



Fachbereich EU 6

Fragen zur Anwendung der Richtlinie (EU) 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit im Rahmen von Flottenpartnersystemen

Fragen zur Anwendung der Richtlinie (EU) 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit im Rahmen von Flottenpartnersystemen

Aktenzeichen: EU 6 - 3000 - 064/26
Abschluss der Arbeit: 13. Mai 2026
Fachbereich: EU 6: Europa- und Völkerrecht, Auswärtiges und Sicherheit

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa- und Völkerrecht, Auswärtiges und Sicherheit geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
1.1.	Hintergründe der RL 2024/2831	4
1.2.	Fragestellungen	5
2.	Anwendbarkeit von Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831	6
2.1.	Anwendbarkeit von Art. 5 RL 2024/2831 im Rahmen von Dreieckskonstellationen	6
2.1.1.	Anwendungsbereich der RL 2024/2831	6
2.1.2.	Folgerungen für die Anwendbarkeit von Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831	7
2.2.	Bewertung des zugrundeliegenden Vertragsverhältnisses	7
2.2.1.	Abgrenzung von Arbeitnehmern und selbständiger Beschäftigung	7
2.2.2.	Dreieckskonstellationen	8
2.2.3.	Kriterium der „entscheidenden Einflussnahme“	9
2.3.	Folgerungen	10
3.	Umgehungsmöglichkeiten	11
4.	Maßgaben zur Umsetzung	12

1. Einleitung

Der Fachbereich EU 6 wurde mit verschiedenen Fragen zur unionsrechtlichen Auslegung und Anwendung der Richtlinie (EU) 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (im Folgenden: RL 2024/2831)¹ im Zusammenhang mit dem Einsatz von sog. Flottensystemen durch Plattformanbieter befasst.

1.1. Hintergründe der RL 2024/2831

Die Richtlinie verfolgt **zwei Kernziele**: **Erstens** soll die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitenden sichergestellt werden – insbesondere durch eine gesetzliche Arbeitsverhältnisvermutung (Art. 5 RL 2024/2831) mit Beweislastumkehr zulasten der Plattform. **Zweitens** regelt die Richtlinie den Umgang mit algorithmischem Management: Plattformen müssen automatisierte Entscheidungssysteme transparent machen, eine menschliche Überprüfung gewährleisten und Beschäftigte sowie ihre Vertreter informieren und anhören. Flankierend werden Datenschutzrechte gestärkt und Mitgliedstaaten zur Durchsetzung und zum Informationsaustausch verpflichtet.

Die **Regelungen zur Bestimmung des Arbeitsverhältnisses** zielen darauf ab, dass der Status von Plattformtätigen richtig bestimmt wird (Art. 1 Abs. 1 Buchst. a) RL 2024/2831). Die Einordnung als selbständige oder beschäftigte Tätigkeit ist entscheidend für die Frage, ob und welche Arbeits- und Sozialschutzrechte einer erwerbstätigen Person zustehen. Damit adressiert die Richtlinie u. a. das Phänomen, dass „neun von zehn der Personen, die in der EU auf digitalen Plattformen tätig sind, derzeit als Selbstständige eingestuft [werden]“.² Zudem hat der EuGH den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff betreffend den Beschäftigtenstatus von Plattformarbeitern eng ausgelegt.³

Die Prüfung des Erwerbsstatus soll durch eine widerlegliche Vermutungsregelung für den Arbeitnehmerstatus von Plattformtätigen (Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831) erleichtert werden:

„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.“

1 Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, [ABl. L, 2024/2831, 11. November 2024](#).

2 Vgl. den Vorschlag der Kommission v. 9. Dezember 2021 für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, KOM(2021) 762 endg., S. 1; Sanders, Article 3 in the platform work directive on intermediaries: joint liability or joint employment? European Labour Law Journal 16(4) 2025, S. 452 ff.; Peters-Lange, Die Richtlinie 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ZESAR 2025, S. 266 (267); Lach/Schreiber, Statusfeststellung im Bereich der sozialen Sicherheit und die Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft nach Art 5 RL (EU) 2024/2831, ZESAR 2025, S. 409 (410 f.).

3 EuGH, Beschluss v. 22. April 2020, Rs. C-692/19, Yodel Delivery Network, Rn. 26 ff., siehe dazu unten Ziff. 2.3.

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.“

Die EU-Mitgliedstaaten müssen die RL 2024/2831 **bis zum 2. Dezember 2026** in ihre nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften **umsetzen** (Art. 29 Abs. 1 RL 2024/2831). Diese Umsetzungspflicht umfasst auch die Schaffung der vorgenannten Vermutungsregelung, wobei deren konkrete Ausgestaltung weitgehend den Mitgliedstaaten überlassen bleibt.

1.2. Fragestellungen

Die **Fragen des Auftraggebers** betreffen die Regelungen der Richtlinie zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitenden. Hierzu wird folgender **Sachverhalt** angeführt: Digitale Plattformen u. a. für Essenslieferdienste⁴ arbeiteten in der Praxis häufig mit einem sog. Flottenpartnersystem,⁵ bei dem die Aufträge an den sog. Flottenpartner vermittelt würden. Dieser sei wiederum ein eigenes Unternehmen mit entsprechend abhängig Beschäftigten.⁶ Die Flottenpartner könnten auch aus einer unbegrenzten Anzahl von Subunternehmen bestehen, die sich die Aufträge anhand einer Auftragskette weitergeben. In diesen Konstellationen seien nicht unbedingt sog. Solo-Selbstständige involviert. Die konkreten Aufträge würden aber auch in dieser Konstellation von den digitalen Plattformen übermittelt. Diese säßen dementsprechend auch hier an der entscheidenden Stelle zwischen Endkunden und Beschäftigten.

Vor diesem Hintergrund wirft der Auftraggeber verschiedene Fragen zur Anwendung und Auslegung von Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 auf:

- Inwiefern kann in der o. g. Konstellation die gesetzliche Vermutung aus Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 grundsätzlich bzw. auch für Personen Anwendung finden, die einer abhängigen Beschäftigung für einen Flottenpartner nachgehen (siehe dazu Ziff. 2.)?
- Kann die gesetzliche Vermutung einer abhängigen Beschäftigung zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, durch den Einsatz von Subunternehmen umgangen werden (siehe dazu Ziff. 3.)?
- Inwiefern könnte der Spielraum der RL 2024/2831 bei der Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber genutzt werden, um in der genannten Ausgangssituation die Regelung aus Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 Anwendung finden zu lassen (siehe dazu Ziff. 4.)?

4 Beispielsweise Lieferando, Uber Eats oder Deliveroo.

5 Vgl. ZEIT-Magazin v. 23. April 2026 (aktualisiert am 27. April 2026), [Ausbeutung bei Lieferdiensten](#).

6 Beispielsweise [Fleetlery GmbH](#) (Hamburg), [Urbify](#) (Berlin) oder [DODO](#) (Frankfurt a.M./Berlin).

2. Anwendbarkeit von Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831

Der folgende Abschnitt setzt sich mit der Frage auseinander, inwiefern die gesetzliche Vermutung aus Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 auf die oben beschriebene Konstellation eines Flottenpartnermodells Anwendung finden kann und ob auch Personen erfasst werden, die bei einem Flottenpartner abhängig beschäftigt sind. Hierzu wird zunächst die Anwendbarkeit von Art. 5 RL 2024/2831 im Rahmen der Dreieckskonstellation eines Flottenpartnersystems dargestellt (hierzu Ziff. 2.1.). Anschließend werden die Kriterien für das maßgebliche Vertragsverhältnis erörtert (hierzu Ziff. 2.2.).

2.1. Anwendbarkeit von Art. 5 RL 2024/2831 im Rahmen von Dreieckskonstellationen

2.1.1. Anwendungsbereich der RL 2024/2831

Die Vermutung des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 ist **tatbestandlich** beschränkt auf das „Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet“.

Der **persönliche Anwendungsbereich** der Richtlinie ergibt sich aus Art. 1 Abs. 2 RL 2024/2831, der zwischen zwei Personengruppen unterscheidet:⁷ UAbs. 1 erklärt die in der Richtlinie festgelegten **Mindestrechte** für anwendbar „auf jede Person, die Plattformarbeit in der Union leistet und die [...] einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht bzw. bei der nach der Beurteilung des Sachverhaltes vom Bestehen eines Arbeitsvertrags oder eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann“. UAbs. 2 dehnt die Kapitel zum algorithmischen Management (Art. 7 bis 15 RL 2024/2831) auf **alle Personen** aus, „die Plattformarbeit leisten, einschließlich derjenigen, die weder über einen Arbeitsvertrag verfügen noch in einem Arbeitsverhältnis stehen“.

Art. 2 Abs. 1 lit. b) RL 2024/2831 **definiert „Plattformarbeit“** als „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“. Der **Begriff des Vermittlers** wird in Art. 2 Abs. 1 lit. e) RL 2024/2831 definiert als eine „natürliche oder juristische Person, die – für die Zwecke der Bereitstellung von Plattformarbeit für oder über eine digitale Arbeitsplattform – i) ein Vertragsverhältnis mit dieser digitalen Arbeitsplattform und ein Vertragsverhältnis mit der Plattformarbeit leistenden Person begründet, oder ii) sich in einer Unterauftragskette zwischen dieser digitalen Arbeitsplattform und der Plattformarbeit leistenden Person befindet“.

⁷ Vgl. *Countouris/De Stefano*, ‘Not the usual gig’: The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work, *European Labour Law Journal* 16(4) 2025, S. 432 ff.; zur Entstehungsgeschichte der Norm vgl. *Sanders*, Article 3 in the platform work directive on intermediaries: joint liability or joint employment? *European Labour Law Journal* 16(4) 2025, S. 452 ff.

2.1.2. Folgerungen für die Anwendbarkeit von Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831

Vor dem Hintergrund der vorgenannten Definitionen werden von der RL 2024/2831 somit grundsätzlich auch **Dreieckskonstellationen mit zwischengeschalteten Vermittlern erfasst**. Plattformarbeit liegt folglich auch dann vor, wenn bspw. der konkrete Kurier keinen Direktvertrag mit einer digitalen Arbeitsplattform unterhält, sondern einem Flottenpartner vertraglich zugeordnet ist.

Der Wortlaut des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 engt diesen weiten Anwendungsbereich jedoch wieder ein: Die Vermutung greift nur im „Vertragsverhältnis **zwischen** einer digitalen Arbeitsplattform **und** einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet“. **Auf abhängig Beschäftigte eines Flottenpartners findet Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 dem Wortlaut nach somit nicht unmittelbar Anwendung**: Sie stehen bereits in einem anerkannten Arbeitsverhältnis – nur eben mit dem Subunternehmen, nicht mit der Plattform. Die Vermutung des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 dient nicht dazu, ein bestehendes Arbeitsverhältnis bei einem Flottenpartner auf die Plattform „umzuschreiben“. Ihre Funktion ist vielmehr die Klärung der Scheinselbstständigkeit bei Solo-Leistenden, nicht die Zurechnung eines fremden Arbeitsverhältnisses zu einem anderen Rechtsträger.

Die Richtlinie löst diese Konstellation strukturell über Art. 3 RL 2024/2831: „Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen digitale Arbeitsplattformen Vermittler einsetzen, Personen, die Plattformarbeit leisten und ein Vertragsverhältnis mit einem Vermittler haben, **denselben Schutz gemäß dieser Richtlinie genießen** wie jene, die in einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit einer digitalen Arbeitsplattform stehen. Zu diesem Zweck ergreifen die Mitgliedstaaten [...] Maßnahmen, um geeignete Mechanismen zu schaffen, zu denen gegebenenfalls Systeme der gesamtschuldnerischen Haftung gehören.“

2.2. Bewertung des zugrundeliegenden Vertragsverhältnisses

2.2.1. Abgrenzung von Arbeitnehmern und selbständiger Beschäftigung

Zentrales Kriterium für die Anwendbarkeit der Vermutung des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 ist das Vorliegen eines Vertragsverhältnisses bzw. – zur Widerlegung der Vermutung – das Nichtvorliegen eines Arbeitsverhältnisses und mithin auch die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmereigenschaft und selbständiger Tätigkeit.⁸

Entstehungsgeschichtlich adressiert die Vermutung des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 das Phänomen, dass „neun von zehn der Personen, die in der EU auf digitalen Plattformen tätig sind, derzeit als Selbstständige eingestuft [werden]“, ⁹ und reagiert auf die restriktive **Auslegung des unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs durch den EuGH in der Rechtssache (Rs.) C-692/19 (Yodel**

8 Vgl. *Lang/Reinbach*, Umsetzungsfragen zur Plattformarbeits-Richtlinie aus arbeitsrechtlicher Sicht, BB 2025, S. 885 (886).

9 Vgl. den Vorschlag der Kommission v. 9. Dezember 2021 für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, KOM(2021) 762 endg., S. 1; *Sanders*, Article 3 in the platform work directive on intermediaries: joint liability or joint employment? European Labour Law Journal 16(4) 2025, S. 452 ff.

Delivery Network)¹⁰ betreffend den Beschäftigtenstatus eines Plattformarbeiters. Zur Feststellung einer (Solo-)Selbstständigkeit formulierte der EuGH vier Positivkriterien, die einer Arbeitnehmereigenschaft entgegenstehen können: (1) Der Leistungserbringer kann Unterauftragnehmer oder Vertreter einsetzen; (2) er ist berechtigt, gleichzeitig für Mitbewerber tätig zu sein; (3) er kann Aufträge ablehnen, ohne dies begründen oder Nachteile befürchten zu müssen; und (4) er bestimmt seinen Arbeitsort sowie den zeitlichen Rahmen seiner Tätigkeit weitgehend selbst. Liegen diese Merkmale kumulativ vor, deute dies auf echte unternehmerische Selbstständigkeit hin.

Gleichwohl schließt dies eine Anwendung der Vermutung auf Flottenpartner-Fahrer nicht kategorisch aus. Die Bestimmung des Plattformarbeiters als **Arbeitnehmer** hat nach den Vorgaben der Richtlinie (vgl. Art. 4 Abs. 2 RL 2024/2831) und **primär nach den im nationalen Recht verwendeten Abgrenzungsmerkmalen**, nicht nach einem unionsrechtlich-autonomen Arbeitnehmerbegriff zu erfolgen.¹¹ Jedoch muss hierbei auch die **Rechtsprechung des EuGH berücksichtigt** werden, die damit einen äußeren Rahmen absteckt.¹² Ausgangspunkt ist insoweit der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff, der seit der EuGH-Leitentscheidung Lawrie-Blum¹³ auf die **Trias Leistung-Weisung-Vergütung** abstellt: Nach ständiger EuGH-Rechtsprechung ist der unionsrechtliche Begriff des Arbeitnehmers anhand objektiver Kriterien zu definieren, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der Betroffenen kennzeichnen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält.¹⁴

2.2.2. Dreieckskonstellationen

In seiner Entscheidung in der Rs. C-256/01 (Allonby) hat der EuGH diese Auslegung für **Dreieckskonstellationen** geöffnet: „Die formale Einstufung als Selbständiger nach innerstaatlichem Recht schließt es nicht aus, dass eine Person als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 141 Abs. 1 EG einzustufen ist, wenn ihre Selbstständigkeit nur fiktiv ist und damit ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Artikels verschleiert.“¹⁵ Der EuGH hat in dieser Entscheidung mithin anerkannt, dass eine Person, die formell bei einer Zwischenfirma beschäftigt ist, unionsrechtlich als Arbeitnehmerin des eigentlichen Leistungsempfängers qualifiziert werden kann, wenn die Weisungsbeziehung

10 EuGH, Beschluss v. 22. April 2020, Rs. C-692/19, Yodel Delivery Network, Rn. 26 ff.; vgl. hierzu *Gruber-Risak*, Arbeitnehmer*innen-Begriff in der Gig-Economy – Anm. zu EuGH v. 22.04.2020 – C-692/19 – B/Yodel Delivery Network Ltd, HSI-Report 2/2020, S. 4 ff.

11 *Peters-Lange*, Die Richtlinie 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ZESAR 2025, S. 266 (269).

12 Vgl. *Chandna-Hoppe*, Who is a platform worker? Plattformarbeit im deutschen und englischen Recht sowie in der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit, ZEuP 2025, S. 9 (32): „Berücksichtigung der ‚inkorporierten Auslegungsschranke‘ der Rechtsprechung des EuGH“; *Lach/Schreiber*, Statusfeststellung im Bereich der sozialen Sicherheit und die Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft nach Art 5 RL (EU) 2024/2831, ZESAR 2025, S. 409 (412 f.).

13 EuGH, Urteil v. 3. Juli 1986, Rs. 66/85, Lawrie-Blum, Rn. 16 f.

14 EuGH, Urteil v. 3. Juli 1986, Rs. C-66/85, Lawrie-Blum, Rn. 16 f; Urteil v. 13. Januar 2004, Rs. C-256/01, Allonby, Rn. 67; Urteil v. 20. September 2007, Rs. C-116/06, Kiiski, Rn. 25.

15 EuGH, Urteil v. 13. Januar 2004, Rs. C-256/01, Allonby, Rn. 71.

dort verortet ist.¹⁶ In gleicher Weise entschied der EuGH in den Rs. C-232/09 (Danosa),¹⁷ C-413/13 (FNV Kunsten)¹⁸ und C-216/15 (Ruhrlandklinik)¹⁹: Die **rechtliche Einordnung nach nationalem Recht und die Art der Rechtsbeziehung** sind unerheblich, wenn die tatsächliche Tätigkeit den Merkmalen eines Arbeitsverhältnisses entspricht. Die insoweit maßgeblichen – auch für den Begriff „Steuerung und Kontrolle“ in Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 relevanten – Kriterien umfassten Weisung bei Zeit/Ort/Inhalt, fehlende Geschäftsrisiko-Tragung, Eingliederung und wirtschaftliche Einheit mit dem Auftraggeber.²⁰

2.2.3. Kriterium der „entscheidenden Einflussnahme“

Vor diesem Hintergrund dürfte für die Frage, ob auch die bei einem Flottenpartner angestellten Personen von der Vermutungsregel des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2381 erfasst werden, von Bedeutung sein, **wer wirtschaftlich der Herr der Arbeitsleistung** ist. Hierzu hat bspw. das Tribunal Supremo (Spanien) in der Glovo-Entscheidung STS 805/2020 festgestellt, dass die Plattform die wesentlichen Leistungsbedingungen festlege, Inhaberin der wesentlichen Aktiva (Plattform, Marke, digitaler Ruf) sei und die Kurier ohne eigene unternehmerische Organisation einsetze.²¹ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Crowdworker-Entscheidung vom 1. Dezember 2020 die organisatorische Lenkung durch algorithmisch vermittelte Anreizsysteme als Surrogat für arbeitgeberische Weisungen qualifiziert.²²

Zu dem **Kriterium der „entscheidenden Einflussnahme“** hat der EuGH in der Rs. C-434/25 (Elite Taxi/Uber)²³ festgestellt, dass Uber keinen bloßen Vermittlungsdienst, sondern eine integrierte Verkehrsdienstleistung erbringt, weil das Unternehmen einen **entscheidenden Einfluss** auf die Leistungsbedingungen der Fahrer ausübt. Dieser entscheidende Einfluss konkretisiert sich in drei Elementen: erstens der **technologischen Abhängigkeit**, indem ohne die App weder Fahrer ihre

16 EuGH, Urteil v. 13. Januar 2004, Rs. C-256/01, Allonby, Rn. 79.

17 EuGH, Urteil v. 11. November 2010, Rs. C-232/09, Danosa, Rn. 40 f.

18 EuGH, Urteil v. 4. Dezember 2014, Rs. C-413/13, FNV Kunsten, Rn. 35 f.

19 EuGH, Urteil v. 12. Mai 2015, Rs. C-216/15, Ruhrlandklinik, Rn. 27, 43; vgl. daran anschließend BAG, Beschluss v. 1. Februar 2017, 1 ABR 62/12.

20 EuGH, Urteil v. 4. Dezember 2014, Rs. C-413/13, FNV Kunsten, Rn. 36 mit Verweis auf EuGH, Urteil v. 13. Januar 2004, Rs. C-256/01, Allonby, Rn. 72; Urteil v. 14. Dezember 1989, C-3/87, Agegate, Rn. 36; Urteil v. 16. September 1999, Rs. C-22/98, Becu u. a., Rn. 26.

21 Vgl. *Adams-Prassl/Laulom/Maneiro Vázquez*, Die Bedeutung nationaler Gerichte für den Schutz von Plattformarbeitern: Eine vergleichende Analyse, in: Brameshuber u. a., Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig Economy, 2023, S. 91 ff.; s. auch *dies.*, The Role of National Courts in Protecting Platform Workers: A Comparative Analysis, in: Boto/Brameshuber (Hrsg.), Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models, 2022, S. 75 ff.

22 BAG, Urteil v. 1. Dezember 2020, 9 AZR 102/20, s. jhierzu *Peters-Lange*, Die Richtlinie 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ZESAR 2025, S. 266 (269 ff.); *Chandna-Hoppe*, Who is a platform worker? Plattformarbeit im deutschen und englischen Recht sowie in der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit, ZEuP 2025, S. 9 (13 ff.).

23 EuGH, Urteil v. 20. Dezember 2017, Rs. C-434/15, Elite Taxi/Uber, Rn. 39.

Leistung erbringen noch Fahrgäste den Dienst nutzen könnten; zweitens der **einseitigen Preisgestaltung**, indem Uber den Höchstpreis festsetzt, das Entgelt beim Kunden einzieht und den Fahrer vergütet; drittens der **Qualitätskontrolle**, indem Uber Fahrer und Fahrzeuge auswählt und diese ausschließen kann. Liegen diese Merkmale vor, ist der Vermittlungsdienst nach den Feststellungen des EuGH untrennbar mit der Hauptleistung verbunden und als deren integraler Bestandteil zu qualifizieren.

In seiner Entscheidung in der Rs. C-62/19 (Star Taxi App)²⁴ hat der EuGH das in der Rs. C-434/25 (Elite Taxi/Uber) entwickelte Kriterium der „entscheidenden Einflussnahme“ im Negativtest angewendet und gelangte zum **gegenteiligen Ergebnis**: Der Vermittlungsdienst von Star Taxi App ist **kein** integraler Bestandteil einer Verkehrsdienstleistung, weil die Plattform gerade keinen entscheidenden Einfluss auf die Leistungserbringung ausübt. Ausschlaggebend sind drei Abgrenzungsmerkmale gegenüber Elite Taxi: Erstens beschränkt sich Star Taxi App darauf, bereits am Markt tätige, zugelassene Taxifahrer mit Fahrgästen zu verbinden, ohne ein neues Beförderungsangebot erst zu schaffen. Zweitens übermittelt der Anbieter den Fahrern weder Aufträge noch legt er den Fahrpreis fest oder wickelt den Zahlungsverkehr ab – der Fahrgast zahlt direkt beim Fahrer. Drittens kontrolliert Star Taxi App weder die Qualität der Fahrzeuge und Fahrer noch deren Verhalten. Das Fehlen dieser Steuerungsmerkmale führt zur Qualifikation als „Dienst der Informationsgesellschaft“, nicht als Verkehrsdienstleistung. *Star Taxi App* bestätigt damit, dass das Kriterium der entscheidenden Einflussnahme das maßgebliche Abgrenzungsmerkmal zwischen reiner Vermittlung und integrierter Plattformleistung ist.

2.3. Folgerungen

Übertragen auf das Flottenpartnersystem ließe sich aus den vorstehenden Kriterien folgern: Je intensiver die Plattform über ihren Algorithmus Auftragsvergabe, Preis, Routing und Sanktionen steuert, desto näher könnte die Qualifikation als wirtschaftlicher Arbeitgeber trotz formaler Zwischenschaltung eines Flottenpartners liegen. Wenn der Flottenpartner lediglich Abrechnungs- und Entlassungsrisiken trüge,²⁵ während die Plattform sämtliche Dispositionsakte (Auftragsvergabe, Preis, Routing, Qualitätskontrolle, Ausschluss) über den Algorithmus steuerte, könnte somit eine „**rein fiktive**“ **Zwischenschaltung** im Sinne der oben genannten EuGH-Rechtsprechung naheliegen. Vorbehaltlich der innerstaatlichen Ausgestaltung könnte insofern auch die Vermutungsregel des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 insofern greifen, als „Tatsachen, die auf Steuerung und Kontrolle hindeuten, vorliegen“ (vgl. auch Erwägungsgrund 30 RL 2024/2831),²⁶ ohne den Status des Flottenpartner-Angestellten als solo-selbstständig zu erfordern.

24 EuGH, Urteil v. 3. Dezember 2020, Rs. C-62/19, Star Taxi App, Rn. 51 ff.

25 Vgl. taz v. 28. September 2025, [Verkauft und ausgeliefert](#).

26 Vgl. *Chandna-Hoppe*, Who is a platform worker? Plattformarbeit im deutschen und englischen Recht sowie in der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit, ZEuP 2025, S. 9 (34); *Lach/Schreiber*, Statusfeststellung im Bereich der sozialen Sicherheit und die Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft nach Art 5 RL (EU) 2024/2831, ZESAR 2025, S. 409 (412).

In diesem Fall stellte sich die Folgefrage nach den Wirkungen auf das Vertragsverhältnis zwischen Flottenpartner bzw. Vermittler und der Person, die Plattformarbeit leistet. Der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff lässt **doppelte Arbeitgeberschaft** zu.²⁷ Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 verlangt zwar nur die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Plattform und Person, trifft aber keine Aussage darüber, ob das bestehende Arbeitsverhältnis zum Flottenpartner fortbesteht oder verdrängt wird. Die Richtlinie 2008/104/EG zur Leiharbeit²⁸ kennt diese Doppelstruktur bereits strukturell durch eine funktionale Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen auf zwei Rechtsträger (Verleiher/Entleiher): Der **Verleiher** trägt die vertragsrechtlichen Kernfunktionen als Vertragspartner des Leiharbeitnehmers, er schuldet Vergütung und trägt das Beschäftigungsrisiko (vgl. Art. 5 f. RL 2008/104/EG). Dem **Entleiher** obliegt die operativen Direktionsfunktion, indem er Inhalt, Zeit und Ort der Arbeitsleistung bestimmt und die tatsächliche Kontrolle und Aufsicht ausübt (Art. 3 Abs. 1 lit. d) RL 2008/104/EG). Damit liegt die arbeitsrechtlich maßgebliche Weisungsbefugnis im Sinne der EuGH-Rechtsprechung seit der Rs. C-66/85 (Lawrie-Blum) beim Entleiher, ohne dass dieser Vertragspartner des Leiharbeitnehmers ist. Der EuGH hat zudem in der C-216/15 (Ruhrlandklinik) bestätigt, dass auch **sui-generis-Beziehungen** (dort: Vereinsmitgliedschaft) nicht die Anwendung arbeitsrechtlicher Schutzrichtlinien ausschließen.²⁹ Die formale Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses stehe der Anwendung der Richtlinie nicht entgegen, wenn die funktionalen Merkmale der Arbeitnehmerüberlassung erfüllt sind. Dies zeigt, dass die Richtlinie nicht auf eine bestimmte zivilrechtliche Konstruktion angewiesen ist, sondern an die faktische Aufspaltung von Vertrags- und Direktionsfunktion anknüpft.

3. Umgehungsmöglichkeiten

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der Frage, ob die gesetzliche Vermutung einer abhängigen Beschäftigung zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, durch den Einsatz von Subunternehmen umgangen werden kann.

Hierzu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die RL 2024/2831 **keine ausdrückliche Anti-Umgehungsklausel** enthält.³⁰ Jedoch wird das **Phänomen zwischengeschalteter Vermittler** insbesondere an drei Stellen adressiert: Art. 3 RL 2024/2831 verpflichtet die Mitgliedstaaten, „geeignete

27 Zur strukturellen Zulässigkeit doppelter Arbeitgeberschaft (Verleiher/Entleiher) siehe RL 2008/104/EG; allgemein Kullmann, 'Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption, ELLJ 13(1) (2022), 66, 75 ff., die Countouris/De Stefanos Vorschlag einer „presumption of employer status upon the entity, or entities 'substantially determining' the terms of engagement and employment of the worker" aufgreift.

28 Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 19. November 2008 über Leiharbeit, ABL. L 327 vom 5. Dezember 2008, S. 9.

29 EuGH, Urteil v. 12. Mai 2015, Rs. C-216/15, Ruhrlandklinik, Rn. 27, 43; zur methodischen Rezeption in der Plattformarbeit Hießl, Multiparty relationships in platform work, ELLJ 14(4) (2023), 514, 530 ff.

30 Vgl. im Gegensatz hierzu bspw. Art. 5 Abs. 5 Leiharbeits-RL 2008/104/EG: „Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, um eine **missbräuchliche Anwendung** dieses Artikels zu verhindern und um insbesondere aufeinander folgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie umgangen werden sollen, zu verhindern. [...]“ (Hervorhebung d. Verf.).

Mechanismen“ zu schaffen einschließlich „gegebenenfalls“ einer gesamtschuldnerischen Haftung.³¹ Zudem verpflichtet Art. 4 RL 2024/2831 die Mitgliedstaaten auf „geeignete und wirksame Verfahren“ zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus, bei denen die Rechtsprechung des Gerichtshofs – und somit auch die o. g. Allonby-Rechtsprechung zur fiktiven Zwischenschaltung – zu berücksichtigen ist. Schließlich verpflichtet Art. 30 Abs. 1 UAbs. 2 RL 2024/2831 die Kommission zu einer Überprüfung bis zum 2. Dezember 2029 mit „besonderem Augenmerk auf die Auswirkungen des Einsatzes von Vermittlern auf die Umsetzung dieser Richtlinie im Allgemeinen sowie auf die Wirksamkeit der gesetzlichen Vermutung“.

Vor diesem Hintergrund dürfte ein wirksamer Schutz gegen Umgehung insbesondere durch Flottenpartnerketten von der nationalen Umsetzung des Art. 3 RL 2024/2831 sowie von der künftigen EuGH-Rechtsprechung zur Reichweite der Vermutung in Dreieckskonstellationen abhängen.

4. Maßgaben zur Umsetzung

Abschließend wird danach gefragt, inwiefern der Spielraum der RL 2024/2831 bei der Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber genutzt werden könnte, um in dem eingangs genannten Sachverhalt die Regelung aus Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 Anwendung finden zu lassen.

Hierzu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Beantwortung dieser Frage politische Abwägungen impliziert, die der **politischen Prärogative** obliegen. Dies betrifft u. a. die bei der Umsetzung in das deutsche Recht zu konkretisierenden Merkmale der Plattformarbeit und die Etablierung einer wirksamen Vermutungsregel gemäß Art. 5 Abs. 2 RL 2024/2831. Eine **eigenständige Bewertung** betreffend die Ausübung der politischen Umsetzungsspielräume kann durch den Fachbereich **nicht vorgenommen** werden.

Vor diesem Hintergrund kann vorliegend nur darauf hingewiesen werden, dass die Richtlinie auf Art. 153 Abs. 2 lit. b) i.V.m. Art. 153 Abs. 1 lit. b) und Art. 16 Abs. 2 AEUV und somit auf eine Mindestharmonisierungskompetenz gestützt ist. Art. 26 RL 2024/2831 enthält ein Verschlechterungsverbot und erlaubt ausdrücklich weitergehende Schutzregelungen durch die Mitgliedstaaten. Bei der Umsetzung der gesetzlichen Vermutung des Art. 5 Abs. 1 RL 2024/2831 wäre zu berücksichtigen, dass sie tatbestandlich an das Vertragsverhältnis zwischen Plattform und Leistungserbringer anknüpft (s. oben Ziff. 2.1.). Nach den vom EuGH entwickelten Maßstäben zur Erstreckung arbeitsrechtlicher Pflichten auf Dreieckskonstellationen (s. oben Ziff. 2.4., 2.5.) könnte dies im Rahmen der RL 2024/2831 dann erwogen werden, wenn zwar ein formales Arbeitsverhältnis zu einem Vermittler besteht, die Plattform jedoch „Tatsachen, die auf Steuerung und Kontrolle hindeuten“ gegenüber der Einzelperson verwirklicht. Zudem verweist Art. 3 RL 2024/2831 auf „geeignete Mechanismen“ einschließlich „gegebenenfalls“ einer gesamtschuldnerischen Haftung³² (s. oben Ziff. 3.), wobei die Mitgliedstaaten bei der konkreten Umsetzung dieser Vorgabe **über weites Ermessen** verfügen.

31 Zur Kritik vgl. *Rainone/Aloisi*, The EU Platform Work Directive, [ETUI Policy Brief 2024.06](#), S. 4 f.: „[Art. 3] does not go so far as to bypass contractual intermediation and assign the role of employer directly to platforms“.

32 Für eine Generalunternehmerhaftung in Nachunternehmerketten vgl. bspw. § 13 MindestlohnG i. V. m. § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.