



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

Prof. Dr. Claudia Schubert

Die Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen nach der geplanten EU-Richtlinie

I. Einleitung

II. Ziel der Richtlinie über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformtätigen

III. Anwendungsbereich der geplanten Richtlinie

IV. Widerlegliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses

1. Anwendungsbereich der Vermutungsregelung

2. Widerlegliche Vermutung nach Art. 4 Richtlinienvorschlag

a) Vermutungsbasis und Widerlegung der Vermutung

b) Funktionalität der vorgeschlagenen Rechtsvermutung

c) Funktionalität der vorgeschlagenen Kriterienauswahl

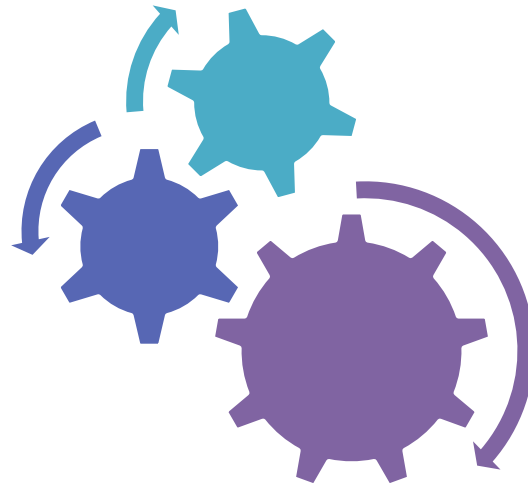
e) Überlegungen zur Sektoralität der widerleglichen Vermutung

3. Verfahren zur Bestimmung des Vertragsverhältnisses

IV. Zusammenfassung und Ausblick

- 09.12.2021 Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformtätigen
- 02.02.2023 Einigung des Europäischen Parlaments auf eine Position
- 12.06.2023 Position des Rats für „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ (EPSCO)
- Trilogverhandlungen zwischen Europäischer Kommission, Rat und Europäischem Parlament noch nicht abgeschlossen

- **Förderung von Transparenz, Fairness und Verantwortlichkeit für das Algorithmic Management, Art. 6-10**



- **Korrekte Qualifikation als Arbeitnehmer, Art. 3-5**
 - widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft
 - für AR, SozR, Steuerrecht
 - Gewährleistung eines Verfahrens
 - erst ab Richtlinienumsetzung, keine Rückwirkung

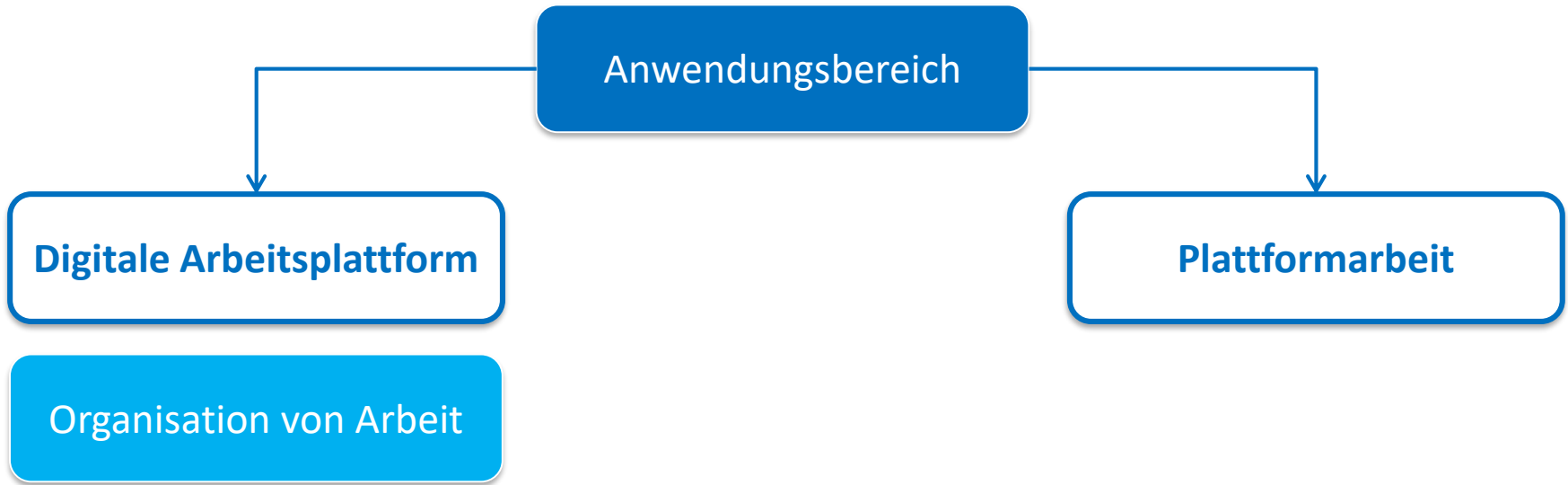
- **Verbesserung der Transparenz bei Plattformarbeit, Art. 11, 12**

Anzeigepflicht gegenüber der Arbeitsverwaltung und Sozialversicherungsträgern; Information über die Zahl der Plattformbeschäftigten, DV/WV, AGB

Ermächtigungsgrundlage: Art. 153 Abs. 1 lit. b AEUV, Art. 16 Abs. 2 AEUV

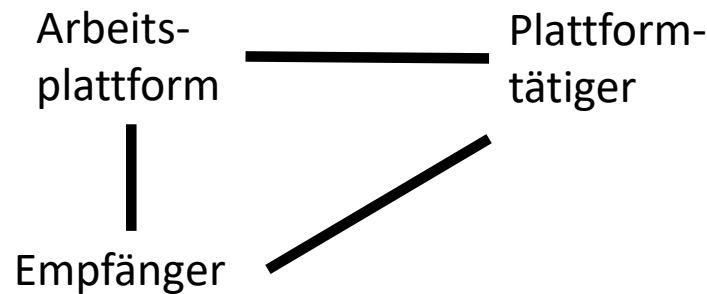


Anwendungsbereich des Richtlinienentwurfs

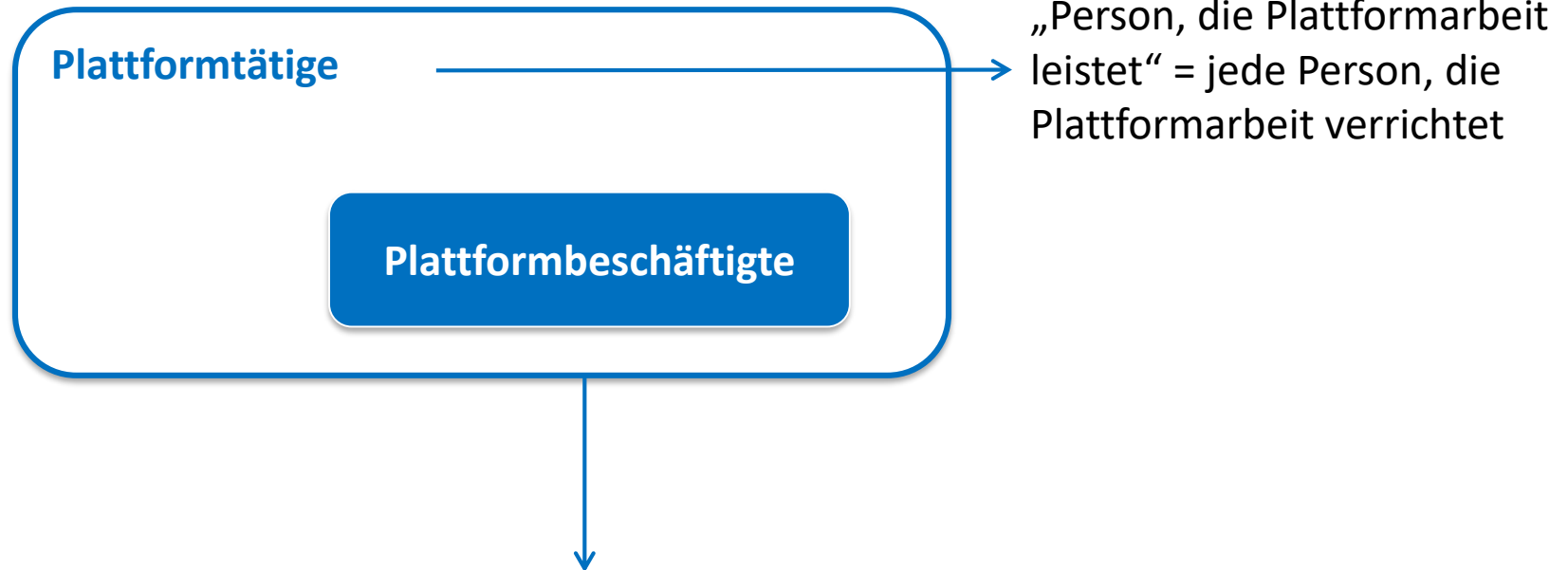


ErwG 18: Abstimmung des Angebots von DL-Aufträgen und der Nachfrage

- Sortierung der Aufträge, Bewertung der Mitarbeiter → Zeit-Organisation
- Vergütungsfestlegung, Zahlungsabwicklung



↔ Plattformen zur Arbeitsorganisation oder Beschaffung für den eigenen Bedarf



„Person, die Plattformarbeit leistet“ = jede Person, die Plattformarbeit verrichtet

Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH zum Unionsrecht



Widerlegliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses

**Anwendungsbereich der
widerleglichen Vermutung**

Art. 4 II „in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren“

ErwG 6: Zugang zu arbeitnehmerspezifischen „Arbeits- und Sozialrechten“, einschließlich der Steuerbemessungsgrundlagen

Arbeitsrecht

→ nur teilweise harmonisiert
(z.B. Kündigungsschutz)
oder harmonisierbar
(vgl. Art. 153 V AEUV)

Sozialrecht

→ nur Koordinierung,
aber harmonisierbar

Steuerrecht

Arbeitnehmerbegriff

→ keine Änderung des nationalen und des unionsrechtlichen Begriffs

Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung:
Keine Kompetenz für das gesamte ArbR

Nur für unionsrechtliche
Regelungen zum AN-Schutz

Art. 3 I aE „um sicherzustellen, dass diese Personen die Rechte genießen, die sich aus dem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Unionsrecht ergeben.“

→ Grenzen der Unionskompetenz,
insbes. Art. 153 V AEUV

Widerlegliche Vermutung der AN-Eigenschaft

→ falsch deklarierte Erwerbstätigkeit
→ Verbesserung der Durchsetzung des
Arbeitsrechts

alle Regelungen in Bezug
auf das Arbeitsverhältnis

ErwG 19: Ziel = Sicherstellen
der Anwendung von Arbeits-
recht der EU und der Mit-
gliedstaaten

Art. 4 I „Das Vertragsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform, die die **Arbeitsleistung im Sinne des Absatzes 2 kontrolliert**, und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, wird rechtlich als Arbeitsverhältnis angesehen.“

lit. a) Festsetzung der Vergütung

lit. b) Regelung von Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber DL-Empfänger

lit. c) Überwachung der Arbeitsleistung, Prüfung der Qualität

lit. d) Beschränkung der Freiheit der eig. Arbeitsorganisation
(Wahl der Arbeitszeit, Abwesenheitszeit/Zurückweisung von Aufträgen,
Subunternehmer)

lit. e) keine Möglichkeit einen eigenen Kundenstamm aufzubauen

→ 2 von 5 Kriterien müssen vorliegen, um Kontrolle i.S. von Art. 4 I anzunehmen

Kriterien für die Vermutung der Kontrolle der Arbeitsleistung

→ 2 von 5
Kriterien

Organisation der Arbeit
(Kontrolle der Beschäftigten)

Keine eigene Marktposition
(wirtschaftliche Chancen)

lit. b) Regelung von Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber DL-Empfänger

lit. c) Überwachung der Arbeitsleistung, Prüfung der Qualität

lit. d) Beschränkung der Freiheit der eig. Arbeitsorganisation (Wahl der Arbeitszeit, Abwesenheitszeit, Subunternehmer)

(-) gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen; Sicherheitsmaßnahmen für die Kunden

lit. a) Festsetzung der Vergütung

lit. e) keine Möglichkeit einen eigenen Kundenstamm aufzubauen

Europäisches Parlament

- Streichung des Kriterienkatalogs
- Widerlegliche Vermutung, dass jeder Vertrag mit einer Arbeitsplattform ein Arbeitsvertrag ist
- Ergänzung der Regelung zur Widerlegung der Vermutung:
 - a) wenn keine Direktion oder Kontrolle und
 - b) „independently established trade, profession or business“
→ Aufzählung von Indizien

Rat

→ 3 von 7 Kriterien müssen vorliegen, um Direktion und Kontrolle anzunehmen

Kriterienkatalog:

aus lit. d im Kommissionsvorschlag → lit. d-f

„effektive Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren – insbesondere den Ermessensspielraum bei der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten –,
 lit. e Aufgaben an- bzw. abzulehnen oder die
 lit. f Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch zu nehmen, auch durch den Einsatz von Sanktionen“

Widerlegung der Vermutung

Art. 5 I „Mitgliedstaaten stellen sicher, dass jede Partei die Möglichkeit hat, die in Artikel 4 genannte gesetzliche Vermutung (...) zu widerlegen.

- Nationaler Arbeitnehmerbegriff für die Widerlegung maßgebend (Art. 5 II)
→ widersprüchlich, wenn die Richtlinie nur für die Anwendung des Unionsrechts eingreift
- Beweislast bei der Arbeitsplattform
- Keine aufschiebende Wirkung des Verfahrens für das Eingreifen der Vermutung nach Art. 4 I

▪ Funktionalität der vorgeschlagenen Rechtsvermutung

*Funktion von gesetzlichen Vermutungen
im Allgemeinen:*

Vermeidung von Beweisnot

*Funktion der gesetzlichen Vermutungen
in Art. 4 Richtlinienentwurf:*

Vermeidung von Rechtsunsicherheit
(Beweisnot bereits durch die Offenlegungspflicht in Art. 16 reduziert)

→ Widerleglichkeit der Vermutung
→ Gesamtwürdigung muss dennoch
erfolgen, keine Vereinfachung

Anders: z.B. ABC-Test nach dem State of
California Labor Code

▪ **Funktionalität der Kriterienauswahl**

→ **Kontrolle der Arbeitsleistung**

lit. a) Festsetzung der Vergütung

lit. b) Regelung von Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber DL-Empfänger

lit. c) Überwachung der Arbeitsleistung, Prüfung der Qualität

lit. d) Beschränkung der Freiheit der eig. Arbeitsorganisation
(Wahl der Arbeitszeit, Abwesenheitszeit, Subunternehmer)

lit. e) keine Möglichkeit einen eigenen Kundenstamm aufzubauen

hoher Konkretisierungsgrad

Problem: Vermeidbarkeit

Negative Tatsache!

Art. 3 I „geeignete Verfahren“

Art. 4 III „Die Mitgliedstaaten ergreifen unterstützende Maßnahmen, um die wirksame Umsetzung der in Absatz 1 genannten gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten; dabei gilt es die Auswirkungen auf Start-up-Unternehmen zu berücksichtigen, die Erfassung echter Selbstständiger zu vermeiden und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen zu unterstützen.

(...) insbesondere

- a) sicherstellen, dass Informationen über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Weise öffentlich zugänglich (...)
- b) Leitlinien für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, und Sozialpartner (...), damit diese die gesetzliche Vermutung verstehen und umsetzen können(...);
- c) Leitlinien für Durchsetzungsbehörden aufstellen, damit diese proaktiv nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen ausmachen und verfolgen können;
- d) die Kontrollen und Inspektionen vor Ort (...)



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

Kontakt:

Prof. Dr. Claudia Schubert

Universität Hamburg, Fakultät für Rechtswissenschaft
Rothenbaumchaussee 33, 20148 Hamburg

Claudia.schubert@uni-hamburg.de