

## Dokumentation Netzwerktreffen Lieferdienste und EU-Plattformrichtlinie

am 19.03.2026 von 14:00 bis 16:00 Uhr  
Veranstaltungsort: ehemaliges Rathaus Kreuzberg

Auf dem Netzwerktreffen wurden aus der Perspektive der Restaurantlieferdienste die EU-Plattformrichtlinie und ihre Umsetzung in deutsches Recht thematisiert. Der Fokus lag auf Artikel 3 der Richtlinie zu den Vermittlern.

Ausgangspunkt der Diskussion sind die problematischen Entwicklungen, die sich derzeit im Zusammenhang mit Subunternehmensstrukturen im Bereich der Lieferdienste ausgeprägt haben. In Deutschland arbeiten große Restaurantlieferdienste wie Wolt und Uber Eats bereits seit Längerem vorwiegend oder ausschließlich mit Subunternehmen zusammen. Seit Kurzem hat sich auch Lieferando, der dritte große Player der Branche, diesem Modell zugewandt. Dabei beauftragen viele Subunternehmen wiederum weitere Subunternehmen, was zu unübersichtlichen und schwer kontrollierbaren Sub-Sub-Strukturen führt. Arbeitsrechtsverletzungen, illegale Beschäftigung und/oder ein kriminogenes Milieu haben sich in diesen Strukturen ausgebreitet, wie zahlreiche Fallbeispiele und Berichterstattungen belegen. EU-weit zeigt sich, dass Beschäftigte in Ländern, in denen mit Subunternehmen zusammengearbeitet wird, in der Regel schlechter gestellt sind als in Ländern, in denen Plattformen mit Solo-Selbstständigen zusammenarbeiten.

Bereits im Vorgängerprojekt „Joboption Berlin“ wurde auf diese Missstände hingewiesen. Gemeinsam mit Gutachter:innen, Expert:innen und Stakeholder:innen des Feldes wurde die Empfehlung ausgesprochen, ein Direktanstellungsgebot umzusetzen, da mildere Mittel keine ausreichende Wirksamkeit zeigen.

### Artikel 3 der EU-Plattformrichtlinie und das Direktanstellungsgebot

In Artikel 3 der EU-Plattformrichtlinie zu den Vermittlern ist der Regelungsbedarf im Hinblick auf Subunternehmen verankert. Die Mitgliedstaaten der EU werden darin aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, „um sicherzustellen, dass in Fällen, in

Die Netzwerkstelle für Gute Arbeit wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

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.“ Als eine mögliche Maßnahme werden in der Plattformrichtlinie „Systeme der gesamtschuldnerischen Haftung“ genannt.

Zu Beginn des Treffens gab Dr. Annekathrin Müller (ArbeitGestalten GmbH) einen Input zu Artikel 3 der EU-Plattformrichtlinie sowie zur Empfehlung des Direktanstellungsgebots. Dabei wurden Kriterien genannt, die in der Debatte herangezogen werden, um zu bestimmen, **wann ein Direktanstellungsgebot – nach dem Vorbild des ASKG Fleisch – auf andere Branchen übertragbar ist**. Dies sei dann der Fall, wenn Kernbereiche der Arbeit überwiegend durch externes Personal erbracht werden, der Einsatz externen Personals zu Intransparenz und unklaren Verantwortlichkeiten führt, eine hohe Vulnerabilität der Beschäftigten vorliegt (Aufenthaltsstatus, Qualifikation, Sprachkenntnisse), illegale Beschäftigung sowie Verstöße gegen Mindestarbeitsbedingungen verbreitet sind, der Arbeitsschutz nicht gewährleistet werden kann, kollektivarbeitsrechtliche Instrumente nicht greifen, und keine milderen, gleich wirksamen Mittel zur Verfügung stehen. Zudem sollte die (Teil-)Branche rechtssicher abgrenzbar sein.

### Vorschläge zu Artikel 3 der EU-Plattformrichtlinie

Im Zusammenhang mit der Umsetzung von Artikel 3 („Vermittler“) der EU-Plattformrichtlinie in deutsches Recht werden derzeit verschiedene Vorschläge diskutiert. Diese reichen von **freiwilligen Selbstverpflichtungen** und **Generalunternehmerhaftung** bis hin zu **Exkulpationsmöglichkeiten** und dem **Direktanstellungsgebot**<sup>1</sup>.

Auf dem Netzwerktreffen wurde über diese Vorschläge von **Rider:innen**, einer **Beauftragten für Gute Arbeit**, **Vertreter:innen von Gewerkschaften**, dem

---

<sup>1</sup> Ein Direktanstellungsgebot würde über den Regelungsgehalt der 2024 verabschiedeten EU-Plattformrichtlinie hinausgehen, da die Richtlinie kein verpflichtendes Direktanstellungsgebot enthält. Jedoch wird das Direktanstellungsgebot in den Diskussionen rund um die Teilbranche der Essenslieferdienste immer wieder aufgegriffen und war auch beim Netzwerktreffen ein zentraler Teil des Austauschs unter den Akteur:innen.

Die Netzwerkstelle für Gute Arbeit wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

**Betriebsrat von Lieferando**, dem **Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit**, der **Berufsgenossenschaft**, dem **Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin**, dem **Fairwork Sekretariat**, aus **Politik** und **Wissenschaft** sowie **weiteren Expert:innen** diskutiert.

### Freiwillige Selbstverpflichtungen

Mit Blick auf die **freiwilligen Selbstverpflichtungen**, mit denen sich Plattformunternehmen dazu verpflichten, bestimmte Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten, wurde debattiert, dass dies nur bei einem hohen Maß an Compliance funktionieren könne. Im Bereich der Plattformarbeit wird ein hohes Maß an Compliance allerdings nicht als gegeben angesehen. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass es sich um ein eher schwaches Instrument handelt.

### Generalunternehmerhaftung / Nachunternehmerhaftung

Bei der **Generalunternehmerhaftung – auch Nachunternehmerhaftung genannt** – haftet das Plattformunternehmen für Verstöße von Subunternehmen entlang der Auftragskette. Dies wurde als wahrscheinliche Variante einer Umsetzung angesehen.

Als positiver Effekt wurde hervorgehoben, dass Unternehmen möglicherweise lieber direkt anstellen, um diese Haftung zu vermeiden. In vielerlei Hinsicht wurde die Generalunternehmerhaftung jedoch auch kritisch beäugt. Beispielsweise helfe diese nicht zwangsläufig den Ordnungsbehörden, wie dem LAGetSi, bei der Durchsetzung staatlichen Rechts. Hier wurde eingeschätzt, dass die Möglichkeiten kollektivrechtlicher Vorgehensweisen und das Etablieren von Betriebsratsstrukturen eher unwahrscheinlich seien, da Mitbestimmungsstrukturen in Subunternehmen als kaum etablierbar angesehen werden.

In der Diskussion wurde deutlich, dass es zudem stark davon abhängt, wie eine Generalunternehmerhaftung umgesetzt wird. Handelt es sich allein um die Haftung für die Auszahlung von Sozialversicherungsbeiträgen (wie beispielsweise im Paketboten-Schutz-Gesetz) oder beinhaltet sie auch die Einhaltung von Mindestlöhnen bzw. generell von Arbeitsbedingungen?

Die Netzwerkstelle für Gute Arbeit wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Zudem wurde auf Artikel 5 („Gesetzliche Vermutung“) zur Beweislastumkehr in der EU-Plattformrichtlinie hingewiesen. Diese sei nicht nur für die Feststellung des Beschäftigtenstatus, sondern auch für die Nachunternehmerhaftung relevant.

Zu guter Letzt wurde bezüglich eines Vorschlags, die Subunternehmerketten zu beschränken und nur eine Ebene der Subunternehmen zuzulassen, die möglicherweise leichter kontrollierbar ist, angemerkt, dass die Praxis gezeigt hat, dass auch dies nicht gut funktioniert.

### **Exkulpationsmöglichkeiten**

Der Vorschlag der **Exkulpationsmöglichkeiten** ist als mögliche Ergänzung zur Generalunternehmerhaftung zu verstehen. Eine Exkulpationsmöglichkeit besagt, dass sich Unternehmen von der Haftung befreien können, wenn sie nachweisen, dass sie alle erforderlichen Sorgfaltspflichten eingehalten haben, und/oder das Subunternehmen seine Zuverlässigkeit zertifiziert hat, beispielsweise im Rahmen einer Unbedenklichkeitsbescheinigung.

In der Diskussion sprach man sich überwiegend für eine Generalunternehmerhaftung ohne Exkulpationsmöglichkeit aus. Sonst werde ein Einfallstor geboten, durch das sich Generalunternehmer ihrer Verantwortung entziehen können. An dieser Stelle wurde auch die Frage aufgeworfen, ob eine Exkulpationsmöglichkeit so ausgestaltet werden könne, dass sie einem Direktanstellungsgebot möglichst nahekomme.

### **Direktanstellungsgebot**

Das **Direktanstellungsgebot** besagt, dass Plattformunternehmen die für sie tätigen Personen direkt anstellen müssen. Beim Netzwerktreffen wurde vermutet, dass ein solches Gebot in der Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie in nationales Recht nicht explizit verankert werde. Grundsätzlich waren sich die Teilnehmenden aber darüber einig, dass ein Direktanstellungsgebot für die Lieferdienstbranche die richtige Maßnahme sei – auch jenseits der Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie.

Im Hinblick auf den Geltungsbereich der Richtlinie auch für andere Plattformen wurde überlegt, wie ein Direktanstellungsgebot in der Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie überhaupt rechtlich verankert werden könne. Dabei wurde auf die Branchenspezifik eines Direktanstellungsgebots hingewiesen. Möglicherweise sei vorstellbar, je nach

Die Netzwerkstelle für Gute Arbeit wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Branche entlang bestimmter Kriterien zu begutachten, ob ein Direktanstellungsgebot erforderlich sei.

Hier stellt sich zunächst die Frage: Wie kann dies empirisch für die konkrete Branche belegt werden? Es wurde darauf hingewiesen, dass dies durch die dezentrale, digitale Organisation von Plattformarbeit erschwert wird. Es gibt keine konkrete Betriebsstätte, die besucht werden kann. Gleichzeitig könne diese Schwierigkeit der Kontrollierbarkeit als Charakteristikum von Plattformarbeit generell herausgehoben werden. Dies spreche wiederum dafür, eine diesbezügliche allgemeingültige Regelung zu finden. Empirisch lässt sich dabei laut Diskussionsteilnehmer:innen eine Tendenz feststellen, dass Plattformen versuchen, Direktanstellungen zu vermeiden, indem sie Beschäftigung in Form von Subunternehmen oder Solo-Selbstständigkeit auslagern.

Mehrheitlich wurde betont, dass ein Direktanstellungsgebot für die Lieferdienstbranche als Maßnahme weiterhin als erforderlich erachtet wird – auch jenseits einer Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie.

### Was ist ein Vermittler?

In der Diskussion wurde zudem der Begriff des Vermittlers in der EU-Plattformrichtlinie beleuchtet. Wer genau sind Vermittler? Subunternehmen haben als Arbeitgeber bestimmte Verpflichtungen, Vermittler hingegen haben eine andere Rolle. **Es müsse geklärt werden, wer im Artikel genau gemeint ist, wenn eine Generalunternehmerhaftung eingeführt werde** (bei einer Direktanstellung sei dies relativ klar).

An dieser Stelle wurde noch einmal darauf hingewiesen, dass in der Entstehungsgeschichte der EU-Plattformrichtlinie zunächst Subunternehmen explizit erwähnt wurden, während in der endgültigen Fassung der offenere Begriff „Vermittler“ gewählt wurde. Generell wurde angemerkt, dass es sich bei der jetzigen Fassung der EU-Plattformrichtlinie im Hinblick auf die Rechte von Arbeitnehmer:innen um eine „verwässerte Variante“ einstiger Fassungen und Vorschläge handelt.

Die Netzwerkstelle für Gute Arbeit wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

## Was ist ein Betrieb/Unternehmen?

Bei der Frage, was ein Unternehmen eigentlich ist und ab wann es sich tatsächlich um ein Subunternehmen handelt, wurde unter anderem auf die App und ihre Lokalisierung geschaut: Wem gehört die App? Wer gibt die Arbeitsanweisungen? Während dies früher vor allem beim Hauptunternehmen verortet war, wird beobachtet, dass viele Subunternehmen mittlerweile dazu übergegangen sind, eigene Apps zu verwenden. Allerdings scheinen diese wiederum auf dem Algorithmus des Hauptunternehmens zu beruhen. Dies werfe nicht nur Fragen im Hinblick auf Arbeitsanweisungen, sondern auch mit Blick auf den Datenschutz auf.

In diesem Zusammenhang müsse man sich erneut der Frage zuwenden, was heutzutage eigentlich genau ein Betrieb ist. Berührt wurde damit die Debatte um eine Neuerung des Betriebsbegriffs und des Betriebsverfassungsgesetzes.

## Beispiele anderer Länder

Auf dem Netzwerktreffen wurde auch auf Regelungen in anderen Ländern verwiesen, beispielsweise in **Spanien**. Dort sind die Plattformen dafür verantwortlich, dass die Fahrer:innen in den Subunternehmen die gleichen Arbeitsbedingungen haben wie die direkt Angestellten. Spanien ist generell für strengere Kontrollen bekannt. Dabei wurde jedoch angemerkt, dass Spanien hierfür andere Voraussetzungen hat, beispielsweise Arbeitsinspektorate. Daraus wurde abgeleitet, dass starke Arbeitsinspektorate für das Feld der Plattformarbeit als sehr sinnvoll erachtet werden, da sie mehr Kontrollmöglichkeiten bieten.

Als weiteres Beispiel wurde ein Gerichtsurteil aus **Italien** zu Beginn dieses Jahres genannt. Hier wurde festgelegt, dass 40.000 Rider:innen nun direkt angestellt werden müssen. Zwar handelt es sich um zuvor Solo-Selbstständige, dennoch fanden die Teilnehmer:innen es interessant, dass ein Gericht so entschieden hat. Allerdings wurde das Unternehmen in Italien darüber hinaus unter richterliche Aufsicht gestellt, was in Deutschland als „undenkbar“ eingestuft wurde.

Die Netzwerkstelle für Gute Arbeit wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

## Fazit

Ein **Direktanstellungsgebot für die Lieferdienstbranche wurde erneut als Empfehlung an die Politik ausgesprochen**. Für die Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie wurde eine Regelung in Richtung Generalunternehmerhaftung jedoch für wahrscheinlicher erachtet. **Grundsätzlich sollte der kommende Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie anhand von zwei Fragen betrachtet und bewertet werden:**

**1. Welches Schutzziel strebt man für die Plattformtätigen an?** Dieses muss klar definiert werden. Bedeutet es, dass alle über Vermittler Beschäftigten die gleichen Rechte haben müssen wie direkt Angestellte?

**2. Welche Maßnahmen sind tatsächlich geeignet, um dieses Schutzniveau herzustellen?** Auch eine (Vorab-) Evaluation der vorgeschlagenen Maßnahmen gilt als erforderlich.

Zum Abschluss wurden noch weitere Fragen angesprochen, darunter ein besseres Schutzniveau für Solo-Selbstständige: Sollte es eine Versicherungspflicht für alle geben? Wie kann eine Unfallsicherheit hier gewährleistet werden?

Darüber hinaus beschäftigt sich das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg derzeit mit der Nutzung von sanitären Anlagen durch Rider:innen in gastronomischen Betrieben. Der Bezirk geht auf Gastronom:innen zu, um zu klären, ob deren sanitäre Anlagen genutzt werden können. Hier wird nach Best-Practice-Beispielen gesucht.

Die Netzwerkstelle für Gute Arbeit wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.