

Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie: Was kommt auf Unternehmen zu?

Neue Haftungsrisiken für Plattformunternehmen



Dr. Tobias Pusch

Dr. Tobias Pusch, LL.M. (Harvard), MBA, MSc (LBS), ist Gründer von Pusch Wahlig Workplace Law. Er berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsrechts sowie Start-ups von der Gründung über Finanzierungsrunden bis zum Exit. Zudem ist er Mitglied des Management Boards von L&E Global.



Anja Walter

Anja Walter, LL.M. (LSE) ist Managing Associate bei Pusch Wahlig Workplace Law. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit besonderer Expertise im Kündigungs-, Betriebsverfassungs- und Ausländerrecht.

Pusch Wahlig Workplace Law ist mit 80 Anwält:innen an 6 Standorten eine der größten auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzleien. 2023 wurde PWWL erneut von JUVE als „Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht“ ausgezeichnet. Als Gründungsmitglied von L&E Global begleitet das Team auch internationale Projekte.

Kontakt

Pusch Wahlig Workplace Law
Beisheim Center
Berliner Freiheit 2
10785 Berlin
Dr. Tobias Pusch, LL.M. (Harvard),
MBA, MSc (LBS)
pusch@pwwl.de
+49 (0) 30 20 62 95 3-0

Pizza, Pasta, Sushi frei Haus – das Liefern von Waren durch Direktkurier wurde spätestens seit der Corona-Pandemie als gewinnbringender Bereich organisierter Online-Lieferdienste erkannt. Das Konzept ist einfach: der Endverbraucher bestellt Essen oder Waren über eine App, die dann automatisch den passenden Lieferfahrer sucht und diesem den Lieferauftrag zuweist. Die gesamte Kommunikation und Organisation läuft dabei über die App, die als Plattform im Hintergrund den gesamten Ablauf koordiniert. Die Europäische Union hat nunmehr die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit erlassen, die am 1.12.2024 in Kraft treten und bis zum 2.12.2026 in nationales Recht umzusetzen ist. In Anbetracht des zeitnahen ablaufenden Umsetzungszeitraums stellt sich die Frage, was die Richtlinie konkret regelt und was nunmehr auf Unternehmen im Bereich der App-basierten Lieferdienste zukommt.

Plattformlieferdienste im Fokus der europäischen Plattformarbeitsrichtlinie

Die Plattformarbeitsrichtlinie soll einen einheitlichen europäischen Rahmen für die rechtliche Behandlung von Plattformanbietern und Plattformarbeitenden in der aktuell noch stark fragmentierten Beschäftigungslandschaft innerhalb von Europa schaffen. Der Einsatz der Plattformarbeitenden erfolgt – jedenfalls zurzeit – sowohl im direkten Arbeitsverhältnis mit der Plattform als auch über Subunternehmerstrukturen, bei denen zwischengeschaltete Logistikunternehmen die Fahrer beschäftigen. Daneben bestehen Modelle, in denen Fahrer als (vermeintlich) selbstständige Kurierpartner auf Grundlage von Dienst- oder Werkverträgen tätig werden.

Kern der Richtlinie ist nun die widerlegbare Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses für Plattformarbeitende (Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie). Die Plattform kann diese Vermutung nur entkräften, wenn sie nachweist, dass tatsächlich kein Arbeitsverhältnis besteht. Seitens des EU-Gesetzgebers wurde jedoch darauf verzichtet, konkrete Kriterien für die widerlegbare Vermutung vorzugeben. Die

Mitgliedstaaten müssen hierfür nun geeignete Verfahren zur Überprüfung und Feststellung des Beschäftigungsstatus bereitstellen. Plattformarbeitende sollen sich dadurch einfacher auf die Vermutung berufen können. Allerdings soll diese Vermutung erst für die Zeit nach dem 2.12.2026 gelten, unabhängig davon, ob das Vertragsverhältnis bereits zuvor bestanden hat oder nicht.

Zukünftig werden die Plattformanbieter zudem weitreichende Compliance-Pflichten beim Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme treffen. Die Richtlinie verbietet unter anderem ohne Ausnahmeverbehalt die Verarbeitung bestimmter sensibler Daten durch automatisierte Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme (Art. 7 der Richtlinie). Damit geht sie über DSGVO und KI-Verordnung hinaus; so ist eine rechtfertigende Einwilligung der Betroffenen – wie etwa nach Art. 22 Abs. 2 lit. c DSGVO – ausgeschlossen. Hintergrund ist das vom EU-Gesetzgeber angenommene Machtungleichgewicht zwischen Plattform und Plattformarbeitenden, das die Freiwilligkeit einer Einwilligung regelmäßig in Frage stellt. Anders als die KI-Verordnung lässt die Plattformarbeitsrichtlinie insbesondere beim Verbot der Verarbeitung von Daten zum emotionalen oder psychischen Zustand keine Ausnahme zu (Art. 7 Abs. 1 a) der Richtlinie).

Plattformen müssen somit zukünftig sensible Datenverarbeitungen vermeiden, Datenschutz-Folgenabschätzungen durchführen und ihre Systeme regelmäßig prüfen und anpassen.

Zudem steigen die Transparenzanforderungen: Plattformen müssen offenlegen, welche Systeme eingesetzt werden, welche Entscheidungen sie beeinflussen und welche Folgen dies für die Tätigkeit haben kann (Art. 9 und 10 der Richtlinie).

Schließlich müssen Plattformen eine wirksame menschliche Kontrolle sicherstellen. Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen – etwa Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung der Zusammenarbeit – dürfen nicht allein automatisiert erfolgen. Plattformarbeitende erhalten zudem einen Anspruch auf menschliche Überprüfung, Erläuterung und gegebenenfalls Berichtigung automatisiert

beeinflusster Entscheidungen. Ist eine Berichtigung nicht möglich, kommt eine Entschädigung in Betracht (Art. 11 der Richtlinie).

Nicht zuletzt sieht die Richtlinie auch eine Stärkung der Beteiligungsrechte von Arbeitnehmervertretern vor. Sie sind vor Entscheidungen zu unterrichten und anzuhören, die voraussichtlich zur Einführung oder wesentlichen Änderung automatisierter Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme führen. Sind Arbeitnehmervertreter nicht vorhanden, sind die Plattformbeschäftigten unmittelbar einzubeziehen (Art. 14 der Richtlinie). Damit trägt der EU-Gesetzgeber dem Umstand Rechnung, dass viele Plattformarbeitende selbstständig tätig sind, eine automatisierte Datenverarbeitung sie aber ähnlich betreffen kann wie Arbeitnehmer.

Umsetzung der Plattformarbeitsrichtlinie in Deutschland

Ein veröffentlichter Gesetzesentwurf liegt bislang nicht vor (Stand: Juli 2026). Gleichwohl zeichnet sich bereits im politischen und rechtspolitischen Diskurs eine deutliche Tendenz ab, strengere Regulierungsinstrumente für Plattformarbeit in Erwägung zu ziehen, die sogar über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinausgehen.

Im Hinblick auf die widerlegbare Vermutung ist davon auszugehen, dass sich der Gesetzgeber hinsichtlich der Kriterien an der „Crowdworker-Entscheidung“ des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2020 orientieren wird. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 1.12.2020 (Az. 9 AZR 102/20) entschieden, dass für die Einordnung eines Crowdworkers als Arbeitnehmer nach § 611a BGB maßgeblich auf die tatsächliche Vertragsdurchführung abzustellen ist. Entscheidend für die Einordnung als Arbeitnehmer waren insbesondere die persönliche Leistungspflicht des Crowdworkers, die Eigenart der Arbeit als inhaltlich vorgegebene einfache Tätigkeiten sowie die verpflichtende Nutzung einer App für die Auftragsvergabe. Für die Entscheidung des BAG war es zudem von erheblicher Relevanz, dass wirtschaftlich sinnvolle Einkünfte nur durch eine Vielzahl app-vermittelter Kleinstaufträge erzielt werden konnten. Das Bewertungssystem begünstigte eine fortlaufende Auftragsannahme und führte dadurch zur Verklammerung der Einzelaufträge zu einem einheitlichen, auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis. In welchem Umfang sich der deutsche Gesetzgeber für die Umsetzung der Richtlinie an diesen Vorgaben orientieren wird, bleibt abzuwarten.

In der weiteren Diskussion steht zudem die mögliche Einführung eines Direktanstellungsgebots, wobei vergleichbare Regelungen bereits in der Fleischindustrie Anwendung finden (vgl. § 6a Abs. 2 GSA Fleisch) und die das BVerfG für verfassungsgemäß erachtet hat. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Ende 2025 erkennen lassen, dass entsprechende Maßnahmen geprüft werden sollen. Ziel eines solchen Ansatzes wäre es, die Transparenz der Beschäftigungsstrukturen zu erhöhen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften sicherzustellen. Zugleich wird jedoch betont, dass ein Direktanstellungsgebot aufgrund verfassungs- und unionsrechtlicher Vorgaben nur als „ultima ratio“ in Betracht kommt. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass der Einsatz von Subunternehmern oder Leiharbeitsmodellen grundsätzlich zulässig ist und ein Eingriff in diese Strukturen hoher Rechtfertigungsanforderungen bedarf. Missstände, wie sie aus der Fleischindustrie bekannt waren, liegen in der Plattformarbeit vergleichbar derzeit nicht vor.

Parallel wurde im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2025 eine weniger eingriffsintensive Alternative diskutiert: die Übertragung des Modells der Nachunternehmerhaftung aus dem Paketbotenschutzgesetz auf die Plattformökonomie. Dieses Modell verpflichtet den Hauptauftragnehmer, für die ordnungsgemäße Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen durch Subunternehmer einzustehen. Es hat sich in der Paketbranche als effektives Instrument erwiesen, um die Einhaltung sozialversicherungsrechtlicher Pflichten zu sichern und Missbrauch einzudämmen. Vor diesem Hintergrund erscheint eine entsprechende Ausweitung auf die Plattformarbeit zumindest als realistische gesetzgeberische Option, ohne dass hierzu bislang konkrete Umsetzungsschritte vorliegen.

Ausblick

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Umsetzung der Plattformarbeitsrichtlinie in Deutschland noch in einem frühen Stadium liegt. Konkrete gesetzgeberische Maßnahmen sind bislang nicht beschlossen, jedoch zeichnet sich eine intensive politische Debatte über mögliche Regulierungsansätze ab. Dabei stehen insbesondere ein Direktanstellungsgebot sowie die Einführung einer Nachunternehmerhaftung als zentrale Handlungsoptionen im Raum, deren tatsächliche Umsetzung maßgeblich von rechtlichen, wirtschaftlichen und politischen Abwägungen abhängen wird.

Es bleibt somit abzuwarten, inwiefern die Umsetzung gelingt und ob die nationale Regelung in Teilen über den Regelungsgehalt der Richtlinie hinausgehen wird. ■

KERNAUSSAGEN

- Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie schafft einen unionsweiten Rahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit und muss bis zum 2.12.2026 in deutsches Recht umgesetzt werden.
- Ihr Kernstück ist die widerlegbare Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses, die Plattformarbeitenden die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Schutzrechte erleichtern soll. Zugleich treffen Plattformunternehmen künftig weitreichende Compliance-, Transparenz- und Kontrollpflichten beim Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme.
- In Deutschland liegt zwar noch kein Gesetzesentwurf vor, diskutiert wird jedoch insbesondere ein zukünftiges Direktanstellungsgebot für Mitarbeitende von Plattformunternehmen. Für Plattformunternehmen können sich daraus erhebliche neue Organisations-, Haftungs- und Compliance-Risiken ergeben.