

Fahrradbotinnen und Fahrradboten: Wenn das Arbeitsrecht ausgebremst wird

Mag.iur. Julian Millonigg
Referent Arbeitsrecht
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg

1. Abgrenzung der Vertragsformen
2. Kollektivvertrag für Fahrradbot*innen
3. Fairwork-Studie
 - a) Lieferando
 - b) Mjam
4. Scheinselbstständigkeit
5. Möglichkeiten zur Problemlösung
6. Ausblick

1. Abgrenzung der Vertragsformen



- **Echter Arbeitsvertrag**
 - persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit
 - persönliche Arbeitspflicht
 - Dauerschuldverhältnis
 - in die Organisation des Betriebes eingegliedert
 - keine eigenen Betriebsmittel
 - weisungsgebunden, unterliegt laufender Kontrolle
 - vereinbarte Arbeitsleistung wird geschuldet, keine Haftung für einen bestimmten Erfolg
 - Anwendbarkeit des Arbeitsrechts (KV, EFZ, Urlaub etc.)

1. Abgrenzung der Vertragsformen



■ Freier Dienstvertrag

- persönliche Unabhängigkeit
- fehlende Weisungsbindungen hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Verhalten bei der Arbeit
- fehlende Kontrollbefugnisse der Auftraggeberin
- fehlende Einbindung bzw. Eingliederung in den Betrieb der Auftraggeberin
- das Recht auf jederzeitige Vertretung durch eine beliebige, fachlich geeignete Person
- Beispiel: Fotografin (freie Zeiteinteilung, keine Berichtspflichten, keine Teilnahme an Firmenmeetings, Vertretungsmöglichkeit)
- arbeitsrechtliche Nachteile: keine Anwendung von Kollektivverträgen, kein bezahlter Urlaub, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, kein Mindestlohn, kein UZ/WR etc.

1. Abgrenzung der Vertragsformen



■ Werkvertrag

- Verpflichtung zur Herstellung eines bestimmten Werkes
- keine persönliche und keine wirtschaftliche Abhängigkeit
- Zielschuldverhältnis (Erfolg wird geschuldet)
- Vertretungsmöglichkeit
- Verwendung eigener Arbeitsmittel
- keine persönliche Arbeitspflicht
- Beispiel: Werkbesteller (Auftraggeber) gibt Schneider den Auftrag, einen Maßanzug zu schneiden

2. Kollektivvertrag für Fahrradbot*innen



- kollektivvertraglicher Mindestgrundlohn in der Höhe von 1539,98 € brutto (Stand: 1.1.2021) bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, Stundenlohn = 8,90 € brutto
- Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- für die Verwendung eines Privatfahrrades: Kilometergeld in Höhe von 24 Cent pro dienstlich zurückgelegten Kilometer.
- für Spät- bzw. Nachtdienste (22.00 bis 5:00 Uhr) gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent

3. Fairwork-Studie



- TU Wien erforscht derzeit in einer von AK Wien und Stadt Wien geförderten Studie die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten bei Lieferdienst-Plattformen
- erste vorläufige Ergebnisse auf Grundlage von Beschäftigteninterviews und Einschau in Arbeitsverträge der beiden großen Zustelldienste Mjam und Lieferando

3. a) Lieferando



- echte Arbeitsverträge
- mehrere Seiten umfassend, zweisprachig ausgefertigt
- fixer Stundenlohn, der über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegt
- eine Woche im Vorhinein müssen die Zeiten der Verfügbarkeit bekannt gegeben werden. Dabei wird verlangt, dass mehr Stunden angegeben werden, als im Arbeitsvertrag als wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart wurde
- auf Basis der bekanntgegebenen Verfügbarkeiten erfolgt die Einteilung der Schichten
- unbezahlte Rufbereitschaften, um etwaige Lücken bei den Schichten zu schließen

3. b) Mjam



- bei Mjam überwiegt mehrheitlich der freie Dienstvertrag
- keine formelle Arbeitsverpflichtung
- umfassende Vertretungsmöglichkeit
- Bezahlung erfolgt pro Bestellung
- bei vereinbarten Schichten werden 2 Bestellungen je Schicht garantiert
- Verwendung eigener Fahrräder: freiwilliges, jederzeit widerrufliches Kilometergeld über dem Satz des Kollektivvertrages
- pro Monat muss mindestens 1 Schicht gefahren werden
- werden konkrete Aufträge abgelehnt, erfolgt als Sanktion eine Zwangspause, in der man keine Aufträge bekommt.
- internes Ranking, führt zu Vorteilen/Nachteilen bei Schichteinteilung

4. Scheinselbstständigkeit



- auch dort, wo formal freie Dienstverträge abgeschlossen wurden, können tatsächlich echte Arbeitsverhältnisse vorliegen
- durch internes Rankingsystem werden Plattformbeschäftigte zu kontinuierlicher Arbeit veranlasst (Zwangspausen bei Ablehnung von Aufträgen, schlechtere Schichteinteilungen)
- in der Praxis sehen viele Betroffene von der Durchsetzung des korrekten rechtlichen Status und Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit ab
- oftmals schwierig, die erforderliche Leistungsverpflichtung und persönliche Abhängigkeit vor Gericht mit Beweisen zu belegen

5. Möglichkeiten zur Problemlösung



- widerlegliche gesetzliche Vermutung, dass ein echtes Arbeitsverhältnis zur Plattform vorliegt
- bei Anfechtung des Beschäftigtenstatus muss die Plattform nachweisen, dass kein echtes Arbeitsverhältnis vorliegt
- niederschwellige und rasche
Verwaltungsverfahren zur Überprüfung des rechtlichen Status von Plattformbeschäftigten

6. Ausblick: Ist das Arbeitsrecht geliefert?



- auf europäischer Ebene wird Ende 2021 mit einem Richtlinienvorschlag der europäischen Kommission gerechnet
- auch Plattformbeschäftigte haben faire Arbeitsbedingungen und eine korrekte arbeitsrechtliche Einstufung mit den damit verbundenen Rechten verdient