

CBH
RECHTSANWÄLTE
EXTRABLATT

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831 – ABLAUF UMSETZUNGSFRIST 02.12.2026

Plattformen sind in ihren unzähligen Erscheinungsformen aus einer digitalisierten Welt nicht mehr wegzudenken.

Auch die sogenannten Arbeitsplattformen haben in Europa und weltweit an Bedeutung gewonnen und es wurde für das Jahr 2025 prognostiziert, dass die Zahl der Plattformtätigen in der Europäischen Union (EU) auf 43 Millionen ansteigen würde.

Am 2. Dezember 2026 läuft die Frist für die Umsetzung der sogenannten Plattformarbeitsrichtlinie 2024/2831 ab.

Ergeben sich mit Fristablauf Handlungsimpulse für Unternehmensleitungen und wenn Ja, welche?

Antworten und mehr finden Sie in dieser Ausgabe des

CBH EXTRABLATTS | Arbeitsrecht

ÜBERSICHT

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

CBH RECHTSANWÄLTE

EXTRABLATT

Übersicht:

1. Was ist eine Plattform?
2. Was ist Plattformarbeit/Plattformbeschäftigung?
3. Wer sind grundsätzlich die Beteiligten des Plattformbeschäftigungsverhältnisses?
4. Was sind Besonderheiten der Plattformbeschäftigung?
5. Wann ist eine Plattformbeschäftigung ein Arbeitsverhältnis i.S.d. § 611a BGB?
6. Für wen, inwieweit und wie gilt die Plattformrichtlinie ab dem 3.12.2026 bei nicht fristgerechter Umsetzung durch die Bundesrepublik Deutschland?
7. Vertrauensschutz für Altverträge?
8. To Do´s für Unternehmensleitungen mit Plattformbeschäftigten

WAS IST EINE PLATTFORM?

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

CBH RECHTSANWÄLTE EXTRABLATT

1. Was ist eine Plattform?

1.1. Eine Plattform ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PStTG:

- jedes auf digitalen Technologien beruhende System,
- das es Nutzern ermöglicht, über das Internet mittels einer Software miteinander in Kontakt zu treten
- und Rechtsgeschäfte abzuschließen, die gerichtet sind auf
  1. - die Erbringung relevanter Tätigkeiten (§ 5 PStTG) durch Anbieter für andere Nutzer oder
  2.- die Erhebung und Zahlung einer mit einer relevanten Tätigkeit zusammenhängenden Vergütung.

1.2. Ein Plattformbetreiber ist nach § 3 Abs. 2 PStTG

- jeder Rechtsträger, der sich verpflichtet, einem Anbieter eine Plattform ganz oder teilweise zur Verfügung zu stellen.

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

2. Was ist Plattformarbeit/Plattformbeschäftigung?

2.1. § 2 Abs. 1 b) Plattformrichtlinie:

„Plattformarbeit“ Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Einzelperson auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform oder einem Vermittler und der Einzelperson ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Einzelperson oder einem Vermittler und dem Empfänger der Dienstleistung besteht;

2.2. Unterscheide: Plattformbeschäftigung ⇔ Plattformarbeit

2.3. Zwei Formen von Plattformbeschäftigung (Schubert NZA-Beilage 2022, 5):

- **Leistungskettenmodell**: Die Plattform tritt als Vertragspartner des Beschäftigten auf
- **Agenturmodell**: Die Plattform vermittelt lediglich einen Vertrag zwischen ihrem Kunden und den Beschäftigten

2.4. Abgrenzung: Plattformbeschäftigung ⇔ Crowdworking

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

3. Wer sind grundsätzlich die Beteiligten des Plattformbeschäftigungsverhältnisses?

3.1. Bei Plattformbeschäftigung im Leistungskettenmodell:

- Der Betreiber der Plattform, über die Plattformarbeit angeboten wird
- Der Anbieter der Plattformarbeit
- Der Leistungsempfänger der Plattformarbeitsleistung/der Kunde
- Der Plattformarbeiter

3.2. Anmerkung: Die dargestellte Beteiligtenstruktur kann gesellschaftsrechtlich z.B. durch Einsatz besonderer Gesellschaften zum Zwecke des Angebots von Plattformarbeit weiter ausdifferenziert sein.

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

4. Was sind Besonderheiten der Plattformbeschäftigung?

4.1. Das Plattform-Privileg

Plattform-Privileg stellt den Plattformbetreiber bzw. die die jeweilige Plattform anbietenden juristische Person von Verantwortlichkeit grundsätzlich frei.
Vorreiter des „Plattform-Privilegs“: USA (Section 512 Copyright Act; Section 230 Communications Decency Act).
Europäische Union: Mit der E-Commerce RL 2000/31/EG weitgehend übernommen (vgl. Art. 15 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1 RL 2000/31/EG).
BGH: Durchbrechung Plattformprivileg durch die Anerkennung einer Störerhaftung mit auf Beseitigung gerichteten quasi-negatorischen Ansprüchen der Verletzten gegenüber Plattformen (§ 1004 analog), sog. Notice and Take Down Verfahren (Graf von Westphalen/Thüsing/Pamp/Hoeren, Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke Werkstand: 53. EL Februar 2026 E-Commerce-Verträge Rn. 139 mwN).
Das Plattform-Privileg muss von der Arbeitsgerichtsbarkeit für das System der Beschäftigungsverhältnisse und die Besonderheiten der Plattformarbeitsverhältnisse noch ausgedeutet werden.

4.2. Algorithmic Management

Der jeweilige Algorithmus in der Plattformsoftware bewirkt eine Überwachung und Steuerung der Plattformtätigen und bestimmt insbesondere die angezeigten Angebote, was die Betriebswirtschaftslehre als Algorithmic Management bezeichnet. Bei der Plattformarbeit steht dem menschlichen Plattformarbeiter also grundsätzlich die nichtmenschlicher KI-gestützter „Plattformarbeitgeber“ gegenüber, der ihm die „Weisungen“ erteilt.

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

5. Wann ist eine Plattformbeschäftigung ein Arbeitsverhältnis i.S.d. § 611a BGB?

BAG v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20 -:

Ls: Die kontinuierliche Durchführung einer Vielzahl von Kleinstaufträgen ("Mikrojobs") durch Nutzer einer Online-Plattform ("Crowdworker") auf der Grundlage einer mit dem Betreiber ("Crowdsourcer") getroffenen Rahmenvereinbarung kann im Rahmen der nach § 611a Abs. 1 Satz 5 BGB gebotenen Gesamtbetrachtung zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Crowdworker zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet ist, die geschuldete Tätigkeit ihrer Eigenart nach einfach gelagert und ihre Durchführungen inhaltlich vorgegeben sind sowie die Auftragsvergabe und die konkrete Nutzung der Online-Plattform im Sinne eines Fremdbestimmens durch den Crowdsourcer gelenkt wird.

LAG Baden-Württemberg v. 10.12.2024 – 2 Ta 5/24 -:

Ls 1: Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, ist in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seine Tätigkeit nebenberuflich ausübt. Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten und Musikschullehrer, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, oder Lehrkräfte, die nur Zusatzunterricht erteilen, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden.

Ls. 3: Kann der Dozent einer privaten Heilpraktikerschule sich auf die in einem Dozentenportal ausgeschriebenen Kurse nach seiner freien Entscheidung bewerben und werden sodann nach Zeit, Ort und Inhalt konkret benannte Einzelaufträge für Lehreinheiten vereinbart, liegt regelmäßig kein Arbeitsverhältnis vor. Anders als in der "Crowdworker"-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 -, BAGE 173, 111 ff) handelt es sich vorliegend weder um eine vollkommen einfach gelagerte Tätigkeit ohne relevante Entscheidungsspielräume, noch sind die einzelnen Lehraufträge isoliert betrachtet wirtschaftlich unbedeutend, noch besteht ein besonderes Anreizsystem, das eine kontinuierliche Auftragsannahme im Dozentenportal provoziert

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

6. Für wen und inwieweit gilt die Plattformrichtlinie ab dem 3.12.2026 bei nicht fristgerechter Umsetzung durch die Bundesrepublik Deutschland?

6.1. Umsetzung PlattformarbeitsRL bisher nicht erfolgt.

- BMAS als federführendes Ressort für die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit steht in fortlaufendem Austausch mit anderen EU-Mitgliedstaaten.
- Kontinuierlicher Austausch im Rahmen des Umsetzungsprozesses in der sogenannten Expert Group der Europäischen Kommission sowie thematischen Workshops der Europäischen Kommission zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.
- Ziel ist Ermöglichung einheitlicher Umsetzung und Anwendung der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

6. Für wen und inwieweit gilt die Plattformrichtlinie ab dem 3.12.2026 bei nicht fristgerechter Umsetzung durch die Bundesrepublik Deutschland?

6.2. Konsequenzen nicht fristgerechter Umsetzung

- Wortlaut Art. 288 Abs. 3 AEUV (Ex-Art. 249 Abs. 3 EG): Richtlinien entfalten grundsätzlich erst nach Umsetzung durch die Mitgliedstaaten ihre Wirkung.
- Das gilt jedoch nicht, wenn die Umsetzungsfrist abgelaufen ist und die Richtlinie so genau formuliert ist, dass daraus unmittelbar, dh ohne Umsetzungsspielraum für den nationalen Gesetzgeber, Rechte abgeleitet werden können.
- Hier kann sich der Bürger gegenüber dem Staat und seinen Untergliederungen auf die Richtlinien berufen, womit eine vertikale Drittwirkung anerkannt wurde, die von der horizontalen Drittwirkung zu unterscheiden ist.
- Nationale Gerichte sind verpflichtet, die nationalen Vorschriften richtlinienkonform auszulegen (EuGH 13.11.1990 - C 106/89, BeckRS 2004, 74075).
- Setzt der deutsche Gesetzgeber nicht fristgerecht um, dann kann nach Ablauf der Umsetzungsfrist eine Pflicht zur richtlinienkonformen Interpretation den nationalen Rechtsanwender insoweit treffen, wie die Bestimmungen des nationalen Rechts Auslegungsspielräume eröffnen, was nicht nur eine Auslegung ieS einschließt, sondern auch eine den Wortlaut übersteigende Rechtsfortbildung (Grabitz/Hilf/Nettesheim/*Nettesheim*, 88. EL April 2026, AEUV, Art. 288 Rn. 134).

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

6. Für wen und inwieweit gilt die Plattformrichtlinie ab dem 3.12.2026 bei nicht fristgerechter Umsetzung durch die Bundesrepublik Deutschland?

6.3. Konsequenzen nicht fristgerechter Umsetzung

- Lelley/Bruck RdA 2023, 257: „Die Richtlinie zur Plattformarbeit kann bei nicht ordnungsgemäßer Umsetzung die Auslegung des deutschen Arbeitnehmerbegriffs durch die deutschen Gerichte beeinflussen."
- Lang/Reinbach BB 2025, 885: „Obgleich die konkrete Umsetzung der Richtlinie in das deutsche Arbeitsrecht noch nicht im Detail absehbar ist, kann schon jetzt festgestellt werden, dass sie erhebliche Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht haben wird."
- Besondere Relevanz betreffend die Änderung des deutschen Arbeitsrechts haben folgende Regelungen:
    - Die **gesetzliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft. Art. 5 Plattformrichtlinie.** Zentrales Instrument der PlattformarbeitsRL ist der widerlegbare gesetzliche Vermutungstatbestand zugunsten eines Arbeitsverhältnisses in Art. 5 Abs. 1 Plattformarbeits-RL, wonach „das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, rechtlich als Arbeitsverhältnis angesehen werden soll, wenn gemäß den nationalen Rechtsvorschriften (…) Tatsachen, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten, festgestellt werden". Diese gesetzliche Vermutung führt dazu, dass die Plattform künftig die Beweislast dafür tragen wird, dass eine Person, die für sie Plattformarbeit leistet, kein Arbeitnehmer ist.
    - Die Regelungen zum **algorithmischen Management**.
    - Das in der PlattformarbeitsRiLi vorgesehene **Recht auf Erklärung**. Danach haben Plattformarbeiter das Recht, eine Erklärung für „jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten" (Art. 11 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 Plattformarbeit-RL

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

7. Vertrauensschutz für Altverträge?

- Verträge, die vor Inkrafttreten einer gesetzlichen Neuregelung abgeschlossen wurden, können vom Anwendungsbereich ausgeschlossen werden oder es kann eine Übergangsregelung aufgenommen werden. (z.B.: Art. 22 der RICHTLINIE (EU) 2019/1152 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union: „Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten gelten spätestens am 1. August 2022 für alle Arbeitsverhältnisse. Ein Arbeitgeber muss jedoch die in Artikel 5 Absatz 1 und in Artikel 6 und 7 genannten Dokumente nur auf Aufforderung eines Arbeitsnehmers, der an diesem Tag bereits beschäftigt ist, bereitstellen oder ergänzen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung darf nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmer von den mit den Artikeln 8 bis 13 eingeführten Mindestrechten ausgeschlossen werden.“)

- Plattformarbeitsrichtlinie: Keine solche Regelung

PLATTFORMARBEIT – RICHTLINIE 2024/2831

8. To Do´s für Unternehmensleitungen von Unternehmen mit Plattformbeschäftigten

- Prüfen, ob Plattformen im Unternehmensablauf eingesetzt werden und sind
- Prüfen, ob Voraussetzungen einer Arbeitsplattform erfüllt sind
- Prüfen, ob die Voraussetzungen eines öffentlichen Unternehmens vorliegen. Falls Ja: Grundsätzlich horizontale Drittwirkung der nicht fristgerecht umgesetzten Plattformrichtlinie
- Beteiligtenstruktur prüfen
- Prüfen, ob Leistungskettenmodell oder Agenturmodell vorliegt
- Rechtsverhältnis Plattformarbeiter zum Plattformbetreiber prüfen, ob „nur" Plattformbeschäftigung oder Plattformarbeitsverhältnis vorliegt. Prüfung bis auf Weiteres unabhängig von Richtlinie nach richtlinienkonform interpretierten Grundsätzen BAG v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20 – oder Instanzrechtsprechung, z.B. LAG Baden-Württemberg v. 10.12.2024 – 2 Ta 5/24
- Prüfen, ob ausreichende Dokumentation zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung nach Art. 5 Plattformarbeitsrichtlinie
- Prüfen, ob die eingesetzte Plattform das Verbot automatisierter Einzelentscheidungen – sog. Profiling – gewährleistet, was die Leitungsorgane bei der Ausübung der Weisungsrechte zu überwachen haben. Arbeitgeber können KI-Systeme und insbesondere auch KI-basierte Plattformen nur nutzen, um einzelfallbezogene Entscheidungen vorzubereiten.
- Prüfen, ob betriebliche Strukturen gegeben sind oder aufgebaut werden müssen, um dem Recht auf Erklärung zu genügen (Art. 11 PlattformarbeitsRiLi)

CBH Extra | Webinar

CBH Extra | Arbeitsrecht

1. Erschütterung des Beweiswerts der AU

2. Plattformarbeitsrichtlinie 2024/2831

25. November 2026
9:00 – 10:00 Uhr
RAin Kristin Zimmermann & RA Dr. Thomas Ritter

Jetzt kostenlos anmelden!

https://attendee.gotowebinar.com/register/5748086720722026331



Dr. Thomas Ritter

Rechtsanwalt | Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht
Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Schwerpunkt: Personal & Sozialwesen

T +49 30 213 00 221-80
E t.ritter@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE EXTRABLATT

Expertisen

- Arbeitsrecht
- Arbeitsrecht im Gesundheitswesen
- Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung
- Compliance
- Dienstvereinbarungen
- Europäisches und internationales Arbeitsrecht
- Kirchliches Arbeitsrecht
- Kündigungsschutz

Vita

Dr. Thomas Ritter studierte Rechtswissenschaften an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen und der Freien Universität Berlin sowie Musik (Violoncello) in Stuttgart und an der Hochschule der Künste Berlin. Seit 1998 ist er als Rechtsanwalt bis in Revisionsinstanzen tätig und seit 2017 Anwalt bei CBH.

Beratungsschwerpunkte

Dr. Thomas Ritter begleitet Unternehmen forensisch und bei der betrieblichen Personalarbeit und berät Arbeitgeber in sämtlichen Fragen des Kollektiv- wie des Individualarbeitsrechts. Eine Besonderheit liegt in seiner langjährigen Tätigkeit für Krankenhäuser, öffentliche und kirchliche Unternehmen und der Lösung der sich für diese stellenden spezifischen, vor allem rechtlichen Probleme im Bereich MAVO und MVG bzw. BAT/TVöD. Er betreut seine Mandanten auch im Bereich des Gemeinnützigkeitsrechts. Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit von
Dr. Thomas Ritter liegt im Bereich baurechtlicher sowie öffentlich-rechtlicher Mandate aus Bereichen des Rechts der Wasserverbände sowie des Subventionsrechts.

Auszeichnungen (Auswahl)

- JUVE Ranking 2026/2027: Fachbereich „Arbeitsrecht“
- The Best Law Firm Deutschland 2026 | Fachbereich „Arbeitsrecht“
- The Legal 500 Deutschland 2026: TOP Kanzlei, Fachbereich „Arbeitsrecht“
- Kanzleimonitor 2025/2026: Führende Kanzlei "Arbeitsrecht"
- brandeins | Statista 2025: Die besten Wirtschaftskanzleien „Arbeitsrecht“

CBH RECHTSANWÄLTE

STANDORTE

STANDORT KÖLN

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Habsburgerring 24
50674 Köln

T +49 221 95 190-0
F +49 221 95 190-90
E koeln@cbh.de

STANDORT MÜNCHEN

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Ismaninger Straße 65a
81675 München

T +49 89 24 88 200-50
F +49 89 24 88 200-55
E muenchen@cbh.de

STANDORT BERLIN

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Franklinstraße 28/29
10587 Berlin

T +49 30 21 300 221-80
F +49 30 21 300 221-99
E berlin@cbh.de

STANDORT HAMBURG

VON SCHULTZ Rechtsanwälte

Harvestehuder Weg 23
20149 Hamburg

T +49 40 4142 99-0
F +49 40 4142 99-22
E hamburg@cbh.de

STANDORT BRÜSSEL

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Square de Meeûs 21,
1050 Brüssel | Belgen

T +32 2 808 69-41
E brussels@cbh.de

