



KollektivKraft

Plattformarbeit in Deutschland: Rechte, Risiken, Regelungslücken?

Eine kurze Darstellung der BAG-Crowdworker-Entscheidung und der EU-Plattformarbeitsrichtlinie

Veranstaltung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien am 08.09.2025 – 15.00 Uhr

Rechtsanwältin Dr. Andreja Schneider-Dörr

Inhaberin der Kanzlei KollektivKraft in Reutlingen, Deutschland



Stephan Bogner,
Philipp Schmitt



HUMAN ELEMENT INC. – CROWDWORK SERVICES FOR EVERYDAY LIFE, 2016

Arbeitsautomat Workstation
Stahl, Plastik, Bildschirm
Steel, plastic, screen

HUMAN ELEMENT INC., 2016

Video, 00:40 Min.

Leihgabe Loan Stephan Bogner

Die Arbeitsstationen von HUMAN ELEMENT INC. zeigen ein Zukunftsszenario, in dem Menschen online oder im öffentlichen Raum gegen Bezahlung Aufgaben lösen und damit Artificial Intelligence trainieren. Dabei entstehen allerdings jene Algorithmen, die die menschliche Arbeit überflüssig machen werden.

The workstations of HUMAN ELEMENT INC. show a future scenario in which humans are paid for solving problems online or in the public space and in doing so train artificial intelligence. This in turn, however, creates those algorithms that will make human work redundant.

Agenda

01. Plattformarbeit – Neue Arbeitsformen

Definition, Strukturen und Herausforderungen für den traditionellen Arbeitnehmerbegriff in der digitalen Wirtschaft.

02. BAG Crowdworker–Entscheidung

Sachverhalt, rechtliche Würdigung und Bedeutung des Urteils vom 01.12.2020 für die Rechtspraxis.

03. EU–Plattformarbeitsrichtlinie 2024

Entstehung, Inhalte und Auswirkungen der neuen europäischen Regelungen auf deutsches Arbeitsrecht.

04. Regelungslücken und Handlungsbedarf

Identifizierung von Schutzlücken und zukünftige rechtliche Entwicklungen.

Plattformarbeit – Neue Arbeitsorganisationsformen



Plattformen wie Uber, Deliveroo, Lieferando, WOLT, Clickworker nutzen das Internet als Mechanismus zur Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Algorithmisches Management steuert dabei neue Machtstrukturen.

Strukturmerkmale von Arbeitsplattformen

Plattformen fungieren als Intermediäre zwischen Suchenden und Anbietenden. Sie steuern das Verhalten durch algorithmische Systeme und schaffen neue Abhängigkeitsformen, die traditionelle arbeitsrechtliche Kategorien herausfordern und den klassischen Arbeitnehmerbegriff unter Anpassungsdruck setzen.

890+

Gerichtsentscheidungen zur Plattformarbeit bereits ergangen.

Hießl unter

<https://ssrn.com/abstract=3839603>

2024

EU-Plattformarbeitsrichtlinie verabschiedet nach langem Verhandlungsprozess.

“Schlanke Plattformen” und externe Flexibilität

Das Schwankungsproblem der Unternehmen

Jedes Unternehmen muss Marktschwankungen in Angebot und Nachfrage bewältigen. Flexible Personaleinsätze durch interne und externe Flexibilität sind entscheidende Anpassungsstrategien an veränderte Rahmenbedingungen.



Interne Flexibilität

Anpassung von Funktionen, Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsentgelt innerhalb bestehender Arbeitsverträge zur Bewältigung von Nachfrageschwankungen.



Externe Flexibilität

Numerische Anpassung der personellen Leistungsfähigkeit an den aktuellen Arbeitskräftebedarf durch Outsourcing und flexible Arbeitsverträge.



Schlanke Plattformen

Bestehen hauptsächlich aus Software und Datenanalyse, lagern Schwankungen auf externe Arbeitskräfte aus und nutzen virtuelle Arbeitsverteilung.
Srnicek, Plattformkapitalismus. 46 ff.

Plattformen als effizientere Marktorganisation

Plattformen organisieren mittels Technologie den Markt effizienter, sodass Transaktionskosten geringer sind als in betrieblich verfassten Unternehmen. TROTZDEM ist ihr hauptsächliches und vornehmliches Produkt: ARBEIT!

Hierzu: Humans as a Service, Jeremias Prassl-Adams

Sinkende Such- und Informationskosten

- Internet ermöglicht schnelle Allokation verfügbarer Dienstleister
- Echtzeit-Matching von Angebot und Nachfrage
- Automatisierte Preisfindung und Bewertungssysteme

Reduzierte Vertragskosten

- Globale Verfügbarkeit von Arbeitskräften rund um die Uhr
- Vertragsabschluss per Klick oder Häkchen setzen
- Standardisierte Vertragsbedingungen für alle Nutzer

On-Demand Workforce

Kurzfristige Entscheidungen ohne Produktivitätsverlust durch flexible Arbeitskräfte.

Kritische Betrachtung

Ein an die Pflicht zur Tätigkeit anknüpfender arbeitsrechtlicher Schutz greift ins Leere, wo die Verfügbarkeit der Arbeitskraft faktisch herstellbar ist.

— Schwarze, RdA 2020

Rechtliche Herausforderungen

Crowd Work und antizipierte Negation des Arbeitsrechts durch technische Organisation.

BAG Crowdworker-Entscheidung (01.12.20, 9 AZR 102/20) – Der Sachverhalt

Business Case Roamler

Plattform spezialisiert auf Warenpräsentationskontrollen in Supermärkten und Tankstellen. Gesamtaufträge werden in kleine Tasks aufgeteilt und über App-System an Crowdworker verteilt.



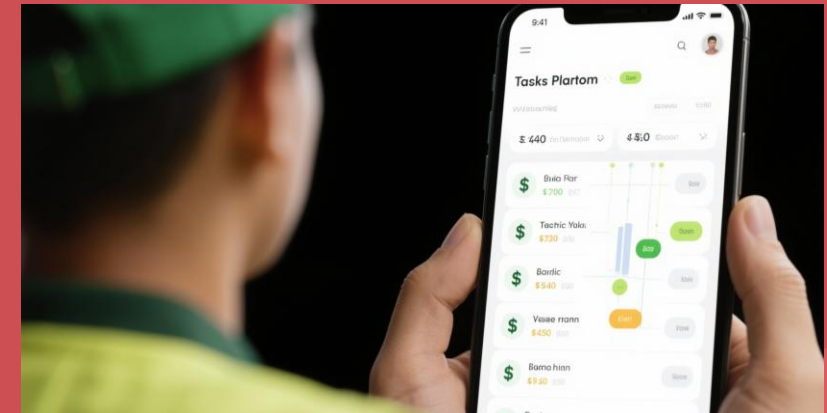
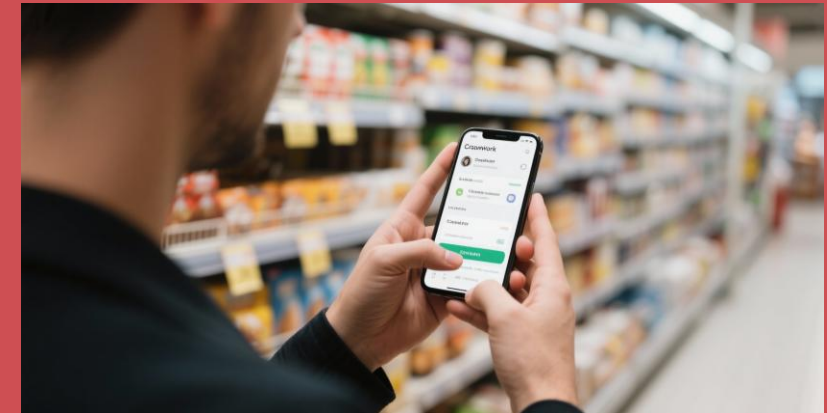
Arbeitsrealität des Klägers

15 Monate Tätigkeit, ca. 20 Stunden/Woche, durchschnittlich 1.750€ monatliche Vergütung. Gamification durch Erfahrungspunkte und Level-System.



Plötzliche Deaktivierung

Von einem Tag auf den anderen wurde das Benutzerkonto deaktiviert. Kläger sah sich als Arbeitnehmer und klagte auf Unwirksamkeit der Kündigung.



BAG Crowdworker-Entscheidung – Rechtliche Würdigung

Tatsächliche Vertragsdurchführung entscheidend

§ 611a Abs. 1 S. 6 BGB: Widerspruch zwischen Vertragsbezeichnung und tatsächlicher Durchführung wird zugunsten der Realität aufgelöst.

Fremdbestimmung durch Plattform-System

Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation, nicht übertragbares Benutzerkonto und kleinteilige App-gesteuerte Arbeitsschritte begründen persönliche Abhängigkeit.



Verklammerung zu Dauerschuldverhältnis

Einzelne kurze Einsätze werden durch regelmäßige Tätigkeit zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis zusammengefasst und als Arbeitsvertrag anerkannt.

Gamification als Steuerungsinstrument

Level-System und Erfahrungspunkte dienen der Verhaltenssteuerung und schaffen faktische Bindung ohne traditionelle Weisungsstrukturen.

Grundsätze der BAG-Entscheidung

Arbeitsverhältnis – Tatsächliche Vertragsdurchführung

Worte sind Schall und Rauch. Es kommt darauf an, wie die Vertragsparteien das Rechtsverhältnis ausleben.



Anschlussfähigkeit des Arbeitnehmerbegriffes



Test bestanden

Arbeitsverhältnis ohne klassische Weisungen

Fremdbestimmung als eigenständiges Merkmal neben Weisungsbindung – digitale Steuerung ersetzt traditionelle Anweisungsstrukturen.

Stärkung des Arbeitnehmerschutzes

Neue Arbeitsorganisationsformen sollen den arbeitsrechtlichen Schutzbereich nicht durch technische Gestaltung umgehen oder aushebeln.

EU-Plattformarbeitsrichtlinie 2024/2831– Langer Entstehungsweg



2021:

Konsultationsverfahren

EU-Kommission startet Initiative und Sozialpartnerkonsultation.

Dezember 2021: Erster Richtlinienvorschlag COM(2021) 762 mit kriterienkatalogbasierten Vermutungsregeln.



2022–2023:

Parlamentsverfahren

187 Änderungsanträge des EU-Parlaments, Modifikationen durch Rat der EU. Mehrere Blockaden durch Deutschland, Estland, Griechenland und Frankreich.



2024: Finale

Verabschiedung

Februar: Trilog-Einigung, März: Kompromissfindung, April: Parlamentsbeschluss. Zwei Jahre Umsetzungsfrist für Mitgliedstaaten nach Inkrafttreten der Richtlinie, 02.12.2026.

Definition der Plattformarbeit (Erwägungsgrund 5, Art. 2 Ri-Li)



Digitale Infrastruktur für
Dienstleistungsangebote

Online-Plattformarbeit

- Ausschließlich über elektronische Anwendungen ausgeführt
- Algorithmen organisieren Arbeitsleistung und Vergütung
- Große Heterogenität in Branchen und Tätigkeiten



Hybride Kombination von Online-
und Offline-Elementen

Ortsgebundene Plattformarbeit

- Online-Kommunikationsprozess mit physischer Leistungserbringung
- Internationale Wirtschaftsakteure in mehreren Mitgliedstaaten
- Grenzüberschreitende Geschäftsmodelle



Vielfältige Profile und
Beschäftigungsformen

Charakteristika der Plattformarbeit

- Leichter Zugang zum Arbeitsmarkt
- Flexible Arbeitszeit und zusätzliches Einkommen
- Oft niedrige Entlohnung und Nebentätigkeit

EU-Plattformarbeitsrichtlinie – Zentrale Regelungsinhalte

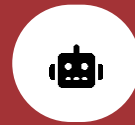
Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit

Die Richtlinie zielt auf korrekte Einstufung des Beschäftigungsstatus ab und darauf, dass Verfahren zur Überprüfung von Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie geschaffen werden.



Widerlegbare Rechtsvermutung Art 5

Vermutung des Arbeitsverhältnisses bei Kontrolle und Steuerung durch Plattform. Beweislast liegt bei der Plattform für Widerlegung der Vermutung.



Algorithmisches Management regulieren Art. 7

Menschliche Überwachung wichtiger Entscheidungen erforderlich.
Transparenzpflichten und Datenschutz bei automatisierten Systemen am Arbeitsplatz.



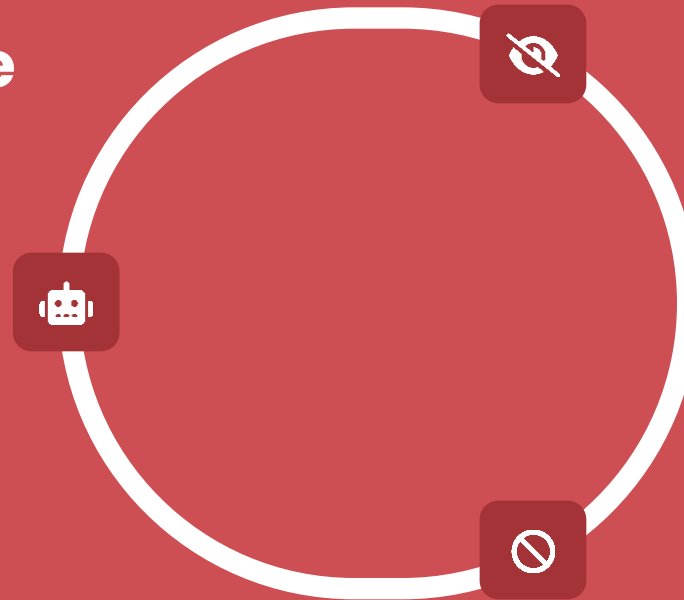
Mitgliedstaatliche Umsetzung

Keine EU-weite Harmonisierung des Arbeitnehmerbegriffs. Nationale Definitionen bleiben maßgeblich für konkrete rechtliche Bewertung, wobei die Rechtsprechung des EuGH zu beachten ist.

Algorithmisches Management (Erwägungsgrund 8, Art. 7 der Ri-Li)

Automatisierte Systeme ersetzen Führungskräfte

Automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme übernehmen Funktionen wie Aufgabenzuweisung, Preisgestaltung, Arbeitszeitfestlegung, Anweisungen, Bewertung, Anreize und Benachteiligungen.



Mangelnde Transparenz für Betroffene

Personen haben oft keinen Zugang zu Informationen über Algorithmen-Funktionsweise, verwendete personenbezogene Daten oder Einfluss ihres Verhaltens auf automatisierte Entscheidungen.

Fehlende Rechtshutsmöglichkeiten

Betroffene kennen oft nicht die Gründe für automatisierte Entscheidungen, können keine Erläuterungen erhalten, Entscheidungen nicht mit Menschen erörtern oder anfechten.

Regelungslücken und Risiken in der Praxis – in Deutschland

§7a

SGB IV Statusverfahren

Verfahrensdefizite

- Statusklärung erfolgt meist erst retrospektiv nach Beendigung der Arbeitsbeziehung durch Kündigungsschutzklage.
- Clearingstelle nur für sozialversicherungsrechtliche Fragen zuständig.
- Arbeitsgerichtlicher Weg erst bei Streitfall verfügbar.
- Präventive Statusklärung praktisch nicht möglich.

Sic-Non

Arbeitsgerichtlicher
Klageweg

Wirtschaftliche Risiken

- Marktschwankungen werden vollständig auf eine Vertragsseite externalisiert ohne echte unternehmerische Chancen.
- Wirtschaftliche Abhängigkeit bleibt rechtlich unberücksichtigt.
- Fehlende soziale Absicherung bei Scheinselbstständigkeit.
- Ungleichgewicht bei Vertragsgestaltung und Risikozuweisung.

2 Jahre

EU-RL Umsetzungsfrist

Rechtsunsicherheit

- Neue Arbeitsorganisationsformen schaffen Abgrenzungsprobleme zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit.
- Einzelfallabhängige Beurteilung erschwert Rechtssicherheit.
- Unterschiedliche Bewertung in verschiedenen Rechtsgebieten möglich (SozialR/ArbeitsR).
- Anpassungsbedarf traditioneller Rechtsbegriffe erforderlich.

§611a

BGB Arbeitsvertrag

Handlungsüberlegung für die Zukunft

Umsetzungsfragen der gesetzlichen Vermutung

Verfahrens- vs. Generalvermutung

Gilt die Vermutung nur in Verfahren oder generell bei entsprechenden Tatsachen?

Kriterienkatalog

Sollen konkrete Kriterien für 'Kontrolle und Steuerung' festgelegt werden?

Informationsungleichgewicht

Plattformen haben vollständigen Überblick über Sachverhaltselemente der Rechtsbeziehung.

Zentrale Ansätze

Die Zukunft der Plattformarbeit erfordert einen integrierten Ansatz aus verbesserter Rechtssicherheit, präventiven Verfahren und angepassten Schutzstandards für neue Arbeitsformen.

- Präventive Statusklärungsverfahren entwickeln und implementieren.
- Spezialgesetzliche Indikatoren für Plattformarbeit schaffen.
- Kollektive Vertretungsrechte für Plattformarbeiter stärken.



“Technology can evolve, so can the law.”

— Simon Deakin

Diese Erkenntnis verdeutlicht, dass Technologie nicht nur, aber auch das Recht herausfordert. Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie ist ein wichtiger Schritt, um technischen Herausforderungen zu begegnen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



**Ich freue mich auf Ihre Fragen und die anschließende Diskussion über
Plattformarbeit.**

Sie erreichen mich unter schneider@kollektiv-kraft.de