

Nürnberg, 14.01.2026

## Umsetzungsgesetz zur EU-Plattformarbeitsrichtlinie | Gesetzliche Vermutung Steuerung und Kontrolle

Mit der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit sollen europaweit die Arbeitsbedingungen all derer, die über eine Plattform tätig sind, verbessert werden. Der Gesetzgeber hat sich in seiner endgültigen Fassung im Statusfeststellungsverfahren gegen einen Kriterienkatalog entschieden, sondern legt eine gesetzliche Vermutung zur Bestimmung eines Arbeitsverhältnisses zugrunde.

Die Begriffe „**Steuerung**“ und „**Kontrolle**“ stehen im Mittelpunkt dieses Mechanismus. Sie dienen als Anknüpfungspunkte, um festzustellen, ob eine Plattform so in das Arbeitsverhältnis eingreift, dass die Selbstständigkeit nur noch formal besteht. So heißt es in Artikel 5, Abs. 1:

### Art. 5 (1) Gesetzliche Vermutung:

*„Es wird gesetzlich vermutet, dass das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, ein Arbeitsverhältnis ist, wenn gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs Tatsachen, die auf Steuerung und Kontrolle hindeuten, vorliegen. Möchte die digitale Arbeitsplattform die gesetzliche Vermutung widerlegen, hat sie zu beweisen, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.“*

### 1. Schwierigkeiten der Begriffe Steuerung und Kontrolle

Da die Begrifflichkeiten „Steuerung und Kontrolle“ weder im Gesetzestext näher definiert noch klare Rechtsbegriffe sind, eröffnet der Art. 5, Abs. 1 Auslegungs- bzw. Argumentationsspielräume. Nahezu jede Plattform setzt in gewisser Weise Steuerungs- oder Kontrollinstrumente ein, etwa durch algorithmische Zuweisung von Aufträgen. Doch nicht jede Form davon rechtfertigt eine gesetzliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft.

### Lösungsansatz Negativ-Kriterium

Ausgehend davon, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Begrifflichkeiten „Steuerung und Kontrolle“ im Sinne von **Weisungsgebundenheit** zu verstehen scheint, können diese als maßgebliches Abgrenzungskriterium für die gesetzliche Vermutung herangezogen

werden. Weisungsgebundenheit liegt regelmäßig dann vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch ein Vertragsverhältnis dergestalt miteinander verbunden sind, dass Inhalt, Zeit und Ort der Tätigkeit durch einseitige Vorgaben des Arbeitgebers bestimmt werden können.

Die bei der DAHAG tätigen Rechtsanwälte sind grundsätzlich nicht weisungsgebunden. Sie entscheiden selbst über ihre Arbeitszeit, ihre Arbeitsweise sowie die Organisation ihrer Tätigkeit. Eine Bindung entsteht erst in dem Moment, in dem ein Anwalt einen vermittelten Auftrag annimmt. Damit verfügen die Anwälte der DAHAG über (Vertrags-) Autonomie und Selbstbestimmung.

Vor diesem Hintergrund könnte es sachgerecht erscheinen, im Rahmen der gesetzlichen Vermutung **Autonomie und Selbstbestimmung** ausdrücklich als **Negativkriterien zur Abgrenzung von „Steuerung und Kontrolle“** zu normieren. Dadurch wird klargestellt, dass eine gesetzliche Vermutung der Weisungsgebundenheit nicht eingreift, wenn die maßgeblichen Merkmale unternehmerischer Freiheit vorliegen.

## 2. Normierung zum Schutz der Rechtseinheit

Ein weiterer Punkt ist die Vermeidung rechtswidriger Konsequenzen, die sich aus der Vermutung eines Arbeitsverhältnisses ergeben können.

Gesetzliche Vorschriften zur Berufsausübung können im Widerspruch zu der gesetzlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses stehen. So dürfen Rechtsanwälte nach § 46 Abs.1 BRAO ihren Beruf als Angestellte nur solcher Arbeitgeber ausüben, die als Rechtsanwälte, Patentanwälte oder rechts- oder patentanwaltliche Berufsausübungsgesellschaften tätig sind. Auch Steuerberater unterliegen berufsrechtlichen Einschränkungen hinsichtlich ihres Arbeitgebers. Notaren ist die Ausübung eines weiteren Berufs grundsätzlich untersagt, § 8 BNotO. Würde hier ein Arbeitsverhältnis begründet, etwa weil ein Notar über eine Plattform Aufträge entgegennimmt, könnte dies im Ergebnis zu einem Berufsausübungsverbot führen.

Daher ist zu empfehlen, eine entsprechende Ausnahme aufzunehmen.

Ein Konflikt mit dem Anwendungsvorrang des Rechts der Europäischen Union besteht hier bereits dem Grunde nach nicht. Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie stützt sich auf Art. 153 AEUV. Es geht um Arbeitsbedingungen, also das „Wie“ einer Berufsausübung, nicht das „Ob“. Diese Fragen obliegen der nationalen Gesetzgebungskompetenz.

Die Richtlinie will deshalb ausdrücklich nicht auf europarechtlicher Ebene bestimmen, was ein Arbeitsverhältnis ist.

Dies ergibt sich bereits aus Erwägungsgrund 17 der Richtlinie:

*„Diese Richtlinie sollte für Personen gelten, die Plattformarbeit in der Union leisten und die im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen oder bei denen nach der Beurteilung des Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen wird, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.“*

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Verweis auf die Rechtsprechung des EuGH.

Exemplarisch ist folgende Rechtsprechung zum Arbeitsverhältnis des EuGH zu betrachten:

EuGH, Rs. 66/85 – Lawrie-Blum

"Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht aber darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält."

EuGH C-256/01 - Allonby

"Die formale Einstufung als Selbständiger nach innerstaatlichem Recht schließt nicht aus, dass jemand als Arbeitnehmer im Sinne dieses Artikels einzustufen ist, wenn seine Selbständigkeit nur fiktiv ist."

C-216/15 - Ruhrlandklinik

*Dies gilt auch, wenn das Mitglied nach nationalem Recht kein Arbeitnehmer ist, weil es mit dem Verein keinen Arbeitsvertrag geschlossen hat.*

Dieser Rechtsprechung des EuGH ist gemein, dass in die nationale Definition des Arbeitsvertrages nicht eingegriffen wird. Auch soweit dem "Selbständigen" Rechte eines Arbeitnehmers zugestanden werden, die er nach Gemeinschaftsrecht hat, so wird nie in das Vertragsverhältnis an sich eingegriffen.

Auch das ist dem deutschen Recht nicht fremd. Es gibt auch im deutschen Recht die "arbeitnehmerähnliche Personen". Der Gesetzgeber fingiert nicht ein Arbeitsverhältnis, sondern normiert das Institut der arbeitnehmerähnlichen Person.

### **3. Textvorschlag für die Umsetzung der Richtlinie**

- (1) *Es wird gesetzlich vermutet, dass das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, ein Arbeitsverhältnis ist, wenn Tatsachen, die auf Steuerung und Kontrolle hindeuten, vorliegen.*
- (2) *Dies gilt nicht, wenn das Vorliegen eines Arbeitsverhältnis in der konkreten Form mit einer gesetzlichen Berufsausübungsregelungen nicht vereinbar ist.*
- (3) *Die digitale Arbeitsplattform kann die gesetzliche Vermutung widerlegen, indem sie nachweist, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- oder Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist. Hierzu kann sie insbesondere Tatsachen vorzubringen, die die berufliche Autonomie und Selbstbestimmung der plattformarbeitenden Person belegen. Dabei ist die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen.*