

Schutz von Arbeitnehmern in der Online-Plattformwirtschaft: Ein Überblick über Regulierungs- und Strategieentwicklungen in der EU

Europäische Beobachtungsstelle für
Risiken
Zusammenfassung

Verfasser: Prof. Dr. Sacha Garben

Projektmanagement: Katalin Sas (EU-OSHA)

Dieser Bericht wurde von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Auftrag gegeben. Die Inhalte einschließlich hier geäußerter Meinungen und/oder Schlussfolgerungen sind ausschließlich diejenigen der Verfasser und geben nicht zwingend die Auffassung der EU-OSHA wieder.

**Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur
Europäischen Union zu finden**

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Weitere Informationen zur Europäischen Union sind im Internet verfügbar (<http://europa.eu>).

Katalogisierungsdaten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2017

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2017
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Zusammenfassung

In der digitalen Wirtschaft spielen Online-Plattformen eine ganz wesentliche Rolle. Diese Plattformen – dynamische Websites, die öffentliche Marktplätze in der digitalen Welt darstellen – können die wirtschaftlichen Abläufe auf unterschiedliche Art beeinflussen, ob bei der Herstellung von Produkten bzw. der Erbringung von Dienstleistungen oder der Organisation ihrer Auslieferung oder Bereitstellung.

Gelegentlich wirkt sich dies auch auf die Vermittlung von Arbeitskräften aus. Online-Plattformen können insbesondere auf folgende Bereiche Einfluss nehmen:

- die Arbeitsorganisation im „Produktionsprozess“, wenn sie etwa dazu verwendet werden, die verschiedenen Aufgaben eines Projekts auf ein Team von Mitarbeitern in einem Unternehmen zu verteilen, oder wenn sie einem (digitalen oder manuellen) Projekt eine Arbeitskraft zuteilen, die bereit ist, die Arbeit auszuführen; die Organisation der Auslieferung oder des Verkaufs einer Ware oder der Bereitstellung einer Dienstleistung, etwa wenn sie es Kunden ermöglichen, einen Fahrer mithilfe einer Handy-Anwendung zu buchen und zu bezahlen.

Auf diese Weise ist eine Arbeitsform entstanden, die gemeinhin als „Plattformarbeit“ bezeichnet wird. Dies sind Arbeiten, die mittels oder auf einer Plattform erbracht oder durch sie vermittelt werden, und die vielfältige Arbeitsmodelle und -beziehungen, darunter (unterschiedliche Arten der) Gelegenheitsarbeit, abhängige Selbstständigkeit, informelle Arbeit, Arbeit auf Stundenbasis, Heimarbeit und Crowdworking, in einem breiten Spektrum von Wirtschaftszweigen umfassen. Die Arbeit selbst kann je nach Situation digital oder manuell, intern oder extern, von Hoch- oder Geringqualifizierten sowie innerhalb oder außerhalb eines Unternehmens verrichtet werden und von großem oder geringem Umfang sowie befristet oder unbefristet sein. Damit die Tätigkeit als Arbeit im Rahmen der Plattformwirtschaft gelten kann, muss sie allerdings vergütet werden, was bedeutet, dass Sharing-Aktivitäten ausgenommen sind.

Dieser Bericht dient dazu, die potenziellen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken zu beschreiben, die bei der Plattformarbeit beobachtet wurden, die Herausforderungen für die aktuellen Regulierungskonzepte im Bereich des Arbeitsschutzes aufzuzeigen und Beispiele für verschiedene Ansätze darzulegen, die bereits benutzt oder derzeit entwickelt werden, um diesen Herausforderungen zu begegnen. In dem Bericht geht es nicht darum, ein Urteil darüber abzugeben, ob Plattformarbeit gut oder schlecht ist. Stattdessen werden neben den potenziellen Risiken auch die möglichen Vorteile genannt, etwa die Verringerung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit.

▪ **Herausforderungen für die Regulierung der Plattformarbeit und ihre Implikationen für den Arbeitsschutz**

Es gibt zwar Hinweise darauf, dass Geschäfte, die sich zuvor in der Schattenwirtschaft abspielten, durch bestimmte Arten der Plattformarbeit in die reguläre Wirtschaft überführt und damit für die Regulierungsbehörden sichtbar gemacht werden konnten, dennoch war die Regulierung von Online-Plattformen bislang allgemein nicht gerade einfach. Die Gründe dafür liegen in der Dynamik des Sektors, der augenscheinlichen Umgehung der Vorschriften durch viele Online-Plattformen sowie der – von einigen Online-Plattformen unterstützten – Auffassung, dass sie anders behandelt werden sollten als bestehende Wirtschaftsunternehmen, da ihre Aktivitäten ein völlig neues Geschäftsmodell darstellen, das auf dem rasanten technologischen Wandel basiert. Ferner ergeben sich die Schwierigkeiten bei der Regulierung zum Großteil aus der Tatsache, dass sich einige Aspekte der Plattformarbeit nicht leicht in vordefinierte Regulierungskategorien einordnen lassen.

Dies gilt insbesondere für das Arbeitsrecht, und zwar nicht nur für spezifische Vorschriften zum Arbeitsschutz, sondern auch für Gesetze, die sich auf den Arbeitsschutz auswirken, etwa solche, die Konzepte wie „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“ und „Selbstständige“ definieren. Die Plattformarbeit kann verschiedene schon bestehende oder auch neue Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit – sowohl körperlicher als auch psychosozialer Natur – verursachen. Da es zahlreiche Ähnlichkeiten zwischen den in der Plattformwirtschaft tätigen Personen sowie Zeit- und Leiharbeitnehmern gibt, sind

beide wahrscheinlich denselben Sicherheits- und Gesundheitsrisiken ausgesetzt, wobei Studien durchweg zeigen, dass diese Gruppen ein höheres Verletzungsrisiko haben. Hinzu kommt, dass Präventionsmaßnahmen in der Regel in größeren Betrieben umfangreicher und effektiver sind, während die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmer an Einzelarbeitsplätzen sowie für Heimarbeiter anerkanntermaßen höher sind. Des Weiteren sind Arbeitnehmer in der Plattformwirtschaft häufig jünger – ein anerkannter unabhängiger Risikofaktor für Arbeitsunfälle –, und erhalten mit geringerer Wahrscheinlichkeit Arbeitsschutzunterweisungen. Die Plattformarbeit verleitet aufgrund des Wettbewerbs unter den Arbeitskräften und der eingesetzten Bewertungsmechanismen überdies dazu, schnell und ohne Pausen zu arbeiten, was zu Unfällen führen kann. Zu diesem Zeitdruck gesellt sich noch das unregelmäßige Einkommen, da nach Aufträgen bezahlt wird. Der Mangel an angemessener Unterweisung erhöht die Unfallgefahr noch zusätzlich, da in der Plattformwirtschaft tätige Personen häufig Arbeiten ausführen, die als besonders gefährlich gelten, etwa im Baugewerbe und Verkehr. Durch Online-Plattformen vermittelte digitale Tätigkeiten bergen Risiken wie eine permanente Exposition gegenüber elektromagnetischen Feldern, eine Ermüdung der Augen sowie Muskel-Skelett-Belastungen. Zu den psychosozialen Risiken zählen Isolation, Stress, Technostress, Technologieabhängigkeit, Informationsüberlastung, Burnout, Haltungsschäden und Cybermobbing. Die Gefahr von Stress ist bei jeder Form der Plattformarbeit aufgrund der ständigen Bewertung und Einstufung der Leistung, der Wettbewerbsmechanismen bei der Arbeitsverteilung, der Einkommensunsicherheit und der unscharfen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben erhöht. Die unsichere Beschäftigungslage, die bei Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen bekanntermaßen zu einem allgemein schlechten Gesundheitszustand beiträgt, ist ein typisches Kennzeichen der Plattformarbeit.

Wegen dieser Risiken wäre es umso wichtiger, die Arbeitsschutzwürdigkeiten auch auf die Plattformarbeit auszudehnen, ihre Anwendung ist jedoch höchst fraglich. Die Anwendung der Vorschriften zum Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie des Arbeitsrechts ganz allgemein stellt ein Problem dar, da die Einbindung von Online-Plattformen in die Organisation und Bereitstellung (digitaler oder manueller) Tätigkeiten ihre Einstufung sowie die Regelung der Zuständigkeiten für diese Form der Arbeit häufig verkompliziert. Die fast unweigerlichen Dreiecks- (oder mehrseitigen) Beziehungen in den Vereinbarungen, deren oftmals befristeter Charakter, die gelegentlich relativ große Autonomie der Beschäftigten bei der Bestimmung ihres Arbeitsorts und ihrer Arbeitszeit, der bisweilen informelle Charakter einiger Tätigkeiten (von Bürgern für Bürger erbrachte Leistungen) sowie das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes stellen die Anwendung des Konzepts eines standardisierten, dauerhaften und binären Arbeitsverhältnisses infrage. Allerdings gelten diese Herausforderungen nicht nur für die Plattformwirtschaft. Atypische Beschäftigungsformen wie Gelegenheitsarbeit, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit, informelle Arbeit und abhängige Selbstständigkeit haben sich in den vergangenen Jahrzehnten stetig ausgeweitet. Viele der von Online-Plattformen angebotenen Arbeitsvereinbarungen nutzen diese Formen der atypischen Beschäftigung (oder eine Kombination aus ihnen) oder ähneln ihnen stark, wobei gelegentlich der einzige Unterschied darin besteht, dass ein digitales Tool verwendet wird.

Die häufig prekäre Situation von Plattformarbeitern behindert neben gewissen Besonderheiten der Plattformarbeit in der Regel die kollektive Organisation von Arbeitnehmern und steht damit dem Schutz ihrer Rechte und Interessen sowie dem Aufbau eines sozialen Dialogs im Weg. Die meisten Beschäftigten von Online-Plattformen kennen einander nicht, es herrscht eine hohe Fluktuation, häufig fehlen feste Arbeitsmuster, die Beschäftigten sehen die Arbeit, die sie für, auf oder über eine Online-Plattform verrichten, oft nicht als ihren Hauptberuf an, und die durch die individuelle Bewertung und wettbewerbsbasierte Arbeitszuteilung entstehende direkte Konkurrenz unter den Beschäftigten ist ein operatives Merkmal vieler Online-Plattformen. All diese Faktoren unterminieren die Solidarität und Zusammenarbeit, die für eine wirksame Gewerkschaftsbildung nötig sind. Überdies könnte die Tatsache, dass die Beschäftigten als „Selbstständige“ betrachtet werden, eine gewerkschaftliche Organisation rechtlich unzulässig machen.

▪ **Nationale regulatorische und politische Optionen für den Bereich der Plattformarbeit**

Zur Lösung der genannten Probleme wurden im Zuge einer Betrachtung der aktuellen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten mehrere politische bzw. regulatorische Ansätze ermittelt.

Ein erster Ansatz besteht darin, die geltenden Vorschriften ganz „einfach“ auf den Bereich der Plattformarbeit anzuwenden. Dazu müsste in zahlreichen Ländern fallweise bestimmt werden, ob eine in der Plattformwirtschaft tätige Person abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist oder – in einigen Ländern – einer Zwischenkategorie angehört. Je nach der (Flexibilität der) Prüfung zur Bestimmung des Erwerbsstatus wäre es gut möglich, dass zahlreiche Beschäftigte in der Plattformwirtschaft der Kategorie Arbeitnehmer oder einer Zwischenkategorie zugeordnet würden, so dass die (meisten) Vorschriften für die Beschäftigung und den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – zumindest rechtlich gesehen – anwendbar wären. Dieser Fall würde wahrscheinlich auf mehrere EU-Mitgliedstaaten wie Irland, die Niederlande, Schweden und das Vereinigte Königreich zutreffen. Dieser Ansatz kann jedoch nur dann funktionieren, wenn – nicht zuletzt wegen der systematischen Umgehung der Vorschriften durch einige Online-Plattformen – den zuständigen Behörden eine aktive Durchsetzung (zu der auch Arbeitsschutzkontrollen bei Heimarbeitern gehören) ermöglicht und den Beschäftigten Zugang zu den Gerichten eingeräumt wird. In anderen Mitgliedstaaten wie Belgien und Dänemark dürfte der Ansatz, die geltenden Rechtsvorschriften anzuwenden, dagegen in der Regel dazu führen, dass in der Plattformwirtschaft tätige Personen als selbstständig eingestuft würden, so dass der Großteil des Arbeitsrechts nicht anwendbar wäre.

Ein zweiter Ansatz ist die Ergreifung besonderer Maßnahmen, um die Gruppe der Personen, die als selbstständig angesehen werden, durch die Einrichtung der Zwischenkategorie des „unabhängigen“ Arbeitnehmers oder durch die widerlegbare Vermutung des Beschäftigungsverhältnisses zu begrenzen. Im Vereinigten Königreich existiert bereits eine solche Zwischenkategorie von „Arbeitnehmern“, während die Niederlande die widerlegbare Vermutung des Beschäftigungsverhältnisses verwenden. Die Berichte und Analysen über den Status von Personen, die in diesen Ländern in der Plattformwirtschaft tätig sind, zeigen jedoch, dass die genannten Verfahren die Probleme bei der Einstufung nicht so ohne Weiteres lösen können und letztendlich noch immer eine fallweise Bewertung (durch die Gerichte) nötig ist, was die Rechtsunsicherheit nicht beseitigt. In keinem der untersuchten Länder wurde bislang eins dieser Verfahren als Antwort auf das Problem oder speziell für die Plattformarbeit eingeführt. Es sollte jedoch erwähnt werden, dass dieser Ansatz auch auf organische Weise eingeführt werden könnte, insbesondere durch die Gerichte, die die – häufig von ihnen selbst entwickelten – Prüfungen dazu, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, an die Besonderheiten der Plattformarbeit anpassen könnten, etwa dadurch, dass der Besitz zentraler Betriebsmittel eines Unternehmens (etwa Fahrzeuge bei der Personenbeförderung) weniger Beachtung findet und stattdessen die tatsächlichen Kontrollmechanismen (wie die von den Plattformen verwendeten Bewertungs- und Preisfestlegungssysteme) stärker in den Mittelpunkt gerückt werden.

Ein dritter Ansatz besteht darin, die Anwendung geltender Vorschriften vom Beschäftigungsstatus abzukoppeln. Dadurch könnten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z. B. zum Mindestlohn und zur Sozialversicherung) und die Arbeitsschutzvorschriften auch auf Selbstständige anwendbar gemacht werden. Das britische Arbeitsschutzgesetz von 1974 (Health and Safety at Work Act) liefert ein Beispiel für eine solche „Abkopplung“, bei der die Arbeitsschutzvorschriften auch auf den Schutz von Dritten ausgedehnt werden, also nicht nur für Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer gelten.

Schließlich gibt es noch einen vierten Ansatz, bei dem in der Plattformwirtschaft tätigen Personen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus ein besonderer Schutz (in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit und/oder Beschäftigung) gewährt wird. Frankreich hat sich mit seinem Gesetz über die Beschäftigung, die Modernisierung des sozialen Dialogs und die Sicherung von Berufslaufbahnen vom 8. August 2016 für diesen Ansatz entschieden. Das Gesetz sieht Folgendes vor: 1) Unabhängige Beschäftigte, die wirtschaftlich und technisch in einer abhängigen Beziehung zu einer Online-Plattform stehen, müssen von dieser Plattform gegen Arbeitsunfälle versichert werden; 2) diese Beschäftigten haben das Recht auf ständige Weiterbildung, die von der Online-Plattform organisiert werden muss, und auf eine Bescheinigung über die im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Plattform gewonnene Berufserfahrung, die ihnen auf Wunsch vom Betreiber der Online-Plattform auszustellen ist; 3) sie

haben das Recht, eine Gewerkschaft ins Leben zu rufen, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein und ihre Interessen durch eine Gewerkschaft vertreten zu lassen; 4) sie haben das Recht, zum Schutz ihrer Interessen gewerkschaftliche Maßnahmen zu ergreifen.

▪ EU-Konzepte zur Plattformarbeit

In Anbetracht des länderübergreifenden Charakters der Plattformwirtschaft und der bestehenden regulatorischen Herausforderungen haben sich auch die EU-Organe in die Debatte eingeschaltet.

Die Europäische Kommission hat die Bedingungen definiert, die ihrer Meinung nach gemäß europäischem Arbeitsrecht ein Beschäftigungsverhältnis begründen, so dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EU Anwendung finden. Die Kommission vertritt die Auffassung, dass die vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) im Kontext der Arbeitnehmerfreizügigkeit formulierte Definition von „Arbeitnehmer“, wonach „das wesentliche Merkmal eines Arbeitsverhältnisses darin [besteht], dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält“, als Leitschnur für die Anwendung des europäischen Arbeitsrechts gelten kann. Die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, muss fallweise unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitsbeziehung, einer kumulativen Betrachtung dazu, ob eine Weisungsbefugnis existiert, der Art der Tätigkeit und der Zahlung einer Vergütung entschieden werden.

Die Kommission überlegt zudem, im Kontext der europäischen Säule sozialer Rechte zwei Legislativvorschläge vorzulegen, die Auswirkungen auf die Sozial- und Arbeitsrechte von Beschäftigten in der Plattformwirtschaft haben könnten. Zum einen könnte die Initiative zum Sozialversicherungszugang zum Erlass einer neuen Richtlinie führen, die vergleichbare Sozialschutzrechte für vergleichbare Arbeit unabhängig vom Beschäftigungsstatus sowie die Übertragbarkeit erworbener Sozialschutzansprüche gewährleistet. Zum anderen könnte die Richtlinie über schriftliche Erklärungen überarbeitet werden, um die bereits darin gewährten Rechte bezüglich der Angaben, auf die Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsvertrag Anspruch haben, dadurch zu stärken, dass diese Rechte auf alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus ausgeweitet werden. Darüber hinaus könnten in der Richtlinie Kernarbeitsnormen für alle Arbeitnehmer definiert werden, insbesondere was den Schutz von Personen in atypischen und unverbindlichen Arbeitsformen angeht, etwa das Recht auf eine maximale Probezeit, sofern eine solche vorgesehen ist, das Recht auf Referenzstunden, innerhalb derer sich die Arbeitsstunden bei sehr flexiblen Verträgen bewegen können, um eine gewisse Vorhersehbarkeit hinsichtlich der Arbeitszeit zu schaffen, das Recht auf einen Arbeitsvertrag mit einer Mindeststundenzahl bei sehr flexiblen Verträgen, die sich an der durchschnittlich geleisteten Zahl an Arbeitsstunden in einem vorherigen Zeitraum von bestimmter Länge orientiert, das Recht, eine neue Form der Beschäftigung zu erbitten (bei gleichzeitiger Antwortpflicht des Arbeitgebers), das Recht auf Weiterbildung, das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist im Fall einer Entlassung bzw. vorzeitigen Vertragskündigung, das Recht auf geeignete Rechtsbehelfe im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung oder rechtswidrigen Vertragsauflösung sowie das Recht auf Zugang zu einer wirkungsvollen und unparteiischen Streitbeilegung im Fall einer Kündigung oder ungerechten Behandlung.

Das Europäische Parlament vertrat bislang allgemein den Standpunkt, dass für alle Beschäftigten in der „kollaborativen“ Wirtschaft faire Arbeitsbedingungen und ein angemessener Rechts- und Sozialschutz sichergestellt werden sollten, und zwar unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Das Parlament forderte die Kommission insbesondere mit Blick auf die europäische Säule sozialer Rechte dazu auf, den Geltungsbereich der Richtlinie über schriftliche Erklärungen auf alle Arbeitsformen und alle Beschäftigungsverhältnisse auszuweiten und die Rahmenrichtlinie zu angemessenen Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie einschlägige Mindeststandards umfasst, die für bestimmte spezifische Beschäftigungsverhältnisse sichergestellt sein müssen, etwa „für über digitale Plattformen vermittelte Arbeit und andere Fälle von abhängiger Selbstständigkeit eine klare Unterscheidung – im Sinne des EU-Rechts und unbeschadet des nationalen Rechts – zwischen Personen, die wirklich selbstständig sind, und Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, wobei die Empfehlung Nr. 198 der IAO zu berücksichtigen ist, wonach die Erfüllung mehrerer Indikatoren für die Feststellung einer Beschäftigung ausreichend ist; folglich sollten der Status und die

grundlegenden Verantwortlichkeiten der Plattform, des Kunden und der Person, die die Arbeit durchführt, geklärt werden; zudem sollten Mindeststandards für Regeln für die Zusammenarbeit samt vollständigen und umfassenden Informationen für den Dienstleistungserbringer über seine Rechte und Pflichten, seine Ansprüche, das damit verbundene Maß an Sozialschutz und die Identität des Arbeitgebers eingeführt werden; die Angestellten und die wirklich selbstständigen Personen, die über Online-Plattformen angeworben wurden, sollten über Rechte verfügen, die mit den Rechten in den übrigen Wirtschaftszweigen vergleichbar sind, und durch die Teilnahme an Sozial- und Krankenversicherungssystemen geschützt sein; die Mitgliedstaaten sollten für eine ordnungsgemäße Überwachung der Vertragsbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses oder des Dienstleistungsvertrags sorgen, um zu verhindern, dass Plattformen eine marktbeherrschende Stellung ausnutzen können“.

Das Parlament wies ferner darauf hin, dass das Recht auf eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung auch den Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz und eine Begrenzung der Arbeitszeiten sowie Bestimmungen zu Mindestruhezeiten und bezahlten Urlaubszeiten einschließt, und forderte die Mitgliedstaaten dazu auf, die einschlägigen Rechtsvorschriften uneingeschränkt umzusetzen, das nationale Arbeitsrecht und die Vorschriften über die selbstständige Beschäftigung je nach Faktenlage anzuwenden und durchzusetzen, in Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsbehörden zu investieren und eine Aktualisierung des Rechtsrahmens zu erwägen, um mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten. Darüber hinaus wurde die Kommission ersucht, zu prüfen, inwieweit die Richtlinie über Leiharbeit angesichts der Tatsache, dass viele als Vermittler tätige Online-Plattformen in ihrer Struktur Leiharbeitsagenturen ähneln, auf bestimmte Online-Plattformen Anwendung findet.

Abschließend ist noch zu erwähnen, dass derzeit vor dem EuGH eine wichtige Rechtssache verhandelt wird, bei der es darum geht, wie die Tätigkeiten der Online-Plattform Uber einzustufen sind. Die zentrale Frage lautet, ob die Aktivitäten von Uber gemäß EU-Recht als „Dienste der Informationsgesellschaft“ anzusehen sind, was bedeuten würde, dass Marktzugang gewährt werden sollte und dass alle Betriebsbeschränkungen hätten gemeldet werden müssen und nur in eng begrenzten Fällen erlaubt wären, oder ob sie als „Verkehrsdienstleistungen“ gelten können, die nicht in den Geltungsbereich der fraglichen EU-Vorschriften fallen und daher grundsätzlich unter die Regelungshoheit der Mitgliedstaaten fallen. Der Generalanwalt Maciej Szpunar empfahl dem Gerichtshof, die Tätigkeit von Uber als Verkehrsdienstleistungen einzustufen. Obwohl die Schlussanträge (und die Rechtssache als solche) nicht direkt mit der Frage des Beschäftigungsstatus in Verbindung stehen, enthalten sie eine Reihe interessanter Beobachtungen zu diesem Thema, insbesondere was das Ausmaß der Kontrolle durch die Online-Plattform angeht. Das mit Spannung erwartete Urteil wird unweigerlich mehr Licht auf diese Fragen werfen, und zwar über eins der umstrittensten Unternehmen in der Plattformwirtschaft hinaus. Dennoch wird auch dieses Urteil nicht alle Fragen beantworten können, da die EU und die meisten Mitgliedstaaten gerade erst damit begonnen haben, spezielle Regeln und Strategien zu den zahlreichen beschäftigungspolitischen Themen zu erarbeiten, die mit der Plattformwirtschaft in Verbindung stehen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) trägt dazu bei, dass die Arbeitsplätze in Europa sicherer, gesünder und produktiver werden. Die Agentur untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz und organisiert europaweite Sensibilisierungskampagnen. Die 1994 von der Europäischen Union gegründete Agentur mit Sitz in Bilbao (Spanien) bringt Vertreter der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie führende Sachverständige aus allen 28 EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern zusammen