

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit über digitale Plattformen: Überblick über Vorschriften, politische Maßnahmen, praktische Lösungen und Forschungsarbeiten

Zusammenfassung

Verfasser:

Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Ine Smits (HIVA-KU Leuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Die Verfasser bedanken sich bei ihren Kolleginnen Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke und Sofia Falcone (EFTHEIA) sowie beim Projektmanagement-Team der EU-OSHA, Maurizio Curtarelli und Emmanuelle Brun, für ihre wertvollen Rückmeldungen und ihre hilfreiche Unterstützung. Die Verfasser danken ferner allen Sachverständigen und Interessenträger:innen, die freundlicherweise zu einem Interview bereit waren. Ihre Beiträge waren für dieses Projekt von unschätzbarem Wert.

Projektmanagement: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).

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

Weder der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) noch Personen, die in EU-OSHA Namen handeln, sind für die Verwendung der nachstehenden Informationen verantwortlich.

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2023

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem (den) Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

1. Einleitung

Mit den hier vorgestellten Studienergebnissen soll ein Beitrag zu einem besseren Verständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen geleistet werden, indem eine **Bestandsaufnahme der Herausforderungen und Chancen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** vorgenommen und **untersucht wird, wie diese angegangen werden**. Ungeachtet der steigenden Zahl von Forschungsarbeiten zur Plattformarbeit ist das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowohl in der Literatur als auch in der Politik erst vor Kurzem weiter ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Das übergeordnete Ziel dieser Studie ist es, einen aktuellen Überblick über die Vorschriften, politischen Maßnahmen, Forschungsarbeiten und praktischen Lösungen im Zusammenhang mit der Arbeit über digitale Plattformen und ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf den Schutz der Beschäftigten und insbesondere auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu bieten. Damit baut sie auf früheren Arbeiten der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zu diesem Thema auf: Einem 2015 veröffentlichten ersten Expert:innen-Diskussionspapier (Huws, 2015) und einem 2017 vorgelegten Bericht mit dem Titel „Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU“ (Schutz von Arbeitnehmer:innen in der Online-Plattformwirtschaft: Ein Überblick über Regulierungs- und Strategieentwicklungen in der EU) (EU-OSHA, 2017).

Die Digitalisierung unserer Volkswirtschaften führte auf den Arbeitsmärkten und in den Wirtschaftszweigen der Europäischen Union (EU) zu Transformationen und Verwerfungen, die sich auf Form, Organisation und Bedingungen der Arbeit auswirken. Zu den wichtigsten und sichtbarsten Akteuren dieses Transformationsprozesses zählen digitale Arbeitsplattformen, auf denen Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot zusammengeführt werden, indem Kontakt zwischen Plattformbeschäftigten und Kunden hergestellt wird (Eurofound, 2018; Europäische Kommission, 2020). Die Arbeit über digitale Plattformen verspricht eine große Flexibilität und Autonomie, wobei die Plattformbeschäftigten entscheiden können, wann, wo und wie lange sie arbeiten und welche Aufgaben sie übernehmen. Allerdings wurden aus Wissenschaft und Politik Bedenken hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeit über digitale Plattformen laut, die unter anderem auch die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betrafen. Diesbezüglich hat die Europäische Kommission im Dezember 2021 eine Richtlinie vorgeschlagen, mit der die Bedingungen der Arbeit über digitale Plattformen verbessert werden sollen und die auch wichtige Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beinhaltet.

Für die Zwecke dieser Studie werden die folgenden Begriffe und Begriffsbestimmungen verwendet:

Arbeit über digitale Plattformen: Jede bezahlte Arbeit, die über eine oder auf einer Online-Plattform erbracht oder über eine Online-Plattform vermittelt wird.

Die wichtigsten Merkmale der Plattformarbeit:

- Bezahlte Arbeit wird über eine digitale Arbeitsplattform organisiert/koordiniert.
- Es werden bestimmte Aufgaben ausgeführt oder bestimmte Probleme gelöst.
- Es wird ein auf digitalen Technologien basierendes algorithmisches Management eingesetzt, um Arbeit zuzuweisen und die erbrachte Arbeit sowie das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen und zu beurteilen, wobei auch Kundenbewertungssysteme herangezogen werden.
- Es sind drei Parteien beteiligt: eine digitale Arbeitsplattform, ein Kunde und ein Plattformbeschäftigter.
- Es werden atypische Arbeitsregelungen getroffen, wobei die digitalen Arbeitsplattformen die Plattformbeschäftigten in ihren Geschäftsbedingungen in der Regel als Selbstständige einstufen.
- Die Risiken, die Haftung und die Zuständigkeiten unter anderem im Bereich der Sicherheit und Gesundheit werden auf die Plattformbeschäftigten verlagert.

Plattformbeschäftigte (oder „Personen, die über eine digitale Plattform arbeiten“): Einzelpersonen, die Arbeit erbringen, die über eine digitale Plattform vermittelt wird und über die diese mehr oder weniger Kontrolle ausübt, unabhängig vom rechtlichen Beschäftigungsstatus der betreffenden Personen.

Plattformbeschäftigte können den Status von abhängig Beschäftigten oder Selbstständigen oder einen anderen Status haben.

Digitale Arbeitsplattformen: Online-Einrichtungen oder -Marktplätze, die mithilfe digitaler Technologien (einschließlich der Nutzung mobiler Anwendungen), die einem Unternehmen gehören und/oder von

diesem betrieben werden, das Zusammenführen von Angebot und Nachfrage bezüglich der von einem Plattformbeschäftigten erbrachten Arbeit ermöglichen.

Ausgeschlossen sind Plattformen, welche die Nachfrage nach und das Angebot von Waren zusammenführen. Gleiches gilt für Plattformen, über die Dienstleistungen ausgetauscht werden, die unentgeltlich oder gegen die Erstattung der mit der Erbringung der Leistung verbundenen Kosten erbracht werden (wie etwa Car-Sharing). Ebenfalls nicht unter diese Begriffsbestimmung fällt Arbeit, die von Beschäftigten direkt für die Plattformen als Arbeitgeber:in (wie beispielsweise die Arbeit für eine Plattform) oder im Rahmen anderer ausgelagerter Tätigkeiten erbracht wird.

Angesichts der zunehmenden Vielfalt der Arbeit über digitale Plattformen wurde in der Literatur eine Reihe von Taxonomien vorgeschlagen, um die wesentlichen Merkmale zu erfassen, anhand deren eine Differenzierung zwischen den unterschiedlichen Formen der Plattformarbeit vorgenommen werden kann. Die einfachsten Taxonomien differenzieren zwischen vor Ort und online erbrachter Plattformarbeit (vgl. beispielsweise OECD, 2018; ILO, 2021). Ausgereiftere Taxonomien hingegen berücksichtigen auch Aspekte wie die Komplexität und den Umfang der ausgeführten Aufgaben, den Inhalt der Aufgaben, das Verfahren der Zusammenführung, den Akteur, der die Aufgaben zuweist, usw. (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020; Europäische Kommission, 2020; Bérastégui, 2021).

Um die Dimensionen zu erfassen, die sich auf die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken von Plattformbeschäftigten bei der Arbeit sowie die Prävention und das Management dieser Risiken auswirken, wird eine Taxonomie mit drei Dimensionen vorgeschlagen, in der letztlich vier Formen der Arbeit über digitale Plattformen unterschieden werden:

Tabelle 1: Taxonomie der Arbeit über digitale Plattformen

Dimensionen	Form der Plattformarbeit			
	Form 1 (z. B. Uber)	Form 2 (z. B. RingTwice)	Form 3 (z. B. AMT)	Form 4 (z. B. 99designs)
Form der Arbeitserbringung	Vor Ort	Vor Ort	Online	Online
Erforderliches Qualifikationsniveau	Gering	Hoch	Gering	Hoch
Grad der Kontrolle	Hoch	Mittel	Hoch	Niedrig

Quelle: Eigene Ausarbeitung der Verfasser.

- Die erste Dimension ist die **Form der Arbeitserbringung**: online oder vor Ort. In beiden Fällen erfolgt die Zusammenführung von Plattformbeschäftigten und Kunden online, die Arbeit selbst wird jedoch vor Ort oder aber von jedem beliebigen Ort aus virtuell über elektronische Geräte erbracht. Was die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betrifft, so hat das physische Umfeld, in dem die Arbeit erbracht wird, maßgeblichen Einfluss sowohl auf die diesbezüglichen Risiken als auch auf deren Management (Huws, 2015).
- Die zweite Dimension ist das **für die Ausführung der Aufgaben erforderliche Qualifikationsniveau**: Hier wird zwischen gering- und hochqualifizierten Tätigkeiten unterschieden, womit der Inhalt der Aufgaben sowie deren Umfang und Komplexität erfasst werden. Diese Dimension hat Einfluss darauf, welchen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken Plattformbeschäftigte bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie auf die Prävention und das Management dieser Risiken, wobei

beispielsweise die verwendete Ausrüstung, der Arbeitsplatz und andere Faktoren eine Rolle spielen.

- Die dritte Dimension ist der **Grad der von der Plattform ausgeübten Kontrolle**, welche von minimal bis zu sehr hoch reichen kann. Diese Dimension verdeutlicht die Aufsichts- und Weisungsbefugnis der digitalen Plattform gegenüber den Plattformbeschäftigten, insbesondere mit Blick auf die Zuweisung, Organisation und Beurteilung der Arbeit. Der Grad der Kontrolle:
 - ist ein Indikator für den *Grad der Unterordnung* der Plattformbeschäftigten. Unterordnung ist das maßgebliche rechtliche Kriterium, das für die Bestimmung des Beschäftigungsstatus und folglich der anwendbaren Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit herangezogen wird.
 - verdeutlicht, inwieweit sich digitale Arbeitsplattformen auf ein *algorithmisches Management* stützen. Forschungsergebnisse zeigen, dass ein stärkeres algorithmisches Management mit größeren Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit verbunden ist, insbesondere mit Blick auf das psychosoziale Wohlbefinden und die psychische Gesundheit der Plattformbeschäftigten (Bérestégui, 2021).

2. Methodik

Methodisch basiert diese Studie auf einer Kombination aus Sekundär- und Feldforschung. Im Einzelnen wurde für diese Studie Folgendes herangezogen: Eine Auswertung der wissenschaftlichen und grauen Literatur über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen und der verfügbaren Daten, eine Konsultation der nationalen Focal Points der EU-OSHA mittels einer schriftlichen Umfrage, Fallstudien (Fallstudien zu politischen Maßnahmen und Fallbeispiele von Plattformen) und Interviews mit wichtigen Quellen aus Forschung und Politik sowie mit digitalen Arbeitsplattformen und Plattformbeschäftigten. Mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes können die aus den unterschiedlichen Quellen und Verfahren gewonnenen Erkenntnisse durch Triangulation validiert und auf ihre Tragfähigkeit in den unterschiedlichen nationalen Kontexten sowie mit Blick auf die verschiedenen Formen der Plattformarbeit, die Arten der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit und deren Auswirkungen überprüft werden. Etwaige Wissens- oder Datenlücken, die in der Literatur ermittelt wurden, konnten im Rahmen der Feldarbeit geschlossen werden.

3. Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Prävention und Management im Kontext der Arbeit über digitale Plattformen

3.1 Mit den ausgeübten Tätigkeiten verbundene Herausforderungen und Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Da im Rahmen der Plattformarbeit sehr ähnliche Tätigkeiten ausgeübt werden wie außerhalb der Plattformwirtschaft (wie beispielsweise Paketzustell- oder Reinigungsdienste), **sind sie auch mit ähnlichen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit verbunden** (Huws, 2015; Tran und Sokas, 2017; EU-OSHA, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). In Abhängigkeit von der Form der Plattformarbeit sind die Beschäftigten verschiedenen Arten von Risiken in unterschiedlichem Maße ausgesetzt. Jedoch wird Plattformarbeit besonders häufig in bestimmten **Branchen und Berufen erbracht, die im Allgemeinen als gefährlicher gelten**, etwa im Verkehrssektor. Obwohl einige dieser Tätigkeiten bestimmte Fähigkeiten oder eine Zertifizierung erfordern, verlangen möglicherweise nicht alle Plattformen von den Plattformbeschäftigten bei der Anlage eines Kontos einen Nachweis ihrer Qualifikationen. Schließlich werden bei der Plattformarbeit unter Umständen **mehr Aufgaben und/oder andere Kombinationen von Aufgaben** verlangt als bei ähnlichen Tätigkeiten auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt, sodass andere Fähigkeiten erforderlich sind. Häufig muss **zusätzliche Arbeit** erbracht werden, die im Rahmen vergleichbarer Tätigkeiten außerhalb der Plattformwirtschaft nicht verlangt wird (beispielsweise die Einrichtung und Pflege eines Kontos, die Suche nach Aufgaben oder die Kommunikation mit Kunden). Dies kann wiederum mit anderen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit und anderen nachteiligen Auswirkungen auf die Gesundheit verbunden sein. Neben diesen Risiken ist die Plattformarbeit mit einer Reihe zusätzlicher Risiken verbunden, die sich aus den

Merkmale dieser Arbeit und den Bedingungen ergeben, unter denen sie geleistet wird. Diese Risiken werden in den nachfolgenden Abschnitten erörtert.

Betrachtet man nur die Arbeitstätigkeiten, sind die physischen Risiken der Plattformarbeit von der konkreten Aufgabe und davon abhängig, ob diese vor Ort oder online erbracht wird (Huws, 2015). Plattformbeschäftigte, die **Plattformarbeit vor Ort** erbringen, **sind einer Vielzahl physischer und psychosozialer Risiken ausgesetzt**. Aufgrund der Vielfältigkeit der vor Ort erbrachten Plattformarbeit können unmöglich abschließend alle Risiken genannt werden. In der Literatur werden häufig die folgenden Beispiele angeführt: Reinigungskräfte, die chemischen Erzeugnissen oder ergonomischen und Sicherheitsrisiken (z. B. Ausrutschen auf nassen Böden) ausgesetzt sind, Handwerker und Handwerkerinnen, die physikalischen Einwirkungen (z. B. Lärm, Staub und Vibrationen beim Bohren von Löchern), gefährlichen Stoffen (z. B. Gas bei der Reparatur eines Boilers) oder ergonomischen Risiken ausgesetzt sind und Kuriere, Zusteller:innen und Taxifahrer:innen, die Gefahr laufen, in einen Unfall verwickelt zu werden, weil sie übermüdet oder durch ihr Telefon abgelenkt sind oder gegen Verkehrsvorschriften verstoßen. Plattformbeschäftigte, die vor Ort arbeiten, interagieren mit Kunden und können Opfer von Gewalt, Belästigung oder Straftaten werden. Andere häufig genannte Ursachen für Stress und Unfälle von Plattformbeschäftigten, die vor Ort arbeiten, sind die Witterungsbedingungen und Verkehrsstaus (Europäische Kommission, 2020).

Im Rahmen der **Online-Plattformarbeit** werden Tätigkeiten am Schreibtisch ausgeführt, für die zwingend ein Computer mit Internetanschluss erforderlich ist. Die mit dieser Form von Arbeit verbundenen physischen Risiken ähneln den Risiken, denen Bürokräfte ausgesetzt sind: Sitzende Tätigkeit, schlechte Körperhaltung aufgrund einer falschen Einrichtung des Arbeitsplatzes und der Arbeit auf beengtem Raum, langes Sitzen und bewegungsarme Arbeit, langes Arbeiten mit Tastatur, Maus und anderen Geräten, das mit häufigen und wiederholten Arm-, Hand- und Handgelenkbewegungen verbunden ist, Verwendung eines ungeeigneten Bildschirms (ungeeignete Größe, Flackern, Blenden, Reflexion oder schlechte Lesbarkeit), Arbeit bei schlechter Beleuchtung usw. (EU-OSHA, 2017). Zu den häufigen gesundheitlichen Problemen zählen unter anderem Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE), wie beispielsweise Schmerzen in Nacken, Rücken und den oberen Gliedmaßen, Kopfschmerzen und müde wirkende, gerötete oder entzündete Augen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und Augenermüdung (Huws, 2015). Während der COVID-19-Pandemie haben sich diese Probleme möglicherweise verstärkt, beispielweise aufgrund längerer Arbeitszeiten, langer Online-Arbeit, der zunehmend unschärferen Trennung zwischen Berufs- und Privatleben usw.

Bezüglich der mit den ausgeführten Aufgaben verbundenen **psychosozialen Risiken** wird in der Literatur erneut auf einen Zusammenhang mit der Art der Aufgaben selbst (wie etwa Aufgaben, zu denen ein direkter Kontakt mit Kunden in deren Wohnung gehört) (vgl. Huws, 2015; EU-OSHA, 2017) hingewiesen, aber auch unterstrichen, dass die meisten Plattformbeschäftigten unter Stress stehen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, wie die Aufgaben zugewiesen werden und ihre Ausführung überwacht und beurteilt wird (algorithmisches Management und digitale Überwachung) und unter welchen Bedingungen Plattformbeschäftigte arbeiten (Überfrachtung mit Informationen oder die Pflicht, kurzfristig verfügbar zu sein) (ausführliche Erläuterungen finden sich bei Bérastégui (2021)). Da Plattformbeschäftigte oftmals auf ihren guten Ruf und positive Bewertungen angewiesen sind, um Arbeit zugeteilt zu bekommen, können Kontakte mit (künftigen) Kunden mit Stress verbunden sein (Huws, 2015). Aus Angst, zu einem Kunden „nein zu sagen“ oder seinen Wünschen nicht nachzukommen könnte eine schlechte Bewertung nach sich ziehen, akzeptieren Plattformbeschäftigte unter Umständen Arbeit, für die sie nicht qualifiziert sind oder mit der sie keine Erfahrung haben, oder gehen unnötige Risiken ein. Zudem setzen Plattformen eine Reihe von Nudges und Anreizen ein („Gamification“), um die Plattformbeschäftigten unter anderem zu motivieren, für längere Zeiträume verfügbar zu sein (so hält beispielsweise Uber die Beschäftigten an, online zu bleiben statt sich abzumelden) oder schneller zu arbeiten (wie beispielsweise durch die Bezahlung nach der Zahl der Zustellungen statt nach Stunden). Diese Faktoren werden in den nachstehenden Abschnitten erörtert.

Darüber hinaus sind manche Plattformbeschäftigte unter Umständen mit Gewalt, Belästigung und Missbrauch konfrontiert oder werden Opfer von Straftaten (Eurofound, 2018; ILO, 2021). Der Literatur über Plattformarbeit zufolge besteht diese Gefahr insbesondere für vor Ort tätige Plattformbeschäftigte, wie etwa Taxifahrer:innen oder Kuriere und Zusteller:innen. Online tätige Plattformbeschäftigte können unter Umständen Opfer von Cybermobbing und Belästigung werden. Zu diesem Problem ist jedoch weniger Literatur verfügbar. Zu den stressanfälligen Gruppen von online tätigen Plattformbeschäftigten zählen unter anderem Überprüfer von Online-Inhalten (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Europäische

Kommission, 2020). Diese Beschäftigten überwachen unter anderem Foren, prüfen Fotos, Videos oder Beiträge in sozialen Medien, um pornografisches Material oder Gewaltdarstellungen, Hassreden, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit usw. herauszufiltern. Plattformbeschäftigte, die solche Aufgaben wahrnehmen, haben unter Umständen nicht die erforderlichen Schulungen durchlaufen und erhalten nicht die Unterstützung, die sie benötigen. Dies wiederum kann dazu führen, dass diese Plattformbeschäftigten psychischen Schaden erleiden.

3.2 Erschwerende Umstände bei der Plattformarbeit

Zwar ähneln die Risiken und Gefahren der Ausübung von Tätigkeiten über digitale Plattformen weitgehend jenen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt, jedoch führen die spezifischen Merkmale der Plattformarbeit zu einer Verstärkung dieser Probleme und erschweren die Umsetzung einer soliden Gesundheits- und Sicherheitsstrategie. An dieser Stelle werden vier Dimensionen betrachtet: a) Beschäftigungsstatus und vertragliche Vereinbarungen, b) algorithmisches Management und digitale Überwachung, c) berufliche Isolation, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und soziale Unterstützung und d) Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit.

3.2.1 Beschäftigungsstatus und vertragliche Vereinbarungen

Der Literatur über Plattformarbeit zufolge ist die Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten die größte Herausforderung, die es zu bewältigen gilt. Bei der Plattformarbeit kann die Bestimmung des Beschäftigungsstatus durch die Triangularität der Arbeitsbeziehungen erschwert werden (beispielsweise sind an der Plattformarbeit mindestens drei Parteien beteiligt – eine Plattform, ein Plattformbeschäftigter und ein Kunde –, zwischen denen unterschiedliche Arten von Vertragsverhältnissen bestehen können). Die meisten digitalen Arbeitsplattformen regeln ihr Vertragsverhältnis zu den Plattformbeschäftigten mit Dienstverträgen und stufen die Plattformbeschäftigten selbst als unabhängige Auftragnehmer/Selbstständige ein (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Europäische Kommission, 2020). Dies entspricht jedoch unter Umständen nicht den tatsächlichen Umständen, unter denen diese Plattformbeschäftigten arbeiten. Insbesondere Plattformbeschäftigte, die geringqualifizierten Arbeiten vor Ort erbringen, laufen Gefahr, fälschlich als selbstständig eingestuft zu werden (Europäische Kommission, 2020); dies zeigt auch europaweit eine steigende Zahl von Gerichtsverfahren (De Stefano, 2021).

Mit Blick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit besteht das zentrale Problem in der Anwendbarkeit der auf EU-Ebene und in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Regelungsrahmen (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran und Sokas, 2017). Das bedeutet konkret, dass Selbstständige in den meisten Mitgliedstaaten nicht unter die EU-Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit oder die einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften fallen und grundsätzlich selbst für ihre Sicherheit und Gesundheit verantwortlich sind. Darüber hinaus fallen Selbstständige in der Regel nicht in den Zuständigkeitsbereich der Präventionsdienste. Zudem sind sie von der Beteiligung der Beschäftigten und der Arbeitsaufsicht ausgeschlossen – zwei wesentlichen Komponenten eines wirksamen Systems zum Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Verantwortung für die Prävention und das Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit den Plattformbeschäftigten aufgebürdet wird.

3.2.2 Algorithmisches Management und digitale Überwachung

Algorithmisches Management bedeutet, dass für die Zuweisung, Überwachung und Beurteilung der Arbeit sowie für die Überwachung und Beurteilung der Leistung der Plattformbeschäftigten Algorithmen eingesetzt werden (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Algorithmisches Management weist fünf wesentliche Merkmale auf (Möhlmann und Zalmanson, 2017), die sämtlich Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit der Plattformbeschäftigten haben:

- kontinuierliche Überwachung oder kontinuierliches Tracking des Verhaltens der Plattformbeschäftigten, etwa über das Gerät, über das die Plattformbeschäftigten mit der Plattform verbunden sind (wie beispielsweise ihr Telefon oder ihren Computer), durch die Aufnahme von Screenshots oder das Tracking der Beschäftigten über GPS;
- kontinuierliche Beurteilung der Leistung der Plattformbeschäftigten, etwa durch Kundenratings, Statistiken über die Zahl der abgeschlossenen oder abgelehnten Aufgaben, Daten über das Tempo, in dem die Aufgaben ausgeführt werden;
- (halb-)automatische Entscheidungsfindung ohne menschliches Eingreifen;

- Interaktion der Plattformbeschäftigten mit einem System, das keinerlei Verhandlung zulässt und keine Möglichkeit bietet, um Rückmeldungen zu bitten;
- mangelnde Transparenz hinsichtlich der Funktionsweise des Algorithmus („Black Box der Vermittlung“).

Der Einsatz von Algorithmen bewirkt, dass das Machtgleichgewicht zwischen Plattform, Kunden und Plattformbeschäftigten zugunsten der Plattform (oder mitunter zugunsten des Kunden) kippt (Bérastégui, 2021). Plattformen können eine Rangliste der Plattformbeschäftigten erstellen und auf der Grundlage der Leistungen Belohnungen gewähren oder Strafen erteilen. Jederzeit und in Echtzeit gute Bewertungen erhalten und mit den Konsequenzen schlechter Bewertungen umgehen zu müssen, kann für die Plattformbeschäftigten großen Stress bedeuten. Der Einsatz eines algorithmischen Managements untergräbt die Autonomie und Flexibilität der Plattformbeschäftigten sowie deren Kontrolle über ihre Arbeit. Dies führt zu Erschöpfung, Angst und Stress und beeinträchtigt die Gesundheit und das Wohlbefinden der Plattformbeschäftigten. Plattformen halten bewusst Informationen zurück, wie beispielsweise die Adresse, an der ein Paket zugestellt werden soll und die Zahl der Plattformbeschäftigten, die um dieselbe Aufgabe konkurrieren. Dies kann dazu führen, dass sich die Plattformbeschäftigten unter Druck gesetzt fühlen, was wiederum Risiken für ihre physische Sicherheit und psychische Gesundheit birgt. Ein algorithmisches Management wirft zudem die Frage auf, in welchem Maße Plattformbeschäftigte der Steuerung der Plattform unterliegen bzw. zu dieser in einem Untergebenenverhältnis stehen. Die Antwort auf diese Frage ist in vielen Mitgliedstaaten das wichtigste rechtliche Kriterium für die Bestimmung des Beschäftigungsstatus. Schließlich wird ein algorithmisches Management für die Koordinierung und Maximierung der Arbeitsbelastung eingesetzt und kann somit zu einer beruflichen Überlastung führen, indem den Beschäftigten entweder zu viele Aufgaben (quantitative Überlastung) oder aber Aufgaben zugewiesen werden, die ihren Fähigkeiten nicht entsprechen (qualitative Überlastung). Dies wiederum führt zu Stress und Angst (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021; vgl. auch die obenstehenden Erläuterungen zur Bedeutung des erforderlichen Qualifikationsniveaus). Andererseits kann ein algorithmisches Management unter Umständen auch Chancen für das Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit mit sich bringen (Moore et al., 2019; Cockburn, 2021). Theoretisch könnten die Algorithmen angepasst werden, indem bei ihrer Konzeption Präventionsmaßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berücksichtigt und beispielsweise die Arbeitszeitbestimmungen einbezogen werden. Mit Blick auf die Durchsetzung könnten zudem „intelligente“ Überwachungstools die Wirksamkeit der Arbeitsaufsicht verbessern (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

3.2.3 Berufliche Isolation, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und soziale Unterstützung

Die dritte Gruppe von Faktoren, durch welche die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Plattformarbeit verschärft und die Prävention und das Management dieser Risiken erschwert werden, steht in Zusammenhang mit der **Individualisierung der Arbeit, beruflicher Isolation** (sowohl physisch als auch sozial), **Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben** und dem **allgemeinen Mangel an sozialer Unterstützung**. Plattformarbeit ist anonym, global und durch eine hohe Fluktuation der Beschäftigten geprägt. Darüber hinaus wird Plattformarbeit im Wesentlichen isoliert und an unüblichen Arbeitsplätzen (wie beispielsweise in den Wohnungen der Plattformbeschäftigten oder Kunden) erbracht, die unter Umständen nicht an die Bedürfnisse der Plattformbeschäftigten angepasst sind (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran und Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Isoliert und ohne die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte arbeiten zu müssen, ist mit Stress verbunden und beeinträchtigt die Arbeitszufriedenheit und die Beschäftigungsdauer (Bérastégui, 2021). Der (positive) Einfluss der Arbeit an einem herkömmlichen Arbeitsplatz mit der Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte geht verloren (EU-OSHA, 2017; Tran und Sokas, 2017; Samant, 2019). Zudem können unter Umständen Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben verschärft werden, da die Grenzen zwischen dem beruflichen und dem privaten Umfeld ebenso verwischen wie die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Familienleben (Bérastégui, 2021). Zu den in diesem Zusammenhang häufig genannten Problemen zählt, dass Plattformarbeit unter anderem mit unbezahlter Arbeit und unvorhersehbaren und unregelmäßigen Arbeitszeiten verbunden ist. Darüber hinaus haben viele Plattformbeschäftigte keine berufliche Identität und empfinden ihre Arbeit nicht als sinnvoll. Alle diese Probleme gehen mit Schlafstörungen, Erschöpfung, Schwierigkeiten bei der Erholung von der Arbeit, Stress, Depressionen, Burnout und Einsamkeit sowie einer allgemeinen Unzufriedenheit mit dem eigenen Berufs- und Privatleben einher (Bérastégui, 2021). Zudem erschweren diese Faktoren die Prävention und das

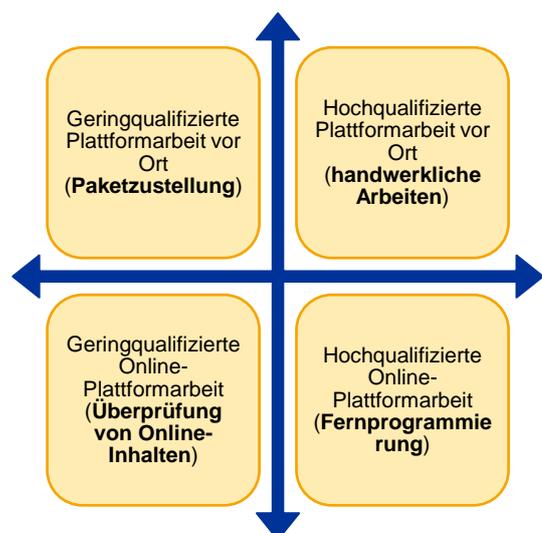
Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit. So beeinträchtigt beispielsweise die Tatsache, dass Plattformbeschäftigte kaum oder keine Möglichkeiten haben, in direkten Kontakt mit anderen Plattformbeschäftigten zu treten, ihre Fähigkeit, sich zu organisieren (und Kollektivverhandlungen zu führen). Dadurch wird auch die Realisierung einer wirksamen Beteiligung der Beschäftigten an der Entwicklung eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit behindert (Graham et al., 2017; Europäische Kommission, 2020). Die Durchführung von Präventionsmaßnahmen wie Informationskampagnen oder Schulungen sowie der Zugang zu den von Fachkräften für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit angebotenen einschlägigen Diensten wird zudem dadurch erschwert, dass es schwierig ist, Plattformbeschäftigte zu ermitteln und zu erreichen.

3.2.4 Unbeständige Beschäftigung und entgrenzte Karriereaufbahnen

Weitere Merkmale der Plattformarbeit sind **entgrenzte Karrierelaufbahnen** und **unbeständige Beschäftigung**. Das kann bedeuten, dass Plattformbeschäftigte mit einer (**chronischen**) **Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit** konfrontiert sind. Konkret besteht die Plattformarbeit aus einer Abfolge zeitlich begrenzter, kurzfristiger Aufträge, die kein langfristiges Verhältnis zu einem/einzelner Arbeitgeber:in gewährleisten. Die meisten Plattformbeschäftigten haben kaum oder keine Kontrolle darüber, wie viele Aufgaben sie ausführen. Zudem werden die Aufgaben in der Regel entweder von der Plattform oder vom Kunden zugewiesen (Eurofound, 2018), sodass die von den Plattformbeschäftigten wahrgenommene eigene Autonomie bei der Plattformarbeit in einem gewissen Maße aufgehoben wird. Hinzu kommt, dass Plattformbeschäftigte für gewöhnlich nur begrenzte oder keine Kontrolle darüber haben, welchen Betrag sie für eine Aufgabe erhalten. Die Bezahlung der einzelnen Aufgaben wird in der Regel von der Plattform oder dem Kunden festgelegt. In den Fällen, in denen die Plattformbeschäftigten den Preis bestimmen, legen sie unter Umständen aufgrund des starken Wettbewerbs zwischen den Beschäftigten einen sehr niedrigen Betrag fest. Infolgedessen ist das mit der Plattformarbeit erzielte Einkommen in der Regel unvorhersehbar und schwankend. Ungeachtet dessen zeigen Forschungsergebnisse, dass immer mehr Plattformbeschäftigte auf ihr mit Plattformarbeit erzielt Einkommen angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, auch wenn die Plattformarbeit für diese Beschäftigten nicht die einzig mögliche Einkommensquelle darstellt (Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020). Der Wettbewerb zwischen den Plattformbeschäftigten bedeutet auch, dass diese immer gute Bewertungen erhalten müssen, was wiederum mit der Bewältigung erheblicher emotionaler Anforderungen einhergeht (Bérestégui, 2021). Zudem bietet Plattformarbeit kaum oder keine Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung durch Weiterbildung oder der Laufbahnentwicklung (Bérestégui, 2021). Das bedeutet Stress und kann die psychische und physische Gesundheit beeinträchtigen (Huws, 2015; Bérestégui, 2021).

3.3 Vertiefung: Erkenntnisse aus vier Fallstudien

Da die Arbeit über digitale Plattformen die unterschiedlichsten Formen von Arbeit einschließt, ist es schwierig, allgemeingültige Schlussfolgerungen über die mit ihr verbundenen Herausforderungen oder Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu ziehen. Basierend auf der oben dargelegten Logik der Taxonomie der Plattformarbeit wurden im Rahmen der Studie, deren Ergebnisse hier vorgestellt werden, vier Beispiele für Plattformarbeit herausgearbeitet, anhand deren die Herausforderungen und Chancen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die praktischen Lösungen für den Schutz, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten sowie für das Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und die politischen Maßnahmen, Strategien, Initiativen und Programme im Einzelnen untersucht werden. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Fallstudien werden nachstehend zusammengefasst. Ausführliche Darstellungen sind EU-OSHA (2022a, 2022b, 2022c, 2022d) zu entnehmen.



- Im Rahmen der **Paketzustellung** werden Pakete von einem Beschäftigten unter Verwendung eines motorisierten Fahrzeugs (wie eines Lieferwagens, eines Lastwagens, eines Autos oder eines Motorrads) oder eines nicht motorisierten Fahrzeugs (wie eines normalen Fahrrads oder eines Lastenfahrrads) befördert. Die Paketzustellung unterscheidet sich darin vom Frachtguttransport, dass die Pakete kleiner und leichter sind. Zu den wichtigsten physischen Risiken der Paketzustellung zählen ergonomische Risiken, Unfälle, Ausrutschen, Stolpern und Stürze, Gewalt, extreme Witterungsbedingungen sowie die Exposition gegenüber gefährlichen Materialien oder Stoffen. Die wichtigsten psychosozialen Risiken stehen in Zusammenhang mit Arbeitsüberlastung, langen Arbeitszeiten, Isolation, verbalem Missbrauch und Belästigung.
- Zu den **handwerklichen Arbeiten** zählt eine Reihe von professionellen Arbeiten und Aufgaben im Haushalt, wie beispielsweise Klempner-, Maler- und Elektroarbeiten, kleine Reparaturen und Gartenarbeiten. Häusliche Dienstleistungen, wie etwa Kochen, Putzen und Kinderbetreuung, fallen nicht in den Gegenstandsbereich dieser Fallstudie. Zu den wichtigsten physischen Risiken zählen die Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen, Strom, extremen Temperaturen und Lärm, das Arbeiten in großer Höhe, Unfälle, Ausrutschen, Stolpern und Stürze, das Arbeiten mit unterschiedlichen Werkzeugen, das Heben schwerer oder sperriger Objekte und das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen. Die wichtigsten psychosozialen Risiken ergeben sich aus Arbeitsüberlastung, langen Arbeitszeiten, Isolation und verbalem Missbrauch.
- Die **Überprüfung von Online-Inhalten** beinhaltet die Prüfung von nutzergenerierten Inhalten wie Texten, Bildern und Videos auf illegale oder missbräuchliche Inhalte anhand einer vorgegebenen Reihe von Leitlinien und Regeln sowie die Entscheidung, ob die betreffenden Inhalte online bleiben dürfen oder entfernt werden sollten (Berg et al., 2018; Soderberg-Rivkin, 2019). Die wichtigsten physischen Risiken ergeben sich aus übermäßig langer Bildschirmarbeit, ergonomischen Problemen sowie langem Sitzen und Bewegungsarmut. Die wichtigsten psychosozialen Risiken stehen in Zusammenhang mit der Exposition gegenüber Gewalt, Straftaten, Missbrauch und illegalen Inhalten sowie mit Isolation, Arbeitsüberlastung und Zeitdruck.
- Bei der **(Fern-)Programmierung** werden Codes geschrieben und getestet, mit denen Computeranwendungen und Programme ordnungsgemäß funktionieren. Ausgeübt wird diese Tätigkeit unter anderem von Web- und Multimediaentwicklern, Softwareentwicklern und Anwendungsprogrammierern.¹ Die wichtigsten physischen Risiken ergeben sich aus ergonomischen Problemen, langem Sitzen, Bewegungsarmut und übermäßig langer Bildschirmarbeit. Die wichtigsten psychosozialen Risiken stehen in Zusammenhang mit Isolation, Arbeitsüberlastung und Zeitdruck.

Anhand der im Rahmen dieses Projekts getroffenen Unterscheidungen zwischen den Formen der Plattformarbeit lassen sich unterschiedliche Niveaus der potenziellen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken feststellen, durch welche die Umsetzung einer soliden Gesundheits- und Sicherheitsstrategie erschwert wird. Insgesamt lassen die verfügbaren Evidenzdaten den Schluss zu, dass die Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bei den Überprüfern von Online-Inhalten sowie Paketkurieren und –zusteller:innen besonders hoch sind, wobei jedoch auch bei den anderen Formen der Plattformarbeit Probleme festzustellen sind (vgl. Tabelle 2). Es ist wenig überraschend, dass Plattformen, die die Überprüfung von Online-Inhalten und Paketzustellungen vermitteln, in der Regel ein erhebliches Maß an Kontrolle bezüglich der Aufgabenzuteilung sowie der Organisation und Beurteilung der Arbeit ausüben. Dies gilt insbesondere im Vergleich zu Plattformen, die handwerkliche Arbeiten und Programmiertätigkeiten vermitteln. In jedem Falle machen die Evidenzdaten aus der Literatur und den Interviews deutlich, dass die Plattformen nur ein Mindestmaß an Informationen und Unterstützung bereitstellen, wenn es um die Gesundheits- und Sicherheitsstandards geht. Bei den untersuchten Plattformen waren keine allgemeinen Strategien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufzufinden. Allerdings gab es sporadische Hinweise auf positive Veränderungen. So verfügen einige Plattformen offenbar über Verfahren für Unfälle oder Verletzungen und viele Plattformen bieten eine freiwillige, von den Beschäftigten zu zahlende Versicherung gegen Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen an. In einigen Fällen erklärten die befragten Plattformen, sie seien bereit, mehr für die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu unternehmen, fürchteten aber eine Umstufung des

¹ Weitere Informationen sind abrufbar unter: <https://esco.ec.europa.eu/>

Arbeitsverhältnisses zu den Plattformbeschäftigten, wenn sie Weiterbildungen, persönliche Schutzausrüstung (PSA) usw. anbieten.

Tabelle 2: Faktoren, die eine Verschärfung der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit bewirken, in ausgewählten Formen der Plattformarbeit (nach Risikoniveau)

Eine Risikoverschärfung bewirkende Faktoren	Ausgewählte Formen der Plattformarbeit			
	Paketzustellung	Handwerkliche Arbeiten	Überprüfung von Online-Inhalten	Fernprogrammierung
Beschäftigungsstatus	Hoch	Niedrig	Hoch	Niedrig
Algorithmisches Management	Hoch	Mittel	Hoch	Mittel
Berufliche Isolation/soziale Unterstützung	Mittel	Mittel	Hoch	Hoch
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Mittel	Niedrig	Hoch	Hoch
Arbeitsplatz-/Einkommensunsicherheit	Hoch	Niedrig	Hoch	Niedrig

Quelle: Eigene Ausarbeitung der Verfasser.

4. Erkenntnisse aus Vorschriften, Strategien, Maßnahmen und Initiativen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen

4.1 Bestandsaufnahme der Lösungen für die Arbeit über digitale Plattformen

Angesichts der Verbreitung der Arbeit über digitale Plattformen ergreifen politische und andere Entscheidungsträger zunehmend Maßnahmen, um einige der damit verbundenen Herausforderungen zu bewältigen. Auf der Grundlage einer Expertenbefragung ermittelte die Europäische Kommission (2020) in der EU-27, im Vereinigten Königreich sowie in Norwegen und Island 177 Maßnahmen oder Initiativen, welche die Arbeit über digitale Plattformen zum Gegenstand hatten. Die meisten davon betrafen den Beschäftigungsstatus, die Vertretung, die Bezahlung und den Sozialschutz der Plattformbeschäftigten (Europäische Kommission, 2020). In der Studie der Europäischen Kommission (2020) wird zwischen „Top-down“- und „Bottom-up“-Maßnahmen unterschieden. Zu den Top-down-Maßnahmen zählen Rechtsvorschriften (Gesetze zur Formalisierung von Strategien und zur Festlegung von Standards), die Rechtsprechung (Gerichtsentscheidungen) sowie Maßnahmen der Verwaltungen oder Aufsichtsbehörden. Bottom-up-Maßnahmen umfassen Tarifverträge und Initiativen der Sozialpartner, Maßnahmen von Plattformen und Aktionen von Plattformbeschäftigten. Die Studie der Kommission (2020) ergab, dass Probleme im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen von politischen und anderen Entscheidungsträgern weitgehend außer Acht gelassen werden. Mit Blick auf die Bottom-up-Lösungen wurden beispielhaft einige Fälle angeführt, in denen Plattformen einfache Sicherheitsschulungen und Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten anboten und grundlegende PSA bereitstellten. Obwohl die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Gewerkschaften und Basisorganisationen der Beschäftigten als Problem benannt wurden, wurde im Zuge der Studie ein grundlegender Mangel an Bewusstsein und an Maßnahmen in diesem Bereich festgestellt.

In dem 2021 vorgelegten thematischen Überblick des Europäischen Kompetenzzentrums für Arbeitsrecht, Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik (*European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies*) über die Plattformarbeit (ECE, 2021) werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie der Kommission bestätigt. Im Bericht des ECE (2021) wird festgestellt, dass nur sehr wenige EU-Mitgliedstaaten die Problematik des unklaren Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten in Angriff genommen haben. Wie die Studie der Kommission ergab auch die Studie des ECE (2021), dass Problemen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu wenig Aufmerksamkeit zuteilwird. Eine jüngere Aktualisierung dieser Arbeit wurde im Dezember 2021 im Rahmen einer Studie zur Unterstützung der Folgenabschätzung einer EU-Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (Europäische Kommission, 2021) vorgelegt. Diese EU-Initiative ist darauf ausgelegt, die drei zentralen Probleme anzugehen, die sich aus der Plattformarbeit ergeben: i) Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten, ii) Fairness und Transparenz bei den von digitalen Arbeitsplattformen angewandten Verfahren des algorithmischen Managements und iii) Durchsetzung, Transparenz und Rückverfolgbarkeit im Bereich der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Fällen. Im Rahmen der Studie zur Unterstützung der Folgenabschätzung wird ein Überblick über die nationalen Strategien und Maßnahmen vorgelegt, die in der EU-27 und sieben Drittstaaten im Bereich der digitalen Plattformarbeit durchgeführt werden. Im Einzelnen können die Länder anhand dieser Strategien und Maßnahmen, d. h., danach, in welchem Maße darin die Einstufung des Beschäftigungsstatus der Plattformbeschäftigten in Angriff genommen wird und ob andere die Arbeitsbedingungen betreffende Maßnahmen ergriffen wurden, in vier Gruppen eingeteilt werden. In dieser Studie wird ebenfalls bestätigt, dass nur wenige Maßnahmen unmittelbar die Arbeit über digitale Plattformen zum Gegenstand haben und die unmittelbaren Maßnahmen in der Regel eher eng gefasst sind.

Mit der **Konsultation der nationalen Focal Points der EU-OSHA** im Rahmen der Studie, deren wichtigste Ergebnisse hier vorgestellt werden, sollten die Überblicksdarstellungen mit Blick auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aktualisiert werden. Der Schwerpunkt der Konsultation lag auf fünf Formen von Maßnahmen, die ergriffen wurden von i) der Regierung oder Behörden (wie beispielsweise Rechtsvorschriften oder Gerichtsverfahren), ii) den für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständigen Behörden oder Arbeitsaufsichtsbehörden, iii) den Sozialpartnern, einschließlich des sozialen Dialogs, iv) Plattformen oder Plattformbeschäftigten (oder deren Verbänden) und v) anderen Stellen. Die Konsultation bestätigte, dass hinsichtlich des Bewusstseins für die Arbeit über digitale Plattformen und ihre Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erhebliche Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten bestehen. Zudem wurden im Zuge der Konsultation die Unterschiede zwischen den von unterschiedlichen Akteuren innerhalb der einzelnen Länder verfolgten Ansätze deutlich. Die nationalen EU-OSHA-Focal Points erkennen zwar die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit über digitale Plattformen an, bestätigen jedoch, dass Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, in ihrem jeweiligen Land in der Regel im Rahmen von Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nicht berücksichtigt werden.

Insgesamt zeigen die jüngsten Forschungsarbeiten sowie die im Zuge dieser Studie durchgeführte ergänzende Feldforschung, dass, obwohl die mit der Arbeit über digitale Plattformen verbundenen Herausforderungen sowohl auf EU-Ebene als auch in den Mitgliedstaaten eine Priorität darstellen, eindeutig nur wenige Vorschriften, politische Maßnahmen, Strategien, Programme, Initiativen und Aktionen unmittelbar auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abzielen. Die Zahl der Maßnahmen, die indirekt Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zum Gegenstand haben, indem sie beispielsweise auf die Klarstellung der Form des Beschäftigungsverhältnisses abstellen, ist zwar etwas größer, jedoch werden Probleme im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen im Wesentlichen nicht in Angriff genommen. Diesbezüglich wurden im Rahmen der Fallstudien zu vier Formen der Plattformarbeit nur einige wenige praktische Lösungen ermittelt, die von digitalen Arbeitsplattformen eingeführt wurden. Insgesamt war bei den Plattformen ein begrenztes Bewusstsein und eher geringe Aufmerksamkeit für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzustellen. Zudem gab es keine Plattform, die über eine Gesamtstrategie für Sicherheit und Gesundheit ihrer Plattformbeschäftigten bei der Arbeit verfügte. In den Fällen, in denen es die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betreffende Verfahren gab, beispielsweise in Bezug auf Arbeitsunfälle, waren diese oftmals schlecht dokumentiert oder beschränkten sich auf das Grundlegende. Für die Prävention und das Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit wurden offenbar sowohl mit Blick auf die Zahl als auch auf die Art der Initiativen (beispielsweise lediglich grundlegende Schulungen) insgesamt nur begrenzte Bemühungen unternommen. Darüber hinaus

wurden die Plattformbeschäftigten kaum oder gar nicht in Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einbezogen, was problematisch ist.

Aus diesem Überblick geht eindeutig hervor, dass hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen in zentralen Bereichen Regelungslücken bestehen. Vor diesem Hintergrund birgt der neue Richtlinienvorschlag, der die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Rechte der Plattformbeschäftigten, auch im Hinblick auf die Förderung der Bedingungen für ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen, zum Ziel hat, wichtige Chancen. Im Einzelnen werden mit dieser Initiative die folgenden Ziele angestrebt:²

- Die **korrekte Einstufung des Beschäftigungsstatus** – dies ist von entscheidender Bedeutung, da der Regelungsrahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zumeist lediglich abhängige Beschäftigungsverhältnisse zum Gegenstand hat;
- Die **Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management** – dem wichtigsten Unterscheidungsmerkmal der Arbeit über digitale Plattformen, das erhebliche Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit der Plattformbeschäftigten hat;
- Die Förderung der **Transparenz und Rückverfolgbarkeit sowie der Kenntnisse über die Entwicklungen in der Plattformarbeit** und die **Durchsetzung der geltenden Vorschriften** – dies ist für die Verbesserung der Wissensbasis über die Arbeit über digitale Plattformen, die Förderung des Daten- und Informationsaustauschs zwischen den Interessenträger:innen, die Klarstellung des anwendbaren Regelungsrahmens und die Unterstützung der Überwachung und Durchsetzung dieser Regelungen von entscheidender Bedeutung.

4.2 Vertiefung: Erkenntnisse aus vier Fallstudien zu politischen Maßnahmen

Neben der Auswertung der Literatur, dem Kurzbericht und Fallstudien zu bestimmten Formen der Plattformarbeit wurden **vier Fallstudien ausgearbeitet, in denen Beispiele für Maßnahmen und Reaktionen bezüglich der Herausforderungen bei der Plattformarbeit vorgestellt werden** (wie beispielsweise Rechtsvorschriften und Initiativen der Kommunal- oder Aufsichtsbehörden) (weiterführende Informationen sind EU-OSHA (2022e, 2022f, 2022g, 2022h) zu entnehmen). Was die Methodik betrifft, so wurde jede Fallstudie auf der Grundlage einer Auswertung der verfügbaren Literatur und der vorliegenden Daten, der Beiträge der nationalen Focal Points der EU-OSHA und der Interviews mit Interessenträger:innen erarbeitet.

4.2.1 Spanien: Kuriergesetz

Im Kuriergesetz werden auf nationaler Ebene ein Recht auf die **Transparenz von Algorithmen** (Artikel 64 Absatz 4 des Arbeitnehmerstatuts) sowie die **gesetzliche Vermutung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bei Personen, die in der Lieferbranche über digitale Plattformen arbeiten**, eingeführt (Zusatzbestimmung 23 des Arbeitnehmerstatuts) (die vollständige Fallstudie ist EU-OSHA (2022e) zu entnehmen).³ Das Kuriergesetz ist das Ergebnis eines dreiseitigen sozialen Dialogs zwischen dem spanischen Ministerium für Arbeit und Sozialwirtschaft, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Im Einzelnen wird mit dem Gesetz ein Artikel in das spanische Arbeitnehmerstatut aufgenommen, nach dem in den Geltungsbereich des Gesetzes Tätigkeiten von Personen fallen, die bezahlte Dienstleistungen in Form der Lieferung oder Zustellung von Konsumgütern oder Waren für Arbeitgeber:innen erbringen, die wiederum unmittelbar, mittelbar oder implizit unternehmerische Befugnisse der Organisation, Steuerung oder Kontrolle ausüben, indem sie mittels Algorithmen **über eine digitale Arbeitsplattform** die Dienstleistung steuern oder die Arbeitsbedingungen festlegen. Somit besteht für diese Beschäftigten eine widerlegliche Vermutung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Die „Beweislast“ (Widerlegung der Vermutung) liegt beim Arbeitgeber bzw. bei der Arbeitgeberin, d. h., dieser/diese muss nachweisen, dass eine Person selbstständig und

² Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

³ Das Gesetz wurde am 11. Mai 2021 verabschiedet und trat am 10. August 2021 in Kraft. Real Decreto-ley 9/2021, BOE vom 12. Mai 2021, Abschnitt I, S. 56733 ff., abrufbar unter: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>. Vgl. auch: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:t=ext=Description.independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

nicht abhängig beschäftigt ist. Infolgedessen ist das Gesetz Nr. 31/1995 über die Verhütung berufsbedingter Gefahren auch auf in der Lieferbranche tätige Plattformbeschäftigte anwendbar, sodass die Plattformen verpflichtet sind, Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorzunehmen, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und die Plattformbeschäftigten zu allen die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betreffenden Fragen zu konsultieren und zu informieren. Des Weiteren sind nach Maßgabe des Gesetzes alle digitalen Arbeitsplattformen (nicht nur Lieferplattformen) verpflichtet, die gesetzlichen Vertreter:innen ihrer Plattformbeschäftigten über die Funktionsweise der eingesetzten Algorithmen zu unterrichten. Das Gesetz verpflichtet digitale Arbeitsplattformen, den Betriebsrat über die internen Abläufe der Plattform zu informieren (wie beispielsweise über die für die Algorithmen geltenden Parameter und Regelungen oder Anweisungen). In diesen beiden Bereichen stellt das Kuriengesetz einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Bedingungen der Arbeit über digitale Plattformen dar.

Es konnten jedoch auch Bereiche ermittelt werden, in denen weiterhin Verbesserungsbedarf besteht. Erstens gilt die Vermutung der abhängigen Beschäftigung nur für in der Lieferbranche tätige Plattformbeschäftigte. Dadurch wird **ihr Geltungsbereich eingeschränkt** und der großen Vielfalt der Plattformarbeit nicht Rechnung getragen. Zweitens könnten Plattformen versuchen, das Gesetz zu umgehen, indem sie mit Subunternehmen zusammenarbeiten. Schließlich ist eine weitere Klarstellung hinsichtlich des technischen und praktischen Geltungsbereichs der Bestimmung über das algorithmische Management erforderlich.

4.2.2 Italien: die Bologna-Charta

In einer zweiten Fallstudie werden die Bologna-Charta – Charta der Grundrechte bei der digitalen Arbeit im städtischen Umfeld⁽⁴⁾ – und der in Italien geltende Rechtsrahmen für die Arbeit über digitale Plattformen untersucht (weitere Informationen sind EU-OSHA (2022f) zu entnehmen). Nachdem es in Bologna im Herbst 2017 stark geschneit hatte, ging eine Gruppe von Zusteller:innen in Streik und marschierte zum Rathaus, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu fordern. Dabei wiesen sie insbesondere auf Probleme im Bereich der Gesundheit und Sicherheit hin. Der Stadtrat von Bologna reagierte auf diese Forderungen, indem er Verhandlungen mit Gewerkschaften und digitalen Plattformen aufnahm. Dies führte schließlich zur Verabschiedung der „Bologna-Charta“ im Jahr 2018. Die Bestimmungen der Charta gelten ausschließlich im Gebiet Bologna. Sie schließen alle Plattformbeschäftigten ein, *unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus*. In der Praxis liegt der Schwerpunkt jedoch auf über Plattformen erbrachten Zustelldiensten.

Da die **Forderungen** der „Riders Union Bologna“ an den Stadtrat **insbesondere Probleme im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** betrafen, sind die diesbezüglichen Bestimmungen der Bologna-Charta besonders ehrgeizig: Sie verpflichten die Plattformen, ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzurichten, geeignete Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung sowie zur Prävention und Eindämmung der Risiken und Gefahren zu ergreifen und Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten anzubieten. Darüber hinaus haben die Beschäftigten nach der Charta das Recht, bei extremen Witterungsbedingungen Aufträge abzulehnen, ohne dass ihnen daraus ein Nachteil erwächst.

Der innovative und proaktive Ansatz der Stadt Bologna könnte anderen Städten und Regionen Europas, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind, als Vorbild dienen. Ungeachtet dessen ist jedoch zu bedenken, dass die Initiative nur eine **begrenzte Reichweite** hat und dies nicht nur in geografischer Hinsicht: Bislang haben nur vier Lieferplattformen die freiwillige Vereinbarung unterzeichnet.

4.2.3 Frankreich: Rechtsrahmen für die Plattformarbeit

Wie EU-OSHA (2022g) zu entnehmen ist, wurde in Frankreich seit 2016 eine Reihe von Gesetzesinitiativen zur Plattformarbeit eingebracht. **Dieser Rahmen umfasst drei Gesetze und zwei Ausführungsverordnungen, wobei Letztere noch nicht in Kraft getreten sind.**⁵ Zwar wird dieser

⁴ Abrufbar unter: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

⁵ Gesetz Nr. 2016-1088 vom 8. August 2016 über Arbeit, die Modernisierung des sozialen Dialogs und die Sicherung von Berufslaufbahnen („El-Khomri-Gesetz“); Gesetz Nr. 2018-898 vom 23. Oktober 2018 über die Betrugsbekämpfung; Gesetz Nr. 2019-1428 vom 24. Dezember 2019 über die Ausrichtung der Mobilität (Loi d'orientation des mobilités – LOM); Ausführungsverordnung Nr. 2021-487 über die Ausübung der Tätigkeiten digitaler Vermittlungsplattformen in unterschiedlichen Sektoren des öffentlichen Straßenverkehrs; Ausführungsverordnung Nr. 2021-484 über die Modalitäten der Vertretung Selbstständiger, die für ihre Tätigkeit Plattformen nutzen und die Bedingungen für die Wahrnehmung dieser Vertretung.

Rechtsrahmen häufig als Beispiel für Fortschritte bei der Verbesserung der Bedingungen der Arbeit über digitale Plattformen gefeiert, jedoch ist sein Geltungsbereich sehr begrenzt, sodass für den Großteil der Plattformbeschäftigten nach wie vor Rechtsunsicherheit herrscht.

Im **El-Khomri-Gesetz** ist festgelegt, dass **Plattformen, welche die Merkmale der verkauften Waren oder der erbrachten Dienstleistungen sowie die entsprechenden Preise festlegen**, eine „**soziale Verantwortung**“ gegenüber den Arbeitskräften haben, die ihre Plattformen nutzen. Nach diesem Gesetz haben selbstständige Plattformbeschäftigte das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen, die ihre kollektiven Interessen vertritt (Chatzilaou, 2020). Personen, die aus Plattformarbeit Einnahmen in Höhe von mindestens 13 % der jährlichen Versicherungspflichtgrenze (im Jahr 2021: 5347,68 EUR) (Chatzilaou, 2020) erzielen, haben nach dem Gesetz das Recht auf berufliche Weiterbildung und eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Das Gesetz über die Betrugsbekämpfung zielt darauf ab, die unterschiedlichen Ursachen für Betrug besser aufzudecken, zu verstehen und zu ahnden. Es verpflichtet digitale Arbeitsplattformen, **den Steuerbehörden die an Plattformbeschäftigte ausgezahlten Beträge zu melden**. Des Weiteren verpflichtet es die Plattformen, ihre Nutzer:innen und die französischen Steuerbehörden über die **Identifizierungsangaben** der Plattform und ihrer Nutzer:innen, den von den Nutzer:innen angegebenen **Status als Privatperson oder gewerbliche/r Nutzer:in** sowie die **Zahl der im Vorjahr abgewickelten Transaktionen und deren Bruttogesamtwert** zu informieren (Artikel 242a des Allgemeinen Steuergesetzbuches).

Mit dem LOM wurden ein „**Recht auf Ablehnung**“ sowie ein „**Recht auf Abmeldung**“ für Plattformbeschäftigte eingeführt, die einen „Lieferwagen“ fahren oder unter Verwendung eines motorisierten oder nicht motorisierten zwei- oder dreirädrigen Fahrzeugs Waren zustellen.⁶ Des Weiteren sieht das LOM vor, dass Plattformen eine Charta verabschieden können, in der zentrale Aspekte, wie beispielsweise die Maßnahmen zur Verhütung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit und die Arbeitsbedingungen, festgelegt sind, um die Transparenz zu fördern und die Rechte der Beschäftigten zu gewährleisten. Bislang wurde jedoch noch keine solche Charta verabschiedet.

Die Ausführungsverordnung Nr. 2021-487 schließlich verpflichtet die Plattformen, Daten und Informationen an Behörden und Verwaltungen weiterzugeben. Sie müssen alle Belege beibringen, die der Behörde die Wahrnehmung ihrer Kontrollfunktion erleichtern; auf Aufforderung müssen sie jedes für eine Überprüfung geeignete Medium vorlegen. In der Ausführungsverordnung Nr. 2021-484 sind kollektive Rechte für selbstständige Plattformbeschäftigte vorgesehen. Die Beteiligung der Beschäftigten und Kollektivverhandlungen sind für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nachweislich relevant und bilden einen zentralen Baustein der EU-Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

4.2.4 Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden: Ergriffene Maßnahmen

Das Aufkommen der digitalen Plattformarbeit gab in einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten Anlass zu Maßnahmen der Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden sowie der für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständigen Behörden. Im Folgenden werden drei interessante Beispiele vorgestellt, die auch in der Fallstudie der EU-OSHA (2022h) beleuchtet werden. In vielen Ländern waren diesen Maßnahmen jedoch nicht wirksam genug und die herangezogenen Ansätze wurden nicht hinreichend koordiniert. Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden sowie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständige Behörden berichteten, zu wenig über die digitale Plattformarbeit zu wissen, nur über begrenzte Daten und Ressourcen zu verfügen und nicht hinreichend in der Lage zu sein, sich mit diesem Thema zu befassen. Darüber hinaus werden die meisten Plattformbeschäftigten als Selbstständige eingestuft und fallen damit nicht in den Zuständigkeitsbereich der Aufsichtsbehörden und der für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständigen Behörden.

In **Polen** war zunächst festzustellen, dass die Mehrheit der gemeldeten Fälle, an denen Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden beteiligt waren, von der Verkehrspolizei eingeleitet wurden und die sichtbarsten Formen der Plattformarbeit betrafen: Taxi- und Zustelldienste. Im Rahmen der Uber und seine Partnergesellschaften betreffenden Ermittlungen der Arbeitsaufsichtsbehörden wurde eine sehr

⁶ Das Recht auf Ablehnung bedeutet, dass Plattformbeschäftigte Aufgaben ablehnen können, ohne dafür sanktioniert zu werden. Das Recht auf Abmeldung gewährleistet, dass Plattformbeschäftigte frei entscheiden können, wann sie arbeiten. Beide Bestimmungen sind auch mit Blick auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit relevant.

hohe Zahl von Verstößen gegen unterschiedliche Regelungen und Vorschriften festgestellt. Bei 10 % der überprüften Plattformbeschäftigten handelte es sich um sich unrechtmäßig aufhaltende Drittstaatsangehörige oder sich rechtmäßig aufhaltende Drittstaatsangehörige ohne ordnungsgemäße Arbeitserlaubnis.

Ein weiterer interessanter Fall ist **Belgien**, einer der ersten der wenigen Mitgliedstaaten, in denen eigene Rechtsvorschriften⁷ über die Plattformarbeit verabschiedet wurden, wobei diese allerdings in erster Linie das Steuerrecht betreffen (Gillis, 2018). Im Falle Belgiens sind insbesondere die unlängst durchgeführten gemeinsamen Ermittlungen der Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden gegen Deliveroo von Interesse, in deren Rahmen 115 Kuriere zu ihrem Beschäftigungsstatus, ihren Arbeitsbedingungen und Problemen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit befragt wurden. Die Ermittlungen führten letztlich dazu, dass die Staatsanwaltschaft beim Arbeitsgericht ein Verfahren gegen Deliveroo einleitete. Am 9. Dezember 2021 entschied das Arbeitsgericht Brüssel zugunsten von Deliveroo und erklärte, dass die Kuriere zu Recht als unabhängige Auftragnehmer eingestuft waren. In seinem Urteil wies das Gericht unter anderem darauf hin, dass es den Kurieren freisteht, ihre Arbeit selbst zu organisieren (sie können beispielsweise Lieferungen ablehnen) und im Rahmen der Ermittlungen keine rechtliche Unterordnung aufgezeigt wurde.⁸

Die Maßnahmen und Initiativen der **spanischen Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörde (ITSS)**⁹ können als vorbildliche praktische Lösung gelten. Im Jahr 2017 beschloss die ITSS, die Überwachung der digitalen Plattformwirtschaft zu harmonisieren und begann, Informationen aus unterschiedlichen Quellen zusammenzutragen (beispielsweise über frühere Fälle oder Informationen von Plattformbeschäftigten, die Beschwerden eingereicht hatten). Die ITSS erarbeitete einen „Leitfaden zur kollaborativen Wirtschaft“, der ausdrücklich darauf abzielte, die Inspektoren der ITSS bei der Überwachung der Plattformarbeit und der Durchsetzung der geltenden Rechtsvorschriften zu unterstützen. Im Strategieplan der Arbeits- und Sozialaufsicht für den Zeitraum 2018-2020¹⁰ wird eine Reihe operativer Maßnahmen angeführt, die unmittelbar auf die Plattformarbeit abzielen. Hierzu zählen die Ausstattung der Aufsichtsbehörden mit den für die Ermittlung der an digitalen Plattformen beteiligten Personen erforderlichen technischen Mitteln, die Herausgabe eines operativen Handbuchs, das die Bediensteten der Aufsichtsbehörden unterstützen und für die Schulung von Fachkräften herangezogen werden soll, die Durchführung einer Kampagne für Ermittlungen zu Plattformen und andere einschlägige Maßnahmen.

5. Schlussfolgerungen und Konsequenzen für die Politik

5.1 Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen

Ungeachtet des Aufsehens, das sie verursacht, werden durch die digitale Plattformarbeit keine vollkommen neuen Arbeitsplätze geschaffen. Vielmehr führt sie dazu, dass zusätzliche Aufgaben oder andere Aufgabenkombinationen ausgeführt werden, die auf neuartige Weise organisiert und gesteuert werden. Infolgedessen sind Plattformbeschäftigte bei der Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgaben ähnlichen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit ausgesetzt wie andere Beschäftigte, die außerhalb der Plattformwirtschaft ähnliche Aufgaben erfüllen. Bei der Arbeit über digitale Plattformen werden diese Risiken durch die besonderen Merkmale dieser Form von Arbeit und die Bedingungen, unter denen sie geleistet wird, verschärft. Konkret geht es dabei um die Kombination aus algorithmischem Management und atypischen Arbeitsregelungen, die in der Praxis dazu führt, dass die digitalen Arbeitsplattformen ein hohes Maß an Kontrolle über die Arbeitsorganisation, die Zuteilung der Aufgaben sowie die Überwachung und Beurteilung der erbrachten Leistungen hat. Die Schwierigkeiten bei der korrekten rechtlichen Einstufung des Beschäftigungsstatus der Plattformbeschäftigten bewirken, dass diese größtenteils als Selbstständige eingestuft werden und damit nicht unter den auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten geltenden Regelungsrahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fallen. Darüber hinaus wurde Plattformarbeit mit beruflicher Isolation, Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben, mangelnder sozialer Unterstützung und (chronischer) Arbeitsplatz- und

⁷ Programmawet 1 juli 2016, Belgisch Staatsblad 4 juli 2016, 40.97, auch bekannt als „De-Croo-Gesetz“.

⁸ Vgl. https://trends.knack.be/economie/bedrijven/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/article-news-1810315.html?cookie_check=1639684012

⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁰ Vgl. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf>

Einkommensunsicherheit in Verbindung gebracht. Im Allgemeinen stellen die digitalen Arbeitsplattformen offenbar nur ein Mindestmaß an Informationen und Unterstützung bereit, wenn es um die Prävention von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken geht. Auf den untersuchten Plattformen waren abgesehen von sporadischen Hinweisen auf Verbesserungen keine allgemeinen Strategien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufzufinden.

Wesentliche Schlussfolgerungen für politische und andere Entscheidungsträger

Schlussfolgerung 1: Der Schwerpunkt sollte darauf liegen, sich ein umfassendes Bild von den Herausforderungen und Chancen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen zu machen, indem Kenntnisse und Daten über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (wie etwa hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) zusammengetragen werden, wobei auch die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Formen der Arbeit über digitale Plattformen, den digitalen Arbeitsplattformen und den Plattformbeschäftigten zu berücksichtigen sind:

EU-weit haben die zentralen Interessenträger:innen – wie beispielsweise Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden, für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständige Behörden oder Strafverfolgungsbehörden – nur eine begrenzte Vorstellung von der digitalen Plattformarbeit und insbesondere von den Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen. Es sollten Anstrengungen unternommen werden, um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen und den Austausch von Daten und Kenntnissen zwischen diesen Interessenträger:innen zu fördern. Es sind weitere Forschungsarbeiten und gezielte Datenerhebungen zur Prävention und zum Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit über digitale Plattformen erforderlich. Daten könnten beispielsweise erhoben werden, indem Registrierungs- und Meldepflichten für digitale Plattformen eingeführt werden. Diese Themen werden bislang in der Literatur weitgehend außer Acht gelassen, sind jedoch für die Maßnahmen von Regierungen, Sozialpartnern, Arbeitsaufsichtsbehörden und für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständigen Behörden von entscheidender Bedeutung. Über die sich aus der digitalen Plattformarbeit ergebenden Möglichkeiten für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und die Frage, wie diese genutzt werden können, liegen nur wenige und zumeist theoretische Forschungsdaten vor. Diese Lücke muss geschlossen werden. So müssen beispielsweise die Möglichkeiten weiter ausgelotet werden, Präventionsmaßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in die Algorithmen zu integrieren (wie beispielsweise durch deren Anpassung an die Arbeitszeitbestimmungen).

Schlussfolgerung 2: Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Informationsasymmetrien und das Machtungleichgewicht zwischen digitalen Arbeitsplattformen und Plattformbeschäftigten zu verringern oder zu beseitigen. In diesem Zusammenhang wären die folgenden Maßnahmen vorstellbar:

- Erleichterung der Bestimmung des Beschäftigungsstatus der Plattformbeschäftigten;
- Vorgehen gegen Schwarzarbeit in der Plattformwirtschaft;
- Öffnung der algorithmischen „Black Box“, um Einblicke in die Funktionsweise der von den Plattformen verwendeten Algorithmen und die nachteiligen Auswirkungen des algorithmischen Managements auf die Plattformbeschäftigten zu gewinnen;
- Schaffung von Möglichkeiten für einen Dialog zwischen den Plattformbeschäftigten sowie zwischen Plattformbeschäftigten, Plattformen und anderen Interessenträger:innen (wie beispielsweise Sozialpartnern oder für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständigen Behörden);
- Lösung der Probleme im Zusammenhang mit Arbeitszeiten und intransparenten oder unvorhersehbaren Arbeitsbedingungen;
- Gewährleistung einer wirksamen Überwachung und Durchsetzung der jeweils geltenden Regelungsrahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

5.2 Prävention und Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit über digitale Plattformen

Im Rahmen der Studie wurde auch bestätigt, wie Form und Bedingungen der Arbeit über digitale Plattformen die Prävention und das Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit über digitale Plattformen erschweren. Im Einzelnen führen der unklare Beschäftigungsstatus und die

Einstufung der Plattformbeschäftigten als Selbstständige in der Praxis dazu, dass digitale Plattformen Pflichten abgeben, die in herkömmlichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnissen traditionell von den Arbeitgeber:innen wahrgenommen wurden. Dies ist weitgehend darauf zurückzuführen, dass die Plattformen geltend machen, lediglich eine Online-Vermittlung anzubieten und nicht die erbrachten Dienstleistungen. Hinzu kommen andere wichtige Merkmale der digitalen Plattformarbeit, welche die Umsetzung grundlegender Bestandteile der Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit Blick auf die Gefährdungsbeurteilung, Präventions- und Schutzmaßnahmen, Schulungen, die Beteiligung der Beschäftigten und die Arbeitsaufsicht erschweren. Hierzu zählen beispielsweise Schwierigkeiten bei der Ermittlung von Plattformbeschäftigten und der Kontaktaufnahme mit ihnen, das Fehlen eines festen, gemeinsamen Arbeitsplatzes, die befristeten Vertragsverhältnisse und das Fehlen einer kollektiven Organisation.

Diese Erkenntnisse lassen mehrere Schlussfolgerungen zu:

- Der auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten geltende Regelungsrahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist unter Umständen nicht (vollständig) auf Plattformbeschäftigte anwendbar. Insgesamt stellt sich die Frage, ob der alleinige Schwerpunkt auf der Abgrenzung zwischen Selbstständigen und Arbeitnehmer:innen als Schlüssel für den Zugang von Plattformbeschäftigten zum Arbeitsschutz (einschließlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) für die politischen Entscheidungsträger in Europa tatsächlich der richtige Weg ist, wenn es doch letztendlich darum geht, für *alle* Plattformbeschäftigten eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erreichen.¹¹ In diesem Sinne ist festzustellen, dass in der von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zwar gewisse Anregungen aus dem spanischen Kuriergesetz umgesetzt werden, jedoch ausdrücklich ihre Anwendbarkeit auf alle Plattformbeschäftigten, also auch auf Personen, deren Beschäftigungsstatus nicht eindeutig geklärt ist, angestrebt wird.
- Es ist offensichtlich, dass sowohl in der Forschung als auch in der Politik ein allgemeiner Mangel an Bewusstsein und Aufmerksamkeit für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und andere Grundrechte der Plattformbeschäftigten herrscht.
- Zumeist gibt es keine praktischen Lösungen für die Bewältigung der Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und selbst wenn es sie gibt, sind sie oftmals unzureichend oder eng gefasst.
- Nur einige wenige Maßnahmen zielen unmittelbar auf die Plattformarbeit ab und die Rechtsvorschriften, die speziell die Plattformarbeit zum Gegenstand haben, enthalten oftmals keine Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wenn sie dies doch tun, bewirken sie in manchen Fällen eher eine Einschränkung als eine Erweiterung der Reichweite der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.
- Eine nähere Betrachtung der Rechtsrahmen der Mitgliedstaaten macht somit deutlich, dass die Arbeit über digitale Plattformen größtenteils weder reguliert noch überwacht wird. In vielen Mitgliedstaaten wird die Plattformwirtschaft weder von den Arbeits- noch von den Sozialaufsichtsbehörden, die für die Überwachung Selbstständiger zuständig sind, aktiv überwacht. Infolgedessen ist der größte Teil der digitalen Plattformwirtschaft nach wie vor unerforschtes Gebiet, in dem in erheblichem Maße nicht angemeldete Erwerbstätigkeit stattfindet. Dies wurde auch von mehreren der befragten Interessenträger:innen berichtet.
- Schließlich wiesen einige Interessenträger:innen auf den Mangel an Daten sowohl über die Plattformwirtschaft im Allgemeinen als auch über Plattformen, Plattformbeschäftigte und die ausgeführten Tätigkeiten im Besonderen hin. Mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist ein solcher Datenmangel problematisch, da er dazu führt, dass Ausmaß und Schwere

¹¹ In diesem Zusammenhang erklärte der EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, Nicolas Schmitt, beim Symposium der EU-OSHA über den neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, den er am 28. Juni 2021 auf den Weg brachte: „Die Digitalisierung führt zu einem raschen Wandel der Arbeitswelt und damit auch der Arbeitsbedingungen – und nicht immer zum Besseren.“ Unter Verweis auf die Plattformbeschäftigten betonte der EU-Kommissar „die Notwendigkeit, sie alle zu schützen, unabhängig von ihrem Status“ und erklärte: „Plattformbeschäftigte sind sehr häufig nicht durch unsere Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geschützt, weil sie als selbstständig gelten. Ich persönlich halte das nicht für angemessen. Unsere Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen sollten für alle gelten: Beschäftigte, Selbstständige und Unternehmer. Der neue Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zielt genau auf diese Veränderungen in unserer Arbeitswelt ab, um sicherzustellen, dass alle jederzeit geschützt sind.“ (ibid.) Vgl. <https://euosahybrid2.nirestream.com/uploads/evento/euosahybrid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>

der Risiken und Herausforderungen kaum eingeschätzt werden können und auch die Überwachung und Durchsetzung der geltenden Regelungen und Rechtsvorschriften de facto unmöglich ist.

Wesentliche Schlussfolgerungen für politische und andere Entscheidungsträger

Schlussfolgerung 3: *Es sollten vermehrt Anstrengungen unternommen werden, um das Bewusstsein für die zentrale Bedeutung von Problemen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Allgemeinen und für die Risikoprävention und das Risikomanagement im Besonderen zu schärfen und zudem die Achtung der grundlegenden Prinzipien von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch Behörden, digitale Plattformen und Plattformbeschäftigte zu fördern:*

Zwar steht dieses mangelnde Bewusstsein naturgemäß in Zusammenhang mit der Debatte über den Beschäftigungsstatus der Plattformbeschäftigten, jedoch sollte dies kein Hindernis für die Verbesserung der Transparenz und der Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit insgesamt darstellen. Als Grundlage hierfür könnten der Grundsatz des öffentlichen Interesses und die Prinzipien des Wohlfahrtsstaates dienen (wie etwa die Senkung der Gesundheitskosten). Sensibilisierungs- und Informationskampagnen sowie Strategien, die Plattformbeschäftigte, digitale Arbeitsplattformen, Gewerkschaften, Behörden und die zuständigen Aufsichtsdienste, politische Entscheidungsträger auf allen Ebenen sowie beteiligte Dritte einbeziehen, wären diesbezüglich hilfreich.

Schlussfolgerung 4: *Es ist dringend mehr Transparenz vonnöten, um die Arbeit der für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit relevanten Akteure zu erleichtern (beispielsweise der zuständigen Behörden, der Plattformbeschäftigten und ihrer Verbände):*

Um die Arbeit der für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit relevanten Akteure zu erleichtern, ist dringend mehr Transparenz vonnöten. Diese kann erreicht werden, indem in die Strategien und Rechtsvorschriften zur Arbeit über digitale Plattformen Bestimmungen aufgenommen werden, welche die Identifizierung von digitalen Plattformen und Plattformbeschäftigten erleichtern. So könnten beispielsweise für Plattformen Meldepflichten gegenüber den Behörden (wie etwa den Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden, den Steuerbehörden usw.) eingeführt werden. Es ist begrüßenswert, dass die von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit voraussichtlich eine Verbesserung der Transparenz der Plattformen bewirken wird, indem sie die bestehenden Verpflichtungen zur Meldung der geleisteten Arbeit bei den nationalen Behörden klarstellt und vorschreibt, dass die Plattformen Informationen über ihre Tätigkeiten und die Plattformbeschäftigten, von denen die Plattformen genutzt werden, bereitstellen.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Transparenz der Funktionsweise der von den Plattformen verwendeten Algorithmen von entscheidender Bedeutung ist, da diese Algorithmen massiven Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit der Plattformbeschäftigten haben. Das spanische Kuriergesetz enthält hervorragende Anregungen für mögliche Maßnahmen. Die vorgeschlagene Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit stellt ebenfalls einen wichtigen Schritt in diese Richtung dar (Artikel 6 bis 9).

Schlussfolgerung 5: *Die Überwachung und Durchsetzung der Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über digitale Plattformen sollte verstärkt werden:*

Dies kann erreicht werden, indem sichergestellt wird, dass die zuständigen Behörden über die dafür erforderlichen Kenntnisse, Mittel und Ressourcen verfügen. Hier kann Spanien als Vorbild dienen, wo die Inspektoren der Arbeitsaufsichtsbehörden geschult werden und Anweisungen für die Aufsicht über die digitale Plattformarbeit erhalten. Dieses Vorgehen macht deutlich, dass die Aufsichtsbehörden die Einhaltung der Vorschriften trotz der Probleme bei der Einstufung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Plattformbeschäftigten und den digitalen Arbeitsplattformen durchaus überwachen und durchsetzen können.

Hilfreich wären eine Bestandsaufnahme der Ressourcen und Kapazitäten der Aufsichtsdienste, insbesondere der für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständigen Dienste und die Erhebung zuverlässiger und interoperabler Daten über die Zahl der arbeitsbezogenen Maßnahmen, die Zahl der überwachten Plattformbeschäftigten und Plattformen, die von den Aufsichtsdiensten vorgenommenen

Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der digitalen Plattformwirtschaft, die Zahl der erfassten Vorfälle und gesundheitlichen Probleme sowie die Ergebnisse der ergriffenen Maßnahmen. Der SLIC und/oder die ELA¹² könnten diesbezüglich möglicherweise in Zusammenarbeit mit der EU-OSHA eine maßgebliche Rolle bei der Koordinierung spielen und den Wissensaustausch zwischen den (für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständigen) Behörden der einzelnen Mitgliedstaaten fördern.

Schlussfolgerung 6: *Plattformbeschäftigte und die sie vertretenden Organisationen (Basisorganisationen, Gewerkschaften) sollten über die Prävention und das Management der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit über digitale Plattformen informiert und in die einschlägigen Maßnahmen einbezogen werden:*

Es wird nachdrücklich empfohlen, dass die Sozialpartner ihre Bemühungen um die Organisation und Vertretung der Plattformbeschäftigten fortsetzen und dabei insbesondere jene Beschäftigten berücksichtigen, die weniger sichtbar sind. Dies steht auch in Einklang mit der Mitteilung der Kommission über den strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027, in dem mit Blick auf den sozialen Dialog hervorgehoben wird, dass die Sozialpartner besonders gut in der Lage sind, Lösungen zu finden, die den Umständen einer bestimmten Tätigkeit oder eines bestimmten Sektors Rechnung tragen.¹³ In diesem Sinne sind die vorgeschlagenen Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge Solo-Selbstständiger begrüßenswert. Die Fallstudie zur Bologna-Charta ist ebenfalls ein Beleg dafür, dass Beschäftigte und die sie vertretenden Organisationen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit über digitale Plattformen eine wichtige Rolle spielen könnten. Die Plattformen sollten sicherstellen, dass die Einbeziehung der Beschäftigten tatsächlich vollzogen und garantiert wird. Hierzu könnten beispielsweise digitale Arbeitsplattformen verpflichtet werden, bei Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsbedingungen die Beschäftigten mit Blick auf Aspekte der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu konsultieren. Diesbezüglich ist auch das spanische Kuriergesetz ein wichtiges Beispiel, da es die Plattformen verpflichtet, die gesetzlichen Vertreter:innen der Plattformbeschäftigten über die interne Funktionsweise der Algorithmen zu informieren, auf deren Grundlage (halb-)automatisierte Entscheidungen getroffen werden, „die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszuteilung haben“. Diese Bestimmung ist zudem ein erster und entscheidender Schritt bei der Einführung eines menschengesteuerten Ansatzes („Human-in-Command-Ansatz“), wie er unter anderem vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA), von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) gefordert wird.¹⁴ Im Kontext der Plattformarbeit würde durch einen solchen Ansatz sichergestellt, dass sich die Plattformbeschäftigten aktiv an der Konzeption der Algorithmen beteiligen bzw. darüber verhandeln, während zugleich gewährleistet würde, dass die endgültigen Entscheidungen, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben, von Menschen getroffen werden.

¹² Vgl. Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/1149 vom 20. Juni 2019 zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde.

¹³ Europäische Kommission (2021), Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027. Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt, COM(2021) 323 final, Brüssel, 28. Juni 2021 (abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/eN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

¹⁴ Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2017), „Künstliche Intelligenz – die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf den (digitalen) Binnenmarkt sowie Produktion, Verbrauch, Beschäftigung und Gesellschaft“, Stellungnahme Nr. 7; ILO (2019), „Global Commission on the Future of Work. Work for a Brighter Future“. Abrufbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf; EGB (2020), „AI – Humans must be in command“. Abrufbar unter: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

Literatur

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review*. ETUI Report, Europäisches Gewerkschaftsinstitut.
<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. und Silberman, M. S. (2018), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Internationales Arbeitsamt.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Cedefop (2020), *Developing and matching skills in the online platform economy. Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021), „OSH in the future: Where next?“, in *European Journal of Workplace Innovation*, Nr. 6, S. 84-97. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. ILO Working Paper 27, Internationale Arbeitsorganisation. https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- ECE – European Centre of Expertise on labour law, employment and labour market policies (2021), *Thematic Review 2021 on Platform work*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Europäische Kommission (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2022a), *Occupational safety and health risks of parcel delivery work organised through digital labour platforms*.
- EU-OSHA (2022b), *Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms*.
- EU-OSHA (2022c), *Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms*.
- EU-OSHA (2022d), *Occupational safety and health risks of remote programming work organised through digital labour platforms*.
- EU-OSHA (2022e), *Spain: The 'Riders' Law', new regulation on digital platform work*.
- EU-OSHA (2022f), *Italy: A national and local answer to the challenges of the platform economy*.
- EU-OSHA (2022g), *France: Lessons from the legislative framework on digital platform work*.
- EU-OSHA (2022h), *Actions by labour and social security inspectorates for the improvement of occupational safety and health in platform work*.
- Garben, S. (2019), „The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy“, in *International Social Security Review*, Nr. 72 (3), S. 95-112.
<https://doi.org/10.1111/issr.12215>

- Graham, M., Hjorth, I. und Lehdonvirta, V. (2017), „Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods“, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Nr. 23 (2), S. 135-162.
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. (2018), *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective*. Präsentation bei der Konferenz „Ads, Apps and Social Debts“ des Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) und des Centre du droit de l'entreprise (CEDIDAC) de l'Université de Lausanne in Lausanne, Schweiz.
<https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U. (2015), „A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing“, in *OSHwiki*.
https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- ILO (2021), *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO Flagship Report. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Möhlmann, M. und Zalmanson, L. (2017), *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. Forschungspapier für die Internationale Konferenz für Informationssysteme. https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf
- Moore, P. V., Upchurch, M. und Whittaker, X. (Hg.) (2018), *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*, London, Vereinigtes Königreich, Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- OECD (2018), *Gig economy: Boon or bane?* OECD Working Paper.
[https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1\(2018\)23/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf)
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F. und Gonzalez Vazquez, I. (2018), *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*, Oxford University Press, Oxford, Vereinigtes Königreich.
- Samant, Y. (2019), *The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections*, Internationale Arbeitsorganisation.
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Soderberg-Rivkin, D. (2019, 30. Oktober), *Five myths about online content moderation, from a former content moderator*, R Street Institute. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M. und Sokas R. (2017), „The gig economy and contingent work: An occupational health assessment“, in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Nr. 59 (4), S. 63-66.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. und Fernandez Macias, E. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) trägt dazu bei,

die Arbeitsplätze in Europa sicherer, gesünder und produktiver zu machen. Die Agentur untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheit und organisiert europaweite

Sensibilisierungskampagnen. Die 1994 von der Europäischen Union gegründete Agentur mit Sitz in Bilbao (Spanien) bringt Vertreter:innen der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie führende Sachverständige aus den EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern zusammen.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Santiago de Compostela 12, 5. Etage
48003 Bilbao, Spanien

E-Mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>