

Positionspapier zur Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie in deutsches Recht

Forderungen auf einen Blick

- ❖ **Auf Basis des Erwägungsgrund 19:** Herausnahme von bereits hoch regulierten, vermittelten Taxi- und Mietwagendiensten nach §47 und §49 PBefG aus dem Anwendungsbereich
- ❖ **Anknüpfung an den bestehenden deutschen Rechtsrahmen (§ 611a BGB / § 7 SGB IV):** Die gesetzliche Vermutung soll auf den etablierten Kriterien der persönlichen Abhängigkeit und Eingliederung beruhen – ohne Einführung eines neuen Kriterienkatalogs.
- ❖ **Einführung einer widerlegbaren gesetzlichen Vermutung ohne materiell neue Maßstäbe:** Die Anforderungen der Plattformarbeitsrichtlinie sollen durch eine formelle Vermutungsregel erfüllt werden, ohne den bewährten Prüfungsmaßstab inhaltlich zu verändern.
- ❖ **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 wandelt sich grundlegend: Digitale Vermittlungsplattformen haben flexible, buchbare Fahrdienste zur Normalität gemacht und bringen Angebot und Nachfrage effizienter zusammen als je zuvor.

Dieser Wandel schafft neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Plattformen ermöglichen sowohl selbstständigen als auch angestellten Fahrer:innen flexible Arbeit – haupt- oder nebenberuflich. Besonders für Personen mit sprachlichen Barrieren oder ohne formale Abschlüsse senken niedrige Einstiegshürden und selbstbestimmte Arbeitszeiten den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Damit dieses Modell sein Potenzial entfalten kann, braucht es einen klaren Rechtsrahmen. Die Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie (PWD) bietet dafür die Chance – sofern sie legitime Formen echter Selbstständigkeit schützt und nicht durch nationales Gold-Plating über die europäischen Vorgaben hinausgeht.

Entscheidend ist eine präzise rechtliche Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und echter Selbstständigkeit: Sie muss Missbrauch verhindern, ohne flexible Erwerbsformen pauschal zu verdrängen.

II. Heranziehen von Erwägungsgrund 19 PWD

Die Richtlinie über Plattformarbeit (PWD) differenziert in Erwägungsgrund 19 explizit zwischen “Digitalen Arbeitsplattform” und “anderen Online-Plattformen”:

“Über automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme werden personenbezogene Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, verarbeitet und Entscheidungen getroffen oder unterstützt, die sich unter anderem auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Diese Merkmale machen digitale Arbeitsplattformen zu einer anderen Form der Organisation der Dienstleistungserbringung durch Gewerbetreibende als traditionellere Formen der Organisation der Dienstleistungserbringung, wie z. B. herkömmliche Formen von Fahr- oder Beförderungsdiensten.”

Plattformen wie Bolt, FreeNow oder Uber fungieren als digitales Pendant zur klassischen telefonischen Taxivermittlung. Da Fahrer und Flottenbetreiber nicht exklusiv an einen Anbieter gebunden sind, sondern mehrere Kanäle parallel nutzen können, besteht eine umfassende **Wahlfreiheit**. Folglich haben die Plattformen keinen bestimmenden Einfluss auf die konkreten Arbeitsbedingungen der Fahrer.

Der Taxi- und Mietwagenmarkt bzw. die Vermittlung von Fahrdiensten ist grundlegend anders als andere Dienstleistungen, die über Plattformen vermittelt werden. Fahrdienste sind bereits heute durch geltendes Recht zu einem höchsten Maß reguliert. Die zunehmende Digitalisierung des Gewerbes, auch mit Hilfe der Plattformen, wirkt sich nicht negativ auf die

Arbeitsbedingungen der Fahrer aus. Im Gegenteil, die Digitalisierung der Vermittlung von Fahrten vereinfacht die Auftragsvermittlung und -annahme. Darüber hinaus befähigt die digitale Buchung zuständige Behörden dazu, die Auflagen für Fahrer und Flotten - in Zusammenarbeit mit den Plattformen - effizienter zu kontrollieren und bestehende Regeln durchsetzen zu können.

Zusätzlich bietet die **digitale Vermittlung von Fahrdiensten einen Zugewinn an Sicherheitslösungen**, sowohl für den Fahrer als auch für den Fahrgast. Automatisierte Entscheidungssysteme ermöglichen dabei eine Reaktionsgeschwindigkeit, die manuell nicht erreichbar wäre:

- Vorgegebene Routen schaffen Transparenz und stärken das Sicherheitsgefühl der Fahrgäste, wobei Fahrer weiterhin sanktionsfrei vom vorgeschlagenen Weg abweichen können.
- Aktive Fahrten werden per GPS überwacht. Bei ungewöhnlichen Vorkommnissen - z.B. untypisch langen Standzeiten trotz aktiver Fahrt - werden Fahrer und Fahrgast automatisch kontaktiert und, wenn keine Antwort erfolgt, die Polizei informiert. Hintergrund sind mögliche Übergriffe vom Fahrgast auf den Fahrer oder umgekehrt von Fahrer auf den Fahrgast. Die digitale Plattform sorgt also für ein erhöhtes Maß an Sicherheit während der Fahrt.

Bolt Forderungen:

- ❖ **Auf Basis des Erwägungsgrund 19:** Herausnahme von bereits hoch regulierten, vermittelten Taxi- und Mietwagendiensten nach §47 und §49 PBefG aus dem Anwendungsbereich

III. Bestimmung des Beschäftigungsstatus (Artikel 5 PWD)

Ziel der Richtlinie: Verfahrenssicherheit stärken – unter Wahrung des bewährten deutschen Rechtsrahmens

Kernstück der EU-Plattformarbeitsrichtlinie ist die Einführung einer **gesetzlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses**, wenn Plattformarbeit durch Steuerung und Kontrolle geprägt ist. Ziel dieser Regelung ist es, Verfahren zu vereinfachen und die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten zu erleichtern, ohne die materielle Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit grundlegend neu zu definieren.

Aus Sicht von Bolt sollte die Umsetzung in Deutschland **so nah wie möglich am bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Status quo erfolgen**. Deutschland verfügt bereits heute über einen etablierten, einheitlich angewendeten Prüfungsmaßstab zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus, der auf den Kriterien der persönlichen Abhängigkeit und der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation beruht (§ 611a BGB, § 7 SGB IV). Dieser

Maßstab wird durch die Rechtsprechung von BAG und BSG kontinuierlich fortentwickelt und entspricht inhaltlich weitgehend dem Kontroll- und Weisungsverständnis der Plattformarbeitsrichtlinie.

Vorteile einer Anknüpfung an § 611a BGB

Eine Umsetzung, die bewusst an den bestehenden deutschen Rechtsrahmen anknüpft, bietet mehrere Vorteile:

- Sie erhält den **qualitativen, ganzheitlichen Charakter** der deutschen Einzelfallprüfung und vermeidet einen mechanischen „Abhakansatz“.
- Sie bewahrt die **gerichtliche Flexibilität**, um neue, hybride Erwerbsmodelle sachgerecht beurteilen zu können.
- Sie ist **politisch leichter vermittelbar**, da keine grundlegende Abkehr von der bestehenden Rechtslehre erforderlich ist.
- Sie schafft **Rechtssicherheit für Plattformen und Beschäftigte**, weil sie auf bekannte und gefestigte Maßstäbe zurückgreift.
- Sie erfüllt die Anforderungen der PWD, indem sie eine **gesetzliche Vermutung mit Widerlegungsmöglichkeit** einführt, ohne den materiellen Prüfungsmaßstab zu verändern.

Gerade im Kontext der Plattformarbeit, die sich durch vielfältige Geschäftsmodelle und Organisationsformen auszeichnet, ist ein offener, wertender Prüfungsmaßstab gegenüber starren Kriterienlisten vorzugswürdig.

Formulierungsvorschlag für die gesetzliche Vermutung

Die gesetzliche Vermutung könnte im deutschen Recht etwa wie folgt ausgestaltet werden:

„Es wird gesetzlich vermutet, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit leistet, besteht, wenn tatsächliche Umstände vorliegen, die auf eine persönliche Abhängigkeit und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Plattform hinweisen.“

„Diese Vermutung kann von der Plattform widerlegt werden, indem sie nachweist, dass die Person ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei gestaltet und ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei bestimmt.“

Eine solche Regelung würde den **bestehenden deutschen Beschäftigungsstatus-Test wirksam kodifizieren**, ohne seinen rechtlichen Gehalt zu verändern. Sie vermeidet starre

Schwellenwerte oder numerische Indikatoren und gewährleistet zugleich die unionsrechtlich geforderte Verfahrensvereinfachung und Beweislastumkehr.

Bolt spricht sich daher **gegen die Einführung eines neuen Kriterienkatalogs** aus. Stattdessen sollte Deutschland bei der Umsetzung von Artikel 5 PWD den **bewährten nationalen Rechtsrahmen fortschreiben** und lediglich durch eine formelle Vermutungsregel ergänzen. Dies gewährleistet Schutz dort, wo tatsächliche Abhängigkeit besteht, und wahrt zugleich die Vielfalt selbstbestimmter Erwerbsformen sowie die Funktionsfähigkeit innovativer Plattformmodelle.

Bolt Forderungen:

- ❖ **Anknüpfung an den bestehenden deutschen Rechtsrahmen (§ 611a BGB / § 7 SGB IV):** Die gesetzliche Vermutung soll auf den etablierten Kriterien der persönlichen Abhängigkeit und Eingliederung beruhen – ohne Einführung eines neuen Kriterienkatalogs.
- ❖ **Einführung einer widerlegbaren gesetzlichen Vermutung ohne materiell neue Maßstäbe:** Die Anforderungen der Plattformarbeitsrichtlinie sollen durch eine formelle Vermutungsregel erfüllt werden, ohne den bewährten Prüfungsmaßstab inhaltlich zu verändern.

IV. 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.

V. 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.

VI. 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

Natascha Spörle, Senior Public Policy Manager
natascha.sporle@bolt.eu
+49 177 810 7627

Bolt Services DE GmbH
Karl-Liebknecht-Straße 29
D-10178 Berlin

Handelsregister: HRB 221695 B
Transparenzregister: K2833661
Lobbyregister Deutscher Bundestag: R003828