

Impulse für die Implementierung der Plattformarbeiterrichtlinie

Hintergrund

Lieferandos Logistikgesellschaft **Takeaway Express** arbeitet seit 2016 mit vielen tausend Kurieren, die direkt beim Unternehmen angestellt sind. Das größte Hindernis bei der Schaffung guter Arbeitsbedingungen in der Plattformindustrie ist nicht die Gesetzgebung oder Rechtsprechung, sondern das Fehlen einer wirksamen Durchsetzung. Das macht es für manche Unternehmen attraktiver, weiterhin mit Scheinselbstständigen zu arbeiten und sorgt für einen verzerrten Wettbewerb in unserer Branche. Im Dezember 2023 verabschiedete das EU-Parlament einen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Deutschland hat bis Dezember 2026 Zeit, die Richtlinie für Plattformarbeit in die nationale Gesetzgebung zu implementieren.

Die **EU-Plattformarbeiterrichtlinie** lässt den Nationalstaaten für die Regulierung der Beschäftigungsvermutung und der Subunternehmerkontrolle bewusst Spielraum, um diese an die lokalen Gegebenheiten anzupassen. Im Gegensatz dazu enthält sie sehr konkrete Vorgaben für den Umgang mit Algorithmen, Transparenzpflichten gegenüber Behörden sowie die Bereitstellung von Kommunikationskanälen für Plattformarbeiter und Gewerkschaften. Damit die Plattformarbeiterrichtlinie nicht zu einem weiteren Standortnachteil für Deutschland wird, sind Beschäftigungsvermutung und Nachunternehmerkontrolle so auszustalten, dass sie Scheinselbstständigkeit bekämpfen, ohne legale Arbeitsmodelle unverhältnismäßig mit Bürokratie zu belasten. Die übrigen Maßnahmen zur Vereinheitlichung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollten minimalinvasiv und rechtssicher umgesetzt werden, ohne dem von der Bundesregierung angestrebten Bürokratieabbau entgegenzustehen.

Forderungen

Eine wirksame Plattformarbeiterrichtlinie, die Arbeitnehmerrechte stärkt und Unternehmen nicht unverhältnismäßig belastet, braucht:

1. eine zielgerichtete und widerlegbare **Beschäftigungsvermutung** mit spezifischen Kriterien und gestaffeltem Vollzugsverfahren (Kap. II),
2. eine wirksame und unbürokratische **Nachunternehmerkontrolle** durch ein Präqualifikationsverfahren, ein Zentralregister und eine kontrollabhängige Enthaftungsoption (Kap. I),
3. eine verhältnismäßige und unbürokratische Umsetzung der Kap. III - V, harmonisiert mit bestehender und geplanter Gesetzgebung zur Datennutzung in Unternehmen,
4. eine praxistaugliche Gestaltung der Nutzung von **Algorithmen**, um Rechtssicherheit bei Dokumentenkontrolle und Sicherheitsverfahren weiterhin zu ermöglichen (Kap. III Art. 7, 10 & 13),
5. zielführende, **unbürokratische Transparenzpflichten** durch Datenaggregation sowie die Digitalisierung und Standardisierung des Meldeverfahrens (Kap. IV Art. 17).

Erläuterungen

1. Zielgerichtete, widerlegbare Beschäftigungsvermutung mit spezifischen Kriterien und gestaffeltem Vollzugsverfahren (Kap. II)

In Deutschland wird der Beschäftigungsstatus hauptsächlich durch **§ 611a BGB** definiert, der sich auf die persönliche Abhängigkeit und das Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich Inhalt, Ausführung, Zeit und Ort der Arbeit konzentriert. Dieser Rahmen legt fest, dass ein Arbeitnehmer an Weisungen gebunden und nicht wesentlich frei ist, seine Arbeit zu organisieren oder seine Arbeitszeiten zu bestimmen. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum „Crowdworking“ ([BAG, 9 AZR 102/20](#)) stellt fest, dass algorithmische Kontrolle, Arbeitsvorgaben und wirtschaftliche Abhängigkeit ein Arbeitsverhältnis begründen können. Das Gericht betonte, dass eine Gesamtbeurteilung aller Umstände bei der Bestimmung des Beschäftigungsstatus notwendig ist.

Für Zwecke der Sozialversicherung bietet **§ 7a SGB IV** ein sogenanntes **Statusfeststellungsverfahren** an, das zur Klärung des Beschäftigungsstatus eingeleitet werden kann, obwohl dieser Prozess oft langwierig und komplex ist und sowohl für Plattformen als auch für Arbeitnehmer Unsicherheit schafft.

Vorschlag für die Kriterien einer widerlegbaren Beschäftigungsvermutung

Betreffend der widerlegbaren Beschäftigungsvermutung gemäß Artikel 5 empfehlen wir ein System, bei dem die Vermutung ausgelöst wird, wenn mindestens **zwei von fünf spezifischen Kriterien** für direkte Plattformarbeitsverhältnisse erfüllt sind. Dieser Ansatz würde die notwendige Zusammenarbeit mit legal operierenden Flottenbetreibern weiter ermöglichen, aber gleichzeitig Druck auf illegale Praktiken ausüben.

Beschäftigung sollte u. E. dann vermutet werden, wenn mindestens 2 der folgenden 5 Kriterien erfüllt sind:

- Nutzung algorithmischer **Leistungsbewertungssysteme** mit direkten Konsequenzen für die individuelle Vergütung der Arbeitnehmer oder den Plattformzugang (ausgenommen B2B-Partnerbewertungssysteme);
- Einschränkungen der individuellen **Arbeitnehmerautonomie** durch persönliche Exklusivitätsanforderungen oder obligatorische feste Zeitfenster (nicht anwendbar auf Unternehmenspartnerschaftsvereinbarungen);
- einseitige **Preisgestaltung** für individuelle Arbeitsaufgaben ohne Verhandlungsmöglichkeiten (unterschieden von ausgehandelten B2B-Dienstleistungstarifen);
- detaillierte **Verhaltenskontrolle** bei der individuellen Dienstleistungserbringung, einschließlich Kleidungsvorschriften und Kundenkommunikationsanforderungen (nicht abgedeckt durch allgemeine Servicestandards in Partnerschaftsvereinbarungen);
- direkte **Marktbeschränkungen**, die einzelne Arbeitnehmer am Kundenkontakt hindern oder Geschäftsbeziehungen außerhalb der Plattform verbieten (nicht anwendbar auf ausgehandelte Exklusivitätsklauseln in Unternehmenspartnerschaften).

Diese Kriterien würden problematische Praktiken, die auf einzelne Arbeitnehmer abzielen, effektiv erfassen und gleichzeitig legale Flottenpartnerschaften und Geschäftsbeziehungen explizit schützen. Dieser verfeinerte Ansatz erzeugt regulatorischen Druck auf solche Plattformen, die fragwürdige Arbeitspraktiken anwenden, während verantwortungsvolle Optionen für Unternehmenspartnerschaften und operative Flexibilität gewahrt bleiben.

Vorschlag für das Verfahren und die Durchsetzung der Beschäftigungsvermutung

Für die Anwendung und Durchsetzung der Vermutung gemäß Artikel 5 und Erwägungsgrund 33 setzen wir uns für ein belastbares System ein, das gleiche Wettbewerbsbedingungen schafft und gleichzeitig verfahrenstechnische Schutzvorkehrungen vorsieht, die rechtskonformen Plattformen zugutekommen und legitime Geschäftspartnerschaften schützen. Der Durchsetzungsrahmen sollte eine aktive Durchsetzung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) als primäre Durchsetzungsbehörde vorsehen, wobei die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Befugnisse im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren behält. Betriebsräte sollten über Antragsrechte, jedoch nicht über direkte Durchsetzungsbefugnisse verfügen, wobei sie von Gewerkschaften unterstützt werden können.

Die **Durchsetzungsmechanismen** sollten so konzipiert sein, dass klar zwischen direkten Plattformarbeitsverhältnissen und strukturierten B2B-Partnerschaften unterschieden wird. Die Durchsetzungsbehörden sollten verpflichtet sein, die Art des Verhältnisses zu bewerten, bevor die Vermutung angewendet wird, um sicherzustellen, dass legitime Drittanbieter-Logistikvereinbarungen und Unternehmenspartnerschaften nicht unbeabsichtigt erfasst werden.

Verfahrenstechnisch empfehlen wir:

- ein **gestaffeltes Vorgehen**, das mit informeller Bewertung und Konsultation beginnt, bevor formelle Sanktionen verhängt werden;
- eine verpflichtende Unterscheidung zwischen individuellen Arbeitsverhältnissen und Unternehmenspartnerschaften bei der ersten Bewertung;
- verpflichtende Dokumentationsanforderungen für Plattformen, um die Transparenz der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;
- regelmäßige Brancheninspektionen, die nach dem Vorbild der Versandlogistik gestaltet sind
- und feste Fristen für Statusfeststellungsverfahren, um lang anhaltende Unsicherheit zu vermeiden.

Der Sanktionsmechanismus sollte **gestaffelte Sanktionen** umfassen, die mit Verwarnungen beginnen, zu Bußgeldern übergehen und bei wiederholten schweren Verstößen schließlich zu Gewerbeverboten führen; eine verpflichtende Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, wenn Scheinselbstständigkeit festgestellt wird; sowie den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen bei systematischen Verstößen. Durchsetzungsmaßnahmen sollten jedoch für Verhältnisse ausgesetzt werden, die eindeutig legitime Geschäftspartnerschaften und keine individuellen Plattformarbeitsverhältnisse darstellen.

2. Wirksame und unbürokratische Nachunternehmerkontrolle durch ein Präqualifikationsverfahren und kontrollabhängige Enthaltungsoption (Kap. I Art. 3)

Hinsichtlich der Nachunternehmerhaftung und -kontrolle umfasst der aktuelle Rechtsrahmen verschiedene Haftungsmodelle:

- § 14 AEntG (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) mit einer umfassenden, verschuldensunabhängigen Haftung des Auftraggebers für Mindestlöhne ohne Freistellungsmöglichkeiten,

- § 28e Absätze 3a-3f SGB IV (Sozialgesetzbuch Viertes Buch) mit der Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge, die jedoch durch Unbedenklichkeitsbescheinigungen begrenzt werden kann, und
- § 16 MiLoG (Mindestlohngesetz) mit einer ebenso strikten verschuldensunabhängigen Haftung für Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn wie das AEntG.

Die PWD gibt den Mitgliedstaaten Spielraum, eigene Wege zu finden, um sicherzustellen, dass die Arbeitsstandards auch bei Subunternehmern eingehalten werden. Ziel einer Nachunternehmerkontrolle muss sein, sicherzustellen, dass ein **Compliance-fokussierter Ansatz** für Drittanbieter Wettbewerbsvorteile bietet, während Wettbewerber, die fragwürdige Subunternehmerpraktiken anwenden, mit erhöhtem regulatorischem Druck und Haftungsrisiken konfrontiert werden.

Vorschlag

Wir schlagen die Einführung eines **Präqualifikationsverfahrens** mit einem branchenspezifischen Zertifizierungssystem für Nachunternehmer vor, dessen erfolgreicher Abschluss zu einer Befreiung von der vollen Haftung und der Reduzierung auf reine Aufsichtspflichten führt. Dies sollte mit einem **gestaffelten Haftungssystem nach Kontrollintensität** gekoppelt werden, das folgende Stufen vorsieht:

1. Vollständige Haftungsbefreiung: Bei regelmäßigen, dokumentierten Kontrollen und erfolgreicher Präqualifikation.
2. Reduzierte Haftung: Bei Nachweis angemessener Sorgfaltspflicht und Kontrollsysteme.
3. Volle Haftung: Nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit in der Kontrolle.

Transparente Kontrollmechanismen sollten gesetzliche Anforderungen an Mindeststandards der Kontrolle und Dokumentation umfassen. Dazu gehören insbesondere:

- **Digitale Verifizierungssysteme** für Arbeitszeiten, Vergütung und Sozialversicherungsbeiträge.
- Ein **branchenspezifisches Register** für verifizierte und geprüfte Nachunternehmer.

Dieser Ansatz würde zweifelhafte Beschäftigungsmodelle unter Druck setzen und gleichzeitig seriösen Unternehmen die Möglichkeit geben, durch konsequente Compliance und Dokumentation von Entlastungen zu profitieren. Auch würde z.B. ein branchenspezifisches Register Unternehmen die Möglichkeit geben, auf zuverlässige Nachunternehmer zuzugreifen. Dies schafft das angestrebte Gleichgewicht zwischen Wettbewerbsdruck auf fragwürdige Praktiken und operativer Flexibilität für rechtskonforme Unternehmen.

3. Verhältnismäßige & unbürokratische Umsetzung der Kap. III - V, harmonisiert mit bestehender und geplanter Gesetzgebung zur Datennutzung in Unternehmen

Mehrere gleichzeitige Entwicklungen könnten die Umsetzung der PWD in Deutschland beeinflussen. Die Implementierung des KI-Gesetzes (AI Act) weist erhebliche Überschneidungen bei den Regelungen zum algorithmischen Management auf, die mit den Anforderungen der PWD harmonisiert werden müssen. Zusätzlich dazu ist eine Reform des Beschäftigtendatenschutzrechts geplant, die mit den Bestimmungen zur Datenverarbeitung in der Plattformarbeit interagieren wird. Auch die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bezüglich automatisierter

Systeme nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss in Bezug auf die Anforderungen der PWD an algorithmisches Management und Transparenz berücksichtigt werden.

Vorschlag

Diese Initiativen müssen bei der PWD-Umsetzung berücksichtigt werden, um Doppelregulierung zu vermeiden und einen kohärenten Rechtsrahmen zu gewährleisten, der keine unnötigen Verwaltungsaufwände für konforme Plattformen schafft.

4. Praxistaugliche Gestaltung der Nutzung von Algorithmen, um Rechtssicherheit bei Dokumentenkontrolle und Sicherheitsverfahren weiterhin zu ermöglichen (Kap. III Art. 7, 10 & 13)

Aktuell nutzt Lieferando **Algorithmen** im Arbeitsprozess nur für zwei Vorgänge: die effiziente Zuteilung von Bestellungen an Kuriere und die kilometergenaue Entschädigung für die Nutzung privater Fahrzeuge. Die Plattformarbeiterrichtlinie darf nicht dazu führen, dass Effizienzpotenziale durch technischen Fortschritt zukünftig nicht nutzbar sind. In der Natur der Plattformarbeit liegen eine hohe Fluktuation und eine dezentrale Arbeitsweise, die qua Geschäftsmodell auf die Nutzung und Verarbeitung von Daten angewiesen ist.

Kapitel III Art. 7 der Plattformarbeiterrichtlinie macht Vorgaben für die **Verarbeitung von personenbezogenen Daten ab Beginn des Einstellungsverfahrens**. Es besteht jedoch die Gefahr, dass diese teilweise im Widerspruch zu den praktischen Notwendigkeiten und bestehenden gesetzlichen Pflichten deutscher Unternehmen stehen. Es muss sichergestellt werden, dass die Richtlinie nicht zu relevanten Einschränkungen bei der Gewährleistung von Sicherheit und Rechtskonformität führt oder die DSGVO unterläuft.

Die Bedenken von Lieferando betreffen insbesondere:

- die Auslegung des **Artikels 7 Abs. 3** der Richtlinie, der den Anwendungsbereich der Beschränkungen des Absatzes 1 über automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme hinaus auf **jedes automatisierte System** ausdehnt, das Entscheidungen trifft oder unterstützt, die sich in irgendeiner Weise auf Plattformarbeit-Leistende auswirken,
- und **Absatz 2**, der diesen Schutz auf das gesamte Einstellungs- oder Auswahlverfahren erstreckt,
- sowie **Artikel 10**, der für alle Entscheidungen, die das Konto eines Plattformarbeiters betreffen, eine menschliche Aufsicht vorschreibt
- und **Artikel 13**, der den Mitgliedstaaten offenlässt, wie häufig Anfragen nach Expertenunterstützung erlaubt werden.

Naturgemäß finden bei Lieferandos Logistikgesellschaft ständig zahlreiche Neueinstellungen von Kurieren statt. Alle Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen werden bei Lieferando von Menschen getroffen. Ohne technische Unterstützung ist es jedoch nicht möglich, die große Anzahl von Mitarbeitern effektiv zu verwalten, beispielsweise wenn es darum geht die Ablaufdaten von mehreren tausend Visa, Arbeitserlaubnissen oder Aufenthaltstiteln fristgerecht im Blick zu behalten. Auch im **digitalen Bewerbungsverfahren** unterstützen automatisierte Systeme die Bewertung personenbezogener Daten. Während Artikel 7 Abs. 1 c) so zu verstehen ist, dass digitale Bewerbungsprozesse vernünftigerweise ausgenommen sind, steht die generalisierte Ausweitung durch Artikel 7 Abs. 3 (Ausweitung auf automatisierte Systeme, die Entscheidungen treffen oder unterstützen, die Personen, die Plattformarbeit leisten, in irgendeiner Weise betreffen) im Widerspruch dazu.

Eine weitere Schwierigkeit sehen wir bei **Art. 7 Abs. 1f) und Art. 10**: Verbot der Verarbeitung **biometrischer Daten** zur **Identitätsfeststellung** durch Abgleich mit gespeicherten biometrischen Daten. Um sicherzustellen, dass sich auch wirklich derjenige Kurier einloggt, der beim Unternehmen angestellt ist, benötigen wir die Möglichkeit, durch Gesichtserkennung ein zuverlässiges Verfahren zur automatisierten Identitätsprüfung mittels biometrischer Daten zu implementieren. Die

Notwendigkeit hierfür erleben wir durch "Appsharing" bereits in anderen Märkten und sie wird auch bereits in den Erwägungsgründen 41 und 59 der Richtlinie richtig erkannt. Die Überprüfung der Identität und der Arbeitserlaubnis ist für uns verpflichtend. Ohne die Nutzung moderner digitaler Verifikationsverfahren, die auch biometrische Vergleiche beinhalten können, müssten Unternehmen auf ineffiziente und ineffektive manuelle Prozesse zurückgreifen, was die betriebliche Praxis – insbesondere bei der remote stattfindenden Plattformarbeit – unzumutbar einschränken oder sogar unmöglich machen würde. Die Regelung in Art. 7 Abs. 1 lit. f) richtet sich gegen eine *Identifizierung* mittels Datenbankabgleich, nicht gegen die *Überprüfung* der Übereinstimmung einer Person mit ihrem Ausweis. Sollte diese Übereinstimmung fehlschlagen, muss es – entgegen der Vorgaben von **Artikel 10** zur **menschlichen Aufsicht** über Entscheidungen, die das Konto eines Kuriers betreffen – weiterhin die Möglichkeit geben, per automatisiertem Entscheidungssystem das Konto des Kuriers vorübergehend zu sperren. Die Richtlinie darf die Sicherheit und Erfüllung nationaler Gesetze zur Rechtskonformität der Beschäftigung (z.B. deutsche Vorschriften zur Verhinderung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung) nicht unterlaufen.

Vorschläge

Wir sind überzeugt, dass eine **Differenzierung** zwischen automatisierter Unterstützung im Routinemangement und der menschlichen Letztentscheidung sowie die klare Ausnahme für gesetzlich vorgeschriebene Sicherheits- und Rechtskonformitätsprüfungen eine ausgewogene und zukunftsfähige Implementierung der Plattformarbeiterrichtlinie in Deutschland ermöglichen. Ein zertifizierter Branchenstandard für den Umgang mit diesen Daten entsprechend Art. 7 Abs. 1 f) könnte gemeinschaftlich, unter enger Einbeziehung betrieblicher Realitäten und Notwendigkeiten, erarbeitet werden, ebenso wie die **Festlegung der Häufigkeit für Anfragen** nach Expertenunterstützung (**Art. 13**).

Der DSGVO Vorrang einräumen und Rechtssicherheit schaffen, insbesondere zw. Art. 22 DSGVO und Art. 7 Abs. 3 PWD:

Kapitel III. Art. 7 der PWD ergänzt die DSGVO, welcher weiterhin der Vorrang eingeräumt werden muss – insbesondere hinsichtlich der Verantwortlichkeit für personenbezogene Daten sowie deren Definition. Das betrifft insbesondere Art. 22 DSGVO (das Recht, keiner Entscheidung unterworfen zu werden, die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruht und die ihm gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder ihn in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt) und Art. 7 (3), der impliziert, dass der Artikel über automatisierte Überwachungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme hinausgeht, da er „Entscheidungen unterstützt, die Personen, die Plattformarbeit verrichten, in irgendeiner Weise betreffen“.

Klarstellung zur technischen Assistenz (Art. 7 Abs. 3):

Bei der nationalen Implementierung muss präzisiert werden, dass die Nutzung automatisierter Systeme zur **reinen technischen Unterstützung** von Routineaufgaben wie der Erkennung von Datenfeldern (z.B. Ablaufdaten) oder zur Erinnerungsfunktion für Dokumente, die **keine qualitative Bewertung** der Eignung oder Leistung der Person darstellen, nicht unter die Einschränkungen des Art. 7 Abs. 1 fallen.

Diese Assistenzsysteme dienen der Effizienz und Fehlervermeidung und ersetzen keine menschliche Entscheidung. Sie stellen keine Überwachung im Sinne der Richtlinie dar.

Ausnahme für die gesetzlich erforderliche Überprüfung von Identität und Arbeitserlaubnis (Art. 7 Abs. 1 f) und Art. 10:

Die nationale Umsetzung muss einen klar definierten **Ausnahmetatbestand** schaffen, der die zweckgebundene Verarbeitung personenbezogener und biometrischer Daten zur Erfüllung nationaler und europäischer Rechtsvorschriften explizit zulässt. Hierunter fallen mindestens die Identitätsüberprüfung bei der Einstellung und während der Plattformarbeit – einschließlich der

Verhinderung illegaler Beschäftigung durch App-Sharing (z.B. mittels 1:1-Abgleich des Gesichts mit dem Ausweisdokument in der Datenbank) sowie die automatisierte Überprüfung von Arbeitserlaubnissen.

Definition des Einstellungs- und Auswahlverfahrens (Art. 7 Abs. 2):

Es muss klargestellt werden, dass die Beschränkungen für sensible Daten (Art. 7 Abs. 1 a-e) während des Einstellungsverfahrens gelten, die gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen der Identität und Arbeitserlaubnis jedoch als Erfüllung einer rechtlichen Pflicht stets zulässig sind, auch wenn sie biometrische Daten betreffen.

Die Notwendigkeit, unerwünschte oder nicht arbeitsberechtigte Personen frühzeitig vom Netzwerk fernzuhalten, dient der Sicherheit und der Integrität des Marktes.

5. Zielführende, unbürokratische Transparenz durch Datenaggregation, Digitalisierung und Standardisierung des Meldeverfahrens (Kap. IV Art. 17)

Wir teilen die Ansicht, dass es in erster Linie Aufgabe des Staates und seiner Behörden ist, die Gewährleistung von legalen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen durchzusetzen. Die in Kap. IV Art. 17 der Richtlinie festgelegte Pflicht zur Bereitstellung und Aktualisierung von Informationen über Plattformarbeit birgt jedoch eine hohe Bürokratielast und gefährdet Geschäftsgeheimnisse. Die mindestens halbjährliche Frist bedeutet bereits einen erheblichen Erfüllungsaufwand und sollte nicht verkürzt werden, da dies auch im Widerspruch zur Maxime des Bürokratieabbaus stünde, wie ihn die Bundesregierung im Koalitionsvertrag festgeschrieben hat.

Um dem bürokratischen Aufwand einen angemessenen Nutzen gegenüberzustellen, erachten wir es für wichtig, dass erkennbar wird, welche Plattformen auch bei Nachunternehmern Direktanstellungsmodelle präferieren, jedoch ohne die Plattformen mit weiterer Bürokratie zu belasten.

Vorschlag für Artikel 17 Abs. 1 c) und d)

Wir appellieren an die Bundesregierung, die nationale Umsetzung des Artikels 17 so zu gestalten, dass die Transparenzzielle der Richtlinie erreicht werden, gleichzeitig aber die Grundsätze des Bürokratieabbaus und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen Beachtung finden.

Wir befürworten, die Informationen über die durchschnittliche wöchentliche Zahl der Arbeitsstunden pro Person und das durchschnittliche Entgelt **ausschließlich auf begründete, anlassbezogene Anfragen** der zuständigen Behörden bereitzustellen, wie in **Abs. 3 für Abs. 1c)** bereits vorgesehen. Eine darüber hinausgehende allgemeine Meldepflicht lehnen wir ab. Die Daten sollten zudem auf **höchster geografischer Ebene** aggregiert werden, um keine Rückschlüsse auf lokale Wettbewerbsstrategien zuzulassen.

Die Offenlegung von Vertragspartnern (Vermittlern) nach Abs. 1 d) ist ein besonders sensibles Geschäftsgeheimnis. Die Offenlegung sollte in jedem Fall der **strengen Geheimhaltung** unterliegen und nur an einer eng begrenzten, zur Geheimhaltung verpflichteten Stelle (z.B. einer speziellen Kammer der Aufsichtsbehörde) erfolgen. Für ein echtes Level-Playing-Field muss Art. 17 Abs. 1 d) so umgesetzt werden, dass für die jeweilige Plattform kollektiv erkennbar wird, welche auch bei ihren Nachunternehmern Wert auf gute Arbeitsbedingungen legen und diese erfolgreich durchsetzen.

Vorschlag für ein praxistaugliches Meldeverfahren

Um den bürokratischen Aufwand zu minimieren, muss die Bundesregierung eine **zentrale, digitale Meldeschnittstelle** schaffen.

Die Pflichten sollen **ausschließlich** über ein **digitales, einheitliches Format** (z.B. eine standardisierte XML-Datei oder API-Schnittstelle) erfüllt werden, um manuelle Erfassungsfehler zu vermeiden und eine **automatisierte Bereitstellung** durch die Plattformsysteme zu ermöglichen. Dies entspricht den Zielen der digitalen Transformation der Verwaltung.

Eine **zentrale Meldestelle** für alle relevanten Behörden (Arbeitsministerium, Sozialversicherungsträger etc.) in einem "One-Stop-Shop"-Verfahren muss eingerichtet werden, um **Mehrfachmeldungen** und redundante Prüfprozesse zu verhindern.

Zusammenfassung

Um die Plattformarbeiterrichtlinie erfolgreich umzusetzen, ohne den deutschen Wirtschaftsstandort weiter zu benachteiligen, empfehlen wir eine 1:1-Umsetzung ohne Gold-Plating. Diese muss einerseits die Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft wirksam verbessern, andererseits aber unnötige bürokratische Hürden vermeiden. Es gilt, innovative Arbeitsmodelle zu ermöglichen und gleichzeitig einheitliche Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten, damit Deutschland als attraktiver Standort für Unternehmen und Arbeitnehmer gleichermaßen bestehen kann. Eine kluge Implementierung, die auf Praktikabilität und Rechtssicherheit setzt, ist hierfür von größter Bedeutung.

Head of Government Relations

Dr. Anna Dietrich
anna.dietrich@lieferando.de

Stand: 13.11.2025