



**GDPower – Recovering  
workers’ data to negotiate and monitor collective  
agreements in the platform economy**

# Länderbericht Österreich

Leonard Geyer, Nikko Bilitza & Sonila  
Danaj

31.05.2025



Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

## Zusammenfassung

Dieser Länderbericht Österreich ist Teil des GDPower-Projekts, das sich auf die Plattformarbeit in den Sektoren Lebensmittellieferung und Ride-Hailing (Taxigewerbe) konzentriert und drei Bereiche untersucht: die Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten durch digitale Arbeitsplattformen und ihre Auswirkungen auf Plattformarbeitende, Sozialpartnerstrategien zur Verhandlung Kollektivverträgen (KVs) und Betriebsvereinbarungen (BVs) für Plattformarbeitende sowie die Umsetzung dieser KVs und BVs.

Der Bericht zeigt, dass in beiden Branchen Tarifverträge ausgehandelt wurden. Darüber hinaus zeigt er, dass zwei der drei größten Lebensmittellieferplattformen über Betriebsräte verfügen, die starke gesetzliche Rechte haben, um die Erhebung von Arbeitnehmerdaten, insbesondere GPS-Daten, zu regeln. Die Analyse zeigt jedoch auch, dass die Plattformunternehmen diese Vereinbarungen umgehen können, indem sie mit freien Dienstnehmern und Selbstständigen zusammenarbeiten.

Als methodische Innovation wurden für diesen Bericht Daten von Plattformarbeitenden analysiert, welche diese zuvor von Plattformunternehmen mittels DSGVO-Anfragen erhalten hatten. Diese Daten zeigen, dass alle Plattformunternehmen grundlegende vertragliche Informationen über Arbeitnehmer sammeln. Der Umfang der erhobenen und gespeicherten Standort- und Leistungsdaten variiert jedoch, ebenso wie die Bereitschaft der Plattformen, Informationen über automatisierte Entscheidungsfindungsverfahren offenzulegen. Die meisten Plattformarbeitenden waren sich der Daten bewusst, die Plattformen über sie sammeln. Viele hinterfragte aber auch die Vollständigkeit, der ihnen von Plattformen übermittelten Daten.

Die Erhebung und Nutzung ihrer persönlichen Daten wird von Plattformarbeitenden kritisch bis teilweise positiv betrachtet. Meist liegt der Fokus auf der Begrenzung der Datenerhebung, -speicherung und -weitergabe auf das für die Erbringung der Dienstleistung erforderliche Maß.

Schließlich wurde anhand der Arbeitnehmerdaten geprüft, ob die Unternehmen die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Fahrradkuriere einhalten. Es wurden keine Verstöße festgestellt, aber unsere Analyse zeigte, dass diese Methode zur Überwachung der Einhaltung von Kollektivverträgen und zum Schutz der Arbeitnehmerrechte eingesetzt werden kann.

May, 2025

Except otherwise noted, this work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license. This means that non-commercial reuse is allowed provided appropriate credit is given and any changes are indicated.



For more information [geyer@euro.centre.org](mailto:geyer@euro.centre.org)

### Please refer to this publication as follows:

Geyer, L., Bilitza, N. & Danaj, S. (2025). Länderbericht Österreich. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy.

Information may be quoted provided the source is stated accurately and clearly.

This publication is also available via <https://www.euro.centre.org/projects/detail/4722>

This publication is part of the GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy, which has received funding by the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, within the Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL).

The information and opinions expressed in this document are those of the authors and do not necessarily represent the views or official stance of the European Union. Neither the institutions nor the bodies of the European Union, nor any individual acting on their behalf, can be held responsible for any use of the information contained within this document.



Co-funded by  
the European Union



## Danksagung

Wir möchten uns bei allen Partnern bedanken, die zum GDPoweR-Projekt und zu den Recherchen für diesen Bericht beigetragen haben. Insbesondere möchten wir uns bei den Fahrradkurieren und Taxifahrern bedanken, die großzügig ihre Zeit und Daten zur Verfügung gestellt haben. Wir danken auch dem ÖGB, dem Riders Collective und der Gewerkschaft vida für ihre Unterstützung bei der Organisation von Data Recovery Workshops und für ihre Teilnahme an Interviews. Außerdem danken wir den Vertretern der Wirtschaftskammer und der Geschäftsführerin von Rita Bringt's dafür, dass sie sich die Zeit genommen haben, unsere Fragen zu beantworten, sowie Sophie Schwertner von der Paris Lodron Universität Salzburg für ihre Expertise zu den Rechten der österreichischen Betriebsräte. Ein besonderer Dank geht an unsere Kollegin Elif Naz Kayran für ihr wertvolles Feedback und an Daria Jadric für ihre redaktionelle Unterstützung und Übersetzung des englischen Berichts ins Deutsche. Schließlich danken wir unserem ehemaligen Kollegen Nicolas Prinz für seine Unterstützung bei der Erstellung des Datenvisualisierungs-codes für dieses Projekt.

# Contents

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>2. Österreichs Plattformökonomie Ökosystem</b>	<b>10</b>
<b>3. Kollektivverhandlungen in Österreich: Akteure und Institutionen</b>	<b>14</b>
3.1 Kollektivverhandlungen in Österreich	14
3.1.2 Kollektivverhandlungen	16
3.1.4 Freie Dienstnehmer	19
3.2 Kollektivvertragsverhandlungen in der Plattformökonomie: Akteure, Strategien und Verhandlungsmodelle	19
3.2.1 Interessensvertretung der Plattformarbeitenden	19
3.2.2 Interessenvertretung der Plattformunternehmen	22
3.2.3 Strategien der Akteure	23
3.3 Mapping von Kollektivverträgen bei Lebensmittellieferungen und Ride-Hailing-Plattformen	27
3.3.1 Lebensmittellieferung	27
3.3.2 Ride-hailing (Taxigewerbe)	31
3.4 Zwischenfazit	34
<b>4. Die Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten durch digitale Arbeitsplattformen</b>	<b>36</b>
4.1 Datenerhebung und Herausforderungen	36
4.1.1 Fahrradkurriere	36
4.1.2 Taxifahrer	38
4.1.3 Antworten der Plattformen	39
4.2 Welche Daten werden von digitalen Arbeitsplattformen über Plattformarbeitende gesammelt?	40
4.2.1 Von Lebensmittellieferplattformen gesammelte Daten	40
4.2.2 Von Ride-Hailing-Plattformen gesammelte Daten über Plattformarbeitende	44
4.2.3 Übereinstimmungen und Unterschiede in der Datenerfassung zwischen Branchen und Unternehmen	46
4.3 Sind sich die Plattformarbeitenden bewusst, welche Daten über sie gesammelt werden?	46
4.3.1 Sense-Making Workshops und Fokus Gruppen	46
4.3.2 Ergebnisse	49
4.4 Welche Effekte hat die Datenerhebung der Plattformen auf Plattformarbeitende?	51
4.4.1 Negative Erfahrungen	51
4.4.2 Neutrale Erfahrungen	54
4.4.3 Positive Erfahrungen	55
4.4.4 Regulierungsbedarf und Kollektivverhandlungen	56
<b>5. Die Umsetzung von Kollektivverträgen in der Plattformökonomie</b>	<b>57</b>
5.1 Welche Strategien verfolgen Aktivisten, Gewerkschaften und Arbeitgebern zur Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen in der Plattformökonomie?	57
5.2 Werden Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen korrekt umgesetzt?	58
5.2.1 Kollektivvertrag für Fahrradboten	59
5.2.2 Betriebsvereinbarung Mjam (Foodora)	62
5.2.3 Kollektivvertrag für Taxifahrer	65

5.3	Mit welchen Herausforderungen sehen sich Sozialpartner bei der Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen konfrontiert?	65
<b>6.</b>	<b>Schlussfolgerungen und Handlungs-empfehlungen</b>	<b>67</b>
<b>7.</b>	<b>Referenæes</b>	<b>72</b>
<b>8.</b>	<b>Anhang</b>	<b>76</b>
	Fokusgruppen und Interviewteilnehmer	76
	Fragenkatalog für Fokusgruppen	77
	Fokusgruppe Fahrradkuriere	77
	Fokusgruppe Taxifahrer	78
	Fokusgruppe Aktivisten	79

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Von Lebensmittellieferplattformen in Österreich erhobene Arbeitnehmerdaten	40
Tabelle 2: Von Ride-Hailing-Plattformen erhobenen Daten	44
Tabelle 3: Überprüfbare Bestimmungen des Kollektivvertrags für Fahrradboten	59
Tabelle 4: Überprüfbare Bestimmungen der Betriebsvereinbarung bei Mjam (Foodora) von 2021 bis 2022	62
Tabelle 5: Fokusgruppen und Interviewteilnehmer	76

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschung auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerdaten	8
Abbildung 2: Kollektivvertragliche Abdeckung in der österreichischen Ride-Hailing-Branche	31
Abbildung 3: Deskriptive Statistiken zu Daten eines Fahrradkuriers	47
Abbildung 4: Visualisierung der Standortdaten eines Fahrradkuriers	48
Abbildung 5: Deskriptive Statistiken der Daten eines Uber Fahrers	48
Abbildung 6: Visualisierung der Standortdaten eines Uber Fahrers	49
Abbildung 7: Innerhalb und außerhalb der Arbeitszeiten erhobene Standortdaten	63

# 1. Einleitung

Das Projekt *Recovering Workers' Data to Negotiate and Monitor Collective Agreements in the Platform Economy* – kurz GDPoweR – wurde von der Europäischen Union kofinanziert und umfasste Forschungsaktivitäten, die von einem Konsortium aus sieben Forschungs- und Sozialpartnerorganisationen in Österreich, Belgien, Frankreich, Polen und Spanien durchgeführt wurden. Die Forschung konzentrierte sich auf zwei Sektoren, Ride-Hailing (Taxigewerbe) und Lebensmittellieferung, und untersuchte drei Bereiche:

- *Die Sammlung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten durch digitale Arbeitsplattformen und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und ihre Bereitschaft für kollektives Handeln.*
- *Strategien der Sozialpartner zur Verhandlung und Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen in der Plattformökonomie, zu Themen wie Entlohnung, Arbeitsbedingungen sowie der Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten.*
- *Die Umsetzung, Überwachung und Durchsetzung der ausgehandelten Vereinbarungen.*

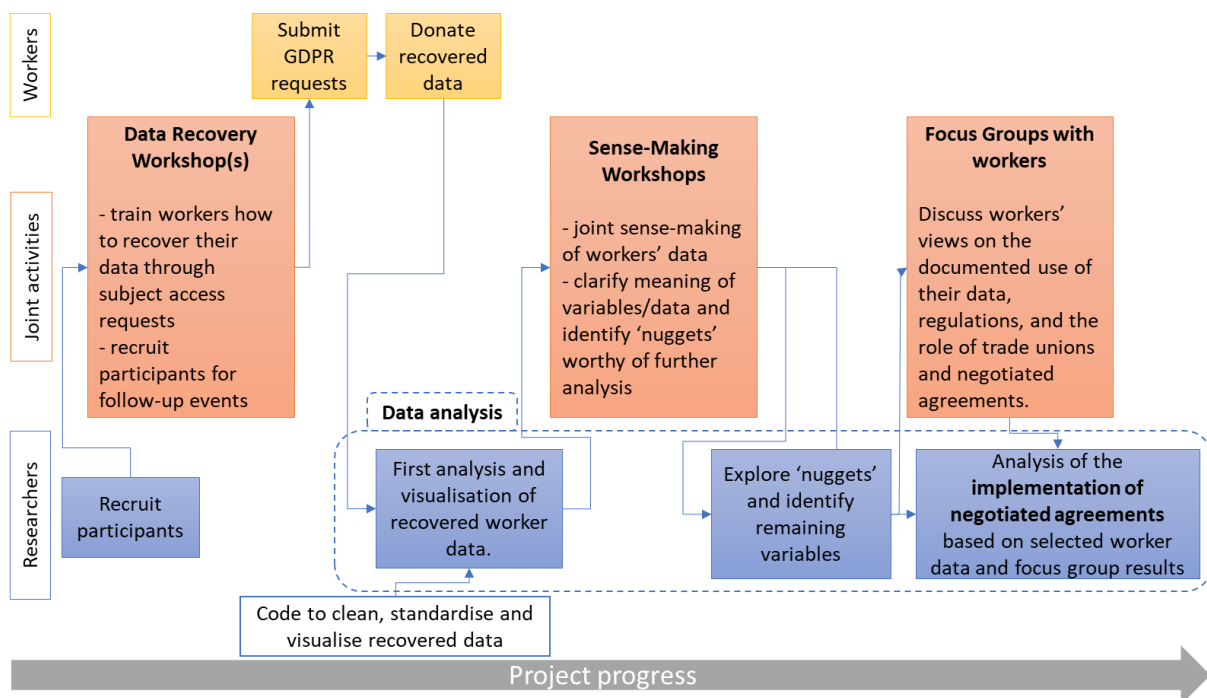
Dieser Bericht befasst sich mit den Ergebnissen im Falle Österreichs. Die Untersuchungen für alle Länder folgten derselben Methodik, die im GDPoweR-Forschungsdesign (Geyer, Kayran, & Danaj, 2024; Geyer & Gillis, 2024; Geyer, 2024) beschrieben ist, und kombinierten mehrere Methoden zur Erhebung von Daten einerseits auf der Ebene der von Kollektivverhandlungen und industriellen Beziehungen und, andererseits, auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer, die zwischen Januar 2024 und Mai 2025 durchgeführt wurden.

Auf der Ebene von Kollektivverhandlungen und industriellen Beziehungen wurden die Strategien, die von Aktivisten, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bei der Verhandlung und Umsetzung von für Plattformarbeitende relevante Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen analysiert. Außerdem wurde untersucht, ob diese Vereinbarungen korrekt umgesetzt werden und vor welchen Herausforderungen die Sozialpartner bei der Verhandlung und Umsetzung solcher Vereinbarungen stehen. Zur Beantwortung dieser Fragen wurde eine Literaturrecherche über die österreichische Plattformökonomie und das österreichische Kollektivverhandlungssystem sowie eine Bestandsaufnahme („Mapping“) der relevanten Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt. Darüber hinaus wurden Fokusgruppen und Forschungsinterviews mit Arbeitnehmeraktivisten, Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Plattformunternehmen in den Branchen Lebensmittellieferung und Ride-Hailing durchgeführt, um zu verstehen, wie Vereinbarungen verhandelt und umgesetzt werden, welche Herausforderungen in dieser Hinsicht bestehen oder, falls (noch) keine Vereinbarungen abgeschlossen wurden, warum dies der Fall ist.

Auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer wurde untersucht, welche Daten digitale Arbeitsplattformen über die Plattformarbeitende sammeln, ob diese sich bewusst sind, welche Daten über sie gesammelt werden, und wie die Datenerhebungspraktiken der Plattformen die Plattformarbeitenden beeinflussen. Inspiriert von der Arbeit von Hestia.ai und andere (Ausloos, 2019;

Ausloos & Veale, 2020; Bowyer, Pidoux, Gursky, & Dehaye, 2022) wurde dazu eine Reihe von Veranstaltungen und Analyseschritten durchgeführt, wie in Abbildung 1 graphisch dargestellt. Zunächst wurden „Data-Recovery-Workshops“ organisiert, um Plattformarbeitende in der Lebensmittelliefer- und Ride-Hailing-Branche darüber zu informieren, wie sie eine Kopie ihrer von Plattformunternehmen verarbeiteten personenbezogenen Daten durch Datenauskunfts- und/oder Datenübertragungs-Anträge gemäß der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) erhalten können. Interessierten Plattformarbeitenden wurde die Möglichkeit gegeben, die erhaltenen personenbezogenen Daten dem Projekt für Forschungszwecke zu spenden. Die gespendeten Daten wurden dann bereinigt, analysiert und teilweise mit Hilfe eines im Projekt entwickelten Codes visualisiert.<sup>1</sup> Die Ergebnisse wurden den Plattformarbeitenden, die ihre Daten gespendet hatten, in einem „Sense-Making-Workshop“ präsentiert und dort mit diesen diskutiert, um gemeinsam einen Sinn für die Variablen und deren Bedeutung zu finden und wichtige Daten („Nuggets“) zu identifizieren, die einer weiteren Analyse wert sind. Danach wurden dieselben Plattformarbeitenden in einem Fokusgruppenformat, in der Regel am selben Tag, zu ihren Ansichten über die über sie gesammelten Daten, zu möglichen Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden, etwaigem Regulierungsbedarf und ihre Sicht auf die Rolle der Gewerkschaften hinsichtlich möglicher Regulierungen. Alle Veranstaltungen und Aktivitäten wurden getrennt für die Beschäftigten der Plattformen in den Branchen Lebensmittellieferung und Ride-Hailing durchgeführt.

**Abbildung 1: Forschung auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerdaten**



Quelle: Abbildung angepasst aus dem GDSPower Research Design (Geyer, Kayran, & Danaj, 2024)

In den Ländern, in denen es Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen für Plattformbeschäftigte gibt, wie in Österreich, wurden schließlich Informationen aus den Fokusgruppen mit Plattformarbeitenden und Sozialpartnern sowie gespendete Arbeitnehmerdaten verwendet, um zu analysieren, ob diese korrekt umgesetzt werden.

<sup>1</sup> <https://github.com/nikkobilitza/GDSPower-Data-Visualization>



Unsere Ergebnisse zeigen, dass in beiden Branchen Kollektivverträge für regulär Beschäftigte ausgehandelt wurden und dass zwei der drei größten Lebensmittellieferplattformen über Betriebsräte mit starken Rechten verfügen, um die Erhebung von Arbeitnehmerdaten, insbesondere GPS-Daten, zu regeln. Wir finden keine Hinweise auf erhebliche Verstöße gegen diese Vereinbarungen durch die Plattformunternehmen. Stattdessen deutet unsere Analyse darauf hin, dass das Hauptproblem in der Ride-Hailing- und Essenslieferungsbranche darin besteht, dass die Plattformen die von den Betriebsräten festgelegten Vereinbarungen und Schutzmaßnahmen umgehen, indem sie mit freien Dienstnehmern und Selbstständigen zusammenarbeiten.

Darüber hinaus zeigen die von den Plattformbeschäftigten zur Verfügung gestellten persönlichen Daten, dass alle Plattformunternehmen ähnliche grundlegende Vertragsinformationen über die Beschäftigten sammeln. Allerdings variiert der Umfang der von den Ride-Hailing-Unternehmen gesammelten und gespeicherten Standort- und Leistungsdaten ebenso wie die Bereitschaft der Plattformen, Informationen über ihre algorithmischen Managementpraktiken offenzulegen.

## 2. Österreichs Plattformökonomie Ökosystem

### 2.1 Rechtlicher Rahmen für Plattformarbeit in Österreich

In Österreich gibt es derzeit keine spezifischen Rechtsvorschriften, die die Arbeit über digitale Arbeitsplattformen regeln (De Groen, Kilhoffer, Lenaerts, & Felten, 2018). Die Idee eines solchen Gesetzes wurde in den späten 2010er Jahren diskutiert und konzentrierte sich auf eine widerlegbare Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses – eine Regel, die davon ausgeht, dass Plattformarbeitenden unter bestimmten Bedingungen bei einer Plattform beschäftigt sind, sofern die Plattform nicht das Gegenteil beweisen kann. Darüber hinaus schlugen der Arbeiterkammer nahestehende Forscher neue Transparenzbestimmungen vor, um die Plattformbeschäftigten darüber zu informieren, wie persönliche Bewertungen berechnet werden, was die Vergabe von Aufträgen beeinflussen kann (Gruber-Risak, Warter, & Berger, 2020). Die nationale Debatte führte jedoch nicht zu konkreten Maßnahmen, da die regierende Sozialdemokratische Partei (SPÖ), die Offenheit für ein solches Gesetz signalisiert hatte, die Bundestagswahl 2017 verlor und durch eine Koalition zwischen der konservativen Österreichischen Volkspartei (ÖVP) und der rechtsgerichteten Freiheitlichen Partei (FPÖ) ersetzt wurde, die das Thema nicht weiterverfolgte. Es ist anzunehmen, dass die nachfolgenden gewählten österreichischen Regierungen das Ergebnis der Verhandlungen über die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit<sup>2</sup> abwarteten, bei denen es ebenfalls um eine widerlegbare Beschäftigungsvermutung ging.

In Ermangelung eines solchen spezifischen Rahmens nimmt die Plattformarbeit in Österreich verschiedene Formen an (De Groen, Kilhoffer, Lenaerts, & Felten, 2018). Plattformarbeitende in der Lebensmittellieferung arbeiten überwiegend direkt mit einer Plattform zusammen, entweder als reguläre Beschäftigte oder im Rahmen eines freien Dienstvertrags (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023). Der Begriff "Freier Dienstvertrag" ist nicht gesetzlich definiert; nach der Rechtsprechung liegt ein solcher Vertrag jedoch vor, wenn sich eine Person bereit erklärt, ihre Arbeitskraft einer anderen Person oder einem Unternehmen gegen Entgelt auf unbestimmte Zeit und ohne Eingehen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses zur Verfügung zu stellen.<sup>3</sup> Freie Dienstnehmer fallen nicht in den Anwendungsbereich von Arbeitszeit- oder Urlaubsgesetzen, d. h. es gibt keine gesetzliche Begrenzung ihrer täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Arbeitnehmer und freie Dienstnehmer sind in der öffentlichen Kranken-, Pensions- und Arbeitsunfähigkeitsversicherung versichert (Fairwork, 2022). Arbeitnehmer erhalten ein festes Gehalt für eine bestimmte Anzahl monatlicher Arbeitsstunden und haben Anspruch auf Urlaubsgeld und bezahlten Krankenstand. Darüber hinaus haben sie bzw. ihre Vertreter, das Recht, Kollektivverträge zu verhandeln sowie einen Betriebsrat zu wählen und sich von diesem vertreten zu lassen (siehe auch Kapitel 3 unten). Freie Dienstnehmer hingegen haben keine festen Arbeitszeiten und werden pro Lieferung bezahlt. Sie sind zudem von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023).

---

<sup>2</sup> Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (Text von Bedeutung für den EWR)

<sup>3</sup> [https://www.wko.at/einstellen/freier-dienstvertrag-arbeitsrechtlich#heading\\_Arbeitsrechtliche\\_Anspr\\_che](https://www.wko.at/einstellen/freier-dienstvertrag-arbeitsrechtlich#heading_Arbeitsrechtliche_Anspr_che)

Die Plattformarbeit in der Ride-Hailing-Branche fiel früher unter die relativ laxen Gewerbevorschriften des Mietwagengewerbes. Im Rahmen dieser Vorschriften konnten Uber und Bolt ihre Preise frei festlegen und damit die Preise im regulären Taxigewerbe unterbieten, wo Fahrpreise in den meisten Großstädten, darunter Wien, Graz und Salzburg, durch lokale Verordnungen festgelegt werden (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024). Mit einer Reform des Gelegenheitsverkehrsgesetzes (GelverK), die am 1. Januar 2021 in Kraft trat, wurden die beiden Gewerbe zu einem Einheitsgewerbe zusammengeführt und einer einheitlichen Regulierung unterworfen mit dem Ziel, „gleiche Wettbewerbsbedingungen“ zu schaffen (Eurofound, 2022). Nach der neuen Regelung können Ride-Hailing-Plattformen wie Uber und Bolt nur mit Fahrern arbeiten, die eine Taxilizenz besitzen. Um eine solche Lizenz zu erhalten, müssen Fahrer an Kursen teilnehmen und eine Prüfung ablegen, die auch einen Test der Grundkenntnisse der deutschen Sprache umfasst. Außerdem müssen die Unternehmen die gleichen Preisvorschriften einhalten, die auch für Taxiunternehmen gelten.

## 2.2 Plattformen und Plattformbeschäftigte auf Essensliefer- und Ride-Hailing-Plattformen

Im Laufe der Jahre haben eine Handvoll Studien versucht, die Anzahl von Plattformarbeitenden in Österreich zu schätzen (Europäische Kommission, 2016; Europäische Kommission, 2018; Huws, Spencer, Neil, & Coates, 2019). Eine Umfrage des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) unter erwerbstätigen Erwachsenen in 14 EU-Ländern, die im Frühjahr 2021 durchgeführt wurde, liefert einige der neusten und vergleichbaren Daten über die Demografie des Plattformsektors in Österreich (Piasna, Zwysen, & Drahoukoupil, 2022). Die Umfrageergebnisse zeigen, dass im Frühjahr 2021 0,7 % der Befragten in Österreich auf Essenslieferplattformen tätig waren, 0,5 % auf Ride-Hailing-Plattformen und weitere 0,2 % auf beide Arten von plattformvermittelten Tätigkeiten. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass sich die Plattformbranche ständig weiterentwickelt und dass die ETUI-Umfrage während der COVID-19-Pandemie durchgeführt wurde, die erhebliche Auswirkungen auf beide Branchen hatte, da die Nachfrage nach Lebensmittellieferungen stieg (Fairwork, 2022) und die Nachfrage nach Ride-Hailing einbrach (WKO, 2024). Daher müssen diese Zahlen als eine vorsichtige Schätzung betrachtet werden.

Hinsichtlich des Geschlechts und der Staatsbürgerschaft der Plattformarbeitenden in Österreich zeichnen die Daten ein klares Bild: Die überwältigende Mehrheit der Fahrradkuriere in der Essenslieferbranche sowie der Uber- und Bolt-Fahrer sind Männer, und Migranten der ersten und zweiten Generation sind überrepräsentiert (Geyer & Prinz, 2022; Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024; Piasna, Zwysen, & Drahoukoupil, 2022). Was das Alter anbelangt, so sind Fahrradkuriere eher jünger, mit einem Durchschnittsalter von etwa 30 Jahren (Geyer & Prinz, 2022). Es liegen keine Informationen über das Alter von Uber- und Bolt-Fahrern vor; Daten über das Alter der angestellten Taxifahrer können jedoch als Anhaltspunkt dienen. Diese Daten lassen darauf schließen, dass Taxifahrer mit einem Durchschnittsalter von etwa 50 Jahren<sup>4</sup> meist älter sind als Fahrradkuriere.

Was die Unternehmen anbelangt, so wird die Plattformwirtschaft in Österreich von großen nicht-österreichischen multinationalen Unternehmen dominiert (Fairwork, 2022). Drei große Essenslieferplattformen sind derzeit in Österreich tätig: Foodora, Lieferando und Wolt, neben einigen kleineren regionalen Plattformen wie Velofood<sup>5</sup> in Graz. Die Präsenz von Foodora in Österreich geht auf ein lokales Wiener Start-up, Mjam, zurück, das 2008 gegründet wurde, sowie auf ein deutsches Start-up, Foodora, das 2015 in den österreichischen Markt eintrat. Sowohl Mjam als auch Foodora

<sup>4</sup> Eigene Berechnung auf der Grundlage von Beschäftigungsdaten im österreichischen Taxigewerbe, abgerufen vom Arbeitsmarktinformationssystem (amis)

<sup>5</sup> <https://velofood.at/>

wurden von Delivery Hero übernommen, und im Jahr 2019 fusionierte Delivery Hero das Österreich-Geschäft von Foodora mit Mjam (ORF, 2019).

Im Jahr 2023 vereinheitlichte Delivery Hero sein Branding in ganz Europa und benannte Mjam in Foodora um. Ab 2024 ist Foodora laut der Website von Delivery Hero in Schweden, Ungarn, Dänemark, Österreich, Norwegen, Finnland und Tschechien tätig. In der Zwischenzeit sind die Liefermarken von Delivery Hero in weiteren 89 Ländern tätig.<sup>6</sup> Im Frühjahr 2023 berichtete die österreichische Zeitung Der Standard, dass Foodora 2.500 Kuriere beschäftigt, wobei etwa 90 % der Mitarbeiter als freie Dienstnehmer tätig sind und der Rest fest angestellt ist (Kainrath, 2023).

In der kurzen Geschichte von Essenslieferplattformen in Österreich war und ist der Hauptkonkurrent von Foodora der Anbieter Lieferando. Lieferando begann als kleines deutsches Startup namens Yourdelivery, das 2009 gegründet wurde, und trat 2011 in den österreichischen Markt ein, indem es die Lieferplattform Lieferservice.at übernahm, die 2008 in Wien gegründet worden war (Griesser, et al., 2023; Kurier, 2011). Im Jahr 2014 wurde Lieferando von dem niederländischen multinationalen Lieferdienst Takeaway.com übernommen (Reuters, 2014), der später in Just Eat Takeaway umbenannt wurde. Laut seiner Website ist Just Eat Takeaway im Juni 2024 in 19 Ländern tätig.<sup>7</sup> Laut einem Bericht aus dem Jahr 2024 beschäftigt Lieferando in Österreich rund 1.000 Fahrradkuriere (Lieferando, 2024, S. 51). Im Gegensatz zu Foodora und Wolt beschäftigte Lieferando früher alle seine Kuriere mit regulären Arbeitsverträgen (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023). Im März 2025 kündigte das Unternehmen jedoch an, alle angestellten Kuriere zu entlassen und in Zukunft ausschließlich mit freien Dienstnehmern zu arbeiten (Kainrath, 2025).

Wolt ist der jüngste prominente Neuzugang unter den Essenslieferplattformen in Österreich. Das Unternehmen wurde 2014 in Finnland gegründet und 2022 von dem amerikanischen Lebensmittellieferanten Doordash übernommen (Financial Times, 2021). Wolt betrat den österreichischen Markt im Jahr 2023. Mit Stand Mai 2025 ist die Muttergesellschaft Doordash in 25 Ländern tätig.<sup>8</sup> Wolt bietet nur freie Dienstverträge an; es gibt jedoch keine öffentlich zugänglichen Daten über die derzeitige Belegschaft in Österreich.

Im Ride-Hailing-Sektor sind Uber und Bolt (ehemals Taxify) die führenden Plattformunternehmen in Österreich. Beide Unternehmen sind in den größten Städten des Landes, nämlich Wien, Graz, Salzburg und Linz (nur Uber), sowie in einer Handvoll kleinerer Städte tätig.<sup>9</sup> Das in Kalifornien ansässige Unternehmen Uber trat 2014 in den österreichischen Markt ein, während das in Estland gegründete Unternehmen Bolt 2017 auf den Markt kam (Pernicka, 2019). Beide Unternehmen beschäftigen keine Fahrer direkt oder arbeiten mit freien Dienstnehmern zusammen. Stattdessen stützen sie sich auf "Flottenpartner", d. h. österreichische Personenbeförderungsunternehmen, die aus einzelnen selbständigen Taxiunternehmen oder Taxiunternehmen bestehen können, die Fahrer als Angestellte beschäftigen (Griesser, et al., 2023). Wie bereits erwähnt, sind Uber und Bolt seit dem Inkrafttreten des novellierten Gelegenheitsverkehrsgesetzes am 1. Januar 2021 verpflichtet,

---

<sup>6</sup> <https://www.deliveryhero.com/brands-countries/>

<sup>7</sup> <https://www.justeattakeaway.com/our-markets>

<sup>8</sup> <https://ir.doordash.com/overview/default.aspx>

<sup>9</sup> <https://bolt.eu/de-at/cities/> <https://www.uber.com/global/de/r/austria/cities/?uclid=26f15922-8523-449d-a9f3-9fcd4bdc49e>

nur noch mit Taxifahrern mit Taxilenkerausweis zusammenzuarbeiten.<sup>10</sup> Dies hat wahrscheinlich dazu geführt, dass die Zahl der Uber-Fahrer in Österreich von einem Höchststand von 3 000 aktiven Fahrern vor der Einführung dieser Regulierung deutlich zurückgegangen ist (Szigetvari, 2020). Allerdings gibt es derzeit keine Daten über die Zahl der Uber- oder Bolt-Fahrer in Österreich, und es ist unklar, wie sich die Reform längerfristig ausgewirkt hat. Neben Uber und Bolt gibt es auch traditionelle Vermittler, sogenannte Funkzentralen, die in der Regel nur in einer Stadt tätig sind. Die meisten Funkzentralen nutzen neben Callcentern auch Apps (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024). Für die Zwecke dieses Projekts konzentrieren wir uns jedoch auf Uber und Bolt.

Eine von der Stadt Wien in Auftrag gegebene Studie ergab, dass 18- bis 64-jährige Uber und Bolt als Kunden etwa genauso häufig nutzen wie reguläre Taxis (Saupe & Schörpf, 2021). Diese Studie überschätzt wahrscheinlich die relative Gesamtnutzung von Ride-Hailing-Plattformen, da jüngere Menschen eher Dienste nutzen, die über Online-Plattformen angeboten werden. Im Gegensatz dazu bevorzugen ältere, weniger technikaffine Personen häufig traditionelle Methoden der Taxibestellung, wie etwa per Telefon oder an einer Taxistation. Nichtsdestotrotz zeigt dieses Ergebnis, dass Ride-Hailing-Plattformen zumindest in der österreichischen Hauptstadt eine starke Präsenz aufgebaut haben.

---

<sup>10</sup> Die Bezeichnung von Uber und Bolt Fahrern als "Plattformarbeitende" ist umstritten. Da sich die Plattformen darauf beschränken, mit lizenzierten Taxifahrern zusammenzuarbeiten - und diese Fahrer entweder selbständig oder bei Flottenpartnern angestellt sind - sind diese wohl weniger wirtschaftlich abhängig von den Plattformen, als es meist für Plattformarbeitende wie z.B. freie Dienstnehmer bei Essenslieferplattformen, angenommen wird. Das liegt daran, dass angestellte Fahrer von dem Taxiunternehmen bezahlt werden, für das sie arbeiten, nicht von der Plattform, und Anspruch auf mindestens den monatlichen Mindestlohn, der im Kollektivvertrag für Taxifahrer festgelegt ist haben. Selbstständige Fahrer können Ride-Hailing-Plattformen nutzen, um Aufträge zu erhalten. Als lizenzierte Taxifahrer können sie ihre Dienste jedoch auch über andere Vermittler, wie z. B. Funkzentralen, anbieten und vermarkten, sowie direkt an Kunden durch eigene Werbematerialien, an Taxiständen oder auf der Straße. Aus diesem Grund lehnt die für Taxifahrer zuständige Abteilung der Wirtschaftskammer Österreich die Charakterisierung von Taxifahrern, die mit Online-Vermittlern zusammenarbeiten, als "Plattformarbeitende" ab (Interview WKO) - ein Begriff, der den Eindruck von Prekarität und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der Plattform erwecken kann.

### 3. Kollektivverhandlungen in Österreich: Akteure und Institutionen

Die industriellen Beziehungen in Österreich sind durch einen institutionalisierten Neokorporatismus gekennzeichnet, in dem die Sozialpartner eng mit dem politischen System verbunden sind, sowie über ein sektorales Kollektivverhandlungssystem mit außergewöhnlich hohem Abdeckungsgrad. Im Folgenden werden zunächst die Organisationen zur Vertretung der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinteressen erläutert, bevor die Verhandlung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen skizziert wird.

Die Informationen in diesem Kapitel stammen aus verschiedenen Quellen, darunter Analysen wissenschaftlicher und grauer Literatur, Rechtsdokumente, Kartierungen relevanter Kollektiv- und Betriebsvereinbarungen sowie Erkenntnisse von Sozialpartnern und Aktivisten. Konkret haben wir eine Fokusgruppe mit Vertretern des Riders Collective und (ehemaligen) Betriebsratsmitgliedern bei Foodora (FG-Aktivisten) und ein Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft vida (Interview vida) durchgeführt. Auf der Arbeitgeberseite wurden Interviews mit Vertretern des Personenbeförderungsgewerbes, in dem Taxifahrer organisiert sind, der Gruppe der Kleinunternehmer und (Fahrrad-)Lieferdienste sowie des Essenslieferdienstes Rita Bringt's, der mit den Essenslieferplattformen konkurriert, geführt. Die Fokusgruppe und die Interviews wurden zwischen Mai 2024 und Mai 2025 durchgeführt (siehe Tabelle 5 im Anhang). Zusätzliche Informationen wurden aus akademischen Studien, Veröffentlichungen öffentlicher Stelle und Zeitungsartikeln zusammengetragen.

#### 3.1 Kollektivverhandlungen in Österreich

##### 3.1.1 Die Interessensvertretung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Die Arbeitnehmervertretung in Österreich stützt sich auf drei Säulen: den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und seine Mitgliedsorganisationen, die Arbeiterkammer und die Betriebsräte (Glassner & Hofmann, 2023). Der ÖGB ist ein einheitlicher Dachverband der österreichischen Gewerkschaften. Er agiert in Bezug auf Budget und Personal als autonome Organisation und ist befugt, Streiks der angeschlossenen Gewerkschaften zu genehmigen. Als Dachverband umfasst er sieben angeschlossene Branchen-/Industriegewerkschaften, und zwar:

- die Gewerkschaft GPA (GPA, Gewerkschaft GPA), die größte Gewerkschaft, die (meist) Angestellte der Privatwirtschaft aus allen Branchen, Journalisten und alle Arbeiter und Angestellten in der grafischen Industrie organisiert<sup>11</sup>,

---

<sup>11</sup> <https://www.gpa.at/>

- die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), die Beamte und Angestellte der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheitswesens, des Bildungswesens und anderer Berufe auf Bundes- und Länderebene organisiert<sup>12</sup>,
- die Gewerkschaft der Produktionsarbeiter (PRO-GE, Die Produktionsgewerkschaft), in der vor allem Arbeiter aus dem verarbeitenden Gewerbe organisiert sind<sup>13</sup>,
- Younion (Die Daseinsgewerkschaft), die Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in den Bezirken und Gemeinden, in den Bereichen Kunst, Medien, Sport und freie Berufe<sup>14</sup>, organisiert.
- Vida (Gewerkschaft vida), in der vor allem Arbeiter im privaten Dienstleistungssektor und im Verkehrswesen organisiert sind<sup>15</sup>,
- die Gewerkschaft GBH (Gewerkschaft Bau- Holz), die Baugewerbe und Holzarbeiter organisiert<sup>16</sup>,
- die GPF (Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten), die Post- und Telekommunikationsbedienstete organisiert.<sup>17</sup>

Die Mitgliedsgewerkschaften sind in die Entscheidungsstrukturen des ÖGB eingebunden und genießen auch Autonomie in Bezug auf ihre Mitgliedschaft und finanzielle Angelegenheiten, wie z.B. Mitgliedsbeiträge. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist von einem Höchststand in den 1980er Jahren auf etwa 26 % im Jahr 2020 zurückgegangen (Glassner & Hofmann, 2023). Die Gewerkschaften dürfen gemäß dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) von 1974, dem wichtigsten Gesetz zur Regelung der Arbeitsbeziehungen in Österreich (§ 4 ArbVG), Kollektivverträge aushandeln.

Die Arbeiterkammer (AK) ist eine gesetzliche Mitgliederorganisation, die die zweite Säule darstellt. Per Gesetz sind alle in Österreich tätigen Arbeitnehmer Mitglied, auch freie Dienstnehmer.<sup>18</sup> Der Mitgliedsbeitrag wird automatisch mit den Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitnehmer eingehoben. Die Arbeiterkammer vertritt gemeinsam mit den Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmer in Politik und Verwaltung. Darüber hinaus bietet sie ihren Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung in arbeitsrechtlichen Fragen an. Im Gegensatz zu den Gewerkschaften ist die Arbeiterkammer nicht berechtigt, Kollektivvertragsverhandlungen zu führen. Sie unterstützt jedoch die Gewerkschaften im Verhandlungsprozess, indem sie Daten zur wirtschaftlichen Entwicklung zur Verfügung stellt (Glassner & Hofmann, 2023)

Die dritte Säule besteht aus den Betriebsräten auf betrieblicher Ebene. Das Arbeitsverfassungsgesetz räumt Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten das Recht ein, einen Betriebsrat zu wählen (§40 (1) ArbVG). Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Unternehmensleitung und kann zu diesem Zweck Betriebsvereinbarungen aushandeln.

---

<sup>12</sup> <https://www.goed.at/>

<sup>13</sup> <https://www.proge.at/>

<sup>14</sup> <https://www.younion.at/>

<sup>15</sup> <https://www.vida.at/>

<sup>16</sup> <https://www.bau-holz.at/>

<sup>17</sup> <https://www.gpf.at>

<sup>18</sup> Arbeiterkammergesetz 1992 – AKG. § 10, (1); § 10, (1) 7

Auf Arbeitgeberseite sind die wichtigsten Organisationen die Wirtschaftskammer Österreich (WKO)<sup>19</sup> und die Landwirtschaftskammer (LK)<sup>20</sup>. Die Mitgliedschaft in der WKO ist für alle Selbstständigen und Unternehmen des privaten Sektors verpflichtend, mit Ausnahme von Unternehmern und Unternehmen in der Landwirtschaft, den freien Berufen und dem nichtgewerblichen öffentlichen Sektor (Glassner & Hofmann, 2023). Damit liegt die WKO-Mitgliedschaft bei den Unternehmen der Privatwirtschaft weiterhin bei fast 100 %. Historisch bedingt ist die Landwirtschaft durch eine eigene Kammer vertreten. Im Gegensatz zur Arbeiterkammer führt die Wirtschaftskammer neben der Vertretung der Arbeitgeberinteressen im politischen Entscheidungsprozess auch Kollektivvertragsverhandlungen.

### 3.1.2 Kollektivverhandlungen

Wie bereits angedeutet, finden Kollektivvertragsverhandlungen in Österreich zwischen zwei Seiten statt, der WKO und den ÖGB-Mitgliedsorganisationen. Das Bundeseinigungsamt verleiht das Recht zum Abschluss von Kollektivverträgen unter der Bedingung, dass die Organisation in der Lage ist, eine umfassende berufliche und territoriale Abdeckung zu gewährleisten, was die Möglichkeit von Verhandlungen auf Unternehmensebene de facto ausschließt (Astleithner & Flecker, 2018). Da die Kollektivverträge auf alle Arbeitnehmer einer bestimmten Branche ausgedehnt werden, unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, bleibt die Tarifbindung mit 98 % hoch (Glassner & Hofmann, 2023).

Die Kollektivverträge werden von den Branchengewerkschaften ausgehandelt, obwohl formal gesehen der ÖGB die Verträge unterzeichnet (Glassner & Hofmann, 2023). Da der ÖGB praktisch alle Gewerkschaften in Österreich umfasst, gibt es keinen Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften. Kollektivverträge werden in der Regel jährlich nach der "Benya-Formel" ausgehandelt, die vorsieht, dass Lohnerhöhungen die Inflation der vorangegangenen Jahre ausgleichen und längerfristige Produktivitätssteigerungen widerspiegeln sollten. Die Verhandlungen beginnen traditionell im September in der Metallindustrie, die einen Maßstab für die anderen Branchen setzt. Sobald eine Einigung erzielt ist, folgen andere Branchen mit ihren Verhandlungen (Allinger, 2023). Inhaltlich geht es bei den Kollektivverhandlungen auf Branchenebene vor allem um Themen wie Entlohnung und Arbeitszeit, die für alle Unternehmen innerhalb derselben Branche geregelt werden können. Datenschutz oder andere Regelungen, die die Erhebung und Verwendung von Arbeitnehmerdaten durch Unternehmen regeln, sind in der Regel nicht Gegenstand von Kollektivverträgen.

Insgesamt ist das österreichische Kollektivvertragssystem recht stabil, im Gegensatz zu vielen anderen Ländern, in denen der Geltungsbereich von Kollektivverträgen in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen ist. Dies wird auf die gesetzliche Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und der Arbeiterkammer (AK) zurückgeführt (Astleithner & Flecker, 2018).

Neben den Kollektivvertragsverhandlungen auf Branchenebene können Betriebsräte rechtsverbindliche Betriebsvereinbarungen aushandeln und unternehmens- bzw. betriebspezifische Fragen regeln (Allinger, 2011). Insbesondere sind Betriebsräte befugt, Betriebsvereinbarungen über die Einführung von Kontrollmaßnahmen zur Kontrolle der Arbeitnehmer und die Einführung von automationsunterstützten Ermittlung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern zu verhandeln. Diese Rechte sind für den vorliegenden Bericht von besonderer Bedeutung und verdienen es daher, ausführlich beschrieben

---

<sup>19</sup> <https://www.wko.at/>

<sup>20</sup> <https://www.landarbeiterkammer.at/>



zu werden. Betriebsvereinbarungen können kollektivvertragliche Bestimmungen nicht einschränken oder aufheben, sie können aber über diese hinausgehen, wenn sie für die Arbeitnehmer vorteilhafter sind (§ 3 (1) ArbVG).

### **3.1.3 Rechte des Betriebsrats im Bereich des Datenschutzes**

Die Paragraphen § 91, § 96 und § 96a des Arbeitsverfassungsgesetzes räumen dem Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen ein Vetorecht gegen die Erhebung und Verwendung von Daten über Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ein.

In § 91 wird den Betriebsräten das Recht eingeräumt, bestimmte Arten von Informationen vom Unternehmen zu erhalten. Der erste Satz des Paragraphen dient als allgemeine Bestimmung, die den Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten Auskunft zu erteilen, „welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berühren“. Als Reaktion auf den zunehmenden Einsatz der Informationstechnologie wurde das Informationsrecht des Betriebsrats mit einer Reform des ArbVG im Jahr 1986 erweitert und konkretisiert, indem in § 91 Abs. 2 eine neue Bestimmung eingeführt wurde, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat Auskunft darüber zu erteilen, „welche Arten von personenbezogenen Daten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht“. Darüber hinaus ist dem Betriebsrat auf Verlangen die Möglichkeit zu geben, die Grundlage für die Verarbeitung und Übermittlung zu überprüfen.

In § 96 heißt es, dass der Arbeitgeber für "die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Überwachung der Arbeitnehmer, soweit diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren", die Zustimmung des Betriebsrats benötigt (ArbVG § 96 (1) 3). Generell kann davon ausgegangen werden, dass die Menschenwürde berührt wird, wenn eine Kontrollmaßnahme bei den Arbeitnehmer „das dauernde Gefühl einer potenziellen Überwachung“ hervorruft (Felten & Preiss, § 96, 2020, S. 206). Diese Bestimmung ist für die Plattformarbeit in der Lebensmittellieferungs- und Ride-Hailing-Branche relevant, weil GPS-Daten von Plattformen in beiden Branchen zur Ortung und Verfolgung von Arbeitnehmern verwendet werden und weil eine solche GPS-Verfolgung von Rechtskommentatoren in den meisten Fällen als eine die Menschenwürde beeinträchtigende Kontrollmaßnahme angesehen wird (Felten & Preiss, § 96, 2020, S. 213). Aus dieser Sicht sollte es Unternehmen nur dann rechtlich erlaubt sein, Mitarbeiter zu orten, wenn sie die schriftliche Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung erhalten haben.<sup>21</sup>

Die Rechtsprechung der österreichischen Gerichte berücksichtigt jedoch auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers bei der Beurteilung, ob die Menschenwürde der Arbeitnehmer betroffen ist. Wenn das Geschäftsmodell eines Unternehmens ein hohes Maß an Überwachung erfordert, z.B. eine Bank, die eine Videoüberwachung benötigt, können eingreifendere Maßnahmen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats gerechtfertigt sein (Felten & Preiss, § 96, 2020, S. 206). Ob die Überwachung von Arbeitnehmern durch GPS-Ortung durch Essensliefer- oder Ride-Hailing-Plattformen deren Menschenwürde berührt und damit der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, äuft auf eine Abwägung zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an der Überwachung seiner Beschäftigten und den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer hinaus (siehe auch Auer-Mayer, 2020). Eine endgültige Antwort auf diese Frage gibt es bisher nicht, da sie nicht gerichtlich geprüft worden ist.

---

21 In Unternehmen ohne Betriebsrat benötigt der Arbeitgeber die schriftliche Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers (Felten & Preiss, § 96, 2020, p. 221).

Paragraph § 96a wurde zusammen mit § 91(2) eingeführt, um die Rechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem zunehmenden Einsatz von Informationstechnologie zu stärken (Felten & Preiss, § 96a, 2020). Darin heißt es, dass die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich ist für:

- „Die Einführung von Systemen zur *automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers*, die über die *Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen*. Eine Zustimmung ist *nicht* erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten *über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben*“ (§ 96a (1) 1 ArbVG, Hervorhebung hinzugefügt)
- „Die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.“ (ArbVG 96 (1) 2)

Der erste Absatz verlangt die Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung zur automatisierten Erhebung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer, ausgenommen in bestimmten Fällen: nämlich Daten über persönliche und berufliche Voraussetzungen wie Name, Adresse, Geburtsdatum oder nachgewiesene Qualifikationen sowie Informationen, zu deren Erhebung und Verarbeitung der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, wie Arbeitszeit- und Steuerdaten (Felten & Preiss, § 96a, 2020, S. 239-241). Der zweite Absatz verlangt zudem eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Mitarbeiterbeurteilungssystemen.

Im Gegensatz zu den in § 96 aufgeführten Maßnahmen, die immer der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen (zustimmungspflichtige Maßnahmen), kann die Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung von Maßnahmen nach § 96a durch die Entscheidung einer Schlichtungsstelle ersetzt werden (ersetzbare Zustimmung). Das bedeutet, dass beide Parteien – der Arbeitgeber und der Betriebsrat – im Falle einer Nichteinigung eine Schlichtungsstelle anrufen können, die aus einem Berufsrichter und je zwei Vertretern der Parteien besteht. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle macht eine Betriebsvereinbarung überflüssig.

Maßnahmen nach § 96 Abs. 1 Nr. 3 und § 96a Abs. 1, die ohne Zustimmung eingeführt wurden, sind rechtswidrig, und Betriebsräte und einzelne Arbeitnehmer können gegen das Unternehmen klagen (Unterlassungsanspruch) (Felten & Preiss, § 96, 2020, S. 187; Felten & Preiss, § 96a, 2020, S. 234). Das bedeutet, dass ein Betriebsrat z.B. eine Lebensmittellieferplattform verklagen könnte, um die Erhebung von GPS-Daten zu stoppen, wenn der Betriebsrat der Nutzung nicht zugestimmt hat.

Mit den Regelungen in § 96 und § 96a sollte die Verhandlungsposition der Betriebsräte gegenüber dem Arbeitgeber gestärkt werden (Felten & Preiss, § 96, 2020; Felten & Preiss, § 96a, 2020). Der Wortlaut des Gesetzes lässt zwar vermuten, dass Betriebsräte und Arbeitnehmer in Österreich über starke Befugnisse und einen starken Schutz gegen die unbefugte Verwendung ihrer personenbezogenen Daten verfügen, doch ist das Ausmaß, in dem Betriebsräte in von in Österreich ansässigen Plattformunternehmen diese Befugnisse ausüben können, in der Praxis begrenzt, wie in Abschnitt 3.3.1 unten gezeigt wird. Darüber hinaus ist es wichtig zu betonen, dass diese Schutzmaßnahmen nur für Angestellte gelten. Selbstständige und freie Dienstnehmer sind sowohl von Kollektivverträgen als auch von Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen. Die Situation freier Dienstnehmer verdient dabei besondere Aufmerksamkeit.

### 3.1.4 Freie Dienstnehmer

Freie Dienstnehmer machen den Großteil der Fahrradkuriere bei Essenslieferplattformen aus und nehmen im österreichischen System einen mittleren Status zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen ein. Im Gegensatz zu den Selbstständigen gelten die freien Dienstnehmer nach dem Arbeiterkammergesetz als Arbeitnehmer (§ 10 Abs. 1 Z 7 AKG).<sup>22</sup> Das heißt, sie zahlen Beiträge an die Arbeiterkammer und können deren Rechtshilfe in Anspruch nehmen. Im Gegensatz dazu gelten sie nicht als Arbeitnehmer im Sinne des § 36 des Arbeitsverfassungsgesetzes. Freie Dienstnehmer können Gewerkschaften beitreten und tun dies auch manchmal (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023), aber ihr Ausschluss vom Arbeitsverfassungsgesetz bedeutet, dass sie nicht von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen erfasst werden. Darüber hinaus haben freie Dienstnehmer kein aktives und passives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen, und der gewählte Betriebsrat hat keinen Rechtsanspruch, ihrer Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten zu können.

Ob sich freie Dienstnehmer rechtlich zusammenschließen und mit den Plattformen eigene Kollektivverträge über Löhne und Arbeitsbedingungen aushandeln können, ist eine offene Frage. Bis 2022 schien ein solcher Versuch mit dem EU-Wettbewerbsrecht zu kollidieren (Schlachter, 2019), aber die Veröffentlichung neuer Anwendungsleitlinien durch die Europäische Kommission im September 2022, die es Solo-Selbstständigen erlauben, unter bestimmten Bedingungen Kollektivverhandlungen mit Plattformen zu führen (Europäische Kommission, 2022), könnte eine Tür dazu geöffnet haben. Bis heute wurde dieser Vorschlag jedoch noch nicht getestet. Nach wie vor sind freie Dienstnehmer vom österreichischen Kollektivvertragssystem weitgehend ausgeschlossen.

## 3.2 Kollektivvertragsverhandlungen in der Plattformökonomie: Akteure, Strategien und Verhandlungsmodelle

Nach einer allgemeinen Beschreibung des österreichischen Kollektivvertragssystems werden die Akteure, die die Interessen der Plattformbeschäftigten und der Unternehmen vertreten, beschrieben, bevor ihre Strategien zur Verhandlung bzw. Vermeidung von Kollektivvertragsverhandlungen skizziert werden.

### 3.2.1 Interessensvertretung der Plattformarbeitenden

Die österreichischen Gewerkschaften unterstützen nachdrücklich das System des sozialen Dialogs und der Kollektivvereinbarungen und streben eine flächendeckende Abdeckung aller Arbeitnehmer durch Kollektivverträge an. Nach Ansicht des ÖGB sollten Kollektivverhandlungen das wichtigste Instrument der Lohnpolitik sein (ÖGB, 2023, S. 109-111).

ÖGB und Arbeiterkammer stehen dem Einsatz von freien Dienstnehmern und Solo-Selbstständigen in Plattformunternehmen skeptisch gegenüber und kritisieren deren Ausschluss von Kollektivverträgen, Arbeitsrecht und betrieblicher Interessenvertretung. Der ÖGB erklärt in seinem aktuellen Arbeitsprogramm (2023-2028), dass er nicht gegen freie Dienstverträge oder Solo-Selbstständigkeit per se ist, sondern dass solche Vereinbarungen auf wirtschaftlich selbstständige Unternehmer beschränkt werden sollten, d.h. auf Personen, die „unternehmerische Freiheiten“ genießen, wie z.B. die Freiheit, den Preis für ihre Dienstleistungen selbst zu bestimmen. Alle anderen sollten unter den Schutz des Arbeitsrechts fallen und dürfen nicht schlechter bezahlt werden als die

---

<sup>22</sup> Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz 1992 – AKG)

in den Kollektivverträgen für reguläre Arbeitnehmer, die ähnliche Dienstleistungen erbringen, festgelegten Sätze (ÖGB, 2023, S. 121). In Bezug auf Plattformarbeit argumentiert der ÖGB, dass generell davon ausgegangen werden sollte, dass die Beziehung zwischen Personen, die über Plattformen arbeiten, und dem Plattformanbieter ein Arbeitsverhältnis mit allen Rechten ist, die ein solches Verhältnis mit sich bringt (ÖGB, 2023, S. 131).

Als konkrete Forderungen fordert der ÖGB eine rechtliche Klärung der Möglichkeiten, wie arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmer in Kollektivverträge integriert werden können und die Ausweitung des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG) auf diese Gruppe. Der ÖGB unterstützt die Einführung einer starken Annahme eines Arbeitsverhältnisses, wie sie in der Plattformarbeitsrichtlinie<sup>23</sup> enthalten ist, in Fällen, in denen das Vertragsverhältnis unklar ist, und fordert verstärkte Anstrengungen zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und rechtlicher Konstruktionen zur Umgehung des Arbeitsschutzes (ÖGB, 2023, S. 112; 120). Was die Vertretung am Arbeitsplatz betrifft, so fordert ein Papier der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2020 zur Plattformarbeit Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, um das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen auf alle Plattformbeschäftigten, einschließlich freier Dienstnehmer, auszuweiten (Gruber-Risak, Warter, & Berger, 2020).

Die Sammlung von Arbeitnehmerdaten und der Einsatz von Algorithmen werden vom ÖGB skeptisch gesehen. Um die Wahrung der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten, fordert der Gewerkschaftsbund Transparenz in Bezug auf alle Systeme, die Arbeitnehmerdaten sammeln und nutzen, sowie die Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer. Konkret fordert er umfassende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte des Betriebsrats bei der Verwendung und Kontrolle von AI (ÖGB, 2023, S. 149-151).

### **Lebensmittellieferung**

In Österreich gibt es mehrere kooperierende Akteure, die die Interessen der Fahrradkurieren vertreten. Im Jahr 2017 wählten Fahrradkuriere bei Foodora einen Betriebsrat, der die Beschäftigten des Unternehmens vertritt. Im Jahr 2019 folgten die Fahrradkuriere bei Lieferando diesem Beispiel und wählten ihren Betriebsrat (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023). Mit aktiver Unterstützung der Gewerkschaft vida, die den Straßenverkehrssektor betreut, verhandelten Vertreter der Betriebsräte der beiden Unternehmen 2019 den ersten Kollektivvertrag für Fahrradkuriere, der 2020 in Kraft trat (FG-Gewerkschaften; Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023).

Die Interessen der Fahrradkuriere werden auch von einer Aktivistengruppe namens „Riders Collective“ vertreten, die vom ÖGB, der Gewerkschaft vida und der Arbeiterkammer Wien finanziell und organisatorisch unterstützt wird (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023). Die Gruppe wurde um 2021 gegründet und verfügt über keine klare Mitgliederstruktur. Vielmehr besteht sie aus einer Kerngruppe von Aktivisten, von denen einige aktuelle oder ehemalige Betriebsräte bei Lieferando oder Foodora sind, zu denen sich ad hoc weitere Mitsstreiter gesellen. Die Gruppe versteht sich als Initiative die bestrebt ist „das Leben der Kuriere in Österreich zu verbessern, indem wir einen Dialog zwischen Fahrern und Fahrer-Aktivisten anregen, um gewünschte Verbesserungen in den Bereichen Kommunikation, Entlohnung und Leistungen zu identifizieren und sinnvolle Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele zu schaffen“.<sup>24</sup> Die Gruppe versucht, die Fahrer zu organisieren, um beispielsweise an Demonstrationen für bessere Löhne teilzunehmen, den Druck auf die Arbeitgeber

---

<sup>23</sup> Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

<sup>24</sup> <https://www.riderscollective.at/>

bei Kollektivverhandlungen zu erhöhen, die Situation der freien Dienstnehmer zu verbessern oder gegen Entlassungen vorzugehen. Die Gruppe betreibt eine Website (<https://www.riderscollective.at/>) und Accounts in den sozialen Medien, die über die Rechte der Fahrer und die Aktivitäten der Gruppe informieren. Wichtig ist, dass das Kollektiv über einen Raum verfügt, den Riders Collective Space, in dem die Fahrer die Toilette benutzen können, kostenlosen Tee oder Kaffee erhalten und in dem von der Gruppe organisierte soziale und kulturelle Veranstaltungen wie Zusammenkünfte oder Filmvorführungen stattfinden. Außerdem betreiben Vertreter des Riders Collective im Namen ihrer Mitglieder Lobbyarbeit bei politischen Entscheidungsträgern und beteiligen sich an Forschungsaktivitäten wie dem GDPower-Projekt, indem sie Kontakte zu Fahrern herstellen und die Datenerfassung unterstützen (siehe Kapitel 4 und 5).

### **Ride-hailing**

Die Vertretung von Personen, die für Ride-Hailing-Plattformen fahren, ist komplexer, da diese Gruppe aus selbständigen Taxifahrern und Fahrern, die bei Taxiunternehmen angestellt sind, die mit den Plattformen zusammenarbeiten (Flottenpartner), besteht. Angestellte Taxifahrer sind wie alle Arbeitnehmer Pflichtmitglieder der Arbeiterkammer und können sich gewerkschaftlich organisieren. Die für das Taxigewerbe zuständige Gewerkschaft ist *vida*, dieselbe wie für Fahrradkuriere. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Taxifahrer ist jedoch im österreichischen Vergleich außergewöhnlich niedrig. Im Jahr 2023 zählte *vida* nur 126 Fahrer zu ihren Mitgliedern, was einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad unter angestellten Taxifahrern von rund 1 % entspricht – deutlich weniger als der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad von 26,3 % (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024).

Selbstständige Fahrer sind Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer und in der Fachgruppe Personenbeförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen in der Sparte Transport und Logistik organisiert. Die Mitglieder wählen alle fünf Jahre ihre Vertreter in der Kammer.

Darüber hinaus gibt es mehrere mehr oder weniger formelle Gruppen und Netzwerke, in denen sich die Fahrer in Wien organisieren, insbesondere innerhalb der türkischsprachigen Gemeinschaft, die einen großen Anteil der Taxifahrer in der österreichischen Hauptstadt ausmacht. So gibt es beispielsweise mehrere Facebook-Gruppen – TAXI Gruppe Wien, Taxi in Wien, Taxi Community Wien, UBER - BOLT - TAXI Fahrer und Nutzer Österreich – in denen Fahrer Informationen und Meinungen austauschen, Auto- und Jobangebote teilen und Aktivitäten organisieren. Ein Beispiel für eine formellere Gruppe ist die Wienertaxi-Gemeinschaft, ein Zusammenschluss von Wiener Taxifahrern überwiegend türkischer Herkunft.<sup>25</sup> Schließlich bietet die Gewerkschaft *vida* eine spezielle Mitgliedschaft namens *vidaflex* für Soloselbstständige und Kleinunternehmen mit bis zu vier Beschäftigten an. *Vidaflex* ist Teil einer umfassenderen Strategie der österreichischen Gewerkschaften zur Bekämpfung des Mitgliederschwunds durch gezielte Ansprache neuer Zielgruppen, darunter abhängige Selbstständige, die Anfang der 2000er Jahre gegründet wurden (Pernicka, 2006).

Die verschiedenen Gruppen, die angestellte und selbständige Taxifahrer vertreten, arbeiten manchmal an gemeinsamen Zielen. So setzten sich beispielsweise Gewerkschaften und die Wirtschaftskammer für eine Reform des Gelegenheitsverkehrsgesetzes ein, um gleiche regulatorische Bedingungen für Ride-Hailing-Plattformen und andere Taxiunternehmen zu schaffen (siehe Abschnitt 3.2.3). Darüber hinaus gibt es einige Überschneidungen zwischen selbständigen Fahrern, die in der türkischen Community und/oder in Facebook-Gruppen aktiv sind, und gewählten

---

<sup>25</sup> <https://www.wienertaxi-gemeinschaft.at/>

Vertretern der Wirtschaftskammer. So erhielt beispielsweise die Liste W.U.T. (Wiener Unabhängige Taxiunternehmen), die überwiegend aus türkischstämmigen Personen besteht, bei der Wirtschaftskammerwahl 2025 in Wien die meisten Stimmen.<sup>26</sup> Anders als in der Lebensmittellieferbranche, wo AK und ÖGB das Fahrerkollektiv finanziell und anderweitig unterstützen, scheint die Zusammenarbeit zwischen den Taxigruppen jedoch meist ad hoc und nicht formalisiert zu sein.

### 3.2.2 Interessenvertretung der Plattformunternehmen

Wie bereits erwähnt, sind fast alle privatwirtschaftlichen Unternehmen kraft Gesetz Mitglieder der Wirtschaftskammern. Die Wirtschaftskammern sind die offizielle österreichische Wirtschaftsvertretungen und vertreten in den meisten Fällen die Arbeitgeberseite in Kollektivvertragsverhandlungen.<sup>27</sup> Jedes österreichische Bundesland hat seine eigene Wirtschaftskammer, und es gibt die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) mit Sitz in Wien. Die Kammern sind in sieben Branchen organisiert, die wiederum in verschiedene Berufsgruppen unterteilt sind. Die Kollektivverträge werden von den Vertretern der einzelnen Berufsgruppen ausgehandelt und sind für alle Unternehmen dieser Gruppe verbindlich (§ 8 ArbVG). Die Gruppenzugehörigkeit hängt von der/den Gewerbeberechtigung(en) des Unternehmens ab. Ein Unternehmen kann gleichzeitig Mitglied in mehreren Gruppen sein.

Taxiunternehmen und selbständige Taxifahrer sind im Fachverband Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen organisiert, die Ride-Hailing-Plattformen Uber und Bolt in der Fachgruppe Fahrschulen und allgemeiner Verkehr (Interview WKO I).<sup>28</sup> In letzterer sind alle Unternehmen des Verkehrsgewerbes organisiert, die keiner der sieben anderen Fachgruppen angehören. Die Mitgliedschaft bei den Lebensmittellieferplattformen ist unterschiedlich. Lieferando<sup>29</sup> und Foodora<sup>30</sup> verfügen über Gewerbeberechtigungen u.a. für Fahrradlieferdienste (Botendienste) und sind daher Mitglieder der Gruppe Kleintransportgewerbe und Fahrradkurierdienste. Ein Vertreter von Lieferando war in das Team der Gruppe eingebunden, das den Kollektivvertrag für Fahrradkuriere aushandelte (Interview WKO II). Wolt hingegen war es nicht, da es keine Lizenzen für die Erbringung von Lieferdiensten besitzt. Stattdessen verfügt das Unternehmen über zwei Lizenzen, eine für den gewerblichen Handel und eine für die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnologie.<sup>31</sup>

Im Gegensatz zu den Gewerkschaften hat die WKO nicht das erklärte Ziel, Kollektivverträge für alle Branchen auszuhandeln. Der Fachgruppenobmann kann jedoch Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufnehmen, wenn die in der Fachgruppe organisierten Unternehmen eine Vereinbarung wünschen (Interview WKO I). Die WKO hat auch keine offizielle Position zu freien Dienstverträgen.

Während es in Österreich andere Gruppen mit freiwilliger Mitgliedschaft gibt, die sich für die Interessen bestimmter Branchen einsetzen, wie z.B. die Industriellenvereinigung<sup>32</sup>, haben sich bisher keine Arbeitgebergruppen gebildet, die speziell Plattformunternehmen vertreten.

---

<sup>26</sup> <https://listewut.at/>

<sup>27</sup> Zu den Ausnahmen gehören die „freien Berufe“ wie Ärzte und Apotheken.

<sup>28</sup> <https://www.wko.at/oe/transport-verkehr/fachverbaende-der-bundessparte-transport-und-verkehr>

<sup>29</sup> Interview WKO II

<sup>30</sup> <https://firmen.wko.at/foodora-austria-gmbh-foodora/wien/?firmid=5d8f87b5-a344-47f0-ae7b-003335d20ca3>

<sup>31</sup> GISA-Informationen über die Wolt Austria GmbH, Firmenbuchnummer 596406v

<sup>32</sup> Industriellenvereinigung <https://www.iv.at/index.html>



### 3.2.3 Strategien der Akteure

Im folgenden Abschnitt werden die Strategien und Taktiken der oben genannten Akteuren zur Verhandlung von Kollektiv- und Betriebsvereinbarungen beschrieben.

#### Lebensmittellieferung

Wie oben beschrieben, haben die Fahrer der Lebensmittellieferdienste Foodora (Mjam) und Lieferando 2017 bzw. 2019 in beiden Unternehmen Betriebsräte gewählt. Im Jahr 2019 handelten die Fahrer einen Kollektivvertrag für Fahrradkurier\*innen aus, der 2020 in Kraft trat. Die Initiative dazu ging jedoch nicht von den gewählten Betriebsräten aus, sondern von der Gewerkschaft vida, mit Unterstützung einiger Essensliefer- und Fahrradkurierunternehmen, darunter Rita bringt's (FG-Aktivist\*innen, Interview Rita), ein Bio-Lebensmittel- und Cateringunternehmen, das in Wien Mittagessen und Snacks ausliefert und ein direkter Konkurrent von Foodora, Lieferando und Wolt ist. Die Mitarbeiter von Rita bringt's sind reguläre Angestellte, die unter den Kollektivvertrag für den Gastronomiebereich fallen. Wie die Geschäftsführerin des Unternehmens in einem Interview erklärte, unterstützten (und unterstützen) sie die Verhandlung eines Kollektivvertrags für Fahrradkurier\*innen, um faire Arbeitsbedingungen für die Fahrer und einen fairen Wettbewerb mit den Lieferplattformen zu schaffen (Interview Rita). Vor diesem Hintergrund wurde im Büro von Rita Bringt's<sup>33</sup> ein Treffen zwischen Fahrradkurierunternehmen, darunter Veloce<sup>34</sup>, Heavy Pedals<sup>35</sup> und Spinning Circle<sup>36</sup>, und dem Betriebsrat von Foodora organisiert, um über Beschäftigungsmodelle in der Branche und einen möglichen Kollektivvertrag für Fahrradkurier\*innen zu diskutieren. Das Treffen führte zu einer Reihe von Folgegesprächen zwischen dieser Gruppe und der Gewerkschaft Vida (Interview mit Rita). Vida setzte die Verhandlungen fort und erzielte schließlich eine Einigung mit der Arbeitgeberseite, obwohl einer der an den Gesprächen beteiligten Aktivist\*innen zwischenzeitlich die Hoffnung auf eine Lösung bereits verloren hatte (FG-Aktivist\*innen).

In den Diskussionen über Verhandlungen mit den Arbeitgebern beschrieben die Teilnehmer der Fokusgruppe verschiedene Taktiken, um ihre Ziele zu erreichen und Druck auszuüben. Dazu gehörten konsensorientierte Verhandlungen, Streiks, Medienarbeit, Proteste, rechtliche Schritte und Bemühungen um Gesetzesänderungen. Unter diesen Ansätzen betonten die Aktivist\*innen die Bedeutung einer konsensorientierten Strategie und wiesen darauf hin, dass eine wirksame Methode darin besteht, „mit ihnen [den Arbeitgebern und ihren Vertretern] zum Mittagessen zu gehen“.

Die anderen beschriebenen Taktiken waren konfrontativer. Streiks sind ein zentrales Instrument der Gewerkschaften bei Kollektivverhandlungen, auf das die österreichischen Fahrer gelegentlich zurückgreifen. So legten die Fahrradkurier\*innen im Juni 2024 vorübergehend die Arbeit nieder, als die österreichische Fußballmannschaft in der Europameisterschaft spielte.<sup>37</sup> Diese Aktion fand im Zusammenhang mit dem bisher erfolglosen Versuch statt, eine Lohnerhöhung zu erreichen und den seit Januar 2023 geltenden Kollektivvertrag zu verlängern. Eine weitere Aktion, die von einem Teilnehmer der Fokusgruppe als recht erfolgreich beschrieben wurde, war ein von Mjam/Foodora-Fahrern durchgeführter GPS-Streik, bei dem die Fahrer ihr GPS-Signal während ihrer Schicht für 15 Minuten ausschalteten. In ähnlicher Weise haben Proteste von Fahrradkurier\*innen manchmal dazu

---

33 Die Gespräche fanden in den Räumlichkeiten von Rita Bringt's statt. Die Geschäftsführerin des Unternehmens erinnerte sich jedoch nicht daran, wer die Idee zu diesem Treffen hatte (Interview Rita).

34 <https://veloce.at/>

35 <https://heavypedals.at/botinnendienst/>

36 <https://www.spinning-circle.at/>

37 <https://www.derstandard.at/story/3000000224408/fahradboten-kv-streiks-w228hrend-214sterreich-em-spielen-geplant>

beigetragen, ihre Anliegen in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und die Unternehmen zu zwingen, sich mit diesen auseinanderzusetzen.

Die Medienarbeit ist eine Taktik, mit der alle Teilnehmer vertraut waren, aber ihre Meinungen über ihre Wirksamkeit variierten. Der Vorteil der Sensibilisierung für die Belange der Arbeitnehmer in der Presse liegt in der relativen Schnelligkeit, oder wie es ein Teilnehmer ausdrückte: „Die Medien arbeiten schneller als die Gerichte“ (FG-Aktivistin). Darüber hinaus waren sich die Teilnehmer der Fokusgruppe einig, dass die Medienberichterstattung dazu beiträgt, das Bewusstsein für die Situation von Fahrradkurieren im Allgemeinen zu schärfen. Ein Teilnehmer argumentierte, dass die Öffentlichkeit aufgrund der Medienberichterstattung weiß, dass die Arbeitsbedingungen von Fahrradkurieren schlecht und prekär sind. Allerdings kann die Medienberichterstattung auch unvorhersehbar sein, und die Journalisten liegen oft falsch. So erklärte eine Teilnehmerin:

*"[Die Arbeit] mit den Medien ist auch deshalb schwierig, weil man nie weiß, was sie wirklich schreiben werden. Sie verstehen oft etwas falsch. Zum Beispiel haben sie geschrieben, dass die Batchnummer bestimmt, wie viele Aufträge man bekommt oder welche Aufträge man bekommt. Das ist einfach falsch. Oder dass freie Dienstnehmer überhaupt nicht versichert sind. Das ist nicht richtig.*

*Die Leute [...] verstehen nicht wirklich, was da los ist, [und] warum die Fahrradkuriere unglücklich sind. Wir haben das im Oktober 2022 gesehen, als die FDs [Freien Dienstnehmer] protestiert haben. Ich glaube, es waren das Bezirksblatt und andere Medien - natürlich haben sie voneinander abgeschrieben - und niemand wusste, warum die Fahrer protestierten, denn ein Journalist interviewte den einzigen Österreicher, der in der Menge war, der ein ED [regulärer Angestellter] war! Er hat ganz andere Interessen! Aber die Medien haben über das geschrieben, was er gesagt hat, und er hat mehr über seine individuellen Probleme gesprochen." [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Aktivistin)*

Die Fokusgruppenteilnehmer erklärten auch, dass die Wirksamkeit der Medienarbeit auf einfachere Themen beschränkt ist, die der Öffentlichkeit wichtig sind, wie die allgemeine Bezahlung und die Arbeitsbedingungen der Fahrradkurieren bei der Essenzustellung. Komplexere und kleinteiligere Angelegenheiten, wie die Verhandlung einer Betriebsvereinbarung über die Verwendung von Arbeitnehmerdaten, sind dagegen zu detailliert, als dass sich die Öffentlichkeit dafür interessieren würde. Schließlich argumentierten einige Fokusgruppenteilnehmer, dass Medienpräsenz und Fehler in der Berichterstattung die Beziehungen zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung ernsthaft untergraben können. Wie eine Person erklärte:

*"[Medienarbeit] funktioniert mäßig gut. Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wird dadurch wirklich gestört. Eine gute Zusammenarbeit wird dadurch nicht gefördert. [...] Die Öffentlichkeit bekommt oft ein schlechteres Bild als es ist. Das verschlechtert dann die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und [dem Management]" [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Aktivistin).*

Ein anderer Teilnehmer erklärte, dass die Öffentlichkeit durch die Medienberichterstattung den Eindruck gewinnen kann, dass die Bedingungen für die Arbeitnehmer in allen Unternehmen gleich schlecht sind, obwohl sich Lieferando seiner Meinung nach besser verhalten hat als die anderen. In seinen Worten:

*"Eine Sache, die in Diskussionen oder Gesprächen, die ich mit Leuten hatte, zur Sprache kam, ist, dass sie das, was [Name gelöscht] jetzt gesagt hat, durcheinanderbringen. Die Leute wissen von schlechten Arbeitsbedingungen und FDs [freien Dienstnehmern] und so weiter, aber denken, dass jetzt jedes Unternehmen so ist. Ich habe [Leute, die bei Foodora*



*bestellen wollten] beobachtet und gesagt: ‚Tut das nicht!‘ Und ihre Antwort war: ‚Warum? Alle sind doch scheiße, oder?‘ Das ist also die Sache, dass Lieferando auch alles abbekommt, obwohl sie es wenigstens versuchen.“ (FG-Aktivistin)*

Andere Teilnehmer bestritten nicht, dass eine (fehlerhafte) Medienberichterstattung die Beziehung zu einem Unternehmen verschlechtern kann, argumentierten jedoch, dass die Medien in der Regel erst dann eingeschaltet werden, wenn Verhandlungen und andere, weniger konfrontative Maßnahmen erfolglos geblieben sind.

Gesetzliche Änderungen wurden als ein mögliches Ziel beschrieben, das jedoch sehr schwer zu erreichen ist. Die europäische Richtlinie zu Plattformarbeit wurde als mögliche Errungenschaft erwähnt, obwohl die angenommene Version hinter den Hoffnungen der Fokusgruppenteilnehmer zurückblieb. Dennoch setzen sich die Arbeitnehmerorganisationen, die Arbeiterkammer und der ÖGB, für eine "ehrgeizige" Umsetzung der Richtlinie in Österreich ein. In einem kürzlich erschienenen Blog argumentierten sie, dass der Schritt von Lieferando, Angestellte gegen freie Dienstnehmer auszutauschen, die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Umsetzung der Richtlinie zeige, die unter anderem eine Reform des Arbeitsverfassungsgesetzes beinhalten sollte, um den Geltungsbereich von Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Betriebsratsvertretungen auf freie Dienstnehmer auszuweiten (Baumgartner & Walasinski, 2025).

Schließlich muss erwähnt werden, dass hier versucht wurde, die Taktiken einzeln zu beschreiben, doch diese in der Praxis in der Regel kombiniert werden, um die Ziele der Aktivistin zu erreichen. So werden beispielsweise Proteste und Streiks mit Medienarbeit kombiniert, um eine maximale Wirkung zu erzielen.

Auf Unternehmensseite sind zwei Hauptstrategien in Bezug auf Kollektivverträge erkennbar: Einerseits die Arbeit mit regulär beschäftigten Fahrradkurieren innerhalb des österreichischen Kollektivvertragssystems und, andererseits, die Umgehung des Systems durch Zusammenarbeit mit freien Dienstnehmern. Lieferando scheint sich größtenteils für die erste Strategie entschieden zu haben: Das Unternehmen beschäftigte alle seine Fahrradkuriere als reguläre Angestellte, was bedeutet, dass sie unter den Kollektivvertrag fielen und das Recht hatten, einen Betriebsrat zu wählen und von diesem vertreten zu werden. Das bedeutet nicht, dass Lieferando immer alle Arten von Arbeitnehmeraktivismus begrüßte. Lieferando hat die Wahl seines ersten Betriebsrats in Österreich angefochten, was dazu führte, dass sie wiederholt werden musste (Interview vida). Dennoch arbeitete das Unternehmen im Allgemeinen innerhalb des Systems der Arbeitsbeziehungen des Landes und wurde von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern als vergleichsweise "guter" Akteur wahrgenommen (Interview vida).

Die Gründe für die Umstellung des Unternehmens auf freie Dienstnehmer sind Gegenstand von Diskussionen. Lieferando hat in der Vergangenheit in Verhandlungen mit den Gewerkschaften und dem Betriebsrat (Interview vida) sowie in Medienberichten immer wieder auf den unlauteren Wettbewerb durch Unternehmen mit freien Dienstnehmern hingewiesen. So forderte Lieferando in der letzten Verhandlungsrunde 2024 Änderungen, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, bevor weitere Lohnerhöhungen in Betracht gezogen werden können. In einer Stellungnahme, über die das Online-Medium MeinBezirk.at berichtete, beschrieb ein Sprecher von Lieferando seine Position und seinen Widerstand gegen weitere Lohnerhöhungen, die von streikenden Fahrern gefordert wurden, wie folgt:

*“Lieferando zahlt bereits besonders hohe Löhne in einer sicheren Festanstellung nach Kollektivvertrag und mit deutlich höheren Personalkosten als branchenübliche*

*Freiberuflermodelle.‘ Jede weitere Lohnforderung würde ‚einseitig Anbieter mit Kollektivvertragsbindung‘ treffen und damit Wettbewerbsvorteile bei jenen verschärfen, welche keine Vertragsanstellung anbieten. Bevor man beim Kollektivvertrag größere Erhöhungen verlangt, brauche es zuerst ‚faire Wettbewerbsbedingungen durch vergleichbare Beschäftigungsmodelle für vergleichbare Arbeit bei vergleichbaren Anbietern.‘“ (Reiterits, 2024).*

Gleichzeitig gibt es Gerüchte, dass der Wechsel mit der geplanten Übernahme der Lieferando-Muttergesellschaft Just Eat Takeaway.com durch den Technologie-Investor Prosus zusammenhängen könnte.<sup>38</sup> Wie dem auch sei, die Entscheidung, nur noch mit freien Dienstnehmern zusammenzuarbeiten, bedeutet den Ausstieg aus dem Kollektivvertragssystem und die Übernahme einer Strategie, die beispielsweise von Wolt schon immer verfolgt wurde. Foodora kann mit seinem hybriden Modell, das eine kleine Zahl von durch einen Betriebsrat vertretenen Festangestellten mit einer weitaus größeren Zahl von freien Mitarbeitern kombiniert, als ein Mittelweg angesehen werden.

Aus der Sicht der Wirtschaftskammer-Vertretung der Fahrradkuriere kam der Kollektivvertrag für Fahrradkuriere nur aufgrund des starken Drucks von vida zustande. Darüber hinaus wird der Kollektivvertrag als problematisch angesehen, weil er für Unternehmen mit sehr unterschiedlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten gilt: Tochtergesellschaften multinationaler Unternehmen wie Lieferando, die sich (deutliche) Lohnerhöhungen leisten können, und kleine österreichische Unternehmen, die das nicht können (Interview WKO II).

### **Ride-hailing**

Der zentrale Konflikt im österreichischen Taxigewerbe fand nicht in Bezug auf Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen statt und auch nicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Wie oben beschrieben, finden Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen auf die Ride-Hailing-Plattformen in Österreich keine Anwendung, da diese Unternehmen selbst keine Fahrer beschäftigen. Stattdessen bestand der entscheidende Konflikt in der Branche zwischen dem traditionellen, von Selbstständigen und kleinen Unternehmen dominierten Taxigewerbe und den Ride-Hailing-Plattformen Uber und Bolt, die, wie oben beschrieben, im Mietwagengewerbe und nicht im stärker regulierten Taxigewerbe tätig waren. Dies verschaffte den Plattformen nach Ansicht der Taxifahrer einen unfairen Wettbewerbsvorteil, da Taxis neben anderen regulatorischen Anforderungen Fahrpreise gemäß den örtlichen Verordnungen, den sogenannten „Taxitarifen“, berechnen müssen, während Uber und Bolt niedrigere Preise anbieten konnten (Rohde, 2018; WKO, 2019). Vida und die Arbeiterkammer kritisierten die ungleichen Regelungen für die beiden Branchen und befürchteten, dass dies zu niedrigeren Löhnen für die Fahrer führt. Die Zusammenlegung des Taxi- und Mietwagengewerbes im Jahr 2021 durch die Reform des Gelegenheitsverkehrsgesetzes, die beide Branchen unter denselben Rechtsrahmen stellte, wurde daher von Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen gleichermaßen begrüßt (ÖGB, 2019; Arbeiterkammer Wien, 2020; WKO, 2019).

Die zentrale Forderung der Taxiunternehmen war, „dass der Gesetzgeber für alle Verkehrsanbieter die gleichen Bedingungen schafft“ (WKO, 2020). Im Gegensatz dazu kann die Strategie von Uber und Bolt, im Mietwagengeschäft tätig zu werden, als Versuch gewertet werden, die Regeln des traditionellen Taxigewerbes zu umgehen. Die derzeitige Situation scheint sowohl für die

---

<sup>38</sup> <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/lieferando-mutter-milliardendeal-angekuendigt-prosus-will-just-eat-take-away-uebernehmen/100109382.html>

Gewerkschaften als auch für die Wirtschaftskammer akzeptabel zu sein, da Vertreter beider Gruppen keinen Bedarf für weitere größere Reformen sehen (Interview WKO I, Interview vida).

### 3.3 Mapping von Kollektivverträgen bei Lebensmittellieferungen und Ride-Hailing-Plattformen

Im Folgenden werden die Kollektivverträge für Arbeitnehmer in der Essensliefer- und Ride-Hailing-Branche sowie die Betriebsvereinbarungen der wichtigsten in Österreich tätigen Plattformunternehmen (Foodora, Lieferando, Wolt, Uber, Bolt) in Bezug auf die Erhebung und Verwendung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer dargestellt.

#### 3.3.1 Lebensmittellieferung

##### Kollektivverträge auf Branchenebene

Wie bereits erwähnt, gibt es einen *Kollektivvertrag für Fahrradboten*<sup>39</sup>, der im Jahr 2020 in Kraft getreten ist. Der Vertrag wurde zwischen Vertretern der Gewerkschaft vida und dem *Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe*<sup>40</sup> in der Wirtschaftskammer Österreich ausgehandelt und regelt Lohn- und Arbeitsbedingungen wie Stunden- und Monatslohn, Kilometergeld für Kuriere mit eigenem Verkehrsmittel, Wochenarbeitszeit und die Anzahl der jährlichen Urlaubstage (siehe Kasten 1). Fragen des Schutzes der Privatsphäre, des Datenschutzes oder der algorithmischen Verwaltung sind dagegen nicht enthalten.

Im Einklang mit den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes gilt die Vereinbarung für alle Fahrradkuriere mit regulären Arbeitsverträgen. Freie Dienstnehmer sind dagegen nicht erfasst. In der Praxis bedeutet dies, dass der Kollektivvertrag bisher für alle Fahrer bei Lieferando und für die wenigen angestellten Fahrer bei Foodora galt. Wolt-Fahrer fallen nicht unter den Kollektivvertrag, da das Unternehmen nur mit freien Dienstnehmern zusammenarbeitet. Nachdem Lieferando angekündigt hatte, künftig nur noch mit freien Dienstnehmern zusammenzuarbeiten, wurde die Vereinbarung faktisch überflüssig, da sie nun nur noch für einen Bruchteil der Beschäftigten der wichtigsten Lieferplattformen gilt.<sup>41</sup>

##### Box 1: Zentral Bestimmungen des Kollektivvertrags für Fahrradboten

Alle Bestimmungen beziehen sich auf die ab 1. Januar 2023 geltende Vereinbarung.

##### Arbeitszeit und Pausen

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt maximal 10 Stunden.

<sup>39</sup> <https://www.wko.at/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahradboten-2023>

<sup>40</sup> Die Berufsgruppen heißen in den Wirtschaftskammern der Bundesländer Fachgruppe und Fachverband in der Wirtschaftskammer Österreich.

<sup>41</sup> Auch die Beschäftigten einiger kleiner Zustellunternehmen wie Rita bringt's und Veloce fallen unter die Vereinbarung, ihre Zahl ist jedoch sehr gering im Vergleich zu der Zahl der Fahrer, die für Lieferando, Foodora und Wolt arbeiten.

Die tägliche Ruhepause beträgt 30 Minuten. In den gemeldeten Ruhepausen werden dem Dienstnehmer keine Aufträge erteilt. Diese Ruhepause muss nicht zwingend am Dienstort stattfinden. Rückfahrten von der letzten erfolgten Abgabe sind nicht als Ruhepause zu werten.

### **Überstundenarbeit**

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der täglichen Normalarbeitszeit, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, überschritten werden.

2. Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen sind und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

3. Die Überschreitungen der festgelegten regelmäßigen Normalarbeitszeit sind, sofern sie über Anordnung des Dienstgebers oder seines Bevollmächtigten geleistet werden, als Überstunden zu entlohn.

Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/40 des Bruttowochenlohnes bzw. 1/173 des Bruttomonatslohnes.

### **Nachtarbeitszuschlag**

Fällt eine Arbeitsleistung in die Zeit von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr, gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100 %, welcher mangels abweichender Vereinbarung in Geld auszus zahlen ist.

### **Sonntagsarbeit**

Für jede am Sonntag erbrachte Arbeitsleistung der Zustellung von in der Gastronomie frisch zubereiteten Speisen sowie von Getränken gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent des Normalstundenlohns (Ist-Normallohn).

### **Ruhezeit**

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist allen Dienstnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.

Der Dienstnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochen Ruhezeit von 36 Stunden.

### **Urlaub**

Für den Urlaub des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

### **Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung**

Für die Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

### **Lohn und Zulagen**

- Stundenlohn: 10€
- Wochenlohn: 400 €
- Monatslohn: 1730€

Dienstnehmer, die am 1. Juli ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen **Urlaubszuschuss**, der am 1. Juli fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt 100 Prozent eines Brutto-KV-Mindestmonatslohn. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juli.

Dienstnehmer, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine **Weihnachtsremuneration**, die am 1. Dezember fällig ist. Die Weihnachtsremuneration beträgt 100 Prozent eines Brutto-KV-Mindestmonatslohn. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

Dienstnehmer, die am 1. Juli oder 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum jeweiligen Stichtag.

Für die Verwendung eines Privatfahrrades im Rahmen einer Dienstreise iSd § 26 Z 4 EStG 1988, ist dem Fahrradboten ein Kilometergeld in Höhe von **0,24 € pro km** zu zahlen.

Bei Verwendung eines **Privathandys** für die beruflich notwendige Tätigkeit, ist dem Fahrradboten ein Kostenersatz in Höhe von 20,00 Euro pro Monat zu vergüten. Diese Vergütung bezieht sich auf eine Vollzeitbeschäftigung und ist entsprechend dem Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, geringfügig etc.) zu aliquotieren.

### **Betriebsvereinbarungen**

Die Betriebsräte von Lieferando und Foodora können Betriebsvereinbarungen aushandeln, die für die angestellten Fahrer des Unternehmens gelten. Der Betriebsrat von Mjam (jetzt Foodora) hat eine Betriebsvereinbarung auf der Grundlage von § 96a ArbVG über die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer für die angestellten Fahrer in Wien ausgehandelt, die im Februar 2020 in Kraft trat und Ende 2021 auslief, weil die Unternehmensleitung nach Angaben ehemaliger Foodora-Betriebsratsmitglieder nicht bereit war, sie zu verlängern (FG-Aktivist:innen).

In der Betriebsvereinbarung wurden die Arten personenbezogener Daten, die verarbeitet werden dürfen, insbesondere Geolokalisierungsdaten, sowie die zulässigen Methoden zur Leistungsbewertung und Anwesenheitskontrolle festgelegt. Um diese Punkte zu verdeutlichen, wurden in der Vereinbarung die vom Unternehmen verwendeten Datenverarbeitungssysteme, wie Apps und Software, sowie die Zwecke der Verarbeitung dieser Daten aufgeführt. Darüber hinaus wurden die Rechte des Betriebsrats, der betroffenen Arbeitnehmer und des Datenschutzbeauftragten festgelegt.<sup>42</sup>

In der Vereinbarung wurde festgelegt, dass Standortdaten nur während der vom Fahrer über das Schichtbuchungssystem des Unternehmens gebuchten Schichten erhoben werden dürfen. Die Erfassung muss mit dem Ende der Schicht oder nach der Abgabe der letzten Lieferung enden, wenn das Ende der Lieferung außerhalb der gebuchten Schicht liegt, oder wenn sich der Fahrer aus seiner App ausloggt. In der Vereinbarung wurde ferner festgelegt, dass die Standortdaten einmal pro Minute erfasst werden und dass alle Standortdaten einen Monat nach ihrer Erfassung anonymisiert und nach sechs Monaten gelöscht oder DSGVO-konform anonymisiert werden müssen.

In der Vereinbarung heißt es weiter, dass das Unternehmen den Betriebsrat mindestens einmal jährlich über die verwendeten Systeme informieren muss und dass die Einführung neuer Datenverarbeitungstätigkeiten die Zustimmung des Betriebsrats erfordert, wenn neue Arten personenbezogener Daten erhoben werden oder sich der Zweck der Datenverarbeitung ändert. Darüber hinaus wurde in der Vereinbarung festgelegt, dass die Unternehmensleitung den Betriebsrat über alle derartigen Änderungen vor deren Umsetzung informiert. Die Vereinbarung sah vor, dass das Unternehmen dem Betriebsrat vor der Einführung eines Systems zur Erhebung von Standortdaten, dessen Verwendung und Zweck sowie die zu verarbeitenden Datenkategorien schriftlich mitzuteilen hatte. Darüber hinaus räumte die Vereinbarung dem Betriebsrat das Recht ein, von dem Unternehmen die erforderlichen Informationen oder den Zugang zu den entsprechenden Systemen zu verlangen, um die Einhaltung der Vereinbarung zu überwachen. Beide Bestimmungen verwiesen auf die Rechte, die dem Betriebsrat durch das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz

---

<sup>42</sup> Nach DSGVO Art. 37 1, (b) müssen Unternehmen, deren Kerntätigkeiten "aus Verarbeitungsvorgängen bestehen, die aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine regelmäßige und systematische Überwachung der betroffenen Personen in großem Umfang erfordern", einen Datenschutzbeauftragten (DSB) benennen, zu dessen Aufgaben es gehört, auf die Einhaltung aller einschlägigen Datenschutzgesetze hinzuwirken und Prozesse wie Datenschutzfolgenabschätzungen zu überwachen. Siehe <https://gdpr-info.eu/issues/data-protection-officer/>.

garantiert werden, insbesondere das Recht, die Einhaltung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen zu überwachen (§ 89), das Recht auf Unterrichtung über die Angelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 91) und das Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung bestimmter Kontrollmaßnahmen (§ 96) und automationsunterstützter Datenermittlungs- und -verarbeitungsmaßnahmen (§ 96a).

In der Vereinbarung wurden auch die Rechte der Arbeitnehmer und die Pflichten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung wiederholt und näher erläutert. Darüber hinaus wurde den Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, die Verwendung ihrer Daten zum Zwecke der Direktwerbung abzulehnen. Schließlich enthielt die Vereinbarung Bestimmungen über die Weitergabe von Daten an Dritte und technisch-organisatorische Datenschutzmaßnahmen.

Nachdem die Betriebsvereinbarung ausgelaufen war, erwog der Betriebsrat von Mjam, das Unternehmen zu verklagen, um die Verarbeitung der Daten angestellter Fahrer zu unterbinden, und berief eine Betriebsversammlung ein, um über die Angelegenheit abzustimmen. Die meisten der anwesenden Fahrer stimmten für eine Klage. Letztendlich entschied sich der Betriebsrat jedoch gegen eine Klage, nachdem ihm Anwälte davon abgeraten hatten und weil er befürchtete, dass eine Unterlassungsverfügung dazu führen könnte, dass das Unternehmen seinen Betrieb (vorübergehend) stilllegt und möglicherweise seine Beschäftigten, sowohl die angestellten als auch die freien Dienstnehmer, für einen längeren Zeitraum nicht bezahlt. Wie ein Teilnehmer der Fokusgruppe erklärte:

*„Wir haben keine Unterlassungsklage eingereicht, da die Anwälte auch sagten, dass das System möglicherweise nicht mehr funktioniert und die Mitarbeiter nicht bezahlt werden. Natürlich sollten sie rechtlich gesehen bezahlt werden, aber dann müsste eine weitere Klage eingereicht werden, damit sie bezahlt werden, und das summiert sich [...] und dann werden sie monatelang nicht bezahlt. Also im Grunde genommen, ich meine, natürlich verliert das Unternehmen Geld, während das System abgeschaltet ist, oder vielleicht würde das Unternehmen versuchen, das System nicht .auszuschalten, sondern sie nur für FDs [freie Dienstnehmer] einzuschalten. Dann werden die Leute nicht bezahlt [...] und sie müssen trotzdem Miete und Essen bezahlen.“* [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Aktivistin)

Seitdem wurde bei Foodora (Mjam) kein neuer Vertrag mehr unterzeichnet. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (April 2025) laufen Verhandlungen zwischen der Geschäftsführung von Foodora und dem Betriebsrat über eine neue Vereinbarung.

Bei Lieferando gab es nie eine Betriebsvereinbarung über die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten. Nach Angaben eines ehemaligen Betriebsratsmitglieds von Lieferando versuchte der erste Betriebsrat, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, war aber der Ansicht, dass das Unternehmen ihm nicht die notwendigen Informationen zur Verfügung stellte, um die Funktionsweise der Unternehmens-App zu verstehen (Interview vida). Der Betriebsrat reichte schließlich eine Unterlassungsklage ein, um die Nutzung der App vollständig zu unterbinden, und argumentierte vor Gericht, dass eine solche drastische Maßnahme notwendig sei, um das Unternehmen zu zwingen, seiner Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat nachzukommen. Der Fall wurde vom Richter wohlwollend aufgenommen. Das Verfahren lief jedoch parallel zur Klage von Lieferando gegen die Wahl des Betriebsrats, die das Unternehmen vor der Entscheidung über die Unterlassungsverfügung gewann. Der Sieg von Lieferando führte zur Auflösung des Betriebsrats, wodurch das andere Verfahren automatisch beendet wurde. Lieferando wählte bald darauf einen neuen Betriebsrat, der



die Arbeit des letzten Betriebsrats fortsetzt, einschließlich der Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung über die Verwendung von Arbeitnehmerdaten. Einem ehemaligen Betriebsratsmitglied von Lieferando zufolge war die Möglichkeit, eine weitere Unterlassungsklage einzureichen, ein nützliches Instrument, um das Unternehmen zum Handeln zu zwingen, z. B. zur Bereitstellung von Informationen über seine Datenverarbeitung (Interview vida). Die Verhandlungen führten jedoch nie zu einer endgültigen Einigung.

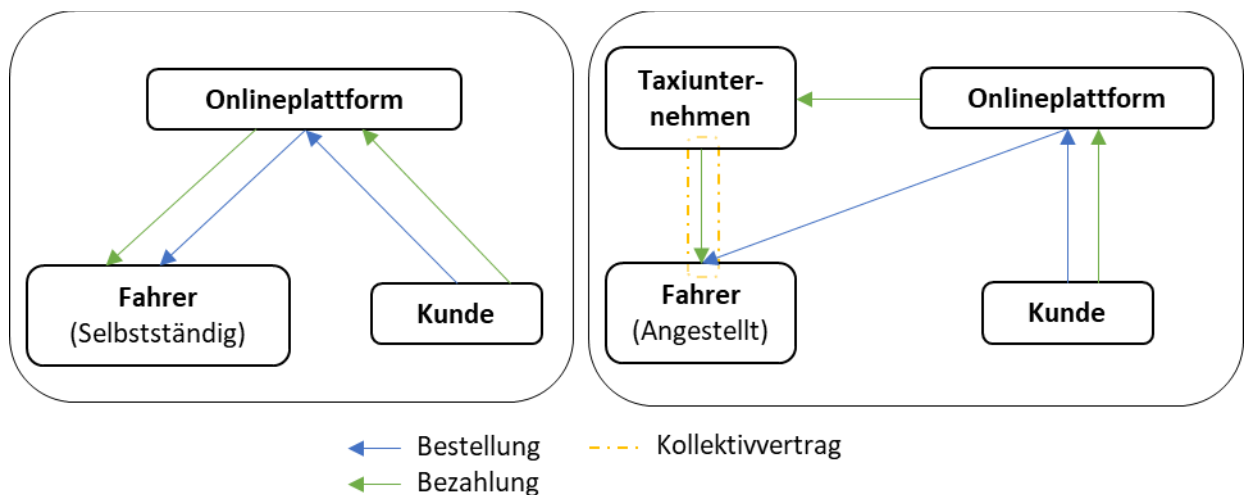
Wolt, die drittgrößte Lebensmittellieferplattform, hat keinen Betriebsrat, da das Unternehmen nur mit freien Dienstnehmern zusammenarbeitet. Infolgedessen gibt es auch keine Betriebsvereinbarungen.

### 3.3.2 Ride-hailing (Taxigewerbe)

#### Kollektivvertrag auf Branchenebene

Im Ride-Hailing gibt es keinen Kollektivvertrag für die Plattformarbeitenden. Es gibt jedoch einen Kollektivvertrag für Taxifahrer (Kollektivvertrag Beförderungsgewerbe und Taxi<sup>43</sup>), der für einige Fahrer von Uber und Bolt Anwendung findet.

**Abbildung 2: Kollektivvertragliche Abdeckung in der österreichischen Ride-Hailing-Branche**



Quelle: Abbildung angepasst von (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024)

Wie oben beschrieben, dürfen nur Personen mit einem Taxilenkerausweis für Ride-Hailing-Plattformen wie Uber und Bolt fahren. Personen, die über die Plattformen Fahrten anbieten, sind entweder selbstständig oder bei einem Taxiunternehmen angestellt, das mit der Plattform zusammenarbeitet. Die Plattformen beschäftigen keine Fahrer direkt. Selbstständige Uber- und Bolt-Fahrer fallen nicht unter den Kollektivvertrag. Sie nehmen Aufträge von Kunden über die Online-Plattformen entgegen und erhalten den Fahrpreis abzüglich einer von der Plattform einbehaltenen Provision<sup>44</sup> (siehe Abbildung 2, linke Seite). Im Gegensatz dazu fallen die bei einem Taxiunternehmen angestellten Fahrer unter den Kollektivvertrag. Auch angestellte Fahrer erhalten Aufträge von Kunden über Online-Plattformen. Der Kunde bezahlt die Plattform, die die Zahlung abzüglich ihrer Gebühr an das Taxiunternehmen weiterleitet. Der Fahrer wird jedoch vom Taxi-Unternehmen bezahlt, und als regulär Beschäftigter wird sein Gehalt durch den Kollektivvertrag

<sup>43</sup> <https://www.wko.at/oe/transport-verkehr/befoerderungsgewerbe-personenkraftwagen/kollektivvertrag>

<sup>44</sup> Die Fahrer können auch Barzahlungen verlangen. In diesem Fall bezahlt der Kunde zunächst den Fahrer, der dann die Provision an die Plattform zahlen muss.

geregelt (siehe Abbildung 2, rechte Seite). Das bedeutet, dass der Fahrer Anspruch auf ein monatliches Mindestgehalt hat, unabhängig von der Anzahl seiner Fahrten und den Einnahmen, die er mit diesen Fahrten auf den Plattformen erzielt.

Der Kollektivvertrag für Taxifahrer wurde zwischen der Gewerkschaft vida und dem Fachverband für das Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen in der Wirtschaftskammer ausgehandelt. Ähnlich wie der Branchenkollektivvertrag für Fahrradboten regelt der Kollektivvertrag für Taxifahrer deren Lohn- und Arbeitsbedingungen (siehe Kasten 2), aber befasst sich nicht mit Fragen des Schutzes der Privatsphäre, des Datenschutzes oder des algorithmischen Managements.

#### **Box 2: Zentral Bestimmungen des Kollektivvertrags für Taxifahrer**

Alle Bestimmungen beziehen sich auf die ab 1. Januar 2025 geltende Vereinbarung.

##### **Wöchentliche Höchst Arbeitszeit (Lenker)**

Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 55 Stunden betragen, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

Bei Fehlen einer Vereinbarung beginnt der Durchrechnungszeitraum mit dem Beginn des Kalenderjahres bzw. mit 1.7. des Kalenderjahres.

##### **Lenkzeit**

Die gesamte Lenkzeit innerhalb der zulässigen Arbeitszeit darf zwischen zwei Ruhezeiten neun Stunden und innerhalb einer Woche 56 Stunden nicht überschreiten. Zweimal in der Woche darf die Lenkzeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

Innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen darf die Lenkzeit 90 Stunden nicht überschreiten.

##### **Lenkpause**

Nach einer Lenkzeit von höchstens vier Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Zeiten im fahrenden Fahrzeug können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden. Die Lenkpause kann mit der Ruhepause bzw. mit Teilen der Ruhepause zusammenfallen.

##### **Ruhepause (Lenker)**

Die tägliche unbezahlte Ruhepause beträgt

- bei einer Tagesarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten,
- bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten

und ist spätestens nach sechs Stunden einzuhalten.

Die tägliche unbezahlte Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Die tägliche unbezahlte Ruhepause bzw. Teile der Ruhepause können mit einer Lenkpause zusammenfallen. Eine Ruhepause liegt nur dann vor, wenn sich der Lenker vom Fahrzeug entfernen kann.

##### **Tägliche Ruhezeit**

Die tägliche Ruhezeit nach Beendigung der Tagesarbeitszeit beträgt grundsätzlich 11 Stunden, kann aber auf mindestens 10 Stunden verkürzt werden (Verkürzungsmöglichkeit von 1 Stunde). Jede Verkürzung (maximal 1 Stunde) ist innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch



entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.

### **Wöchentliche Ruhezeit**

Die wöchentliche Ruhezeit richtet sich nach den § 2 bis 5 bzw. 19 Arbeitsruhegesetz und beträgt 36 Stunden.

Die wöchentliche Ruhezeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen durchgerechnet werden. Dabei kann die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 36 Stunden unterschreiten oder ganz entfallen, wenn die durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit im Durchrechnungszeitraum mindestens 36 Stunden beträgt. Zur Berechnung, ob im Durchschnitt 36 Stunden wöchentliche Ruhezeit eingehalten wurden, dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

### **Einsatzzeit (Lenker)**

Die Einsatzzeit umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Die Einsatzzeit beträgt gemäß § 16 Absatz 4 AZG maximal 14 Stunden.

### **Nachtarbeit (Lenker)**

Als Nacht gilt die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr. Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr den Zeitraum von 1 Stunde überschreitet. Die Tagesarbeitszeit des Lenkers darf an Tagen, an denen er Nachtarbeit leistet, zehn Stunden überschreiten. Dem Lenker gebührt gemäß § 14 Absatz 4 AZG für geleistete Nachtarbeit aus arbeitsorganisatorischen Gründen kein Ausgleich.

### **Urlaub**

Für den Urlaub gilt das Urlaubsgesetz<sup>45</sup> in der jeweils geltenden Fassung.

### **Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung**

Für die Fortzahlung des Entgelts bei Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).

### **Lohn und Zuschüsse**

Die einzelnen Bundesländer können mit Landeskollektivvertrag die Mindestlöhne im jeweiligen Bundesland selbstständig festlegen (Lohnübereinkommen). Sowohl in jenen Bundesländern, in denen Mindestlöhne mit Landeskollektivvertrag selbstständig festgelegt sind, als auch in allen anderen Bundesländern beträgt der **monatliche Mindestlohn** ab 1.1.2024 1.880,00 Euro, ab 1.1.2025 beträgt dieser 2.000,00 brutto.

Der Mindestlohn ab 1.1.2024 von 1.880,00 brutto (ab 1.1.2025 von 2.000,00 brutto) gebührt für die gemäß Artikel V dieses Kollektivvertrages festgelegte Normalarbeitszeit. Arbeitnehmern mit einer geringeren als in Artikel V dieses Kollektivvertrages festgelegten Normalarbeitszeit gebührt der Mindestlohn im aliquoten Ausmaß.

Alle Arbeitnehmer, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen **Urlaubszuschuss**, der am 1. Juni fällig ist. Dieser beträgt 1 Brutto-KVKollektivvertrag Mindestmonatslohn. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juni.

Alle Arbeitnehmer, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine **Weihnachtsremuneration**, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt 1 Brutto-KVMindestmonatslohn. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

<sup>45</sup> Bundesgesetz, BGBl. 390/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung

### **Betriebsvereinbarungen**

Da die Plattformen keine Fahrer beschäftigen, gibt es keine Betriebsvereinbarungen, die direkt für Uber- oder Bolt-Fahrer gelten. Es ist uns auch nicht bekannt, dass bei einem österreichischen Taxiunternehmen ein Betriebsrat und/oder Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wurden. Das Fehlen von Betriebsvereinbarungen im österreichischen Taxigewerbe scheint vor allem auf die Unternehmensgröße zurückzuführen zu sein. Arbeitnehmer haben das Recht, in Unternehmen mit fünf oder mehr ständigen Mitarbeitern einen Betriebsrat zu gründen (§ 40 ArbVG), und in den meisten größeren Unternehmen wurden Betriebsräte gewählt (IFES, AK Wien und ÖGB, 2023). Das österreichische Taxigewerbe wird jedoch von kleinen Unternehmen mit 0-9 Beschäftigten dominiert (Wirtschaftskammer Österreich, 2024).

Weiters ist unklar, ob die Erhebung von Arbeitnehmerdaten durch Dritte, d.h. Ride-Hailing-Plattformen, die mit einem Taxiunternehmen kooperieren, unter die §§ 96 und 96a ArbVG fällt und somit der Zustimmung des Betriebsrats des Taxiunternehmens bedarf.<sup>46</sup> Beide Paragraphen beziehen sich ausdrücklich auf Maßnahmen des Unternehmensinhabers. Für Kontrollmaßnahmen nach § 96 ArbVG ist es unerheblich, ob die Maßnahmen vom Betriebsinhaber oder einer anderen Person, auch von einem anderen Unternehmen wie einem externen Dienstleister, der in dessen Auftrag handelt, durchgeführt werden (Felten & Preiss, § 96, 2020, S. 201-202); auch ist es nicht relevant, ob der erklärte Zweck der Maßnahmen die Überwachung und Kontrolle der Arbeitnehmer ist oder ob die Überwachung als Nebenprodukt anderer Vorgänge erfolgt. Vielmehr kommt es auf die „objektive Kontrolltauglichkeit“ an, d.h. auf die Möglichkeit des Unternehmens, diese Informationen zur Kontrolle seiner Arbeitnehmer zu nutzen (Felten & Preiss, § 96, 2020, S. 202). Daher kann die Erhebung von z.B. Standortdaten über die Arbeitnehmer eines Flottenpartners durch eine Ride-Hailing-Plattform die Zustimmung des Betriebsrats des Flottenpartners erfordern, wenn diese GPS-Daten von der Plattform mit dem Flottenpartner geteilt werden – was zumindest bei Uber<sup>47</sup> der Fall zu sein scheint – weil diese Daten zur Überwachung und Kontrolle des Verhaltens der Arbeitnehmer verwendet werden können.

### **3.4 Zwischenfazit**

Die in den letzten beiden Kapiteln dargelegten Informationen lassen einige vorläufige Schlussfolgerungen über das System der Kollektivverhandlungen und industriellen Beziehungen in der Ride-Hailing- und Lebensmittelzustellungsbranche in Österreich zu. Erstens ist der Beschäftigungsstatus der Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung, da nur regulär Beschäftigte von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen erfasst und von Betriebsräten vertreten werden. Dies bedeutet, dass nur ein Bruchteil der österreichischen Lebensmittellieferanten vom Kollektivvertrag für Fahrradboten profitiert. In der Ride-Hailing-Branche sind Taxifahrer, die bei Flottenpartnern angestellt sind, erfasst, selbständige Fahrer jedoch nicht.

Zweitens räumt das österreichische Recht den Betriebsräten große Befugnisse ein, um die Arbeitnehmer vor allzu aufdringlicher Überwachung zu schützen. In den meisten Fällen haben diese Rechte jedoch nicht zu Betriebsvereinbarungen geführt, die die Arbeitnehmer in beiden Branchen

---

<sup>46</sup> Wir bedanken uns bei Sophie Schwertner von der Paris Lodron Universität Salzburg für die Beratung zum Anwendungsbereich des § 96 ArbVG.

<sup>47</sup> Ein Teilnehmer der Fokusgruppe mit Taxifahrern, der die Uber-App nutzt, erklärte, dass es zwei verschiedene Apps gibt, eine für Fahrer und eine für Flottenpartner. Die App für die Flottenpartner hat mehr Funktionen und kann verwendet werden, um den Aufenthaltsort der Fahrzeuge der Flottenpartner und damit auch der Fahrer (FG-Taxifahrer) zu verfolgen.

schützen. In der Lebensmittellieferungsbranche hatten die Betriebsräte nur begrenzten Erfolg dabei, Mjam/Foodora und Lieferando zu zwingen, solche Vereinbarungen zu akzeptieren. In der Ride-Hailing-Branche gibt es keine Vereinbarungen, weil die Plattformen keine Fahrer direkt beschäftigen und weil die österreichischen Taxiunternehmen, die Fahrer beschäftigen, keine Betriebsräte haben, die solche Vereinbarungen aushandeln könnten.

Drittens versuchen die Plattformunternehmen in unterschiedlichem Ausmaß, den etablierten Rechtsrahmen – das System der Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen und die Vorschriften für das Taxigewerbe – zu umgehen, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. In der Ride-Hailing-Branche gelang es einer breiten Koalition aus Gewerkschaften, selbständigen Taxifahrern sowie der Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, die Ride-Hailing-Plattformen Uber und Bolt in den Regelungsrahmen des Taxigewerbes zu integrieren. In der Lebensmittellieferbranche versuchten die Gewerkschaften und Aktivisten, die Arbeit der Fahrradkuriere durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen zu regulieren. Diese Strategie hatte um das Jahr 2020 herum einen gewissen Erfolg, wie die Verhandlung des Kollektivvertrags für Fahrradboten und einer Betriebsvereinbarung zum Datenschutz bei Foodora zeigt. Seitdem haben die Unternehmen jedoch ihren Ansatz geändert: Foodora hat seine Vereinbarung nicht verlängert und Lieferando ist zu freien Dienstnehmern übergegangen.

## 4. Die Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten durch digitale Arbeitsplattformen

Nach der Erörterung der Arbeitsbeziehungen und Kollektivverträge wird in diesem Kapitel der Schwerpunkt auf die einzelnen Arbeitnehmer gelegt. Wir untersuchen, welche Arten von Daten die Plattformunternehmen über die Arbeitnehmer sammeln, ob sich die Arbeitnehmer dieser Datenerfassung bewusst sind und wie sich diese Praktiken auf sie auswirken. Bevor wir uns mit diesen Fragen befassen, werden wir näher erläutern, wie wir Informationen über die Datenerhebungspraktiken dieser Plattformen durch DSGVO-Anfragen gesammelt haben und welchen Herausforderungen wir dabei begegnet sind.

### 4.1 Datenerhebung und Herausforderungen

Um die Erhebung von Arbeitnehmerdaten durch Plattformunternehmen und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu verstehen, haben wir uns auf Daten gestützt, die von Arbeitnehmern über Datenauskunfts- und Datenübertragungsanfragen erhoben und den Projektforschern zur Verfügung gestellt wurden. Dieser Ansatz folgt einer von Bowyer et. al. (2022) und anderen (Habu & Henderson, 2023; Ausloos, 2019) entwickelten Methode, der für das GDPowerR-Projekt angepasst und weiterentwickelt wurde.<sup>48</sup>

#### 4.1.1 Fahrradkurriere

In einem ersten Schritt wurden zwei „Data Recovery Workshops“ organisiert, einer für Fahrradkurriere und einer für Taxifahrer, um diesen zu zeigen, wie sie Datenauskunfts- und Datenübertragungsanträge an Plattformunternehmen stellen können. Die Veranstaltung für Fahrradkurriere wurde in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft vida und dem Riders Collective organisiert und fand im April 2024 Riders Collective Space statt. Um eine hohe Beteiligung zu gewährleisten, wurde der Workshop zeitlich mit der regelmäßigen monatlichen Veranstaltung des Riders Collective, „Spill-it“, zusammengelegt, und den Teilnehmern wurde kostenlose Pizza angeboten.

Bei der Veranstaltung wurden die interessierten Teilnehmer von den Projektforschern über ihre Rechte gemäß Artikel 15 und 20 der Allgemeinen Datenschutzverordnung (DSGVO) informiert, aufgrund derer sie eine Kopie der, von einem Plattformunternehmen über sie erhobenen persönlichen Daten anfordern können. Des Weiteren wurden sie über ihre Rechte, über die Speicherung ihrer Daten, die Weitergabe von Daten an Dritte und die Verwendung automatisierter Entscheidungsfindung durch das Unternehmen gemäß Artikel 22 der DSGVO informiert zu werden aufgeklärt. Die Teilnehmer erhielten ein Informationsblatt mit einer Zusammenfassung ihrer Rechte nach der DSGVO, Formulare für Datenanfragen auf der Grundlage der Artikel 15, 20 und 22 der DSGVO sowie Informationen darüber, wie und wo sie die Anfragen stellen können. Die

---

<sup>48</sup> Siehe GDPowerR Forschungsdesign (Geyer, Kayran, & Danaj, 2024).

Datenanforderungsformulare und Informationsschreiben wurden vor der Veranstaltung von GDPower-Projektforschern entwickelt und sind öffentlich zugänglich (Geyer & Gillis, 2024). Interessierte Teilnehmer hatten die Möglichkeit, ein Anfrageformular auszufüllen und es über einen von mehreren Laptops, die von den Projektforschern während des Workshops zur Verfügung gestellt wurden, abzuschicken, oder den es im Anschluss an die Veranstaltung über ihre eigenen Geräte einzureichen.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmer über die Möglichkeit informiert, ihre persönlichen Daten nach Erhalt zu Forschungszwecken an das GDPower-Projekt zu spenden. Interessierten Fahrradkurieren wurde eine Kopie des Datenspendenvertrags mit Erläuterung, wie die Daten im Rahmen des Forschungsprojekts genutzt werden würden, ausgehändigt.<sup>49</sup> Die Teilnehmer wurden auch über die Möglichkeit informiert, an einem Sense-Making Workshop teilzunehmen, nachdem sie ihre Daten an das Projekt gespendet hatten, bei dem Forscher und Fahrradkurier gemeinsam ihre Daten analysieren und auswerten.

Mindestens 16 Teilnehmer des Data-Recovery-Workshops für Fahrradkurier reichten bei mindestens einem Plattformunternehmen, für das sie derzeit arbeiten oder in der Vergangenheit gearbeitet haben, einen Datenauskunfts- oder Datenübertragungsantrag ein und erklärten sich bereit, von den Projektforschern bezüglich einer möglichen Spende ihrer Daten erneut kontaktiert zu werden. Einen Monat nach dem Workshop wurden diese Teilnehmer per E-Mail kontaktiert, ihnen wurde Unterstützung angeboten, falls sie Probleme mit ihren Anträgen hatten, und sie wurden an die Möglichkeit erinnert, ihre Daten für Forschungszwecke zu spenden. Mehrere Workshop-Teilnehmer erklärten sich bereit, ihre Daten zu spenden. Darüber hinaus spendete eine kleine Anzahl von Fahrradkurieren, die von sich aus einen Datenauskunftsantrag gestellt hatten und durch das Riders Collective und private Kontakte von dem Projekt erfahren hatten, ihre Daten.

Mehrere Fahrer, die auf der Veranstaltung angesprochen wurden, lehnten es jedoch ab, ihre Daten anzufordern, wobei einige ausdrücklich erwähnten, dass sie befürchteten, von den Plattformen gefeuert oder anderweitig bestraft zu werden, wenn sie dies täten. Ein Fahrradkurier erklärte, dass Nicht-EU-Migranten, die einen großen Teil der Fahrradkurier in Österreich ausmachen, aufgrund ihrer begrenzten Arbeitsmarktchancen besonders zögerlich sind, einen Konflikt mit den Plattformen zu riskieren. In seinen Worten:

*„Es tut mir leid, das zu sagen, aber als Österreicher und mit Sprachkenntnissen hat man vielleicht mehr Chancen. Die Leute, die hier sind, sind zu 95 % keine Österreicher oder EU-Bürger, und sie haben nur sehr begrenzte Chancen auf dem Arbeitsmarkt, und sie wollen nichts riskieren. Es lastet also ein großer Druck auf ihnen. Man hat etwa drei Möglichkeiten, in Österreich zu arbeiten, und wenn man rausgeschmissen wird, schließt man eine davon aus. Also werden sie es [DSGVO-Anfragen stellen] nicht tun.“* [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahradkurier)

Folglich handelte es sich bei mehreren Personen, die ihre Daten anforderten und zur Verfügung stellten, um ehemalige Fahrradkurier, die nicht mehr fürchteten, entlassen zu werden. Insgesamt erhielten die Projektforscher 10 Datensätze von Fahrradkurieren, die derzeit für die drei größten Lieferplattformen in Österreich – Lieferando, Foodora und Wolt – arbeiten oder gearbeitet haben. In Übereinstimmung mit dem GDPower Data Recovery Protocol (Geyer, Kayran, & Danaj, 2024)

---

<sup>49</sup> Eine Kopie der englischen Version des Datenspendenvertrags ist im GDPower-Forschungsdesign enthalten (Geyer, Kayran, & Danaj, 2024)

wurden alle Datensätze auf einem passwortgeschützten und sicheren Server gespeichert und persönliche Identifikatoren aus den Daten entfernt.

#### 4.1.2 Taxifahrer

Für einen in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft *vida* organisierter Data-Recovery-Workshop für Taxifahrer meldeten sich, trotz erheblicher Werbeanstrengungen, nur vier Personen an und nur ein Fahrer nahm an der Veranstaltung teil. Die Einladung zum Workshop wurde durch bezahlte Anzeigen auf Facebook beworben, die sich an Personen richteten, die in der Wiener Taxibranche tätig sind, sowie durch Beiträge in mehreren Facebook-Gruppen für Taxi-, Uber- und Bolt-Fahrer, mit jeweils mehreren tausend Mitgliedern. Darüber hinaus wurde die Einladung an 37 Taxifahrer versandt, die an einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen im Taxigewerbe teilgenommen hatten (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024) und ihr Einverständnis gegeben hatten, für weitere Studien kontaktiert zu werden. Einzelne gut vernetzte Taxifahrer wurden ebenfalls kontaktiert und gebeten, für die Veranstaltung zu werben. Schließlich bewarb die Gewerkschaft *vida* die Veranstaltung über ihre eigenen Kanäle. Nach der geringen Beteiligung wurden 122 Personen auf Facebook, die Mitglied in mindestens einer Gruppe für Taxifahrer sind, per Direktnachricht über die Möglichkeit, DSGVO-Anträge einzureichen, informiert und auch über die Bereitschaft von den Forschern, bei solchen Anfragen zu helfen, wenn sie daran interessiert wären. Nur eine Person signalisierte Interesse, brach die Kommunikation jedoch nach dem ersten Kontakt ab.

Da es nicht möglich war, Taxifahrer zu finden, die bereit waren, ihre Daten anzufordern und zu spenden, war es nicht möglich, einen Sense-Making Workshop und eine Fokusgruppe mit Fahrern zu organisieren, um ihre eigenen Daten zu analysieren. Stattdessen wurden ein Sense-Making-Workshop und eine Fokusgruppe mit drei Taxifahrern organisiert, die für Uber, Bolt und eine Funkzentrale, Taxi 40100, arbeiten oder gearbeitet haben, die aber nie Kopien ihrer persönlichen Daten von ihnen angefordert hatten. Den Teilnehmern wurde eine Visualisierung der Daten eines französischen Uber-Fahrers aus der Digipower Academy<sup>50</sup> vorgelegt, um ihnen ein gewisses Verständnis dafür zu vermitteln, welche Informationen Plattformunternehmen möglicherweise sammeln. In der anschließenden Fokusgruppe wurde den Fahrern erneut Hilfe bei der Einreichung eines DSGVO-Antrags angeboten und sie wurden gefragt, was sie ihrer Meinung nach davon abhalten würde, dies zu tun. Aus ihren Antworten und den Antworten anderer Fahrer, die aufgefordert wurden, DSGVO-Anträge zu stellen, dies aber ablehnten, geht hervor, dass die mangelnde Bereitschaft der Fahrer, Kopien ihrer personenbezogenen Daten von Plattformunternehmen anzufordern, durch einen oder mehrere der folgenden Gründe motiviert ist:

**Mangelndes Interesse und mangelnde Besorgnis:** Die Workshop-Teilnehmer waren nicht überrascht oder beunruhigt über die Beispieldaten des französischen Uber-Fahrers, die ihnen gezeigt wurden. Ein Teilnehmer erklärte, dass alle Informationen, die ihm gezeigt wurden, wie z. B. Informationen über vergangene Fahrten, Einkommen pro Fahrt oder eine Heatmap mit der Nachfrage nach Fahrten, ihm in seiner Uber-App in ähnlicher oder besserer Form zur Verfügung stehen (die App zeigt eine Heatmap mit der aktuellen und nicht der vergangenen Kundennachfrage). Ein anderer Fahrer, der nicht am Workshop teilnahm, erklärte, dass viele Unternehmen bereits über seine Daten verfügen und dass ein weiteres Unternehmen keine Rolle spielt.

**Umständlicher Prozess:** Obwohl den Fahrern vorgefertigte Formulare und aktive Unterstützung bei deren Einreichung angeboten wurden, beschrieb eine Person die Aussicht auf die Einreichung einer DSGVO-Anforderung als „mühsam“.

---

<sup>50</sup> <https://digipower.academy/experience/uber-driver>

**Angst vor Repressalien durch die Plattformen:** Ähnlich wie die Fahrradkurieren fürchteten auch einige Taxifahrer, insbesondere aus der türkischen Community Wiens, mögliche Repressalien durch die Plattformen, als Antwort auf DSGVO-Anfragen, z.B. in Form von weniger Aufträgen. Interessanterweise galt dies auch für *ehemalige* Nutzer einer Plattform. Ein Fahrer erklärte, dass er früher für Bolt gefahren sei, und obwohl er diese App derzeit nicht nutzt, könnte er dies in Zukunft tun, wenn sich die Umstände ändern. Daher möchte er keine DSGVO-Anfrage bei Bolt stellen, da dies seiner Ansicht nach seine künftigen Chancen auf eine Zusammenarbeit mit der Plattform gefährden könnte.<sup>51</sup> In diesem Zusammenhang erklärte ein Fahrer, dass nach den erheblichen Auseinandersetzungen zwischen Taxifahrern und Plattformen in der Vergangenheit einige Fahrer das Gefühl zu haben scheinen, dass mit der Reform des GerlverK ein Waffenstillstand erreicht worden ist. In dieser Situation wollen sie keine neuen Konflikte mit den Plattformen vom Zaun brechen.

**Angst vor der Aufdeckung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung:** Es gibt regelmäßig Beschwerden von Wiener Taxifahrern über Schwarzarbeit und Personen, die ohne Taxischein fahren (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024), und regelmäßige Kontrollen durch die Finanzpolizei, um dieses Problem anzugehen.<sup>52</sup> Einige Fahrer weisen darauf hin, dass es vor allem unter den Bolt-Fahrern viele gibt, die keinen gültigen Taxischein haben (Swaton, 2024). Das tatsächliche Ausmaß der Schwarzarbeit ist nicht bekannt, aber die Workshop-Teilnehmer deuteten an, dass einige Fahrer befürchten, dass die Abfrage ihrer Daten bei den Plattformunternehmen unerwünschte Aufmerksamkeit auf ihre Finanzen lenken könnte, wie der folgende Austausch zeigt:

Fahrer 1: *Es gibt Fahrer, die 20-30 Stunden in der Woche angemeldet sind, aber Fahrer 50-60 Stunden [fahren].*

Forscher: *„Sie meinen, die haben Angst, dass in den Daten drinsteht, dass sie mehr arbeiten, als sie angemeldet sind?“*

Fahrer 1: *„Richtig.“*

Fahrer 3: *„Man ist halt irrsinnig übervorsichtig. Also es gibt viele, die sehr übervorsichtig sind. Der dann wahrscheinlich auch das Gefühl hat, naja, wenn das Finanzamt zu Uber kommt, dann sagen die, ‚Nee, der hat immer seine Daten abgefragt, der weiß das eh‘. Und dann sagt das Finanzamt, ‚Er hat nämlich gesagt, das fällt nie auf, wenn er länger fährt, weil es macht so Spaß, dass er gar nicht merkt, dass er jetzt schon 10 Stunden länger gefahren ist diese Woche, aber wenn sie [Uber] ihm die Daten gegeben haben, dann weiß er es ja eh schriftlich‘, oder so ungefähr. Also da gibt es die wüstesten Paranoia-Geschichten. Das ist halt wie gesagt so in der Branche.“ (FG-Taxifahrer)*

#### 4.1.3 Antworten der Plattformen

In fast allen Fällen erhielten die Antragsteller innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Antwortfrist von 30 Arbeitstagen eine Antwort. Allerdings waren Umfang und Formatierung der Antworten unterschiedlich. Einige (ehemalige) Plattformarbeitende erhielten nur grundlegende Vertragsinformationen, was darauf hindeuten könnte, dass die Plattformunternehmen alle anderen

---

<sup>51</sup> Taxifahrer zeigten sich besorgter als Fahrradkuriere, was damit zusammenhängen könnte, dass Taxifahrer tendenziell mehr in ihren Beruf investiert haben (Auto, Taxilizenzen) und davon ausgehen, dass sie ihren Beruf länger ausüben werden als Fahrer (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024; Geyer & Prinz, 2022). Daher können Einschränkungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit, wie z. B. die Kündigung des Vertrags mit der Plattform, schwerwiegendere Folgen haben.

<sup>52</sup> <https://www.bmf.gv.at/presse/pressemeldungen/2024/juli/finanzpolizei-taxi.html>



Daten gelöscht oder anonymisiert hatten. In anderen Fällen erhielten die Antragsteller zusätzliche Daten, nachdem sie sich bei der österreichischen Datenschutzbehörde beschwert hatten, dass ihre ursprünglichen Antworten unvollständig waren. Obwohl in den Anträgen darauf hingewiesen wurde, dass alle Daten, die in den Anwendungsbereich von Artikel 20 fallen, in maschinenlesbaren Formaten zu übermitteln sind, wurden die Daten in mehreren Fällen in Form von großen Tabellen in PDF-Dateien übermittelt, die nicht als maschinenlesbar gelten. Diese Dateien enthielten Tabellen mit Spalten, die sich über mehrere Seiten erstreckten. Um diese Daten verständlich und maschinenlesbar zu machen, mussten sie zuerst mit spezieller Software aus den PDF-Dateien ausgelesen („data scrapping“) und in einem besser geeigneten, maschinenlesbaren Format wie einer Excel-Tabelle gespeichert werden.

## 4.2 Welche Daten werden von digitalen Arbeitsplattformen über Plattformarbeitende gesammelt?

Um zu verstehen, welche Daten von den Plattformunternehmen gesammelt werden, analysieren wir die Daten, die uns die Arbeitnehmer zur Verfügung stellen. Wir gehen davon aus, dass die Datenerhebungspraktiken der Plattformen in hohem Maße standardisiert und automatisiert sind und sich daher nicht zwischen ihren Arbeitnehmern unterscheiden, zumindest nicht für diejenigen, die im gleichen Land leben und den gleichen Beschäftigungsstatus haben. Daher gehen wir auch davon aus, dass, wenn eine bestimmte Kategorie von Daten über eine Person, die für die Plattform arbeitet, erhoben wird, dieselben Daten über alle Personen, die für dieselbe Plattform arbeiten, erhoben werden. Folglich basiert unsere Analyse der von den Plattformunternehmen erhobenen Daten immer auf den umfassendsten Datensätzen, die uns zur Verfügung gestellt wurden.

### 4.2.1 Von Lebensmittellieferplattformen gesammelte Daten

Die folgende Tabelle fasst die Datenkategorien zusammen, die von Lebensmittellieferplattformen in Österreich auf der Grundlage von Datenspenden von Personen, die derzeit für sie arbeiten oder in der Vergangenheit für sie gearbeitet haben, gesammelt werden. Die Beschreibung der Daten von Lieferando und Wolt basiert auf jeweils einem Datensatz, die Beschreibung der Datenerhebungspraxis von Foodora auf insgesamt acht Datensätzen.

**Tabelle 1: Von Lebensmittellieferplattformen in Österreich erhobene Arbeitnehmerdaten**

	Lieferando	Foodora		Wolt
Beschäftigungsstatus	Angestellt	Angestellt	Freie Dienstnehmer	Freie Dienstnehmer
<b>Persönliche und vertragliche Informationen</b>				
Name, Kontaktdaten, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer	ja	ja		ja
Kopien amtlicher Dokumente (z.B. Personalausweis)	ja	ja		ja
Kontodaten	ja	ja		ja
<b>Arbeitszeiten</b>				



Schichtanfang und Ende	ja	ja	ja
Pausenanfang und Ende	nein*	ja	nein
<b>Liefer- und Fahrdaten</b>			
Zeit angenommen / zugewiesen	ja	ja	ja
Standort akzeptiert	nein	ja	nein
Abholzeit	nein	ja	ja
Ort der Abholung	ja	ja	nein
Zeit der Abholung	ja	ja	ja
Ort der Übergabe	ja	nein	nein
Entfernung zum Abholort	ja	nein	ja, in Zahlungen
Fahrtstrecke von Abholung bis zur Rückgabe	ja	nein	ja, in Zahlungen
<b>Zahlungsdaten</b>			
Zahlungen pro Lieferung oder Fahrt	nein	ja (Kilometergeld Vergütung)	ja (mehrere)
<b>Standort- und Bewegungsdaten</b>			
Ort, an dem Lieferungen angenommen, abgeholt und abgesetzt werden	Abholung, Ablieferung	angenommen, abgeholt	keine
Detaillierte Standortdaten	nein	Ja, in 30-Sekunden-Intervallen	Ja, mehrere Standorte pro Minute
Andere Standort- oder Bewegungsdaten	nein	Geschwindigkeit, Genauigkeit und Richtung	Geschwindigkeit, Genauigkeit und Richtung
<b>Leistungsdaten</b>			
Akzeptanzrate	nein	ja	nein
Auslastungsrate (Lieferungen/Fahrten pro Stunde)	nein	ja	nein
Abwesenheiten	ja	ja	nein
Kundenbewertungen	nein	ja	nein
Abmahnungen	nein	ja	nein
Bewertungsnote	ja	ja	nein
<b>Kommunikationsdaten</b>			
Kommunikation mit der Plattform	nein	ja	ja
Kommunikation mit Kunden	nein	ja (Nachrichten von Fahrern)	nein
<b>App-Daten</b>			
Nutzungsdaten	ja (Login, Logout)	ja	nein

Informationen zum algorithmischen Management			
Frage zum automatisierter Entscheidungsfindung beantwortet?	nein	teilweise	Verweis auf Algorithmic Transparency Report

*Quelle: Persönliche Daten, die die Fahrer von Lebensmittellieferungen von den Plattformunternehmen im Rahmen von Auskunftersuchen erhalten und den Projektforschern zur Verfügung gestellt haben.*

*\* Obwohl es Daten über „Pausenereignisse“ gibt, konnten wir nicht feststellen, ob es sich bei diesen Ereignissen um Arbeitspausen handelt.*

Tabelle 1 zeigt, dass alle drei Essenslieferplattformen persönliche und vertragliche Informationen sowie Arbeitszeitdaten über ihre Fahrer sammeln. Die einzige kleine Ausnahme ist, dass es im Lieferando-Datensatz keinen eindeutig identifizierbaren Datensatz für Pausenzeiten gab.

Darüber hinaus erheben alle drei Unternehmen Informationen über Ort und Zeitpunkt von Lieferungen, manchmal in Kombination mit detaillierteren Bewegungsdaten. Die gespeicherten Standortdaten unterscheiden sich jedoch von Plattform zu Plattform. Die Daten des Lieferando-Riders umfassten nur die GPS-Standorte der Start- und Endpunkte der Lieferungen. Die Daten von Foodora enthielten die Orte, an denen die Lieferung angenommen und abgeholt wurde, aber nicht die Abgabestellen. Darüber hinaus enthielten die von den Foodora-Fahrern zur Verfügung gestellten Datensätze in unterschiedlichem Maße detailliertere GPS-Daten, mit denen die Bewegungen der Fahrer nachverfolgt werden konnten. Die Daten von Wolt enthielten sogar noch detailliertere Bewegungsdaten, wobei Standorte manchmal im Abstand von weniger als zehn Sekunden aufgezeichnet wurden.

In den Daten eines freien Dienstnehmers und zweier angestellter Fahrer, die für Foodora arbeiten, fanden wir Hinweise auf GPS-Daten, die außerhalb der Arbeitszeiten erhoben wurden, d. h. zu Zeiten, in denen die Fahrer weder Lieferungen ausführen noch auf Lieferungen warteten (siehe auch Abschnitte 4.3.2 und 5.2.2). Was freie Dienstnehmer betrifft, so scheint die Datenschutzerklärung von Foodora anzuerkennen, dass Standortdaten auch dann erhoben werden können, wenn der Fahrer eine Schicht auswählt. In dem Abschnitt „Auswahl deiner Sessions“ der Erklärung heißt es Folgendes:

*„Wenn du ein freier Dienstnehmer bist und deine gebuchten Sessions nicht wahrnimmst, wird dies dokumentiert. Zusätzlich können wir, wenn du die Rider-App öffnest, deine Standort- und Gerätedaten verarbeiten, um dir Sessions in den passenden Liefergebieten anzubieten und einen nahtlosen Start deiner geplanten Session zu gewährleisten.“<sup>53</sup>*

Darüber hinaus teilte uns ein Foodora-Fahrer mit, dass die Foodora-App den Nutzern beim ersten Öffnen die Option bietet, Daten nur während der Arbeit oder jederzeit aufzuzeichnen. Einige Fahrer haben der App daher möglicherweise die Erlaubnis gegeben, auch außerhalb der Arbeitszeiten Standortdaten aufzuzeichnen. Auf Nachfrage teilte Foodora mit, dass das Unternehmen die Verarbeitung der Standortdaten der Fahrer überprüfe, ohne zu bestätigen oder zu dementieren, dass solche Daten möglicherweise gesammelt werden, wenn die Fahrer keine Schicht haben.

Was die Zahlungsdaten betrifft, so war Lieferando das einzige Unternehmen, das kein Protokoll über die an die Fahrer geleisteten Zahlungen für Boni, Kilometergeld oder andere Formen der Entschädigung vorlegte, was nicht überrascht, da der Lieferando-Fahrer ein regulärer Angestellter

<sup>53</sup> <https://www.foodora.com/rider-privacy-policy/austria-rider-privacy-policy/#deutsch>

war, der ein monatliches Gehalt erhielt. Die Zahlungsdaten für freie Dienstnehmer umfassten Zahlungen pro Auftrag, die in der Regel mehrere Komponenten wie Grundgehalt, Prämien, Trinkgelder und variable Komponenten enthielten, die offenbar mit der gefahrenen Strecke zusammenhingen.

Was die Bewertung der Arbeitnehmer anbelangt, so enthielt die Wolt-Datendatei keine Leistungsdaten zu diesem Thema. Die Daten von Foodora enthielten Informationen über den Anteil der angenommenen Aufträge („Acceptance rate“), die Anzahl der Lieferungen pro Stunde („Utilisation rate“) und Fehlzeiten, aber keine Daten über Kundenbewertungen oder Abmahnungen. Die Daten von Lieferando umfassten nur Abwesenheiten und Abmahnungen. Informationen zu innerbetrieblicher Kommunikation war in den Datensätzen von Foodora und Wolt verfügbar, nicht aber bei Lieferando. Foodora sammelte weitgehend die gleichen Informationen über freie Dienstnehmer und angestellte Fahrer, mit Ausnahme der Bezahlung pro Lieferung und der Bewertungsdaten, die nur für erstere erhoben wurden.

Alle DSGVO-Anfragen enthielten die folgende Aufforderung zur automatisierten Entscheidungsfindung: „Bitte bestätigen Sie, ob Sie automatisierte Entscheidungen (im Sinne von Artikel 22 der Datenschutz-Grundverordnung) treffen. Falls ja, geben Sie bitte aussagekräftige Informationen über die damit verbundene Logik sowie über die Bedeutung und die voraussichtlichen Folgen einer solchen Verarbeitung. (Artikel 15(1)(h)).“ Die Antworten auf dieses Ersuchen fielen sehr unterschiedlich aus.

Lieferando hat nicht geantwortet. Foodora/Mjam antwortete in den meisten Fällen nicht auf die Anfrage zur automatisierten Entscheidungsfindung. In einem Fall, in dem das Unternehmen geantwortet hat, erklärte es, dass alle Entscheidungen über die Arbeit der Fahrradkuriere letztlich von Menschen getroffen werden und dass alle automatisierten Systeme, soweit sie eingesetzt werden, nur Hilfsmittel sind. Somit war der Fahrer keiner Entscheidung unterworfen, die ausschließlich auf einer automatisierten Datenverarbeitung beruhte, was bedeutet, dass Artikel 22 der DSGVO keine Anwendung findet. Auch der jüngste Datenschutzhinweis<sup>54</sup> des Unternehmens räumt ein, dass Algorithmen und maschinelles Lernen in einigen Prozessen verwendet werden, jedoch in erster Linie zur Unterstützung der menschlichen Entscheidungsfindung und haben *keine rechtlichen Wirkungen für dich oder bringen keine ähnlich erheblichen Beeinträchtigungen für dich mit sich.*“ Sollte ein Prozess solche Auswirkungen haben, heißt es weiter:

*„In den Fällen, in denen dies jedoch der Fall ist, stellen wir sicher, dass du das Recht hast, den automatisierten Entscheidungsfindungsprozessen nicht unterworfen zu werden, es sei denn, diese Prozesse sind nach dem geltenden Recht zulässig oder für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags erforderlich oder sie beruhen auf deiner ausdrücklichen Einwilligung. In diesen Fällen hast du immer das Recht, dich an Support-Agents zu wenden und das Eingreifen einer Person zu verlangen, deinen Standpunkt darzulegen und die Entscheidung anzufechten.“*

Weder in den Antworten auf die DSGVO-Anfragen noch in der Datenschutzerklärung des Unternehmens finden sich Informationen darüber, welche Entscheidungen durch automatische Entscheidungsprozesse getroffen oder unterstützt werden.

Wolt verwies in seiner Antwort auf die Anfrage nach Informationen zur automatisierten Entscheidungsfindung auf den jährlichen Algorithmic Transparency Report des Unternehmens. In

---

<sup>54</sup> <https://www.foodora.com/rider-privacy-policy/austria-rider-privacy-policy/#deutsch>

dem Bericht wird erklärt, dass die Zuteilungen von Lieferungen algorithmisch erfolgen und den Fahrern - vom Unternehmen als „Kurierpartner“ bezeichnet - auf der Grundlage von vier Hauptparametern zugewiesen werden: Verfügbarkeit (ob der Fahrer verfügbar ist, um eine Lieferung anzunehmen), Standort (Nähe zum Abholort), Lieferfahrzeug (zur Bewertung von Geschwindigkeit und Transportkapazität) und „besondere Fähigkeiten“ wie die Fähigkeit und Bereitschaft, Apothekenbestellungen auszuliefern oder Barzahlungen zu verarbeiten (Wolt, 2024, S. 14). Der Prozess der Aufgabenzuweisung ist anonym, um zu verhindern, dass subjektive Kriterien, wie persönliche Eigenschaften oder Merkmale, den Algorithmus beeinflussen. Darüber hinaus heißt es in dem Bericht, dass Wolt „keine Art von Leistungsüberwachung oder -bewertung in den Aufgabenalgorithmus einfließen lässt“ und dass „es keine Strafen für die Ablehnung von Lieferangeboten gibt und dies keine Auswirkungen auf die künftigen Lieferangebote des Kurierpartners hat“ (Wolt, 2024, S. 15). Mit anderen Worten: Menge und Qualität der Aufträge, die den Fahrern zugewiesen werden, hängen nicht von ihrer bisherigen Leistung ab, auch nicht von der Anzahl und Häufigkeit, mit der sie in der Vergangenheit Angebote angenommen haben.

Dem Bericht zufolge verwendet Wolt auch Algorithmen zur Schätzung der Fahrzeiten und zur Festlegung der Lieferpreise, wobei das Preismodell Faktoren wie Wetterbedingungen und die Nachfrage nach zusätzlichen Kurierpartnern berücksichtigt. Darüber hinaus werden in dem Bericht mehrere interne Praktiken beschrieben, die den Einsatz von KI durch Wolt regeln. Dazu gehören obligatorische Risikobewertungen für alle neuen oder wesentlich veränderten KI-Systeme, das Erfordernis einer menschlichen Aufsicht über KI-gestützte Entscheidungen mit rechtlichen oder erheblichen Auswirkungen und die Einhaltung von Datenschutzverpflichtungen, wie die Einhaltung festgelegter Datenaufbewahrungsfristen.

#### 4.2.2 Von Ride-Hailing-Plattformen gesammelte Daten über Plattformarbeitende

Da wir nur begrenzten Zugang zu internen Daten von Ride-Hailing-Plattformen haben, haben wir uns auf die öffentlich zugänglichen Datenschutzrichtlinien von Uber und Bolt gestützt, um die Art der von Fahrern erhobenen Daten zu bewerten. Die folgende Tabelle fasst die Ergebnisse unserer Analyse zusammen.

**Tabelle 2: Von Ride-Hailing-Plattformen erhobenen Daten**

	<b>Bolt</b>	<b>Uber</b>
Persönliche Daten	Ja	Ja
Standort/Bewegungsdaten	Ja	Ja
Standort Fahrtbeginn und Fahrtende	Ja	Ja
Vermittlungs- und Stornierungsgebühren	Nicht erwähnt	Ja
Zahlungen	Ja	Ja
Kundenbewertung	Ja	Ja
Leistungsdaten	Ja	Ja
Informationen zu Streitigkeiten und Beschwerden	Ja	Ja
Fahrer-Kunden-Kommunikation	Nicht erwähnt	Ja
Fahrer-Supportteam Kommunikation	Teilweise*	Ja

Quellen: Datenschutzerklärung von Uber: Fahrer\*innen und Kurier\*innen<sup>55</sup> Bolt – Globaler Datenschutzhinweis für Fahrer<sup>56</sup>

<sup>55</sup> <https://www.uber.com/global/de/privacy-notice-drivers-delivery-people/>

<sup>56</sup> <https://bolt.eu/de-at/privacy/privacy-for-drivers/>

*\* nur ausdrücklich erwähnt, dass die Daten erhoben werden, wenn ein Rechtsstreit eingeleitet wird.*

Sowohl Bolt als auch Uber erheben personenbezogene Daten, Standort- und Bewegungsdaten, Zahlungsdaten, Kundenbewertungen, Leistungskennzahlen und Daten zu Streitigkeiten und Beschwerden von ihren Fahrern, und beide Plattformen speichern Start- und Zielort der Fahrten. Uber gibt ausdrücklich an, dass es die Stornierungs- und Annahmequoten sammelt, was Bolt nicht ausdrücklich erwähnt. Keine der beiden Plattformen gibt ausdrücklich an, dass sie detaillierte Bewegungsdaten wie Geschwindigkeit, Bremsen oder Beschleunigung erheben. Darüber hinaus sammelt Uber Daten sowohl aus der Kommunikation zwischen Fahrer und Fahrgast als auch aus der Interaktion zwischen Fahrer und Support-Team, während Bolt die Kommunikation zwischen Fahrer und Support nur teilweise und nur bei Streitigkeiten sammelt. Insgesamt scheinen die Datenerhebungspraktiken von Uber umfassender zu sein, obwohl dies auch darauf zurückzuführen sein kann, dass Uber eine ausführlichere Datenschutzerklärung hat.

In den Datenschutzinformationen von Uber heißt es, dass das Unternehmen Algorithmen und maschinelle Lernmodelle verwendet, um wichtige Teile seines Dienstes zu verwalten, einschließlich der Zusammenführung von Kunden und Dienstleistern, der Preisgestaltung und der Betrugserkennung. Die Zuweisung von Fahrten basiert auf Standort, Zielort, Verkehr und historischen Daten, während die Preisalgorithmen lokale Vorschriften, Zeit, Entfernung, Nachfrage, Fahrbedingungen, Mautgebühren, Werbeaktionen und „dynamische Anpassungen“ berücksichtigen. Uber verwendet auch automatisierte Systeme zur Überwachung von Fahrerkontenbetrug und undefiniertem „unsicherem Verhalten“. Erkannte Fälle werden manuell überprüft, aber die erste Überprüfung scheint vollständig automatisiert zu sein.

Bolt scheint keine speziellen Dokumente oder Erklärungen zur Verfügung zu stellen, die sich mit der Rolle von Algorithmen bei der Zuweisung von Fahrten oder anderen Aspekten der Arbeit befassen. Eine Online-Suche ergab jedoch einschlägige Informationen, die sich vor allem in den Support-Materialien für Fahrer und in Beiträgen des Data Science-Teams von Bolt finden. Da diese Webseiten anscheinend mehrere nationale Kontexte in Europa oder weltweit abdecken, ist es schwierig zu bestimmen, welche Regeln universell anwendbar und welche länderspezifisch sind. Auf Bolt.eu wird erklärt, dass die Fahrpreise auf der Grundlage eines Starttarifs (bestimmt durch Fahrzeugkategorie und „Surge Pricing“), Zeit- und Entfernungstarifen, dynamischen Preisanpassungen (deren Einzelheiten nicht offengelegt werden), anwendbaren Zusatzgebühren, erwarteten Verkehrsbedingungen und der Fahrdauer berechnet werden.<sup>57</sup> An anderer Stelle im Support-Bereich wird der „Activity Score“, eine wichtige Kennzahl für Fahrer, auf der Grundlage der letzten 80 Fahrtenanfragen im Umkreis eines Fahrers (gemessen als geradlinige Entfernung) berechnet, wobei er mit angenommenen Fahrten steigt und mit abgelehnten oder ignorierten Anfragen sinkt, es sei denn, es gelten bestimmte Ausnahmen.<sup>58</sup> Eine niedriger Activity Score führt dazu, dass Fahrern weniger Aufträge angeboten werden. Es kommt zu einer automatischen Suspendierung, wenn Fahrer 20 % oder mehr ihrer letzten 100 Fahranfragen ablehnen.<sup>59</sup> Darüber hinaus werden die Konten von Fahrern, deren Bewertung unter 4,5 Sterne fällt, automatisch deaktiviert, wobei die Reaktivierung anscheinend ein menschliches Eingreifen erfordert, entweder durch ein Treffen mit einem Mitarbeiter der Qualitätssicherung oder die Teilnahme an einer erneuten

---

<sup>57</sup> <https://bolt.eu/en/support/articles/4405389269394/>

<sup>58</sup> <https://bolt.eu/en/support/articles/10386276674962/#:~:text=If%20you%20have%20issues%20with,Support%20team%20via%20the%20app.>

<sup>59</sup> <https://bolt.eu/en-za/blog/this-is-how-you-get-maximum-value-out-of-bolt-driver-app-2/>

Schulung.<sup>60</sup> In einem Beitrag des Data-Science-Teams von Bolt wird schließlich der Einsatz von maschinellen Lernverfahren in einer Vielzahl von Bereichen beschrieben, darunter Fahrtzuweisungen, Preisgestaltung, Routenplanung und Betrugserkennung.<sup>61</sup> Insgesamt scheint Bolt, wie auch andere Plattformen in dieser Studie, in wichtigen Aspekten seines Betriebs auf automatisierte Entscheidungsfindung zu setzen, doch scheint es einen Mangel an öffentlich zugänglichen Informationen über die Anwendung dieser Systeme in spezifischen nationalen Kontexten zu geben.

#### **4.2.3 Übereinstimmungen und Unterschiede in der Datenerfassung zwischen Branchen und Unternehmen**

Bei den Plattformen für Lebensmittellieferungen und Ride-Hailing gibt es eindeutige Ähnlichkeiten hinsichtlich der Arten der gesammelten Arbeitnehmerdaten, einschließlich persönlicher Informationen, Zahlungsaufzeichnungen, Geolokalisierungsdaten und einiger Leistungskennzahlen. GPS-Daten werden von allen untersuchten Plattformen in irgendeiner Form erfasst, aber der Detaillierungsgrad variiert. Wolt zeichnete extrem häufig Standort-Pings auf, während andere Plattformen Teile des Lieferwegs ausließen (z. B. fehlten bei Foodora die Ablieferungsorte und bei Lieferando die Annahmestellen). Die Zahlungsdaten waren bei Foodora und Wolt detailliert, bei Lieferando dagegen nur begrenzt. Auch bei der Erhebung von Leistungsdaten gab es erhebliche Unterschiede. Foodora erfasste die Annahme- und „Utilisation Rate“, während Lieferando und Wolt nur wenige oder gar keine Daten hatten. Ebenso zeichnete Uber Annahme- und Stornierungsdaten auf, während Bolt diese nicht explizit erwähnte. Kommunikationsdaten waren für Foodora, Uber und Wolt verfügbar, für Lieferando jedoch nicht und für Bolt nur im Falle von Streitigkeiten. Informationen über algorithmische Entscheidungen wurden uneinheitlich bereitgestellt, wobei nur Uber und Wolt relativ detaillierte Angaben machten.

Ohne Zugang zu den vollständigen Daten von Uber und Bolt, insbesondere für freie Dienstnehmer und von Flottenpartnern beschäftigte Arbeitnehmer, ist ein direkter Vergleich der Datenerhebungspraktiken zwischen den Sektoren Lebensmittellieferung und Ride-Hailing schwierig. Unsere Untersuchung zeigt jedoch, dass es innerhalb beider Branchen erhebliche Unterschiede gibt, wobei einige Unternehmen wesentlich mehr Arbeitnehmerdaten sammeln und speichern als andere, insbesondere Uber und Foodora. Auch die Transparenz hinsichtlich automatisierter Entscheidungsprozesse ist nach wie vor ein großes Problem: Nur zwei von fünf Unternehmen legen Einzelheiten darüber offen, wie ihre Algorithmen zu wichtigen Entscheidungen wie Aufgabenzuweisung und Mitarbeitermanagement funktionieren.

### **4.3 Sind sich die Plattformarbeitenden bewusst, welche Daten über sie gesammelt werden?**

Wissen die Plattformarbeiter, dass diese Informationen über sie gesammelt werden? Wie bereits erwähnt, wurden ein Sense-Making-Workshop und eine Fokusgruppe für Essenslieferanten und eine für Taxifahrer organisiert, um diese Frage zu beantworten.

#### **4.3.1 Sense-Making Workshops und Fokus Gruppen**

An den Veranstaltungen für Fahrradkurier nahmen fünf (ehemalige) Fahrer von Wolt, Lieferando und/oder Foodora teil, die von den Unternehmen Kopien ihrer persönlichen Daten angefordert und

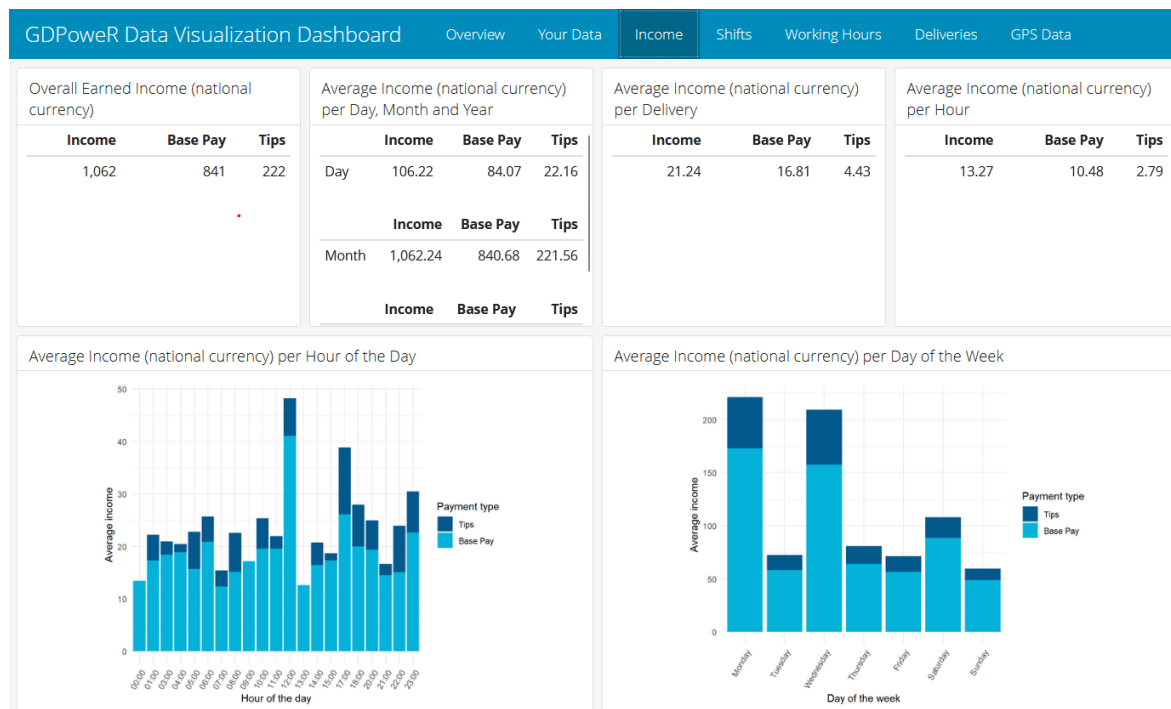
---

<sup>60</sup> <https://bolt.eu/en-ng/blog/10-hacks-to-keep-your-bolt-driver-rating-high-and-3-reasons-why-customers-give-1-star-ratings/>

<sup>61</sup> <https://bolt.eu/en/blog/meet-data-science-team-at-bolt/>

diese anschließend dem GDPower-Projekt zur Analyse zur Verfügung gestellt hatten. Die Informationen aus diesen Daten wurden in einem interaktiven, für das GDPower-Projekt entwickeltem, Informations-Dashboard<sup>62</sup> zusammengefasst und visualisiert. Je nach Datenverfügbarkeit enthielten die Dashboards zusammenfassende Statistiken zu Einkommen, Schichten, Arbeitszeiten und Lieferungen (Abbildung 3) des jeweiligen Fahrradkuriers sowie Visualisierungen aller in seinen Daten enthaltenen Standortdaten. Durch Anklicken eines aufgezeichneten GPS-Standortes zeigte die Visualisierung die Uhrzeit und das Datum der Aufzeichnung an (Abbildung 4).

**Abbildung 3: Deskriptive Statistiken zu Daten eines Fahrradkuriers**



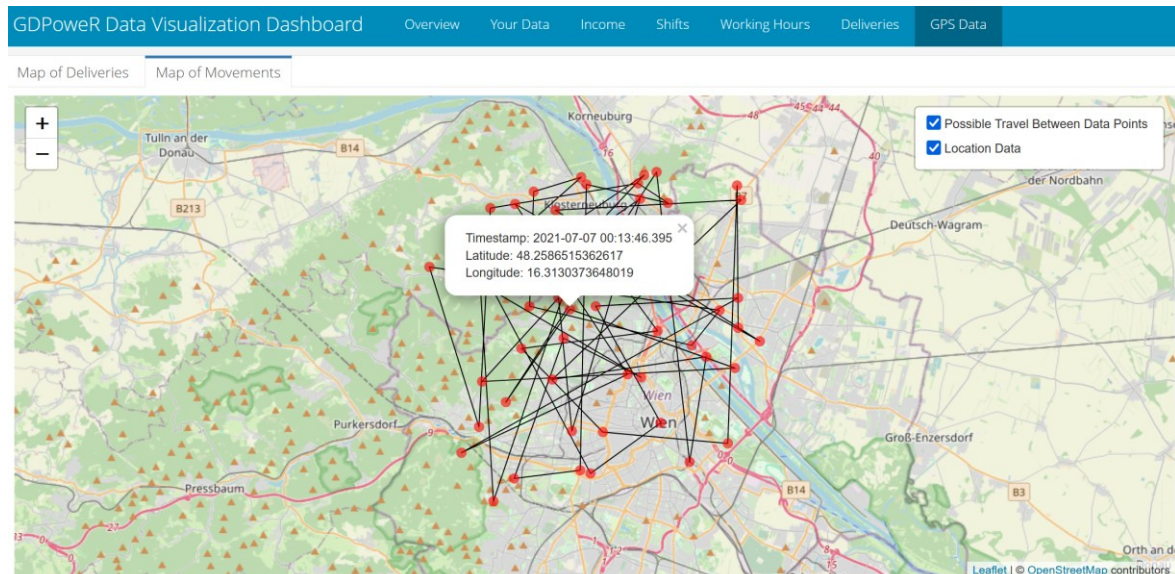
Quelle: Screenshot eines GDPower Data Visualisation Dashboard, erstellt mit zufällig generierten Daten.

Während des zweistündigen Sense-Making-Workshops wurden den Teilnehmern ihre eigenen bereinigten Daten und Dashboards präsentiert. Die Forscher diskutierten spezifische Datenpunkte und Variablen gemeinsam mit allen Teilnehmern. Bei der gemeinsamen Diskussion und Datenvisualisierung lag der Schwerpunkt auf Daten, die entweder für die Arbeitnehmer nützlich sein könnten, wie Einkommen, Arbeitszeit oder andere Leistungsstatistiken, oder auf potenziell sensiblen Informationen wie Geolokalisierungsdaten. Danach hatte jeder Teilnehmer 30-45 Minuten Zeit, um seine eigenen Daten zu untersuchen. Nach einer Pause wurde mit denselben Teilnehmern eine Fokusgruppe mit einer Reihe vordefinierter Fragen zu den folgenden Themen durchgeführt: Motivation für die Einreichung eines DSGVO-Antrags und Erfahrungen mit dem Verfahren, Bewusstsein der Teilnehmer darüber, welche Daten gesammelt werden, Auswirkungen der Datensammlung und -nutzung durch Plattformen auf die Arbeitnehmer, die Ansichten der Arbeitnehmer zu Regeln und Gesetzen über die Erhebung und Verwendung ihrer Daten durch die Unternehmen und die Erfahrungen der Arbeitnehmer mit der Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen (Einzelheiten siehe Anhang).

<sup>62</sup> Der Code wurde von Nikko Bilitza und Nicolas Prinz geschrieben. Er ist unter einer Creative-Commons-Lizenz (CC BY-NC 4.0) hier verfügbar: <https://github.com/nikkobilitza/GDPower-Data-Visualization>



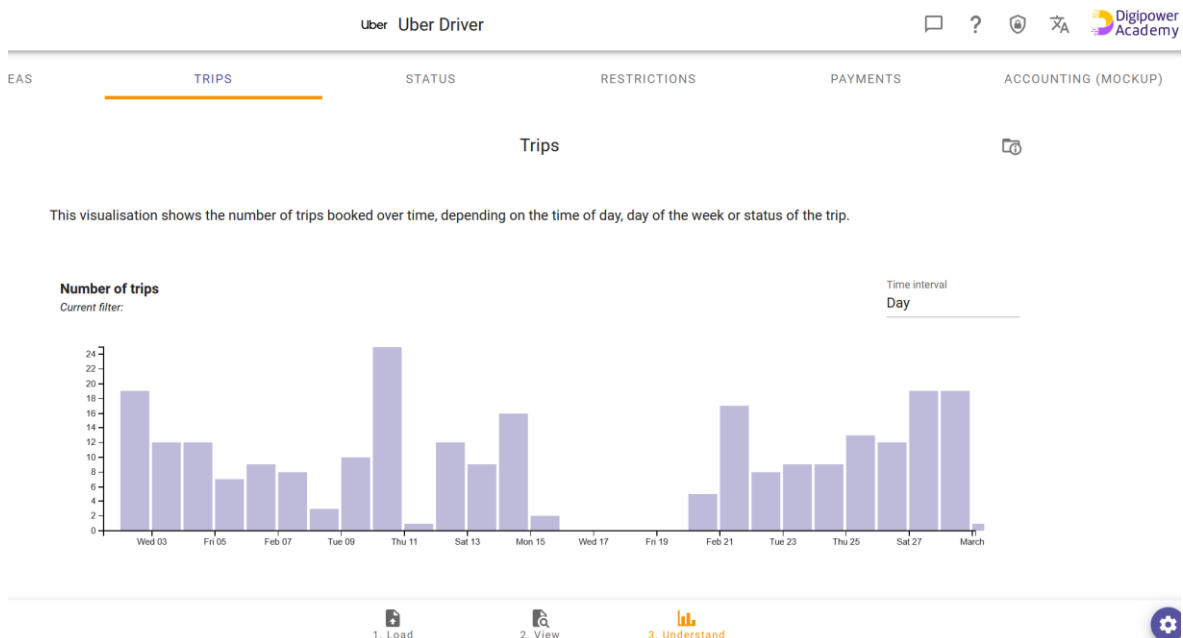
#### Abbildung 4: Visualisierung der Standortdaten eines Fahrradkuriers



Quelle: Screenshot eines GDPower Data Visualisation Dashboard, erstellt mit zufällig generierten Daten.

Die Teilnehmer des Sense-Making-Workshops und der Fokusgruppe für Taxifahrer waren ein angestellter und zwei selbstständige Fahrer, die für Uber, Bolt und/oder die Wiener Funkzentrale Taxi 40100 arbeiten oder gearbeitet haben. Anstelle ihrer eigenen Daten wurde ihnen eine ähnliche Visualisierung gezeigt, die von der Digipower Academy auf der Grundlage der Daten eines französischen Uber-Fahrers entwickelt wurde (Abbildung 5, Abbildung 6), als Beispiel dafür, welche Art von Daten sie von Uber und Bolt über Fahrer in Österreich erwarten können.

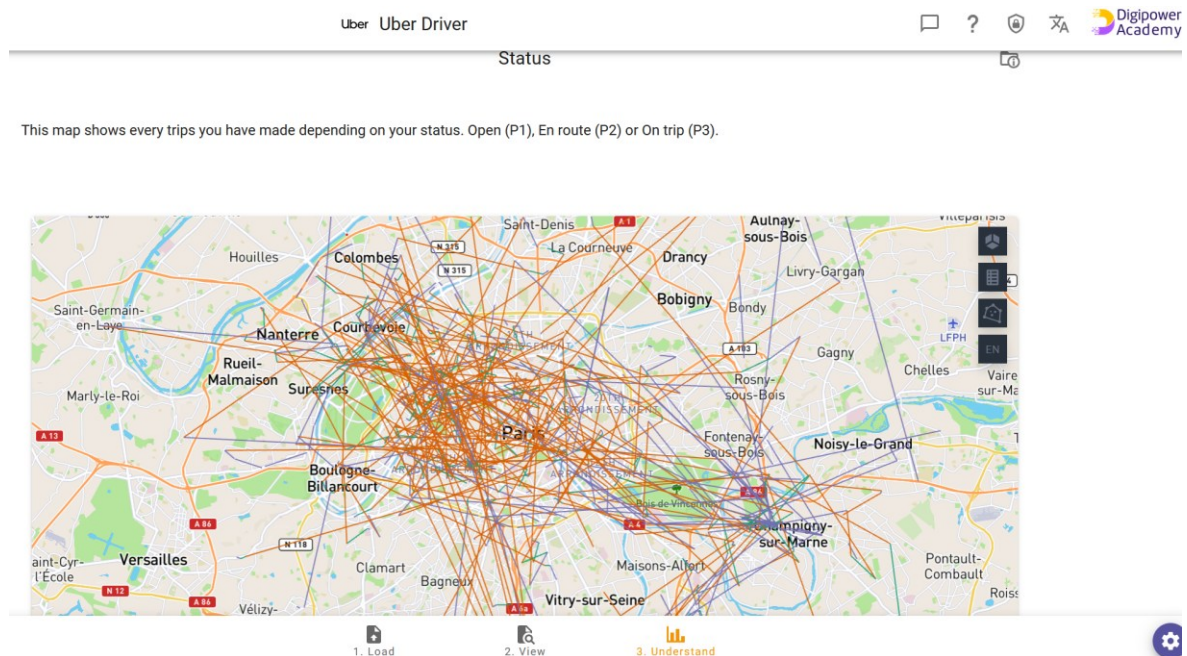
#### Abbildung 5: Deskriptive Statistiken der Daten eines Uber Fahrers



Der Ablauf der Veranstaltung wurde so angepasst, dass zunächst ausführlicher diskutiert wurde, warum Taxifahrer daran interessiert oder nicht bereit sind, Kopien ihrer persönlichen Daten von Ride-Hailing-Plattformen anzufordern. Danach wurde den Teilnehmern die Datenvisualisierung gezeigt, und dann wurden dieselben Themen wie in der ersten Fokusgruppe diskutiert: das Bewusstsein der

Arbeitnehmer darüber, welche Daten gesammelt werden, die Auswirkungen der Datenerhebungspraktiken der Plattformen auf die Arbeitnehmer, die Ansichten der Arbeitnehmer über die Vorschriften zur Sammlung und Verwendung ihrer Daten durch die Unternehmen und die Erfahrungen der Arbeitnehmer mit der Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen (Einzelheiten siehe Anhang).

**Abbildung 6: Visualisierung der Standortdaten eines Uber Fahrers**



Jeder Teilnehmer erhielt einen 80-Euro-Supermarktgutschein als Aufwandsentschädigung. Die Fokusgruppen wurden aufgezeichnet und später mit der Software aTrain transkribiert und mit MAXQDA ausgewertet.

#### 4.3.2 Ergebnisse

Die Fahrradkuriere waren größtenteils nicht überrascht, was in ihren Daten enthalten war. Zwei Ergebnisse stachen jedoch als unerwartet und beunruhigend hervor. Das erste war, dass die Visualisierung der GPS-Daten für einen freien Dienstnehmer bei Foodora zeigte, dass seine Standortdaten aufgezeichnet wurden, während er außerhalb Österreichs unterwegs war. Die Person erklärte, dass er seine App wahrscheinlich im Ausland geöffnet hat, um eine Schicht für die Zeit nach seiner Rückkehr nach Wien zu buchen. Dieser Befund wurde als störend empfunden, war aber für den betroffenen Fahrer und die anderen Teilnehmer nicht unbedingt überraschend:

Forscher: "Wir haben heute Morgen die Daten besprochen. War da irgendetwas dabei [in Ihren Daten Daten], das euch überrascht hat?"

Fahradkurier 2: "Ich meine, es war auf jeden Fall seltsam zu sehen, dass sie auch tracken, wenn man die App öffnet. Aber war ich überrascht? Vielleicht nicht unbedingt, weil man schon vermutet hat, dass sie diesen Mist machen."

Fahradkurier 1: "Man rechnet mit dem Schlimmsten." [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahradkuriere)

Eine zweite überraschende Erkenntnis war die Genauigkeit und Dichte der von Wolt gesammelten Standortdaten. Im Gegensatz zu den Daten von Lieferando, die nur die Orte enthielten, an denen

Lieferungen abgeholt und zugestellt werden, und zu den Daten von Foodora, die GPS-Standorte enthielten, die etwa alle 30 Sekunden aufgezeichnet wurden, enthielten die von Wolt erhobenen Daten GPS-Standorte, die manchmal im Abstand von weniger als 10 Sekunden aufgezeichnet wurden. Der Detaillierungsgrad der Wolt-Daten wurde von einem Teilnehmer als „wild“ bezeichnet, vor allem im Vergleich zu den viel weniger detaillierten Standortdaten in der Lieferando-Datei. Schließlich war ein Teilnehmer überrascht, dass die Lieferando-Daten weniger Informationen enthielten, als er erwartet hatte, wie der folgende Auszug zeigt.

Forscher: *„Glauben Sie, dass Sie wissen, welche Daten sie sammeln und wie sie sie verwenden?“ [...]*

Fahrradkurier 1: *„Es ist eher so, dass wir alle von einigen Dingen ausgehen. Zum Beispiel nehmen wir an, dass sie uns jede Sekunde tracken, wo wir sind. [...] Ich habe das schon mal gehört, aber ich glaube, es wäre für die meisten Lieferando-Fahrer überraschend, dass sie nicht jede Sekunde speichern, wo wir sind, sondern nur die Orte, an denen wir Lieferungen geholt und abgeliefert werden. Denn da sie uns nicht klar und transparent informieren, was sie eigentlich machen. Bei uns gehen wir einfach vom Schlimmsten aus.“* [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahrradkuriere)

Der von Teilnehmer 1 erwähnte (wahrgenommene) Mangel an Transparenz wurde von anderen Teilnehmern bestätigt: Keiner gab an, dass die Plattformen transparent darüber sind, wie sie Daten sammeln und verwenden. Darüber hinaus berichteten die Teilnehmer dieser Fokusgruppe (FG-Fahrradkuriere) und die Teilnehmer der Fokusgruppe mit Aktivisten und Gewerkschaftsvertretern (FG-Aktivisten) von Gerüchten über die Verwendung von Fahrerdaten durch die Plattformen. Einige arabische Fahrer vermuten, dass der Algorithmus sie aufgrund der Spracheinstellung ihrer Telefone diskriminiert. Eine weitere Befürchtung ist, dass die Plattformen die Standortdaten nutzen könnten, um zu überprüfen, ob die Fahrer an Protesten teilnehmen, wie der folgende Auszug zeigt.

Forscher: *„Ich erinnere mich, dass einige Leute Angst hatten, dass sie bei der Teilnahme an Protesten und Demonstrationen von Foodora getrackt werden könnten. Glaubt ihr, dass das der Fall sein könnte? Haben ihr damit eigene Erfahrungen gemacht, und macht ihr euch Gedanken darüber?“*

Fahrradkurier 3: *„Einige Fahrer in der Chatgruppe schrieben, dass sie die Foodora Rider App deinstallierten, bevor sie zum Protest kamen. Ich würde sagen, dass mindestens 5 oder so offen darüber besorgt waren und die App deinstallierten oder sich abmeldeten oder so, um das Tracking zu stoppen.“*

Forscher: *„Okay, es gibt also Bedenken, ganz klar. Wie denkt ihr darüber?“*

Fahrradkurier 2: *„Ich meine, ich denke, wenn man zu einer größeren Demonstration geht, würde ich sowieso in den Flugmodus gehen; es ist immer eine gute Idee, einige Dinge zum Schutz der Privatsphäre auf dem Telefon zu tun. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass sie das mit Sicherheit verfolgen würden.“* [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahrradkuriere)

Schließlich waren mehrere Teilnehmer skeptisch, dass die Daten, die sie von den Plattformunternehmen erhalten hatten, alle Daten waren, die diese Unternehmen sammeln. Diese Skepsis beruhte mitunter auf eigenen Erfahrungen und Kenntnissen über die Datenerfassungspraktiken der Unternehmen. Ein Fahrer erinnerte sich daran, dass ihm ein Vorgesetzter Informationen über die Zustellungsraten, Verspätungen und Wartezeiten der Fahrer gezeigt hatte. Ein anderer Fahrer erinnerte sich, dass er Zugang zu einem Datensatz hatte, in dem die Durchschnittsgeschwindigkeit, die Wartezeiten und andere Leistungsdaten aller Fahrer erfasst waren.

Bei den Taxifahrern war die Analyse anders, da sie nicht auf einer Analyse von Kopien ihrer eigenen persönlichen Daten beruhte. Wie die Fahrradkuriere waren die drei Taxifahrer jedoch nicht überrascht, dass die Plattformunternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, die Zahlungs-, Arbeitszeit- und Standortdaten sammeln, die ihnen in der von der DigipowerAcademy zur Verfügung gestellten Uber Driver „Data Experience“ gezeigt wurden. Wie ein Taxifahrer erklärte, stehen ihm all diese Informationen, einschließlich seiner vergangenen Fahrten, der Bezahlung und der von ihm gefahrenen Strecken und mehr, in seiner Uber-App zur Verfügung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die befragten Fahrradkuriere und Taxifahrer bewusst zu sein schienen, dass die meisten Daten, die sie von den Plattformen durch DSGVO-Anfragen erhalten hatten, von den Unternehmen gesammelt werden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu beachten, dass die Teilnehmer nicht zufällig ausgewählt wurden und daher nicht als repräsentative Stichprobe angesehen werden können. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Fahrradkuriere, die ihre Daten angefordert, für das Forschungsprojekt gespendet und an den beschriebenen Veranstaltungen teilgenommen haben, ein überdurchschnittliches Interesse an den Themen Daten und Datenschutz haben.

Gleichermaßen ist es nicht unwahrscheinlich, dass es sich bei den Taxifahrern, die sich für die Teilnahme an den Veranstaltungen entschied, um Personen, mit erhöhten Interessen an den Themen Datenschutz und Datennutzung handelte. Daher waren sie wahrscheinlich auch bereits besser darüber informiert, welche Daten die Plattformen, für die sie arbeiten, erheben.

Obwohl die Fahrradkuriere vom Inhalt der von ihnen erhobenen Daten nicht überrascht waren, empfanden sie die Plattformunternehmen im Allgemeinen nicht als transparent und offen in Bezug auf ihre Datenerhebung und insbesondere die Verwendung dieser Daten. Sie waren auch skeptisch, dass die Unternehmen ihnen alle von ihnen gesammelten Daten mitgeteilt hatten. Es würde den Rahmen dieses Berichts sprengen, zu beurteilen, ob diese Skepsis gerechtfertigt ist und ob die gerüchteweise Überwachung von Arbeitnehmern bei Protesten oder die Diskriminierung bestimmter Gruppen stattfindet (obwohl wir keine Beweise für die beiden letztgenannten Punkte gefunden haben). Es scheint jedoch klar zu sein, dass zumindest einige Fahrer eine sehr negative Sicht auf die Sammlung und Verwendung ihrer Daten durch die Plattformunternehmen haben oder, wie ein Fahrradkurier es ausdrückte, „das *Schlimmste annehmen*“. Die Taxifahrer hatten eine differenziertere Sicht auf die Transparenz der Plattformunternehmen. Zwei von ihnen fühlten sich recht gut informiert, der dritte war unsicher, ob die Plattformen offen über ihre Datenerhebungspraktiken sprechen.

#### 4.4 Welche Effekte hat die Datenerhebung der Plattformen auf Plattformarbeitende?

Die Diskussionen mit den Plattformarbeitern in den Fokusgruppen zeigen ein nuanciertes und komplexes Bild ihrer Ansichten über die Datenerhebungspraktiken der Unternehmen. Wir haben diese Ansichten in drei Kategorien eingeteilt: kritisch, gleichgültig und positiv. Die meisten Teilnehmer standen der Erhebung und Nutzung ihrer Daten durch die Plattformen jedoch nicht ausschließlich kritisch, gleichgültig oder positiv gegenüber, sondern ihre Ansichten waren gemischt.

##### 4.4.1 Negative Erfahrungen

Viele Fahrradkuriere und Taxifahrer in den Fokusgruppen äußerten sich kritisch über die Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten durch die Plattformen. Ein Thema war ihr **Gefühl der ständigen Überwachung**. Wie bereits angedeutet, vermuten beispielsweise einige Fahrradkuriere, dass ihre Bewegungen überwacht werden, um die Teilnahme an Protesten oder an Veranstaltungen



des Riders Collective festzustellen. Selbst wenn sie einfach nur arbeiten, beschrieben einige Fahrer das unangenehme Gefühl, ständig überwacht und ihre Leistung überprüft zu werden, wie der folgende Austausch zeigt:

Forscher: *"Fühlen Sie sich während der Arbeitszeit überwacht?"*

Fahrradkurier 3: *"Ja, das Gefühl habe ich auf jeden Fall, wenn ich etwas Eigenes mache. Soll ich mal pinkeln gehen? [...] Da ist etwas in meinem Kopf, das sagt: 'Was würde passieren, wenn mich jetzt jemand kontrollieren würde? Soll ich es tun oder nicht?' Ich weiß, es wird keine Auswirkungen haben, aber trotzdem ist es bedrohlich. Es könnte etwas passieren. Ich habe es gespürt, ich weiß, dass sie mich verfolgen."*

Forscher: *"Auch wenn du das Gefühl hast, dass eine gewisse Überwachung gerechtfertigt ist, denkst du bei der Arbeit immer noch darüber nach?"*

Fahrradkurier 3: *"Ja."*

Fahrradkurier 1: *"Auf jeden Fall. Es ist unangenehm zu wissen, dass jemand in diesem Moment auf den Bildschirm schaut und [unverständlich]. Der Gedanke, auch wenn sie es nicht speichern, dass ich beobachtet werde."*

Fahrradkurier 2: *"Und auch der Gedanke, dass sie vielleicht sogar mit dem Live-Zugriff, dem Live-Tracking, vielleicht eine Vergleichstabelle deiner Durchschnittsdaten haben. Wenn ich zum Beispiel meine letzte Lieferung mache und es sind noch 20 Minuten bis zum Ende meiner Schicht, dann fahre ich ein bisschen langsamer, weil ich mir denke, dass ich nicht riskieren werde, meine Lieferung 5 Minuten vor Ende meiner Schicht zu beenden, und diese [redigiert] geben mir noch eine und dann muss ich länger arbeiten. Und wahrscheinlich dann werden sie sehen, dass er jetzt eine Durchschnittsgeschwindigkeit von 8 km pro Stunde hat und normalerweise fährt er 15, also macht er das absichtlich. Er fährt absichtlich langsamer. In diesem Sinne fühlt man sich definitiv überwacht. [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahrradkuriere)*

Ein zweites, damit zusammenhängendes Thema war der **Verlust der Selbstständigkeit aufgrund von Mikromanagement** durch einen Algorithmus, das oft auf falschen Informationen beruht. Mehrere Fahrer erklärten, dass der Algorithmus sie anwies, übermäßig lange Strecken zu fahren oder Verkehrsregeln zu missachten. Wenn sie sich jedoch nicht an die Anweisungen hielten, bestand die Gefahr, von der Plattform sanktioniert zu werden, wie der folgende Austausch zeigt:

Fahrradkurier 3: *"[Was] an den gesammelten Daten beunruhigend ist, ist die Richtung, in die der Fahrer fährt. Pass es zu dem, was das Unternehmen [als optimale Route] geschätzt hat? [...]"*

Forscher: *"Die Fahrtrichtung, das beunruhigt dich, warum?"*

Fahrradkurier 3: *"Weil ich mir eine bessere Route aussuchen könnte. Aber der Computer entscheidet aufgrund der automatischen Antwort von Google, dass dies die beste Richtung ist. Ich könnte [eine andere Route] wählen, aber wenn mir später jemand einen Vorwurf machen will, dann wird er sagen: 'Warum fährst du in eine andere Richtung? Du versuchst nur, unsere Zeit zu verschwenden, indem du eine längere Route nimmst.' Das könnte eine Beschwerde sein."*

Fahrradkurier 1: *"Was das Fahren in die falsche Richtung angeht, möchte ich noch hinzufügen, dass ich die Stadt sehr gut kenne und schon lange in diesem Beruf arbeite und weiß, dass der Google-Weg nicht der richtige Weg ist. Es gibt so viele Situationen, in denen die Google-Richtung falsch ist, und der Fahrer, der mehr Aufträge erledigen will, nimmt einen*

*anderen Weg, weil er schneller ist, und das wird dann als Verstoß gegen den Auftrag angezeigt. [...]“*

*Fahrradkurier 2: „Oft schickt einen Google Maps aus irgendeinem Grund auch durch Parks, und eigentlich darf man in diesen Parks gar nicht radeln. Sie haben Schilder, auf denen ausdrücklich 'Radfahren verboten' steht. Und einige dieser Parks, besonders im 18. und 19. Bezirk, sind sehr groß. Und wenn man sie umfahren muss, wird die App dich im schlimmsten Fall in die Pause schicken [Deine Arbeitszeit pausieren].“ [...]*

*Fahrradkurier 2: „Es ist auch lächerlich, weil man sowieso nach Lieferung bezahlt wird. Wenn du eine blöde Route nimmst, ist das dein Problem.“*

*Fahrradkurier 1: „Ja, es ist in deinem Interesse, eine bessere Route zu finden.“ [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahrradkuriere)*

In ähnlicher Weise erklärte ein Taxifahrer, dass er früher für ein Taxi-Unternehmen gearbeitet hat, dessen Inhaber seinen aktuellen Standort sehen konnte und ihn regelmäßig anrief und bat, zu anderen Orten zu fahren, um mehr Kunden zu finden. Der Fahrer empfand diese Einmischung als lästig und oft ungerecht, weil der Chef ihn kritisierte, ohne die Umstände zu kennen, z. B., indem er einen Ortswechsel verlangte, als der Fahrer sich endlich an einem Taxistand angestellt hatte.

Wichtig ist, dass viele Plattformmitarbeiter die Verwendung von Standortdaten nicht generell ablehnen, da sie diese für die Erbringung der Dienstleistung als notwendig erachteten. Sie waren jedoch der Meinung, dass zu viele Daten gesammelt wurden, dass diese Daten für zu viele Personen zugänglich waren und länger als nötig gespeichert wurden. Das dritte Thema war also die Kritik an der **übermäßigen Erhebung, Speicherung und Weitergabe von Daten durch die Unternehmen**. Diese Kritik basierte zum Teil auf der unterschiedlichen Menge der von den Plattformen erhobenen und gespeicherten Daten, wie die folgenden Aussagen verdeutlichen.

*Fahrradkurier 1: „Die Speicherung von Daten, die notwendig ist, ist natürlich in Ordnung. Aber dieser Vergleich zwischen den Unternehmen zeigt deutlich, welche Daten eigentlich nicht notwendig sind, denn einige Unternehmen speichern keine [detaillierten Standortdaten] und andere tun es und behaupten, dass es notwendig ist. Es ist offensichtlich möglich, ein Unternehmen zu führen, das genau dasselbe tut [wie die anderen Unternehmen], ohne die Standortdaten zu speichern.“ [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahrradkuriere)*

Für zwei Teilnehmer hing das Gefühl, überwacht zu werden, auch damit zusammen, dass sie auf den Plattformen, auf denen sie arbeiteten oder zuvor gearbeitet hatten, Live-Tracking-Informationen von Fahrern gesehen oder Zugang dazu erhalten hatten, wie der folgende Auszug zeigt.

*Fahrradkurier 3: „Ich denke, es ist absolut erlaubt, dass die Unternehmen die Nutzung in Echtzeit tracken. Aber irgendein Manager sollten nicht in der Lage sein, einfach so zu klicken und zu sehen, wo jemand fährt. [Ein solcher Zugang] sollte nicht gewährt werden, zumindest nicht für jeden. [...]*

*Tracking ist in Ordnung, aber die Daten sollten nicht gespeichert werden. Man sieht sie in Echtzeit, nutzt sie für den Algorithmus, nutzt sie für was auch immer, und dann sollten die Daten vernichtet werden. Sie sollten nirgendwo gespeichert werden. GPS-Standortdaten und App-Nutzung, wie man auf die App klickt, sollten nicht mit meinem Namen verknüpft werden, und sie [diese Daten] sollten niemandem später zugänglich sein, um mich zu überwachen. Das ist extrem übergriffig, es sollte nicht gespeichert werden. [Der] Rest ist in Ordnung.“*

Forscher: „Ich habe mehrere Punkte gehört: [...] es gibt eine gewisse Menge an Daten, die ein Unternehmen braucht, um zu arbeiten, also gibt es eine Rechtfertigung für einige Daten, aber es gibt auch Bedenken darüber, wie lange diese Daten gespeichert werden und ob sie mit meinem Namen verknüpft sind oder anonymisiert werden. Und dann ist da noch die Frage, wer auf meine Daten zugreifen kann. Es macht also einen Unterschied, ob es sich um eine Person im Unternehmen handelt, die sie irgendwo im Keller des Unternehmens aufbewahrt, oder ob viele Leute darauf zugreifen und sie sich ansehen können.“

Fahrradkurier 1: „Ich habe definitiv Daten gesehen, die ich in meiner Position nicht hätte sehen dürfen.“ [...]

Fahrradkurier 3: „Das kann ich bestätigen. Wie er konnte ich eine Zeit lang [Echtzeit-Standortdaten anderer Fahrer] sehen. Jeder, der [in der Unternehmenshierarchie] über mir war, konnte [diese Daten ebenfalls] sehen.“

Fahrradkurier 1: „Sie können immer mehr sehen.“

Fahrradkurier 3: „Ja, sogar noch mehr. [...] Warum sollte man diesen Zugang für alle freigeben? Es sollte eine Person sein, die diese verwaltet, die aus verschiedenen Gründen, [wie] Sicherheitsgründen, Echtzeitzugriff haben kann, aber niemand sonst sollte sie sehen. Das ist zu übergriffig.“ [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahrradkuriere)

Ähnlich äußerten sich die Taxifahrer, die kein Problem damit hatten, dass Standortdaten erfasst und kurzfristig, beispielsweise für drei Monate, gespeichert werden. Die langfristige Speicherung von Daten oder deren Verkauf an Dritte wurde jedoch als problematisch angesehen. Ein Fahrer sagte: „Ich weiß nicht, warum sie wissen müssen, wo ich vor 10 Jahren war“.

#### 4.4.2 Neutrale Erfahrungen

Wie aus dem letzten Auszug hervorgeht, wurde nicht jede Datenverarbeitung negativ beurteilt. Tatsächlich standen die meisten Teilnehmer einem gewissen Tracking gleichgültig gegenüber, da sie anerkannten, dass die Erfassung einiger Daten, einschließlich der Standortdaten, schlicht notwendig ist, damit die Apps funktionieren. Ohne Live-Standortdaten wüsste die Plattform nicht, wo sich die Fahrradkuriere bzw. Taxifahrer aufhalten, und könnte daher keine Aufträge erteilen. Daher fanden sie ein gewisses Maß an Datenerfassung akzeptabel. Bei anderen wiederum resultierte die Gleichgültigkeit aus einem Gefühl der Resignation und der Akzeptanz der Tatsache, dass die Erfassung der eigenen persönlichen Daten durch (internationale) Unternehmen unvermeidlich ist und jeglicher Widerstand zwecklos ist. Diese Haltung wurde von einem Teilnehmer in der folgenden Aussage gut wiedergegeben:

Fahrradkurier 2: „Was ich sagen muss, ist, dass ich vielleicht auch ein bisschen abgestumpft bin, weil ich seit Jahren, fast Jahrzehnten, in dieser Art von digitalem Data Mining lebe. Ich nutze alle sozialen Medien. Ich habe eine Zeit lang versucht, mir dessen bewusst zu sein, aber es passiert ständig, dass ich mich mit jemandem unterhalte, und am nächsten Tag bekomme ich YouTube-Werbung für genau diese Art von Produkten oder diese Art von Dingen, so dass wir ohnehin erwarten, dass wir überall getrackt werden.“

Ich war von der Genauigkeit der Wolt-[Daten] auch überrascht. Ich denke, es geht nicht so sehr darum, völlig auszuflippen, sondern eher darum zu überlegen, wie wir das nutzen können.“ [Eigene Übersetzung aus dem Englischen] (FG-Fahrradkuriere)

Fahrradkurier 2 findet es nicht gut, dass Wolt sehr detaillierte Standortinformationen über die Fahrer sammelt, aber die tägliche Erfahrung, dass die eigenen Daten gesammelt werden, hat ihn „gefühllos“ gegenüber dieser Praxis gemacht. Außerdem denkt er nicht darüber nach, sondern überlegt, wie er



diese Daten zu seinem eigenen Vorteil nutzen kann. Diese Aussage beinhaltet also auch positive Ansichten, die im Folgenden erörtert werden.

#### 4.4.3 Positive Erfahrungen

Positive Aspekte der von den Plattformen über sie gesammelten Daten wurden von Teilnehmern in beiden Gruppen genannt und bezogen sich hauptsächlich darauf, wie die gesammelten Daten von den Arbeitnehmern zu ihrem eigenen Vorteil genutzt werden können. So erklärte beispielsweise ein ehemaliger Fahrradkurier, wie er versuchte, seine eigenen Daten zu nutzen, um sein eigenes Verhalten zu optimieren (FG-Aktivistin). Ähnlich positiv äußerte sich ein Uber-Fahrer über die Live-Updates in der Uber-App, die ihn über Orte mit hoher Fahernachfrage informierten (FG-Taxifahrer).

Ein Fahrradkurier sagte, die Daten könnten für „lustige“ Dinge wie die Erstellung von Bewegungskarten verwendet werden, die den Fahrern im Sense-Making Workshop vorgestellt wurden. Die Fahrradkuriere erwähnten auch, dass die von den Plattformen gesammelten Daten bei Konflikten oder sogar Rechtsstreitigkeiten gegen sie verwendet werden könnten. Ein Fahrer schlug vor, dass solche Daten dazu verwendet werden könnten, die eigene Unschuld zu beweisen, wenn das Unternehmen ihn des Diebstahls von Lebensmitteln beschuldigt. Ein anderer vermutete, dass das Unternehmen ihn außerhalb seiner Arbeitszeit verfolgte, und war der Ansicht, dass diese Daten nützlich sein könnten, wenn er das Unternehmen deswegen verklagen wollte. Trotz dieser Vorteile wäre es den meisten Fahrern lieber, wenn diese Daten gar nicht erst erhoben und gespeichert würden. Da sie jedoch bereits vorhanden sind, würden sie sie für ihre eigenen Zwecke nutzen. Wie ein Fahrer sagte:

*Fahradkurier 1: „Sie [die Daten] sollten nicht da sein. Aber wenn sie da sind, werde ich sie mir ansehen.“*

Auch Taxifahrer fanden, dass die von den Plattformen gesammelten Daten nützlich sein könnten. Ein Taxifahrer, der die Uber-App nutzt, bezeichnete die Verfolgung von Fahrten mit und ohne Kunden als nützliches Beweismittel, um den Steuerbehörden zu zeigen, dass er nicht schwarz arbeitet, was in der Vergangenheit schwieriger zu beweisen war. Ein anderer Fahrer war jedoch skeptischer, was den Nutzen der Aufzeichnung seiner Bewegungsdaten angeht, wie der folgende Auszug zeigt.

*Taxifahrer 1: „Leerfahrten würde ich sagen können auch ein Beweis für das Finanzamt sein. Früher hat uns das Finanzamt gebeten, die Anzahl der geschäftlich gefahrenen Kilometer zu schätzen. Oh, wir können nicht sagen, dass die Hälfte davon Privatkilometer oder Leerkilometer sind, das können wir nicht beweisen. Und jetzt kann man damit beweisen, dass vielleicht fast die Hälfte davon Leerkilometer sind, das ist der Beweis.“*

*Taxifahrer 3: „Ja, es ist eine Frage der Einstellung, es ist eine Frage, ob man es will.“*

*Taxifahrer 1: „Ich würde sagen, es ist ein Vorteil.“*

*Forscher: „Für Sie sind die Daten sehr hilfreich.“*

*Taxifahrer 1: „Ich fühle mich gut, jetzt kann man es nicht mehr verbergen [nicht angemeldet zu arbeiten].“ (FG-Taxifahrer)*

Ein anderer Fahrer, der mit einer traditionellen Funkzentrale, Taxi 40 100, arbeitet erwähnte, dass er dank der detaillierten Standortverfolgung seine Unschuld beweisen konnte, als sich ein betrunkenen Kunde fälschlicherweise darüber beschwerte, dass er einen Umweg fuhr, um den Fahrpreis zu erhöhen. Ein weiteres Argument für GPS-Tracking und App-/Kartenzahlungen war, dass es die Arbeit der Taxifahrer sicherer macht, indem es das Risiko von Raubüberfällen verringert und die Polizei beim Auffinden gestohlener Fahrzeuge unterstützt:

Taxifahrer 3: „Wenn man heute den Alarm drückt, wissen sie genau, wo man ist, bis auf den Zähler. Und so weiter, die Technologie ist wirklich großartig. Auch Überfälle sind zurückgegangen, weil die Leute heute wissen, dass man sie verfolgen und genau herausfinden kann, wo sie sind, und [die Kunden] zahlen oft bargeldlos. Ich weiß von einem Fall, in dem das Auto eines Kollegen gestohlen wurde, und er rief die Polizei an und sagte: ‚Ich kann auf meinem Handy sehen, wo mein Auto ist, können Sie es bitte verfolgen und sie aufhalten?‘“

Wie zu Beginn des Abschnitts erwähnt, hatten die meisten Plattformarbeitenden jedoch komplexe Ansichten, und selbst diejenigen, die Vorteile in der eigenen Ortung sahen, stellten in Frage, warum Bewegungs- und andere Daten über Monate und Jahre gespeichert werden sollten. Beide Gruppen sprachen sich dafür aus, dass die Erhebung, Verwendung und Speicherung von Daten strikt auf das beschränkt werden sollte, was für die Erbringung einer Dienstleistung, d. h. die Lieferung von Lebensmitteln oder den Transport von Kunden, erforderlich ist.

#### **4.4.4 Regulierungsbedarf und Kollektivverhandlungen**

Schließlich wurden die Fokusgruppenteilnehmer gefragt, ob sie weiteren Regelungsbedarf sehen, um die Erhebung und Nutzung ihrer Daten durch Plattformunternehmen einzuschränken, und welche Rolle sie sich in diesem Zusammenhang für Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen vorstellen können.

Neben der Forderung, die Speicherung und Weitergabe von Daten einzuschränken, wurde beklagt, dass es keine unabhängige Behörde gibt, die die Erhebung und Verwendung ihrer Daten durch die Plattformen kontrolliert, so dass sie sich auf die Informationen verlassen müssen, die das Unternehmen selbst liefert. In dieser Hinsicht wurde die Datenschutzbehörde als „Papiertiger“ wahrgenommen; eine Institution, die bei DSGVO-Anfragen helfen kann, aber nicht in der Lage ist zu überprüfen, ob die Antworten der Unternehmen vollständig und wahrheitsgemäß sind. Einige Fahrer waren sich auch darüber im Klaren, dass Unternehmen gesetzlich die Zustimmung des Betriebsrats benötigen, um Standortdaten von Arbeitnehmern zu sammeln, beklagten aber, dass die Ride-Hailing-Plattformen dieses Gesetz ignorieren. Darüber hinaus wiesen sie darauf hin, dass die größere Zahl der freien Dienstnehmer nicht von solchen Vereinbarungen erfasst wird. Für die Taxifahrer ist der Datenschutz kein vorrangiges Anliegen; sie meinten, es gebe dringendere Probleme, wie z. B. die Fahrpreise, die zuerst angegangen werden sollten.

## 5. Die Umsetzung von Kollektivverträgen in der Plattformökonomie

Abschließend wenden wir uns der Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen zu. Zunächst beschreiben wir die Strategien der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zur Umsetzung, Überwachung und Durchsetzung dieser Verträge bzw. Vereinbarungen. Im zweiten Abschnitt wird auf der Grundlage von Arbeitnehmerdaten und Erkenntnissen aus Fokusgruppen und Interviews untersucht, ob die in diesem Bericht behandelten Vereinbarungen korrekt umgesetzt wurden, und ganz allgemein, inwieweit eine solche Umsetzungsanalyse auf der Grundlage der uns zur Verfügung gestellten Arbeitnehmerdaten möglich ist. Schließlich erörtern wir, welche Herausforderungen für die Sozialpartner bei der Umsetzung der genannten Vereinbarungen bestehen.

### 5.1 Welche Strategien verfolgen Aktivisten, Gewerkschaften und Arbeitgebern zur Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen in der Plattformökonomie?

Die Kontrolle über die Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen ruht in Österreich auf mehreren Säulen. Eine Schlüsselrolle kommt den Betriebsräten zu, die gemäß § 89 des Arbeitsverfassungsgesetzes die Einhaltung von Kollektiv- und Betriebsvereinbarungen zu überwachen haben. Zu diesem Zweck hat der Betriebsrat ein umfassendes Auskunftsrecht gegenüber dem Betriebsinhaber, einschließlich der Informationen über das Entgelt der Beschäftigten und der für die Berechnung des Entgelts erforderlichen Daten sowie der Arbeitszeit-, Anwesenheits- und Urlaubsaufzeichnungen (§ 89 Abs. 2 ArbVG). Wie ein ehemaliges Betriebsratsmitglied bei Mjam (FG-Aktivisten) erklärte, machen es diese Befugnisse den Arbeitnehmervertretern recht einfach, die Einhaltung der ausgehandelten Vereinbarungen zu überwachen.

Der Kollektivvertrag für Fahrradkuriere enthält auch eine Schiedsklausel für Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Auslegung des Vertrages (Art. III (4)). Demnach sollen alle Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung der Vereinbarung ergeben, von einem paritätischen Ausschuss behandelt werden, der sich aus fünf Mitgliedern zusammensetzt: je zwei Vertretern der beiden Seiten, die die Vereinbarung ausgehandelt haben, und einem Vorsitzenden mit einschlägigem juristischem Fachwissen. Soweit uns bekannt ist, wurde von dieser Schiedsklausel noch kein Gebrauch gemacht.

Die Befugnisse der Betriebsräte zur Durchsetzung der Umsetzung von Betriebsvereinbarungen hängen von der Art der Vereinbarung ab (Felten & Preiss, § 97, 2020, S. 268). Wie in Kapitel 3 beschrieben, sind diese Befugnisse in Bezug auf die in diesem Bericht behandelten Arten von Vereinbarungen zumindest theoretisch recht umfangreich. Konkret benötigen Betriebsinhaber die Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung, um Überwachungsmaßnahmen, wie z.B. die Erhebung von GPS-Daten, einzuführen, die die Menschenwürde der Arbeitnehmer

berühren (§ 96 ArbVG), und die Zustimmung des Betriebsrats oder einen Spruch einer Schlichtungsstelle, wenn sie bestimmte automationsunterstützte Datenerhebungssysteme einführen wollen (§ 96a ArbVG). Ohne Zustimmung eingeführte Maßnahmen sind rechtswidrig, und der Betriebsrat sowie einzelne Arbeitnehmer haben das Recht, das Unternehmen auf *Unterlassung* zu klagen (Felten & Preiss, § 96, 2020, S. 187; Felten & Preiss, § 96a, 2020, S. 234). Ein Betriebsrat kann also ein Verfahren gegen ein Unternehmen einleiten, das derartige Maßnahmen eingeführt hat, ohne vorher die Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung einzuholen.

Die Bestimmungen von Kollektivverträgen sind in Österreich rechtsverbindlich, und alle Arbeitnehmer, die unter ihren Vertrag fallen, können ihre Ansprüche, z. B. auf den Mindestlohn, wie im Vertrag festgelegt, vor dem Arbeits- und Sozialgericht durchsetzen (Pfeil, 2020, S. 191). Die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften unterstützen Einzelpersonen bei der Einforderung ihrer Rechte. Die Arbeiterkammer betreibt eine kostenlose Rechtsberatung in arbeitsrechtlichen Fragen für alle in Österreich tätigen Arbeitnehmer und freien Dienstnehmer.<sup>63</sup> Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Rechtsberatung und weitergehende rechtliche Unterstützung an.<sup>64</sup>

Auf Arbeitgeberseite betreibt die Wirtschaftskammer als Service für ihre Mitglieder eine Online-Datenbank mit Informationen zu allen Kollektivverträgen in Österreich, gegliedert nach Bundesländern und Branchen.<sup>65</sup> Abgesehen von der Unterstützung der Unternehmen bei der Suche nach anwendbaren Verträgen ist uns nicht bekannt, dass die Wirtschaftskammer oder andere Arbeitgeberverbände aktiv an der Überwachung oder Durchsetzung der Umsetzung von Kollektivverträgen arbeiten.

## 5.2 Werden Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen korrekt umgesetzt?

Im folgenden Abschnitt wird beschrieben, wie wir die von den Plattformarbeitern zur Verfügung gestellten Daten verwendet haben, um die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Fahrradboten, der sowohl für Foodora als auch für Lieferando galt, sowie Betriebsvereinbarung, die bei Foodora (Mjam) zwischen Februar 2020 und Dezember 2021 in Kraft war, zu testen. Die spezifischen Bestimmungen, die getestet werden konnten, hingen von den Daten ab, die von den Plattformen gesammelt und von den Fahrradkurieren zur Verfügung gestellt wurden. In diesem Abschnitt wird in erster Linie aufgezeigt, welche Art von Daten für die Tests erforderlich sind, wie diese Tests durchgeführt werden können und, soweit möglich, werden die Ergebnisse unserer Analyse der Einhaltung der einzelnen Bestimmungen anhand der begrenzten Daten dargestellt. Darüber hinaus wird aufgezeigt, wie DSGVO-Anfragen in Verbindung mit einer relativ einfachen Datenanalyse unter Verwendung von R und anderen Open-Source-Tools die Überwachung der Einhaltung durch die Sozialpartner und Arbeitnehmerrechtsgruppen verbessern können.

Um die Umsetzung des Kollektivvertrags zu testen, haben wir Daten verwendet, die von drei Personen gespendet wurden, die als angestellte Fahrer bei Foodora (Mjam) und Lieferando arbeiteten und sich bereit erklärten, ihre Daten analysieren zu lassen. Was die Betriebsvereinbarung von Foodora betrifft, so haben wir keine Daten von einer Person erhalten, die unter diese Vereinbarung fällt, d.h. von einem angestellten Fahrer, der von Anfang 2020 bis Ende 2021 bei Foodora in Wien arbeitet. Das bedeutet, dass wir nicht direkt prüfen können, ob die Vereinbarung korrekt umgesetzt wurde.

<sup>63</sup> <https://wien.arbeiterkammer.at/kontakt-arbeitsrecht>

<sup>64</sup> <https://www.vida.at/de/vorteile/recht>

<sup>65</sup> <https://www.wko.at/wien/kollektivvertraege>

Stattdessen verwenden wir Daten von Foodora-Fahrern, die an anderen Orten und/oder zu anderen Zeiten bei dem Unternehmen beschäftigt waren, um zu zeigen, dass dieselben Daten, wenn sie über Personen erhoben würden, die unter die Vereinbarung fallen, zur Überprüfung der Umsetzung der Vereinbarung verwendet werden könnten.

### 5.2.1 Kollektivvertrag für Fahrradboten

Die ersten beiden Spalten der Tabelle 3 fassen die überprüfbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags für Fahrradkuriere zusammen und zeigen, wie sie operationalisiert wurden. Die dritte und vierte Spalte zeigen, ob die Einhaltung dieser Bestimmungen anhand der drei Datensätze, die von angestellten Fahrern bei Lieferando und Foodora zur Verfügung gestellt wurden, getestet werden kann.

**Tabelle 3: Überprüfbare Bestimmungen des Kollektivvertrags für Fahrradboten**

Bestimmung	Operationalisierung	Überprüfbar Daten von	
		Lieferando	Foodora
Art. VI, 1: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und sollte diesen Durchschnittswert über einen Zeitraum von 52 Wochen nicht überschreiten.	Liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für jede beliebige Woche im Datensatz in den vorangegangenen 52 Wochen bei oder unter 40 Stunden?	<b>Ja</b> ( <i>Schichtdaten</i> )	<b>Ja</b> ( <i>Schichtdaten</i> )
Art. VI, 2.1: Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden	Gibt es im Datensatz eine Kalenderwoche, in der die Arbeitszeit mehr als 48 Stunden beträgt?		
Art. VI, 2.1: Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden	Gibt es im Datensatz einen einzelnen Tag mit einer Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden?		
Art. VI, 5a: Die Fahrer müssen nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden haben.	Gibt es eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 ununterbrochenen Stunden nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit?		
Art. VI, 5b: Die Fahrer müssen in jeder Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden haben	Enthält jede Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden?		
Kilometergeld: 0,24 € pro km für die private Fahrradnutzung	Wird für die Benutzung eines privaten Fahrrads bei einer Lieferung ein Kilometergeld von 0,24 € pro km gewährt? (Beginn bis Ende der Lieferung)	<b>Nein</b> ( <i>unzureichende Daten</i> )	<b>Ja</b> ( <i>Standort-, Liefer- und Zahlungsdaten</i> )

### Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten

Die Prüfung der Einhaltung der Bestimmungen über Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten erfordert Informationen darüber, wann und wie lange die Personen gearbeitet und Pausen gemacht haben. Die Datensätze, die von (ehemals) bei Foodora und Lieferando beschäftigten Fahrern zur Verfügung gestellt wurden, enthielten die erforderlichen Informationen in Form von Daten über (geplante und

tatsächliche) Anfangs- und Endzeiten von Schichten und Pausenzeiten während ihrer Beschäftigungszeit. In den Fällen, in denen sowohl die geplanten als auch die tatsächlichen Anfangs- und Endzeiten verfügbar waren, haben wir die früheste Anfangszeit und die späteste Endzeit verwendet, um eine möglichst umfassende Messung der Arbeitszeit zu gewährleisten.

Die Arbeitszeit wurde als die gesamte verstrichene Zeit zwischen den aufgezeichneten Anfangs- und Endzeiten jeder Schicht definiert.<sup>66</sup> Schichten, die zwar geplant waren, aber nicht tatsächlich gearbeitet wurden (z. B. Stornierungen oder Nichterscheinen), wurden von der Analyse ausgeschlossen, um eine genaue Darstellung der tatsächlichen Arbeitszeiten zu gewährleisten. Diese Berechnung der Dauer wurde dann zur Bewertung der Arbeitszeitregelungen herangezogen, indem sie nach Tag, Woche und Monat aufaddiert wurden. Zur Bewertung der Einhaltung von Art. VI, 1 zu beurteilen, haben wir jede Woche des Datensatzes durchlaufen und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der vorangegangenen 52 Wochen (einschließlich der aktuellen Woche) berechnet. Anschließend überprüften wir, ob dieser gleitende Durchschnitt jemals die 40-Stunden-Schwelle überschritt.

Art. VI, 5a und 5b, schreibt die Berechnung der Ruhezeiten zwischen den Schichten vor. Wir definierten eine Ruhezeit als jede Zeit, in der der Arbeitnehmer nicht an einer Schicht beteiligt ist. Für Unterpunkt 5a haben wir geprüft, ob die Arbeitnehmer zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Beginn des nächsten mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit hatten. Dazu wurde für jeden Tag die späteste Uhrzeit für das Schichtende ermittelt, mit der frühesten Uhrzeit für den Schichtbeginn am nächsten Tag verglichen und alle Fälle markiert, in denen der Abstand zwischen diesen beiden Zeiten weniger als 11 Stunden betrug. Für Unterpunkt 5b wurde geprüft, ob jede Kalenderwoche mindestens eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden umfasste. Zur Durchführung dieses Tests wurden die Ruhezeiten innerhalb jeder Kalenderwoche summiert, alle die Wochengrenzen überschreitenden Ruhezeiten so angepasst, dass alle Werte in eine einzige Woche fielen, und dann überprüft, ob eine Ruhezeit in jeder Woche den Schwellenwert von 36 Stunden erreichte oder überschritt.

Unsere Analyse der Daten, die uns von diesen drei Fahrern zur Verfügung gestellt wurden, ergab keine größeren Probleme bei der Einhaltung der Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten durch Foodora oder Lieferando. Die einzige geringfügige Abweichung war eine einzige Woche, in der die ununterbrochene Ruhezeit eines Arbeiters die 36-Stunden-Vorgabe um weniger als eine Stunde verfehlte.

### **Kilometergeld**

Die Analyse der Einhaltung des Kilometergeldes erfordert Informationen über die bei jeder Lieferung zurückgelegte Strecke und die von der Plattform für diese Lieferungen gezahlte Kilometerpauschale. Die Foodora-Daten, die uns zur Verfügung gestellt wurden, enthielten für jede Lieferung Informationen über Zeit und Ort, an dem der Fahrer die Bestellung entgegennahm und abholte, sowie detaillierte Bewegungsdaten, aber es fehlten Daten über den Standort des Fahrers zum Zeitpunkt der Abgabe der Bestellung. Um die Fahrtstrecke zu messen, schätzten wir den Ort der Abgabe,

---

<sup>66</sup> Die Zeitangaben in Foodora-Daten wurden ursprünglich in koordinierter Weltzeit (UTC) aufgezeichnet und mit Hilfe des `lubridate`-Pakets in R in mitteleuropäische Zeit (MEZ) umgewandelt, um die Konsistenz mit der lokalen Zeit zu gewährleisten. Die Daten von Lieferando enthielten keine expliziten Zeitzoneinformationen. Aufgrund von Mustern in den Daten, wie z. B. ungewöhnlich frühe Schichtbeginnzeiten, die als Ortszeit interpretiert wurden, war es jedoch konsistenter, davon auszugehen, dass die Zeitstempel in UTC aufgezeichnet wurden. Daher wurden auch die Daten von Lieferando in UTC konvertiert.

indem wir den aufgezeichneten Zeitstempel der Abgabe mit allen GPS-Pings innerhalb von 60 Sekunden nach der Abgabe verglichen und den Ort mit dem nächstgelegenen Zeitstempel auswählten. Auf diese Weise konnten wir die Standortdaten für alle wichtigen Punkte jeder Fahrt rekonstruieren. Für den Lieferando-Fahrer fehlten uns sowohl die Daten zu den Kilometergebühren als auch der Standort des Fahrers zum Zeitpunkt der Auftragsannahme, und es gab nicht genügend Informationen, um aus den Zeitstempeln auf die Annahmeorte zu schließen. Daher war es nicht möglich, diese Analyse für den Lieferando-Fahrer durchzuführen.

Nachdem die wichtigsten Punkte jeder Fahrt im Foodora-Datensatz identifiziert waren, mussten wir nun die Bewegung der Fahrer genau bestimmen. Geradlinige Entfernungen oder autobasierte Navigationsmethoden wären für diesen Zweck unzureichend gewesen. Stattdessen wendeten wir fahrradbasiertes Routing an, indem wir das *Sustainability Transport* Package in R nutzten, das auf OpenStreetMap (OSM)-Daten zurückgreift und realistische Fahrradrouten mit Hilfe der Open Source Routing Machine (OSRM) generiert.<sup>67</sup> Wir holten die Erlaubnis eines Fahrers ein einen begrenzten Teil ihrer Daten über den OSRM-Server zu leiten, der für kleine nicht-kommerzielle Zwecke genutzt werden kann.<sup>68</sup> Wir haben uns für diesen Ansatz entschieden, um sicherzustellen, dass die Daten nicht von kommerziellen Diensten Dritter verarbeitet werden. Wenn ein Sozialpartner diese Methode skalieren möchte, wäre es außerdem möglich, eine private Instanz von OSRM zu hosten, die eine groß angelegte Datenanalyse unter Wahrung des Datenschutzes ermöglicht. Darüber hinaus wird Mapbox, einer der führenden kommerziellen Karten- und Standortdatendienste, von vielen Plattformanbietern genutzt, wobei die Muttergesellschaften von Foodora als kommerzielle Kunden aufgeführt sind. Daher ermöglicht die Verwendung von OSRM-basiertem Routing eine engere Abstimmung mit den geografischen Datenbanken, die wahrscheinlich von den internen Systemen der Unternehmen verwendet werden.

Nach der Schätzung der Entfernungen mithilfe von OSRM berechneten wir die während des betreffenden Zeitraums zurückgelegten Gesamtkilometer, indem wir die Entfernungsschätzungen mit den Zahlungsdaten kombinierten und die entsprechenden Kilometergeldzahlungen an den Fahrer bewerteten. Wie bereits erwähnt, wurde nur eine begrenzte Menge an Daten, nämlich die Aktivität eines Tages, mit ausdrücklicher Genehmigung des Fahrers über die OSRM-API übermittelt und gemessen. Für diesen Tag lag das Kilometergeld pro gefahrenen Kilometer bei 0,27 € pro km, was über der Mindestanforderung von 0,24 € pro km lag.

### Weitere Themen

Ein ehemaliges Betriebsratsmitglied, das an der Verhandlung des Kollektivvertrags für die Fahrradboten beteiligt war, wies auf eine Schwachstelle in der Vereinbarung hin, die die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betrifft, die bestimmt, wann Überstunden anfallen und somit Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen. Gemäß Art. IV, 2.5 des Kollektivvertrags müssen die Einzelheiten der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung *oder* einer individuellen Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Fahrer vereinbart werden, ohne dass eine Rangordnung zwischen beiden festgelegt wird. Das bedeutet, dass Unternehmen mit ihren Arbeitnehmern individuelle Vereinbarungen mit unterschiedlichen Regelungen treffen können, selbst wenn es eine Betriebsvereinbarung gibt. Diese Vielzahl von Regeln macht es den Betriebsratsmitgliedern unmöglich, zu verstehen, welche Regeln für wen gelten, und sicherzustellen, dass alle Fahrer den korrekten Überstundenzuschlag erhalten (FG-Aktivist). Ein anderer Aktivist stellte fest, dass Foodora zu Zeiten, in denen reguläre

---

<sup>67</sup> <https://cran.r-project.org/web/packages/stplanr/index.html>

<sup>68</sup> <https://fossGIS.de/arbeitsgruppen/osm-server/nutzungsbedingungen/>



Mitarbeiter Anspruch auf Lohnzuschläge haben, wie nachts, an Sonn- und Feiertagen, nur freie Dienstnehmer einsetzt (FG-Aktivisten).

### 5.2.2 Betriebsvereinbarung Mjam (Foodora)

Tabelle 4 zeigt die überprüfbaren Bestimmungen der Betriebsvereinbarung von Mjam über die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern und ihre Operationalisierung. Die Bestimmungen wurden anhand von Datensätzen getestet, die von zwei (ehemals) bei Mjam beschäftigten Fahrern zur Verfügung gestellt wurden. Wie bereits erwähnt, fielen diese Personen nicht unter die Vereinbarung, die nur für einen begrenzten Zeitraum und nur in Wien in Kraft war. In der nachstehenden Analyse wird daher nicht die Einhaltung der Vereinbarung durch Mjam geprüft. Sie dient vielmehr dazu, aufzuzeigen, welche Bestimmungen des Abkommens anhand der von dem Unternehmen gesammelten und als Antwort auf die Anfragen der Datenschutz-Grundverordnung bereitgestellten Daten überprüft werden können und wie eine solche Analyse bei künftigen Abkommen oder in anderen Branchenvereinbarungen oder Verordnungen durchgeführt werden könnte.

**Tabelle 4: Überprüfbare Bestimmungen der Betriebsvereinbarung bei Mjam (Foodora) von 2021 bis 2022**

Bestimmung	Operationalisierung
GPS-Daten werden nur während der Schichten erhoben (§4(3))	Enthalten die wiederhergestellten Daten alle Geolokalisierungsdaten, die außerhalb des Zeitraums erhoben wurden, der durch den Schichtbeginn und das Schichtende oder die letzte Lieferung des Tages abgegrenzt ist?
GPS-Daten müssen einmal pro Minute aufgezeichnet werden (§4(3))	Enthalten die wiederhergestellten Daten alle Geolokalisierungsdaten, die in einem Abstand von weniger als 60 Sekunden aufgezeichnet wurden?
GPS-Daten sind nach einem Monat zu anonymisieren (§7(3))	Enthalten die wiederhergestellten Daten Geolokalisierungsdaten, die aufgezeichnet wurden <ul style="list-style-type: none"> <li>- mehr als einen Monat vor der Bearbeitung eines DSGVO-Antrags ODER</li> <li>- mehr als einen Monat vor der Erfassung der jüngsten Informationen in demselben Datensatz?</li> </ul>
GPS-Daten sind nach sechs Monaten zu löschen (§7(3))	Enthalten die wiederhergestellten Daten Geolokalisierungsdaten, die aufgezeichnet wurden <ul style="list-style-type: none"> <li>- mehr als sechs Monate vor der Bearbeitung einer DSGVO-Anfrage ODER</li> <li>- mehr als sechs Monate vor der Erfassung der jüngsten Informationen in demselben Datensatz?</li> </ul>

### Erhebung von Standortdaten außerhalb der Arbeitszeiten

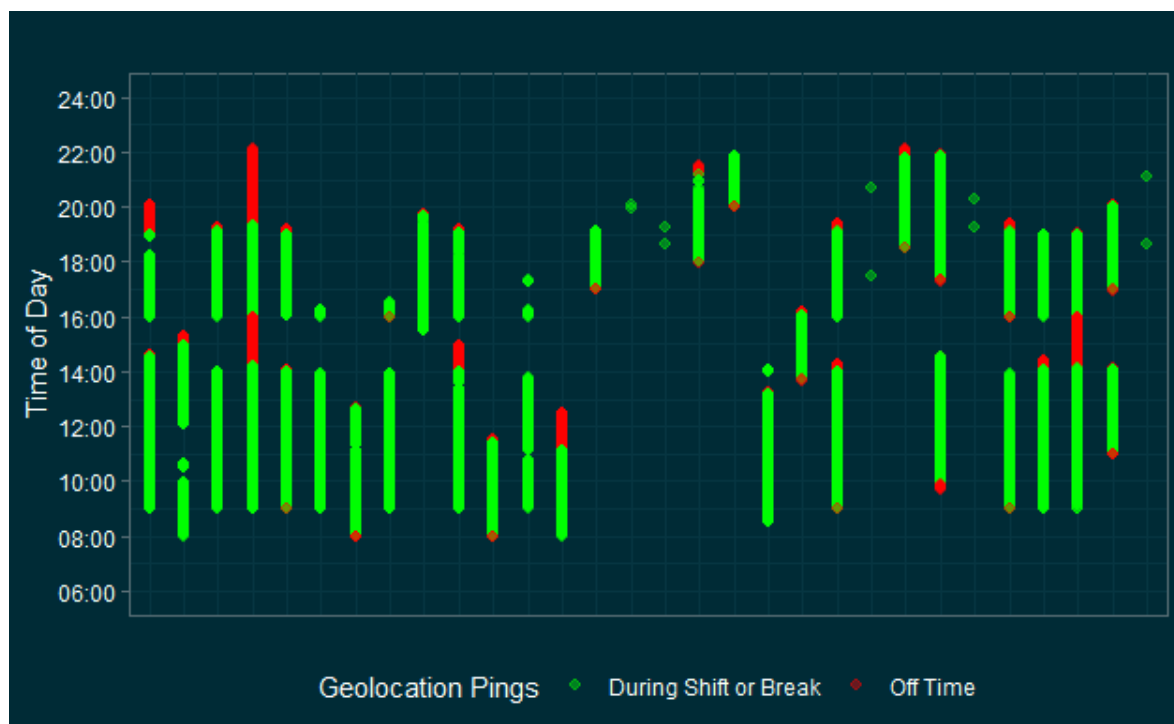
In der Betriebsvereinbarung von Mjam in Wien heißt es, dass GPS-Daten nur während eines Zeitraums erhoben werden dürfen, der durch den Beginn einer in Rooster (dem vom Unternehmen verwendeten Schichtzuweisungssystem) gebuchten Schicht begrenzt ist, und entweder mit dem Ende der Schicht oder nach Abschluss des letzten Auftrags enden muss. Die Datenerfassung muss auch enden, wenn sich der Fahrer aus der App ausloggt.

Um zu prüfen, ob Standortdaten außerhalb der Arbeitsschichten erfasst wurden, haben wir überprüft, ob der Zeitstempel jedes GPS-Pings innerhalb der aufgezeichneten Anfangs- und Endzeiten der Schichten der einzelnen Fahrer lag. Wie oben erwähnt, definierten wir die Startzeit als die früheste

der tatsächlichen oder geplanten Startzeiten und die Endzeit als die späteste der tatsächlichen oder geplanten Endzeiten, um eine möglichst umfassende Messung der Arbeitszeit zu gewährleisten. Wir führten die Analyse durch, indem wir den Datensatz iterativ durchgingen und für jeden aufgezeichneten GPS-Ping feststellten, ob er in die Anfangs- und Endzeit einer Schicht (mit Ausnahme von abgesagten oder nicht erschienenen Schichten) oder in eine geplante Pausenzeit fiel. Jeder Ping wurde dann entweder als während der Arbeitszeit (innerhalb einer Schicht oder Pause) oder außerhalb dieser Zeit aufgetreten gekennzeichnet.

Während die meisten GPS-Pings während der festgelegten Arbeitszeiten erfolgten, fand ein erheblicher Teil (10,23 % bei beiden Foodora-Fahrern) außerhalb dieser Zeiten statt. Abbildung 7 veranschaulicht dieses Phänomen. Jeder Kreis steht für einen aufgezeichneten Standort an einem bestimmten Tag. Um die Privatsphäre der Datenspender zu schützen, haben wir Daten von 15 zufällig ausgewählten Tagen von zwei Fahrern verwendet, die in einer zufälligen Reihenfolge dargestellt wurden; der Zeitpunkt der Pings innerhalb jedes Tages wurde jedoch beibehalten. Standortdaten, die gemäß der Betriebsvereinbarung 2021-2022 während der Arbeitszeit erhoben wurden, sind grün dargestellt, während Daten, die außerhalb der Arbeitszeit erhoben wurden, rot dargestellt sind. Die vertikale (y) Achse gibt die Tageszeit an, zu der der GPS-Ping aufgezeichnet wurde, und die horizontale (x) Achse zeigt die zufällig angeordneten Tage. Datenpunkte, die mit hoher Frequenz erfasst wurden, erscheinen als durchgehende Linien im Diagramm. Wie in Abbildung 2 dargestellt, erscheinen die meisten roten Kreise am Anfang oder am Ende der grünen Linien, was darauf hinweist, dass die Daten kurz vor oder nach einer Schicht aufgezeichnet wurden.

**Abbildung 7: Innerhalb und außerhalb der Arbeitszeiten erhobene Standortdaten**



Die Datenanalyse deutet also darauf hin, dass Foodora Geolokalisierungsdaten zu Zeiten aufgezeichnet hat, in denen die Arbeitnehmer keine Schicht hatten, d. h. außerhalb der Arbeitszeiten. Dies würde auf eine Nichteinhaltung der Betriebsvereinbarung hindeuten, wenn diese Arbeitnehmer unter die Vereinbarung fallen würden. Es ist jedoch zu beachten, dass keine der analysierten Daten von Arbeitnehmern stammen, die formell unter diese Vereinbarung fielen.

Die einfachste Erklärung scheint zu sein, dass die internen Systeme Verzögerungen bei der Aktivierung bzw. Deaktivierung der Ortungsfunktion aufweisen, wie die in Abbildung 7 gezeigten Muster nahelegen, bei denen die Ortung kurz vor Beginn der Schicht beginnt und kurz nach deren Ende fortgesetzt wird. Ohne weitere Informationen bleibt diese Erklärung jedoch rein spekulativ.

### **Häufigkeit der Erhebung von Standortdaten**

Gemäß der Vereinbarung sollten die Standortdaten höchstens einmal pro Minute erfasst werden. Diese Bestimmung sollte wahrscheinlich die Häufigkeit der Datenerfassung begrenzen und damit die Möglichkeit einer detaillierten Verfolgung der Arbeitnehmer verringern. Um die Einhaltung der Bestimmungen zu prüfen, untersuchten wir, ob die von den Fahrradkurieren zur Verfügung gestellten Daten Geolocation-Pings enthielten, deren Zeitstempel weniger als 60 Sekunden nach dem vorhergehenden Zeitstempel lag. Zunächst ordneten wir die Geolokalisierungsdaten in chronologischer Reihenfolge nach ihren Zeitstempeln. Anschließend berechneten wir die Zeitdifferenz (in Sekunden) zwischen jedem Ping und dem unmittelbar vorangegangenen Ping. Wenn die Zeitdifferenz weniger als 60 Sekunden seit dem letzten Ping betrug, haben wir den Ping markiert. Dieses Verfahren wurde auf beide Worker-Datensätze angewandt. Wir stellten fest, dass die Daten beider Arbeiter GPS-Pings enthielten, die im Abstand von weniger als einer Minute aufgezeichnet wurden. Die gesendeten Daten deuten also darauf hin, dass die Häufigkeit der Erfassung von Geolokalisierungsdaten eine Nichteinhaltung der Betriebsvereinbarung darstellen könnte, wenn diese Arbeitnehmer von der Betriebsvereinbarung erfasst worden wären.

### **Anonymisierung und Löschung von Standortdaten**

Die Vereinbarung von Mjam enthielt klare Bestimmungen über die Speicherung von Geolokalisierungsdaten: Diese Daten sollten nach einem Monat anonymisiert und nach sechs Monaten gelöscht werden. Anonymisierung bedeutet im Zusammenhang mit der Datenschutz-Grundverordnung, dass es nicht mehr möglich sein sollte, die Daten mit der Person zu verknüpfen, von der sie erhoben wurden.<sup>69</sup> Solche Daten sind keine personenbezogenen Daten mehr und sollten nicht in Antworten auf Anträge auf Auskunft oder Datenübertragbarkeit enthalten sein. Es ist unmöglich, Einzelpersonen ihre personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen, nachdem sie ordnungsgemäß anonymisiert wurden, da der Anonymisierungsprozess es per Definition technisch unmöglich macht, die anonymisierten Daten mit der Person zu verbinden, zu der sie gehören. Umgekehrt wurden Daten, die aufgrund von DSGVO-Anfragen erhalten wurden, nicht anonymisiert (oder gelöscht).

Da die Geolokalisierungsdaten in den von Foodora-Fahradkurieren gesendeten Datensätzen mit einem Zeitstempel versehen sind, kann die Einhaltung der Anonymisierungs- und Löschanforderungen geprüft werden, indem analysiert wird, ob die Geolokalisierungsdaten mehr als einen Monat (Anonymisierung) bzw. sechs Monate (Löschung) vor dem Zeitpunkt der Bearbeitung des Antrags auf Auskunft oder Datenübertragbarkeit erhoben wurden. Wenn das Datum der Bearbeitung des Antrags nicht bekannt ist, kann alternativ geprüft werden, ob Standortdaten mehr als einen oder sechs Monate vor allen anderen im Datensatz enthaltenen Daten erfasst wurde, da logischerweise alle Informationen im Datensatz vor der Bearbeitung des DSGVO-Antrags erfasst worden sein müssen.

---

<sup>69</sup> Gemäß Absatz 26 der Präambel der Datenschutz-Grundverordnung sind anonymisierte Daten "Informationen, die sich nicht auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person beziehen, oder personenbezogene Daten, die so anonymisiert wurden, dass die betroffene Person nicht oder nicht mehr identifiziert werden kann".

Beide uns zur Verfügung gestellten Datensätze enthielten detaillierte Standortdaten, die mehr als sechs Monate vor den frühesten im selben Datensatz enthaltenen Daten erhoben wurden. Somit scheinen die Daten auch in diesem Fall auf die Nichteinhaltung der Betriebsvereinbarung hinzudeuten, wenn diese Arbeitnehmer unter diese Betriebsvereinbarung gefallen wären.

### **5.2.3 Kollektivvertrag für Taxifahrer**

Das Fehlen von Datenspenden von Taxifahrern, die von Online-Plattformen vermittelte Kunden fahren, hindert uns daran, empirisch zu untersuchen, inwieweit solche Daten zur Bewertung der Umsetzung des Kollektivvertrags für Taxifahrer herangezogen werden können. Es sind jedoch einige theoretische Überlegungen möglich, die darauf hindeuten, dass solche Daten nur von begrenztem Wert wären, da sie die Beziehung zwischen dem Fahrer und einem Vermittler – eine Beziehung, die nicht durch den Kollektivvertrag geregelt ist – und nicht die Beziehung zwischen dem Fahrer und seinem Arbeitgeber beschreiben und somit ein unvollständiges Bild des Verdienstes, der Arbeits- und Ruhezeiten des Fahrers zeichnen.

Das erste Problem besteht darin, dass alle Zahlungsdaten, die ein Fahrer von einer Plattform erhält, wahrscheinlich nicht mehr als den vom Kunden für jede Fahrt gezahlten Betrag, den an den Arbeitgeber des Fahrers, d. h. das mit der Plattform kooperierende Taxi-Unternehmen, überwiesenen Betrag und die von den Kunden gezahlten Trinkgelder, die möglicherweise direkt an den Fahrer gehen, enthalten. Im Gegensatz dazu enthalten die Daten keine Informationen über das Gehalt des Fahrers, da es vom Taxiunternehmen ausgezahlt wird, und die Plattform sollte keine Informationen darüber haben, wann oder wie viel der Fahrer verdient. Daher können die von den Plattformen eingeholten personenbezogenen Daten nicht verwendet werden, um zu prüfen, ob die Taxifahrer gemäß dem Kollektivvertrag bezahlt werden.

Hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeiten können Daten von Plattformen verwendet werden, um Verstöße aufzudecken, beispielsweise wenn aus den Daten hervorgeht, dass ein Fahrer mehr als die erlaubten neun Stunden zwischen zwei Ruhezeiten oder mehr als die erlaubten 60 Stunden pro Woche gefahren ist. Allerdings fahren Taxifahrer nicht unbedingt für eine Plattform (Geyer, Prinz, & Bilitza, 2024). Während einige dies tun, fahren andere auch Kunden, die von anderen Vermittlern vermittelt werden („multi-apping“) oder auf der Straße oder an Taxiständen aufgesammelt werden. Dies bedeutet, dass die von einer Plattform erfassten Arbeitszeitdaten die tatsächliche Arbeitszeit aller Fahrer, die nicht ausschließlich über diese Plattform arbeiten, zu niedrig ausweisen. Folglich spiegeln solche Daten möglicherweise nur einen (kleinen) Teil aller Arbeitszeitverstöße wider.

## **5.3 Mit welchen Herausforderungen sehen sich Sozialpartner bei der Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen konfrontiert?**

Die im letzten Abschnitt (5.2) vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass das Hauptproblem in der österreichischen Lebensmittelzustellungsbranche nicht die Nichteinhaltung des Kollektivvertrags für Fahrradkuriere oder gar der Betriebsvereinbarung über die Verwendung von Arbeitnehmerdaten bei Mjam ist. Stattdessen stellen wir zwei miteinander verbundene Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen fest. Die erste Herausforderung besteht darin, überhaupt Vereinbarungen auf Unternehmensebene über die Erhebung von Arbeitnehmerdaten auszuhandeln. Wie in Kapitel 3 beschrieben, müssen die Betriebsräte rechtlich gesehen ihre Zustimmung zu Überwachungsmaßnahmen, die die Menschenwürde der Arbeitnehmer berühren, wie z. B. die Erfassung von GPS-Daten, durch eine Betriebsvereinbarung erteilen. Der Betriebsrat bei Mjam (Foodora) hatte jedoch nur eine Vereinbarung für den Zeitraum von 2020 bis 2021, die vom

Unternehmen nicht verlängert wurde, und die Verhandlungen zwischen Lieferando und seinem Betriebsrat führten nie zu einer Vereinbarung.

Die zweite und grundlegendere Herausforderung für Arbeitnehmer und Gewerkschaften besteht darin, dass Lebensmittellieferplattformen das österreichische System von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen vollständig umgehen können, indem sie mit freien Dienstnehmern zusammenarbeiten, wie es alle drei großen Lebensmittellieferunternehmen derzeit (überwiegend) tun (siehe auch Baumgartner & Walasinski, 2025). Die in Kapitel 3 dargelegten Erkenntnisse deuten darauf hin, dass diese Option der Unternehmen die Position der Arbeitnehmer und Gewerkschaften sowohl bei der Umsetzung als auch bei der Verhandlung von Vereinbarungen schwächt. Sobald eine Vereinbarung in Kraft getreten ist, können die Unternehmen sie einfach umgehen, indem sie ihre Mitarbeiter entlassen und als freie Dienstnehmer neu einstellen, was Lieferando nach eigenen Angaben tun wird. Aber auch bei der Verhandlung einer Vereinbarung ist das Damoklesschwert eines Wechsels zu freien Dienstnehmern wohl immer präsent, auch wenn (ehemalige) Betriebsratsvertreter beider Unternehmen argumentierten, dass man diese Möglichkeit ignorieren müsse, wenn man die Fahrer wirksam vertreten wolle. Schließlich können Unternehmen in einem wettbewerbsintensiven Umfeld wie dem österreichischen Markt für Lebensmittellieferungen möglicherweise nicht in der Lage sein, langfristig reguläre Arbeitsverträge anzubieten, wenn alle Konkurrenten mit kostengünstigeren freien Dienstnehmern arbeiten, wie Lieferando schon seit einiger Zeit argumentierte, bevor das Unternehmen selbst den Wechsel vollzog.

Als Folge dieser beiden Herausforderungen fällt derzeit nur ein sehr kleiner Teil der Fahrradkuriere in Österreich – schätzungsweise 10 % der Foodora-Fahrer, die in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen – unter den Kollektivvertrag für Fahrradboten, und selbst diese fallen derzeit nicht unter die Betriebsvereinbarung, die regelt, welche GPS-Daten über sie erhoben werden dürfen und welche nicht.

Anders sieht es in der Ride-Hailing-Branche aus, wo die Fahrer, die Ride-Hailing-Plattformen nutzen, entweder Angestellte von Flottenpartnern (Taxi-Unternehmen) sind und als solche unter den Kollektivvertrag des Taxigewerbes fallen, oder „echte“ Selbstständige. In Gesprächen mit Taxifahrern, der Wirtschaftskammer und der Gewerkschaft vida haben wir keine Hinweise auf die Nichteinhaltung des Kollektivvertrags für das Taxigewerbe erhalten. Ein zentrales Problem in der Branche ist jedoch Schwarzarbeit (siehe das Interview mit vida), die sich nach Ansicht mancher unter den Bolt-Fahrern ausbreitet (Swaton, 2024) und als Verstoß gegen den Kollektivvertrag betrachtet werden kann. Gleichzeitig meinten Taxifahrer in der Fokusgruppe, dass die Datenerfassung der Plattformunternehmen es den Steuerbehörden in der Tat erleichtern sollte, Schwarzarbeit aufzudecken (FC Taxifahrer). Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Aufkommen von Ride-Hailing-Plattformen und nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit wird daher als ein Bereich für weitere Forschung mit hoher politischer Relevanz empfohlen.

## 6. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

### **Schlussfolgerungen**

Dieser Bericht untersucht die Kollektivverhandlungen in der plattformvermittelten Lebensmittellieferungs- und Ride-Hailing-Branche in Österreich sowie die Erhebung und Nutzung personenbezogener Daten von Plattformarbeitern durch digitale Arbeitsplattformen und deren Auswirkungen auf Plattformarbeitende durch die Kombination mehrerer Forschungsmethoden.

Desk Research und ein Mapping wurden eingesetzt, um das österreichische Kollektivverhandlungssystem und Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in der Lebensmittelliefer- und Ride-Hailing (Taxi)-Branche zu beschreiben. Zusätzliche Informationen aus einer Fokusgruppe und Interviews mit Aktivisten und Sozialpartnern wurden verwendet, um die Strategien beider Seiten für die (Nicht-)Verhandlung solcher Vereinbarungen zu untersuchen. Als methodische Neuerung wurden Daten verwendet, die von Plattformarbeitenden von den Plattformen durch DSGVO-Anfragen eingeholt und den Forschern zur Verfügung gestellt wurden, um die Umsetzung der ausgehandelten Vereinbarungen in der Lebensmittellieferbranche zu analysieren. Darüber hinaus wurden Sense-Making-Workshops und Fokusgruppen mit Plattformbeschäftigten organisiert, um gemeinsam herauszufinden, welche Daten die Unternehmen über sie sammeln, inwieweit sich die Beschäftigten der Datenerhebungspraktiken der Plattformen bewusst sind und wie diese Praktiken sie beeinflussen.

*Verhandlung und Umsetzung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen über die Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern, einschließlich der Erhebung und Nutzung persönlicher Daten*

Wir stellen fest, dass Aktivisten und Gewerkschaften in Österreich versuchen, die Plattformen in die bestehenden Arbeitsbeziehungen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu integrieren, während die Plattformen oft versuchen, diese Systeme zu umgehen, um einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen. Dabei setzen Gewerkschaften und Aktivisten ein Repertoire an Taktiken ein, wie z. B. konsensorientierte Verhandlungen, Medienarbeit, Streiks und Proteste, aber auch kreative Formen des Protests wie das Ausschalten des GPS während der Arbeitsschicht.

Die Gewerkschaften in beiden Branchen waren insofern erfolgreich, als sie Kollektivverträge zur Festlegung von Mindestlöhnen und Arbeitsbedingungen für Taxifahrer und Fahrradkuriere ausgehandelt haben. Diese Vereinbarungen helfen jedoch nur einer begrenzten Anzahl von Plattformbeschäftigten, da sie nur für regulär Beschäftigte gelten. Dies ermöglicht es den Plattformen, die Vereinbarung zu umgehen, indem sie mit freien Dienstnehmern oder Selbstständigen zusammenarbeiten. Bislang fielen alle Fahrradkuriere von Lieferando und etwa 10 % der Fahrer von Foodora unter den Kollektivvertrag für Fahrradboten. Die meisten Fahrradkuriere, die für Wolt und Foodora arbeiten, sind freie Dienstnehmer, die nicht unter den Kollektivvertrag fallen. Mit der Entscheidung von Lieferando, seine angestellten Fahrer zu entlassen und nur noch freie

Dienstnehmer einzusetzen, wird nur noch eine kleine Anzahl angestellter Foodora-Fahrer von dem Kollektivvertrag und der Betriebsratsvertretung profitieren. In der Ride-Hailing-Branche fallen nur die Taxifahrer, die bei einem mit Uber oder Bolt kooperierenden Taxiunternehmen angestellt sind, unter den Kollektivvertrag für Taxifahrer, nicht aber die selbständigen Fahrer.

Ebenso haben die Betriebsräte starke rechtliche Befugnisse, um bestimmte Formen der Überwachung von Arbeitnehmern zu regeln. Die Erhebung von Standortdaten von Arbeitnehmern ohne die Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung gilt allgemein als illegal. Der Betriebsrat vertritt jedoch nur reguläre Arbeitnehmer, was bedeutet, dass sie keine (rechtliche) Möglichkeit haben, Einfluss darauf zu nehmen, welche Daten über freie Dienstnehmer erhoben werden. Darüber hinaus hat unsere Analyse ergeben, dass die Betriebsräte bei Lieferando und Foodora Problem hatten, Betriebsvereinbarungen über die Verwendung der Standortdaten der *regulär beschäftigten* Fahrradboten auszuhandeln, obwohl die Erhebung solcher Informationen ohne Vereinbarung illegal zu sein scheint. In der Ride-Hailing-Branche gibt es weder bei den Plattformen noch bei den Taxiunternehmen, die mit ihnen zusammenarbeiten, Betriebsräte. Wenn es einen gäbe, wäre es möglich, dass Taxiunternehmen die Zustimmung ihres Betriebsrats benötigen, um die Erhebung von GPS-Daten ihrer Mitarbeiter durch die Plattformen zuzulassen, aber zu dieser Frage sind weitere Untersuchungen erforderlich.

Unsere Analyse der Datensätze von zwei Fahrradkurieren zeigt, dass Lieferando und Foodora zumindest in diesen Fällen die kollektivvertraglichen Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten einhielten und dass Foodora mindestens die im Kollektivvertrag festgelegte Kilometerpauschale zahlte. Außerdem berichteten (ehemalige) Betriebsratsmitglieder der beiden Unternehmen, dass es keine größeren Probleme mit den Plattformen hinsichtlich der Einhaltung des Kollektivvertrags für Fahrradboten gab. Die Umsetzung der Mjam-Betriebsvereinbarung über die Nutzung von GPS-Daten konnte nicht direkt geprüft werden, da uns keine Daten von den unter die Vereinbarung fallenden Fahrradkurieren vorlagen. Anhand der Daten von zwei (ehemals) angestellten Foodora-Fahrern konnten wir jedoch nachweisen, dass die vom Unternehmen gesammelten Daten theoretisch zur Überprüfung der Einhaltung der Vereinbarung verwendet werden können. Unsere Analyse ergab insbesondere, dass Foodora bei diesen beiden Fahrern mehrere Bestimmungen der Vereinbarung nicht einhielt: GPS-Daten wurden außerhalb der Arbeitszeit erhoben, sie wurden nicht anonymisiert oder nach sechs Monaten gelöscht, und die Häufigkeit, mit der die Daten erhoben wurden, war höher als in der Vereinbarung vorgesehen.

Die Umsetzungsanalyse zeigt, dass die primäre Herausforderung für die Gewerkschaften in Österreich nicht darin besteht, dass sich die Plattformunternehmen nicht an die Kollektivverträge halten. Vielmehr ist es so, dass Plattformunternehmen diese Vereinbarungen und die starken Befugnisse der Betriebsräte leicht umgehen können, indem sie mit freien Dienstnehmern und Selbstständigen zusammenarbeiten.

#### *Die Sammlung von Arbeitnehmerdaten, Bewusstsein der Arbeitnehmer über die Erhebung ihrer Daten und deren Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden*

Unsere Analyse der erhaltenen Arbeitnehmerdaten ergab, dass alle Lebensmittellieferplattformen grundlegende Vertrags- und Arbeitszeitinformatoren sowie Standortdaten und Informationen über Lieferungen erfassen. Der Umfang und der Detaillierungsgrad der gespeicherten Standortdaten variieren jedoch erheblich. Darüber hinaus enthielten die Daten von Lieferando und Foodora einige Leistungsdaten, während die Daten von Wolt keine derartigen Angaben enthielten. Die Informationen über die automatisierte Entscheidungsfindung waren begrenzt, wobei nur Uber und Wolt relativ



detaillierte Angaben in öffentlichen Dokumenten machten. Foodora machte geltend, dass die Informationsrechte der DSGVO gemäß Art. 22 nicht gelten, weil Algorithmen meist für Entscheidungen verwendet werden, die „keine rechtlichen Wirkungen“ oder „ähnlich erheblichen Beeinträchtigungen“ auf Fahrradkuriere haben.

Die meisten der für das Projekt befragten Fahrradkuriere und Taxifahrer waren sich bewusst, dass die meisten Daten, die sie als Antwort auf ihre DSGVO-Anfragen erhalten haben, von der Plattform gesammelt werden, aber sie waren überrascht von der mangelnden Detailliertheit der Standortdaten von Lieferando oder der Tatsache, dass über einige Foodora-Fahrer anscheinend außerhalb ihrer Arbeitszeit Standortdaten erhoben wurden. Dieses Ergebnis bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass die meisten Plattformarbeiter sich aller Daten bewusst sind, die die Plattformunternehmen aus verschiedenen Gründen sammeln. Die befragten Plattformarbeiter haben sich selbst dafür entschieden, ihre Daten anzufordern und an dem Forschungsprojekt teilzunehmen, was auf ein überdurchschnittliches Interesse an Datenschutzfragen hindeuten könnte. Darüber hinaus waren die Fahrradkuriere sehr skeptisch, was die Transparenz der Plattformen anbelangt, und bezweifelten, dass die Unternehmen ihnen alle von ihnen gesammelten Daten überlassen hatten. Es würde den Rahmen dieses Berichts sprengen, dieses Misstrauen zu bewerten. Die Tatsache, dass einige Fahrradkuriere zusätzliche Daten erst erhielten, nachdem sie eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde eingereicht hatten, deutet jedoch darauf hin, dass zumindest einige Unternehmen (anfänglich) nicht umfassend auf Anfragen zur DSGVO reagieren.

Aus den Fokusgruppen ging hervor, dass die Plattformbeschäftigten eine differenzierte Sicht auf die Erhebung und Verwendung ihrer Daten durch die Plattformen haben. Mehrere Arbeitnehmer äußerten sich kritisch und berichteten, dass die Live-Verfolgung ihrer Position zu einem ständigen Gefühl der Überwachung und zu einem Verlust an Autonomie und Frustration führt, wenn der Algorithmus übermäßig lange oder illegale Routen vorschreibt. Andererseits begrüßte ein Taxifahrer die automatische Verfolgung der Fahrten durch Uber, weil sie ihm hilft, den Steuerbehörden nachzuweisen, dass er nicht schwarzarbeitet. Andere Plattformarbeitenden schlugen vor, dass die von der Plattform gesammelten Daten als Beweismittel verwendet werden könnten, wenn sie unangemessenen Verhaltens beschuldigt werden, z. B. des Diebstahls von Lebensmitteln oder des Nehmens von Umwegen. Ein Arbeitnehmer schlug sogar vor, die Daten könnten in einem Rechtsstreit gegen die Plattform selbst verwendet werden. Generell stimmten die meisten Arbeitnehmer zu, dass die Plattformen einige Daten, einschließlich Standortdaten, sammeln müssen, um zu funktionieren. Sie kritisierten jedoch auch die in einigen Fällen als übertrieben empfundene Sammlung, Speicherung und Weitergabe von Daten. Ihrer Ansicht nach sollten nur Daten erhoben, gespeichert und abgerufen werden, die für die Erbringung der Dienstleistung, d. h. die Auslieferung von Lebensmitteln oder Fahrgästen, erforderlich sind.

Diese Ergebnisse decken sich mit früheren Untersuchungen über Fahrradkurieren in Österreich, die zeigen, dass sich mehr als die Hälfte der Fahrer von ihren Plattformen während der Arbeit überwacht fühlt (Geyer & Prinz, 2022) und dass einige Fahrer die Verfolgung ihrer Bewegungen durch die Plattformen kritisch sehen, während andere diese Praxis als unproblematisch betrachten (Griesser, et al., 2023; Aschauer, Obenholzer, Steibler, & Stadler, 2023).

Eine zentrale Beschwerde der Fahrradkuriere war, dass sie derzeit blindes Vertrauen in die Richtigkeit und Vollständigkeit der von den Plattformunternehmen bereitgestellten Informationen setzen müssen und dass es keine unabhängige Organisation mit einem Mandat zur Prüfung der Verwendung von Arbeitnehmerdaten durch die Unternehmen gibt. Eine interessante Erkenntnis aus der Organisation von Data-Recovery-Workshops für Fahrradkuriere und Taxifahrer ist, dass viele

sehr zögerlich sind, ihre Rechte aus der Datenschutz-Grundverordnung wahrzunehmen, um sich über die Erhebung und Verwendung ihrer Daten durch die Plattformunternehmen zu informieren. Bei einigen scheint dieses Zögern auf mangelndes Interesse zurückzuführen zu sein, bei anderen, vor allem bei vulnerablen Plattformarbeitern, auf die Angst vor Repressalien seitens der Plattform oder vor der Entdeckung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit durch die Steuerbehörden.

### **Handlungsempfehlungen**

Unsere Ergebnisse zeigen zwei zentrale Probleme auf, die angegangen werden sollten, um die Kollektivverhandlungen und den Datenschutz für Plattformarbeiter in Österreich zu verbessern. Das erste Problem ist die Rolle der freien Dienstnehmer im Bereich der Lebensmittellieferung. In der gegenwärtigen Situation ist es für Lebensmittellieferplattformen zu einfach, den Kollektivvertrag und die betriebliche Vertretung für Fahrer zu umgehen, indem sie mit freien Dienstnehmern zusammenarbeiten. Darüber hinaus zeigt das Beispiel von Lieferando, dass Unternehmen selbst dann, wenn sie versuchen, „das Richtige zu tun“ und mit fest angestellten Mitarbeitern zu arbeiten, letztendlich gezwungen sein können, zu freien Dienstnehmern zu wechseln, um mit anderen Plattformen kostenmäßig konkurrenzfähig zu bleiben. Es gibt mindestens zwei Möglichkeiten, dieses Problem anzugehen, die sich nicht gegenseitig ausschließen. Die erste, von ÖGB- und Arbeiterkammer vorgeschlagene, ist die Ausweitung des Geltungsbereichs von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie der Vertretung durch Betriebsräte auf freie Dienstnehmer (Baumgartner & Walasinski, 2025). Die zweite ist die Umsetzung der Europäischen Plattformarbeitsrichtlinie mit einer starken Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses, was vermutlich dazu führen würde, dass die meisten Fahrer, die als freie Dienstnehmer tätig sind, als Arbeitnehmer eingestuft würden.

Das zweite Problem besteht darin, dass Plattformarbeiter trotz ihrer DSGVO-Rechte oft nicht in der Lage sind, sich über die Erhebung und Verwendung ihrer Daten durch Plattformunternehmen zu informieren. Dieses Problem hat viele Ursachen, darunter die mangelnde Bereitschaft einiger Plattformarbeiter, Anträge zu stellen, die begrenzten Informationen, die Plattformunternehmen über automatisierte Entscheidungsverfahren bereitstellen, fehlende Kontrollmechanismen, um die Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen zu gewährleisten, und die mangelnde Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsvereinbarungen über den Datenschutz auszuhandeln, in denen detailliert beschrieben werden sollte, welche Daten gesammelt werden. Angesichts der vielfältigen Ursachen lässt sich das Problem nicht einfach lösen. Zu den in Betracht zu ziehenden Lösungen sollten jedoch ein Kündigungsschutz für Personen, die ihre Rechte aus der DSGVO wahrnehmen, und der Einsatz unabhängiger Datenprüfer gehören, wie von einigen Plattformarbeitern vorgeschlagen.

Schließlich hat unsere Analyse gezeigt, dass Daten von Arbeitnehmern ein wertvolles Instrument sein können, um zumindest einige der von Unternehmen gesammelten Arbeitnehmerdaten zu verstehen und die Umsetzung bestimmter Elemente von Kollektivverträgen zu analysieren, insbesondere in Bezug auf Datenschutzbestimmungen. Ebenso können Daten, die von Arbeitnehmern durch DSGVO-Anfragen erhalten wurden, genutzt werden, um die Einhaltung von Arbeitszeit- oder Datenschutzvorschriften zu bewerten. Sozialpartnerorganisationen mit größeren Kapazitäten und Ressourcen könnten sowohl den Prozess der Datenanforderung als auch die Analyse ausweiten, um ihre Fähigkeit zu verbessern, die Einhaltung von Kollektivverträgen und gesetzlichen Vorschriften zu überwachen. Bei den in diesem Bericht angewandten Methoden kamen Open-Source-Software und -Pakete zum Einsatz, die erweitert werden können, um die Einhaltung der Vorschriften für größere Gruppen von Arbeitnehmern zu bewerten. Wir empfehlen den Gewerkschaften daher, weiter zu untersuchen, wie sie DSGVO-Anfragen und Datenspenden nutzen

können, um zu verstehen, welche Art von Datenerhebungspraktiken existieren und reguliert werden sollten, und um gespendete Daten zur Überwachung und Durchsetzung von Kollektivverträgen und zum Schutz der Arbeitnehmerrechte zu nutzen.

## 7. References

- Allinger, B. (2011). *Austria: Industrial relations profile*. Eurofound. Retrieved from [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/eiro/country/austria.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/eiro/country/austria.pdf)
- Allinger, B. (2023). *Austria: Developments in working life 2022. Industrial relations and social dialogue*. Eurofound. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/wpef23003.pdf>
- Arbeiterkammer Wien. (2020, November 19). *www.ots.at*. Retrieved from AK: Weg mit der Novelle des Gelegenheitsverkehrsgesetzes: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20201119\\_OT50128/ak-weg-mit-der-novelle-des-gelegenheitsverkehrsgesetzes](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20201119_OT50128/ak-weg-mit-der-novelle-des-gelegenheitsverkehrsgesetzes)
- Aschauer, W., Obenholzer, K., Steibler, K., & Stadler, A. (2023). *Nur ein kleines Rad im Getriebe? Die Arbeitsbedingungen von Fahrradkurier:innen in Salzburg*. Salzburg: Paris Lodron-Universität Salzburg.
- Astleithner, F., & Flecker, J. (2018). From the golden age to the gilded cage? Austrian trade unions, social partnership and the crisis. In S. Lehnndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten, *Rough waters: European trade unions in a time of crises* (pp. 185-208). Brussels: European Trade Union Institute.
- Ausloos, J. (2019). *GDPR Transparency as a research method*. Amsterdam: Institute for Information Law, University of Amsterdam. Retrieved from <https://doi.org/10.2139/ssrn.3465680>
- Ausloos, J., & Veale, M. (2020). Researching with Data Rights. *Technology and Regulation*, 136-157.
- Baumgartner, H., & Walasinski, R. (2025, April 18). *A&W Blog*. Retrieved from Lieferando zeigt Notwendigkeit für Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie: <https://www.awblog.at/Arbeit/Lieferando-EU-Plattformrichtlinie>
- Bowyer, A., Pidoux, J., Gursky, J., & Dehaye, P.-O. (2022). *Auditing the Data Economy through Personal Data Access. A Methodology and Case Studies Report*. Hestia.ai.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Felten, E. (2018). Digital Age. Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Austria. *Eurofound Working Paper*.
- Eurofound. (2022). *Amendment of the Traffic Act (917/A) (Initiative), Record number 4251*. Retrieved from Platform Economy Database: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/amendment-of-the-traffic-act-917a-110014>
- European Commission. (2016). *Flash Eurobarometer 438. The use of collaborative platforms*. European Commission.
- European Commission. (2018). *Flash Eurobarometer 467. The use of the collaborative economy*. European Commission.
- European Commission. (2022). *Communication from the Commission. Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons (2002/C 374/02)*. Brussels: European Commission.

- Fairwork. (2022). *Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*. Fairwork. Retrieved from <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-austria-ratings-2022-towards-fairness-in-the-platform-economy/>
- Felten, E., & Preiss, J. (2020). § 96. In S. Gahleitner, Mosler, & Rudolf, *Arbeitsverfassungsrecht Band 3* (pp. 175-229). Wien: ÖGB Verlag.
- Felten, E., & Preiss, J. (2020). § 96a. In S. Gahleitner, Mosler, & Rudolf, *Arbeitsverfassungsrecht Band 3* (pp. 230-249). Wien: ÖGB Verlag.
- Felten, E., & Preiss, J. (2020). § 97. In S. Gahleitner, Mosler, & Rudolf, *Arbeitsverfassungsrecht Band 3* (pp. 250-345). Wien: ÖGB Verlag.
- Financial Times. (2021). *www.ft.com*. Retrieved from Doordash buys Finnish delivery app Wolt in €7bn all-stock deal: <https://www.ft.com/content/5ea2c544-406c-4eb2-a82c-b63f3c77e561>
- Geyer, L. (2024). *Research Design Addendum II - Data Management Plan*. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy.
- Geyer, L., & Gillis, D. (2024). *Research Design Addendum I – Data requests, information letters & consent forms*. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy. Retrieved from <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/4946>
- Geyer, L., & Prinz, N. (2022). *Arbeitnehmer\*innen-Vertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzusteller\*innen in Österreich*. Wien: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Geyer, L., Kayran, E. N., & Danaj, S. (2024). *Research Design and Data Recovery Protocol*. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy.
- Geyer, L., Prinz, N., & Bilitza, N. (2024). *Driver Survey - Arbeitsbedingungen und kollektives Handeln im plattformbasierten Personenverkehrssektor und darüber hinaus. Abschlussbericht*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Geyer, L., Prinz, N., & Bilitza, N. (2024). *Driver Survey - Working conditions and collective action in the platform-mediated, ride-hailing sector and beyond*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Geyer, L., Vandaele, K., & Prinz, N. (2023). Riding together? Why app-mediated food delivery couriers join trade unions in Austria. *Economic and Industrial Democracy*.
- Glassner, V., & Hofmann, J. (2023). Austria: from gradual change to an unknown future. In T. Müller, K. Vandaele, Waddington, & Jeremy, *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame. Vol. I* (pp. 33-51). Brussels: European Trade Union Institute.
- Griesser, M., Gruber-Risak, M., Herr, B., Plank, Leonhard, & Vogel, L. (2023). Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie? *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*(242).
- Gruber-Risak, M., Warter, J., & Berger, C. (2020). *Plattformarbeit - was tun? Grundlagenpapier*. Wien: Arbeiterkammer Wien.
- Habu, A. A., & Henderson, T. (2023). Data subject rights as a research methodology: A systematic literature review. *Journal of Responsible Technology*, 16(100070).
- Huws, U., Spencer, Neil, H., & Coates, M. (2019). *The Platformisation of Work in Europe. Highlights from research in 13 European countries*. Brussels: FEPS - Foundation for European Progressive Studies.
- IFES, AK Wien and ÖGB. (2023). *Mitbestimmung in Österreich 2022. Kurzbericht Vergleich Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat*. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Retrieved from <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16810783/>
- Kainrath, V. (2023, March 11). *www.derstandard.at*. Retrieved from Essen bis vor die Haustüre: Wolt hat Appetit auf Wien: <https://www.derstandard.at/story/2000144387780/essen-bis-vor-die-haustuere-wolt-hat-appetit-auf-wien>

- Kainrath, V. (2025, March 18). *www.standard.at*. Retrieved from Lieferando kündigt alle Rider und stellt gesamte Logistik auf freie Dienstverträge um: <https://www.derstandard.at/story/3000000261760/lieferando-kuendigt-alle-rider-und-stellt-gesamte-logistik-auf-freie-dienstvertraege-um?ref=article>
- Kurier. (2011, August 11). *www.kurier.at*. Retrieved from Lieferando started in Österreich: <https://kurier.at/wirtschaft/atmedia/lieferando-startet-in-oesterreich/85.935.823>
- Lieferando. (2024). *Lieferando Report 2024*. Retrieved from <https://takeaway-landing-pages.k.elnino-production.com/storage/resources/food-trends-report-2024-files/pdf/Food-trends-report-2024-at.pdf>
- ÖGB. (2019, April 14). *www.ots.at*. Retrieved from Gewerkschaft vida zu Gelegenheitsverkehrsgesetz: „Novelle ist Sieg der Vernunft“: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20190614\\_OTS0149/gewerkschaft-vida-zu-gelegenheitsverkehrsgesetz-novelle-ist-sieg-der-vernunft](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190614_OTS0149/gewerkschaft-vida-zu-gelegenheitsverkehrsgesetz-novelle-ist-sieg-der-vernunft)
- ÖGB. (2023). *Programm 2023-2028. Dafür ÖGB*. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund.
- ORF. (2019, 02 18). *www.orf.at*. Retrieved from Foodora wird zu Mjam: <https://wien.orf.at/v2/news/stories/2965208/>
- Pernicka, S. (2006). Organizing the self-employed: theoretical considerations and empirical findings. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2), 125-142.
- Pernicka, S. (2019). The Disruption of Taxi and Limousine Markets by Digital Platform Corporations in Western Europe and the United States. Responses of Business Associations, Labor Unions, and Other Interest Groups. *UCLA Working Papers*. Retrieved from <https://escholarship.org/content/qt5q75j2cc/qt5q75j2cc.pdf>
- Pfeil, W. J. (2020). § 11. In S. Gahleitner, & R. Mosler, *Arbeitsverfassungsrecht Band 2* (pp. 188-193). Wien: ÖGB Verlag.
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. *ETUI Working Paper*(5).
- Reiterits, J. (2024, May 15). *MeinBezirk.at*. Retrieved from Lieferdienste wehren sich gegen Streik der Fahrradboten: [https://www.meinbezirk.at/wien/c-wirtschaft/lieferdienste-wehren-sich-gegen-streik-ihrer-fahrradboten\\_a6693614](https://www.meinbezirk.at/wien/c-wirtschaft/lieferdienste-wehren-sich-gegen-streik-ihrer-fahrradboten_a6693614)
- Reuters. (2014, April 10). *www.reuters.com*. Retrieved from Takeaway.com says has signed an agreement to buy Lieferando: <https://www.reuters.com/article/2014/04/10/takeaway-lieferando-mergers-idUSWEB00LHY20140410/>
- Rohde, P. (2018, March 27). *taxi-times.com*. Retrieved from Wiener Wirtschaftskammer fordert Novellierung des Gelegenheitsverkehrsgesetzes: <https://taxi-times.com/wiener-wirtschaftskammer-fordert-novellierung-des-gelegenheitsverkehrsgesetzes/>
- Saupe, B., & Schörpf, P. (2021). *Plattformökonomie in Wien im europäischen Städtevergleich - Ergebnisse einer Onlinebefragung*. Wien: Forba (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt).
- Schlachter, M. (2019). Trade union representation for new forms of employment. *European Labour Law Journal*, 10(3), 229-239.
- Swaton, C. (2024, April 03). *Über und Bolt: Schlupflöcher für Taxi-Betrüger?* Retrieved from Wiener Zeitung: <https://www.wienerzeitung.at/a/uber-und-bolt-schlupfloecher-fuer-taxi-betrueger>
- Szigetvari, A. (2020, June 15). *www.derstandard.at*. Retrieved from Uber-Österreich-Chef: Mit der Deutschpflicht sollen Fahrer aus dem Markt gedrängt werden: <https://www.derstandard.at/story/2000118064297/uber-oesterreich-chef-mit-der-deutschpflicht-sollen-fahrer-aus-dem>
- Wirtschaftskammer Österreich. (2024). *Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen: Branchendaten*. Wien: Wirtschaftskammer Österreich – Abteilung für Statistik. Retrieved from <https://www.wko.at/statistik/BranchenFV/b-505.pdf>

- WKO. (2019, July 04). *www.ots.at*. Retrieved from Fairplay in der Personenbeförderung: Gesetz schafft einheitliche Bedingungen für Taxi und Mietwagen : [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20190704\\_OTS0133/fairplay-in-der-personenbefoerderung-gesetz-schafft-einheitliche-bedingungen-fuer-taxi-und-mietwagen](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190704_OTS0133/fairplay-in-der-personenbefoerderung-gesetz-schafft-einheitliche-bedingungen-fuer-taxi-und-mietwagen)
- WKO. (2020, November 26). *www.ots.at*. Retrieved from Rechtsexperte: Gegen Novelle des Gelegenheitsverkehrsgesetzes bestehen schwere verfassungsrechtliche Bedenken: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20201126\\_OTS0154/rechtsexperte-gegen-novelle-des-gelegenheitsverkehrsgesetzes-bestehen-schwere-verfassungsrechtliche-bedenken](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20201126_OTS0154/rechtsexperte-gegen-novelle-des-gelegenheitsverkehrsgesetzes-bestehen-schwere-verfassungsrechtliche-bedenken)
- WKO. (2024). *Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen: Branchendaten. Mai 2024*. Wien: Wirtschaftskammer Österreich - Abteilung für Statistik.
- Wolt. (2024). *Algorithmic Transparency Report*. Retrieved from <https://explore.wolt.com/en/aut/transparency>



## 8. Anhang

### Fokusgruppen und Interviewteilnehmer

Tabelle 5: Fokusgruppen und Interviewteilnehmer

Akronym	Beteiligte(r)	Datum
Gespräch Rita	Vertreterin von Rita bringt's	April 2025
Interview WKO 1	Interview mit einem Vertreter des <i>Fachverbands Personen-beförderungsgewerbe</i> in der Wirtschaftskammer Österreich	April 2025
Interview WKO 2	Interview mit einem Vertreter der Fachgruppe Kleintransporteure und Fahrradkurierdienste (Fachgruppe Kleintransporteure und (Fahrrad)Botendienste) in der Wirtschaftskammer Wien	Mai 2025
Interview vida	Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft vida für den Bereich "Straße", der sowohl Fahrradkuriere als auch das Taxigewerbe umfasst.	April 2025
FG-Aktivisten	Fokusgruppe mit vier aktuellen und/oder ehemaligen Gewerkschaftsvertretern und/oder Aktivisten in der Lebensmittelbranche.	Mai 2024
FG-Fahradkuriere	Fokusgruppe mit fünf Fahrradkurieren	Oktober 2024
FG-Taxifahrer	Fokusgruppe mit drei Taxifahrern, die derzeit oder früher Uber, Bolt und/oder die App von Taxi 40100 nutzten bzw. nutzen.	März 2025

## Fragenkatalog für Fokusgruppen

### Fokusgruppe Fahrradkuriere

#### Eröffnungsfrage

- Warum hast du eine Datenanfrage gestellt?

#### Prozess (neues Thema)

- Hast du eine Antwort erhalten?
  - o Wie lange hat es gedauert, bis du eine Antwort bekommen hast?
  - o Hast du eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde eingereicht?
- Warst du mit der Antwort zufrieden?
  - o War es vollständig?
  - o War es verständlich?
  - o War das Datenformat in Ordnung?

#### Sind sich die Beschäftigten bewusst, welche Daten über sie gesammelt werden? (RQ 2.2)

- Hat dich etwas an der Antwort überrascht?
  - o Warst du zum Beispiel überrascht, dass spezifische Informationen wie die Dauer der Pausen gesammelt werden oder dass Unternehmen "Leistungsbewertungen" für jeden Arbeitnehmer berechnen?
  - o Warum oder warum nicht?
- Denkst du, dass die Daten, die du erhalten hast, alle Daten sind, die die Plattform über dich sammelt?
  - o Warum oder warum nicht?
- Hast du das Gefühl, dass die Plattform, für die du arbeitest, transparent ist, was die Erhebung und Verwendung deiner Daten angeht?
- Hast du das Gefühl, dass du verstehst, welche Daten über dich gesammelt werden und wie sie verwendet werden?
  - o Weißt du, wie Aufträge vergeben werden?
  - o Weißt du, wie die Schichten eingeteilt werden?
  - o Weißt du, wie dein Lohn berechnet wird?
  - o Kennen Sie

#### Wie beeinflussen die Datenerhebungspraktiken der Plattformen die Beschäftigten? (RQ 2.3)

- Was hältst du von den Daten, die über dich gesammelt werden?
  - o Hältst du den Umfang der Datenerhebung für gerechtfertigt?
  - o Beunruhigt dich das? Wenn ja, warum?
  - o Fühlst du dich während der Arbeitszeit überwacht?
  - o Fühlst du dich außerhalb deiner Arbeitszeit überwacht?
- Gibt es bestimmte Informationen (*Art der Daten, Verwendung der Daten, Häufigkeit der Datenerhebung usw.*), die gesammelt werden und die dir Sorgen bereiten?
- Wie denkst du über die **Verwendung** deiner Daten?
  - o Ist das gerechtfertigt?
  - o Bist du besorgt, dass Plattformen die über Apps gesammelten Daten nutzen, um herauszufinden, wer an Streiks und/oder Demonstrationen teilgenommen hat?
- Machst du dir Sorgen, dass du gefeuert wirst oder dass dein Konto deaktiviert wird?
- Über den Wert von DSGVO-Anfragen:
  - o Hast du das Gefühl, dass du jetzt, nachdem du die Daten gesehen hast, die du wiederhergestellt hast, besser verstehst, wie die App funktioniert und wie Entscheidungen getroffen werden (z.B. darüber, warum du Aufträge bekommst oder nicht bekommst)?
  - o Siehst du irgendwelche (anderen) Vorteile für dich, wenn du deine Daten wiederhergestellt und analysiert hast?

- Glaubst du, dass es mehr Transparenz darüber geben muss, welche Daten Plattformunternehmen sammeln und wie sie diese Daten nutzen?
  - o In welchen Bereichen würdest du dir mehr Transparenz wünschen? Und warum?
- Denkst du, dass es zusätzliche Regeln geben sollte und welche Daten Plattformunternehmen sammeln dürfen und wie sie sie nutzen können?
- Glaubst du, dass eine Gewerkschaft oder ein Betriebsrat dazu beitragen kann, den Schutz deiner Daten zu verbessern?
  - Eine Möglichkeit zu regeln, welche Daten Plattformen sammeln und nutzen dürfen, ist eine *Betriebsvereinbarung*. Bist du dir dessen bewusst?
- Denkst du, dass Arbeitnehmer/innen protestieren oder streiken sollten, um Plattformunternehmen zu zwingen, ihre Sammlung und Verwendung von Arbeitnehmerdaten zu ändern?

### **Werden Kollektivverträge korrekt umgesetzt? (Frage 3.1)**

- Ist dir bewusst, dass Foodora eine *Betriebsvereinbarung* hat?
  - o Glaubst du, dass Foodora durch die Vereinbarung daran gehindert wird, Daten über dich zu sammeln, die du nicht möchtest, dass das Unternehmen sie sammelt?
  - o Glaubst du, dass die Vereinbarung Foodora daran gehindert hat, deine Daten so zu verwenden, wie du es nicht wolltest?
- Glaubst du, dass die [Name(n) der geltenden Vereinbarung(en)] ausreichen, um die Beschäftigten und ihre Daten zu schützen? Warum oder warum nicht?
- Basierend auf deinen Erfahrungen und dem, was du erfahren hast, denkst du, dass die Erhebung und Verwendung deiner personenbezogenen Daten mit dem [Name des geltenden Abkommens] in Einklang steht.

## **Fokusgruppe Taxifahrer**

### **Eröffnungsfrage**

Haben Sie sich schon einmal gefragt, welche Daten die Vermittlungsapps, die Sie nutzen, über Sie sammeln und wie diese Daten genutzt werden?

- Warum und warum nicht?

Wissen Sie, welche Daten gesammelt werden?

### **Interesse und Bereitschaft, DSGVO-Anfragen zu stellen**

Aufgrund der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) haben Sie das Recht, eine Kopie aller über Sie gesammelten persönlichen Daten, von Vermittlern anzufordern. Manche Plattformunternehmen bieten auch die Möglichkeit, eine Auswahl der über sie gesammelten Daten direkt über die App herunterzuladen.

- Haben Sie schon einmal ihre Daten heruntergeladen oder eine DSGVO-Anfrage an den Betreiber ihrer Vermittlungsapp gestellt?
  - o Wenn ja, warum?
  - o Wenn nein, warum nicht?
  - o Haben Sie Interesse daran, eine derartige Anfrage zu stellen? Falls ja, können wir ihnen gerne zeigen wie.
- Wurde ihr Nutzerkonto bei einer der Apps schon einmal gesperrt?
  - o Wenn ja, wissen sie warum?
  - o Machen sie sich Sorgen, dass ihr Konto gesperrt werden könnte?

### **Datenvisualisierung zeigen**

- Orten an denen Fahrgäste aufgenommen wurden
- Übersicht über Start- und Endpunkte und Fahrtstatus
  - o Hinweis auf möglichen Wohnort bzw. Schule der Kinder

- Übersicht Statistik zu durchgeführten Fahrten

### **Bewusstsein über Datenerhebung (RQ 2.2)**

- Was ist ihr Eindruck von der Datenvisualisierung, die ich ihnen gezeigt habe?
  - o Hat Sie irgendwas an den gezeigten Daten überrascht?
  - o Denken Sie, diese Daten (z.B. die Fahrtenstatistiken) könnten für sie nützlich sein?
- Ich hatte Sie vorhin gefragt, ob Sie wissen, welche Daten durch die Apps über sie gesammelt werden. Hat sich ihr Eindruck geändert?
- Haben Sie das Gefühl, dass die Vermittlungsapps, die sie nutzen, transparent bzgl. der Erhebung und Nutzung ihrer Daten sind?
- Verstehen Sie, wie Aufträge auf der App vergeben werden?
- Verstehen Sie, wie die Fahrpreise der Vermittlungsapps festgesetzt werden?

### **Einfluss der Datenerhebungspraktiken auf die Fahrer (RQ 2.3)**

- Wenn Sie daran denken, welche Daten von den Apps gesammelt werden und wie diese genutzt werden, wie fühlen Sie sich?
  - o Insofern als Sie es einschätzen können, halten Sie den Umfang der Datenerhebung für gerechtfertigt?
  - o Gibt es bestimmte Informationen (*Art der Daten, Verwendung der Daten, Häufigkeit der Datenerhebung usw.*), die gesammelt werden und die ihnen Sorgen bereiten?
  - o Fühlen Sie sich bei der Nutzung der Apps überwacht?
  - o Fühlen Sie sich außerhalb ihrer Arbeitszeit überwacht?
- Wie denken sie über die **Verwendung** ihrer Daten?
  - o Ist das gerechtfertigt?
  - o Sind sie besorgt, dass Plattformen die über Apps gesammelten Daten nutzen, um herauszufinden, wer an Streiks und/oder Demonstrationen teilgenommen hat?
- Ich hatte Sie eingangs gefragt, ob eine DSGVO-Anfrage an ihren App-Betreiber stellen oder ihre Daten herunterladen möchten. Nachdem was wir besprochen haben, hat sich ihre Meinung geändert?

### **Transparenz und Regulierung**

- Fühlen Sie sich von App-Betreibern ausreichend darüber informiert, welche Daten über gesammelt werden und wie diese genutzt werden?
  - o In welchen Bereichen würden Sie sich mehr Transparenz wünschen? Und warum?
- Denken Sie, dass es zusätzliche Regeln geben sollte und welche Daten Plattformunternehmen sammeln dürfen und wie sie sie nutzen können?
- Falls ja, wie sollte die Erhebung und Nutzung von Daten durch Vermittlungsapps reguliert werden?
  - o Durch Gesetze?
  - o Durch Vereinbarungen der Sozialpartner, z.B. Kollektivverträge?
  - o Anders?
- Glauben Sie, dass eine Gewerkschaft oder ein Betriebsrat dazu beitragen kann, den Schutz deiner Daten zu verbessern?
- Denken Sie, dass Taxifahrer protestieren oder streiken sollten, um Vermittlungsplattformen zu zwingen, ihre Sammlung und Verwendung von Arbeitnehmerdaten zu ändern?

### **Werden Kollektivverträge korrekt umgesetzt? (Frage 3.1)**

- [Für Angestellte] Ihrer Erfahrung nach, wird der KV im Taxigewerbe eingehalten?
- [Für Alle] Ihrer Erfahrung nach, halten sich die Vermittlungsapps an das Wiener Preisband?

### **Fokusgruppe Aktivisten**

#### **THEMA 1 - ANLIEGEN DER ARBEITNEHMER UND STRATEGIEN ZU DEREN LÖSUNG**

#1: Um unsere Diskussion zu beginnen, möchten wir zunächst Ihre Meinung darüber hören, was die **wichtigsten Anliegen der Arbeitnehmer** in Ihrer Branche sind.

- Über welche Themen machen sich die Arbeitnehmer am meisten Sorgen?

- Bezahlung?
  - Arbeitsbedingungen?
  - Datenrechte?
  - Welche Aktivitäten/Pläne/Verfahren/Strategien verwenden Sie, um die Bedürfnisse und Interessen der Fahrer zu verstehen?
  - Welches sind die wichtigsten Herausforderungen bei der Zusammenstellung und Ausarbeitung von Regeln, die die Interessen der Fahrer repräsentieren?
- #Nr. 2: Wenden wir uns nun der Frage zu, was getan werden kann, um auf die Anliegen der Arbeitnehmer einzugehen und ihre Situation zu verbessern
- Was können Sie und Ihre Organisationen tun
    - um die Löhne der Arbeitnehmer zu erhöhen?
    - um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern?
  - Was ist Ihrer Meinung nach die besten Strategien, um Verbesserungen zu erreichen?
    - Was hat gut funktioniert? Was hat nicht funktioniert?  
(Kollektivvertrag, BV, Proteste...?)
  - Haben Sie eine Möglichkeit, die Situation der selbständigen Taxifahrer, die für Uber oder Bolt arbeiten, zu verbessern?

## THEMA 2 - VERHANDLUNG VON KOLLEKTIVVERTRÄGEN UND BETRIEBSVEREINBARUNGEN

#Nr. 3: Nachdem wir über die Sorgen der Arbeitnehmer und die Möglichkeiten, sie zu lösen, gesprochen haben, möchten wir uns auf eine mögliche Option konzentrieren und mehr über die **Kollektivverträge** in euren Branchen erfahren

- Können Sie erläutern, wie der Vertrag ausgehandelt wurde?
- Wer sind die wichtigsten Akteure bei der Vorbereitung und Verhandlung von Kollektivverträgen?
  - Haben Sie Unterstützung von den Gewerkschaften (vda, ÖGB) erhalten?
  - War diese Unterstützung wichtig? Warum oder warum nicht?
- Sind Sie mit den bestehenden Kollektivverträgen in Ihrer Branche zufrieden? Wenn nein, in welchen Aspekten?
- Warum glauben Sie, dass es Ihnen gelungen ist, einen Kollektivvertrag auszuhandeln (für Fahrer, für Taxifahrer)?
- Was sind die wichtigsten Herausforderungen, um eine erfolgreiche Verhandlung mit allen Parteien zu erreichen?

#4: Als nächstes möchten wir über **Betriebsvereinbarungen** sprechen.

- Gibt es in Ihrem Unternehmen Betriebsvereinbarungen?
  - Wenn ja, zu welchen Themen?
  - Wer ist von den Vereinbarungen betroffen?
- Wer sind die wichtigsten Akteure bei der Vorbereitung und Verhandlung der *Betriebsvereinbarungen*?
  - Haben Sie Unterstützung von den Gewerkschaften (vda, ÖGB) erhalten?
  - War diese Unterstützung wichtig? Warum oder warum nicht?
- Sind Sie mit der bestehenden Betriebsvereinbarung in Ihrer Branche zufrieden? Wenn nein, in welchen Aspekten?
- Warum glauben Sie, dass es Ihnen gelungen ist, diese Betriebsvereinbarungen auszuhandeln?
- Was sind die wichtigsten Herausforderungen, um eine erfolgreiche Verhandlung mit allen Parteien zu erreichen?
- Wenn Sie keine BVs haben:
  - Warum nicht?
  - Haben Sie versucht, (irgendeine) zu verhandeln?
  - Warum war es Ihrer Meinung nach nicht möglich, die von Ihnen gewünschten Betriebsvereinbarungen auszuhandeln?

## THEMA 3 - RECHTE DER ARBEITNEHMER AUF DATEN

#Nr. 5: Es gibt bereits eine wachsende Diskussion über die Art und Weise, wie Plattformen **Daten über ihre Fahrer sammeln und nutzen**, auch für algorithmisches Management. In diesem Zusammenhang möchten wir hier auch einige Aspekte der Arbeitnehmerdaten diskutieren, die von den Plattformen in Ihren Sektoren gesammelt und genutzt werden.

- Welches sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Fragen in Bezug auf die Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten
  - Daten durch Plattformen? Wo sehen Sie den größten Handlungs-/Regelungsbedarf?
- Wissen Sie, welche Arbeitnehmerdaten von Plattformen gesammelt werden und wie sie diese nutzen?
- Aufforderung [Foodora, Lieferando]: Informiert die Plattform den Betriebsrat darüber, welche Daten sie sammelt und wie sie diese nutzt (§91 (2) Arbeitsverfassungsgesetz)?
- Haben Sie eine Strategie, um zu verhandeln, wie die Daten von Plattformbeschäftigten von Plattformen gesammelt und genutzt werden können von Plattformen gesammelt und genutzt werden können, auch für algorithmisches Management? [Prompts]
  - *Für Foodora und Lieferando*
    - Haben Sie (versucht), eine Betriebsvereinbarung auf der Grundlage von § 96 (1) 3 ("Die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur AN-Kontrolle, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren") auszuhandeln? Warum oder warum nicht?
    - Haben Sie versucht, eine Betriebsvereinbarung auf der Grundlage von §96a (1) auszuhandeln?
    - Warum haben Sie sich für eine Vereinbarung auf der Grundlage von §96a und nicht §96 entschieden?
  - *Wolt*
    - Haben Sie einen Einblick in die Vorgänge bei Wolt?
  - *Ride-hailing*
    - a. War vida an irgendwelchen Versuchen beteiligt, zu regeln, welche Daten Uber und Bolt über ihre Fahrer sammeln dürfen? Warum nicht?
- Wenn es bereits Strategien und Bemühungen gibt, über die Datenerfassung und -verwendung von Plattformarbeitern zu verhandeln, wo liegen die größten Herausforderungen für Aktivisten und Gewerkschaften? [Prompts]
  - Glauben Sie, dass die Plattformunternehmen Ihnen genaue Informationen darüber geben, welche Daten sie sammeln und wie sie diese verwenden? (§91 (2))
  - Haben Sie als Betriebsrat irgendwelche Informationen darüber, welche Daten über Freie Dienstnehmer gesammelt werden?
  - Haben Sie die Möglichkeit, zu regeln, welche Daten über Freie Dienstnehmer gesammelt werden?

#### **THEMA 4 - DIE UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG VON VEREINBARUNGEN**

#Nr. 6: Als letztes Thema möchten wir Sie nun bitten, sich mit der **Umsetzung** und **Durchsetzung** von Kollektivverträgen und *Betriebsvereinbarungen* zu befassen.

- Welche Strategien verfolgen Sie, um sicherzustellen, dass Kollektivverträge korrekt umgesetzt werden? Verfügen Sie über einen Kontrollmechanismus?
- Wie stellen Sie sicher, dass die Betriebsvereinbarungen korrekt umgesetzt werden?
- Welche Strategien verfolgen Sie im Falle einer Nichteinhaltung durch die Plattformen? Was tun Sie dann?
- Sind Sie der Meinung, dass der Kollektivvertrag für Lebensmittelzusteller korrekt umgesetzt wird?
- Wenn ja/nein, in welchen Aspekten und warum?
- Wenn Sie an die Umsetzung von Kollektivverträgen und deren Durchsetzung auf Plattformen zurückdenken, wo sehen Sie die größten Herausforderungen?
- Welche sehen Sie als die größten Herausforderungen bezüglich der Umsetzung von Betriebsvereinbarungen?
- Was könnte/sollte Ihrer Meinung nach getan werden, um Kollektivvertragsregeln und Betriebsvereinbarungen in Ihrer Branche (besser) durchzusetzen?

**ABSCHLUSSFRAGE**

#7. Haben Sie zusätzliche Gedanken und Anmerkungen zum Verhandlungs- oder Umsetzungsprozess von Kollektivverträgen in der Plattformökonomie in Österreich oder zu den Praktiken der Plattformen bei der Datenerhebung und -nutzung?



## COORDINATOR

European Centre for Social Welfare Policy and Research (AT)

## PARTNERS

HIVA-KU Leuven (BE)

ACV-Innovatief (BE)

ThEMA CY Cergy (FR)

Universidad de Castilla-La Mancha (ES)

Fundación 1º de Mayo (ES)

IBS - Institute for Structural Research (PL)

