



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Grundlagenarbeit, Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22-1155
grundlagenarbeit@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

Bundesarbeitskammer
zH Herrn Dr. Frank Ey
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: GLA-2021/64/ArEr/DOKN
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Mag. Armin Erger

DW: 1151

Innsbruck, 22.12.2021

Betrifft: Vorschläge der Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten

Bezug: Ihr Schreiben vom 15.12.2021
Zust. Referent: Dr. Frank Ey

Sehr geehrter Herr Dr. Ey,

mit dem Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit [COM(2021) 762] setzt die Europäische Kommission einen wichtigen Schritt für eine wachsende und vulnerable Gruppe am Arbeitsmarkt. Denn Arbeitsverhältnisse in Unternehmen mit inhärent digitaler Geschäftsmodelle stellen die aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Gegebenheiten oft vor große Herausforderungen.

Der vorliegende Entwurf zur Richtlinie adressiert einige davon in konstruktiver und durchaus ambitionierter Weise. Im Rahmen dieses von der behandelten Materie her umfassenden Richtlinienentwurfs, sollen zu einigen Aspekten Anmerkungen gemacht werden.

Eine erste zentrale Kritik an Plattformarbeit betrifft Scheinselbstständigkeiten. Dabei verlagern sich die unternehmerischen Risiken der Plattformen systematisch auf die Beschäftigten, indem die Plattformarbeiterinnen und -arbeiter als Selbständige tätig werden, faktisch aber in allen wichtigen Arbeitsbelangen völlig von der Plattform determiniert sind. Am prominentesten thematisiert wurde dieser Missstand am Beispiel des Taxi-Dienstes Uber, dessen Geschäftsmodell, so könnte pointiert ausgedrückt werden, zum guten Teil in der zusätzlichen Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer besteht. Erst kürzlich verlor Uber dazu eine gerichtliche

Auseinandersetzung in den Niederlanden und muss nun seine Fahrerinnen und Fahrer fest anstellen. Ähnliche Urteile ergingen u.a. in Großbritannien und Kalifornien.

Es ist daher im höchsten Maße zu begrüßen, dass der Richtlinienentwurf nun eine widerlegliche gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses bei Plattformarbeit einführt. Die im Artikel 4 (2) genannten Kriterien zur Feststellung eines Arbeitsverhältnisses, von denen mindestens zwei vorliegen müssen, erscheinen geeignet, diesen Sachverhalt festzustellen. Auch die Tatsache, dass es nun – im Streitfall – an der digitalen Plattform liegt, den Nachweis zu erbringen, dass *keine* unselbständige Beschäftigung vorliegt, es also zur Umkehr der Beweislast kommt, erscheint angemessen.

Die zweite inhaltliche Stoßrichtung des Richtlinienentwurfs betrifft das sogenannte *algorithmische Management*, d.h. Entscheidungen, über wesentliche Aspekte eines Arbeitsverhältnisses, die automatisiert getroffen werden oder zumindest von automatisierten Prozessen unterstützt werden. Die Richtlinie sieht im Artikel 6 deshalb weitgehende Informationspflichten für Betreiber von digitalen Plattformen vor. Plattformbeschäftigte sind u.a. über die Tatsache zu informieren, dass automatische Systeme verwendet werden, die Arbeitsleistungen überwachen und evaluieren.

Und Plattformarbeiterinnen und -arbeiter sind darüber zu informieren, dass Systeme in Verwendung sind, welche automatisiert Entscheidungen treffen (oder diese unterstützen), welche wesentliche Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses betreffen (Zugang zu Arbeitsaufträgen, Bezahlung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeiten, etc.). Diese Informationspflichten bestehen gegenüber den Plattformbeschäftigten und auch gegenüber deren Vertretern (z.B. Fachgewerkschaften).

Darüber hinaus haben Plattformbeschäftigte lt. Artikel 8 das Recht, für automatisiert getroffene Entscheidungen, welche sie in signifikanter Weise betreffen, eine Erklärung des Plattformbetreibers einzufordern. Diese hat in besonderen Fällen, wie etwa beim Aussetzen des Plattform-Accounts, in schriftlicher Form zu erfolgen. Zusätzlich kann von der Plattform eine Überprüfung von automatisiert getroffenen Entscheidungen eingefordert werden, die diese innerhalb einer relativ kurzen Frist (1-2 Wochen, je nach Größe der betreffenden Plattform) zu beantworten hat.

Diese Informationspflichten der Plattformen sind zu begrüßen. Positiv hervorzuheben ist ebenfalls, dass diese sowohl gegenüber Selbständigen und unselbständig Beschäftigte Plattformarbeiter:innen gelten. Gleichzeitig könnte noch im europäischen Kontext verlangt werden, dass die Informationen ab einer gewissen Anzahl an Betroffenen in der jeweiligen Landessprache zu ergehen haben.

Es ist als sehr positiv zu sehen, dass sich die EU-Kommission der wichtigen Thematik des algorithmischen Managements annimmt. Im Kontext von digitalen Arbeitsplattformen liegt dies natürlich nahe, aber gleichzeitig werden algorithmische Entscheidungs- und Verwaltungssysteme zunehmend auch in „regulären“ Unternehmen und Institutionen eingesetzt. Generell verschwimmt durch die Digitalisierung aller Geschäfts- und Arbeitsprozesse die Unterscheidung zwischen Plattformarbeit und

Nicht-Plattformarbeit. In der Konsequenz muss angestrebt werden, auch Nicht-Plattformunternehmen dieselben Informationspflichten hinsichtlich Praktiken von algorithmisch gestützten Entscheidungs- und Evaluierungsvorgängen aufzuerlegen.

Der dritte Teil des Richtlinienentwurfs hat die Verbesserung der Transparenz von Plattformarbeit zum Ziel. Das Ansinnen der Kommission, die Transparenz der Quantität und Qualität von Plattformarbeit pro Mitgliedsstaat zu verbessern, ist zu unterstützen. So soll lt. Artikel 12 die Anzahl der auf einer Plattform tätigen Personen und deren vertragliches Verhältnis mit der Plattform den Mitgliedsstaaten bekannt gegeben werden. Allenfalls könnte man die vorgeschlagenen halbjährlichen bzw. im Fall von kleineren Plattformen, jährlichen Aktualisierungen kritisieren. Sicherlich sollte es den Plattformen möglich sein, diese Informationen im monatlichen Rhythmus an die zuständigen Behörden zu übermitteln.

In Artikel 15 im Abschnitt „Remedies and Enforcement“ wird festgelegt, dass die Plattformen „*notwendige Maßnahmen*“ setzen müssen, um den örtlich verteilten und in vielen Fällen internationalen Plattformarbeiterinnen und -arbeitern bzw. deren Repräsentanten, Kommunikation und Austausch untereinander zu ermöglichen. Dies soll entweder innerhalb der digitalen Infrastruktur der Plattform selbst geschehen oder durch gleichwertige Mittel.

Diese Maßnahme adressiert einen wichtigen Aspekt von Plattformarbeit. Denn durch die Verteilung der Beschäftigten ist eine gemeinsame Interessensvertretung oder der bloße Austausch von Erfahrungen sehr erschwert. So gesehen ist es positiv, dass hier standardmäßig technische Lösungen geboten werden sollen, um dies zu ermöglichen.

Gleichzeitig muss aber die Frage der Sicherstellung einer unabhängigen inhaltlichen Moderation einer solchen Kommunikationslösung beantwortet werden. Auch muss Zensur von Seiten des Plattformbetreibers vorgebeugt werden, sollten auf den Kommunikationskanälen kritische Themen angesprochen werden. Angesichts der beträchtlichen Energie und zum Teil fragwürdigen Kreativität in den gewählten Praktiken, die einige Tech-Unternehmen entwickelten und noch immer entwickeln (siehe dazu den Umgang von Amazon mit Bemühungen, gewerkschaftliche Vertretungen zu etablieren), um effektive Belegschaftsvertretungen zu verhindern, ist eine gewisse Skepsis sicherlich gerechtfertigt.

Hier sollten ähnliche Informations- und Auskunftspflichten der Plattformen bestehen, wie sie hinsichtlich des algorithmischen Managements vorgesehen sind. Und es sollten Mindeststandards bezüglich der Funktionalitäten der Kommunikationskanäle verankert werden. Eine reine Email-Liste wird nicht ausreichen, um der Problematik der schwierigen Kommunikation der Plattformbeschäftigten untereinander gerecht zu werden.

Zusammenfassend erscheint der Entwurf der Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit jedoch grundsätzlich ausgewogen und durchaus, im Sinne der Beschäftigten, ambitioniert. Es werden wichtige Thematiken benannt und mit adäquaten Maßnahmen adressiert.

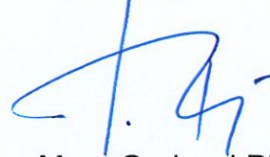
Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



Erwin Zangerl

Der Direktor:



Mag. Gerhard Pirchner