

DISKURS

Das Wissenschaftsnetz

Medienmappe

zum virtuellen Mediengespräch:

Faire Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit – Unternehmensranking Österreich

09. Juni 2022, 11:00 Uhr

Plattformunternehmen und digitale Dienstleistungen haben von der Corona-Krise in außerordentlichem Maße profitiert und expandiert. Die Dynamik der Ausbreitung dieser Geschäftsmodelle und Arbeitsformen läuft in einem atemberaubenden Tempo ab. Aber wie ist es um die Arbeitsstandards in diesen neuen Arbeitsformen und Geschäftsmodellen in Österreich bestellt? Dazu gibt es jetzt brandneue wissenschaftliche Ergebnisse aus dem beim Oxford Internet Institute und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) angesiedelten Fairwork-Projekt, das ein globales Netzwerk von Forscher*innen umfasst. Die Erhebung für Österreich wurde von Forscher*innen der TU Wien und Universität Wien durchgeführt. Auf der Basis wissenschaftlicher Evidenz und anhand eines Ranking-Verfahrens gewähren die Ergebnisse einen Einblick in die Arbeitsbedingungen der wichtigsten Plattformunternehmen Österreichs. Das Mediengespräch stellt die Ergebnisse des ersten Fairwork-Berichts für Österreich vor, der sechs digitale Plattformen in den Sektoren Essenzustellung, Lebensmittelzustellung, Fahrradbotendienste und Reinigungsarbeit untersuchte. Die untersuchten Unternehmen werden anhand von fünf Fairwork-Prinzipien (faire Entlohnung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faire Management-Prozesse und faire Mitbestimmung) einem Ranking unterzogen. Die Ergebnisse werden auch aus juristischer Perspektive bewertet und Schlussfolgerungen für die Regulierung von Plattformarbeit insbesondere im Lichte der gerade auf EU-Ebene verhandelten Plattformarbeitsrichtlinie präsentiert.

Inputs:

[Leonhard Plank](#) (TU Wien): „Der Fairwork-Ansatz zur Förderung guter/menschenwürdiger Plattformarbeit“

[Laura Vogel](#) (TU Wien) „Plattformarbeit in Österreich – Prekär und am Rande der Armutsschwelle“

[Martin Gruber-Risak](#) (Uni Wien): „Plattformarbeit als Arbeit in der rechtlichen Grauzone – warum das für die Plattformbeschäftigten ein schlechter Deal ist und was die EU daran ändern möchte“

Moderation: Manfred Krenn (Diskurs. Das Wissenschaftsnetz)

Leonhard Plank (TU Wien): Der Fairwork-Ansatz zur Förderung menschenwürdiger Plattformarbeit

Fairwork ist ein globales Forschungsprojekt, das vom Oxford Internet Institute und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) koordiniert wird. Es ist mittlerweile in 28 Ländern vertreten. Weltweit arbeitet Fairwork eng mit Beschäftigten, Plattformen, InteressenvertreterInnen und politischen EntscheidungsträgerInnen zusammen, um eine fairere Zukunft der Plattformarbeit zu schaffen. An der Umsetzung dieses aktionsorientierten Forschungsprojekts sind mehr als 40 Universitäten und Forschungseinrichtungen beteiligt. Die Finanzierung speist sich aus unterschiedlichen Quellen und reicht von europäischer Forschungsförderung, über Beiträge von unterschiedlichen öffentlichen Stellen bis zu Unterstützung durch ArbeitnehmerInnenorganisationen und Stiftungen.

Der Ausgangspunkt von Fairwork ist, dass es unterschiedliche Risiken gibt, die bei ortsgebundener Plattformarbeit auftreten können. Diese reichen von Armutslöhnen über gefährliche Arbeitsbedingungen bis zur Unterdrückung von gewerkschaftlicher Organisation. Als Reaktion auf diese Risiken haben wir mit verschiedenen Stakeholdern eine standardisierte Methodik bzw. eine Reihe von Prinzipien für faire Plattformarbeit entwickelt.

Auf Basis dieser gemeinsamen Prinzipien für faire Plattformarbeit bewerten wir Plattformen und geben jeder Plattform eine Fairwork-Bewertung. So erhalten wir ein Plattform-Ranking, bei dem Plattformen zwischen 0 und maximal 10 Punkte erreichen können. Insgesamt basiert das Rating auf fünf Prinzipien für faire Plattformarbeit: faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faires Management und faire Mitbestimmung. Bei der Operationalisierung dieser Prinzipien wird zunächst jedes Fairwork-Prinzip in zwei Punkte unterteilt: Wir vergeben einen Basispunkt, wenn einige grundlegende Bedingungen erfüllt sind, und einen fortgeschrittenen Punkt, wenn weitergehende Standards erfüllt sind.

Bei der Sammlung der Evidenz für das Rating bauen wir auf drei methodischen Säulen auf. Zunächst einmal beginnen wir mit Desk Research, um herauszufinden, welche Plattformen in einem Land tätig sind. Außerdem sammeln wir alle öffentlich zugänglichen Informationen, die für den Bewertungsprozess relevant sind. Der zweite methodische Pfeiler ist die Befragung von PlattformmanagerInnen, um den Betrieb und das Geschäftsmodell der Plattform besser zu verstehen. Die dritte methodische Säule ist die Befragung von PlattformarbeiterInnen, die uns Einblick in den Arbeitsprozess gibt und uns auch ermöglicht zu prüfen, ob die von uns zuvor ermittelten Maßnahmen zur Verbesserung von Plattformarbeit in der Praxis tatsächlich funktionieren.

Auf Basis dieser unterschiedlichen Quellen erstellt das jeweilige nationale Fairwork-Forschungs-Team ein vorläufiges Rating. Dieses wird in einem Review-Prozess durch das Oxford/WZB-Sekretariat sowie zwei Fairwork-GutachterInnen aus anderen Ländern geprüft. Dadurch soll die Konsistenz des Bewertungsprozesses gewährleistet werden.

Laura Vogel: Plattformarbeit in Österreich – Prekär und am Rande der Armutsschwelle

Die Fairwork-Studie nimmt die Situation der österreichischen Plattformökonomie in den Blick, wobei sechs Plattformen in den Branchen Essens- und Lebensmittellieferung, Personentransport sowie Reinigung untersucht wurden. Österreichs Arbeitsbeziehungen sind geprägt von einer traditionell starken Sozialpartnerschaft mit hoher Kollektivvertragsquote, auch in den untersuchten Branchen. Die Ergebnisse des ersten österreichischen Fairwork-Berichts zeigen allerdings ein sehr heterogenes Bild. Dabei lässt sich jedoch insgesamt sagen, dass die Plattformökonomie auch in Österreich durch die Schaffung prekärer Arbeitsverhältnisse und niedriger Verdienstmöglichkeiten sowie einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gekennzeichnet ist, da Plattformen in einigen Sektoren sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen umgehen und bspw. (Schein-)Selbstständigkeit nutzen.

Konkret ergab sich bezüglich der fünf Fairwork-Prinzipien folgendes Bild: Hinsichtlich des 1. Fairwork-Prinzips – **Faire Bezahlung** – wird deutlich, dass nur drei Plattformen in Österreich nachweisen konnten, dass die Bezahlung über der Armutgefährdungsschwelle¹ liegt. Nur eine Plattform konnte zeigen, dass sie einen Stundenlohn bezahlt, der darüber hinaus geht und auf einem Mindestlohn entsprechend dem Kollektivvertrag basiert. Dies ist ein Indikator dafür, dass in der österreichischen Plattformökonomie vornehmlich Bedingungen geschaffen werden, die Armut trotz Erwerbsarbeit („working poor“) befördern.

Bei den Arbeitsbedingungen (**Faire Bedingungen**) in der Plattformökonomie gilt es die unterschiedlichen Risiken hervorzuheben, die von Verkehrssicherheit, Umgang mit gefährlichen Stoffen bis hin zu Gewalt und Übergriffe reichen können. Einige Plattformen zeigten insbesondere Bemühungen, die Arbeitenden vor aufgabenspezifischen Risiken sowie Gesundheitsrisiken im Zuge der Covid-19-Pandemie zu schützen. Nur einer Plattform gelang es jedoch Nachweise für ein Sicherheitsnetz zu erbringen, was mit der Art des Arbeitsverhältnisses zusammenhängt: Zugang zu bezahlten Krankheits-, Urlaubs- und Elternurlaubs Optionen sind mit einem regulären Arbeitsvertrag möglich. Wenn Plattformen auf freie DienstnehmerInnen oder (Schein-)Selbstständigkeit bauen, sind diese Sicherheiten meist nicht in gleichem Maße gewährleistet.

Hinsichtlich **Fairer Verträge** konnten alle Plattformen zwar klare und verständliche Verträge bzw. Geschäftsbedingungen vorweisen, jedoch fielen auch unfaire Klauseln auf (z.B. Ausschluss jeglicher Haftung) und diejenigen, die mit Subunternehmen kooperieren konnten nur selten die Einhaltung der Branchenstandards garantieren.

In Bezug auf **Faire Management-Prozesse** konnten die meisten Plattformen Kanäle vorweisen, über die mit menschlichen Vertreter*innen kommuniziert werden kann. Allerdings konnten nur drei Plattformen belegen, dass damit Verfahren zur Anwendung kommen, durch die bspw. Disziplinarmaßnahmen angefochten werden können. Trotz des hohen Anteils an migrantischen Arbeitskräften konnten nur wenige Plattformen glaubhaft machen, dass sie über Anti-Diskriminierungsmaßnahmen verfügen.

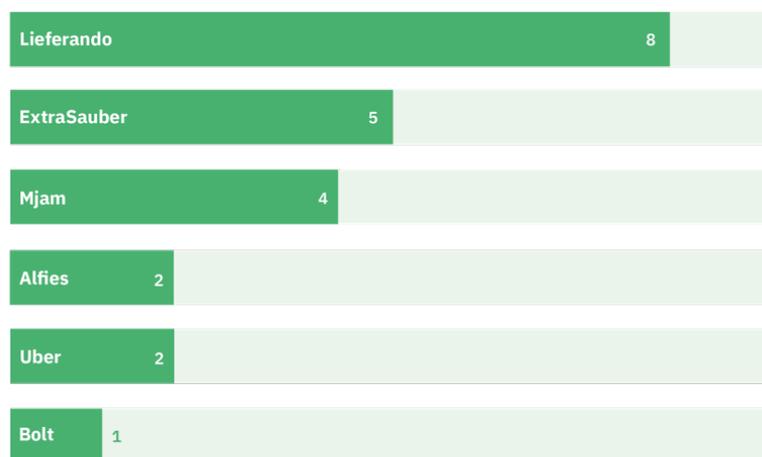
Faire Mitbestimmung als fünftes Fairwork-Prinzip wurde von drei Plattformen insofern zumindest grundlegend erfüllt, als dass bestimmte Mechanismen implementiert wurden, die den Arbeitenden eine Stimme geben. Jedoch erkennt keine Plattform

¹ Da es in Österreich keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, wird als Referenz die Armutgefährdungsschwelle herangezogen: Bruttoverdienst im Jahr 2021 mindestens 1.616,16 EUR/Monat brutto oder 9,32 EUR/Stunde brutto.

derzeit ein kollektives Gremium an, das alle Arbeitenden unabhängig von ihrem vertraglichen Status vertritt.

Im Folgenden (Abbildung 1) ist eine Übersicht zur Bewertung der einzelnen untersuchten Plattformen zu sehen, welche die Heterogenität der Plattformökonomie in Österreich widerspiegelt. Während drei Plattformen – Bolt, Uber und Alfies – nur ein oder zwei Basispunkte erhielten, lagen Mjam und Extrasauber im Mittelfeld. Lieferando schnitt mit 8 Punkten am besten ab, was darauf zurückzuführen ist, dass hier den Fahrradbot*innen ein Anstellungsverhältnis geboten wird sowie durch kollektive Bestrebungen ein Branchenkollektivvertrag gilt.

Fairwork Austria Ratings 2022*



*Scores are out of 10

Martin Gruber-Risak (Universität Wien): Plattformarbeit als Arbeit in der rechtlichen Grauzone – warum das für die Plattformbeschäftigten ein schlechter Deal ist und was die EU daran ändern möchte

Auch die österreichische Fairwork-Studie zeigt sehr klar, dass **gute Arbeitsbedingungen im Wesentlichen nur durch die Anwendung des Arbeitsrechts gewährleistet** sind. Die Plattform, die klar am besten abgeschnitten hat, ist jene, die Arbeitsverträge mit den über sie Beschäftigten abschließt. Nur so ist die Anwendung von Kollektivverträgen, insbesondere die dort vorgesehenen Mindestlöhne samt Sonderzahlungen, Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung und bezahlter Urlaub ebenso gewährleistet wie eine betriebliche Interessenvertretung. Alle anderen untersuchten Plattformen bieten hingegen lediglich unterschiedliche Formen der Selbständigkeit an – Höchstgerichten in den unterschiedlichen europäischen Staaten haben jedoch bereits festgestellt, dass es sich dabei in vielen Fällen um **Scheinselbständigkeit** und in Wahrheit um Arbeitsverträge handelt (Hießl 2021).

Interessant ist, dass sich auch die Interviewten der Unterschiede zwischen Selbständigkeit und einem Arbeitsverhältnis durchaus bewusst sind. Sie wählen aber dennoch wählen zum Teil die (Schein-)Selbständigkeit ohne umfassenden Schutz, da sie es schätzen, zumindest formal größeren Einfluss auf das Arbeitsvolumen und die Arbeitszeit nehmen zu können. Es kommt hier somit zum **Austausch von**

vermeintlicher Freiheit gegen Schutz. Die Plattformen suggerieren dabei geradezu, dass wer mehr Freiheit haben möchte, der/die muss den arbeitsrechtlichen Schutz zumindest teilweise aufgeben. Das ist freilich arbeitsrechtlich schlicht falsch; es gibt natürlich auch Arbeitsverträge, die Gleitzeit ohne Kernzeit und mobiles Arbeiten, d.h. Flexibilität im Sinne der Beschäftigten, problemlos ermöglichen. Was jedoch rechtlich nicht zulässig ist, ist eine Hyperflexibilität für die ArbeitgeberInnen, wie sie z.B. die berüchtigten Null-Stunden-Verträge vorsehen. Damit wird auch klar, warum Arbeitsverträge von Seiten der Plattformen zumeist nicht gewollt sind (Gruber-Risak 2022). Da aber in vielen Fällen bei rechtlich richtiger Einordnung Dienstverträge bestehen, liegt gar nicht so selten Scheinselbständigkeit vor.

Die Vielfalt der unterschiedlichen Gerichtsentscheidungen in einzelnen Staaten ebenso wie auf Ebene der EU zu dieser Frage zeigt sehr gut wie herausfordernd es ist hier eine adäquate Lösung zu finden und den ArbeitnehmerInnenbegriff an die durch die Digitalisierung veränderten neuen Rahmenbedingungen anzupassen. So hat das deutsche Bundesarbeitsgericht in der sogenannten *Roamler*-Entscheidung² einen, dem Zweck des Arbeitsrechts durchaus adäquaten Weg gefunden und geht davon aus, dass die für den Arbeitsvertrag erforderliche Dienstleistungsverpflichtung auch durch Anreizsysteme gegeben sein kann.

Eine Problematik der digitalen Gestaltung von Arbeitsprozessen ist aber auch, dass die Leistungsverpflichtung ebenso wie die für den Arbeitsvertrag konstitutive „persönliche Abhängigkeit“ oft **nur schwer zu beweisen** ist. Das gilt besonders für die von uns im Rahmen der Fairwork-Studie untersuchte Plattformökonomie, die derzeit als Kristallisationspunkt der Digitalisierung der Arbeitswelt erscheint. Die dort Arbeitenden sind mit einer App konfrontiert, die die Arbeit organisiert – wie und unter welchen Kriterien, die über diese erfolgten Angebote und Anweisungen zu Stande kommen, das wissen sie freilich nicht. Sie stehen einer digitalen Black Box gegenüber, was zu einem Beweisnotstand führt und es ihnen fast unmöglich macht das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit zu beweisen (so schon Lutz/Risak 2017). Das ist eine unbefriedigende Situation, da die so nur schwer aufzudeckende Scheinselbständigkeit einen starken Anreiz dafür schafft, Plattformbeschäftigte falsch einzuordnen und damit das Arbeitsrecht zu vermeiden. Und tatsächlich werden in der Praxis bei zahlreichen Plattformen die dort Beschäftigten als Selbständige angesehen. Es verwundert daher nicht, dass ein wesentlicher Teil der Plattform-Initiative der Europäischen Kommission der Erleichterung der Durchsetzung des ArbeitnehmerInnenstatus gewidmet ist und dann dabei insbesondere vorgeschlagen wird mit der widerleglichen Vermutung eines Arbeitsvertrages zu operieren.³ Das Europäische Parlament hat diese Position in einer entsprechenden Entschließung⁴ zu fairen Arbeitsbedingungen, Rechten und sozialem Schutz für Plattformbeschäftigte übernommen. Für österreichische ArbeitsrechtlerInnen mag dieser Zugang neu erscheinen, aber zahlreiche europäische Arbeitsrechtsordnungen wie z.B. Kroatien, Estland, Griechenland, Malta, die Niederlande, Portugal, Slowenien, Frankreich und Belgien kennen solche im Detail freilich sehr unterschiedliche Strategien gerade zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit abseits der Plattformwirtschaft schon länger (Waas/van Voss 2017). In Spanien wurde erst im Mai 2021 eine solche Vermutung für die Essenzustellung in Form des sogenannten „Riders Law“ eingeführt. Der Vorschlag der Europäischen Kommission befindet sich derzeit im Verhandlungsstadium mit dem Europäischen Parlament und dem Europäischen Rat, dem sogenannten Trialog – es bleibt spannend inwieweit dieser

² BAG 1.12.2020, 9 AZR 102/20, AuR 2021, 329 (zust. Gruber-Risak/Warter); <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>.

³ COM(2021) 762, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN>.

⁴ TA(2021)0385; https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_DE.html.

weiter verwässert wird oder ob er tatsächlich ein effektives Mittel zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit zumindest in der Plattformwirtschaft wird (Gruber-Risak/Berger/Ey 2021).

Literatur:

Gruber-Risak, Martin (2022): Where do we go from here – Trends in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht, DRdA 2022, 106 ff.

https://www.drda.at/a/399_DRDA_5/Where-do-we-go-from-here-Trends-in-der-Arbeitswelt-und-ihre-Auswirkungen-auf-das-Arbeitsrecht

Gruber-Risak, Martin/Berger, Christian/ Ey, Frank (2021): Neue EU-Richtlinie soll Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten verbessern, A & W Blog vom 9.12.2021, <https://awblog.at/neue-eu-richtlinie/>

Hießl, Christina (2021): Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603

Kilhoffer, Zachary/De Groen Willem Pieter/Lenaerts Karolien/Smits Ine/Hauben, Harald/Waeyaert Willen/ Giacumacatos Elisa/Lhernould, Jean-Philippe/Robin-Olivier Sophie (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Brüssel, Europäische Kommission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>

Lutz, Doris/Risak, Martin (2017): Arbeit in der Gig-Economy. Wien, ÖGB Verlag. <https://www.gig-economy.at>

Pérez del Prado, The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish “Riders’ Law”, CLLPJ 2021, Dispatch No. 36.

Waas, Bernd/van Voss, Gus (2017) Restatement of Labour Law in Europe, Volume I: The Concept of Employee (Oxford, Hart).

Über die Expertinnen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Martin Gruber-Risak ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien und unter anderem österreichisches Mitglied des die Europäische Kommission beratenden "European centre of expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE)". Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Antworten des Arbeitsrechts an geänderte Rahmenbedingungen wie insb durch die Digitalisierung und die Covid-19-Pandemie. martin.gruber-risak@univie.ac.at

Leonhard Plank ist Senior Scientist am Forschungsbereich Finanzwissenschaft und Infrastrukturpolitik im Institut für Raumplanung der TU Wien und Teil des „Foundational Economy Collective“. Leonhard.plank@tuwien.ac.at

Laura Vogel ist Universitätsassistentin am Department für Arbeitswissenschaft und Organisation der TU Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Arbeitssoziologie auf den Themen Digitalisierung, Gender und Care Arbeit.
Kontakt: laura.vogel@tuwien.ac.at

Kontakt für Rückfragen

Danyal Maneka

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

T: +43 650 30 11 27 3

E: maneka@diskurs-wissenschaftsnetz.at

W: <https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/>

Dr. Manfred Krenn

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

M: +43 677-620 44 303

E: krenn@diskurs-wissenschaftsnetz.at

Eine Veranstaltung von [Diskurs. Das Wissenschaftsnetz](https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/)

Über Diskurs

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz ist eine Initiative zum Transfer von wissenschaftlicher Evidenz engagierter Wissenschaftler*innen in die Öffentlichkeit. Wir setzen uns dafür ein, dass wissenschaftliche Erkenntnisse entsprechend ihrer Bedeutung im öffentlichen Diskurs und in politischen Entscheidungen zum Tragen kommen. Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website <https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/>

Sie möchten über unsere zukünftigen Mediengespräche und Pressemitteilungen informiert werden? Dann melden Sie sich doch bei unserem Presseverteiler an: <https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/presseverteiler/>