



PARIS
LODRON
UNIVERSITÄT
SALZBURG

Gesetzlicher Schutz von Plattformarbeiter:innen

Univ.-Ass. Mag. Dr. Johannes Warter

Fachbereich Arbeits- und Wirtschaftsrecht

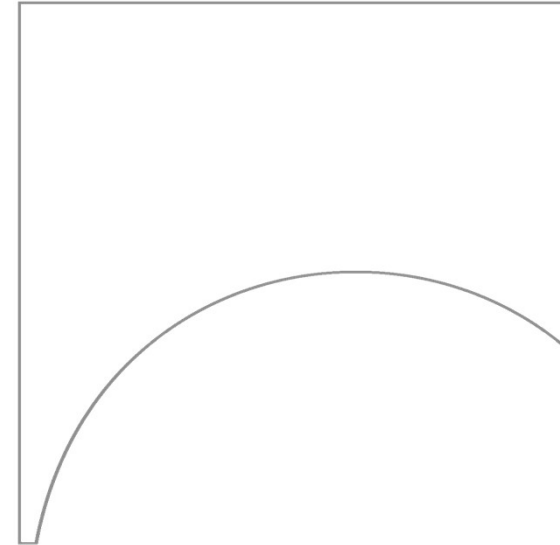
WissensNetzwerk Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt

johannes.warter@plus.ac.at

Wien, am 16.5.2023

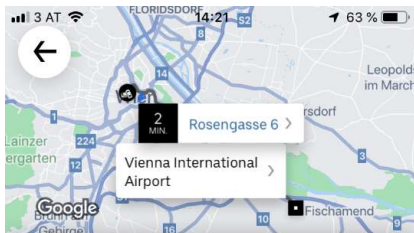
- Sachverhalt
- Arbeitsrechtliche Probleme
 - Statusfrage
 - Algorithmic Management
- Nationale Schutzbestimmungen
- Unionsrechtliche Schutzbestimmungen (PlattformarbeitsRL)

Der Sachverhalt



Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Beispiele - Uber

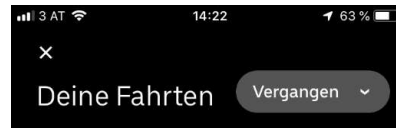


Wähle eine Fahrt oder wische nach oben, um mehr Optionen anzuzeigen.

	UberX 4 14:48 Ankunft am Zielort	23,43 €
	Black 14:48	45,75 €
	Van 14:51	45,57 €

PayPal

UberX bestätigen



23.09.19, 23:55
Hyundai Ioniq
5,00 €
★★★★★

23.09.19, 18:18
Renault Megane
5,92 €
★★★★★

19.09.19, 05:35
Hyundai i30
17,44 €
★★★★★



Fahre, wann du möchtest

Du bist der Boss. Du kannst Tag und Nacht Fahrten über die Uber App anbieten. Biete dann Fahrten an, wenn es zu deiner Lebensplanung passt, nicht andersherum.



Erziele Umsätze zu deinen Bedingungen

Je mehr du fährst, desto mehr Umsätze erzielst du. Und je höher die Nachfrage, desto mehr Umsatz. Du entscheidest, wann du fährst.



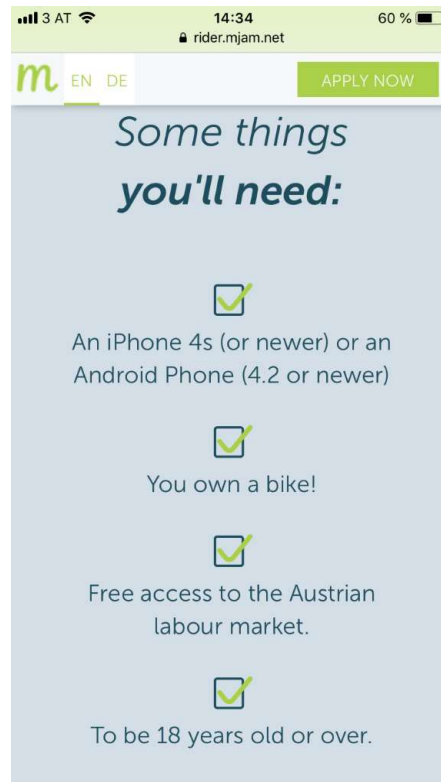
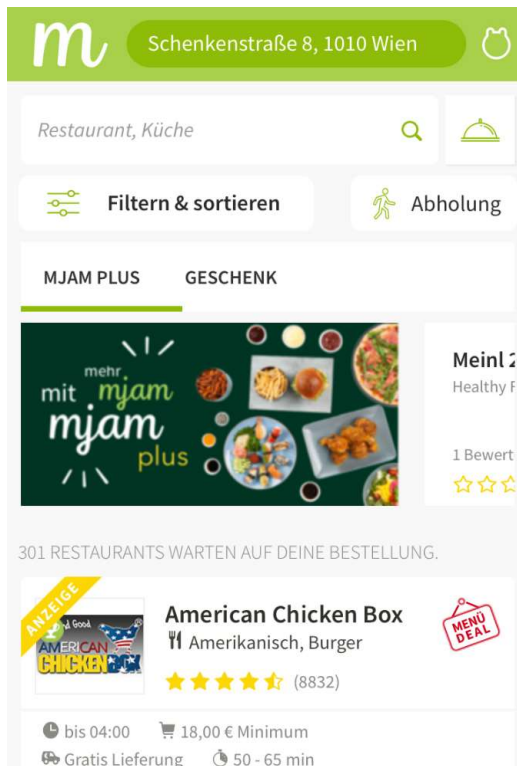
2. Dokumente hochladen

Du kannst ganz einfach alle benötigten Dokumente hochladen.

- Gewerbeschein (Taxi- oder Mietwagengewerbe)
- Zulassungsschein der Autos (Taxi oder Mietwagen)
- UID-Nummer (ATU)
- Gültiger Führerschein
- Zusätzlicher Ausweis (Reisepass oder Personalausweis)
- Das Profilfoto
 - Muss den Fahrer frontal und mittig zeigen, so dass Gesicht und Schultern voll sichtbar sind. Sonnenbrillen sind nicht erlaubt.
 - Darf nur den Fahrer ohne weitere Gegenstände

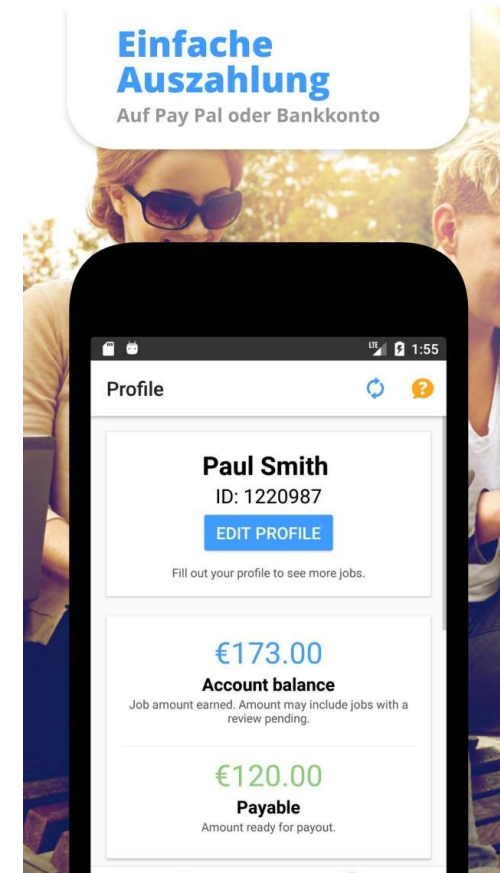
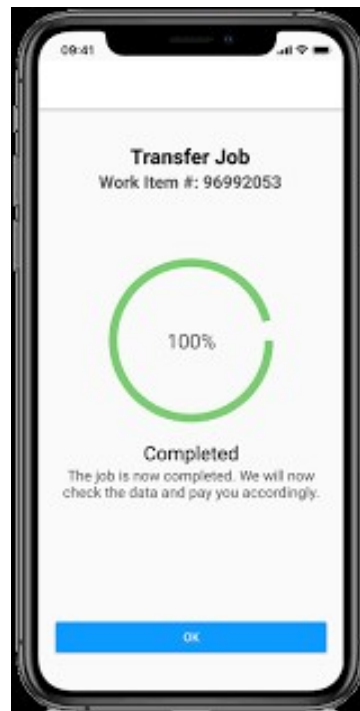
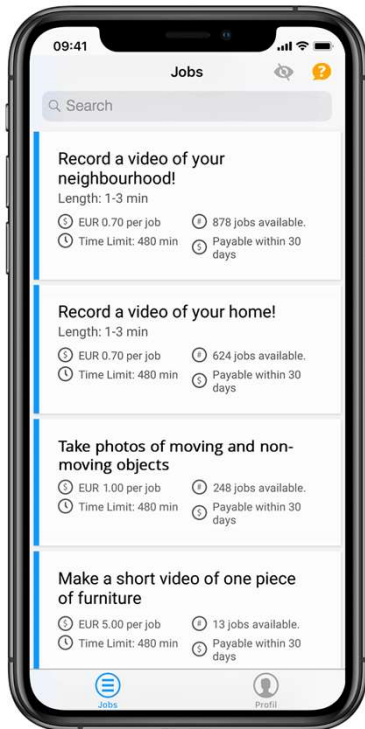
Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Beispiele – Mjam (jetzt foodora)



Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Beispiele - Clickworker



Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Beispiele Clickworker – Amazon Mechanical Turk



Your virtual workforce.
On Demand. Worldwide.

[FAQs](#) | [Kontakt](#) | [Logout](#)

Mein Kontostand : 5,94 EUR (auszahlbar : 5,94 EUR)

Aufträge

Home
Meine Arbeitshistorie
Clickworker werben

Qualifizierungen

Qualifizierungen
Absolvierte Qualifizierungen

Profil

Clickworker-Profil
Kontaktdaten
Benutzereinstellungen
Forum

Account

Zahlungsinformationen
Kontoauszug
Rechnungen
Geschäftsbedingungen

Hallo Johannes Warter

722.932
Aktive Clickworker
davon 2638 online

Alle Jobs

Angebote & Aktionen

Sollte die Auftragsliste nach längerer Ladezeit leer bleiben, drücken Sie bitte die Taste F5.

Verfügbare Aufträge

Ausgeblendete Aufträge einblenden

Schreiben Sie eine Buchzusammenfassung und -kritik
Pinnen Sie ein weiteres Buch auf pinbooks.de

[Beginnen!](#)

Anzahl: 1
Anleitung [1](#) **1,20 EUR**

Übersetzung von Hotelbeschreibungen (ins Italienische), 40-60 Wörter
Übersetzen Sie Texte zu Stil und Lage eines Hotels

[Beginnen!](#)

Anzahl: 1
Anleitung [1](#) **0,45 EUR**

Bewertung deutschsprachiger Texte

Bewerten Sie einen Trainingstext nach verschiedenen Kriterien

[Beginnen!](#)

Anzahl: 1
Anleitung [1](#) **0,50 EUR**

Provide Information about a Product

[Click to show/hide instructions](#)

External Link: http://s3.amazonaws.com/sb001/survey/media/images/a57072c4-7b5e-4f01-930b-b348c85b9e7c_original.jpg

How is the product picture provided? **(required)**

- Picture is good or partially good to use (even rotated)
- Picture does not load, broken link
- Picture loads but overall resolution is too low to view (only check this IF none of the requested attribute can be identified)
- Picture is flipped or corrupted, all black, etc
- Others (if checked, pls use bottom Comment box to tell us why)

Note: If some of the attributes are clear and some aren't, please check the **first choice** and provide as many attributes you can identify based upon the picture given.

Brand Name **(required)**

N/A

Product Name **(required)**

N/A

Flavor or Variety **(required)**

N/A

Category **(required)**

Lowest Price Listed **(required)**

N/A

Enter the lowest price in the Price field.

Comment

Tell us if there's anything special regarding this hit, thanks!



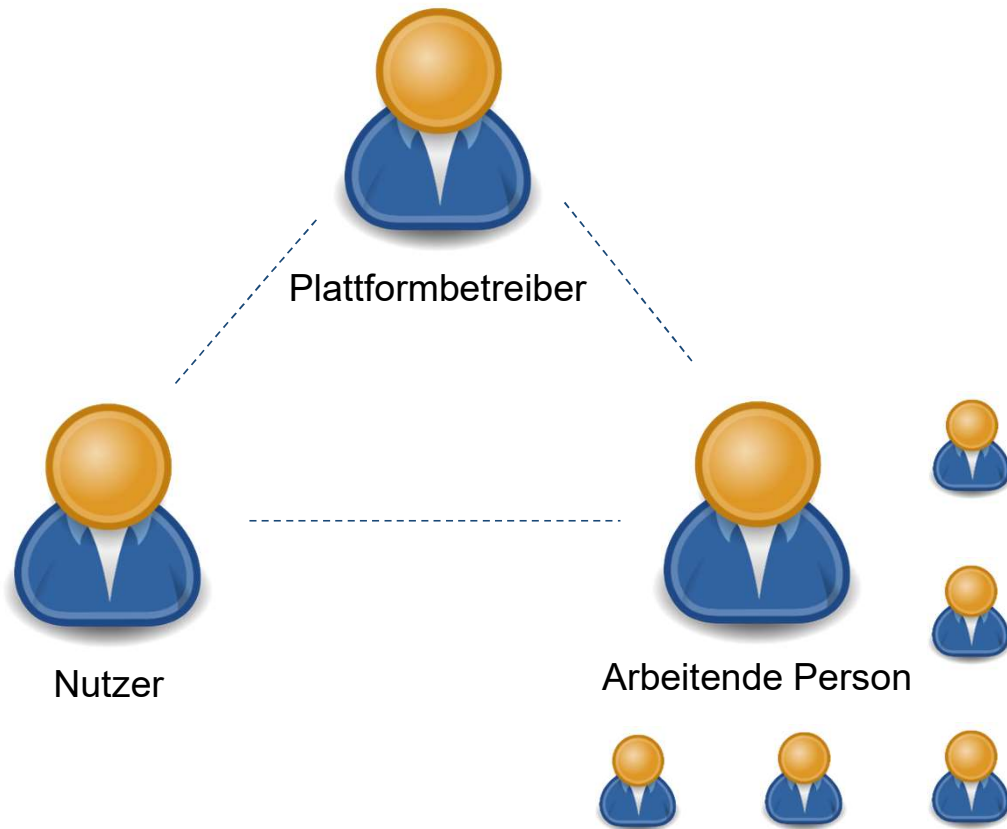
[Submit](#)

Bereiche:

- **Physische Dienste vor Ort, zB**
 - Transportplattformen (Uber,)
 - Reinigungstätigkeiten
 - Essenszustellung (Mjam, foodora)
- **Digitale Tätigkeiten, zB**
 - Design von Logos
 - Softwareerstellung
 - Übersetzen oder Verfassen von Texten
 - Microtasks, zB Abfotografieren von Produkten zur Kontrolle

Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Involvierte Personen

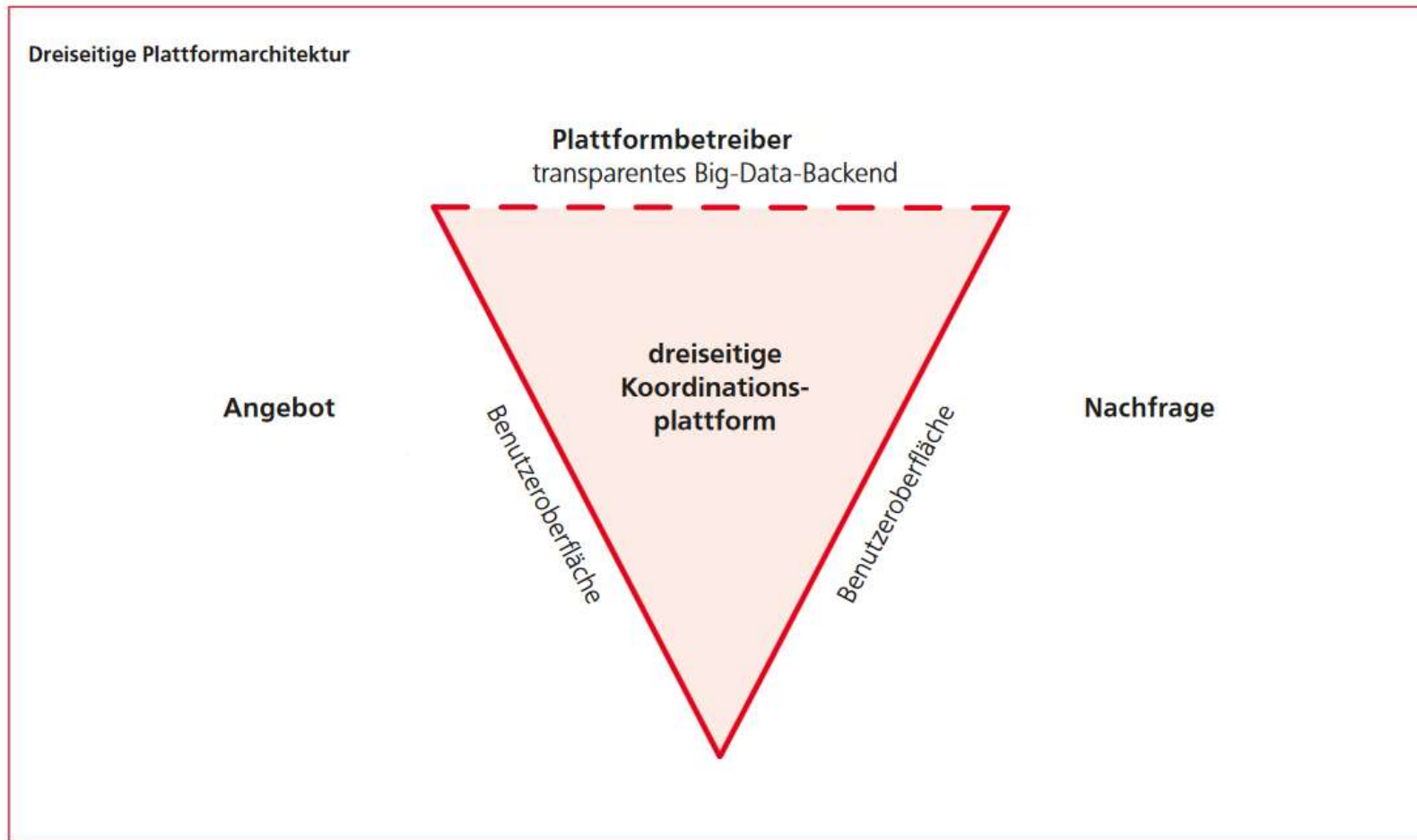


Selbstbeschreibung der Plattformen

- **Vermittlung**
- von **Selbständigen**

Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Allgemeines - „Dreiseitigkeit“ der Plattformarchitektur



Quelle: *Schmidt*, Digital Labour Markets in the Platform Economy, S. 10

Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Funktionsweise plattformbasierter Arbeit 1/2

- Crowd muss relativ **groß** und **aktiv** sein,
 - damit immer Plattformbeschäftigte in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, wenn sie gebraucht werden.
- Kreativer Mix von **Anreiz- und Sanktionsmechanismen**
 - Sanktionen (Löschen des Accounts, Strafzahlungen)
 - Anreize, sog. „Nudging“:
 - Ausnützen der Tendenz, dass sich Beschäftigte Einkommensziele setzen
 - Automatisches Laden neuer Aufträge (bevor der bestehende beendet wurde)
 - Gamification-Elemente (zB Levels)
 - Non-Cash Rewards
 - Bewusste Herstellung von Konkurrenzsituationen etc

Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Funktionsweise plattformbasierter Arbeit 2/2

- Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben
 - Insb auch durch digitale Kundenbewertungen („refractive surveillance“)
- Nicht nur retrospektiv, Auswirkung auf zukünftige Erwerbsmöglichkeiten
- Algorithmische Kontrolle ist umfassend, zielgenau (dh individualisiert) und erfolgt in Echtzeit.
- **Algorithmen können effektiver sein als explizite Weisungen.**

Plattformbasierte Arbeit

Problembereiche

European Agency for Safety and Health at work hat in ihrem jüngsten Policy Brief **vier Problembereich** der Plattformarbeit festgemacht (2022):

1. Arbeitsrechtliche Status von Plattformbeschäftigten
 2. Die Verwendung von algorithmischem Management
 3. Systematische Isolation, schlechte „work-life Balance“ und Mangel an sozialen Kontakten
 4. Flüchtigkeit der Arbeitsverhältnisse und fehlende Karrieren
- Chronische Job- und Einkommensunsicherheit, hohe Anzahl an befristeten, kurzzeitigen Aufgaben mit großem Wettbewerb und ohne Einfluss auf Anzahl der auszuführenden Tasks oder der Bezahlung

POLICY BRIEF

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN DIGITAL PLATFORM WORK: LESSONS FROM REGULATIONS, POLICIES, ACTIONS AND INITIATIVES

Responses to the rise of digital platform work

During the last decade, online platforms using digital technologies, including algorithms, to match labour demand and supply have rapidly gained ground in the EU. Given their disruptive nature, rapid growth, high visibility and concentration in sectors that are traditionally strictly regulated, digital labour platforms quickly came on the radar of the policy and stakeholder communities, and they sparked lively debates on issues such as (un)fair competition, taxation, and the employment status and working conditions of platform workers (Lenaerts et al., 2017). In this context, businesses, workers and their representative organisations called on policymakers to take action to address these issues.

However, some voices at the time pleaded to avoid regulating too quickly and too strictly, arguing that doing so would put a brake on innovation and cause the EU to miss the boat on the digital economy (Maselli et al., 2016). The rapid growth and increasing heterogeneity of digital platform work were seen as arguments in favour of waiting to regulate, rather than aiming to hit a moving target¹. In addition, as the digital platform economy developed at different speeds across countries and sectors, not all policymakers felt an urgency to act or had a good understanding of this 'new' phenomenon and its impact. Local and regional policymakers in particular were at the forefront, as global platforms like Uber entered their cities (Lenaerts et al., 2017). Finally, the lack of knowledge and data on digital platform work further complicated the regulatory response (European Commission, 2020).

As a result, until a few years ago, the responses to digital platform work remained quite limited overall (Eurofound, 2018; Lenaerts et al., 2017). The measures and initiatives in place at the time were narrow in scope and were implemented ad hoc rather than as part of an overarching strategy. In some cases, they did not target digital platform work directly. Digital platform work has indeed challenged the existing regulatory frameworks. Very few of the early responses to digital platform work, concerned working conditions and occupational safety and health (OSH) (Eurofound, 2018; European Commission, 2020; Lenaerts et al., 2017).

More recently, however, the debate shifted to the working and employment conditions and OSH of digital platform workers, following accounts of the harsh conditions that platform workers can experience (Eurofound, 2018; European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2017; Huws, 2015). This has led to the adoption of measures, initiatives and actions at EU level and in the Member States. Of particular relevance is the European Commission's upcoming initiative aimed at improving the working conditions in digital platform work, although actors in several Member States have also made efforts to tackle some of the challenges. The EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027² highlights how changing forms of work, stemming from, among others, digitalisation, will also require new and updated OSH solutions, with platform work mentioned explicitly.

This policy brief highlights key findings and takeaways from regulation, policies, strategies, initiatives, actions and programmes relevant for the OSH of digital platform workers. It builds on four in-depth case studies of selected regulations, policies and practices (EU-OSHA, 2021a; EU-OSHA, 2021b; EU-OSHA, 2021c; EU-OSHA, 2021d), a review of the academic and grey literature³, and a consultation with EU-OSHA's national focal points⁴ by means of a survey.

¹ See: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/POF?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
² The findings of such literature review are now published in EU-OSHA (2021) 'Digital platform work and occupational safety and health: a review', available at <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-a-review-securite-et-travail-analyse> and in the related policy brief 'Digital platform work and occupational safety and health: a policy brief', available at <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-policy-brief>
³ EU-OSHA has a national focal point in each EU Member State, nominated by the government as EU-OSHA's official representative in the country (see <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points>). National focal points provide input into EU-OSHA's work, support the planning and implementation of campaigns, help to disseminate products and

Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you, it's good for business.

1

Problembereiche

Statusfrage

Hauptproblem:

Statusbezogene Qualifikation von in der Gig-Economy beschäftigten Personen höchst umstritten

1. Arbeitsvertrag – Selbständige?
2. Durchgängiges Arbeitsverhältnis oder punktuelle Verträge?
3. Wer ist Arbeitgeber?



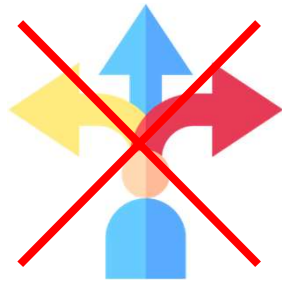
Arbeitsrechtlicher Rahmen gilt nur für Arbeitnehmer:Innen

Problembereiche

Gefahren durch algorithmisches Management



Beeinträchtigt
Machtgleichgewicht



Untergräbt Autonomie,
Selbstbestimmung und
Flexibilität



Druck sich permanent
zu bewähren



Belastung durch
Wettbewerbssituationen

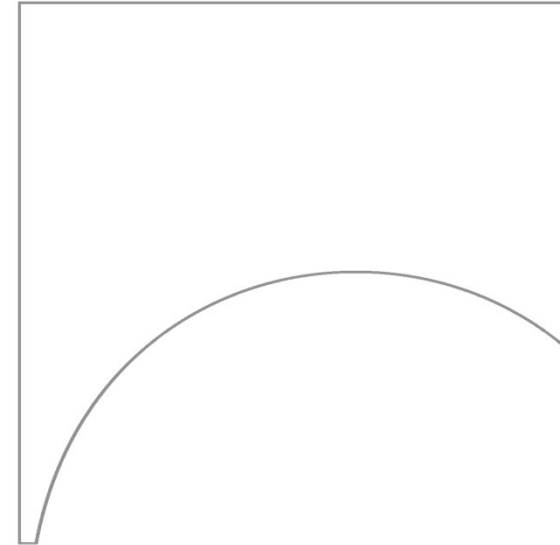


Kaum Möglichkeit sich
zur Wehr zu setzen



Kann zu Stress, Angst, Erschöpfung und Depression führen und verschlechtert die physische und psychische Gesundheit, die Sicherheit und das allgemeine Wohlbefinden der Plattformbeschäftigten (Bérestégui, 2021; Mateescu/Nguyen, 2019; Samant, 2019).

Statusfrage



Rechtliche Problemstellungen

Merkmale eines AV - Persönliche Abhängigkeit/Fremdbestimmung

- Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung
- Leistungspflicht
- Weisungsgebundenheit betreffend Zeit, Ort und Inhalt der Tätigkeit
- Verwendung fremder Betriebsmittel
- Eingliederung in die Betriebsorganisation des AG
- Kontrollunterworfenheit
- Disziplinäre Verantwortlichkeit

- Häufig **Widerspruch** zwischen **Vertrag und Realität**
 - Qualifikation ist ua davon abhängig, wie viel Gewicht man ausformulierten Verträgen und Vertragskonstruktionen beimisst.
- Bloße Indizwirkung vertraglicher Vereinbarungen → Vorrang des gelebten Vertragsverhältnisses (**primacy of facts**)
 - Heerscharen von Anwälten, die Dokumente im Interesse ihrer Klienten ersinnen, die die tatsächlichen Rechte und Pflichten beider Parteien schlicht und einfach unrichtig darstellen (London Central Employment Tribunal, *Uber BV v Aslam and Others*).
 - „*The **absurdity** of these propositions speaks for itself. Any supposed driver/passenger contract was a „**pure fiction**“, bearing no relation to the real dealings and relationships between the parties.*“ (Employment Appeal Tribunal, *Uber vs Salam/Farrar*)
- Zu berücksichtigen ist auch eine „Lenkung“ des Verhaltens durch den AG, die die Erteilung konkreter Anweisungen überflüssig macht (BAG 9 AZR 102/20)

Rechtliche Problemstellungen

Zusammenfassung



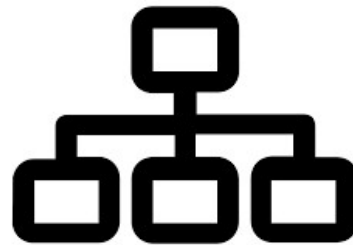
Je stärker die
Fremdbestimmung, desto eher
sind Plattformarbeiter
arbeitsrechtlich geschützte
Arbeitnehmer!



LEGAL DOCUMENTS

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit,
sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet
dolore magna aliquam erat volutpat.

Rechtliche Dokumente
(insb. AGB)



Plattformarchitektur



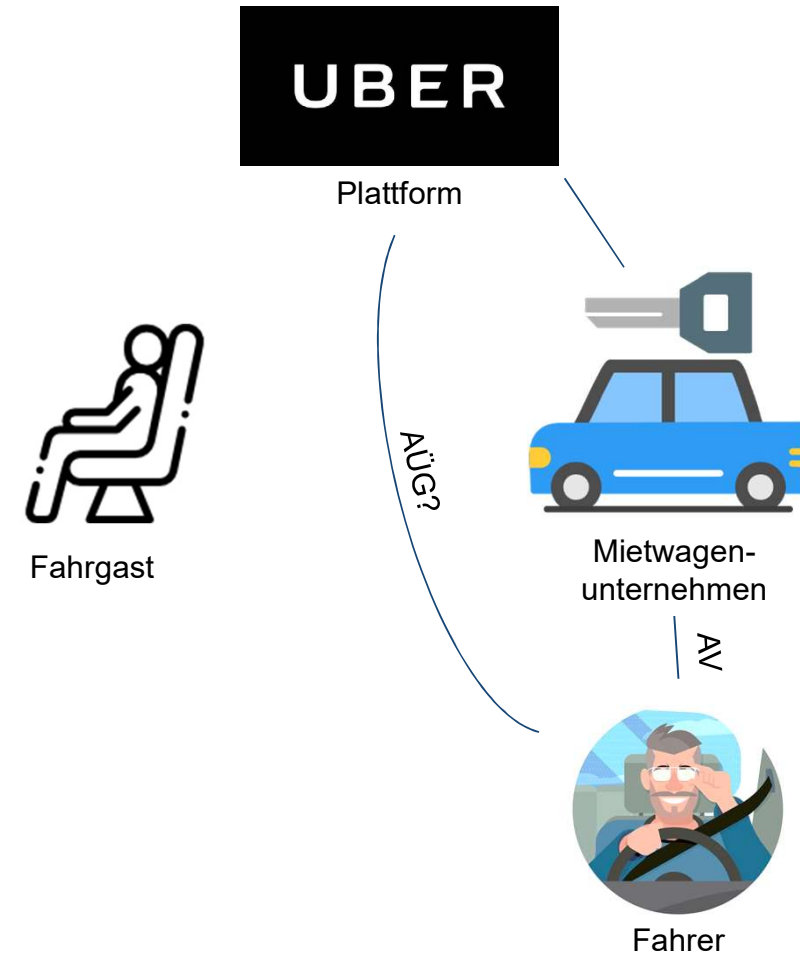
Plattformdesign

- Frankreich: Cour de Cassation
 - N°19-13.316, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374
 - N°17-2079, ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737
- Spanien: Tribunal Supremo, 805/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924
- Italien: Corte di Cassazione, n°1663/2020, ECLI:IT:CASS:2020:1663CIV
- Deutschland: Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 102/20, ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0
- England: Supreme Court, Case ID: UKSC 2019/0029 (Uber BV and others v Aslam and others)
- EuGH C-692/19, *yodel delivery*, ECLI:EU:C:2020:288

Plattformbasierte Arbeit – Judikatur

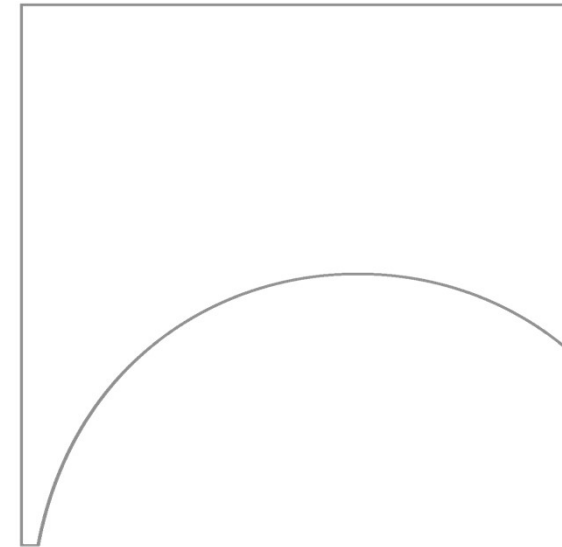
Rsp in Österreich

- In Ö bislang keine Entscheidung des OGH
- Entscheidung des **OLG Wien** (10 Ra 59/20z, DRdA 2021/16 [*Gruber-Risak*])
- Allerdings:
 - vierseitiges Verhältnis
 - Status war unbestritten (Arbeitsvertrag)
 - Fraglich war die Anwendbarkeit des AÜG (wurde bejaht)
- Schlüsse für andere Segmente der Plattformwirtschaft fraglich, auch wenn manche Tendenz zu einem AV ableiten (so etwa *Eber/Stubbe*, ASoK 2022, 198).



Legislative Aspekte

Nationale Ebene und PlattformarbeitsRL



Legislative Aspekte

Nationale Regelungen



- Frankreich
 - Loi n°2016-1088,
 - Loi n°2019-1428
- Spanien
 - Real Decreto-ley 9/2021
- Portugal
 - Lei n°45/2018
- Italien
 - Decreto legislativo No 81/2015
 - Decreto legislativo No 101/2019

Legislative Aspekte

Frankreich (Loi n°2016-1088)

- **Anwendungsbereich:**

- Wenn die **Plattform die Merkmale** der erbrachten Dienstleistung oder der verkauften Ware **bestimmt** oder den **Preis festlegt**, hat sie eine **soziale Verantwortung**.

- “Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a,[...] une responsabilité sociale, [...].”

- Erfasst sind **selbstständige Plattformbeschäftigte**, die aber wirtschaftlich und technisch von der Plattform abhängig sind.

- Plattformbeschäftigte [...] haben das **Recht**, eine Gewerkschaft zu gründen, ihr beizutreten und durch sie ihre Kollektivinteressen geltend zu machen.

- “Les travailleurs [...] bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs”.

- **Recht auf Nichterreichbarkeit** (“droit à la déconnexion“)

- Umsetzung wird nicht bestimmt

- **Unfallversicherungsschutz** etc

Legislative Aspekte

Frankreich (Loi n°2019-1428)

- **Anwendungsbereich:**

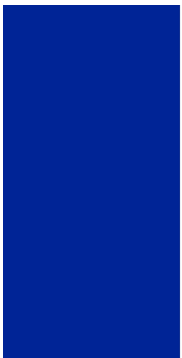
- Plattformen oder Plattformbeschäftigte, die entweder einen „Transportwagen“ lenken oder Güter mit einem motorisierten oder nicht motorisierten zwei- oder dreirädrigen Fahrzeug ausliefern (wie Personenbeförderung oder Paketzustellung).
- Gilt für selbständige Plattformbeschäftigte

- **Ablehnungsrecht:**

- Selbständige Plattformbeschäftigte haben das Recht, ein Angebot für eine Beförderungsleistung abzulehnen, ohne dass ihnen daraus ein Nachteil entsteht.
- Insb darf die Plattform das Vertragsverhältnis nicht aufgrund der Ablehnung eines oder mehrerer Angebote beenden.

- **Recht auf Nichterreichbarkeit:**

- Plattformarbeitskräfte haben das Recht, Zeitfenster für die Tätigkeit und Zeiten der Inaktivität frei zu wählen und die Verbindung während dieser Zeitfenster zu unterbrechen.
- Die Beendigung des Vertrags durch die Plattform, wenn ein Plattformbeschäftigter diese Rechte ausübt, ist verboten.



- Die französischen Gesetze werden oft als „good practise“ Beispiele verwendet.
- Auswirkungen in der Praxis aber überschaubar (so EU-OSHA, Lessons from the French legislative framework on digital platform work).
 - Dies hängt nicht zuletzt am limitierten Anwendungsbereich.
 - mit der (weiterhin bestehenden) Unsicherheit zusammen (Statusfrage ungelöst)

Anwendungsbereich:

- **Vertrieb** von Produkten oder Waren aller Art, sofern Organisations-, Leitungs- und Kontrollbefugnis direkt, indirekt oder implizit durch **algorithmisches Management** [...] über eine **digitale Plattform** ausübt.
 - („[...] **servicios retribuidos** consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la **gestión algorítmica** del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una **plataforma digital**“)
- **Lieferbereich** (aber nicht beschränkt auf Lebensmittelzustellung)

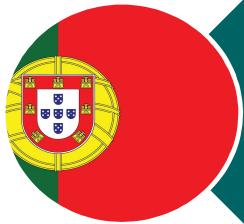


- **Vermutung eines Arbeitsverhältnisses**
 - (“**Presunción de laboralidad** en el ámbito de las plataformas digitales de reparto“)
- **Arbeitnehmervertreter** müssen über die Parameter, Regeln und Instruktionen des Algorithmus oder der künstlichen Intelligenz **informiert** werden.
 - “Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfile”
 - Diese Bestimmung gilt für **alle Unternehmen**, die algorithmisches Management einsetzen (nicht nur betreffend Plattformarbeit).



- **Beschränkung auf Zustelldienste** wird kritisiert.
- Plattformbetreiber:
 - Interessen der Plattformen seien nicht adäquat berücksichtigt worden. Die Vermutung eines Arbeitsvertrags **entspricht nicht** den **Wünschen der „Rider“**, die Flexibilität und Unabhängigkeit wünschen.
 - Scheinselbständigkeit betrifft nicht nur Zustelldienste.
- Mehrere Plattformen weigern sich, ihre Fahrer in Form eines AV zu beschäftigen.
 - *Glovo* gab bekannt, dass sie nur 2.000 (der ca 12.000 Rider) anstellen möchte.
 - Begründung: Änderungen in der Arbeitsorganisation (etwa mehr Flexibilität und Autonomie bei der Organisation der Dienste und Möglichkeiten Bestellungen abzulehnen) → ein AV liege deshalb nicht mehr vor.





Portugal

- Anwendungsbereich: Personentransportdienstleister
- Widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses
- Transparenzbestimmungen betreffend algorithmisches Management



Italien

Decreto legislativo No 81/2015 (“Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”):

- Einführung spezifische Rechte für selbständige Plattformbeschäftigte im Zustellsektor
 - Transparenz- und Informationsbestimmungen
 - Fixe Stundenentgelte
 - Anwendbarkeit des Anti-Diskriminierungsrechts etc

Decreto legislativo No 101/2019

- Lockerung der Voraussetzungen für „collaborazioni continuative organizzate“

Bestimmungen auf regionaler Ebene



Das Programm für Wohlstand, Sicherheit & gute Laune



Kapitel zur Plattformarbeit gab es im Plan A der SPÖ (2017) 36 f

- **Gesetzliche Vermutung eines AV** zur Plattform
- **Informationspflichten**
- **Anwendung des GIBG** auf Plattformen (auch bei bloßer Vermittlungseigenschaft)
- Verpflichtung zur Zahlung zumindest des kollektivvertraglichen oder sonst festgelegten Mindestentgelts, das bei den jeweiligen Leistungsempfängern zur Anwendung kommt, um eine **Unterwanderung** bestehender Kollektivverträge zu verhindern.
- Verbot **unfairer Vertragsklauseln** (Konkurrenzverbote, unbegründetes Ablehnen von Arbeitsergebnissen)
- **Offenlegung** wie Bewertungen (Ratings) zustande kommen
- Möglichkeiten der **Anfechtung** und **Richtigstellung** unrichtiger Ratings
- Möglichkeit der **Übertragung** von Ratings auf andere Plattformen



Kommissionsvorschlag einer PlattformarbeitsRL (COM [2021] 762 final)

Anwendungsbereich

- **Plattformarbeit** (Art 2 Z 2 PlattformarbeitsRL): Jede Arbeit, die über eine **digitale Arbeitsplattform** organisiert und in der Union von einer Person auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform und der Person ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein **Vertragsverhältnis** zwischen der Person und dem Empfänger der Dienstleistung besteht.
 - Betroffen wären alle Plattformen, die Plattformarbeit **innerhalb der EU** organisieren,
 - **unabhängig** davon, wo sie ihren **Sitz** haben (Abstellung auf **Ort der Arbeitsleistung**).

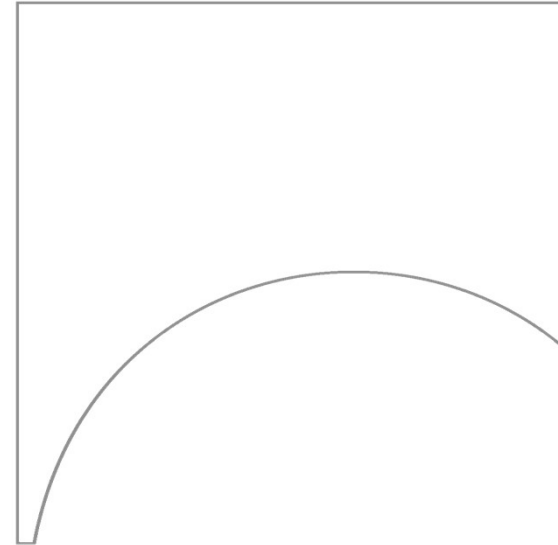
Statusfrage

- **Widerlegbare Vermutung** eines Arbeitsverhältnisses (einschließlich einer Beweislastumkehr)
Art 4

Algorithmisches Management

- **Informationspflichten betreffend Überwachungs- und Entscheidungssysteme** (Art 6 Abs 1 und Abs 2)
 - ob solche Systeme in Betrieb sind
 - die Kategorien von Tätigkeiten bzw Entscheidungen die betroffen sind
- **Verarbeitungsverbot personenbezogene Daten** über (Art 6 Abs 5)
 - den emotionalen oder psychischen Zustand
 - Gesundheitsdaten
 - Private Gespräche
 - Nicht beschäftigt ist.
- **Bewertungspflicht** der Risiken und Schutzvorkehrungen und Pflicht zur Einführung geeigneter Präventions- und Schutzmaßnahmen (Art 7)
- Überwachungs- und Entscheidungssysteme dürfen nicht in einer Weise eingesetzt werden, die **unangemessenen Druck** ausüben oder die körperliche und psychische Gesundheit **gefährden** (Art 7)
- **Überprüfungsmöglichkeit** automatisierter Entscheidungen durch Menschen (Art 8)
- Bestimmungen gelten auch für Personen, die **nicht** in einem Arbeitsverhältnis stehen (Art 10)
- **Kontrolle durch Datenschutzbehörden + Sanktionsregime der DSGVO** (Art 19 Abs 1 iVm Art 83 Abs 5 DSGVO) = 20 Mio bzw im Falle eines Unternehmens 4 % des gesamten weltweiten Jahresumsatzes

Resumée und Ausblick



- Einige Probleme sind alt
 - Scheinselbständigkeit
- Einige Probleme sind neu
 - Anreizmechanismen (Nudging)
 - Umfassende Kontrollmöglichkeiten
 - Algorithmisches Management
- Erste Regulierungsversuche in Europa
 - Regulierung oft sehr spezifisch
 - nur für bestimmte Bereiche
 - nur für selbständige Plattformbeschäftigte
- PlattformarbeitsRL erwartet
 - Bis dahin Anwendung der allgemeinen Bestimmungen
 - Rechtsunsicherheit

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Univ.-Ass. Mag. Dr. Johannes Warter
Fachbereich Arbeits- und Wirtschaftsrecht
WissensNetzwerk Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt
johannes.warter@plus.ac.at

Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Warum machen Plattformbeschäftigte das?

Vorteile (für AN)

- Flexibilität
- Zeitliche Selbstbestimmung
- Vereinbarkeit mit Studium, Kinderbetreuung, anderen Tätigkeiten
- Zusatzeinkommen, Überbrückungseinkommen
- Möglichkeiten einer Erwerbstätigkeit auch für Personen, die sonst vom regulären Markt ausgeschlossen wären

Nachteile (für AN)

- Schlechte Arbeitsbedingungen
- Keine Regulierung
- Ungleichgewicht an Verhandlungsmacht (keine Betriebsräte, keine Gewerkschaft)
- Überwälzung des Risikos unproduktiver Zeiten an die Crowdworker
- Abhängigkeit von der digitalen Reputation (attraktive und besser bezahlte Tätigkeiten oft nur bei sehr guten Bewertungen)

Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Allgemeines - Ringe der Marktmacht



Ausgangslage

Technologie als Ursache?

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

Braverman, The Degradation of Work in the Twentieth Century

Plattformbasierte Arbeit – Der Sachverhalt

Interne und externe Plattformarbeit

