

EU-Plattformarbeitsrichtlinie – Was steht drin?

Regelungen der Richtlinie (EU) 2024/2831 und was diese für Arbeitgeber bedeuten

27. Oktober 2026

Zusammenfassung

Die Plattformarbeitsrichtlinie (PWD) ist die europäische [Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit](#). Die Richtlinie hat das Ziel, die Arbeitsbedingungen von Personen zu verbessern, die über digitale Arbeitsplattformen tätig sind. Im Fokus stehen die arbeitsrechtliche Einstufung als Beschäftigte oder Selbstständige und Regelungen für den Einsatz von algorithmischem Management in Bezug auf Plattformarbeit.

Was Unternehmen jetzt wissen müssen:

- Ab wann greifen die Anforderungen der Plattformarbeitsrichtlinie?
- Welche Unternehmen sind betroffen?
- Was ist Plattformarbeit?
- Wann gelten Plattformbeschäftigte als Arbeitnehmer?
- Was ist algorithmisches Management?
- Welche Regeln gelten beim Einsatz von Algorithmen in der Arbeitsorganisation?
- Welche Transparenzpflichten gelten für Plattformen gegenüber Behörden?
- Welche nächsten Schritte sind empfehlenswert?

Im Einzelnen

Ab wann gelten die Anforderungen der Plattformarbeitsrichtlinie?

Die Richtlinie (EU) 2024/2831 wurde am 11. November 2024 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht und ist damit nach Art. 31 PWD am 1. Dezember 2024 in Kraft getreten. Die Regelungen der Richtlinie sind jedoch nicht unmittelbar bindend, sondern müssen von den Mitgliedstaaten durch nationale Rechts- und Verwaltungsvorschriften umgesetzt werden. Nach Art. 29 Abs. 1 PWD müssen die Mitgliedstaaten die Richtlinie bis zum 2. Dezember 2026 umsetzen. Erst durch die nationalen Regelungen zur Umsetzung greifen Verpflichtungen für Unternehmen.

Welche Unternehmen sind betroffen?

Die Plattformarbeitsrichtlinie gilt nach Art. 1 Abs. 3 PWD für digitale Arbeitsplattformen, die in der Union geleistete Plattformarbeit organisieren, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung oder von dem ansonsten anwendbaren Recht.

Digitale Arbeitsplattformen sind nach Art. 2 Abs. 1 a) PWD natürliche oder juristische Personen, die eine Dienstleistung erbringen, die

1. zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Webseite oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt wird,
2. auf Verlangen eines Empfängers erbracht wird,
3. als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit umfasst, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird und
4. die Nutzung automatisierter Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme beinhaltet.

Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen; dabei spielt es keine Rolle, wo das Unternehmen seinen Sitz hat.

Beispiel: Typischerweise sind Anbieter von Applikationen, über die Taxifahrten oder Essenslieferungen bestellt werden, digitale Arbeitsplattformen. In der Regel wird die Bestellung eines Gerichts durch den Kunden (2) per App (1) ausgelöst. Ein Algorithmus ermittelt einen Fahrer, dem die Lieferung zugeteilt wird (3), und überwacht die Auslieferung (4). Typische Beispiele dürften Uber, Bolt und Wolt sein.

Ausnahme: Nach Art. 2 Abs. 2 PWD sind Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht oder über die Einzelpersonen privat Waren weiterverkaufen können, keine digitalen Arbeitsplattformen. Damit sind z. B. Plattformen gemeint, auf denen die eigene Wohnung

vorübergehend untervermietet oder Gebrauchsgüter gehandelt werden können. Anbieter wie Airbnb oder eBay dürften damit nicht unter die Plattformarbeitsrichtlinie fallen.

Wichtig: Bei der Ausnahme nach Art. 2 Abs. 2 PWD ist auf den „Hauptzweck“ abzustellen. Wenn z. B. nach jeder vorübergehenden Vermietung automatisiert eine Putzkraft beauftragt wird, die durch den Algorithmus den Auftrag erhält und überwacht wird, handelt es sich hinsichtlich der Reinigungsdienstleistung um eine digitale Arbeitsplattform im Sinne der Richtlinie, wenn diese Reinigungsdienstleistung „eine notwendige und wesentliche Komponente darstellt, die nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist“ (Erwägungsgrund 20 PWD).

Was ist Plattformarbeit?

Plattformarbeit ist nach Art. 2 Abs. 1 b) PWD 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.

Betroffen ist damit jede Einzelperson, die über eine digitale Arbeitsplattform entgeltlich tätig wird. Da die Richtlinie das Ziel hat, Scheinselbstständigkeit zu begrenzen, kommt es weder darauf an, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, noch darauf, ob die Tätigkeit über einen Dritten vermittelt wird. Das bedeutet, dass sowohl abhängig Beschäftigte als auch selbstständige Plattformarbeitende grundsätzlich unter die Regelungen der PWD fallen. Einige Regelungen der Richtlinie gelten für alle Personen, die Plattformarbeit leisten; andere greifen, wenn es sich um Plattformbeschäftigte handelt.

Wann gelten Personen, die Plattformarbeit leisten, als Beschäftigte?

Nach Art. 4 PWD müssen die Mitgliedstaaten geeignete Verfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen schaffen, die Plattformarbeit leisten. Dabei kommt es auf die tatsächlichen Umstände der Arbeitsleistung an, nicht auf die Bezeichnung in einer etwaigen vertraglichen Vereinbarung.

Nach Art. 5 PWD soll eine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses greifen, wenn Tatsachen vorliegen, die auf eine Steuerung und Kontrolle hindeuten. Diese Tatsachen sind nach den nationalen Rechtsvorschriften, nach Kollektiv- und Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung zu bewerten. Die gesetzliche Vermutung führt zur Beweislastumkehr, d. h., die digitale Arbeitsplattform muss beweisen, dass es sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis in diesem Sinne handelt.

Ein Kernelement der deutschen Umsetzung der PWD wird die Ausgestaltung dieser Vermutungsregelung sein. Beispiele aus anderen Mitgliedstaaten zeigen, wie unterschiedlich sie ausgestaltet werden kann. Die

Ansätze reichen von einer unveränderten Übernahme des Wortlauts der PWD, die die nähere Auslegung den Gerichten überlässt, bis zu einem Katalog konkreter Merkmale für Steuerung und Kontrolle.

Diese Vermutung soll nach Art. 5 Abs. 3 PWD für alle Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren gelten, bei denen es um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen geht, die Plattformarbeit leisten. Ein solches Verfahren kann von der betroffenen Person, ihren Vertretern oder einer noch zu bestimmenden zuständigen nationalen Behörde eingeleitet werden. Aber: Die Vermutung soll grundsätzlich nicht in Steuer-, Straf- oder Sozialversicherungsverfahren gelten, sofern die Mitgliedstaaten dies nicht ausdrücklich regeln.

Was gilt für Plattformarbeit über Vermittler?

Setzt eine digitale Arbeitsplattform Vermittler ein, müssen Personen, die mit dem Vermittler in einem Vertragsverhältnis stehen, nach Art. 3 PWD denselben Schutz erhalten wie Personen mit einem unmittelbaren Vertragsverhältnis zur Plattform. Die Mitgliedstaaten müssen hierfür geeignete Mechanismen schaffen; dabei können sie nach Maßgabe des nationalen Rechts und der nationalen Gepflogenheiten vorgehen. Ausdrücklich genannt wird die Möglichkeit, eine gesamtschuldnerische Haftung der Plattform und des Vermittlers einzuführen.

Was ist algorithmisches Management?

Algorithmisches Management im Sinne der Richtlinie sind automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme, die durch Algorithmen gesteuert werden und Funktionen ersetzen oder unterstützen, die in Unternehmen üblicherweise von Führungskräften wahrgenommen werden.

Nach Art. 2 Abs. 1 h) PWD sind „automatisierte Beobachtungssysteme“ Systeme, die mithilfe elektronischer Mittel die Arbeitsleistung der betroffenen Personen oder Tätigkeiten im Arbeitsumfeld kontrollieren, beobachten oder bewerten oder dies unterstützen. Dazu zählt auch die Erhebung personenbezogener Daten.

Nach Art. 2 Abs. 1 i) PWD sind „automatisierte Entscheidungssysteme“ Systeme, die mithilfe elektronischer Mittel Entscheidungen treffen oder unterstützen, die sich erheblich auf Personen auswirken, die Plattformarbeit leisten. Dazu zählen insbesondere Entscheidungen über die Einstellung, den Zugang zu Arbeitsaufträgen und deren Organisation, das Entgelt einschließlich der Preisgestaltung einzelner Aufträge, Sicherheit und Gesundheit, Arbeitszeit, Fortbildung, Beförderung oder vergleichbare Maßnahmen sowie den vertraglichen Status einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung eines Kontos.

Beispiele: Aufträge für die Essensauslieferung werden automatisiert einzelnen Personen zugewiesen, bei Nichtannahme von Fahraufträgen werden automatisiert weniger häufig oder weniger attraktive Aufträge

zugewiesen, bei Erledigung von 10 Fahrten wird ein Bonus ausgeschüttet, das Entgelt pro Auftrag wird automatisiert in Abhängigkeit von Kundenbewertungen festgesetzt.

Welche Regeln gelten beim Einsatz von algorithmischem Management?

Die Richtlinie hat das Ziel, die Transparenz, Fairness, Aufsicht durch Menschen, Sicherheit und Rechenschaft beim algorithmischen Management in der Plattformarbeit zu fördern und den Schutz der personenbezogenen Daten der betroffenen Personen zu verbessern. Für Unternehmen, die digitale Arbeitsplattformen betreiben und algorithmische Managementsysteme einsetzen, gelten spezielle Regelungen des Datenschutzes und besondere Transparenz-, Aufsichts- und Informationspflichten:

- **Datenschutz und Datenschutz-Folgenabschätzung:** Digitale Arbeitsplattformen dürfen gem. Art. 7 PWD mithilfe automatisierter Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme insbesondere keine personenbezogenen Daten zum emotionalen oder psychischen Zustand, zu privaten Gesprächen oder zu Zeiten verarbeiten, in denen die betroffene Person keine Plattformarbeit leistet oder anbietet. Untersagt sind zudem die Vorhersage der Ausübung grundlegender Rechte, Schlussfolgerungen zu besonders geschützten persönlichen Merkmalen sowie die biometrische Identifizierung durch Abgleich mit einer Datenbank. Diese Verbote gelten bereits im Einstellungs- oder Auswahlverfahren und während des Vertragsverhältnisses. Bei einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO müssen die Plattformen nach Art. 8 PWD die Ansichten der Personen, die Plattformarbeit leisten, und ihrer Vertreter einholen und die Folgenabschätzung den Arbeitnehmervertretungen zur Verfügung stellen. Fehlen solche Vertretungen, sind die betroffenen Personen über die Verarbeitung zu informieren.
- **Transparenz automatisierter Systeme und Datenübertragbarkeit:** Digitale Arbeitsplattformen müssen nach Art. 9 PWD Personen, die Plattformarbeit leisten, deren Vertreter und auf Anfrage die zuständigen nationalen Behörden über den Einsatz automatisierter Beobachtungs- und Entscheidungssysteme informieren. Die Informationen müssen insbesondere Zweck, verarbeitete Daten, überwachte oder bewertete Tätigkeiten sowie Kategorien und wichtigste Parameter automatisierter Entscheidungen umfassen. Sie sind klar, verständlich und leicht zugänglich bereitzustellen. Betroffene Personen sind spätestens am ersten Arbeitstag und bei wesentlichen Änderungen zu informieren; Bewerber erhalten die Informationen vor Beginn des Einstellungsverfahrens. Zudem können Personen, die Plattformarbeit leisten, die bei ihrer Plattformarbeit erzeugten personenbezogenen Daten einschließlich Bewertungen und Rezensionen erhalten und übertragen. Auf Wunsch sind die Daten unmittelbar an einen Dritten zu übermitteln, soweit dies technisch machbar ist.
- **Menschliche Aufsicht und Folgenbewertung:** Digitale Arbeitsplattformen müssen die Auswirkungen einzelner Entscheidungen, die automatisierte Entscheidungssysteme treffen oder unterstützen, nach Art. 10 PWD wirksam durch Menschen überwachen. Die hierfür eingesetzten Personen müssen ausreichend kompetent, geschult und befugt sein, automatisierte Entscheidungen zu überstimmen, und vor Benachteiligung geschützt werden. Die Plattformen müssen die Auswirkungen solcher Entscheidungen auf Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung regelmäßig, mindestens alle zwei

Jahre bewerten. Zeigt die Bewertung ein hohes Diskriminierungsrisiko oder einen Verstoß gegen Rechte, ist unverzüglich Abhilfe zu schaffen. Entscheidungen über die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses oder des Kontos sowie Entscheidungen mit vergleichbarem Nachteil müssen gem. Art. 10 Abs. 5 PWD immer von einem Menschen getroffen werden.

- **Erklärung und Überprüfung von Entscheidungen: Personen,** die Plattformarbeit leisten, können nach Art. 11 PWD eine mündliche oder schriftliche Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung verlangen. Für besonders nachteilige Entscheidungen, insbesondere über das Konto, die Vergütung oder den vertraglichen Status, muss eine schriftliche Begründung abgegeben werden. Betroffene Personen und ihre Vertreter können eine Überprüfung verlangen; die Plattform muss grundsätzlich innerhalb von zwei Wochen schriftlich und hinreichend genau antworten. Verletzt die Entscheidung Rechte der betroffenen Person, muss die Plattform sie unverzüglich berichtigen oder, wenn dies nicht möglich ist, eine angemessene Entschädigung anbieten und vergleichbare Entscheidungen künftig verhindern.
- **Sicherheit und Gesundheitsschutz:** Gegenüber Plattformbeschäftigten müssen digitale Arbeitsplattformen nach Art. 12 PWD die mit automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssystemen verbundenen Risiken bewerten und geeignete Schutz- und Präventionsmaßnahmen treffen. Die Systeme dürfen nicht so eingesetzt werden, dass sie unzulässigen Druck erzeugen oder die körperliche oder psychische Gesundheit und Sicherheit gefährden.
- **Unterrichtung und Anhörung:** Digitale Arbeitsplattformen müssen die Vertreter der Plattformbeschäftigten nach Art. 13 PWD über Entscheidungen unterrichten und anhören, die zur Einführung automatisierter Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen ihrer Nutzung führen können. Gibt es keine Vertreter, sind gem. Art. 14 PWD die betroffenen Plattformbeschäftigten selbst zu informieren.

Welche Transparenzpflichten gelten gegenüber Behörden und Vertretungen?

- **Anmeldung der Plattformarbeit:** Digitale Arbeitsplattformen müssen die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit gem. Art. 16 PWD bei den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats anmelden, in dem die Arbeit geleistet wird.
- **Informationen für Behörden und Vertretungen:** Digitale Arbeitsplattformen müssen den zuständigen Arbeits- und Sozialschutzbehörden sowie den Vertretern der Plattformbeschäftigten nach Art. 17 PWD insbesondere Angaben zur Zahl der regelmäßig Plattformarbeit leistenden Personen, zu deren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus und zu den allgemeinen Vertragsbedingungen zugänglich machen. Auf Verlangen sind weitere Informationen bereitzustellen, etwa zur durchschnittlichen Tätigkeitsdauer, zu den geleisteten Arbeitsstunden, zu den durchschnittlichen Einkünften und zu eingesetzten Vermittlern.

Welche nächsten Schritte sind empfehlenswert?

Die Anforderungen der Richtlinie begründen für Unternehmen noch keine unmittelbar geltenden Pflichten. Die Richtlinie muss zunächst vom deutschen Gesetzgeber umgesetzt werden. Unternehmen können schon jetzt prüfen, ob sie eine digitale Arbeitsplattform im Sinne der Richtlinie betreiben und damit voraussichtlich in den Anwendungsbereich der nationalen Regelungen fallen werden. Ist dies der Fall, sollten sie die beschriebenen Anforderungen prüfen und gegebenenfalls deren Umsetzung vorbereiten.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Strategie und Zukunft der Arbeit

T +49 30 2033-1070

strategie@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.