



Bundesministerium für Arbeit
Mag Stefan Graßl, BA
Sektion I – Präsidium
Abteilung I/7 – Europäische und Internationale
Angelegenheiten
Taborstraße 1-3
1020 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at

stefan.grassl@bma.gv.at

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
	EU-GSt/Ey/Fu	Frank Ey	DW 12768	DW 142768	27.01.2022
		Christian Berger			

Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

Die Europäische Kommission hat am 9. Dezember 2021 einen Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgelegt.¹ Seit Jahren fordern die Arbeitnehmer:innenvertretungen einen Rechtsrahmen für Arbeitskräfte, die über Online-Plattformen berufstätig sind, um Mindeststandards hinsichtlich der rechtlichen und sozialen Absicherung sicherzustellen. Die Bundesarbeitskammer (BAK) begrüßt daher den vorliegenden Rechtsvorschlag und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Kurzübersicht

Die BAK begrüßt den Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Folgende Nachschärfungen sind aus Sicht der BAK unter anderem noch notwendig:

- Zu **Artikel 2 (1) Z 1** bedarf es einer **klaren Definition der Person**, die als rechtlich verantwortliche Dienstgeberin zu qualifizieren ist. Das ist deswegen notwendig, um die praktische Umsetzung der sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Beitragspflichten beispielsweise in Österreich gewährleisten zu können.
- Die in **Artikel 4** definierte **gesetzliche Vermutung** zum Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist zu begrüßen. Allerdings sind die in Artikel 4 (2) der Richtlinie (RL) angeführten **Kriterien** sowie die Voraussetzung, dass zwei davon erfüllt sein müssen, **zu restriktiv** gefasst. Die BAK fordert daher den Kriterienkatalog um weitere Punkte zu ergänzen sowie diese Aufzählung demonstrativ statt taxativ zu gestalten.

¹ Europäische Kommission (2021), Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, COM(2021) 762 final, 09.12.2021

- Positiv ist die in **Artikel 5** formulierte **Beweislastumkehr**, nach der die Arbeitsplattform es belegen muss, wenn kein Arbeitsverhältnis im Sinne der RL vorliegt.
- In den **Artikeln 6 ff** sind **Informationspflichten** gegenüber Plattformbeschäftigten und deren Vertreter:innen verankert, was zu begrüßen und einem wirksamen Interessensausgleich zuträglich ist.
- Die BAK begrüßt, dass in **Artikel 7** festgestellt wird, dass automatisierte Entscheidungssysteme nicht genutzt werden dürfen, um Druck auf Beschäftigte auszuüben beziehungsweise deren physische oder psychische Gesundheit zu gefährden.
- Dass die dargestellten Informationspflichten laut **Artikel 10 auch gegenüber Selbständigen** gelten, ist zu begrüßen. Die gleichen Pflichten sollten auch für Unternehmen, die keine Plattformen sind, gelten, wenn sie algorithmisch gestützte Entscheidungs- und Evaluierungssysteme nutzen. Die Informationen sollen auch in englischer Sprache beziehungsweise ab einer Anzahl von 20 Betroffenen in deren Muttersprache zur Verfügung gestellt werden.
- Die Verankerung der Informationspflichten von Plattformfirmen gegenüber den nationalen Vollzugsbehörden und Interessenvertretungen in **Artikel 11** wird begrüßt. Die **Übermittlung der Informationen** muss jedoch so rasch wie möglich erfolgen, um den Mitarbeiter:innen Rechtssicherheit über den Beschäftigungsstatus zu geben.
- Die in **Artikel 15** vorgesehenen **Kommunikationskanäle** sind zu begrüßen, müssen aber aus BAK-Sicht über eine **unabhängige** beziehungsweise selbstorganisierte **Moderation** verfügen, um einer möglichen Zensur und Beeinflussung vonseiten des Plattformbetreibers vorzubeugen.
- Die **Artikel 14 und 17** verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Plattformarbeiter:innen. Die Beeinträchtigung von Erwerbchancen durch „Rufschädigung“ wie „schwarze Listen“ oder „bad rankings“ müssen jedoch explizit untersagt werden.

Die Position der BAK im Detail

Arbeitskräfte, die über digitale Plattformen arbeiten, spielen eine immer größere Rolle für das Funktionieren und die Entwicklung der europäischen Volkswirtschaften. So waren 2021 bereits rund 28 Millionen Menschen über derartige Plattformen beschäftigt, bis 2025 sollen es sogar schon rund 43 Millionen Personen sein. Wie stark dieser Bereich expandiert, ist auch an den Umsätzen in der Arbeitsplatzplattformwirtschaft abzulesen, der in den letzten fünf Jahren laut der Europäischen Kommission um 500 Prozent gewachsen ist. Darüber hinaus hat die COVID-19-Gesundheitskrise, die in vielen europäischen Mitgliedstaaten, so auch Österreich, Ausgangsbeschränkungen und behördlichen Geschäfts- und Restaurantschließungen notwendig gemacht hat, die gesellschaftliche und de facto-infrastrukturelle Relevanz der Plattformökonomie für die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs überdeutlich gemacht.

Diese Zahlen und Entwicklungen machen deutlich, wie groß die Bedeutung der Online-Arbeitsplattformen bereits ist. Nach wie vor fehlt es jedoch an einem Rechtsrahmen auf EU-Ebene, der eine soziale und rechtliche Absicherung der Berufstätigen auf digitalen Plattformen gewährleistet. Gewerkschaften und die BAK haben bereits seit Jahren wiederholt auf die prekäre Arbeitssituation der Arbeitskräfte in diesem Bereich hingewiesen und entsprechende

rechtliche Maßnahmen gefordert. Im Bereich der Plattformwirtschaft kommt es aufgrund von Solo- und Scheinselbstständigkeit häufig zur Umgehung von arbeits- und sozialrechtlichen Standards und nationalen Steuergesetzen. Gewerkschaften und Wissenschaft beobachten und kritisieren schon seit längerer Zeit, dass die Grauzonen, die in der Plattformwirtschaft zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung bestehen, größer werden und dadurch vermehrt schutzbedürftige Personen aus dem Geltungsbereich des Arbeitsrechts fallen, weswegen insbesondere Mindestentgeltbestimmungen und Kollektiv- bzw Tarifverträge nicht zur Anwendung kommen. Gerade bei Botenfahrten, Zustelldiensten oder in der Personenbeförderung waren in der Vergangenheit immer wieder Konstruktionen zu beobachten, die zum Ziel hatten den Arbeitgeber:innenstatus bei den Plattformen und den dort beschäftigten Personen zu umgehen. Das System wird dadurch begünstigt, dass gerade in diesem Bereich häufig Personen mit Defiziten in der Landessprache, einem niedrigen oder nicht anerkannten Bildungsstatus, kaum Kenntnis ihrer Rechte und ein mangelndes soziales Netzwerk haben.

Häufig sind Beschäftigte als Arbeitnehmer:innen einzuordnen, die grenzüberschreitende Dimension macht eine Rechtsdurchsetzung jedoch schwierig. Zudem werden häufig sehr niedrige Entgelte bezahlt; so erhalten rund 55 Prozent der über Plattformen arbeitenden Menschen weniger als den Mindeststundenlohn, der in dem Land, in dem sie tätig sind, gilt. Zudem verbringen Beschäftigte von Plattformen rund 8,9 Stunden pro Woche mit unbezahlten Aufgaben.²

Die hohe Flexibilität von Arbeitsbeziehungen führt außerdem zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Das hat zur Folge, dass es zunehmend schwieriger wird, Höhe und Dauer von Sozialversicherungsleistungen an Beschäftigungsperioden zu koppeln. Einen durchgehenden sozialen Schutz für die Beschäftigten dieses Sektors zu gewährleisten, wird damit zur Herausforderung.

Mit der Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit hat die Europäische Kommission nun entsprechende Maßnahmen gesetzt, was die BAK ausdrücklich begrüßt. In den folgenden Abschnitten analysiert die BAK den Textvorschlag und stellt dar, wo es noch Nachschärfungen bedarf.

Zu Kapitel I, Allgemeine Bestimmungen:

Artikel 1 des Vorschlags bestimmt, dass die RL für alle digitalen Arbeitsplattformen Geltung hat, die in der Union Plattformarbeit organisieren. Maßgeblich ist dabei, dass die Plattformarbeit im Gebiet der Union ausgeführt wird. Der Ort der Niederlassung der Plattform ist hingegen unerheblich, was sowohl aus sachlichen als auch aus Gründen der Rechtssicherheit und effektiven Rechtsdurchsetzung zu begrüßen ist, weil dies dem grenzüberschreitenden Operieren von Plattformunternehmen gerecht wird, eine Umgehung der Richtlinie über die Niederlassung des Unternehmens ausgeschlossen wird und es

² Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg, Publications. Office of the European Union.

Berufstätigen erleichtert wird, ihre Ansprüche und Rechte gegenüber den Plattformunternehmen durchzusetzen.

Der Entwurf definiert in Artikel 2 (1) Z 1 die „digitale Arbeitsplattform“. Der Begriff der Plattformbetreiber:in wird nicht näher definiert, kann jedoch eine natürliche oder eine juristische Person im Sinne des Artikel 2 (1) der RL sein. Um die praktische Umsetzung der **sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Beitragspflichten** unter anderem in Österreich gewährleisten zu können, ist aus Sicht der BAK eine klare Definition der Person, die als **rechtlich verantwortliche Dienstgeber:in** zu qualifizieren ist und die diese Pflichten daher treffen, unumgänglich. Artikel 3 (2) der RL normiert diesbezüglich, dass die Partei, die in Übereinstimmung mit nationalem Recht die Arbeitgeber:innen-Pflichten übernimmt, klar definiert sein muss.

Der Begriff Plattformarbeit wiederum ist als jede Arbeitsleistung definiert, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert wird. Dieser Begriff wird im Richtlinienentwurf weit gefasst, was aus Sicht der BAK sinnvoll ist, da Plattformarbeit in der Praxis ein heterogenes Phänomen darstellt. So sind Plattformen, auf denen Dienstleistungen, die im elektronischen Wege organisiert bzw erbracht und individuell von einem/einer Leistungsempfänger:in nachgefragt werden, erfasst. Die von der Plattform vermittelte Arbeitsleistung kann online oder vor Ort erfolgen. Voraussetzung ist, dass sie in der EU von einer natürlichen Person auf Basis eines Vertrages mit der Plattform erbracht wird. Die spezifische vertragliche Bezeichnung ist dabei nicht relevant. Die RL unterscheidet in der Definition in Artikel 2 (1) Z 3 und 4 der RL zwischen Personen, die Plattformarbeit ausführen, und Plattformbeschäftigten:

- Personen die Plattformarbeit ausführen bezeichnet alle Personen, die Plattformarbeit verrichten, unabhängig davon, wie die beteiligten Parteien das Verhältnis zwischen dieser Person und der digitalen Arbeitsplattform vertraglich qualifizieren;
- Plattformbeschäftigte hingegen ist jede Person, die Plattformarbeit leistet und nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht. Es wird grundsätzlich auf den nationalen Arbeitnehmer:innen-Begriff verwiesen. Auch die Rechtsprechung des EuGH ist bei dieser Einordnung zu berücksichtigen.

Diese Unterscheidung ist insofern relevant, als die Pflichten zur Informationsbereitstellung bei Plattformarbeit (Artikel 12) somit auch auf alle *Personen, die Plattformarbeit leisten*, zur Anwendung kommt. Auch die Artikel 6, 7 (1) und (3) sowie Artikel 8, die den Bereich des Algorithmischen Managements betreffen, sollen auf natürliche Personen zur Anwendung kommen, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Das wird damit begründet, dass diese Systeme automatisierter Überwachung und Entscheidungsfindung sich ähnlich auf selbstständig wie unselbstständig Beschäftigte auswirken. Damit sind diese Pflichten auch auf Selbständige anzuwenden, was von der BAK positiv bewertet wird.

Zu Kapitel II, Beschäftigungsstatus:

Artikel 3 der RL normiert, dass Mitgliedstaaten ein geeignetes Verfahren zur Überprüfung und korrekten Definition des Beschäftigtenstatus für Personen, die Plattformarbeit ausführen, etablieren sollen. Damit soll potentiell scheinselbständigen Beschäftigten ermöglicht werden, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen. Dadurch wird sichergestellt, dass Scheinselbständige die Möglichkeit haben, Zugang zu den Arbeitsbedingungen, dem Entgelt und den kollektiven Mitbestimmungsrechten zu erlangen, die ihnen nach Unionsrecht bzw nach nationalem Recht in Übereinstimmung mit ihrem korrekten Beschäftigungsstatus zustehen.

Der Artikel 3 stellt auch klar, dass die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus nach materiellen Gesichtspunkten, nämlich dem Grundsatz des Tatsachenvorrangs, erfolgt. Nach diesem Grundsatz wird die Bestimmung des Arbeitsstatus in erster Linie vom gelebten Arbeitsverhältnis, der Art und Weise der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung und Vergütung unter Berücksichtigung des Einsatzes von Algorithmen der Plattformarbeit und nicht durch die vertragliche Definition der Leistungsbeziehung bestimmt.

Diese Regelung entspricht auch dem nationalen österreichischen Recht, wonach die sozialversicherungsrechtliche Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses nach dem **wahren wirtschaftlichen Gehalt** zu beurteilen ist. Folgt aus den zugrundeliegenden Tatsachen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so normiert dieser Artikel auch, dass nach nationalem Recht die Partei eindeutig anzugeben ist, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin übernimmt.

Für die Umsetzung in nationales Recht ist aus Sicht der BAK der Dienstgeber:innen-Begriff von großer Relevanz für die Feststellung der Pflichtversicherung. Ob ein die Pflichtversicherung auslösendes Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist immer nur in Bezug auf eine andere Person, nämlich den Dienstgeber bzw die Dienstgeberin, zu prüfen.

Eine zentrale Stellung in der vorgeschlagenen Richtlinie nimmt **Artikel 4** ein, der eine **widerlegbare gesetzliche Vermutung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses** enthält. Diese setzt voraus, dass die digitale Arbeitsplattform die von Personen geleistete Arbeit kontrolliert. In Artikel 4 (2) ist definiert, was unter Kontrolle zu verstehen ist. Zudem sind **fünf Kriterien** aufgeführt, von denen zumindest zwei erfüllt werden müssen, damit das gesetzlich vermutete Arbeitsverhältnis vorliegt. Wird das von der digitalen Arbeitsplattform bestritten, trifft sie die Beweislast.

Die **BAK begrüßt die gesetzliche Vermutung** des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses. Diese Forderung findet sich bereits im Konsultationsbeitrag der BAK zur digitalen Zukunft Europas³, im Grundlagenpapier „Plattformarbeit – was tun?“ der Arbeiterkammer Wien, beide

³ Ey, Frank (2020): BAK-Positionspapier zur Gestaltung der digitalen Zukunft Europas vom Juni 2020. Online: [Gestaltung der digitalen Zukunft Europas Deutsch.pdf \(arbeiterkammer.at\)](#) (Zugriff: 19.01.2022)

aus dem Jahr 2020⁴, sowie im Policy Brief „Platform work“ des AK EUROPA Büros aus dem Jahr 2021 wieder.⁵ Digitalen Arbeitsplattformen wird es damit künftig erschwert, ihren Status als Arbeitgeber:innen und die damit verbundenen nationalen und europäischen arbeits- und beitragsrechtlichen sowie steuergesetzlichen Pflichten zu umgehen.

Allerdings sind die in **Artikel 4 (2) angeführten Kriterien sowie die Voraussetzung, dass zwei davon erfüllt sein müssen, zu restriktiv gefasst**. Die BAK fordert daher, den Kriterienkatalog um weitere Punkte zu ergänzen, um die Vermutungsregel im Sinne des Regelungsziels der Richtlinie effektiv zu gestalten sowie diese Aufzählung jedenfalls auch **demonstrativ statt taxativ** zu formulieren. Insbesondere sollte auch noch das Kriterium der **Kontroll- oder Beschränkungsmöglichkeiten der Kommunikation** zwischen den Plattformarbeit leistenden Personen und den Leistungsempfänger:innen in diesem Katalog Ergänzung finden. Im Wissen, dass sich die Plattformwirtschaft nach wie vor in einem **disruptiven Entwicklungsprozess** befindet, ist aus Sicht der BAK ein offener und dynamisch konzipierter Kriterienkatalog und die **Erfüllung nur eines plattformarbeitstypischen Kriteriums** sachgerechter als eine einschränkende Regelung. Zu befürworten ist auch, dass die Mitgliedstaaten nach Artikel 4 (3) eine Vielzahl von flankierenden Maßnahmen zu treffen haben; Insbesondere, dass leicht verständliche Informationen zur gesetzlichen Vermutung öffentlich bereitzustellen und Leitlinien für die digitalen Arbeitsplattformen, Beschäftigten, Sozialpartner und auch Vollzugsbehörden zu erarbeiten sind, damit diese die gesetzliche Vermutung des Artikel 4 der RL verstehen, umsetzen und letztlich auch verfolgen und durchsetzen können.

Die BAK unterstreicht, dass eine klare Formulierung von Artikel 4 wie oben dargestellt notwendig ist, um eine effektive Umsetzung auf nationaler Ebene sicherstellen zu können. Beispielsweise hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung sind klare Regelungen ein effektives Werkzeug, um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.

Positiv zu erwähnen ist zudem die in **Artikel 5** formulierte Beweislastumkehr, nach der die Arbeitsplattform es belegen muss, wenn kein Arbeitsverhältnis im Sinne der Richtlinie vorliegt. Dass Verfahren gegen die gesetzliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses auch keinerlei aufschiebende Wirkung haben sollen, ist aus Gründen des sozialen Schutzes, der mit der Zuerkennung des Beschäftigungsstatus einhergeht, ausdrücklich zu begrüßen.

Zu Kapitel III, Algorithmisches Management:

Die vorgeschlagene Richtlinie sieht in **Artikel 6 ff** weitgehende Informationspflichten für Betreiber:innen von digitalen Plattformen vor, die von der BAK begrüßt werden. Plattformbeschäftigte müssen darüber informiert werden, dass automatische Systeme

⁴ Martin Gruber-Risak/Warter, Johannes/Berger, Christian (2020): Grundlagenpapier „Plattformarbeit – Was tun? “. AK Wien. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/crowdwork/Strukturpapier_Plattformarbeit_3.pdf (Zugriff: 19.01.2022).

⁵ Gruber-Risak/Berger, Christian (2021): Policy Brief „Platform work“. AK EUROPA. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/EinEuropafuerdasdigitaleZeitalter/Platform_work.pdf (Zugriff: 19.01.2022).

verwendet werden, die Arbeitsleistungen überwachen und evaluieren. Plattformarbeiter:innen sind zudem darüber zu informieren, wenn Systeme zur Anwendung kommen, die automatisiert Entscheidungen treffen oder unterstützen, welche wesentliche Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses betreffen. Das kann beispielsweise den Zugang zu Arbeitsaufträgen, Bezahlung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz oder Arbeitszeiten betreffen. Diese Informationspflichten bestehen gegenüber den Plattformbeschäftigten und auch gegenüber deren Vertreter:innen wie Fachgewerkschaften und gesetzlichen Interessensvertretungen, was einem wirksamen Interessenausgleich jedenfalls zuträglich ist.

Darüber hinaus haben Plattformbeschäftigte laut **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 von ein bis zwei Wochen zu beantworten hat.

Die BAK möchte an dieser Stelle auch **Artikel 7** positiv hervorheben, der die Verpflichtung enthält, dass digitale Arbeitsplattformen überwacht und bewertet werden müssen, wie sich automatisierte Entscheidungssysteme auf die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit und Gesundheit von Plattformbeschäftigten auswirken. Auch die Klarstellung, dass automatisierte Überwachungs- und Entscheidungsprozesse nicht in einer Weise eingesetzt werden dürfen, die Druck auf Plattformbeschäftigte ausübt oder deren physische oder psychische Gesundheit gefährdet, ist zu begrüßen.

Dem Vorschlag der Informationspflichten für Plattformen ist aus Sicht der BAK zuzustimmen. Positiv hervorzuheben ist insbesondere, dass diese laut **Artikel 10** nicht nur für unselbständig beschäftigte Plattformarbeiter:innen, sondern auch für Selbständige gelten. Zwar sind Fragen der kollektiven Handlungen und Maßnahmen im Entwurf nicht angesprochen. Jedoch finden sich Regelungen betreffend die Information und Beratung von Vertreter:innen hinsichtlich der Verwendung von Algorithmen (wie in **Artikel 9**), die Voraussetzung etwa für kollektive Verhandlungen sind, im Text wieder. **Die BAK fordert**, dass die Informationen für fremdsprachige Arbeitskräfte jedenfalls auch in englischer Sprache zur Verfügung gestellt werden. Ab einer Anzahl von 20 Betroffenen mit der gleichen Muttersprache muss die Plattform auch in deren Sprache zur Verfügung gestellt werden. Generell verschwimmt durch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse die Unterscheidung zwischen Plattformarbeit und Nicht-Plattformarbeit immer mehr. In der Konsequenz sieht es die BAK als notwendig an, **auch Nicht-Plattformunternehmen dieselben Informationspflichten** hinsichtlich Praktiken von algorithmisch gestützten Entscheidungs- und Evaluierungsvorgängen aufzuerlegen.

Zu Kapitel IV, Transparenz in Bezug auf Plattformarbeit:

Die BAK begrüßt die Verankerung der Informationspflichten von Plattformfirmen gegenüber den nationalen Vollzugsbehörden und Interessensvertretungen in **Artikel 11** ausdrücklich. Nur so ist zu gewährleisten, dass arbeitsrechtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Sozialversicherungsbeiträge und andere einschlägige Regelungen eingehalten werden. Die

Meldepflichten des **Artikel 12** sind für alle Personen, die Plattformarbeit ausführen anwendbar: das heißt, sowohl für unselbständig Beschäftigte als auch für Selbständige und geht damit über die österreichische Meldepflicht hinaus. Der RL-Entwurf lässt aber sehr großen Gestaltungsspielraum offen, die nationale Umsetzung in nationales Recht wird eine wesentliche Rolle spielen. Derzeit fehlt im nationalen Recht auch eine umfassende Informationspflicht der Dienstgeber:innen bzw der Sozialversicherungsträger an die Versicherten über deren sozialversicherungsrechtliche Einordnung. Die BAK fordert die Einführung derartiger Pflichten im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie, um Rechtssicherheit für alle Vertragsparteien zu gewährleisten. Personen, die über Plattformen arbeiten, sollten zu Beginn der Arbeitsaufnahme persönlich darüber informiert werden, welche nationalen Bestimmungen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts für sie zur Anwendung kommen.

Aus BAK-Sicht problematisch ist in Artikel 12 der RL die Regelung, dass Arbeitsplattformen die Mitgliedstaaten nur alle sechs Monate (unter bestimmten Voraussetzungen jährlich) über die Zahl der Plattformarbeiter:innen, deren Beschäftigungs- beziehungsweise Vertragsstatus sowie die geltenden allgemeinen Bedingungen (AGB) informieren müssen: Nicht nur, dass arbeitsrechtliche Ansprüche nach sechs Monaten unter Umständen schon verfallen sein könnten, ist es auch im Bereich der **Sozial- und insbesondere Arbeitslosenversicherung** entscheidend, dass die Beschäftigten so schnell wie möglich **Rechtssicherheit** betreffend ihres Beschäftigtenstatus erhalten müssen. Das gilt beispielsweise für die ex ante-Fragestellung, ob trotz des Zuverdienstes Arbeitslosigkeit vorliegt und damit ein Anspruch auf die Leistung aus der Arbeitslosenversicherung besteht oder nicht. Gleiches gilt hinsichtlich der ex post-Fragestellung, ob ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorgelegen hat und damit der Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt wird. Hierbei sind wichtige Fragen der materiellen Grundsicherung angesprochen. **Die RL muss deshalb diesbezüglich noch mehr Klarheit und Rechtssicherheit für alle Beteiligten schaffen.**

Zu Kapitel V, Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung:

Zunächst ist zustimmend auf die im Entwurf vorgesehenen Rechte der Vertreter:innen der Plattform-Arbeitnehmer:innen hinzuweisen Sie werden durch einen Artikel über den Zugang zu Beweismitteln (**Artikel 16**) flankiert, der notwendig ist, da bei der plattformbasierten Arbeitsorganisation die Plattformunternehmen über so gut wie alle Beweismittel verfügen. Selbst der Nachweis der Kontrolle der Leistungserbringung, der für das Eingreifen der gesetzlichen Vermutung relevant ist, kann ohne Mitwirkung des Plattformunternehmens sehr schwierig sein. Dass dem vorgebeugt und die Rechtsverfolgung durch den Beweismittelzugang erleichtert werden soll, wird ausdrücklich begrüßt.

Die BAK begrüßt, dass laut **Artikel 15** digitale Arbeitsplattformen künftig digitale Kommunikationskanäle für die Plattformarbeit leistenden Personen und ihre Vertreter:innen bereitstellen müssen. Die Kommission hat im Vorwort zum Entwurf selbst eingeräumt, dass algorithmisches Management potentiell geschlechtsspezifische Voreingenommenheit und Diskriminierung mit sich bringt und daher geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärken könnte. Der Richtlinienentwurf lässt den Umgang mit den **Diskriminierungspotentialen**, die durch den Einsatz algorithmischer (Rating-)Systeme und die digitale Vermittlung von Arbeit

entstehen können und denen mit dem geltenden Antidiskriminierungsrichtlinien nur bedingt begegnet werden kann⁶, offen. Hier besteht aus Sicht der BAK nach wie vor Regulierungsbedarf.

Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht der BAK jedoch wichtig anzuerkennen, dass mit den Kommunikationskanälen ein Raum geschaffen werden soll, in dem sich die Plattformarbeit Leistenden sowie ihre Vertreter:innen über ihre unterschiedlichen und gemeinsamen Erfahrungen und Interessen austauschen können. Das betrifft insbesondere auch die Arbeitsbedingungen und die diese beeinflussenden automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme. Damit sollen die Interessen der Plattformarbeiter:innen gewahrt beziehungsweise besser durchgesetzt werden können, wie es explizit im Erwägungsgrund 45 und in Artikel 15 der RL heißt. Die Kommunikationskanäle müssen über eine unabhängige bzw selbstorganisierte Moderation verfügen, um einer möglichen Zensur und Beeinflussung vonseiten des Plattformbetreibers vorzubeugen.

Die **Artikel 14 und 17** der RL aber auch Artikel 6 (3) verbieten Vergeltungs- und Retorsionsmaßnahmen gegen Personen, die Plattformarbeit leisten. Jedoch wird die „digitale“ oder auch offline durchgeführte Beeinträchtigung von Erwerbschancen durch „Rufschädigung“ (Kreditschädigung) etwa in Form „schwarzer Listen“ oder weitergegebener „bad rankings“ nicht explizit genug untersagt. In diesem Zusammenhang ist auf die im oben genannten „Grundlagenpapier Plattformarbeit“ angeführten Empfehlungen hinzuweisen:

- Ratings sollten einer Offenlegungspflicht gegenüber den Plattformarbeitenden und auch den Dienstleistungsempfänger:innen unterliegen;
- es sollte Transparenz und Klarheit darüber geschaffen werden, wie Ratings zu Stande kommen und wie sie unter Umständen gewichtet werden;
- es braucht Möglichkeiten der Anfechtung und Richtigstellung „falscher“ sowie diskriminierender Ratings sowie
- eine Möglichkeit der Übertragung von Ratings auf andere Plattformen (Portabilität).

Die BAK fordert im Übrigen, dass eine **allgemein formulierte Verbotsbestimmung** angefügt werden sollte, die weiter als die genannte Datenverarbeitung formuliert ist. Bei anderen Kategorien von prekär Beschäftigten, etwa bei Leih-Arbeitnehmer:innen, war nach Beratungserfahrung der BAK immer wieder zu beobachten, dass von Arbeitgeber:innen und informellen Arbeitgeber:innen-Vereinigungen bzw -netzwerken derartige „**schwarze Listen**“ geführt wurden. Nur in Einzelfällen konnte mit dem Schadenersatzrecht dagegen vorgegangen werden. Auch sonstige schädigende Absprachen zwischen Plattformvertreter:innen, Plattformbetreiber:innen und deren Beauftragten (etwa Unternehmer:innen-Verbänden oder deren Wirtschaftsprüfer:innen) sollen effektiv und sanktionsbewehrt verboten sein.

⁶ Vgl für die österreichische Rechtslage Risak, Martin/Gogola, Michael (2018): Gleichbehandlung in der Plattformökonomie: Ein weiterer Baustein für faire Arbeitsbedingungen für CrowdworkerInnen, juridikum 4/2018, S 435-445.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der oben dargelegten Anmerkungen und steht für Rückfragen gerne zur Verfügung.

