, die zur Gänze von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber oder der Auftraggeberin bzw. dem Auftraggeber bezahlt wird. Versicherte Selbstständige unterliegen ebenfalls der verpflichtenden Unfallversicherung unter dem GSVG. Daher unterliegen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen, die abhängig von ihrem Beschäftigungsstatus und ihrem Arbeitsplatz anwendbar sind. Die Durchsetzung wird durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) gewährleistet. Das ASchG gilt nicht für Beamtinnen und Beamte,²² Land- und Forstarbeiterinnen und -arbeiter²³, Hauspersonal in privaten Haushalten und Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.

Besondere steuerrechtliche Bestimmungen

Prinzipiell sind alle Einkommen aus Plattformarbeit steuerpflichtig. Wird die Plattformarbeit auf einer selbstständigen Basis als Nebentätigkeit (neben einem Beschäftigungsverhältnis, einem Studium oder Tätigkeiten im Haushalt) durchgeführt, gilt sie als Nebenerwerb. Diese Nebeneinkünfte müssen beim Finanzamt angegeben werden, falls sie den monatlichen Betrag von €720 sowie den Gesamtbetrag aller Einkünfte in der Höhe von jährlich €12.000 für 2018 überschreiten (BMF, 2018). Stellen die selbstständigen Aktivitäten die einzige Einkommensquelle dar, liegt der Grenzbetrag bei jährlich €11.000. Nur wenn die Einkünfte diese Grenzen überschreiten, sind Plattformarbeiterinnen und -arbeiter einkommensteuerpflichtig.

²¹ § 2 ASchG.

²² Beamtinnen und Beamte unterliegen dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG) im BGBl. I Nr. 70/1999.

²³ Land- und Forstarbeiterinnen /-arbeiter unterliegen dem Landarbeitsgesetz (LAG) im BGBl. Nr. 287/1984.

Box 4. Steuerliche Verpflichtungen

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Essenslieferplattform wurde die Einkommenssteuer automatisch von ihrem Lohn abgezogen. Ein Befragter (Selbstständiger) gab an, von der Einkommenssteuer befreit zu sein, da er im Vorjahr weniger als €11.000 verdient habe und studiere. Allgemein gaben die Befragten an, dass der geschuldete Betrag von ihrem Beschäftigungsstatus und dem Jahreseinkommen abhinge.

Ein befragter Online-Wettbewerber gab an, die Einkünfte aus Plattformarbeit auf dieselbe Art und Weise wie seine anderen Einkünfte zu deklarieren und zwar mittels einer jährlichen Steuererklärung. Der andere befragte Online-Wettbewerber war sich nicht sicher, wie Einkünfte aus Plattformarbeit besteuert werden, musste sich aber nie mit dem Thema auseinandersetzen.

Darüber hinaus müssen selbstständige Plattformarbeiterinnen und -arbeiter Umsatzsteuer (UST.) auf ihre Dienstleistungen und Waren bezahlen, wenn sie mehr als jährlich €30.000 verrechnen. Das Finanzamt legt ebenfalls fest, ob eine Umsatzsteuer-Vorauszahlung oder eine Einkommenssteuer-Vorauszahlung getätigt werden muss (BMF, 2017; WKÖ, 2018).

Rechtsstreitigkeiten über Plattformarbeit

Bis Anfang 2018 gab es in Österreich offensichtlich noch keine Gerichtsverfahren, die sich spezifisch mit Plattformarbeit auseinandergesetzt haben. Ein befragter Experte gab jedoch an, dass das Buch *Arbeit in der Gig-Economy* (Lutz und Risak, 2017) teilweise verfasst wurde, um Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter zu unterstützen, die Klage einreichen wollen. Das Buch beinhaltet vor allem relevante Gesetzespassagen, die vor Gericht nützlich sein könnten, falls Plattformarbeiterinnen und -arbeiter ihren Beschäftigungsstatus oder andere Aspekte ihrer Plattformarbeit anfechten sollten.

Neue oder aktualisierte regulatorische Rahmenbedingungen

In der Literatur findet eine Diskussion über Plattformarbeiterinnen und -arbeiter und das HeimAG statt (Warter, 2016; Risak, 2017). Das HeimAG ist eine spezifische regulatorische Rahmenbedingung, welche die Möglichkeit von festgelegten Mindestlöhnen für Selbstständige bietet, die von zuhause aus arbeiten oder spezifische Waren für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber verpacken. Laut Gesetz beschränkt sich die Zuständigkeit des HeimAG aber auf die Produktion, Verarbeitung oder Verpackung von Waren in der Wohnung des Beschäftigten oder an einem Arbeitsplatz seiner Wahl. Plattformarbeit betrifft jedoch die Erbringung von (intellektuellen) Dienstleistungen, die nicht vom HeimAG abgedeckt werden. Das HeimAG müsste signifikant angepasst werden, damit es für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter zur Anwendung kommen kann.

Ein befragter Experte aus der Wissenschaft gab an, dass es einen konkreten Versuch gegeben habe, einen dezidierten regulatorischen Rahmen für Plattformarbeit einzuführen. Ein bekannter österreichischer Rechtswissenschaftler wurde vom BMASGK beauftragt, ein Rechtsgutachten für die Definition von „Plattformarbeit“ sowie verwandten Begriffen inklusive eines klaren regulatorischen Rahmens zu verfassen. Dieser Entwurf wurde noch nicht öffentlich diskutiert oder als Gesetz verabschiedet und keiner der Befragten glaubte, dass dieses Gesetz verabschiedet werden würde. Die Rechtsvorschrift hätte vier Begriffe wie folgt definiert:

- Plattformarbeit ist die Organisation der Dienstleistungen von [Plattform]-Beschäftigten für Leistungsempfänger mittels zwischengeschalteter Plattformen, die über die Arbeitsvermittlung im Sinne von § 94 Z 1 der GewO, BGBl. Nr. 194/1994, hinausgeht.²⁴
- Plattform-Beschäftigte sind Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnliche Personen sind Personen, die, ohne sich in einem Arbeitsverhältnis zu befinden, Tätigkeiten im Auftrag bestimmter Personen verrichten sowie wirtschaftlich abhängig sind.
- Plattformen organisieren Arbeit im Namen von Leistungsempfängern aus wirtschaftlichem Eigeninteresse. Abhängig von den konkreten Umständen ist die Plattform entweder Arbeitgeber oder Auftraggeber des [Plattform]-Beschäftigten.
- Leistungsempfänger sind jene, die mittels einer Plattform [Plattform]-Beschäftigte für ihre eigenen Aufgaben einsetzen.

Zusätzlich zur Definition dieser Begriffe hätte das Rechtsgutachten eine Änderung der Beweislast vorgesehen: Es solle von einem Arbeitsverhältnis zwischen Plattformen und Plattformarbeiterinnen bzw. Plattformarbeitern ausgegangen werden, wobei dieses auch widerlegbar wäre. Andere Komponenten der Gesetzgebung für Plattformarbeit hätten die Übertragbarkeit von Bewertungen sichergestellt und die derzeitige Praxis verhindert, dass eine abgeschlossene Arbeit behalten wird, ohne dafür zu bezahlen.

Formale Beziehungen

Aufgrund der Verschiedenartigkeit der Plattformen und der Plattformarbeit gibt es in Österreich verschiedene formale Beziehungen zwischen Kundinnen bzw. Kunden, Plattformarbeiterinnen und -arbeitern sowie Plattformen. Üblicherweise werden die Beziehungen entweder in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform (Risak, 2015; Warter, 2016), welchen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter vor der Erbringung der Leistungen zustimmen müssen, oder durch einen Vertrag bei der Annahme der Aufgabe, vertraglich festgelegt. In vielen Fällen sind die Allgemeinen Geschäftsbedingungen eher unklar verfasst (Lutz und Risak, 2017).

Formale Beziehungen sind mit dem Beschäftigungsstatus verbunden, der festlegt, welche arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen. Der Beschäftigungsstatus von Plattformarbeiterinnen und -arbeitern wurde von österreichischen Wissenschaftlern wie Karl (2016), Risak (2015) und Warter (2016) untersucht. Plattformarbeit birgt Kennzeichen sowohl unselbstständiger als auch selbstständiger Tätigkeiten. Die Bestimmung eines Beschäftigungsstatus für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter bleibt im österreichischen Recht eine Herausforderung (Warter, 2016).

Potenzielle Beschäftigungsstatus

Im österreichischen Recht gibt es den Beschäftigungsstatus „Arbeitnehmer“, jenen der Selbstständigen und eine Zwischenkategorie, jenen der arbeitnehmerähnlichen Person. Weder der Begriff „Arbeitgeber“ noch der Begriff „Arbeitnehmer“ sind im österreichischen Zivilrecht gesetzlich definiert. Lediglich der Arbeitsvertrag wird vom Gesetz definiert. Gemäß ABGB²⁵ ist ein Arbeitsvertrag gekennzeichnet durch eine Person, die sich verpflichtet, eine Leistung für eine Arbeitgeberin oder einen Arbeitgeber zu erbringen. Der Oberste Gerichtshof interpretiert § 1151 des ABGB dahingehend, dass das zentrale Element

²⁴ Die referenzierte Gesetzgebung beinhaltet eine Auflistung der 84 regulierten Gewerbearten der GewO.

²⁵ § 1151 ABGB.

des Arbeitsvertrags die Verpflichtung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist, Leistungen für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu erbringen und dies in persönlicher Abhängigkeit, einem aus verschiedenen Elementen bestehenden Rechtsbegriff, der ausdrückt, dass die leistungserbringende Person nicht selbstbestimmt, sondern fremdbestimmt ist. Typische Kriterien für die Fremdbestimmung sind die Bestimmung der Zeit und des Arbeitsplatzes, das Unterliegen einer Kontrolle sowie persönliche und materielle Richtlinien, die Verwendung der Betriebsmittel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers sowie die Berichtspflicht (Karl, 2016; Warter, 2016). Im Streitfall müssen die österreichischen Gerichte individuell bewerten, ob eine Person eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer ist oder nicht.

Es gibt in der österreichischen Rechtsprechung keine „einheitliche“ Definition von „selbstständig“ (Eurofound, 2009a). Dennoch ist er ein wichtiger Begriff für Sozialversicherung, Gewerbe- und Steuerrecht. Das Einkommenssteuergesetz bietet eine Liste „traditioneller“ Beispiele für Selbstständige, wie Autorinnen und Autoren, Lektorinnen und Lektoren und verschiedene Therapeutinnen und Therapeuten.²⁶ Das Gewerberecht hingegen unterscheidet verschiedene gesetzliche Formen der Selbstständigkeit. Am wichtigsten ist die Unterscheidung zwischen Selbstständigen ohne Angestellte, Personengesellschaften und Unternehmen. Die gesetzliche Form der Selbstständigkeit hat zusätzliche Auswirkungen auf die Eingliederung in die Sozialversicherung. In diesem Kontext kommt für selbstständige Personen ein sehr komplexer Rechtsrahmen zur Anwendung: Ein-Personen-Unternehmen (EPU) oder Einzelunternehmerinnen und -unternehmer sind Personen, die selbstständig sind und keine nachgeordneten Angestellten haben (WKÖ, 2016). Haben EPUs einen Gewerbeschein, sind sie von Rechts wegen Mitglieder der WKÖ.

„Freie Dienstnehmer“ stellen eine Zwischenkategorie dar. Hinsichtlich der sozialen Absicherung werden sie meistens als „Arbeitnehmer“ behandelt. Hinsichtlich der Besteuerung werden sie allerdings als Selbstständige behandelt. Arbeitsrechtsbestimmungen gelten im Allgemeinen nicht für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer. Grundsätzlich werden sie vom ÖGB und der AK vertreten.

Das österreichische Sozialversicherungsrecht kennt überdies die Kategorie der Neuen Selbstständigen. Neue Selbstständige verwenden üblicherweise ihre eigenen Betriebsmittel, während freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dies nicht zwangsläufig tun müssen. Neue Selbstständige können Aufgaben auslagern, während freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dies nicht können (Eurofound, 2009a).

Neben dem Begriff des Selbstständigen kennt das österreichische Arbeitsrecht den gesetzlichen Status der arbeitnehmerähnlichen Person. Dieser Begriff bezieht sich auf Personen, die persönlich unabhängig, wirtschaftlich aber wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abhängig sind. Rechtlich gesehen sind arbeitnehmerähnliche Personen eine Unterkategorie der Selbstständigen (Karl, 2016; Mazal, 2016; Warter, 2016; Risak, 2017). Beispiele wirtschaftlich abhängiger Personen sind laut HeimAG definierte Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, Menschen, welche die meisten Aufträge im Wesentlichen von einer einzigen Auftraggeberin bzw. einem einzigen Auftraggeber erhalten und jene, die in Bezug auf die nötige Ausrüstung zur Erbringung der Leistung auf die Auftraggeberin bzw. den Auftraggeber angewiesen sind (Österreichische Sozialversicherung, 2018).

Beziehungen der drei involvierten Parteien

Formale Beziehungen in der österreichischen Plattformarbeit und demzufolge der Beschäftigungsstatus österreichischer Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter sind oft

²⁶ § 22 BGBl. Nr. 400/1988, kürzlich aktualisiert durch BGBl. I Nr. 105/2017.

von Mehrdeutigkeit geprägt (Lutz und Risak, 2017). Die meisten Plattformen legen fest, dass Plattformarbeiterinnen und -arbeiter durch die Zustimmung zu den Allgemeinen Geschäfts- und Nutzungsbestimmungen den Status als Selbstständige akzeptieren. Eine Beziehung der Selbstständigkeit kann auch in einem Werkvertrag²⁷ oder einem freien Dienstvertrag festgelegt werden. Beide Verträge bilden eine gesetzliche Basis für die Erbringung von Leistungen als Selbstständige. Sollte die betroffene Person jedoch von der Plattform wirtschaftlich abhängig sein, wird sie als arbeitnehmerähnlich angesehen. Dies bedeutet, dass bestimmte arbeitsrechtliche Vorschriften wie das Gleichbehandlungsgesetz gelten. In jedem Fall ersetzen die tatsächlichen Charakteristika der Arbeit die vertragliche Bezeichnung des Beschäftigungsstatus.

Der Werkvertrag und der freie Dienstvertrag geben der Auftragnehmerin und dem Auftragnehmer signifikante Freiheiten hinsichtlich Zeit, Ort und Art und Weise, wie eine Dienstleistung erbracht wird (Karl, 2016). Mit anderen Worten, sie sind persönlich unabhängig und die Verpflichtung, wann, wo und wie zu arbeiten ist, wird nicht extern festgelegt. Der wichtigste Unterschied zwischen dem Werkvertrag und dem freien Dienstvertrag besteht darin, dass der Werkvertrag die Lieferung einer erfolgreich abgeschlossenen Arbeit gegen Bezahlung vorschreibt, während der freie Dienstvertrag nur die Erbringung einer allgemeinen Dienstleistung festlegt, möglicherweise für einen bestimmten Zeitraum, pflichtgemäß und gegen Bezahlung. Foodora arbeitet in Österreich beispielsweise auch mit freien Dienstverträgen, Clickworker dagegen operiert mit Werkverträgen.

Box 5. Auswirkungen des Beschäftigungsstatus

Verschiedene Befragte, die Plattform-bestimmte Tätigkeiten erbringen, äußerten Sorge in Bezug auf ihren Beschäftigungsstatus. Mit Ausnahme einiger Besonderheiten hinsichtlich der Terminplanung leisten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer identische Arbeit, während das Entgelt und andere Leistungen – vor allem die soziale Absicherung – sich stark voneinander unterscheiden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdienen €7,60 pro Stunde und €0,60 pro Lieferung, während freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer €4 pro Stunde und €2 pro Lieferung erhalten. Demzufolge ist ihr Lohn stärker von schnell durchgeführten Lieferungen abhängig. Gleichzeitig nennen die Befragten ihre niedrigere soziale Absicherung sowie die fehlende Unfallversicherung für Schäden an persönlichem Eigentum (wie Telefon und Fahrrad).

Zusätzlich bemerkten einige Befragte eine offensichtliche Politik seitens der Plattform, Angestellte zu entlassen oder ihre Verträge nicht zu erneuern und sich verstärkt auf freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu verlassen. Eine mögliche Motivation hierfür sind die mit freien Dienstverträgen verbundenen niedrigeren Kosten. Überdies scheint die Plattform keine neuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzunehmen, während zusätzliche freie Dienstverträge praktisch jederzeit möglich sind.

Eine Minderheit der österreichischen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter sind „Arbeitnehmer“ mit einem Arbeitsvertrag (Fair Crowd Work, 2017d). Zwei anschauliche Beispiele sind der Reinigungsdienst BOOK A TIGER (BOOK A TIGER, 2018) und Foodora (Die Zeit, 2017). Alle Reinigungskräfte von BOOK A TIGER sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, während laut den befragten Expertinnen und Experten nur eine Minderheit der für Foodora arbeitenden Kuriere angestellt sind. In diesem Kontext wurde diskutiert, zu welchem Zeitpunkt Plattformarbeiterinnen und -arbeiter die Kriterien für eine persönliche Abhängigkeit von einer Plattform erfüllen und somit als „Arbeitnehmer“ eingestuft werden

²⁷ § 1151 ABGB.

können. Risak (2015; 2017) und Warter (2016) schreiben, dass wenn eine Plattform den zeitlichen Rahmen spezifiziert, in dem eine Aufgabe abgeschlossen sein muss, ist dies zwar bezeichnend für eine persönliche Abhängigkeit, aber nicht notwendigerweise ausreichend, um diese auch zu beweisen. Bei BOOK A TIGER und Foodora werden die Beziehungen zwischen Plattform und Kundin bzw. Kunde sowie zwischen Kundin bzw. Kunde und Plattformarbeiterinnen und -arbeitern von den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform oder einer konkreten Dienstleistungsvereinbarung bestimmt.

Der dazwischenliegende Beschäftigungsstatus arbeitnehmerähnlicher Personen könnte auch auf österreichische Plattformarbeiterinnen und -arbeiter angewendet werden. Arbeitnehmerähnliche Personen verrichten ihre Arbeit und ihre Dienstleistungen üblicherweise auf der Basis eines freien Dienstvertrags. Allerdings verlangt dieser Status den Beweis einer wirtschaftlichen Abhängigkeit, und es könnte für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter schwierig werden, die strikten Kriterien für diese Bezeichnung zu erfüllen.

Außerdem ist es nach Lutz und Risak (2017) sehr schwer festzustellen, welche Art von Beziehung in der Praxis vorherrscht. Die vertraglichen Beziehungen zwischen Plattformarbeiterinnen und -arbeitern und Plattformen sind oft unklar und könnten von österreichischen Gerichten als Scheinselbstständigkeit gewertet werden. Im Falle von Clickworker bestimmen sowohl der Werkvertrag als auch der freie Dienstvertrag die Beziehung zwischen Plattform und Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeitern, während diese mit den Kundinnen und Kunden im Wesentlichen keine Kommunikation oder gesetzlich festgelegte Beziehung haben). Der Hauptunterschied besteht in der Frage, ob Plattformarbeiterinnen und -arbeiter für eine erfolgreiche Fertigstellung einer Aufgabe (Werkvertrag) oder für das Erbringen einer zeitlich begrenzten Dienstleistung (freier Dienstvertrag oder sogar Arbeitsvertrag) verantwortlich sind. Daher können die formalen Beziehungen zwischen Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeiter und Plattform sogar bei derselben Plattform unterschiedlich sein, wie in Box 5 veranschaulicht.

In anderen Fällen, in denen die Plattform lediglich vermittelt, können Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeiter und diese Plattform auch gar keine formale Beziehung haben und bestimmen hier oft die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform jegliche Art der Beziehung zwischen den beiden Parteien. In so einem Fall können die Kundin bzw. der Kunde und Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeiter einen Werkvertrag oder freien Dienstvertrag abschließen (Lutz und Risak, 2017).

Die Beziehungen zwischen Kundinnen bzw. Kunden und Plattformen werden in der österreichischen Literatur selten beschrieben. Dennoch gibt es zwei unterschiedliche Gesetzesquellen, welche die Beziehungen beeinflussen könnten. Angesichts der Tatsache, dass die Beziehungen oft von den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform vertraglich bestimmt werden, die von den Plattformarbeiterinnen und -arbeitern vor Arbeitsantritt akzeptiert werden müssen, muss den rechtlichen Anforderungen entsprochen werden, die für diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten (Warter, 2016). Transparenz ist eine Kernanforderung in diesem Zusammenhang. Aus diesem Grund kommt § 864a ABGB zur Anwendung. Demzufolge dürfen für Kundinnen und Kunden nachteilige und unvorhersehbare Bestimmungen innerhalb der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht Teil der Vertrages werden, wenn diese Bestimmungen der Kundin bzw. dem Kunden nicht explizit erläutert werden. Hinsichtlich des Inhalts und der Transparenz von Verträgen enthält das Konsumentenschutzgesetz (KSchG) sogar noch strengere Anforderungen. Dennoch scheint die Anwendbarkeit des KSchG fraglich angesichts der Tatsache, dass sie eine rechtliche Beziehung zwischen der Anbieterin bzw. dem Anbieter einer Leistung und einer Konsumentin bzw. einem Konsumenten erfordert. Während Kundinnen und Kunden diese Anforderung erfüllen, kann bezweifelt werden, dass selbstständige Plattformarbeiterinnen und -arbeiter als Konsumentinnen oder Konsumenten (einer Plattform) angesehen werden können (Warter, 2016).

Zusätzliche vertragliche Beziehungen

Die Arbeitskräfteüberlassung (AÜG) stellt eine zusätzliche Überlegung im österreichischen Recht dar. In dieser Konstellation überlässt beispielsweise eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber für die Erbringung von Dienstleistungen (WKÖ, 2017a). Nach österreichischem Recht ist Leiharbeit aber nur in sehr außergewöhnlichen Fällen relevant für Plattformarbeit, wenn z. B. Plattformarbeiterinnen und -arbeiter angestellt sind und lokale Plattformarbeit verrichten (Risak, 2017).

Organisation und Vertretung

In Österreich beruhen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf Beziehungen zwischen Arbeitgeberorganisationen, Arbeitnehmerorganisationen und Staat. Die Zusammenarbeit dieser Parteien ist in hohem Ausmaß institutionalisiert und deckt alle wichtigen Themen der Wirtschafts- und Sozialpolitik ab. Dennoch erfolgt ein großer Teil der Zusammenarbeit auf einer informellen Ebene. In diesem Sinne ist der soziale Dialog ein tief verwurzelter Aspekt der Politikgestaltung. Tatsächlich sind in Österreich Kollektivverträge oft ausreichend, während man sich in anderen Ländern auf die Gesetzgebung verlässt. Kollektivverträge werden fast ausschließlich auf Branchenebene abgeschlossen und sind in ganz Österreich rechtsverbindlich. Das kollektive Arbeitsrecht schränkt die Möglichkeiten, Kollektivverträge abzuschließen, für individuelle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein. Daher sind registrierte Plattformen an Branchenverträge gebunden, wie jene für das Personenbeförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen für Uber. Der öffentliche und der private Sektor werden von ihren eigenen Rahmenbedingungen bestimmt und für den größten Teil des öffentlichen Sektors²⁸ gibt es keine Kollektivverhandlungen.

Die wichtigsten Akteure sind der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), welcher die Dachorganisation der Einzelgewerkschaften darstellt, die Arbeiterkammer (AK), die Wirtschaftskammer Österreich²⁹ (WKÖ), und die Landwirtschaftskammer (LK).

Das Arbeitsverfassungsgesetz ist der wichtigste rechtliche Rahmen für den privaten Sektor und bildet die Basis für Kollektivverträge sowie für die Aufgaben und Zuständigkeiten des Betriebsrats (BMASGK, ohne Datum). Der Betriebsrat ist das Grundelement der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber in Verhandlungen einzutreten und kann gebildet werden, sobald eine Firma fünf oder mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat.

Die zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist das wichtigste Instrument für die Mitbestimmungsrechte auf Betriebsebene (Allinger, 2011). Es gibt eine Reihe möglicher Vereinbarungstypen, aber für notwendige Betriebsvereinbarungen müssen der Betriebsrat und die Geschäftsführung eine Vorgehensweise vereinbaren, bevor sie durchgeführt wird (WKÖ, 2017b).

Organisation von Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeitern

Anfang 2018 gibt es in Österreich keine Gewerkschaft, die sich spezifisch für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter einsetzt. Diese können jedoch abhängig von ihrem Beschäftigungsstatus von den Gewerkschaften vertreten sein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich Plattformarbeiterinnen und -arbeiter mit einem Arbeitsvertrag,

²⁸ Die Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor wird von der Personalvertretung übernommen, die es in Bundes-, Landes- und Gemeindebehörden sowie staatlichen Unternehmungen gibt. Alle unterliegen eigenen Regelungen (Allinger, 2011).

²⁹ Abgesehen von der WKÖ gibt es eine freiwillige Organisation, die Industriellenvereinigung (IV), welche für die verarbeitende Industrie, die Transportbranche und die Energiebranche zuständig ist.

sowie freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer gemäß § 4 (4) ASVG sind von Rechts wegen Mitglieder der AK. Es ist unklar, ob sich ein Dialog innerhalb der Kammer speziell mit Themen der Plattformarbeit befasst, und Befragte gaben an, dass ein möglicher Grund hierfür die Tatsache ist, dass die meisten Plattformarbeiterinnen und -arbeiter keine Arbeitnehmer sind. Selbstständige mit Gewerbeschein, einschließlich selbstständige Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, sind von Rechts wegen Mitglieder der WKÖ. Freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unterliegen keinem Kollektivvertrag und daher können sich Plattformarbeiterinnen und -arbeiter mit diesem Status nicht offiziell organisieren. Neue Selbstständige können nicht Mitglied der AK werden, können aber dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) beitreten.

Box 6. Vertretung

Plattformarbeiterinnen und -arbeiter wurden über ihre Vertretung als Plattformarbeiterinnen und -arbeiter befragt. Beide befragten Online-Wettbewerber waren Mitglied der WKÖ, hatten aber nicht das Gefühl, dass die Organisation ihre Interessen als Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeiter vertritt. Zusätzlich waren sie sich nicht sicher, was, abgesehen von einer genaueren Beratung zu Beginn einer selbstständigen Tätigkeit, Regierung oder Sozialpartner für sie tun könnten.

Die Befragten, die Plattform-bestimmte Tätigkeiten ausführen, hatten den Eindruck, dass ihre Plattform mit Sanktionen reagieren würde, sollte es Bemühungen zur Organisation der Beschäftigten geben. Es wurde erzählt, dass Fahrradkuriere früher eine Garage benutzen konnten, in der sie ihre Fahrräder reparieren oder in der sie sich vor und nach einer Schicht entspannen konnten. Unter dem Vorwand Kosten sparen zu wollen, beendete die Plattform die Anmietung des Raumes, wobei einige Befragte jedoch das Gefühl hatten, dass dies eine gewerkschaftsfeindliche Aktion gewesen sei. Gegenwärtig haben die Kuriere keinen gemeinsamen Raum um sich zu treffen, außer in den Restaurants, in denen sie auf die Lieferungen warten, oder an einer der vorgesehenen Startadressen in Wien. Manche äußerten den Bedarf einer besseren Vertretung sowie der gleichen Behandlung von Angestellten und freien Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern.

Trotz der in Österreich verpflichtenden Mitgliedschaft in Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen verfügen Plattformarbeiterinnen und -arbeiter mit einem freien Dienstvertrag im Wesentlichen über keinen Mechanismus für eine Vertretung. Das Gleiche gilt für alle Personen mit dieser Art Vertrag, sei es in der Plattformarbeit oder auf dem traditionellen Arbeitsmarkt.

Von Plattformarbeiterinnen und -arbeitern wurde bisher nur ein Betriebsrat gegründet. Der Betriebsrat von Foodora wird von der Gewerkschaft Vida unterstützt, die 2006 aus dem Zusammenschluss von drei Transport- und Dienstleistungsgewerkschaften (ETUI, 2016) entstanden und Teil des ÖGB ist. Während nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Mitglieder des Betriebsrats sein dürfen, erlaubt der Betriebsrat von Foodora selbstständigen Kurieren die Teilnahme an Diskussionen auf informeller Basis. Ein Befragter, der eine Arbeitnehmerorganisation vertritt, gab an, dass der Betriebsrat bis Anfang 2018 noch kein Übereinkommen mit Foodora geschlossen habe. Trotzdem verhandelt der Betriebsrat mit der Plattform über die Erbringung von Leistungen wie die Fahrradreparatur und über die Löhne. Zusätzlich befand sich die Vida in Diskussionen mit der WKÖ über die Anwendung von Kollektivverträgen auf Plattformarbeiterinnen und -arbeiter, insbesondere auf jene, die im Kurierdienst tätig sind und über Arbeitsverträge verfügen.

Die Gewerkschaft Vida hat ebenfalls „vidaFlex“ gegründet, eine Organisation, die sich an EPU's richtet. In einem Gespräch mit den Autorinnen und Autoren gab ein Sozialpartnervertreter an, dass vidaFlex wegen des relativ hohen Beitrags von jährlich €300 vielleicht nur für einige wenige Plattformarbeiterinnen und -arbeiter attraktiv sein könne.

vidaFlex bietet seinen Mitgliedern Vorteile wie finanzielle Unterstützung, Rechtsschutz und eine Unfallversicherung an. Anfang 2018 ist jedoch noch unklar, wie viele Plattformarbeiterinnen und -arbeiter in vidaFlex aktiv sind und ob diese oder die traditionellen Vertretungskörper die Basis für ihre Vertretung bilden wird (vidaFlex, 2018).

Schließlich sind AK und ÖGB Partnerorganisationen von Fair Crowd Work, einer Art Kontrollorganisation, die gemeinsam mit deutschen und schwedischen Gewerkschaften betrieben wird (Fair Crowd Work, 2017a). Fair Crowd Work sammelt Informationen über Plattformen und erstellt ein Ratingsystem über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Plattformen sowie Bewertungen von Beschäftigten für Online-Plattformen. Zusätzlich informiert Fair Crowd Work österreichische Plattformarbeiterinnen und -arbeiter in verständlicher Sprache über ihre gesetzlichen Rechte und führt eine Liste von Gewerkschaften auf, denen sie beitreten können (Fair Crowd Work, 2017b). Fair Crowd Work ist auch an der Frankfurter Erklärung beteiligt, einem gemeinsamen Statement verschiedener Arbeitnehmerorganisationen und Plattformen mit dem Ziel, Standards für faire Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie zu präzisieren.

Organisation der Plattformen

Zum Jahresbeginn 2018 haben Plattformen noch keine Versuche gestartet, sich in Österreich zu organisieren. Firmen nach österreichischem Recht ebenso wie Selbstständige sind gesetzlich verpflichtet, Mitglied der WKÖ zu werden, sofern sie über einen österreichischen Gewerbeschein verfügen.³⁰ Befragte gaben jedoch an, dass fast alle in Österreich aktiven Plattformen ihren Sitz im Ausland haben, hauptsächlich aus Steuergründen, oder weil sie dort gegründet wurden. Nur wenige Plattformen, wie Foodora, BOOK A TIGER und Uber sind in Österreich eingetragen und Mitglieder der WKÖ (Lutz und Risak, 2017).³¹

Die Tatsache, dass Plattformen und als EPU registrierte Plattformarbeiterinnen und -arbeiter Mitglieder der WKÖ sind, ist eine Folge des österreichischen Vertretungssystems. Dies führt zu Diskussionen zwischen Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeitern, Plattformen und anderen Selbstständigen innerhalb der WKÖ, anstatt zwischen der WKÖ und anderen Vertretungsorganisationen. Taxiunternehmen in der WKÖ sind der Ansicht, dass Fahrerinnen und Fahrer, die Uber nutzen, als Taxiunternehmen reguliert werden müssen, um gleiche Bedingungen zu schaffen. Diese allerdings gaben an, dass sie es bevorzugen, unter den weniger strikten regulatorischen Rahmenbedingungen für Mietwägen zu operieren. Zum Jahresbeginn 2018 ist diese Diskussion noch im Gange.

Schlussfolgerungen

Es wird angenommen, dass Plattformarbeit einen kleinen, wachsenden Teil des österreichischen Arbeitsmarkts ausmacht. Jedoch sind weder der genaue Umfang noch die Anzahl der Plattformarbeiterinnen und -arbeiter bekannt. Die Verlässlichkeit der existierenden Schätzungen ist ebenfalls fraglich, da es in der Literatur unterschiedliche Methoden und Definitionen gibt. Eine genaue Beobachtung der Entwicklungen wäre daher sehr wertvoll.

In Österreich sind die Sozialpartner besonders stark in die öffentliche und politische Diskussion eingebunden. Zu den oft debattierten Themen gehört die Sorge um Löhne und Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiterinnen und -arbeiter sowie die Möglichkeit flexibler

³⁰ Ausnahmen gibt es für Firmen in der Landwirtschaft, für freie Berufe und für den nicht am Handel teilnehmenden öffentlichen Sektor (Allinger, 2011).

³¹ Uber ist in Österreich als Marketingagentur und nicht als Anbieter von Transportdienstleistungen eingetragen.

Arbeit. Die Sozialpartner unterstreichen die Problematik der Umgehung von Rechtsvorschriften und die Schaffung neuer Herausforderungen für die Anwendung des Arbeits- und Sozialrechts (einschließlich Besteuerung). Einige traditionelle Unternehmer argumentierten, dass Plattformen unfaire Wettbewerbsbedingungen erzeugen.

In Österreich gibt es keine dezidierten regulatorischen Rahmenbedingungen für Plattformarbeit, daher kommen allgemeine Rahmenbedingungen zur Anwendung. In der Praxis sind formale Beziehungen zwischen Plattformen, Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeitern sowie Kundinnen und Kunden oft unklar. Der größte Teil der relevanten Literatur diskutiert die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Beziehungen von Plattformen und Plattformarbeiterinnen bzw. -arbeitern, sowie von Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Manche argumentieren, dass das asymmetrische Kräfteverhältnis zwischen Plattform und Plattformarbeiterinnen bzw. Plattformarbeitern Risiken für die Beschäftigten erzeugt.

Das österreichische Arbeitsrecht umfasst bereits eine Reihe von Beschäftigungsstatus für Plattformarbeit. Arbeitnehmerähnliche Personen genießen zum Beispiel im Vergleich zu Selbstständigen zusätzlichen Schutz, und alle Selbstständigen haben Zugang zur gesetzlichen Sozialversicherung. Um die Frage zu beantworten, ob zusätzliche Aktivitäten auf diesem Gebiet notwendig wären, wären weitere Studien hilfreich.

Das österreichische System der Arbeitsbeziehungen ist durch die Pflichtmitgliedschaft in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gekennzeichnet, was nur teilweise den Beziehungen in der Plattformökonomie entspricht. So können sowohl die Plattformen als auch die Beschäftigten Mitglied der gleichen Arbeitgeberorganisation sein.

Literaturhinweise

- Bruckner, S. und Krammer, C. (2017), „Sozialversicherung in der Gig-Economy“, in Lutz, D. und Risak, M. (Hg.), *Arbeit in der Gig-Economy*, ÖGB-Verlag, Wien, Seiten 254-301.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (ohne Datum), „Arbeitsrecht“, verfügbar auf https://www.sozialministerium.at/siteEN/Labour_Disabilities/Labour_Law.
- Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2018a), „Einkommensteuer für die Einkünfte aus einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag“, verfügbar auf <https://www.bmf.gv.at/steuern/arbeitnehmer-pensionisten/dienstvertrag-werkvertrag/einkommensteuer-einkuenfte-aus-freien-dienstvertrag-werkver.html>.
- Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2018b), „Umsatzsteuervoranmeldung, Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung und Veranlagung“, verfügbar auf <https://www.bmf.gv.at/steuern/selbststaendige-unternehmer/umsatzsteuer/ust-voranmeldung-erklaerungspflicht-veranlagung.html>.
- Cheselina, O. (2017), „Platform Economy as a Challenge for Social Security in Germany“, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy, München.
- De Groen, W.P. et al (2017), „The Impact of the Platform Economy on Job Creation“, *Intereconomics*, Vol. 52, Nr. 6, Seiten 345–351.
- Delivery Hero (2015), „Delivery Hero acquires 100% of Foodora from Rocket Internet“, verfügbar auf <https://www.deliveryhero.com/delivery-hero-acquires-100-of-foodora-from-rocket-intern%E2%80%8Bet%E2%80%8B/>.
- Eurofound (2004), „Arbeitgeberverbände in Europa“, Dublin.
- Eurofound (2009a), „Austria: Self-employed workers“, Dublin.
- Eurofound (2009b), „Austria: Wage formation“, Dublin.
- Eurofound (2015), „New Forms of Employment“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2018 – im Erscheinen), „Digital age: Employment and working conditions of selected types of platform work“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Europe Integration Foreign Affairs (2018), „The Austrian Presidency of the Council of the European Union, 2nd half of 2018“, verfügbar auf <https://www.bmeia.gv.at/en/european-foreign-policy/european-policy/eu-presidency-2018/>.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) (2018), „National Focal Points | Austria“, verfügbar auf <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria>.
- Europäische Kommission (2016), „COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS: A European agenda for the collaborative economy“, abgerufen aus <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2016:356:FIN>
- Europäische Kommission (2016), „Flash Eurobarometer 438: The use of collaborative platforms“, Generaldirektion Kommunikation, Brüssel.
- Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI) (2016), „Trade Unions“, verfügbar auf <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Trade-Unions>.
- Fabo, B.; Beblavý, M.; Kilhoffer, Z. und K. Lenaerts (2017), *Overview of European Platforms: Scope and Business Models*, study performed for JRC.
- Fair Crowd Work (2017a), „Fair Crowd Work - Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work“, verfügbar auf <http://faircrowd.work/>.

- Fair Crowd Work (2017b), „Kennen Sie Ihre Rechte?“, verfügbar auf <http://faircrowd.work/de/unions-for-crowdworkers/know-your-rights/>.
- Goricnik, W. und Riesenecker-Caba, T. (2017), „Datenschutz in der Gig-Economy | Spezifische Datenschutz-Problemlagen bei CrowdworkerInnen“, in Lutz, D. und Risak, M. (Hg.), *Arbeit in der Gig-Economy*, ÖGB-Verlag, Wien, Seiten 236-252.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2017), *Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung 2018*, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Wien.
- Herr, B. (2017), „Riding in the Gig-Economy: An in-depth study of a branch in the app-based on-demand food delivery industry“, AK Wien, Wien.
- Huws, U. und Joyce, S. (2016), *Österreichs Crowdsworkszene | Wie geht es Menschen, die über Online-Plattformen Arbeiten?*, AK Wien, Wien.
- Karl, B. (2016), „Plattformen als Verbindung zwischen Arbeitenden und Leistungsempfängern“, in Tomandl, R. und Risak, M. (Hg.), *Wie bewältigt das Recht Moderne Formen der Arbeit?*, New Academic Press, Wien.
- L&E Global (2017), „Employment Law Overview 2017 | Austria“, L&E Global, Brüssel.
- Lutz, D. und Risak, M. (Hg.) (2017), *Arbeit in der Gig-Economy*, ÖGB Verlag, Wien.
- Mazal, W. (2016), „Arbeitnehmerähnliche Selbständige“, in Tomandl, T. und Risak, M. (Hg.), *Wie bewältigt das Recht Moderne Formen der Arbeit?*, New Academic Press, Wien.
- Österreichische Sozialversicherung (2018), „Dienstnehmer – Merkmale“, verfügbar auf <https://www.sozialversicherung.at/portal27/esvportal/content?contentid=10007.683949&viewmode=content>.
- Risak, M. (2015), „Crowdwork - eine erste rechtliche Annäherung an eine "neue" Arbeitsform“, *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*, Vol. 1, Seiten 11-19.
- Risak, M. (2017), „(Arbeits-)Rechtliche Aspekte der Gig-Economy“, in Lutz, D. und Risak, M. (Hg.), *Arbeit in der Gig-Economy*, ÖGB-Verlag, Wien.
- The Local (2014), „Uber threat to Vienna taxi profits“, 3 September.
- vidaFlex (2018), „vidaFlex“, verfügbar auf <http://www.vidaFlex.at/>.
- Warner, J. (2016), *Crowdwork*, ÖGB-Verlag, Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2016), „Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich“, verfügbar auf <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/EPU.html>
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2017a), „EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Das Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018“, verfügbar auf <https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/eu-dsgvo-datenschutz-anpassungsgesetz-2018.html>.
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2017b), „Betriebsvereinbarung“, verfügbar auf <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Betriebsvereinbarung.html>.
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2018a), „Die Umsatzsteuervoranmeldung (UVA) | Die wichtigsten Infos für Unternehmen“, verfügbar auf [https://www.wko.at/service/steuern/Die_Umsatzsteuervoranmeldung_\(UVA\).html](https://www.wko.at/service/steuern/Die_Umsatzsteuervoranmeldung_(UVA).html).
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2018b), „Neue Selbständige | Betroffener Personenkreis - Beginn und Ende der Pflichtversicherung - Versicherungsgrenzen - Höhe der Beiträge“, verfügbar auf https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Neue_Selbstaendige.html.

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
AK	Arbeiterkammer
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AngG	Angestelltengesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
B-BSG	Bundes-Bedienstetenschutzgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EPU	Ein-Personen-Unternehmen
ETUI	Europäisches Gewerkschaftsinstitut
EU	Europäische Union
EU-OSHA	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
GewO	Gewerbeordnung 1859
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HeimAG	Heimarbeitsgesetz
KSchG	Konsumentenschutzgesetz
LK	Landwirtschaftskammer
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
Nr.	Nummer
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OGH	Oberster Gerichtshof
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreichs

UST	Umsatzsteuer
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich

Anhang 1. Im Text erwähnte Plattformen

Plattform	Art der Plattformarbeit
BOOK A TIGER	Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten
Clickworker	Mittelschwere, online durchgeführte Computerarbeit
Foodora	Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten
GoPillar	Online von im Wettbewerb stehenden Spezialistinnen und Spezialisten durchgeführte Arbeit
Lieferservice.at	Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten
MyHammer	Vor Ort durchgeführte Kunden-abhängige mittelschwere Facharbeit
Taxify	Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten
Uber	Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten
Uber Eats	Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten

*Hinweis: Die abgekürzte Version ist **fett** gekennzeichnet.*

WPEF18053/DE

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, deren Aufgabe die Wissensbereitstellung auf dem Gebiet von sozial-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist. Eurofound wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates errichtet, um einen Beitrag zur Planung und Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa zu leisten.