

Prof. Dr. Wiebke Brose

Der Status von Plattformbeschäftigten

26.2.2026

-
- I. Einleitung
 - II. Stand der Rechtsprechung
 - III. Vorgaben der Plattformarbeits-RL
 - 1. Grundlagen und maßgeblicher AN-Begriff
 - 2. Verfahren zur Bestimmung des Erwerbsstatus
 - 3. Vermutungsregelung
 - IV. Mögliche sozialversicherungsrechtliche Nebeneffekte
 - V. Fazit

II. Stand der Rechtsprechung

1. Die Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten

→ s. hierzu Hießl, Soziales Recht 2024, S. 128ff.

2. EuGH 22.4.2020 – C-692/ 19, Rs. Yodel

→ Problem: Wurde nur auf der Grundlage der Kurierdienstvereinbarung beurteilt; digitale Elemente wurden nicht besonders berücksichtigt

3. BAG 1.12.2020 – 9 AZR 102/20 (Crowdworker)

→ Besonderheit: Arbeitsverhältnis wird aus kontinuierlicher Durchführung einer Vielzahl von Kleinstaufträgen auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung hergeleitet

III. Vorgaben der PlattformarbeitR(EU) 2024/283

Arbeitsplattform - Art. 2 Abs. 1 lit. a):

Eine natürliche oder juristische Person, die eine Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:

- Sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege aus der Ferne bereitgestellt;
- sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
- sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird;
- sie geht mit dem Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme einher.

Plattformbeschäftigter- Art. 2 Abs. 1lit. d)

...

d) „Plattformbeschäftigter“ jede Person, die Plattformarbeit leistet und nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder als in einem Arbeitsverhältnis stehend gilt, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist;“

...

→ Für Prüfung der AN-Eigenschaft außerdem bedeutsam:

- Art. 4 Abs. 2 – tatsächliche Durchführung sowie Berücksichtigung des Einsatzes von automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssystemen
- Art. 5 Abs. 1 – zumindest mittelbar, wenn dort an Steuerung und Kontrolle angeknüpft wird

→ Problem:

Umfang des anzuwendenden Arbeitsrechts (nur Unionsarbeitsrecht oder auch nationales Arbeitsrecht)

Verfahren zur Bestimmung des Erwerbsstatus

Art. 4

(1) Die Mitgliedstaaten halten geeignete und wirksame Verfahren bereit, mit denen die korrekte Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüft und gewährleistet wird, um —unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs —feststellen zu können, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, wie es in den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder gemäß den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten bestimmt ist, einschließlich über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses gemäß Artikel 5.

Die Vermutungsregelung

Rahmenvorgaben der RL:

- Art. 5 Abs. 1: Anknüpfung an Tatsachen, die auf Steuerung und Kontrolle hindeuten
- Art. 5 Abs. 2: Wirksamkeit der Vermutungsregelung
 - s. hierzu Erwägungsgrund Nr. 31: Wirksamkeit setzt voraus, dass es der Person „tatsächlich leicht gemacht wird, sich auf die Vermutung zu berufen“
 - → Beweiserleichterungen ggf. sinnvoll
- Art. 4 Abs. 2: Einbeziehung der automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssysteme

Ausgestaltungsmöglichkeiten für Vermutungsregelungen

- „Weite“ Formel: Bereits die Durchführung von Plattformarbeit iSv. Art. 2 Abs. 1 b) löst die Vermutungswirkung aus
 - Ggf. schwer vermittelbar, wird von RL auch nicht verlangt
- „Xaus Y“-Lösung: Von mehreren benannten Kriterien muss eine bestimmte Anzahl erfüllt sein (bspw. 2 aus 5)
 - Herausforderung: Wertungsmäßige Gewichtung der Kriterien, möglichst Anknüpfung an Tatsachen, nicht an rechtliche Einordnungen
- Kombinationsmodell: „Xaus Y“ kombiniert mit Gesamtabwägung
 - Kann Schwächen bei Kriterien ausgleichen, aber fraglich ob Ziele Wirksamkeit und Verfahrenserleichterung dadurch eingeschränkt

IV. Mögliche sozialversicherungsrechtliche Nebeneffekte

Abhängig vom AN-Begriff:

→ Wenn Plattformbeschäftigter im AN-Begriff von § 611a BGB aufgeht, greift zugleich § 7 Abs. 1 SGB IV und er ist im Regelfall sozialversicherungspflichtig (ggf. die üblichen Einschränkungen bei geringfügiger Beschäftigung)

→ Wenn eigener AN-Begriff für Plattformbeschäftigte: Ggf. Einbeziehung in Beschäftigtenbegriff nach § 7 Abs. 1 SGB IV ebenfalls möglich, da weiteres Begriffsverständnis als § 611a BGB

Fazit



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Wiebke Brose