

Platform Reps

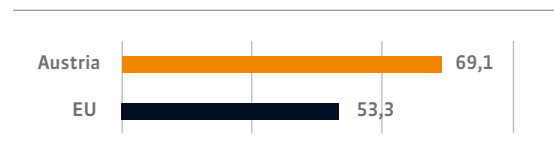
ÖSTERREICH: Länderbericht 2022



1. Kontext: Sozialer Dialog und Plattformarbeit

Laut Eurofound liegt die Gesamtqualität des sozialen Dialogs in Österreich deutlich über dem EU-Durchschnitt (siehe **Abbildung 1** unten).

Abbildung 1: Index für Arbeitsbeziehungen (2013-2017)¹

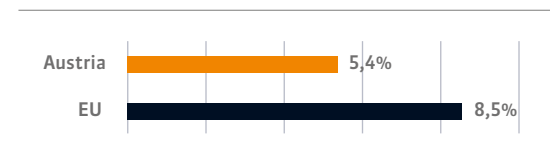


Quelle: [Eurofound Index für Arbeitsbeziehungen](#).

Gleichzeitig liegt die Arbeit in digitalen Arbeitsplattformen (im Folgenden als „Plattformen“ bezeichnet) in Österreich, gemessen

am Anteil der erwachsenen Bevölkerung, mit 5,4 % deutlich unter dem EU-Durchschnitt (drei Prozentpunkte) (**Abbildung 2**).

Abbildung 2: Der Anteil der Arbeitnehmer auf Plattformen an der erwachsenen Bevölkerung (2021)²



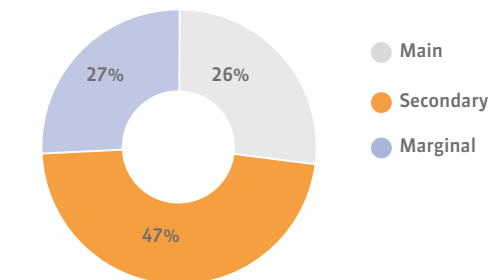
Quelle: Europäische Kommission (2021); Eurostat.

Nach Schätzungen aus dem Jahr 2021 könnten bis zu 363.000 Menschen in Österreich mehr als nur vorübergehend, d.h. mindestens

10 Stunden pro Woche oder mehr als 25 % ihres Einkommens, auf Plattformen arbeiten (**Abbildung 3**).

Abbildung 3: Anzahl und Kategorien von Arbeitnehmern in Plattformen (2021)³

Anzahl der Arbeitnehmer in Plattformen: 363k



Quelle: Europäische Kommission (2021).

...

1. Der Index misst die Gesamtqualität der „kollektiven und individuellen Governance von Arbeit und Beschäftigung“ in vier Kategorien auf der Grundlage von 47 Indikatoren. Siehe: Eurofound (2018). Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg., S. 1

2. Die angegebenen Zahlen sind eine obere Schätzung auf Grundlage der Umfrageergebnisse für 2021. Sie decken alle Arten von Arbeit auf Plattformen ab, von gering bis hoch qualifiziert und von Arbeit vor Ort (z.B. Transport, Lieferung) bis hin zu Online-Arbeit (z.B. IKT, Dateneingabe, kreative Arbeit). Siehe: Europäische Kommission (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)

3. Hauptbeschäftigte arbeiten mindestens 20 Stunden die Woche über Plattformen oder erzielen darüber mindestens 50 % ihres Einkommens. Nebenbeschäftigte arbeiten zwischen 10 und 19 Stunden pro Woche über Plattformen oder erzielen mit ihrer Arbeit über Plattformen zwischen 25 % und 50 % ihres Einkommens. Geringfügig Beschäftigte arbeiten weniger als 10 Stunden pro Woche über Plattformen oder erzielen weniger als 25 % ihres Einkommens über Plattformen.

2. Aktueller Rechtsrahmen

2.1. ARBEITSRECHT

...

In Österreich werden verschiedene Aspekte des Arbeitsverhältnisses durch unterschiedliche Rechtsvorschriften geregelt. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind auf Bundesebene relativ begrenzt und allgemein gehalten.⁴ So gibt es beispielsweise keine allgemeingültige Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“. Dennoch definiert das [Arbeitsverfassungsgesetz \(ArbVG\)](#) wer kein Arbeitnehmer im Sinne des ArbVG ist, d.h. im Rahmen von Tarifverhandlungen und Arbeitsbeziehungen (eine negative Definition). Ebenso definiert das [Allgemeines Sozialversicherungsgesetz \(ASVG\)](#) Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) einen Arbeitnehmer wie folgt (Artikel 4 Absatz 2):

• Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt ist; dazu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit die Merkmale der Selbstständigkeit überwiegen.

...

4. Dazu gehören z.B. das Arbeitsverfassungsgesetz, das Angestelltengesetz oder das Arbeitszeitgesetz.

5. Business Service Portal (n.d.). [Beschäftigungsarten](#).

6. Siehe: oesterreich.gv.at (n.d.). [Arbeitsverhältnis](#).

7. Interview mit ÖGB-Vertretern.

8. Business Service Portal (n.d.). [Beschäftigungsarten](#).

Nach der österreichischen Rechtsprechung sind die wesentlichen Merkmale eines Arbeitsverhältnisses die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit, der Anspruch auf ein arbeitszeit- und nicht ergebnisbezogenes Entgelt, die Dauer- und die Pflicht zur individuellen Arbeitsleistung.⁵ **Die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers ist jedoch entscheidend für die Begründung des Arbeitsverhältnisses.** Sie umfasst insbesondere:⁶

- Einbindung des Mitarbeiters in den betrieblichen Ablauf des Unternehmens
- Festgelegte Arbeitszeit
- Zugewiesener Arbeitsort
- Festgelegter Arbeitsablauf
- Unterordnung unter die Anweisungen des Arbeitgebers
- Ständige Kontrolle durch den Arbeitgeber

Diese Kriterien sind jedoch etwas „schwammig“.⁷ So hängt die Einstufung eines Arbeitsverhältnisses davon ab, ob die oben genannten Kriterien überwiegen, z.B. wenn der Schwerpunkt auf der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten liegt, liegt ein Ausbildungsverhältnis vor (auch wenn alle Kriterien erfüllt sein können).

Andere Beschäftigungsverhältnisse, die der österreichische Rechtsrahmen vorsieht, sind:

- **“Freie Dienstnehmer*innen”**) arbeiten unter ähnlichen Bedingungen wie Arbeitnehmer (einschließlich Dauerschuldverhältnis, wirtschaftlicher Abhängigkeit, Entlohnung für Arbeitszeit und nicht für Arbeitsergebnisse usw.), aber ohne persönliche Abhängigkeit, d.h. sie sind weitgehend unabhängig, wann und wo sie arbeiten, vorausgesetzt, sie erfüllen ihre vertragliche Verpflichtung. Sie gelten nach österreichischem Recht nicht als Arbeitnehmer und haben daher keinen Zugang zu Arbeitsrechten, sind aber durch die Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung abgedeckt.
- **Selbstständige**, die eine Dienstleistung gegen ein Honorar auf der Grundlage eines bestimmten Leistungsergebnisses erbringen, sind persönlich und wirtschaftlich unabhängig von ihren Auftraggebern und nicht an Weisungen gebunden.⁸

Neben den Bestimmungen des Arbeits- und Zivilrechts sind Branchentarifverträge die wichtigsten Instrumente zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Rechtsanspruchs, einschließlich

des Mindestlohns. Cirka 98 % der Arbeitnehmer sind durch solche Verträge abgedeckt, obwohl diese nicht für Selbstständige gelten.⁹

2.2. PLATTFORMSPEZIFISCHE GESETZGEBUNG

...

Es gibt keine nationalen Rechtsvorschriften, die sich speziell mit dem Status der Arbeitnehmer und den Arbeitsbedingungen auf Plattformen

beschäftigen. Es sind auch keine derartigen Vorschriften vorgesehen. Auf dem Gebiet des Transportrechts wurde das [Gelegenheitsverkehrsge-
setz](#) Anfang 2021 reformiert. Die Änderungen betrafen vor allem die Zulassungsvorschriften und die Preisgestaltung (die von den Ride-Hailing-Plattformen unterboten wurde),¹⁰ regelten aber auch die Arbeitszeiten für selbständige Fahrer und das Recht auf Weiterbildung.¹¹

Des Weiteren wurden die Arbeitnehmer von

Plattformen in zwei Sektoren (Zustellung und Transport) ausdrücklich in sektorale Tarifverträge aufgenommen, wie in **Tabelle 1** unten zusammengefasst ist. Je nach dem Sektor, in dem sie tätig sind, könnten weitere Tarifverträge für die Arbeitnehmer in Plattformen gelten - so sollte eine Plattform, die im Bereich der häuslichen Dienstleistungen tätig ist, unter entsprechende Tarifverträge fallen, sobald sie Arbeitnehmer beschäftigt.¹²

Tabelle 1: Kollektivverträge in Österreich, die Arbeitnehmer in Plattformen abdecken

Vereinbarung	Wichtigste Bestimmungen
Kollektivvertrag für Fahrradkuriere (2021)	<p>Die Vereinbarung gilt für alle Fahrradkuriere mit einem Arbeitsvertrag bei einem traditionellen Unternehmen oder einer Plattform. Darin sind unter anderem folgende Punkte geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die wöchentliche Standardarbeitszeit (40 Stunden), tägliche Pausen und Ruhezeiten, Nacharbeit, Überstunden und Arbeit an Wochenenden und Feiertagen; - einen Mindestlohn von 1.539,98 € für eine Vollzeitbeschäftigung; eine zusätzliche Entschädigung von 0,24 €/km, wenn ein privates Fahrrad benutzt wird, und weitere 20 € pro Monat, wenn ein privates Mobiltelefon benutzt wird; Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Lohnfortzahlung bei Unfällen und Krankheit; und - die Verpflichtung des Arbeitgebers, Helme, Regenjacken, Regenhosen, Handschuhe und Überschuhe von angemessener Qualität zur Verfügung zu stellen.
Kollektivvertrag für Fahrer im Personenverkehr (2021)	<p>Die Vereinbarung gilt für alle Fahrer in der Personenbeförderung, die einen Arbeitsvertrag bei einem traditionellen Unternehmen oder einer Plattform haben. Darin sind geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit, einschließlich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 40 Stunden, Ruhezeiten, Überstunden und Arbeit an Wochenenden und Feiertagen; und - eine Gehaltsspanne von 1.604,10 € und 2.756,70 € (je nach Berufserfahrung und Berufsgruppe) sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf den Quellen in den Hyperlinks und Eurofound (2021). [Kollektivvertrag für Fahrradkuriere in Österreich](#).

...

9. Interview mit ÖGB-Vertretern.

10. Interview mit ÖGB-Vertretern.

11. Barcevičius et al. (2021). [Studie zur Unterstützung der Folgenabschätzung einer EU-Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit](#).

12. Interview mit ÖGB-Vertretern.

3. Aktuelle Rechte von Beschäftigten

Beschäftigte haben je nach ihrem Status einen unterschiedlichen Zugang zu den Arbeitnehmerrechten, wie in **Tabelle 2** unten zusammengefasst.

Tabelle 2: Arbeiterstatus und entsprechende Arbeitsrechte

Beschäftigungsstatus	Rechtsgrundlage	Arbeitsrechte	Sozialversicherung	Gewerkschaftliche Vertretung	Kollektivverhandlungen
Arbeitnehmer	Arbeitsrecht	✓	✓*	✓	✓
Unabhängiger Auftragnehmer	Zivilrecht	✗	✓*	✓	✗
Selbstständig		✓ (Selbstzahler)		✗	✗

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Business Service Portal (n.d) [Beschäftigungsarten](#). Hinweis: *Unterhalb eines Schwellenwertes von 485,85 € monatlich - nur Unfallversicherung.

Im Allgemeinen sind die Bedingungen für die meisten Arbeiter auf den Plattformen prekär, auch wenn sie im Vergleich zu anderen Ländern und gering qualifizierten Jobs relativ gut sind, einschließlich der Bezahlung (auch wenn diese in Wirklichkeit oft auf lange Arbeitszeiten zurückzuführen ist).¹³ Allerdings sind die **Arbeitsbedingungen während und nach der Pandemie gleich geblieben oder haben sich verschlechtert**. Laut Fairwork boten beispielsweise im Jahr 2021 nur drei der acht untersuchten Plattformen allen Beschäftigten ein Einkommen, das über der „Armutgefährdungsschwelle“ lag. Die Arbeitsbedingungen unterschei-

den sich auch erheblich zwischen den einzelnen Sektoren (z. B. schneiden die Ride-Hailing-Plattformen Uber und Bolt im Fairwork-Ranking in Österreich am schlechtesten ab - zwei bzw. ein Punkt von zehn) und den einzelnen Plattformen (z. B. beschäftigt Lieferando im Lieferdienstsektor alle seine Arbeitnehmer, während bei Mjam 90 % unabhängige Auftragnehmer sind).¹⁴ Im Allgemeinen ist das **Haupthindernis für einen angemessenen Rechtszugang der Beschäftigten in den Plattformen die weit verbreitete falsche Einstufung des Beschäftigungsstatus**. Obwohl die Kollektivverträge eine gute Abdeckung der Rechte

bieten, gelten sie nur für Beschäftigte mit Arbeitsverträgen. Einer kürzlich durchgeführten Umfrage zufolge arbeitet im Zustellungssektor jedoch nur ein Drittel (33 %) als Angestellte, während die Mehrheit (59 %) als unabhängige Auftragnehmer beschäftigt ist. Ein kleiner Prozentsatz (3,3 %) gab an, als Selbständiger mit Gewerbeschein tätig zu sein.¹⁵ Die Wahrscheinlichkeit, dass Fahrer angestellt sind, ist wahrscheinlich noch geringer.¹⁶ Das bedeutet, dass der Kollektivvertrag zwar zu besseren Arbeitsbedingungen für die wenigen Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag haben, beiträgt, aber keine Auswirkungen auf unabhängige Auftragnehmer und Selbstständige hat, die die Mehrheit der Beschäftigten ausmachen.

Dennoch **gab es in Österreich bisher keine Gerichtsverfahren, die sich mit dem Beschäftigungsstatus von Arbeitnehmern auf Plattformen befassen haben**. Diese Zurückhaltung hat mehrere Gründe (abgesehen von den prekären Arbeitsbedingungen und den Praktiken der Plattformen - siehe nächster Abschnitt), darunter der unsichere Ausgang für unabhängige Auftragnehmer und die begrenzte Wirkung einer Gerichtsentscheidung (die nur für die Kläger und nicht für alle Arbeitnehmer der jeweiligen Plattform gilt).¹⁷

...

13. Interview Ergebnisse

14. Fairwork (2022). [Fairwork Österreich Bewertungen 2022: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie](#).

15. Geyer, L. & Prinz, N. (2022). [Arbeitnehmer*innen-Vertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzusteller*innen in Österreich](#).

16. Interview Ergebnisse

17. Ibid.; Interviewergebnisse

4. Aktueller Stand der Gewerkschaftsarbeit

Die Maßnahmen der Gewerkschaften für Plattformbeschäftigte in Österreich können auf drei Ebenen analysiert werden, wie in **Tabelle 3** unten zusammengefasst.

Tabelle 3: Maßnahmen im Namen von Arbeitnehmern auf Plattformen

Ebene	Maßnahmen
Etablierte Gewerkschaften	Die etablierten Branchengewerkschaften verhandeln Kollektivverträge. Sie arbeiten vor Ort, um das Bewusstsein zu schärfen, Arbeitnehmer zu organisieren und Aktionen auf internationaler Ebene zu koordinieren (z.B. durch das DiDaNet -Projekt).
Entstehende Bewegungen	Mit Unterstützung der Gewerkschaften werden neue Einrichtungen gegründet, die als Kontaktstellen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitnehmern fungieren. Dazu gehören die Gründung von Genossenschaften (Riders Collective) und die Einrichtung von Betriebsräten (z.B. bei Foodora).
Gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen	Plattformen ernennen falsche Vertretungsorgane, betreiben Gewerkschaftsfeindlichkeit und behindern die unabhängige Arbeit von Betriebsräten zugunsten der Interessen des Unternehmens.

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf den Interviewergebnissen.

Das Ausmaß der gewerkschaftlichen Maßnahmen hängt vom jeweiligen Sektor ab. **Die Sektoren Transport und Zustellung sind am sichtbarsten und am besten vertreten** (was sich zum Beispiel in den unterzeichneten Kollektivverträgen zeigt). Während die [GPA-djp](#) (die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier) ihre Mitgliedschaft 2019 für „Crowd-Worker“ geöffnet hat, sind Online-Gigworker weit weniger erfasst. Der ÖGB hat auch versucht, einige von

ihnen zu erreichen, aber das hat im Vergleich zu den Arbeitnehmern vor Ort, die eine viel größere Anzahl von Arbeitnehmern darstellen, die sich, nach Ansicht des Befragten, in einer verletzlichen und prekären Lage befinden und entsprechend mehr Aufmerksamkeit benötigen, eine geringere Priorität.¹⁸

Die Arbeitnehmer haben auch viele Maßnahmen initiiert und wenden sich an die Gewerkschaften, um Unterstützung zu erhalten. Diese Initiativen arbeiten nun unter dem Dach der Ge-

werkschaft, behalten aber bei ihren Vorgängen ein hohes Maß an Autonomie, die an die Realitäten der Arbeit auf den Plattformen angepasst werden müssen. So wurde beispielsweise eine Werkstatt an einem günstigen Ort eingerichtet, wo sich die Menschen treffen, ihre Fahrräder reparieren, einen Kaffee trinken und sich informieren und beraten lassen können¹⁹ Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit sind ein weiterer wichtiger Weg. So wurde beispielsweise eine soziale Kampagne über die Lasten organisiert, die die Lebensmittelkurier von Mjam transportierten - sie setzte die Plattform unter Druck, in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Schließlich wurde die Höchstlast von 20 kg auf 7 kg gesenkt.

Diese Bewegungen haben einige Plattformen dazu veranlasst, parallele Strukturen und Institutionen als falsche Vertretungsorgane einzurichten. So hat Mjam beispielsweise die Position eines „Fahrerbetreuers“ geschaffen, während die Lebensmittellieferplattform Flink einen „Fahrervertreter“ eingerichtet hat, der in Wirklichkeit von der Geschäftsleitung ernannt wird. Darüber hinaus **behindern die Plattformen die Arbeit der Betriebsräte**, indem sie ihre Anfragen nicht beantworten, falsche Informationen geben usw. (was ihre Maßnahmen zeitaufwendig und frustrierend macht und einige dazu

...
18. Interview Ergebnisse

19. Interview Ergebnisse

bringt, aufzugeben) oder sogar die Bildung von Betriebsräten von vornherein verhindern.²⁰ For example, as a response to efforts to set up a works council at Veloce, the company immediately dismissed couriers involved in the organising processes.²¹

Lieferando Betriebsrat

Im Jahr 2019 gründeten die Arbeitnehmer von Lieferando einen Betriebsrat. Daraufhin reichte die Plattform eine Klage gegen dessen Gründung ein. Diese argumentierte, Lieferando sei kein Unternehmen, sondern nur eine unselbstständige Zweigstelle, obwohl es zu diesem Zeitpunkt über 300 Mitarbeiter in Österreich beschäftigte (nach dem Arbeitsverfassungs-

gesetz muss ein Unternehmen tatsächlich existieren, damit ein Betriebsrat gegründet werden kann).

Trotz des Rechtsstreits gelang es dem Betriebsrat, regelmäßige Treffen einzurichten und einige Verbesserungen wie eine Haftpflichtversicherung sowie bessere Rucksäcke, Reifen und Bremsen für die Fahrräder auszuhandeln.

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Eurofound (2021). [Betriebsräte Lieferando, Mjam und Veloce](#).

Die größten Hindernisse bei einer effektiveren gewerkschaftlichen Organisation von Plattformbeschäftigten sind unten in **Tabelle 4** dargestellt.

Tabelle 4: Hindernisse für die gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmern auf Plattformen

Rechtlich	Sozial und Kulturell	Im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell der Plattformen
<ul style="list-style-type: none"> - Selbstständige, und damit auch Arbeitnehmer, die fälschlicherweise als Selbstständige eingestuft wurden, können keiner Gewerkschaft beitreten und sind stattdessen Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer Österreich. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die prekäre Situation der Menschen, die auf Plattformen arbeiten (vor allem Drittstaatsangehörige ohne Papiere), hindert sie daran, Maßnahmen zu ergreifen, auch aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen. - Das Bewusstsein für ihre Rechte ist gering. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Arbeit auf den Plattformen ist oft befristet oder geringfügig (Teilzeit). - Plattformen behindern die Bemühungen der Gewerkschaften. - Für die Gewerkschaften ist es schwierig, die Arbeitnehmer zu erreichen. - Die Plattformen kontrollieren die Arbeiter und ihre Informationskanäle (einschließlich WhatsApp-Gruppen).

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Interviewergebnissen.

5. Maßnahmenkatalog

Mögliche Anwendung der Richtlinie der Europäischen Kommission und/oder des Politikvorschlags des EGB

Die Richtlinie ist im Allgemeinen ein guter Schritt zur Neueinstufung von Arbeitnehmern und zur Schaffung transnationaler Mindeststandards. Allerdings müssen einige Punkte weiter verhandelt werden. Die Definitionen und Formulierungen, die in Bezug auf Arbeitnehmervertreter, algorithmisches Management und Start-ups verwendet werden, sind für die österreichischen Gewerkschaften besorgniserregend, da sie gegen die nationale Gesetzgebung und Praxis verstoßen. In Bezug auf Letzteres stellt sich auch die Frage nach der konkreten Bedeutung der in Artikel 4 Absatz 3 vorgeschlagenen

Formulierung, „dass die Auswirkungen auf Start-ups berücksichtigt werden müssen“. Aus der Sicht des ÖGB kann es kein geringeres arbeitsrechtliches Schutzniveau für Start-ups geben.

Vor allem aber könnten die in der Richtlinie vorgeschlagenen Kriterien, die restriktiver sind und sich auf die Kontrolle der Arbeit konzentrieren, mit der bestehenden Rechtsprechung in Österreich in Konflikt geraten, die den Aspekt der persönlichen Abhängigkeit betont und generell fließender ist. Die Festlegung spezifischer enger Kriterien könnte auch Tür und Tor öffnen und den Plattformen Leitlinien an die Hand geben, wie sie die Einstufung des Arbeitsverhältnisses umgehen können. Andererseits könnte der EGB-Vorschlag (ohne vorgegebene Kriterien) möglicherweise besser in den österreichischen Kon-

text passen und eine fließende Definition des Arbeitnehmerstatus ermöglichen.

In jedem Fall stellt die Existenz der dritten Kategorie von Arbeitnehmern (unabhängige Auftragnehmer) ein potenzielles Hindernis für die wirksame Umsetzung der politischen Vorschläge dar, die von einer binären Wahl zwischen „Arbeitnehmer“ und „Selbständiger“ ausgehen. Die österreichischen Gewerkschaften sind nicht für die völlige Abschaffung dieses Status, da er bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern (z.B. Künstlern) zugute kommt. Die Missbräuche in der Plattformökonomie müssen jedoch erkannt und beseitigt werden.

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Interviewergebnissen und einem Positionspapier des ÖGB (unveröffentlicht).

Vorläufige Vorschläge für Maßnahmen sind in **Tabelle 5** unten zusammengefasst.

Tabelle 5: Maßnahmenkatalog für zwei zentrale Bereiche

Politik	Vor-Ort-Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none">- Setzen Sie sich dafür ein, dass die sektoralen Kollektivverträge auf so viele Arbeitnehmer wie möglich ausgeweitet werden, da sie das wichtigste Instrument sind, um einen guten Rechtszugang zu gewährleisten.- Erzeugen Sie politischen Druck, um einige der für die Arbeitsbedingungen auf Plattformen relevanten Themen auf Bundesebene anzugehen (durch die Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Kommission).- Setzen Sie die enge Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer fort, einschließlich Forschung, Sensibilisierung und Wissensaustausch.	<ul style="list-style-type: none">- Fortsetzung öffentlicher sozialer Kampagnen, die die breite Öffentlichkeit für die prekären Bedingungen auf den Plattformen sensibilisieren.- Verstärken und erweitern Sie die Maßnahmen zur direkten Unterstützung von Fahrern, einschließlich derjenigen, die direkt von den Gewerkschaften angeboten und von Betriebsräten und anderen (von den Gewerkschaften unterstützten) Initiativen gefördert werden; finden Sie ein Gleichgewicht zwischen Top-Down und Bottom-Up Unterstützung.- Verstärken Sie die Bemühungen, die darauf abzielen, Fälle von falscher Klassifizierung vor die österreichischen Gerichte zu bringen. Dies könnte einen Wendepunkt in der Wahrnehmung des Status von Plattformbeschäftigten bedeuten.