

Positionspapier zur Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie in deutsches Recht

Forderungen auf einen Blick

- ❖ **Einführung eines gesetzlich verankerten Kriterienkatalogs:** Zur objektiven und nachvollziehbaren Bewertung von Steuerung und Kontrolle im Plattformkontext.
- ❖ **Orientierung an der Rechtsprechung des EuGH („Yodel-Entscheidung“):** Die Kriterien sollten sich an bestehendem EU-Recht orientieren und Merkmale unternehmerischer Autonomie berücksichtigen.
- ❖ **Ausschluss systemrelevanter Plattformelemente als Vermutungskriterien:** Preisgestaltung, Navigation oder Bewertungssysteme dürfen nicht als Indizien für Beschäftigung gewertet werden.
- ❖ **Keine Einführung einer Subunternehmerhaftung:** Plattformen dürfen nicht für Pflichten haften, die sie rechtlich und faktisch nicht kontrollieren können. Falls gesetzlich vorgesehen, muss eine **Exkulpationsmöglichkeit** über dokumentierte Sorgfaltspflichten bestehen.
- ❖ **Klare Abgrenzung von Compliance-Maßnahmen:** Kontroll- und Qualitätssicherungsmaßnahmen dürfen nicht als Indiz für eine arbeitgeberähnliche Rolle der Plattform gewertet werden.
- ❖ **Keine nationalen Sonderregeln („Gold-Plating“) beim algorithmischen Management:** Die Vorgaben müssen sich auf die PWD beschränken und mit der DSGVO vollständig vereinbar sein.
- ❖ **Flexibilität bei der Umsetzung von Transparenzpflichten:** Plattformen müssen selbst entscheiden können, in welcher Form sie Informationen bereitstellen.
- ❖ **Automatisierte Sperren bei sicherheitsrelevanten Verstößen weiterhin ermöglichen:** In klar definierten Fällen, wie abgelaufenen Genehmigungen oder fehlender Konzession, müssen automatisierte Maßnahmen zulässig bleiben.

I. Plattformarbeit: Schlüssel im Arbeitsmarkt von morgen

Der Personenbeförderungsmarkt in Deutschland befindet sich im strukturellen Wandel. Technologischer Fortschritt, stetig wachsende Kundenerwartungen und digitale Vermittlungsprozesse prägen die neue urbane Mobilität. Ob Taxi oder Mietwagen – die Nachfrage nach flexibel buchbaren, sicheren und erschwinglichen Fahrdiensten steigt, und die Nutzung digitaler Plattformen zur Vermittlung dieser Dienste ist längst Normalität. Plattformen bringen Angebot und Nachfrage effektiv zusammen, verbessern die Auslastung vorhandener Ressourcen und machen Mobilitätsangebote zugänglicher.

Mit diesem Wandel wachsen auch neue Beschäftigungsmodelle: Digitale Plattformen eröffnen sowohl Selbstständigen, als auch bei Taxi- und Mietwagenunternehmen angestellten, Fahrer:innen vielfältige Arbeitsmöglichkeiten – ob als hauptberufliche Tätigkeit oder als ergänzender Zuverdienst. Insbesondere Personen, die beim Einstieg in den Arbeitsmarkt auf flexible und niedrigschwellige Angebote angewiesen sind – etwa aufgrund sprachlicher Barrieren oder fehlender formaler Abschlüsse – profitieren von diesem Modell aus flexiblen Arbeitszeiten, niedrigen Einstiegshürden sowie selbstbestimmter Einsatzplanung.

Damit Plattformarbeit in Deutschland ihr volles Potenzial entfalten kann, braucht es **klare, verhältnismäßige und zukunftsorientierte Regeln**. Die Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie (PWD) bietet eine Chance, diesen Rahmen zu gestalten – vorausgesetzt, sie wahrt die Vielfalt legitimer Erwerbsformen und schützt Selbstständigkeit dort, wo sie gewünscht und tatsächlich gelebt wird. Gleichzeitig sollte der Gesetzgeber darauf verzichten, über die europäischen Vorgaben hinauszugehen und zusätzliche nationale Pflichten einzuführen („Gold-Plating“), die über das Ziel hinausschießen und einen einheitlichen europäischen Rechtsrahmen gefährden könnten.

Ein pauschales Festhalten an klassischen Arbeitsmodellen ignoriert die Vielfalt moderner Lebens- und Erwerbsrealitäten. Was es daher braucht, ist eine **präzise rechtliche Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und echter Selbstständigkeit**, die sowohl Missbrauch verhindert als auch flexible Arbeit ermöglicht.

II. Bestimmung des Beschäftigungsstatus (Artikel 5 PWD)

Ziel der Richtlinie: Verfahrenssicherheit stärken – ohne pauschale Umqualifizierung

Kernstück der Richtlinie ist die Einführung einer gesetzlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses, wenn Plattformarbeit durch Steuerung und Kontrolle der Plattform geprägt ist. Zentrales Anliegen ist es dabei, **Verfahren zu vereinfachen und die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten zu erleichtern**. Verfahren sollen so gestaltet werden, dass Plattformarbeitende sich tatsächlich und unkompliziert auf diese Vermutung berufen können.

Gleichzeitig braucht es jedoch für den Fortbestand existierender Geschäftsmodelle **Rechtssicherheit für Plattformunternehmen**, um langwierige Gerichtsverfahren,

uneinheitliche Einzelfallentscheidungen und faktisch nicht kalkulierbare Haftungsrisiken zu vermeiden. Eine moderne Regulierung muss soziale Absicherung ermöglichen, ohne flexible Erwerbsmodelle pauschal zu unterbinden.

Risiken unbestimmter gesetzlicher Formulierungen

Ein allgemein formulierter Gesetzestext nach dem Vorbild von § 611a BGB – etwa mit einer Vermutung bei „persönlicher Abhängigkeit und Eingliederung“ – würde dem Ziel der EU-Plattformarbeitsrichtlinie nicht gerecht. Solche Begriffe sind auslegungsbedürftig und haben bereits heute nicht zu mehr Rechtssicherheit geführt. Eine vage Formulierung würde gerichtliche Einzelfallprüfungen eher befördern als vermeiden – besonders in komplexen Plattformmodellen. Bolt plädiert daher für einen gesetzlichen Rahmen mit klaren, überprüfbar den Kriterien, die Steuerung und Kontrolle objektiv erfassbar machen und den Realitäten digitaler Erwerbsarbeit sowie der Vielfalt selbstbestimmter Tätigkeiten gerecht werden.

Orientierung durch geltendes EU-Recht: Die Jodel-Entscheidung

Als Ausgangspunkt für die Definition eines gesetzlichen Kriterienkatalogs bietet das geltende Unionsrecht bereits belastbare Orientierung. In der **Jodel-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (C-692/19)** wurden vier konkrete Merkmale benannt, deren Vorliegen gegen eine Arbeitnehmereigenschaft spricht. Sie legen tatsächliche unternehmerische Autonomie nahe und dienen damit als indirekte Negativkriterien für Plattformarbeit:

- **Vertretung oder Weitergabe von Aufträgen:** Aufträge können delegiert oder durch Dritte übernommen werden.
- **Entscheidungsfreiheit bei der Auftragsannahme:** Keine Verpflichtung zur Annahme und keine Sanktionen bei Ablehnung.
- **Parallelbeschäftigung bei anderen Auftraggebern:** Keine Exklusivität gegenüber einer einzelnen Plattform.
- **Eigenständige Arbeitszeitgestaltung:** Zeitpunkt und Umfang der Arbeit werden selbst festgelegt.

Diese Kriterien bieten eine praxisnahe, europarechtlich abgesicherte und für alle Beteiligten verständliche Grundlage, um den Beschäftigungsstatus zu bewerten. Sie sollten – im Sinne einer „Beweislastumkehr“ – in der Umsetzung positiv umformuliert und als Grundlage für eine gesetzliche Vermutung verwendet werden, die dann von der Plattform widerlegt werden kann.

Zusätzlich zu diesen vier Kriterien könnte bei Bedarf ein weiterer Anhaltspunkte in den Kriterienkatalog aufgenommen werden:

- **Verhaltens- oder Erscheinungsvorgaben gegenüber Kund:innen:** Verpflichtende Regeln, etwa zur Kleidung oder zum Auftreten, deuten auf eine Einbindung in fremdbestimmte Organisationsstrukturen.

Ungeeignete Kriterien für sinnvolle Plattformwirtschaft

Bei der Umsetzung muss jedoch auch berücksichtigt werden, welche Kriterien sich strukturell **nicht** eignen, um die Arbeitnehmereigenschaft in der Plattformwirtschaft festzustellen – insbesondere im Bereich der Personenbeförderung. Werden sie dennoch herangezogen, gefährdet dies zentrale Aspekte von Verbraucherschutz, Transparenz und Sicherheit des Angebots. Dazu zählen unter anderem folgende in der Vergangenheit diskutierte Kriterien:

- **Preisgestaltung durch die Plattform:** In einem stark nachfrageabhängigen Markt ist die Plattform in der besten Position, um dynamisch und datenbasiert Preise zu berechnen, die sowohl Marktbedingungen als auch regulatorische Vorgaben berücksichtigen. Ohne eine solche zentrale Preisermittlung drohen realitätsferne Unter- oder Überbietungsprozesse, die der Effizienz, Planbarkeit und dem Fahrgastinteresse zuwiderlaufen würden.
- **Bewertung der geleisteten Arbeit:** Bewertungen durch Kund:innen dienen nicht der Steuerung der Arbeitsleistung, sondern der Sicherheit der Fahrgäste, Verlässlichkeit und Qualitätssicherung. Sie ermöglichen es Nutzer:innen, fundierte Entscheidungen zu treffen. Solange Bewertungen nicht unmittelbar die Auftragsvergabe beeinflussen, sollten sie nicht als Kriterium für Kontrolle oder Weisungsgebundenheit herangezogen werden.
- **Anweisungen** zur Navigation oder Routenführung dienen allein der Transparenz und Sicherheit gegenüber den Fahrgästen und der Verkehrssicherheit und darf nicht als arbeitsrechtliche Weisungsgebundenheit missinterpretiert werden.
- **Leistungsanreize durch Zuschläge oder Boni:** Finanzielle Anreize – z. B. bei hoher Nachfrage oder für eine bestimmte Anzahl absolviertener Fahrten – sind marktübliche Steuerungsinstrumente, keine Weisung im arbeitsrechtlichen Sinne. Sie erhöhen die Einkommensmöglichkeiten, stärken die Angebotsbereitschaft und helfen, Mobilitätsbedarfe zu decken.

Bolt Forderungen:

- ❖ **Einführung eines gesetzlich verankerten Kriterienkatalogs:** Zur objektiven und nachvollziehbaren Bewertung von Steuerung und Kontrolle im Plattformkontext.
- ❖ **Orientierung an der Rechtsprechung des EuGH („Yodel-Entscheidung“):** Die Kriterien sollten sich an bestehendem EU-Recht orientieren und Merkmale unternehmerischer Autonomie berücksichtigen.
- ❖ **Ausschluss systemrelevanter Plattformelemente als Vermutungskriterien:** Preisgestaltung, Navigation oder Bewertungssysteme dürfen nicht als Indizien für Beschäftigung gewertet werden.

III. Haftung bei Subunternehmerstrukturen (Artikel 3 PWD)

Ausgangslage: Beschäftigungsrealität im Personenbeförderungsmarkt

Die Verantwortung für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards in der Plattformarbeit im Bereich der Fahrtenvermittlung liegt bereits heute eindeutig bei den jeweiligen Arbeitgebern. Fahrer:innen, die über Plattformen wie Bolt vermittelt werden, sind nicht direkt bei der Plattform beschäftigt, sondern in der Regel bei eigenständigen, konzessionierten Mietwagenunternehmen angestellt. Diese Unternehmen tragen als Arbeitgeber die Verpflichtung zur Zahlung von Mindestlohn, zur ordnungsgemäßen Sozialversicherung und zur Einhaltung von Arbeitszeitvorgaben.

Es besteht daher in der Praxis keine Regelungslücke, die durch zusätzliche Haftungsinstrumente für Plattformen geschlossen werden müsste. Vielmehr stellt sich die Frage, ob bestehendes Recht effektiv kontrolliert und durchgesetzt wird. Eine Ausweitung der Haftung auf Plattformen würde die Verantwortung des Staates zur Rechtsdurchsetzung unzulässig auf private Akteure verlagern – ohne dass Plattformen faktisch oder rechtlich die Möglichkeit hätten, diese Pflichten zu erfüllen oder zu kontrollieren.

Systeme der Subunternehmerhaftung sind nicht zwingend erforderlich

Artikel 3 der Richtlinie nennt „geeignete Mechanismen“ zur Absicherung von Plattformarbeitenden im Fall von Vermittlerstrukturen. Systeme der **gesamtschuldnerischen Haftung werden ausdrücklich nur als mögliche Option** aufgeführt. Daraus folgt: Der Gesetzgeber ist **nicht verpflichtet**, eine solche Haftung einzuführen.

Aus Sicht von Bolt ist dringend davon abzuraten, die Verantwortung des Staates zur Durchsetzung von Recht und Ordnung auf private Plattformunternehmen zu verlagern. Eine Plattform wie Bolt vermittelt lediglich zwischen Fahrgästen und Mietwagenunternehmen, hat aber keine Arbeitgeberfunktion gegenüber den Fahrer:innen, noch Zugang zu deren vollständigen Arbeitsverhältnissen. Die Einführung einer allgemeinen Subunternehmerhaftung würde faktisch bedeuten, dass **Plattformen für die Einhaltung von Pflichten haften, deren Kontrolle ihnen weder rechtlich noch praktisch möglich ist.**

Die Richtlinie selbst nennt als Rechtfertigung für mögliche Haftungskonzepte, dass es bei komplexen Unterauftragsketten häufig Unklarheiten über die Verantwortlichkeiten gebe. Das mag auf andere Sektoren oder Formen der Plattformarbeit zutreffen – nicht aber auf den Bereich der Personenbeförderung. Hier sind die Rollen klar: Die Plattform vermittelt, der Unternehmer ist Arbeitgeber – mit allen damit verbundenen Pflichten.

Lohnbezogene Haftung ist mit dem Plattformprinzip nicht vereinbar

Besonders problematisch wäre eine Haftung von Plattformen für Entgeltbestandteile wie etwa den gesetzlichen Mindestlohn. So hängt die Einhaltung des Mindestlohns unmittelbar von der korrekten Erfassung der geleisteten Arbeitszeit ab – deren Dokumentation, Definition und Abgrenzung jedoch nicht in den Zuständigkeitsbereich der Plattform fällt, wenn Fahrer:innen über selbstständige Unternehmen angebunden sind.

Plattformen haben weder Zugriff auf vollständige Arbeitszeitdaten noch auf das konkrete Vergütungssystem der Subunternehmer. Genau diese strukturelle Entkoppelung ist auch politisch und regulatorisch gewollt: Denn das Ziel ist es gerade nicht, dass Fahrer:innen vollständig in die Plattform integriert oder von ihr abhängig sind. Vielmehr ist die Freiheit, Aufträge abzulehnen und gleichzeitig über mehrere Plattformen oder Vertriebswege tätig zu sein, ein zentrales Kriterium für das Vorliegen echter Selbstständigkeit – und gleichzeitig ein maßgebliches Argument gegen die Annahme einer Arbeitgeberrolle der Plattform.

Diese konzeptionelle Offenheit führt zwangsläufig dazu, dass eine einzelne Plattform nicht überblicken kann, ob und wie viele Stunden ein:e Fahrer:in zusätzlich über andere Anbieter oder auf anderem Wege tätig ist. Daraus folgt: Eine verlässliche und rechtssichere Bewertung der Gesamtvergütung – und damit die Einhaltung des Mindestlohns – ist aus Sicht der Plattform nicht überprüfbar. Eine entsprechende Haftung wäre daher nicht nur systematisch verfehlt, sondern in der Praxis nicht umsetzbar, weil die dafür erforderlichen Informationen außerhalb des Verantwortungs- und Einflussbereichs der Plattform liegen.

Wenn Haftungsmodelle kommen, dann mit Exkulpationsmöglichkeit

Sollte sich der Gesetzgeber dennoch für die Einführung einer Subunternehmerhaftung entscheiden, dann muss diese **differenziert, begrenzt und kontrollierbar** ausgestaltet sein. Vorbild hierfür können Teile des bestehenden Haftungssysteme in der Bauwirtschaft und im Transportgewerbe sein. Dort ist die Haftung für Sozialversicherungsbeiträge zwar vorgesehen – **aber mit einer gesetzlich geregelten Möglichkeit zur Freistellung**, sofern bestimmte Prüf- und Nachweispflichten erfüllt sind.

Bolt Forderungen:

- ❖ **Keine Einführung einer Subunternehmerhaftung:** Die rechtlichen Zuständigkeiten zwischen Plattform, Unternehmen und Fahrer:innen sind bereits klar geregelt.
- ❖ **Falls dennoch gesetzlich vorgesehen: Einführung einer Exkulpationsmöglichkeit:** Plattformen müssen sich durch geeignete Sorgfaltsmassnahmen (z. B. Unbedenklichkeitsbescheinigungen) von einer Haftung befreien können.
- ❖ **Klare Abgrenzung von Compliance-Maßnahmen:** Kontroll- und Qualitätssicherungsmaßnahmen dürfen nicht als Indiz für eine arbeitgeberähnliche Rolle der Plattform gewertet werden.

IV. Algorithmisches Management (Artikel 6–9 PWD)

Die Plattformarbeitsrichtlinie enthält erstmals verbindliche Vorgaben zum Einsatz automatisierter Systeme zur Überwachung und Entscheidungsfindung – auch bekannt als „Algorithmisches Management“. Ziel ist es, die Transparenz für Plattformarbeitende zu erhöhen, diskriminierende oder missbräuchliche Entscheidungen zu verhindern und menschenzentrierte Kontrolle sicherzustellen.

Bolt unterstützt dieses Ziel ausdrücklich, warnt jedoch vor einer Umsetzung, die über die Vorgaben der Richtlinie hinausgeht und dadurch bestehende europäische Datenschutz- und Grundrechtsstandards unterläuft.

Kein “Gold-Plating” und Harmonisierung mit der DSGVO

Ein zentrales Anliegen bei der nationalen Umsetzung ist die **Kohärenz mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)**. Die PWD enthält bereits klare Regelungen zum Umgang mit sensiblen Daten: Plattformen dürfen z. B. keine Informationen über psychologischen Zustand, private Kommunikation oder andere besonders geschützte Datenkategorien für algorithmisches Management verwenden.

Bolt fordert deshalb, dass Mitgliedstaaten **keine zusätzlichen nationalen Einschränkungen oder Sonderpflichten** einführen, die über die PWD hinausgehen oder mit den Regelungen der DSGVO kollidieren könnten. Gerade beim Umgang mit personenbezogenen Daten muss die **Einheitlichkeit des Datenschutzrechts** gewahrt bleiben.

Transparenz ja – aber ohne überregulierte Vorgaben zur Umsetzung

Die Richtlinie verpflichtet Plattformen zur Transparenz im Hinblick auf Funktionsweise, Zweck und Auswirkungen algorithmischer Systeme. Dabei sollte der nationale Gesetzgeber jedoch nicht festlegen, *wie genau* diese Transparenz zu leisten ist – ob beispielsweise über die Datenschutzerklärung, ergänzende Informationsblätter oder andere Mittel.

Bolt plädiert hier für Flexibilität: Die Plattformen müssen selbst wählen können, auf welchem Weg sie die gesetzlich geforderten Informationen rechtskonform bereitstellen. Eine starre Vorgabe einzelner Formate würde der Vielfalt digitaler Geschäftsmodelle nicht gerecht und erschwert die Einbettung in bestehende Informationsprozesse.

Automatisierte Sperren: Menschenzentrierte Kontrolle – mit Ausnahmen

Bolt verfolgt in Anlehnung an die Ziele und Grundsätze der Plattformarbeitsrichtlinie grundsätzlich einen menschenzentrierten Ansatz bei systemrelevanten Entscheidungen. Eine vollständige Sperrung eines Fahrerkontos erfolgt **in der Regel nicht automatisiert**, sondern wird von einer geschulten Person manuell vorgenommen.

Es gibt jedoch **sicherheitsrelevante Ausnahmen**, bei denen eine automatisierte Sperre erforderlich und verhältnismäßig ist, um Kund:innen zuverlässig zu schützen – etwa:

- wenn ein Fahrer oder Fahrzeug nicht mehr über gültige Genehmigungen oder Lizenzen verfügt (z. B. abgelaufener Führerschein oder Personenbeförderungsschein);
- wenn ein automatisierter Datenabgleich mit Behörden ergibt, dass ein Unternehmen oder Fahrer nicht konzessioniert ist;

Diese Maßnahmen dienen dem Schutz der Fahrgäste, der Einhaltung regulatorischer Vorgaben und letztlich der Glaubwürdigkeit des gesamten Plattformmodells. Sie müssen auch künftig möglich bleiben – ohne dass dadurch das grundsätzliche Ziel der menschlichen Kontrolle konterkariert wird.

Bolt Forderungen:

- ❖ **Keine nationalen Sonderregelungen über die Richtlinie hinaus:** Die Vorgaben zum algorithmischen Management dürfen nicht über die PWD hinausgehen und müssen vollständig mit der DSGVO vereinbar bleiben.
- ❖ **Flexibilität bei der Umsetzung von Transparenzpflichten:** Plattformen müssen selbst entscheiden können, in welcher Form sie Informationen bereitstellen.
- ❖ **Automatisierte Sperren bei sicherheitsrelevanten Verstößen weiterhin ermöglichen:** In klar definierten Fällen, wie abgelaufenen Genehmigungen oder fehlender Konzession, müssen automatisierte Maßnahmen zulässig bleiben.

V. Fazit

Plattformarbeit eröffnet vielen Menschen einen vergleichsweise einfachen Zugang zum Arbeitsmarkt – gerade für jene, die Flexibilität brauchen oder Einstiegshürden überwinden müssen. Die Regulierung muss diesem Potenzial Rechnung tragen: durch Schutz dort, wo eindeutige Abhängigkeit besteht, und durch Respekt gegenüber selbstgewählten Erwerbsmodellen. Bolt setzt sich für eine praxistaugliche Regulierung und eine Umsetzung der Richtlinie mit Augenmaß ein – eine Umsetzung, die Rechtssicherheit schafft, Schutzbedarfe berücksichtigt und zugleich notwendige Handlungsspielräume für die Plattformwirtschaft erhält.



Über Bolt

Bolt wurde 2013 in Tallinn, Estland, vom damals 19-Jährigen Markus Villig gegründet und hat sich seither mit über 150 Millionen Nutzer:innen in mehr als 600 Städten weltweit zu einer der führenden Plattformen für urbane Mobilitätslösungen entwickelt.

Ursprünglich als eine Vermittlungsplattform für Taxifahrten gegründet, bietet Bolt heute ein integriertes Service-Angebot, darunter E-Scooter- und E-Bike-Sharing, Ride-Hailing, Carsharing sowie Lieferdienste für Lebensmittel und Waren. Als Anbieter von multimodalen Lösungen verfolgt Bolt das Ziel, den privaten Autobesitz durch nachhaltige, zugängliche und digital vernetzte Mobilitätsangebote zu reduzieren.

In Deutschland ist Bolt seit 2021 mit Hauptsitz in Berlin aktiv. Der flächendeckende Verleih von E-Scootern und E-Bikes in derzeit rund 60 Städten ist dabei ein Kernangebot von Bolt in Deutschland. Darüber hinaus ist Bolt in Ballungsräumen wie zum Beispiel Berlin, Frankfurt, Köln, Düsseldorf, Hamburg und München im sogenannten Ride-Hailing-Markt tätig. Dabei werden über die Bolt App Fahrten mit Taxis und Mietwagen mit Chauffeur vermittelt. Seit 2023 ergänzt der Carsharing-Dienst Bolt Drive das Portfolio in Deutschland.

Kontakt:

- Dustin Williams, Senior Public Policy Manager D-A-CH, dustin.williams@bolt.eu