

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

65. Sitzung
5. März 2026

Beginn: 09.05 Uhr
Schluss: 12.06 Uhr
Vorsitz: Lars Düsterhöft (SPD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0317](#)
ArbSoz
Lieferdienste in Berlin: Aktuelle Situation und rechtliche Möglichkeiten
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)
- b) Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen [0288](#)
ArbSoz
BuEuMe(f)
Drucksache 19/2724
Soziale Gerechtigkeit liefern – Schutz und Fairness durch ein Direktanstellungsgebot für die Beschäftigten von Lieferdiensten
- c) Antrag der Fraktion Die Linke [0294](#)
ArbSoz
BuEuMe(f)
Drucksache 19/2738
Direktanstellungsgebot für Lieferdienste – Konsequente Kontrolle des Nachweisgesetzes

Hierzu: Anhörung

Diese drei Punkte wollen wir heute hier behandeln. Ich freue mich sehr, dass wir vier Anzuhörende begrüßen dürfen, einmal Herrn Dr. Veit Groß, Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Region Berlin-Brandenburg – schön, dass Sie da sind! –, dann Herrn Laurin Sepoetro, Head of Public Policy, Wolt Enterprises Deutschland GmbH – da fehlt eigentlich ein Germany, fände ich viel spannender, aber okay –, Herrn Dr. Johannes Specht, Referent für das Projekt „Tarifbewegungen und kreative Arbeitskampf- formen in Niedriglohnbranchen“, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung und Herrn W., Lieferando Workers Collective (LWC). – Schön, dass Sie da sind! Schön, dass Sie sich die Zeit nehmen, all die Fragen, die sicher an Sie heute gerichtet werden, zu beantworten und uns Ihren Input mit auf den Weg zu geben! – Ich möchte anmerken, dass Bild- und Tonaufnahmen angefertigt werden dürfen, und ich gehe davon aus, dass ein Wortprotokoll gewünscht ist, Herr Meyer. – Herr Meyer nickt, dann machen wir das so. – Wir kommen natürlich erst zur Begründung dieser Punkte. Bei 3 a ist Herr Meyer derjenige, der begründet. – Bitte schön!

Sven Meyer (SPD): Herzlichen Dank! – Die Anhörung und das Thema heute sind extrem wichtig. Wir erleben es nicht nur in der medialen Presse, sondern, ich glaube, jeder hat damit zu tun, dass er sich vielleicht schon Essen bestellt hat. Dieses Thema der Arbeitsausbeutung erleben wir nicht nur bei den Lieferdiensten. Wir haben es bei den Auszubildenden erlebt. Wir haben gerade dazu noch mal Zahlen gehört. Wir haben es in der Fleischindustrie erlebt. Wir haben es im Mietwagengewerbe hier in Berlin ganz intensiv diskutiert. Das ist ein System, das sich immer weiter ausdehnt, das immer weitere Bereiche ergreift, und von daher müssen wir hier dringend handeln. Es gibt einen großen Handlungsdruck. Von daher war es umso wichtiger, dieses Thema hier noch einmal auf die Tagesordnung zu setzen und eine Anhörung dazu zu machen. Es geht um Arbeitsausbeutung. Es geht um kriminelle Strukturen, die sich hier ausbreiten, was ganz dringenden Handlungsbedarf bedeutet. Es geht um Sub-Sub-Subunternehmen, es geht um das Ausnutzen von Lebenssituation, gerade von den Leuten, die

wir schützen müssen und wo man sagt, dafür ist der Staat zuständig, und wir müssen hier wirklich eingreifen. Es geht um die Würde der Menschen. Es geht darum, dass diese Menschen, die nach Deutschland kommen, ein würdevolles Leben erwarten und auch erwarten müssen, dass der Staat hier handelt und die Rahmenbedingungen durchsetzt. Von daher freue ich mich sehr auf die Anhörung, erhoffe mir, dass wir weitere Impulse bekommen, wie wir als Land agieren können, weil leider, das muss man sagen, vieles auf Bundesebene ist, wo wir natürlich Bundesratsinitiativen durchführen können. Man muss auch sagen, unsere Arbeitssektorin hat in der Arbeits- und Sozialministerkonferenz schon Akzente und ganz wichtige Impulse gesetzt, aber das reicht bei Weitem nicht aus. Da müssen wir tatsächlich noch nachhaken. Da muss man sagen: Vielen Dank an den Senat! – Leider ist die Senatorin heute nicht dabei. Von daher herzlichen Dank für die Anhörung! Ich sehe hinten, dass Kolleginnen und Kollegen von den Lieferdiensten da sind. Herzlichen Dank, dass ihr da seid, und wir hoffen, dass wir euch wirklich unterstützen können. –Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Meyer! – Dann kommen wir zu Punkt 3 b und der Begründung. – Herr Wapler, bitte schön!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Lars, ich würde gerne – wir hatten es untereinander aufgeteilt – noch ergänzen. Sven hatte eingeführt, und ich würde gerne noch aus Sicht der Union 3 a ergänzen und selbstverständlich danach das Wort weitergeben für 3 b.

Sven hat es sehr emotional dargestellt. Es wird heute im Raum deutlich, wie groß und wie unterschiedlich die Akteure sind, die heute da sind. Wenn wir uns historisch mit dem Thema befassen, dann sehen wir, dass vor zehn, fünfzehn Jahren der Blick auf Lieferdienste, auf die New Economy, extrem positiv war, ich will das mal an der Stelle sagen, dass man die Möglichkeit hat, Sachen relativ schnell nach Hause geliefert zu bekommen, dass Menschen wie mein Vater, die geheingeschränkt waren und nicht mehr die Möglichkeit hatten, nach draußen zu gehen, sich auf einmal darauf verlassen konnten, dass das Mittagessen wirklich pünktlich kam und kommt. Das ist etwas, das sehr positiv zu benennen ist, und das für viele Menschen, die aus unterschiedlichsten Gründen darauf angewiesen waren, erst mal eine Verbesserung ihrer Lebenssituation dargestellt hat.

Es gab schon damals, das gehört zur Wahrheit, Leute, die gewarnt haben vor Arbeitsbedingungen, vor der Fragestellung, wie diejenigen, die das ausliefern, behandelt werden, unter welchen Rahmenbedingungen sie beschäftigt werden. Da ist es die Aufgabe von Politik, gerade der klassischen Volksparteien, zu schauen, welche Rahmenbedingungen sie ausführen. Ich will mal auch in die Richtung der Anzuhörenden sagen: Ich bin der Opposition sehr dankbar, dass es uns gemeinsam gelungen ist, breite und unterschiedliche Akteure heute einzuladen und auch deren Sichtweisen zu hören, denn nur gemeinsam wird es gelingen, das weiterzuentwickeln. Deswegen erst mal allen herzlichen Dank, dass Sie da sind! Ich finde, in der Form, wie Sie dasitzen, zeigen Sie die Herausforderungen und die Notwendigkeit, dass wir miteinander im Gespräch sind, auf der einen Seite auf Landesebene, hier haben wir natürlich nur begrenzte Möglichkeiten zu handeln, und natürlich auch in der Ableitung auf Bundesebene die Notwendigkeit, Rahmenbedingungen zu setzen. Deswegen herzlichen Dank, dass Sie da sind! Die Anhörung ist eine Chance für jeden Akteur von Ihnen, die Sichtweisen darzustellen und gleichzeitig gemeinsam daran zu arbeiten, dass sich die Rahmenbedingungen verbessern.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Jetzt aber Herr Wapler!

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ein ernstes Thema, und es ist gut, dass wir uns hier abermals mit den Lieferdiensten beschäftigen, auch weil die Entwicklung massiv voranschreitet. Die Situation bei den Lieferdiensten ändert sich, aber sie ist in verschärfter Form von dem massiven Stellenabbau bei Festangestellten und von der Auslagerung an Subunternehmen betroffen. Ich freue mich durchaus, dass heute auch ein Vertreter von Wolt da ist. Es gibt die Untersuchung „Fairwork“ vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Beim letzten Mal hatten wir Lieferando da. Die haben bei den Arbeitsbedingungen auf der Skala von eins bis zehn vier Punkte bekommen. Wolt und Uber kommen auf genau null Punkte. Insofern interessiert mich heute, wie der Vertreter von Wolt das sieht.

Das Thema Outsourcing und Schattenflotten, Wechsel zu Subunternehmen ist angesprochen worden. Es ist gut, dass es inzwischen Protest, Arbeitskampf, eine öffentliche Aufmerksamkeit dafür gibt. Es ist gut, dass die NGG dagegen vorgeht. Es ist gut, dass es das Lieferando Workers Collective gibt, das sich gegen die massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wehrt.

Ja, die Lieferdienste sind ein krasser Ausschnitt, aber es arbeiten immer mehr Menschen in der Plattformformwirtschaft. Das betrifft ganz viele Bereiche, haushaltsnahe Dienstleistung, Personenbeförderung, Pflege, wo wir immer genauer hinschauen müssen und auch schauen können, was das Land Berlin tun kann. Wir haben einen Antrag gestellt, dass sich das Land Berlin auf Bundesebene für ein Direktanstellungsgebot für die Branche einsetzen soll, gerade um dubiose Subunternehmen – das sind teilweise kriminelle Strukturen, die da vorherrschen – zu stoppen, dass wir Sorge dafür tragen, dass Mindestarbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz et cetera eingehalten werden.

Ein ganz wichtiger Punkt ist die Umsetzung der EU-Richtlinie. Das soll bis Dezember erfolgen. Wir haben große Sorge, dass es unter dem Vorzeichen der derzeitigen Bundesregierung den Lobbyisten gelingen wird, diese EU-Richtlinie, soweit es ihnen möglich ist, zu verwässern. Auch darüber können wir diskutieren. Wir müssen in Berlin den Arbeitsschutz und das LAGetSi, die dafür zuständige Behörde, stärken, um effektive Kontrollen durchzuführen. Das Land Berlin hat einen Instrumentenkasten. Den muss es aber dann auch nutzen und verstärkt nutzen. Dafür haben wir den Antrag gestellt. Für den bitte ich Sie jetzt schon um Ihre Zustimmung! – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Dann kommen wir zur Begründung von 3 c. – Bitte schön, Herr Valgolio!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Dass der Bereich der Plattformökonomie und der Lieferdienste unbedingt geregelt werden muss, ist, glaube ich, offensichtlich, auch nach dem, was meine Vorredner gesagt haben. Wir sehen da in besonderem Maße prekäre Arbeitsbedingungen, Plattformunternehmen, die sich häufig einen schlanken Fuß machen und die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auf Subunternehmer abwälzen. Das sehen wir in vielen Branchen, aber das ist in der Digitalwirtschaft noch viel einfacher möglich und deswegen noch ein viel größeres Problem, während auf der anderen Seite die Plattformunternehmen teilweise aufgrund ihrer Monopol- oder Oligopolstellung sagenhafte Gewinne einstreichen. Deswegen muss man da ran. Es ist eine Branche, die

massiv wächst. Auch das spricht dafür, sich das näher anzugucken. Insofern freue ich mich sehr auf die Anhörung.

Da der Genosse Sven Meyer gesagt hatte, wir müssen auch über das Konkrete sprechen und darüber reden, was man ganz konkret in Berlin machen kann, stellen wir unseren Antrag heute zur Abstimmung und hoffen auf breite Zustimmung. Der hat drei konkrete Punkte, wie man ganz konkret für die Beschäftigten bei Lieferdienste und in der Plattformökonomie die Arbeitsbedingungen von Berlin aus verbessern kann. Das eine ist, dass sich das Land Berlin nicht nur für ein Direktanstellungsangebot bei den Lieferdiensten ausspricht, sondern auch eine Bundesratsinitiative startet, damit es tatsächlich beschlossen wird. Das Land Berlin hat schon im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz eine gute Rolle gespielt und einen Beschluss in diese Richtung herbeigeführt, aber wenn man es ernst meint, muss man auch Beschlussvorlagen in den Gesetzgebungsprozess auf Bundesebene einbringen. Deswegen wollen wir da eine Bundesratsinitiative und nicht nur schöne Worte von Berlin aus. – Das ist das Erste.

Das Zweite ist: Die Plattformunternehmen sind nicht nur die Lieferdienste. Es gibt noch viele andere Plattformunternehmen, einige sind schon genannt worden, Uber und so weiter. Da wird es aus rechtlichen Gründen schwierig sein, ein Direktanstellungsgebot durchzusetzen, aber da kann man zumindest auf Grundlage der EU-Richtlinie für eine starke Garantiestellung, für eine Generalunternehmerhaftung der Plattformunternehmen eintreten. Das heißt, wenn ein Plattformunternehmen wie Uber einer Generalunternehmerhaftung unterliegt, dann haftet es direkt gegenüber den Beschäftigten, die die Dienstleistung über diese Plattform ausführen, ganz egal, mit wem diese Beschäftigten einen Vertrag haben. Das ist auch Bundesrecht, aber auch dafür müsste sich das Land Berlin sichtbar einsetzen, sei es über eine Bundesratsinitiative, sei es über den direkten Eingriff in den Gesetzgebungsprozess. Dazu habe ich bisher noch nicht so viel gehört, noch nicht so viel Konkretes. Deswegen ist das der zweite Punkt in unserem Antrag, und mich würde sehr interessieren, wie die Anzuhörenden das einschätzen, was möglich ist, um die Plattform neben dem Direktanstellungsgebot in die Haftung zu nehmen, also ob das über eine Generalunternehmerhaftung geht oder ob Sie vielleicht noch andere Ideen haben, wie wir es den Plattformen nicht mehr so leicht machen können, sich einen schlanken Fuß zu machen.

Der dritte und letzte Punkt: Es gibt eine Möglichkeit, die das Land Berlin ganz direkt hat, ohne irgendwelche Umwege über den Bundesrat, und das ist die Durchsetzung des Nachweisgesetzes. Im Nachweisgesetz steht drin, Arbeitnehmer müssen einen schriftlichen Arbeitsvertrag bekommen, also zumindest ein Blatt Papier, das unterschrieben ist, wo genau drinsteht, wer eigentlich Arbeitgeber ist, wen man verklagen kann, wenn nicht korrekt gezahlt wird, wie die Bezahlung ist und wie die sonstigen Arbeitsbedingungen sind. Das ist im Nachweisgesetz ganz klar geregelt. Wenn Unternehmen dagegen verstoßen, kann das Land Berlin das kontrollieren und Bußgelder verhängen. Das passiert aber nicht, was gar kein Vorwurf an den aktuellen Senat ist. Das ist nicht so einfach, da ist auch in den Jahren zuvor Luft nach oben gewesen. Aber unser Antrag sieht vor, dass man da dringend nachbessert, denn wir wissen, dass es gerade bei Lieferdiensten und anderen Plattformunternehmen ein massives Problem ist, dass die Unternehmen auch deswegen die Rechte umgehen und die Arbeitnehmerrechte verletzen können, weil sie keine schriftlichen Arbeitsverträge ausgeben. Da wird über irgendwelche Bargeldübergaben in Parks berichtet, irgendwelche finsternen, offensichtlich illegalen Arbeitsverhältnisse, und der effektivste Weg, um da für Schutz zu sorgen und

dagegen vorzugehen, wäre, das zu kontrollieren und das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag durchzusetzen. Wie gesagt, da ist das Land Berlin wirklich zuständig, und deswegen möchten wir gerne darüber reden, wie man da besser tätig werden kann. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für die ausführlichen Begründungen heute! – Dann kommen wir zur einleitenden Stellungnahme der Senatsverwaltung. – Bitte schön, Frau Staatssekretärin!

Staatssekretärin Micha Klapp (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich freue mich sehr über den Tagesordnungspunkt und die heutige Anhörung. Es ist großartig, dass Sie als Anzuhörende da sind bei dem wichtigen Anliegen der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Ich darf an der Stelle ganz herzlich von meiner Senatorin grüßen, die natürlich wahnsinnig gerne heute dabei gewesen wäre, und auch noch mal von ihr das große, wichtige Anliegen mit einem ganz dicken Ausrufezeichen versehen. Gerade die Aktivitäten aus unserer Verwaltung im Rahmen der letzten Arbeits- und Sozialministerinnen- und -ministerkonferenz sind schon genannt worden, wo das Direktanstellungsgebot vorangetrieben worden ist, das auch beschlossen wurde, und wo wir sehr intensiv in unserer Verwaltung die Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie beobachten, weil gerade auch hier der Zusammenhang gegeben ist in der Fragestellung, wann wie welche Regelung weiter diskutiert wird und ob Doppelregelungen – auch zu der Frage, zu welchem Zeitpunkt sich eine Bundesratsinitiative lohnt – bei uns geprüft werden.

Angesprochen wurde auch die Länderkompetenz, die Möglichkeit, die wir über Kontrolle haben. Das ist einmal über den Arbeitsschutz, das wissen Sie, gleichzeitig das hier angesprochene Nachweisgesetz, aber auch das Betriebsverfassungsgesetz, wo wir immer sehr intensiv schauen, wenn Anfragen kommen, wie man da über die gesetzlichen Hürden – Herr Abgeordneter Valgolio hat es schon angesprochen. Es geht auch um gesetzliche Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, um überhaupt tätig werden zu können, da das Machbare umzusetzen. Dazu wird aber meine Kollegin aus der Verwaltung, Frau Brinkmann, später noch im Detail ein bisschen mehr ausführen. Dass hier unsererseits das Recht genutzt wird, wo es geht, ist ganz klar. Gerade in den Schriftlichen Anfragen von Herrn Wapler, das will ich auch noch nennen, wird deutlich, dass es aber noch immer Defizite gibt, Daten, die wir aus Verwaltungsperspektive brauchen, wenn es um KI beziehungsweise um algorithmisches Management geht, weil hier derzeit immer noch keine Erfassung stattfindet.

Ansprechen möchte ich abschließend noch, bevor es bei Ihnen in die interessante Anhörung geht, die Aktivitäten des Bundes, des BMAS. Wir beobachten das natürlich sehr intensiv. Angekündigt worden ist, dass ein Gesetzentwurf noch in diesem Winter erfolgt. Wir sitzen auch in der Position des Wartens und schauen, was da an Referentinnen- und Referentenentwurf vorgelegt wird, um gemeinsam entsprechende Termine wahrzunehmen, auch im BMAS, um gerade die Länderperspektive hier auch noch einzuspeisen. Das ist uns auf jeden Fall sehr wichtig.

Zuletzt vielleicht noch ein Punkt, um das verfassungsmäßige Vorgehen gerade im Kontext Generalunternehmerhaftung, aber auch des Direktanstellungsgebotes noch mal aufzugreifen. Für uns ist es so: Wir sehen auch die verfassungsrechtlichen Hürden, die damit einhergehen. Das haben wir schon bei der Antragsstellung im Rahmen der ASMK diskutiert, weil zu dem

Verhältnis Arbeitsschutzkontrollgesetz damals die Datenlagen, die es gab – – jetzt eine andere Sachlage existiert. Das muss man ganz klar wahrnehmen. Es gab viele Erhebungen im Kontext mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, die dazu verholfen haben, eine Verhältnismäßigkeitsprüfung für das Gesetz eher oder schneller zu einem positiven Ergebnis zu führen. Das ist hier eine Hürde, die da ist, und die muss man berücksichtigen, das ist ganz klar. Das wird das BMAS genauso, wie wir das machen, in einer Betrachtung immer auch mitdenken.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Staatssekretärin! – Dann kommen wir zu unseren Anzuhörenden. Sie haben jeweils round about fünf Minuten Zeit. Wenn es mehr wird, ernten Sie böse Blicke von mir und wissen, okay, ich muss zum Punkt kommen. Die Reihenfolge: Ich weiß nicht, ob es eine Absprache gab. Ich gehe davon aus, dass Herr Dr. Groß anfängt. Im Anschluss an Ihre Statements haben die Abgeordneten die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen, und dann haben Sie noch mal ausführlich Zeit, auf diese Fragen einzugehen. – Herr Dr. Groß, bitte schön!

Dr. Veit Groß (Gewerkschaft NGG): Vielen Dank auch für die Einladung heute! Wir beobachten als Gewerkschaft NGG seit Jahren mit großer Sorge die Situation der Beschäftigten bei den Essenslieferdiensten hier in Berlin, aber auch bundesweit. Wir sehen schwere und zunehmende Missstände, und wir sehen vor allem ein strukturelles Problem, nämlich Subunternehmerketten, die so verschachtelt und fluide sind, dass eine faktische Kontrolle nicht möglich ist. Das deutsche Wirtschaftssystem hat ein Immunsystem gegen Ausbeutung, und dieses Immunsystem besteht aus Gewerkschaften, Betriebsräten und staatlichen Kontrollbehörden. Die Konstruktion von hochkomplexen Subunternehmerketten, die sich ständig wandeln, dient dazu, dieses Immunsystem außer Kraft zu setzen, und es hat auch keinen anderen Zweck. Wenn ich als Gewerkschaft gar keinen klar identifizierbaren Arbeitgeber mehr gegenüber habe, wenn die Verantwortlichkeiten zwischen Plattform und mehreren Subunternehmen zersplittern, dann sind Arbeitnehmerrechte nur noch theoretisch vorhanden. Dann gibt es vielleicht auf dem Papier einen Anspruch auf Mindestlohn, auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf Mitbestimmung, aber in der Realität gibt es keine Möglichkeit, das durchzusetzen.

Wir als NGG kritisieren Outsourcing-Praktiken schon seit vielen Jahren, auch in allen anderen Branchen haben wir damit Probleme, weil sie oft genutzt werden, um Tarifverträge zu umgehen oder Betriebsräte auszuboten. Das ist ein Thema, und das finden wir wichtig. Aber hier sprechen wir über mehr als nur Tariffucht. Hier sprechen wir über das systematische Unterlaufen von gesetzlichen Mindeststandards, und wir sprechen von einem Umfeld, das sich in diesen Subunternehmerstrukturen entwickelt, das kriminogen ist. Das entsteht durch viel Bargeld, durch hohen Zeitdruck, durch kaum Kontrolle, und das führt am Ende, naheliegenderweise eigentlich, zu Raub an Sozialkassen durch das Vorenthalten von Beiträgen, und wir hören sogar Berichte von Einschüchterung bis hin zu körperlicher Gewalt. Das ist etwas, das uns sehr besorgt stimmt. Wir hören in vielen politischen Debatten in letzter Zeit immer mehr den Ruf nach Law and Order, und da würden wir uns mal mehr davon wünschen, dass hier der Staat gewisse Rechtsnormen ernsthaft durchsetzt und die Rechte von Beschäftigten schützt.

Dann hört man immer wieder, dass so ein Direktanstellungsgebot eine drastische Maßnahme sei, und das wollen wir auch gar nicht in Abrede stellen. Ein Direktanstellungsgebot für diese Lieferplattform ist zweifellos eine drastischen Maßnahme, aber wir haben es auch mit einer

drastischen Situation zu tun. Man muss sich doch die Frage stellen: Wo liegt denn eigentlich der betriebswirtschaftliche Vorteil für die großen Lieferdienstplattformen, wenn sie Subunternehmenstrukturen einschalten, obwohl in diesem Bereich alle Beteiligten bereits jetzt zu Mindeststandards und Mindestlohn arbeiten? Wenn alle Standards eingehalten und dann die Sozialabgaben korrekt entrichtet würden, wenn alle Arbeitszeitgesetze beachtet würden, wo wäre denn dann der Sinn, der Gewinn aus dieser Konstruktion? Der gesunde Menschenverstand sagt uns doch: Der Vorteil von diesen Subunternehmerketten liegt im Unterlaufen von Mindeststandards, das ist in dieser Branche so klar zu erkennen. Es ist in der Tat schwierig, in dem Fall direkte Beweise in großer Zahl zu bringen, aber wir haben Belege, und Hinweise haben wir noch und nöcher auf wirklich schwere Verstöße. Wir haben es mit einem klassischen „Race to the bottom“ zu tun. Wenn einzelne Anbieter Standards unterlaufen, dann entsteht massiver Kostendruck für alle anderen Marktteilnehmer. Diejenigen Unternehmen, die sauber arbeiten wollen, geraten auch unter Druck, weil sie kaum noch mithalten können, und so verdrängt Schmutzkonzurrenz fairen Wettbewerb.

Weil sich hier so viele vor Eingriffen in den Markt fürchten, sage ich deutlich: Ein Markt, in dem sich Rechtsbruch rechnet, ist kein freier Markt, das ist ein verzerrter Markt, und die Aufgabe des Gesetzgebers ist es, solche Verzerrungen dann zu korrigieren, im Zweifelsfall auch mit drastischen Maßnahmen. Es wird dann oft argumentiert, man müsse doch besser kontrollieren, aber das ist realitätsfern. Schon heute sind Kontrollbehörden in Berlin überlastet. Die Vorstellung, man könne mit den bestehenden staatlichen Strukturen ein Geflecht aus ständig wechselnden Subunternehmen effektiv überwachen, ist einfach utopisch. Die Erfahrungen, die uns Behördenvertreterinnen und -vertreter erzählen, zeigen: Selbst wenn kontrolliert wird, ändert sich in der Struktur kaum nachhaltig etwas. Firmen verschwinden, neue tauchen auf, Verantwortliche sind einfach gar nicht greifbar, außer mit intensiver Recherche, zu denen die Behörden gar nicht in der Lage sind. Wir haben in Deutschland in der Fleischindustrie bereits eine vergleichbare Situation erlebt. Das wurde bereits angesprochen. Ich bin für die NGG hauptsächlich für die Fleischbranche zuständig, und da hat der Gesetzgeber nach dem Bekanntwerden von massiven Missständen – mit Verzögerung – reagiert und Werkverträge und Leiharbeit verboten. Dieses Gesetz, das ASKG Fleisch, wurde evaluiert, und die Evaluation war ausgesprochen positiv. Es hat den Zweck erfüllt. Es sind keine goldenen Zeiten für Beschäftigte in der Fleischbranche angebrochen, aber das Immunsystem konnte in dieser Branche wieder wirken. Es wurden wieder gewisse Standards hergestellt, die Rechtsordnung durchzusetzen.

Ein Direktanstellungsgebot ist kein Selbstzweck, aber es ist ein Instrument, um Verantwortlichkeit wieder herzustellen. Wenn die Plattformen selbst die Arbeitgeber sind, dann, und nur dann, können sie adressiert, kontrolliert und wirklich in die Pflicht genommen werden, auch von kollektiven Interessensvertretungen. Der Staat hat die Pflicht, dort einzugreifen, wo Marktstrukturen systematisch dazu genutzt werden, Gesetze zu unterlaufen, und wenn wir es nicht tun, senden wir ein fatales Signal, nämlich dass sich Rechtsbruch lohnt, wenn man ihn nur komplex genug organisiert.

Zum Schluss möchte ich noch sagen: Die Branche täte selbst gut daran, diesen Schritt zu unterstützen. Was wir derzeit erleben, ist ein beschädigter Ruf für die gesamte Branche zum Schaden aller. Skandalöse Zustände bleiben nicht folgenlos. Irgendwann erzwingen sie staatliches Handeln, das hat man in der Fleischindustrie schmerzhaft erfahren, und ich würde sagen, wir müssen nicht so lange warten, und das Land Berlin als ein Schwerpunkt dieser Bran-

che und als ein Schwerpunkt all dieser Probleme hat hier die Verantwortung, auch auf Bundesebene die Initiative zu ergreifen und aktiv zu werden. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Dr. Groß! – Herr Sepoetro, Sie haben das Wort, Ihre fünf Minuten.

Laurin Sepoetro (Wolt): Vielen Dank! Schönen guten Morgen zusammen! Sehr geehrte Frau Staatssekretärin! Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender! Sehr geehrte Abgeordnete! Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung hier in den Ausschuss für Arbeit und Soziales! Mein Name ist Laurin Sepoetro. Ich leite den Bereich Politik bei Wolt hier in Deutschland.

Der Liefersektor steht derzeit im öffentlichen Fokus, das ist, glaube ich, jetzt jedem klar. Es wird viel über die Branche gesprochen, aber selten mit den Unternehmen selbst. Umso mehr begrüßen wir deshalb die Gelegenheit, dass wir hier eingeladen wurden, um mit Ihnen darüber zu diskutieren, wie wir gute Arbeitsbedingungen sichern und zugleich wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Versorgungssicherheit gerade hier in Berlin, damit meine ich nicht nur Mitte und Prenzlauer Berg, sondern auch Zehlendorf, Karlshorst und nicht ganz uneigennützig auch Reinickendorf und Tegel, sicherstellen können.

Wolt ist ein in Finnland gegründetes Technologieunternehmen. Wir betreiben einen Online-marktplatz für den lokalen Handel. Wir sind seit mehr als fünf Jahren in Deutschland aktiv, in über 60 Städten präsent und arbeiten mit rund 15 000 lokalen Händlern zusammen, darunter Restaurants, Supermärkte, Apotheken, Weinläden und weitere lokale Händler. Über 90 Prozent unserer Partner sind kleine und mittlere Unternehmen. Im Jahr 2024 wurde laut einer Studie von Copenhagen Economics allein in Deutschland über unsere Plattform eine Wirtschaftsleistung von mehr als 900 Millionen Euro für unsere Partner, und damit meine ich die lokalen Händler, und die Kuriere generiert.

71 Prozent unserer Partner geben an, dass Plattformen wie Wolt für ihr Geschäft wichtig oder sehr wichtig sind, insbesondere wegen des Zugangs zu neuen Kundinnen und Kunden, und weil ein eigener Lieferdienst für viele, besonders kleine Unternehmen, wirtschaftlich nicht darstellbar wäre.

Vor diesem Hintergrund stellt sich natürlich jetzt die Frage: Wie wird in der Lieferdienstbranche die Arbeit organisiert? – Seit unserem Start im Jahr 2020 arbeiten wir in Deutschland ausschließlich mit festangestellten Kurierinnen und Kurieren, entweder direkt bei Wolt oder bei einer geringen Anzahl ausgewählter Partnerunternehmen, die ihre Kuriere ebenfalls sozialversicherungspflichtig anstellen. Zu keinem Zeitpunkt haben wir in Deutschland selbstständige Kuriere eingesetzt, auch nicht über Werkverträge. Gleiches gilt uneingeschränkt für unsere Partnerunternehmen. Dieses Modell ermöglicht uns, flexibel auf Nachfrageschwankungen, Expansionen oder saisonale Spitzen zu reagieren. Der Kreis der Logistikpartner ist bewusst klein und wurde in den vergangenen Jahren weiter reduziert, um hohe Standards sicherzustellen. Unsere Logistikpartner unterliegen vollständig dem deutschen Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Wir tragen Verantwortung für ihre sorgfältige Auswahl, die Einhaltung verbindlicher Standards und führen regelmäßig Überprüfungen durch, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Seit Jahren steht zudem ein mehrsprachiger anonymer Hinweisgeberkanal zur Verfügung, der gemeinsam mit einer unabhängigen Drittorganisation betrieben wird. Jedem Hinweis gehen wir konsequent nach. Wenn Zoll- oder Arbeitsschutzbehörden in Einzelfällen Auskunft ersuchen, arbeiten wir vertrauensvoll und konstruktiv mit ihnen zusammen. Das liegt auch in unserem eigenen Interesse, weil verlässliche und faire Rahmenbedingungen die Grundlage für nachhaltiges, wirtschaftliches Handeln sind.

Damit stellt sich aus unserer Sicht die zentrale Frage: Brauchen wir neue pauschale Vorgaben, oder sollten wir zunächst den bestehenden Rechtsrahmen konsequent anwenden? Deutschland verfügt bereits über einen umfassenden Rechtsrahmen für den Liefersektor, der zuletzt unter anderem durch Maßnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit weiter konkretisiert wurde, ein Schritt, den wir ausdrücklich begrüßen. Wo Behörden möglichen Verstößen nachgehen, unterstützen wir diese ausdrücklich. Den medialen Eindruck eines flächendeckenden oder systematischen Problems in der Branche kann ich in dieser Pauschalität jedoch nicht erkennen. Aus unserer Sicht sollte sich die politische Debatte daher auf die Stärkung der Durchsetzung geltender Gesetze konzentrieren. Neue pauschale Vorgaben, wie ein generelles Direktanstellungsgebot, würden tief in bestehende Geschäftsmodelle eingreifen, ohne vorher zu prüfen, ob vorhandene Instrumente konsequent angewendet wurden.

Zudem kommt mit der EU-Plattformarbeitsrichtlinie ein neuer europäischer Rahmen zur Klärung des Beschäftigungsstatus, zur Stärkung von Rechten und zur Regulierung algorithmischer Systeme. Auch deshalb sollten bestehende und kommende Regelungen zunächst kohärent umgesetzt werden. Unser Ziel ist klar: Rechtssicherheit für die Unternehmen, wirksamer Schutz für Arbeitende, faire Wettbewerbsbedingungen und zugleich – wie ich am Anfang schon sagte – die Sicherung von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und Versorgungssicherheit. Wir stehen für einen offenen Dialog und eine konstruktive Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden. – Damit bedanke ich mich und freue mich auf einen regen Austausch!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Eine Punktlandung, genau fünf Minuten! – Haben Sie vielen lieben Dank! – Dann Herr Dr. Specht, Sie haben das Wort. – Bitte schön!

Dr. Johannes Specht (Hans-Böckler-Stiftung): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Sehr geehrte Damen und Herren! Wir sehen uns ja hier im Abstand von einem halben Jahr wieder, im Juni saßen wir genau an dieser Stelle, auch mit demselben Thema, und es freut mich sehr, dass ich eingeladen wurde und dass Sie das Thema hier im Abgeordnetenhaus und im Ausschuss so nachdrücklich unterstützen.

Ich habe schon im Juni letzten Jahres eine Präsentation zur EU-Plattformarbeitsrichtlinie gemacht, deswegen würde ich das weglassen, will aber auf ein paar andere Punkte eingehen. Ich habe in meiner vorherigen Funktion auch mit der Fleischwirtschaft zu tun gehabt, und ich habe hier ein Déjà-vu. Ich habe seit ein paar Wochen ein Déjà-vu, wo ich denke: Ist das irgendein Backlash, weil ich irgendwann mal in meinem Leben falsche Drogen genommen habe oder was auch immer? Ich höre Argumente, die ich in dieser gesamten Auseinandersetzung mit der Fleischindustrie auch gehört habe, und das Spannende ist: Durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz, was wirklich der größte Einschnitt der letzten 30 Jahre auf Bundesebene war, was Arbeitsgesetze angeht, sehen wir doch jetzt, was sich geändert hat, was eingetreten oder was nicht eingetreten ist.

Jetzt komme ich zu meinem Déjà-vu: Herr Sepoetro, ich habe gehört, die Unternehmen müssen flexibel bleiben, mildere Mittel müssen erst angewandt werden. Sie haben es jetzt nicht so genannt, aber man konnte so ein bisschen etwas hören, wie: Es gibt vielleicht Schwarze Schafe. Sie haben gesagt, wenn es möglicherweise in der Branche Vergehen gibt, muss man die mit den geltenden Rechtsmitteln angehen und so weiter. Das ist alles das, was in der Fleischindustriedebatte auch da war und über Monate getrieben wurde. Es gibt nicht einzelne Vergehen in der Branche. Es gibt nicht einzelne Schwarze Schafe. Es gibt nicht möglicherweise Vergehen. Wir haben doch dokumentiert – – ob das in der sehr guten Dokumentation ist – der Regisseur ist heute anwesend – vom Öffentlich-rechtlichen, die dazu gemacht wurde, ob das von Betriebsratseite ist, von verschiedenen Gremien, ob das Prozesse sind – übrigens auch in Bezug auf Wolt – vor Arbeitsgerichten, wo es um die Feststellung des Arbeitnehmerstatus geht.

Was ich damit sagen will, ist, diese ganze Debatte: Können wir nicht mildere Mittel anwenden, die bestehenden Rechtsmittel, wie Sie gesagt haben, um die Branche in den Griff zu bekommen? – Nein! Nein, können wir nicht! Weil zum einen – das wurde schon von Herrn Dr. Groß angesprochen – die Kontrollmöglichkeiten des Bundes und der Länder – auch weil das Personal noch nicht ordentlich aufgestockt wurde – nicht in der Lage sind, ein Unternehmen zu kontrollieren, eine Plattformwirtschaft zu kontrollieren, deren Arbeitsort die gesamte Stadt ist. Wo treffe ich denn Beschäftigte an? – Das wäre noch einfach in einem Schlachthof, wo man sagt: Okay, ich gehe in den Schlachthof und kontrolliere alle, die da sind. Auch das hat aus verschiedenen Gründen nicht funktioniert. Aber wie möchten Sie Radfahrende, Autofahrende in Berlin auf der Straße anhalten, wie viel schaffen Sie am Tag, zehn von – wie viel Tausend haben wir da? Das ist absolut illusorisch, so vorzugehen.

Deshalb kann ich nur ausdrücklich die Frage vom Direktanstellungsgebot unterstützen. Auch das haben wir in der Fleischwirtschaft gesehen. Das hat von einem Tag auf den anderen eine ganze Reihe von Problemen, und zwar auf verschiedenen Arten, gelöst. Das eine – und das hat jetzt mit Berlin zu tun, deswegen sind wir ja auch hier – sind die Kontrollmöglichkeiten. Wenn eine Kontrollbehörde, das LaGetSi oder andere oder auch vom Bund der Zoll, eine ganz klare Ansprache- und Kontrollmöglichkeit hat zu sagen: Da ist jemand, der hat eine

Wolt-Jacke an, der arbeitet wohl bei Wolt, und dann muss ich nachprüfen können: Wie viel arbeitet der? Wie heißt der? Ist er sozialversicherungspflichtig angestellt und all diese Dinge? Und es gibt keine Nachfrage nach, da gibt es eine Subunternehmerkette, die dann aber nur zu einer WhatsApp-Nummer führt, die dann aber in keiner Weise zuständig ist. All das sind Verschleierungsmöglichkeiten, die wir aus den Subunternehmerketten kennen. Das muss man nicht kontrollieren. Das kann man mit dem Direktanstellungsgebot abstellen.

Flexibel bleiben: Mein nächstes Déjà-vu, was ich da habe. Die Fleischindustrie und ihre damals sehr starke Lobby hat von vorne bis hinten runtergebetet, wenn so etwas kommt wie das Werkvertragsverbot, also eine Direktanstellung in der Fleischwirtschaft, und andere Maßnahmen, die mit dem ASKG gekommen sind, dann ist die Flexibilität vorbei und hat selber den Punkt aufgemacht, um Angst zu schüren, um zu sagen: Dann gibt es keine Bratwurst mehr, jetzt, wo das Wetter gut wird und die Grillsaison anfängt. Sie wissen ja alle, Einschnitt ASKG, seitdem wird ja nicht mehr gegrillt. – Kleiner Scherz. Es gab überhaupt keine Versorgungseinschränkungen mit Fleisch in der Bevölkerung. Die Unternehmen gibt es noch alle. Wenn es sie nicht gibt, dann hat es mit anderen Gründen zu tun, mit der afrikanischen Schweinepest, weswegen nicht nach China geliefert werden kann, was auch immer. Selbst Unternehmensvertreter aus der Fleischwirtschaft sagen: Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat uns nicht das Rückgrat gebrochen. Alles, was vorher als Drohkulisse aufgebaut wurde, um zu sagen: Dann ist das das Ende einer Branche. –, ist nicht eingetreten.

Dasselbe prognostiziere ich für die Lieferdienstbranche aus einem ganz einfachen Grund: Wenn der Marktführer der Essenslieferdienste, Lieferando, bis zu diesen Massenentlassungen, die sie jetzt getrieben haben, ausschließlich mit eigenem Personal gearbeitet hat, dann frage ich mich, warum dann die Nummer 2 oder 3, also Wolt, das nicht kann. Was ist das für eine Argumentation? Lieferando hat es bis zu dieser Ankündigung und der Entlassung von mindestens 2 000 Beschäftigten ausschließlich mit eigenem Personal geschafft, und das soll jetzt nicht mehr möglich sein, warum? Das ist mir nicht einsichtig, das verstehe ich nicht.

Herr Dr. Groß hat schon ganz viel vorweggenommen. Subunternehmer und Subunternehmerketten sind, aus unserer Sicht und auch aus einer wissenschaftlichen Perspektive, ein Umgehungstatbestand für Arbeitsgesetze und das Unterlaufen von Lohnbedingungen, wenn wir sie haben. Im Lieferbereich haben wir sie ja nicht, in der Fleischwirtschaft haben wir Tarifverträge. Deswegen wäre das ein wichtiger Schritt. – Habe ich noch Zeit? Sie schauen noch nicht so ernsthaft. – So langsam komme ich zum Endplädoyer.

Es gibt zwei Punkte, die ich noch erwähnen möchte. Das eine ist, ich möchte dafür plädieren, das Direktanstellungsgebot voranzutreiben, das ist alles richtig, aber gleichzeitig auch die EU-Plattformarbeitsrichtlinie umzulegen. Es darf aus meiner Sicht kein entweder oder geben, dass man dann sagt: Okay, Direktanstellung haben wir, der Rest ist nicht wichtig. Es sind in der EU-Plattformarbeitsrichtlinie sehr wichtige Punkte drin, die vielleicht erst mal hinten runterfallen. Ich hatte im Juni einen davon erwähnt, Artikel 20 Kommunikation, extrem wichtig, der sagt, paraphrasiert: Die ungehinderte digitale Kommunikation der Beschäftigten untereinander muss gewährleistet werden, und zwar durch die Unternehmen, nicht, wie jetzt, durch die Beschäftigten selber, die sich Telegram- oder WhatsApp-Kanäle aufbauen, um sich überhaupt auszutauschen. Zweitens, es muss einen Zugang für Betriebsräte und Gewerkschaften, das heißt dann in der Plattformarbeitsrichtlinie Interessenvertretung, zu diesen Kanälen geben. Das würde genau diesem Zustand, den wir ja haben, den ich eben auch kurz beschrieben ha-

be – – der Arbeitsort für Essenslieferdienst ist die Stadt. Wo treffen die sich? An der Weltzeituhr am Alex, wenn sie zufällig Zeit haben, oder sonst irgendwo auf der Straße. Es gibt diesen Arbeitsort nicht, und deswegen gibt es auch keine Möglichkeit des Austausches untereinander: Hast du schon gehört, der Bonus soll wegfallen? Was hältst davon, dass wir einen Betriebsrat wählen? Wie gehst du denn damit um? – Alles, was in einem normalen Betrieb in der Verwaltung stattfinden kann, weil es eine ortsgebundene Arbeit ist, gibt es dort nicht, und die EU-Plattformarbeitsrichtlinie sieht das und will das durch diesen digitalen Zugang ausgleichen. Das umzusetzen, ist extrem wichtig. Da haben ArbeitGestalten und Minor wunderbare und sehr pragmatische Vorschläge gemacht, wie man das umsetzen kann, darauf möchte ich nur verweisen.

Ein letzter Punkt, Herr Sepoetro, Sie haben gesagt: Es wird selten mit den Unternehmen selbst gesprochen. Das fand ich ein bisschen komisch. Was ich immer nur höre ist, die Unternehmen gehen aus den Arbeitsrunden, die es gibt – – unter anderem von ArbeitGestalten, von Minor, die versuchen, die Unternehmen anzusprechen, alle Unternehmen angesprochen haben und erzählen immer: Leider sind die Unternehmensvertreter nicht dabei. Deswegen freue ich mich, dass Sie heute hier sind! – Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank, Herr Dr. Specht, für Ihre Ausführungen! – Dann kommen wir zu Herrn W. – Bitte schön, Ihre fünf Minuten!

Herr W. (Lieferando Workers Collective Berlin): Sehr geehrtes Abgeordnetenhaus, Herr Vorsitzender und Ausschuss! Vielen Dank für Ihre Einladung des Lieferando Workers Collective Berlin! – Grüße an unsere Kolleginnen und Kollegen! – Bis Ende Mai wählt Ihr Eure Interessenvertretung. Keine Wahl im Betrieb war wichtiger als diese. Unterstützt Wahlen! Unterstützt Betriebsräte! Kandidiert auf LWC-Listen! Wählt Kurierinnen und Kuriere! Wählt LWC!

Sehr geehrter Prof. Dr. Pätzold! Das LWC wendet sich heute an Sie als Vertreter der CDU-Fraktion, der CDU-Mitglieder und vor allem Ihrer Wählerinnen und Wähler. Wir Kurierinnen und Kuriere sind sehr besorgt wegen der Verantwortungslosigkeit bei Plattformen und ihren Scheinsubunternehmen. Wir sagen Ihnen: Klare Verantwortung gibt es nur mit Direktanstellung. Je mehr Scheinsubunternehmen, desto mehr organisierte Verantwortungslosigkeit für uns Kurierinnen und Kuriere, unsere Kundinnen und Kunden und Ihre Wählerinnen und Wähler.

Was heißt organisierte Verantwortungslosigkeit? – Plattformen lagern ihre Verantwortung an Scheinsubunternehmen aus. Im Vorfeld der Plattform entsteht durch Scheinsubunternehmensketten ein kriminogenes Umfeld. WhatsApp-Chats, in denen bis zu 250 Kurierinnen und Kuriere als sogenannte Flotte in Berlin und Deutschland ausgebeutet werden. Die Kurierinnen und Kuriere kennen ihre Kollegen nicht und auch nicht ihre Ausbeuter. Was wir Kurierinnen und Kuriere wissen: Ein Flottenmanager zahlt pro Flotte einmalig bis zu 100 000 Euro an Plattformenunterhändler. Ein Flottenmanager macht bis zu 100 Millionen Euro pro Jahr. Die Scheinsubunternehmen existieren meist nur ein bis zwei Jahre, in der Zwischenzeit wechseln die Flottenmanager häufig. Spätestens dann fangen die Probleme an. Die Löhne für eine Flotte mit 250 Kurierinnen und Kurieren belaufen sich grob geschätzt auf 125 000 Euro pro Woche, eine halbe Million Euro pro Monat. Bezahlt wird in bar.

Wir fragen Wolt und Sie: Wer hat jede Woche so viel Bargeld? Was wir hören und sehen: organisiertes Verbrechen. Was heißt organisiertes Verbrechen? – Wir kennen keine Flotten, wo Kurierinnen und Kuriere nicht bis zu 500 Euro zahlen müssen, um mit gesetzeskonformen Arbeitsverträgen arbeiten zu können. Im Gegenteil, Kurierinnen und Kuriere mieten sich ihre Arbeitsverträge. Umso höher die Stunden, desto höher die Miete. Wir kennen keine Flotten, wo Kurierinnen und Kuriere nicht selbst Arbeitgeberbeiträge tragen, wo Sozialabgaben korrekt gezahlt werden, mit Mindestlohn, Mindesturlaub, Lohnfortzahlung und Mutterschutz. An dieser Stelle noch mal Fragen an Wolt: Kennen Sie Flotten, die gesetzliche Mindeststandards einhalten? Die meisten Kurierinnen und Kuriere würden sofort dort anfangen. Warum ist Wolt Schlusslicht in der Fairwork-Studie? Warum bekommt Wolt null von zehn Punkten für Mindeststandards für faire Arbeit? Zehn Punkte unter dem Mindeststandard, wie ist das möglich? Null Punkte heißt für Kurierinnen und Kuriere: kein Mindestlohn, kein Arbeitsschutz, keine klaren Arbeitsverträge, keine Vereinigungsfreiheit – ein Verstoß gegen das Grundgesetz.

Die EU-Plattformrichtlinie wird nichts an diesen Missständen ändern. Sie wird Plattformen nicht stoppen, an kriminelle Scheinsubunternehmen auszulagern. Nur ein Direktanstellungsgebot wird den kriminogenen Subunternehmensumpf im Vorfeld von Plattformen trockenlegen. Wir sind verzweifelt! Helfen Sie uns, dem organisierten Verbrechen bei Lieferplattformen etwas entgegenzusetzen! Noch mal: Was heißt organisiertes Verbrechen? – Wenn Kurierinnen sich krankmelden, schwanger werden oder Urlaub brauchen, dann deaktiviert sie eine WhatsApp-Nummer. Wenn Kurierinnen und Kuriere sich für das gesetzliche Minimum einsetzen, dann werden sie von einer WhatsApp-Nummer zusammengeschlagen. Diese Zustände wird die EU-Plattformrichtlinie nicht beenden. So lange Scheinsubunternehmen als WhatsApp-Nummer existieren und Kurierinnen und Kuriere nicht mal den Namen ihrer Arbeitgeber kennen, haben Kurierinnen und Kuriere keine Rechte. So lange gibt es für Kurierinnen und Kuriere keine Gesetze und auch keine Richtlinien. Nur ein Direktanstellungsgebot beendet Scheinsubunternehmerketten und zwingt Plattformen, direkt Verantwortung zu übernehmen.

Was heißt Verantwortung übernehmen? – Als ich vor vier Jahren mit dem Rad in der einen und mit dem während der Fahrt abgebrochenen Sattel in der anderen Hand zu Lieferando zurückkam, damals noch hier kurz um die Ecke, sagten mir meine Vorgesetzten, dass ich mir ein anderes E-Bike nehmen sollte. Meine Genitalien und alles drumherum schmerzte als ich zum Arzt ging. Das ist organisierte Verantwortungslosigkeit. Das war vor vier Jahren. Ich erinnere mich noch immer an diese Schmerzen, und ich habe Angst vor dem tagtäglichen Leid, das Verantwortungslosigkeit der Scheinsubunternehmer produzieren wird und produziert in dieser Stadt. Kurierinnen und Kuriere, die für Scheinsubunternehmen arbeiten, gehen nicht zum Arzt. Einer WhatsApp-Nummer sind Unfälle und Krankheit egal. Sie zahlt den Lohn im Krankheitsfall nicht fort. Eine WhatsApp-Nummer nennt mir nicht Unfallversicherungen. Sie hat keine Adresse und keinen Namen. Eine WhatsApp-Nummer kann ich nicht anzeigen oder verklagen. Zeigen Sie mir ein Scheinsubunternehmen, das das gesetzliche Minimum einhält! Lassen Sie uns Verantwortung übernehmen und einsehen, eine WhatsApp-Nummer ist kein Arbeitgeber, kein Unternehmen. Alles andere als ein Direktanstellungsgebot ist organisierte Verantwortungslosigkeit!

Noch mal: Was heißt organisierte Verantwortungslosigkeit? – Wenn auf dem Bundesparteitag CDU-Mitglieder etwas beim Hauptsponsor Lieferando bestellt haben, dann kennt die Platt-

form und alle beteiligten Scheinsubunternehmen wahrscheinlich die privaten Adressen von CDU-Mitgliedern. Wie verantwortlich geht eine WhatsApp-Nummer mit diesen Daten um? Wir wissen, wie unverantwortlich Scheinsubunternehmen mit unseren Daten umgehen. Vielleicht verstehen Sie uns noch nicht. Vielleicht sind Sie sehr beschäftigt. Vielleicht haben Sie Kinder. Vielleicht haben Sie schon mal auf Arbeit für Ihre Kinder zu Hause bestellt. Vielleicht weiß Ihre Lieblingsplattform und deren Lieblings-scheinsubunternehmen, dass und wann Sie Essen für Ihr Kind zu Hause bestellen. Plattformen und deren Scheinsubunternehmen häufen immer mehr immer privatere Informationen an, aus denen sich sehr sensible Schlüsse ziehen lassen. Wollen Sie, dass Scheinsubunternehmen, dass organisiertes Verbrechen weiß, wann Ihr Kind hungrig allein zu Hause ist? Einer WhatsApp-Nummer ist Datenschutz egal. Die EU-Plattformrichtlinie wird Ihre private Adresse nicht davor schützen, dass sie über die gesamte Lieferkette, über immer mehr Scheinsubunternehmen, das organisierte Verbrechen, bis zu uns Kurierinnen und Kurieren gelangt. Nur ein Direktanstellungsgebot bringt verantwortungsvollen Umgang mit Ihren und unseren Daten.

Mein letzter Punkt, zum Mutterschutz: Wir sind traumatisiert und beschämt, dass wir für Unternehmen arbeiten, in denen alleinerziehende Väter gezwungen sind, in der Nacht ihre minderjährigen Kinder im Auto oder auf dem Fahrrad mit zur Arbeit zu nehmen. Wir sind geschockt und in Trauer, weil wir kürzlich erfuhren, dass eine Kollegin, eine werdende Mutter, ihr ungeborenes Kind verlor. Sie benachrichtigte die Arbeitgeberin über ihre Schwangerschaft, erst nach mehreren Wochen gab es eine Reaktion, bis dahin lieferte sie weiter, vielleicht an das Kind von Ihnen oder Ihrer Wählerin, sie lieferte weiter während sie ihr eigenes Kind verlor. Einer WhatsApp-Nummer sind Menschenleben egal. Wir flehen Sie an: Beenden Sie dieses unmenschliche Leid! Die EU-Plattformrichtlinie wird es nicht tun. Verboten Sie Scheinsubunternehmen! Schützen Sie uns Kurierinnen und Kuriere und Ihre Wählerinnen und Wähler! WhatsApp-Nummern dürfen keine Arbeitgeber sein! Direktanstellungsgebot jetzt! – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen! – Dann darf ich feststellen, dass es viele Wortmeldungen gibt. – Wie immer gilt, wenn es zu viele Fragen werden, dann geben Sie mir bitte ein Zeichen, dann machen wir eine Unterbrechung und machen erst eine Antwortrunde. – Zunächst nehme ich die ersten fünf Abgeordneten mit ihren Fragen ran und wir sammeln einfach. Bitte schreiben Sie ausführlich mit! – Herr Dr. Pätzold, bitte schön!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Herr Ausschussvorsitzender! Vielen Dank an die Anzuhörenden! – Ich fange mal in umgedrehter Reihenfolge an. Ich will es vielleicht vorweg sagen, auch für das Protokoll: Ich freue mich sehr, alte Freunde wiederzusehen und habe dem letzten Anzuhörenden sehr interessiert zugehört, weil wir uns seit 30 Jahren kennen und zusammen auf dem Fußballplatz gespielt haben. Trotzdem habe ich gespürt, wie in meiner Fraktion natürlich ein großes Unbehagen da war, als es um Kinder ging, um die Frage der persönlichen Lebenssituation, um die Ausführungen, die wir gerade wahrgenommen haben, und nehme das aber als Exekutive so gestalterisch auf, dass ja die Exekutive hier die Verantwortung hat und nicht die Legislative. Wir haben die Vorwürfe gehört, die hier formuliert wurden, die scheinbar mannigfaltig und vor allen Dingen hunderttausendfach stattfinden. Ich bin sehr gespannt, wie die Senatsverwaltung das bewertet, das einordnet, um mal deutlich zu machen, wie diese Ausführungen, die sehr bewegend waren, einem nahegehen, beurteilt werden, wie die verfolgt werden und ob es vielleicht auch hier, aus diesem Ausschuss heraus heute,

den Wunsch der Exekutive gibt, diesen Austausch direkt mit Lieferando und den Fahrerinnen und Fahrern so fortzuführen, dass diesen einzelnen Vorwürfen nachgegangen wird. Ich will das hier sehr explizit sagen, die Sachen sind ja sehr hart formuliert worden und haben mich ehrlicherweise auch an Länder erinnert, die etwas weiter weg liegen. Ich erwarte, dass die Senatsverwaltung dem natürlich nachgeht, weise aber zurück, dass das Direktanstellungsgebot die Lösung aller Probleme ist. Eine WhatsApp-Nummer, ein Arbeitsvertrag, der nicht klar definiert ist, ist heute schon ein Rechtsbruch, und dem muss heute schon nachgegangen werden. Da hätte ich die Bitte, dass die Senatsverwaltung sich dazu sehr klar äußert, aus den Ausführungen, die ich gehört habe, weil die natürlich schon dafür Raum lassen, das eine oder andere an Rechtszweifeln zu sehen, die wir so bisher als Fraktion nicht teilen. Ich will das sehr deutlich sagen.

Herr Dr. Specht, ich möchte mit Ihren Ausführungen weitermachen. Sie haben es angesprochen, Schwarze Schafe, das Thema der Lobby. Sie wissen aus meiner Biografie, dass ich mich damals im Deutschen Bundestag unter anderem um die Fleischindustrie gekümmert habe. Jetzt haben Sie dargestellt, welche Evaluierungen daraus gefolgt sind. Sie haben auch dargestellt, wie Sie das selber beurteilen. Welche Möglichkeiten sehen Sie denn sonst, auch jetzt im Bereich der Lieferdienste, regulatorisch Rahmenbedingungen zu setzen, auch gerade auf Landesebene, die dazu beitragen, die Branche aus Ihrer Sicht so zu stabilisieren, dass es weniger Schwarze Schafe geben kann, und zwar struktureller Art?

Ich gehe gern zu Wolt weiter. Es wurde angesprochen, man merkt es auch, die leidenschaftlichen Debatten, und ja, mich erinnert das auch an die damaligen Debatten, die wir bei der Regulierung der Fleischindustrie hatten. Ich will das auch mal sagen, weil das in den vorigen Ausführungen deutlich wurde: Abgeordnete wie ich und die, die neben mir sitzen, lassen sich natürlich nicht von einer Lobby einseitig beeinflussen, die haben auch so viel Leidenschaft und Überzeugung für Ihre Themen, dort dann auch öffentliche Debatten auszuhalten, wo man vielleicht kurzfristig als derjenige dasteht, der vielleicht bremst.

Jetzt haben Sie bei Wolt auch deutlich gemacht, was Sie tun. Wenn Sie mal die historische Entwicklung darstellen könnten und was das für Sie für den Wettbewerb bedeuten würde, wenn es zu gesetzlichen Anpassungen kommen würde und welche Wünsche Sie vielleicht auch aus Ihrer Sicht als großes Unternehmen haben, um gerade in diesem Wettbewerb, der ja sehr leidenschaftlich, wie man heute merkt, geführt wird, sich dann auch so zu positionieren, dass es fair zugeht, auch aus Ihrer Sicht.

Dann komme ich zu Herrn Dr. Groß. Sie haben von zunehmendem Missbrauch gesprochen. Wenn Sie das mal mit Zahlen hinterlegen könnten, wenn Sie sagen könnten: In diesem Jahr oder in den letzten zwei, drei Jahren hat sich das so und so entwickelt. Wenn Sie mal darstellen könnten, wie Sie das bewerten. Dann haben Sie von Substrukturen gesprochen. Wie viele Rider, Lieferanten, Lieferdienste sind in etwa davon betroffen? Von welcher Zahl reden wir prozentual? Sie haben ja gesagt, dass Substrukturen entstehen, und da würde mich interessieren, wie groß der Prozentsatz von all denjenigen ist, die in etwa davon betroffen sind. – Das wäre es für die erste Runde. Wir haben ja noch eine zweite Runde.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Dr. Pätzold! – Herr Wapler, bitte schön!

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich glaube, wenn hier aus dieser Debatte etwas herausgehen muss, dann ist es tatsächlich die Solidarität mit den Ride-rinnen und Ridern, mit den Beschäftigten bei den Lieferdiensten. Denn, was wir hier heute hören, ist erschütternd, und wir sehen, dass mit der Digitalisierung neue Arbeitswelten entstehen, die keine rechtsfreien Räume sein dürfen, aber sie sind derzeit genau das. Da sind Verwaltung, Politik, wir alle gefordert, damit auch in diesen Bereichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechte haben, und das ist hier absolut null der Fall. Das, was der Markt hier regelt, ist tatsächlich das Schlimmste, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern passieren kann. Deshalb ist auch diese Anhörung hier wieder wichtig, um tatsächlich ein öffentliches Bewusstsein dafür zu schaffen, was wirklich da draußen auf der Straße abgeht. Eine Senatorin aus diesem Senat hat mal gesagt: Politik beginnt mit der Betrachtung der Wirklichkeit –, und wenn wir hier die Wirklichkeit betrachten, dann ist das wirklich grauenhaft.

Ich möchte eine Frage an das Lieferando Workers Collective richten. Sie haben gesagt, dass Sie sozusagen eine selbstorganisierte Vertretung sind. Können Sie noch mal zur Genese Stellung nehmen, wie bei Lieferando dieses Kollektiv entstanden ist, was die Schritte gewesen sind? Denn das ist tatsächlich notwendig und wichtig, dass sich Beschäftigte organisieren, um sich gegen diese Zustände zu wehren. Sie haben die Praktiken illegaler Beschäftigung, Vertragslosigkeit, die Zustände dort sehr deutlich beschrieben. Es gab dazu auch Investigativberichte vom rbb. Vielleicht können Sie noch mal die Subunternehmerstrukturen erläutern. Wir hatten bei Lieferando immer das Thema Fleetlery, dann gibt es jetzt dieses Unternehmen IMOQX, das mit Wolt zusammenarbeiten soll. Dazu kann sich Wolt auch noch mal äußern. Briefkastenfirma, Strohmänner, Menschen, die Geschäftsführer sind, aber dann nicht auffindbar: Vielleicht können Sie diese Strukturen noch mal erläutern.

An Herrn Sepoetro von Wolt: Mit welchen Subunternehmen arbeiten Sie denn zusammen? Ist da diese IMOQX GmbH dabei? Welche sind noch dabei? Sehen Sie denn – Sie hatten das ja sehr blumig beschrieben – tatsächlich die Probleme der Arbeitsausbeutung nicht? Sehen Sie die in Ihrem Unternehmen nicht, oder sehen Sie die allgemein nicht? Sie reden von Partnerunternehmen, das hatten wir auch von Lieferando gehört, aber es bringt nichts, diese Subunternehmen als Partnerunternehmen zu bezeichnen. Ich glaube, da müssen Sie tatsächlich noch mal erläutern, was Sie genau tun, um Arbeitsausbeutung zu begegnen, sei es bei Ihnen oder auch bei den Subunternehmen. Sie könnten auch noch mal erläutern, wie das Vergütungssystem bei Wolt aussieht und wie Sie sich dadurch auch von anderen Konkurrenzunternehmen in der Branche unterscheiden. Also werden zum Beispiel die Fahrerinnen und Fahrer pro Stunde oder pro Auftrag bezahlt? Vielleicht können Sie noch mal die Größenordnung sagen, wie viele Menschen bei Ihnen festangestellt sind und wie viele in Subunternehmen und wie Ihr Personalstamm nach Geschlecht, Alter und Herkunft aussieht. Das wären für mich interessante Fragen.

An NGG und an Herrn Dr. Specht: Sie hatten es angerissen, das hatten Sie auch bei Ihrer letzten Präsentation damals gesagt, dass tatsächlich die Kontrolle und die Überprüfung, wenn denn die EU-Plattformrichtlinie mal umgesetzt ist, tatsächlich in erster Linie Ländersache ist. Nun hatten wir das ja schon angesprochen, wie das LaGetSi dafür aufgestellt ist, ob es andere Behörden gibt, die da womöglich Kontrollen durchführen können und wen wir da wie stärken müssen, um diese neuen Aufgaben zu übernehmen, denn das ist ja tatsächlich die Aufgabe, die Politik hat.

Letztendlich richten sich an den Senat die gleichen Fragen: Wie schätzt der Senat die Fähigkeiten und die Ausstattung des LAGetSi ein? Wie entwickeln sich die Kontrollen? Wie sieht die Kontrolldichte der letzten Zeit aus? – Ich habe genügend Anfragen dazu gestellt, wo dann auch von der Senatsseite die Bestätigung kommt, dass das Firmen sind, Subunternehmen, Schattenflotten, die in Berlin noch nicht mal einen Briefkasten haben, wo dann die Kontrolleurinnen und Kontrolleure gar nicht wissen, wohin sie gehen sollen. Wie bereitet sich der Senat also vor, auch im Hinblick auf die Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie? Wer soll die neuen Aufgaben übernehmen? – Sie hatten den erfreulichen Beschluss der ASMK angesprochen. Vielleicht können Sie noch mal konkreter sagen, wie die Senatorin mit der Bundesarbeitsministerin in Kontakt ist und was für konkrete Schritte geplant sind, um den Beschluss zum Direktanstellungsgebot umzusetzen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Wapler! – Jetzt ist Herr Valgolio dran. Herr Dr. Specht, weil Sie eben gerade schon so zuckten: Sie kommen natürlich alle noch mal dran, aber erst sind die Abgeordneten dran, ihre Fragen zu stellen.

Dr. Johannes Specht (Hans-Böckler-Stiftung): Ich hatte Sie so verstanden, dass wir mal die Hand heben sollen, wenn zu viele Fragen kommen. Ich wäre schon fast am Limit. Aber okay!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Okay! Dann nehmen wir jetzt erst mal Herrn Valgolio dran, und ich gucke dann gleich mal in die Runde, ob wir dann einen Cut machen. Danke für den Hinweis! – Herr Valgolio, bitte schön!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank! – Ich beschränke mich tatsächlich auch auf Fragen und gebe jetzt keine politische Einschätzung ab, das habe ich schon am Anfang gemacht, obwohl natürlich die Berichte aus der Praxis wirklich eindrücklich sind.

Meine Fragen gehen vor allem zunächst an Sie, Herr Sepoetro. Danke, dass Sie sich dem Austausch hier stellen! Ich wollte noch mal in die Richtung fragen, in die auch Herr Wapler schon gefragt hat. Weil Sie gesagt hatten, Sie hätten ganz überwiegend bei Wolt direkt angestellte Beschäftigte, gleichzeitig aber sagen, ein Direktanstellungsgebot wäre ein tiefer Einschnitt für die Unternehmen: Das kann ja nicht sein, deswegen wollte ich noch mal fragen, in welchem Umfang diejenigen, die für Sie Dienstleistungen erbringen, wirklich bei Wolt direkt angestellt sind und wie viele ungefähr für Subunternehmer oder Partner arbeiten.

Dann wollte ich fragen, weil Sie gesagt haben, dass Sie die Arbeitsbedingungen bei Ihren Partnern streng kontrollieren: Vielleicht können Sie noch mal genauer sagen, wie Sie das machen, was Sie von den Subunternehmern und den Flotten anfordern, was die Verträge und Arbeitsbedingungen angeht, vor allem, wie Sie das machen, wenn diese Partner wiederum Subunternehmen einsetzen. Wie kommen Sie dann an die Partner der Partner ran? – Es wäre interessant, wenn Sie noch mal das Zahlenverhältnis darstellen, wie viele bei Ihnen direkt und wie viele bei den Flotten oder Partnern angestellt sind, und wie genau diese Kontrollen von Ihnen durchgeführt werden.

Dann würde ich natürlich gerne noch mehr zu dem Direktanstellungsgebot wissen. Wir hatten schon gehört, dass der Senat und insbesondere die Arbeitssenatorin in der ASMK, der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, eine Entschließung herbeigeführt hat, dass es ein Direktanstellungsgebot auf der Bundesebene geben soll. Jetzt ist meine Frage, was der Senat weiter

macht, denn so eine Entschließung ist erst mal nur eine Meinungsäußerung, daraus folgt nichts. Wird der Senat auch im Bundesrat dafür sorgen, dass das in den einzelnen Ausschüssen beraten wird? Wie wird der Senat sich dann verhalten? Ist sichergestellt, dass der Senat dann nicht nur einzelne Stellungnahmen von einzelnen Senatoren abgeben muss? Ist sichergestellt, dass der Senat auch insgesamt einem Direktanstellungsgebot im Bundesrat zustimmt? Gibt es schon einen entsprechenden Beschluss dazu im Senat? Das ist meine zweite Frage.

Um beim Direktanstellungsgebot zu bleiben: Es ist von Ihnen, Frau Staatssekretärin, und vor allen Dingen von den Doktoren Groß und Specht angesprochen worden, dass natürlich so ein Direktanstellungsgebot erst mal gewisse rechtliche Hürden nehmen muss, weil in die unternehmerische Freiheit der Unternehmen eingegriffen wird. Wir haben gehört, dass es das in der Fleischindustrie schon gibt, das ist vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden. Jetzt ist meine Frage, gerade an Sie beide, die sich schon mit der Fleischindustrie beschäftigt haben: Was waren denn genau die Missstände, die in der Fleischindustrie festgestellt wurden? Inwieweit kann man das auf die Missstände, die jetzt bei den Lieferdiensten herrschen, übertragen? – Frau Staatssekretärin, Sie hatten gesagt, dass die Datenlage dazu ein bisschen durchwachsen ist, sage ich mal. Vielleicht können wir versuchen herauszuarbeiten, was genau die Missstände sind und inwiefern wir schon sagen können, ob der Maßstab des Bundesverfassungsgerichts für ein Direktanstellungsgebot für die Lieferdienste wahrscheinlich erfüllt wäre. Das wäre, glaube ich, interessant.

Vorletzte Frage: Wir haben jetzt viel über das Direktanstellungsgebot gesprochen, relativ wenig über das zweitschärfste Schwert, das man nutzen kann, um die Arbeitsbedingungen bei Plattformunternehmen zu verbessern, und das ist die Generalunternehmerhaftung. Wenn es nicht durchsetzbar sein sollte, dass wir ein Direktanstellungsgebot bekommen, steht in der Richtlinie zur Plattformarbeit ausdrücklich, dass eine Generalunternehmerhaftung möglich ist. Jetzt meine Frage an die Anzuhörenden: Was wäre denn so viel schlechter an einer Generalunternehmerhaftung? – Wenn jemand, der eine Dienstleistung erbringt, die über Wolt oder Lieferando vermittelt worden ist, dann direkt seine Ansprüche gegenüber Lieferando oder Wolt über die Generalunternehmerhaftung geltend machen kann, warum ist er dann so viel schlechter gestellt, als wenn er direkt einen Arbeitsvertrag mit Lieferando hätte? – Ich glaube, dieses Instrument der Generalunternehmerhaftung ist es wert, dass wir uns das noch mal genauer angucken, auch was die rechtlichen Hürden angeht, denn soweit ich das verstanden habe, sind die rechtlichen Hürden für eine Generalunternehmerhaftung deutlich niedriger als beim Direktanstellungsgebot. Es gibt die Generalunternehmerhaftung schon in der Paketbranche, auch bestätigt vom Bundesverfassungsgericht. Da wurden, glaube ich, keine besonders hohen Anforderungen gestellt, was die Missstände in der Branche angeht. Deswegen meine Frage an den Senat, aber auch an die Anzuhörenden, ob so eine Generalunternehmerhaftung für die Lieferdienste oder die gesamten Plattformunternehmen nicht relativ offensichtlich möglich wäre und ob das nicht auch ein relativ gutes Instrument wäre.

Letzte Frage: Ich hatte vorhin schon die Kontrolle des Nachweisgesetzes angesprochen. Wir hatten vor allem auch in dem Bericht von dem Kollegen vom Lieferando-Betriebsrat gehört, dass es in Berlin heftigste Missstände gibt, weil der Ansprechpartner auf der Arbeitgeberseite immer nur eine WhatsApp-Gruppe ist. Das ist offensichtlich ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz, weil man einem Arbeitnehmer nicht nur eine WhatsApp-Nummer zur Verfügung stellen darf, sondern einen schriftlichen Arbeitsvertrag zur Verfügung stellen muss, in dem genau drin steht, wer der Arbeitgeber ist, die Adresse, der Geschäftsführer, die Arbeitsbedin-

gungen und so weiter. Meine Frage ist natürlich an den Senat: Was kann man machen, um das Nachweisgesetz in Berlin durchzusetzen und zu kontrollieren? – Denn man könnte jetzt zumindest rechtlich jeder dieser WhatsApp-Nummern ein heftiges Bußgeld aufdrücken.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Wir nehmen jetzt noch die beiden anderen Fraktionen mit dran, und danach machen wir den Cut, das sind Herr Meyer und danach Herr Tabor. – Bitte!

Sven Meyer (SPD): Herzlichen Dank! – Herzlichen Dank an die Anzuhörenden! Ich würde am Anfang tatsächlich einen ganz kurzen Kommentar geben. Sie haben jetzt sehr viel über das Direktanstellungsgebot gesprochen und es auch gefordert. Mein Problem ist ein Stück weit: Bei uns rennen Sie offene Türen ein, und auch bei der Senatsverwaltung rennen Sie offene Türen ein, das hat sogar Frau Cansel Kiziltepe vehement gefordert und auch bei der Arbeits- und Sozialministerkonferenz ganz maßgeblich mit vorangetrieben. Jetzt liegt es inzwischen schon beim BMAS, das wird also dort auch schon diskutiert und besprochen. Insofern könnte man jetzt fast sagen: Ja, vielen Dank! Sie haben jetzt noch mal eindrücklich gesagt, wie wichtig das ist. Wir unterstützen das ganz ausdrücklich. Die Senatsverwaltung unterstützt das ganz ausdrücklich. – Und das war es, aber meine Position ist ein Stück weit: Ich möchte nicht warten. Ich möchte nicht warten, wie das läuft. Es wurde schon gefragt: Wie ist jetzt die rechtliche Einschätzung? – Ich bin überhaupt kein Jurist. Ich hoffe, es geht, aber tatsächlich habe ich auch schon von verschiedenen Seiten gehört, dass es möglicherweise schwieriger als bei der Fleischindustrie wird, warum, weiß ich nicht. Es wäre vielleicht spannend, wenn jemand etwas dazu sagen könnte, eine rechtliche Einschätzung geben könnte, denn in der Tat kann ich das als Nichtjurist nicht machen. Ich hoffe aber sehr, dass es klappt, dass es auch zügig klappt, wie gesagt, ich möchte ungern warten.

Die Frage ist einfach: Was können wir darüber hinaus machen? – Herr Valgolio hat schon zwei Punkte genannt, die mich auch sehr interessieren würden, nämlich die Frage der Generalhaftung, und er hat auch schon das Thema Post, die Paketlieferdienste, gebracht. Die Frage ist, ob man gegebenenfalls etwas Vergleichbares beim Lieferdienst umsetzen könnte, wenn es über die Direktanstellung nicht funktioniert, ob man darüber auch Hebel haben könnte.

Die Frage ist darüber hinaus: Können Sie sich vorstellen, in Berlin auf Landesebene in irgendeiner Weise noch darüber hinaus Schaltstellen zu haben? – Ich weiß, dass das dann nicht Schaltstellen sind, die das Problem wirklich lösen, sondern eigentlich nur die Symptome. Man muss aber sagen: Wenn ich erst mal nichts habe, um das Problem zu lösen, dann möchte ich trotzdem gerne die Symptome lösen. Gibt es darüber hinaus etwas? – Als Arzt würde ich sagen, wenn ich warten muss, bis auf der Bundesebene etwas passiert: Was können wir jetzt aber akut trotzdem machen? – Das wäre die Frage an die Anzuhörenden, was sie sich trotzdem noch wünschen würden, auch wenn ich weiß, dass das alles nur Symptomregulatoren sind, aber das Problem ist, der Rest liegt gerade beim Bund, und dort wird das diskutiert. Wie gesagt: Sie rennen absolut offene Türen bei uns ein, und unsere Senatsverwaltung setzt sich schon so stark wie möglich genau dafür ein. Von daher also noch mal wirklich die Frage: Was können wir darüber hinaus tun? – Das würde mich sehr interessieren, selbst wenn es nur Symptome sind.

Meine Frage an Herrn Sepoetro: Wir haben noch mal das Thema Subsubunternehmer. Ich kann sagen, unsere Fraktion hat ein großes Problem mit Ausgründungen und der Vergabe an

Dritte, an Subsubunternehmen. Warum? – Es wurde jetzt schon gesagt: Damit zerstöre ich insbesondere Strukturen. Denn was will ich letztlich damit erreichen? – Sie haben es schon gesagt: Flexibilität, vor allem will ich es aber auch in der Regel günstiger machen, das heißt also, was ich tue, ist Tarifflicht, und ich versuche, Mitbestimmung zu umgehen. Das ist letztlich immer der Sinn und Zweck. Es wird in der Regel immer teurer. Ich mache es ja nicht billiger, sondern ich zahle letztlich dafür, denn am Ende werde ich weitere Strukturen finanzieren müssen, wie zum Beispiel nämlich weitere Unternehmerstrukturen, ich muss Gewinne finanzieren und so weiter. Die machen das ja nicht umsonst, in irgendeiner Weise wollen sie profitieren. Von daher wird es also in der Regel immer teurer, das heißt, ich muss irgendwo Kosten drücken. Ich drücke in der Regel Kosten, indem am Ende der Lohn gedrückt wird, anders funktioniert es nicht – das würde mich interessieren –, oder indem ich Strukturen umgehe.

Meine Frage: Warum machen Sie das? Wenn ich sowieso Mindestlohn zahle, wo kann ich tatsächlich drücken? – Ich muss ganz ehrlich sagen, das ist das Einzige, das mir einfällt, und das wurde auch schon deutlich gesagt. Ich möchte von Ihnen mal wissen, wo tatsächlich der Hebel ist. Es kann ja nur dort gedrückt werden, indem ich Mindeststandards weiter senke, und damit ist das System strukturell von vornherein auf Ausbeutung ausgerichtet. Etwas anderes fällt mir nicht ein. Mich würde mal interessieren: Wo werden Kosten gesenkt, ohne dass es tatsächlich in eine Ausbeuterfunktion geht? – Ich verstehe es nicht.

Das Zweite, wo ich noch mal genau nachfragen würde: Können Sie mir noch mal die Zahlen geben? – Denn bei den Veröffentlichungen ist eigentlich ganz klar dargestellt, dass es bei Wolt nicht gut läuft. Von daher: Wie viele sind direkt angestellt – das wurde schon gefragt –, und wie viele sind ausgegründet? Wie kontrollieren Sie, und zwar knallhart, dass dort Ausbeuterstrukturen nicht stattfinden? – Ich habe es eben schon gesagt, würde mich nur wiederholen. Wo sehen Sie den Vorteil?

Vielleicht als letzte Frage: Wenn wir ein Direktanstellungsgebot haben, ist es dann, wenn Sie für Gute Arbeit stehen, nicht sogar von Vorteil, weil dadurch alle Konkurrenten, die nicht Gute Arbeit machen, dann aussortiert werden? Wenn Sie also tatsächlich auf Gute Arbeit setzen, müssten Sie sich doch für Direktanstellungsgebote oder für andere Instrumente, die sicherstellen, dass wenigstens die Mindeststrukturen durchgesetzt werden, einsetzen. Das muss doch genau in Ihrem Interesse sein. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Meyer! – Herr Tabor, bitte schön! – Danach kommen wieder zurück zu den Anzuhörenden. – Bitte!

Tommy Tabor (AfD): Vielen Dank! – Auch noch mal von mir ein herzliches Willkommen an die Anzuhörenden! Die redundanten Fragen habe ich schon gestrichen, es kommt also nicht mehr so viel dazu. Meine Fragen zielen als allererstes an den Senat. Warum wurden seit August 2022 keine Bußgelder nach dem Nachweisgesetz verhängt? Das ergab eine Anfrage des Kollegen Valgolio. Die Anfrage war im letzten Jahr, 2025. Hat sich seitdem etwas geändert? Wurde etwas verbessert? Welche konkreten Maßnahmen hat der Senat seit der ASMK-Empfehlung auf Bundesebene ergriffen? Wie viele Personen, Fahrer, sind in Berlin eigentlich betroffen? Gibt es eine ungefähre Zahl? Welche Erkenntnisse hat das LAGetSi – das wurde heute auch schon angesprochen – über die Arbeitsbedingungen bei den einzelnen Subunter-

nehmern? Zur letzten Frage an den Senat: Hat der Senat Kontakt zur FKS aufgenommen, um Schwerpunktkontrollen in der Lieferbranche anzuregen?

Eine Frage habe ich noch an einen Anzuhörenden, an Herrn Sepoetro: Sie haben vorhin selber ausgeführt, dass Sie sämtliche sozialversicherungspflichtigen Beiträge zahlen, den Mindestlohn zahlen, sich soweit, so habe ich es zumindest verstanden, keiner Schuld bewusst sind. Wie kann es aus Ihrer Wahrnehmung, nach Einschätzung Ihres Unternehmens zu dieser Diskrepanz mit Fairwork Deutschland, dem Report 2025, kommen, wo Sie keinen einzigen Punkt bekommen haben? Ich möchte Ihnen noch mal die Möglichkeit geben, sich zu den fairen Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen zu erklären.

Alle weiteren Fragen wurden von meinen Kollegen schon gestellt. Von daher möchte ich es dabei belassen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für die zahlreichen Fragen und Anmerkungen! Wir kommen jetzt zurück und starten mit der Senatsverwaltung. – Bitte schön, Frau Staatssekretärin!

Staatssekretärin Micha Klapp (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank, sehr geehrte Abgeordnete, für die zahlreichen Fragen! Ich würde gerne mit Herrn Dr. Pätzold beginnen und Ihnen die Information geben, dass wir sehr intensiv im Austausch sind, sowohl die Senatorin als auch das LAGetSi, und in den letzten drei Jahren mehrere Runden hatten, um gemeinsam auf Missstände und Möglichkeiten, die senatsseitig gegeben sind, hinzuweisen, und sowohl mit der NGG als auch mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ständig gucken, wie die Situation optimierbar ist.

Deswegen sagen wir aus Verwaltungsperspektive, gerade auch vor dem Hintergrund und aufgrund der Vielzahl der Schriftlichen Anfragen, und weil Defizite in der Bearbeitung und auch in dem Rahmen, wie die Gesetze zur Anwendung kommen, vorliegen, dass Veränderungen umgesetzt werden müssen, dass im Rahmen der EU-Plattformarbeitsrichtlinie die Gelegenheit genutzt werden sollte, auch über das Direktanstellungsgebot hinaus gesetzliche Grundlagen weiter zu denken. Seien Sie versichert, wir stoßen das an jeder Stelle an, wo es uns möglich ist. Wir freuen uns auch über die CDU-Kolleginnen und -Kollegen, zum Beispiel aus Nordrhein-Westfalen, die uns an dieser Stelle auch im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerinnenkonferenz zu jeder Zeit unterstützen.

Gezielt zu der Frage von Ihnen, Herr Wapler: Sie fragen schon konkret nach den Umsetzungsfragen im BMAS. Uns liegt der Referentenentwurf noch nicht vor, deswegen kann ich Ihnen im Einzelnen noch nicht sagen, welche Maßnahmen auf Bundesebene umgesetzt werden, was an Möglichkeiten für das Land noch übrig bleibt. Natürlich haben wir unsere internen Prüfungsvorgänge und regelmäßigen Austausch, die mit mir und den Kolleginnen und Kollegen aus der Arbeitsabteilung stattfinden, um zu gucken, was man auf Länderseite an Kontrollfragen noch weiter vorantreiben kann, was nötig ist, um die gesamte Situation zu verbessern. Das ist auf jeden Fall in der ständigen Bearbeitung bei uns in der Verwaltung, aber darüber hinaus, jetzt auch in Abgrenzung zu dem, was der Bund plant, kann ich noch nicht viel sagen. Wir sind auf sämtlichen Ebenen im Austausch mit dem Bund, mit dem BMAS, das will ich auch noch mal besonders hervorheben.

Trotz allem liegen uns die aktuellen Entwürfe aber nicht vor, sondern sind in entsprechender Bearbeitung, gerade vor dem Hintergrund – jetzt komme ich zu Herrn Valgolio – der verfassungsrechtlichen Fragen, die hier eine Rolle spielen. Jetzt ist der Vergleich zum Arbeitsschutzkontrollgesetz schon aufgeworfen worden, zufälligerweise habe ich intensive Kenntnisse dazu. Deswegen will ich mich rückerinnern – Herr Dr. Specht wird das sicherlich auch noch mit aufgreifen –, dass zu dem damaligen Zeitpunkt zwei große Studien vorlagen, die dazu beigetragen haben, einmal rechtlich und rechtstatsächlich Datengrundlagen aus zwei Bundesländern zu schaffen, und dass gleichzeitig übergeordnet über das gesamte Bundesgebiet Defizite zusammengetragen worden sind, die entsprechend dem Gesetzgeber und auch dem Bundesverfassungsgericht in zwei Befassungen vorgelegt werden konnten.

Im Vergleich dazu bin ich jetzt nicht so tief drin und up to date, ob es solche entsprechenden Bundeserhebungen über sämtliche Bundesländer hinaus schon gibt, gezielt auch auf einzelne Sachverhalte in den Bundesländern, wo man noch mal genauer schauen könnte. Hinzugekommen ist damals natürlich auch die Coronapandemie, die zusätzlich dazu beigetragen hat, den Arbeitsschutz und auch den Gesundheitsschutz in der Fleischwirtschaft besonders zu beachten und gleichzeitig den Rückenwind dafür gegeben hat, dass dieses Gesetzgebungsverfahren losgetreten wurde.

Zu der Frage, wann eine Bundesratsinitiative sinnvoll ist, hatte ich mich eigentlich schon geäußert. Natürlich gibt es noch keinen Senatsbeschluss, weil die Frage, wann der richtige Zeitpunkt ist, eine ist, die wir in der Verwaltung gerade diskutieren. Dass wir nicht lockerlassen, dass die Senatorin an jeder Stelle mit Herzblut unterwegs ist und das auch so meint, wir an allen Punkten, die nötig sind, dieses Thema vorantreiben, natürlich auch auf der exekutiven Ebene, steht völlig außer Frage.

Ich würde jetzt Frau Brinkmann kurz bitten, zu den Themen Generalunternehmerhaftung, Nachweisgesetz und dazu, wo die Anwendungsdefizite liegen, Stellung zu nehmen, vor allem auch über die Schriftliche Anfrage hinaus, die hier auch noch mal gestellt worden ist, was einzelne Bußgeldverfahren in dem Zusammenhang angeht.

Alexandra Brinkmann (SenASGIVA): Vielen Dank für die Nachfrage erst mal! Hallo in die Runde! Zum Nachweisgesetz, das bei mir im Referat im Thema Arbeitsrecht und tarifliche Angelegenheiten verantwortet ist: Als das Nachweisgesetz um einige Arbeitsbedingungen erweitert wurde, die dann letztlich tatsächlich zum Tragen gekommen sind, waren wir bisher das einzige Bundesland, bis heute, das eine eigene Internetseite eröffnet hat, um Informationen an die Beschäftigten rauszugeben und zu veröffentlichen. Das konkrete Momentum ist wichtig, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin den Fall tatsächlich anzeigt, dass sie keinen Nachweis oder einen unzureichenden Nachweis hat. Das liegt in der Natur des Gesetzes. Wir selbst können tatsächlich nicht in ein Unternehmen hineingehen und sagen: Gibt es ein Problem? Haben Sie keinen Nachweis? – Wir können also nicht auf die Suche gehen, sondern die Menschen, die Beschäftigten, müssen in dem Sinne zu uns kommen. Deswegen haben wir auch relativ wenige Anzeigen.

Zu der Frage, warum wir so wenige Bußgelder verhängt haben: Weil die Zahl bei uns letztlich nicht einmal zweistellig ist. Wir glauben auch, dass es durchaus mehr Defizite gibt, und es so ist, dass ein Arbeitgeber sich immer entlasten kann. Das heißt, er kann, wenn es tatsächlich einen Fall gibt und jemand unzureichende Arbeitsbedingungen nachweisen konnte, das nach-

holen. Wir brauchen immer den Vorsatz, das heißt, der Vorsatz muss nachgewiesen werden, damit wir ein Bußgeld verhängen können. Das ist das eigentliche Problem. Wir glauben auch, dass es mehr Fälle gibt.

Wie kommen wir da heran? – Wir haben unsere Beratungsstelle BEMA, die wir als Senat finanzieren, gleich instruiert und Checklisten mitgegeben, wir haben gesagt: Wenn ihr Fälle vor Ort habt, seht euch das an und fragt den Beschäftigten, ob er eine Anzeige stellen möchte. – Häufig ist es so, dass sie es nicht tun wollen, weil sie noch beim Arbeitgeber beschäftigt sind, auch aus der Angst heraus. So dreht sich das ein bisschen im Kreis. Wir brauchen aber diesen konkreten Anlass. Wir können als Behörde nicht selbst auf die Suche gehen. Wir haben schon immer überlegt, auch im Länderaustausch, wie man das ändern kann, wie man die Beschäftigten animieren kann, diese Anzeigen zu stellen. Wir versuchen, über Informationen, über Werbung, über die Beratungsstellen die Beschäftigten zu informieren, indem wir sagen: Gebt uns die Fälle sehr gerne! – Es kommen bei uns tatsächlich zu wenige an.

Zum Thema Generalunternehmerhaftung ist das am Ende des Tages natürlich eine Prüfung über den Bund. Es ist auch eine gewisse Einschränkung. Man muss sich immer die Branche anschauen: Kann man für bestimmte Branchen eine Haftung auf einen Generalunternehmer erweitern, oder kann man das nicht? Das ist eine Entscheidung, die wir als Länder gerade in den Branchen der Lieferdienste immer sehr gerne unterstützen. Wir unterstützen natürlich auch den ASMK-Antrag. Wir waren sehr hinterher, haben im Hintergrund mit unseren Kollegen in den Bundesländern gesprochen, versucht, die Mehrheiten zu organisieren, damit wir dann auch zu einem Erfolg kommen. Alles Weitere ist von den politischen Leitungen zu entscheiden, ob wir es schaffen, in den Bundesrat reinzugehen. Wir als Verwaltung unterstützen da sehr.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen und für die Beantwortung dieser Fragen! – Dann kommen wir zu Herrn Dr. Groß zurück. – Bitte schön!

Dr. Veit Groß (Gewerkschaft NGG): Vielen Dank! – Ich würde mich erst mal zu der Frage von Herrn Dr. Pätzold äußern wollen, woran wir festmachen, dass die Situation schlimmer wird. Es ist erst mal vollkommen richtig: Wir haben keine auswertbaren Zahlen, durch die wir sagen können, wir haben jetzt eine Kurve, die nach oben zeigt, weil wir die Strukturen einfach gar nicht haben. Das ist eines der Probleme, darin zeigt sich das Problem. Wir haben überhaupt gar nicht die Möglichkeit, hier exakte Zahlen zu liefern, weil das so eine diffuse Blase ist, dass wir nicht sagen können, es ist 13 Prozent schlimmer geworden oder so. Das ist aber meines Erachtens kein Gegenargument, sondern bereits ein Symptom des Problems. Was wir aber sagen können, ist: Der größte Anbieter, der Marktführer Lieferando, stellt jetzt auch massenhaft auf Subunternehmen um. Das ist ein Vorgang, der bereits bundesweit läuft. Wir haben natürlich Mitglieder, die vorher bei Lieferando gearbeitet haben, die jetzt bei einem von diesen Subunternehmen gelandet sind, und da hören wir immer genau das. Das ist dann genau das, was bei uns ankommt.

Die Verschlimmerung der Situation erkennen wir allein schon dadurch, dass jetzt einfach der letzte Einäugige unter den Blinden, nämlich Lieferando, auch auf dieses Modell umstellt, mit dem Argument, das sei der branchenübliche Standard. Das heißt auf gut Deutsch, der branchenübliche Standard ist unter dem gesetzlichen Mindeststandard. Das ist das, was es heißt. Diese Logik macht uns natürlich zu schaffen, weil wir als Gewerkschaft an der Stelle gar kei-

ne Möglichkeiten mehr haben, dieses ganze Dunkelfeld zu überblicken. Das einzige, das wir sehen, und das kann ich auch aus meiner persönlichen Erfahrung sagen: Wenn wir mit den Kolleginnen und Kollegen zu tun haben, gibt es immer Probleme. Das kann ich aus meiner persönlichen Erfahrung hier zu Protokoll geben. Wenn ich mit den Kolleginnen und Kollegen rede und man mit einzelnen Beschäftigten dazu spricht: Es stimmt immer irgendetwas nicht. Das ist nicht irgendwie ein Ausnahmefall oder so, sondern wir können das wirklich sagen. Das ist ein riesiges Problem. Wenn man mit der Branche zu tun hat, ist das evident. Wir hören jetzt, und das hat sich verschärft, immer wieder auch Berichte über körperliche Gewalt, real und angedroht. Vielleicht ist das eine Dunkelfeldproblematik gewesen, die sich uns jetzt erst mehr auftut, unser Organisationsgrad ist auch erhöht, aber das ist neu, für uns zumindest. Das ist auch die natürliche Dynamik, die solche Dunkelfelder mit viel Bargeld nehmen, das ist irgendwie auch nachvollziehbar.

Die Frage zur EU-Plattformrichtlinie: Mir ist es wichtig, ganz deutlich zu sagen, dass es wichtig ist, dass die umgesetzt wird. Es ist wichtig, dass die gut umgesetzt wird. Man darf das auf keinen Fall gegeneinander ausspielen. Eine gute Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie auch gerne mit einer Generalunternehmerhaftung, unbedingt, das ist in unserem Interesse. Was wir sagen, ist: Das Trockenlegen dieses Sumpfs an Subunternehmen ist keine hinreichende Bedingung für eine perfekte Welt, aber es ist eine notwendige Bedingung dafür, dass wir überhaupt die Mindeststandards einhalten können. Es ist dann natürlich immer noch die Aufgabe von Sozialpartnern, Gewerkschaften und Betriebsräten, Standards auch durchzusetzen, aber diese Möglichkeit, das zu haben, ist wichtig.

Eine Generalunternehmerhaftung macht immer noch nicht dieses Problem weg, dass ich viele Subunternehmen habe, in denen beispielsweise das Gründen von Betriebsräten sehr schwierig ist. Jeder, der in der Materie drin ist, weiß, wer in Deutschland oft Verstöße gegen den Arbeitsschutz macht. Wer bringt das zur Kenntnis? Wer handelt dann als erstes? – Das ist doch in unserer Wirtschaftsordnung der Betriebsrat. Das ist die Funktion von Betriebsräten. Die sind bei diesen Subunternehmensketten, die diese hoch digitalen Unternehmen die ganze Zeit schnell umbauen können, in der realen Praxis sehr schwer vorstellbar, vor allen Dingen nicht flächendeckend vorstellbar. Das ist eben ein Problem, das wir sehen. Wolt hat meines Erachtens, soweit ich weiß, nicht mal im Hauptquartier einen Betriebsrat, wo die Leute tatsächlich fest angestellt sind.

Zur Frage Fleischindustrie und Lieferdienste, zur Übertragbarkeit der Probleme: Was wir definitiv sehen, ist ein System, das darauf abzielt, dass der Nutzer der Arbeitskraft, in dem Fall die Plattform, möglichst weit weg von jeder Verantwortung für die Menschen ist, die für den Arbeitgeber arbeiten, indem er nicht mehr real als Arbeitgeber auftritt. Diese elaborierten Systeme, die nur dazu dienen, werden natürlich immer unterschiedlich ausgestaltet, aber in der Realität ist das dahinterliegende Prinzip eigentlich immer das Gleiche. Auf der Ebene, würde ich sagen, ist es tatsächlich exakte das Gleiche. Natürlich ist es aber schon so: Wir sehen hier in den Details Unterschiede, und wir sehen hier auch immer wieder neue Mechanismen. Wir können, wenn es kein Direktanstellungsgebot gibt, gar nicht sagen, was es dann als nächstes für Möglichkeiten gibt, da sind diese Unternehmen durchaus sehr findig. Wenn der Kontrolldruck auf der einen Seite zu sehr zunimmt, dann wird gerne reagiert, und dann werden neue Strategien geschaffen. Das ist immer das Problem.

Was kann das Land Berlin tun? – Natürlich ist es wichtig, auf Bundesebene Druck zu machen. Da ist Berlin prädestiniert. Wir nehmen das zur Kenntnis, dass das bereits geschieht, und wir sind dafür sehr dankbar! – Es geht hier natürlich auch darum, das LAGetSi stark aufzustellen. Das ist für uns absolut zentral, weil das natürlich eine der Behörden ist, die dann die Hauptlast tragen wird, und uns geht es ja immer darum: Direktanstellungsgebot, am Ende des Tages müssen auch Kontrollen stattfinden, auch wenn es ein Direktanstellungsgebot gibt. Das ist ja genau der Punkt. Wir wollen nur die Voraussetzungen schaffen, dass diese Kontrollen nicht ins Leere laufen und tatsächlich den Effekt haben.

Zum Thema, warum wir so auf diesem Direktanstellungsgebot insistieren: Ein zentraler Punkt ist an der Stelle für uns auch, dass es die einzige Art ist, das Ganze nachhaltig aufzustellen und selbst, wenn wir jetzt Hinweise finden würden, dass temporär einzelne weiße Schafe gefunden werden, ich würde da total zustimmen – ich suche das weiße Schaf noch, vielleicht wird es irgendwann mal durch die Presse gezerrt, mal schauen –, aber selbst wenn es ein weißes Schaf gibt, in dem Moment, wo der öffentliche Druck weg ist, wo dann auch die letzten Strukturen in diesem Subunternehmensumpf versunken sind, die Gewerkschaften und Betriebsräte da noch hatten, dann fällt der öffentliche Druck weg, und dann wird dieses weiße Schaf geschlachtet, und es gibt wieder eine einheitliche schwarze Herde. Das wissen wir doch. Das kann doch jeder mit gesundem Menschenverstand vorhersagen. Selbst, wenn es dann nicht so wäre, dann müssten wir einfach auf die reine Menschenliebe vertrauen, dass das nicht passiert, weil es am Ende keiner kontrollieren kann. Das ist einfach so.

Ich würde an der Stelle, glaube ich, aufhören. Was ich vergessen habe, macht Kollege Specht.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Das ist gut! Haben Sie vielen Dank, Herr Dr. Groß! – Jetzt kommt Herr Sepoetro dran. Ich möchte darauf hinweisen, es ist jetzt 11.02 Uhr, mein Ziel mit Blick auf die Tagesordnung wäre, dass wir gegen 11.30 Uhr mit der Anhörung fertig werden, nicht, weil es unwichtig ist, sondern einfach, weil die Tagesordnung noch so lang ist und wir nach Möglichkeit alles schaffen sollten, einfach an Sie gerichtet, aber auch an die Abgeordneten. – Bitte schön!

Laurien Sepoetro (Wolt): Vielen Dank! – Das war jetzt eine Reihe von Fragen, ich habe mir alle separat aufgeschrieben, aber sie hängen dann ja doch alle irgendwie zusammen. Ich versuche, es zusammenhängend zu beantworten, wenn das nicht der Fall ist, bitte einen kurzen Hinweis geben!

Zuallererst: Herr Meyer hatte den ersten Schritt gemacht. Auch ich bin kein Jurist, das muss ich hier so klar und deutlich sagen, versuche aber natürlich, die Antworten so gut wie möglich zu geben, und muss auch unterstreichen, dass ich hier als Vertreter von Wolt spreche, es werden hier andere Unternehmen genannt, für die darf und kann ich nicht sprechen, es wäre auch unfair gegenüber den Kollegen, das noch mal zur Unterstreichung.

Herr Dr. Pätzold, zu Ihnen, was würde ein Direktanstellungsgebot für uns bedeuten? – Ich hatte es, glaube ich, in meinem Eingangsstatement schon kurz angedeutet: Wir arbeiten bei Wolt mit einem dualen Modell, bei dem wir bei Wolt direkt festangestellte Kuriere und dann zuzüglich noch einen Teil über einen kleinen Kreis von Partnerunternehmen haben. Warum machen wir das? – Weil wir damit in einem Markt, in dem eine dynamische fluktuierende Nachfrage herrscht, auch auf die Nachfrage kurzfristig reagieren können. Um mal ein Beispiel

zu geben: Der letzte Valentinstag – er erfreut sich auch in Deutschland immer größerer Bedeutung –, da haben wir aufgrund von historischen Daten der letzten Jahre errechnen können: Okay, das ist wohl das Bestellvolumen, das ist die Prognose, und so stellen wir uns dann mit unseren eigenen Kurieren und auch den Partnerunternehmen auf, sodass wir dafür sorgen, dass wir der Nachfrage auch nachkommen können. Das bedeutet dann, dass es zeitlich – wie Sie sich sicherlich vorstellen können, da gibt es in dem Sektor zeitliche Peaks, wie wir sie nennen – eine erhöhte Nachfrage gibt, dass man das danach ausrichtet. Das heißt, mit den direkt bei uns angestellten Kurieren können wir eine Grundsicherung in unserer Lieferlogistik schaffen und dann eben punktuell zu bestimmten Zeiten oder auch bestimmten Örtlichkeiten unsere wenigen Partnerunternehmen hinzuziehen. Jetzt ist es aber so, der Valentinstag lief gut, aber, was wir nicht bedacht haben, ist, dass der Valentinstag dieses Jahr auf einen Samstag fällt, das hatten wir nämlich in den letzten Jahren nicht. Das bedeutete, dass wir gegen Abend gesehen haben, dass doch eine erhöhte Nachfrage herrscht, die wir mit der Planung der Flotte, die wir dann eben bereitgestellt haben, auch über unsere Partnerunternehmen, nicht nachkommen konnten. Was wir dadurch machen konnten, ist, an die Partnerunternehmen ranzugehen und sie zu bitten, dass wir zusätzliche Kuriere von diesen Partnerunternehmen bekommen, die dann der Nachfrage nachkommen können. Das ist diese Flexibilität, die wir über Partnerunternehmen erhalten.

Herr Meyer, da haben Sie sehr recht, es geht da nicht darum, Kosten zu drücken, sondern es geht darum, über Partnerunternehmen diese Flexibilität zu bekommen. Auch dort wird der Mindestlohn gezahlt. Auch dort gibt es Arbeitnehmer-, Arbeitgeberrechte. Das heißt, der Grund, dadurch Kosten zu senken, ist keiner unserer Meinung nach, sondern da geht es darum, auch auf kurzfristige Nachfrage flexibel zu reagieren. Das ist das Modell, mit dem wir in Deutschland sehr erfolgreich operieren. Ich hatte es auch am Anfang gesagt, auch, weil viele Restaurants keinen eigenen Lieferdienst betreiben können. Es wurde hier ein anderes Unternehmen auch als Beispiel genannt, dass es auch nur über Direktanstellung möglich sei. Hier möchte ich nur sagen, dass es natürlich auch voraussetzt, dass Plattformen das gleiche Modell betreiben, und das ist hier nicht so. Zum einen haben Sie Plattformen, die vornehmlich als Marktplatz agieren, auf dem Restaurants Bestellungen entgegennehmen und diese auch selbst ausliefern und vielleicht ein kleiner Teil über eine eigene Flotte. Für uns ist es wichtig, dass die Lieferleistung ein zentraler Punkt unserer Dienstleistung ist, gerade, weil wir diese Nachfrage der lokalen Händler sehen. Als wir in den deutschen Markt eingetreten sind, haben wir das gesehen, dass sehr viele Händler nicht am Onlinehandel partizipieren konnten, und das ist eben, warum wir über die letzten sechs Jahre da auch eine gute Basis aufgebaut haben. Das heißt, um die Frage kurz zu beantworten, ein Direktanstellungsgebot würde es uns erschweren, auf die dynamische Nachfrage effektiv zu reagieren. Darunter fallen dann auch diese Hochzeiten, Randgebiete, kleinere Städte. Das wäre der direkte Effekt für uns.

Bei Partnerunternehmen, Subunternehmern, wie wir sie nennen, ist es natürlich auch so, wenn wir über verschachtelte Systeme sprechen, können Sie sich sicherlich vorstellen, dass das aus betriebswirtschaftlicher Sicht auch für uns Sachen erschwert. Letztendlich wird unsere Plattform von Partnerunternehmen unterstützt, und wenn wir dort keinen Überblick haben, dann erschwert es uns, da die Qualität hochzuhalten. Das heißt, wir haben auch kein Interesse daran, über eine Vielzahl von Partnerunternehmen und dann noch mal verschachtelt zu agieren. Deswegen hatte ich auch betont, dass wir einen sehr kleinen Kreis an Partnerunternehmen haben. Ich kann aus Wettbewerbsgründen keine konkreten Zahlen nennen, was sowohl die festangestellten Wolt-Kuriere betrifft als auch die Partnerunternehmen. Aber auf Partnerun-

ternehrerseite kann ich Ihnen zumindest sagen, dass wir mit deutlich weniger als zehn Partnerunternehmen deutschlandweit agieren.

Herr Wapler, Sie hatten zur Firma IMOQX eine Frage gestellt. Das ist ein Fall, der uns natürlich beschäftigt hat. Das ist ein Unternehmen, mit dem wir seit mehr als drei Jahren nicht mehr zusammenarbeiten. Wir haben drei Monate mit diesem Unternehmen zusammengearbeitet und dann die Partnerschaft aufgekündigt.

Das ist dann noch mal das, was Herr Meyer auch gefragt hat, wie diese Zusammenarbeit mit den Subunternehmen funktioniert. Wie gesagt, auch dort – da haben Sie völlig recht – fällt der Mindestlohn an, da gibt es Arbeitgeber-, Arbeitnehmerrechte, die geschützt und gewahrt werden müssen. Was die Compliance angeht, was die Überprüfung angeht: Wenn wir mit Subunternehmen zusammenarbeiten, haben wir ein vierstufiges Überprüfungssystem. Erstens, bevor wir mit einem Subunternehmen eine Partnerschaft eingehen, lassen wir uns vorab schon mal Informationen zukommen, die wir verifizieren können. Ist es eine GmbH? Gibt es einen Geschäftssitz? Gibt es eine, früher hieß es die Unbedenklichkeitsbescheinigung, heute ist es, glaube ich, die Bescheinigung über Steuersachen. Das sind Dokumente, die wir vorher prüfen, um auch sicherzustellen, dass wir uns eben auch aufgrund der Erfahrungen, die in diesem Sektor gesammelt wurden, absichern. Nochmals: Wir für uns haben kein Interesse daran, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, auf die wir uns nicht verlassen können. Alle Unternehmer, mit denen wir zusammenarbeiten, mit denen arbeiten wir im Durchschnitt seit drei Jahren zusammen. Das heißt, diese ein, zwei Jahre, und dann wird eine neue Firma aufgemacht, macht aus betriebswirtschaftlicher Sicht für uns keinen Sinn, weil wir dann auch nicht langfristig planen können und keine Investitionssicherheit haben. Das heißt, dieses System ist einfach nicht nachhaltig, und das ist für uns dann auch nicht tragbar.

Der zweite Punkt betrifft die Steuerprüfung: Führt dieses Unternehmen Mehrwertsteuer ab? Führt diese Unternehmen alle steuerpflichtigen Verpflichtungen ab? Kann man das nachsehen? Das lassen wir uns auch vorlegen. Das Dritte sind dann die Angestellten, was für uns sehr wichtig ist, dass wir regelmäßig prüfen, und da verlangen wir auch in regelmäßigen Abständen von unseren Partnerunternehmen Einsicht in Arbeitserlaubnis, Verträge und Lohnabrechnungen. Das ist so gestaltet, dass die Partnerunternehmen sich nicht darauf einstellen können: Ich muss jedes Mal, wenn gefragt wird, genau die Sachen vorlegen –, sondern, da versuchen wir auch mal in der gesamten Belegschaft immer unterschiedlich abzufragen, dass man sich nicht darauf einstellen kann. Der vierte Punkt bezieht sich auf die internen Überprüfungen, die der Partnerunternehmer selbst vornimmt. Da geht es dann eben unter anderem um Schulungen, Sie können sich sicherlich vorstellen, da geht es um Lebensmittelsicherheit, da geht es um Arbeitssicherheit und Weiteres. Das sind Themen, die wir auch regelmäßig prüfen. Noch mal, warum machen wir das? – Weil es uns Investitionssicherheit gibt, dass wir uns auf diesen Partner verlassen können.

Noch mal zum Thema Verschachtelungen, Subsub, eine Frage von Herrn Meyer, aber auch von Herrn Wapler: Es ist so, dass wir bei uns keine mehrstufigen Subunternehmerstrukturen unterhalten. Es gibt Fälle – das ist, glaube ich, auch wichtig zu betonen, dass wir in bestimmten Städten, damit ist nicht nur Berlin gemeint, sondern in anderen Städten, vor allem in kleineren Städte –, dass ein Partnerunternehmen auf uns zukommt und sagt: Ich habe vor Ort selber keine Arbeitskräfte, es gibt ein Unternehmen, mit dem ich gern zusammenarbeiten wollen würde. Das darf nur mit unserer Einwilligung passieren. Auch dort verlangen wir alle Infor-

mationen und prüfbaren Belege, dass dieses Unternehmen registriert ist. Das heißt, in bestimmten Fällen ist eine Stufe zulässig, aber auch nur mit unserer Zustimmung. Darüber hinaus gibt es keine weiteren Stufen. – Ich sehe schon, ich weiß nicht, ob es ein böser Blick ist, aber ich beeile mich.

Fairwork, das hatten Herr Wapler und Herr Tabor gefragt, die Fairwork-Studie ist ein Projekt, das wir bei Wolt meiner Meinung nach konstruktiv begleiten, ich persönlich schon seit 2018 in anderer Funktion, und wir stehen da auch im guten Austausch. Ich weiß, dass Herr Feuerstein hinter mir sitzt, ich hoffe, er kann es bestätigen. Die Fairwork-Studie dieses Jahres wie auch bei der letzten Überprüfung – können Sie nachsehen – haben wir konstruktiv begleitet, einen regen Austausch gehabt und auch außerhalb des Fairwork-Rating-Zirkels haben wir da, glaube ich, einen konstruktiven Dialog. Warum wir uns – und das ist der Grund, warum wir null Punkte bei dieser Bewertung bekommen haben –, dort nicht beteiligt haben, ist, dass wir dieses Jahr beziehungsweise bei der letzten Überprüfung nicht mit den Kriterien einverstanden waren, die angesetzt worden sind. Das gibt einige Details. Letztendlich haben wir uns entschieden, nicht an der Studie teilzunehmen, wie Sie ja vielleicht wissen, werden Kuriere interviewt und die Unternehmen dann um Stellungnahme und auch um Einreichung von Dokumenten gebeten, um dann auch diesen Eindruck zu bestätigen oder zu widerlegen. Wir haben uns entschieden, nicht teilzunehmen, weil wir Differenzen bei der Ausgestaltung der Kriterien hatten. Ein Punkt – den möchte ich nur nennen, und das war es dann auch – ist tatsächlich, dass bei uns zum Beispiel die bei Wolt festgestellten Kuriere nicht berücksichtigt wurden, sondern eben nur unsere Partnerunternehmen. Auch dort bei den Partnerunternehmen gab es Punkte, wo wir der Meinung waren, dass es schwierig ist, eine Plattform für Dinge zu bewerten, wo sie aufgrund von arbeitsrechtlichen Grundlagen gar nicht befugt ist, sich einzumischen. So möchte ich es jetzt mal kurz formulieren. – Dabei belasse ich es erst mal, vielleicht gibt es noch Nachfragen. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank! – Herr Dr. Specht ist jetzt dran, und an die Koalitionsfraktion schon mal der Hinweis, der Tagesordnungspunkt 5 eignet sich vielleicht zum Vertagen, mit Blick auf die Uhr, klären Sie das vielleicht schon mal! – Bitte schön!

Dr. Johannes Specht (Hans-Böckler-Stiftung): Vielen Dank! Danke für die vielen Beiträge und anregenden Diskussionen! – Ich muss schauen, worauf ich mich beschränke, und ich fange umgekehrt an bei Herrn Sepoetro.

Das Verhältnis von festangestellten zu ausgegliederten Beschäftigten wäre sehr interessant. Ich weiß nicht, warum das unter Geschäftsgeheimnis fällt. Mich würde das aus dem Grunde interessieren: Sie haben ein Beispiel ausgeführt, warum eine Flexibilität wichtig ist, und dass Sie aus Gründen der Flexibilität auf Subunternehmen und Flottenpartner setzen und nennen dann den Valentinstag. Ich muss wieder darauf kommen, was ich eingangs gesagt habe: Déjà-vu Fleischwirtschaft, da hieß es immer: In der Spargelsaison machen doch alle Spargel mit dem Schinken, der muss produziert werden, sonst bricht alles zusammen. Valentinstag ist meines Erachtens immer am selben Tag, manchmal fällt es dann auf einen Samstag, ist aber genau wie Weihnachten oder sonst etwas, das sind planbare Termine. Wenn Sie das als Beispiel explizit anführen, dass der Valentinstag dafür herhält, dass Sie Subunternehmen brauchen, in der Fleischwirtschaft war es exakt das Gleiche, wir brauchen für diese Auftragspitzen die Werkverträge, dann interessiert mich aber sehr dieses Verhältnis. Wenn ich – und das war in der Fleischwirtschaft so – 50 Prozent der Beschäftigten über Werkvertrag habe, dann

hat das nichts mit Auftragsspitzen zu tun, sondern dann ist das Regelgeschäft, und das sehen wir in der Lieferdienstbranche auch. Wir reden nicht von Auftragsspitzen. Das ist immer so, wenn ein Champions-League-Spiel ist, dann sitzen viele zusammen, und dann wird viel bestellt. Ja, klar, dann muss ich möglichst wie in einer Großstadt wie Berlin 50 Rider zusätzlich auf die Straße schicken. Das wird ja auch passieren. Die Betriebsräte können Ihnen ein Lied davon singen, wie jede Woche um den Schichtplan gerungen wird.

Die zweite Anmerkung dazu: Wenn Sie selber diese Flexibilität nicht leisten können – weil Sie gesagt haben, abends wird dann ganz viel bestellt an diesem Valentinstag –, aber das Subunternehmen kann das, dann frage ich mich, auf welcher Basis das Subunternehmen dann die Beschäftigten organisiert. Ist das Arbeit auf Abruf? Sind die dann irgendwie im Regal, man zieht die raus und sagt: In einer Stunde musst du auf die Straße! Das ist sehr spannend. Noch mal der Hinweis: Wenn die Nummer 1 der Branche, Lieferando, also der direkte Konkurrent – Lieferando, Wolt, Uber Eats, Flink und andere, die mehr Supermarktware haben – seit Jahren nur mit Direktangestellten arbeitet und damit der Marktführer geworden ist, kann ich das Argument nicht verstehen, dass man sagt: Ich muss so reagieren, weil die Branche so ist.

Das Dritte, Sie haben jetzt sehr ausführlich dargestellt, welche Prüfmechanismen Sie als Unternehmen haben, finde ich alles toll, ist alles gut, es ist aber faktisch so, dass es massive Verstöße auch bei Wolt gibt. Also irgendwas kann da nicht klappen. Entweder ist das, was Sie an Prüfmechanismen haben, um Ihre Subunternehmen auszuwählen, fehlerhaft, oder sie werden nicht nachgehalten, oder Sie werden über den Tisch gezogen oder hinters Licht geführt. Das denkt sich ja niemand aus. Eine herzliche Einladung, heute Abend um 18 Uhr schauen wir uns gemeinsam die Dokumentation auf Einladung der Friedrich-Ebert-Stiftung an und diskutieren. Da geht es auch um Wolt. Die Berichte davon, dass in Hinterhöfen aus einem Koffer Geld ausgezahlt wird, da kann man sich jetzt hinstellen – und das ist genau das, was Herr Dr. Groß gesagt hat –, der Ausspruch vom ehemaligen Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: Organisierte Verantwortungslosigkeit. Man kann sich immer hinstellen und sagen: Wir haben eine Compliance. Wir haben nur die Partner, und wenn die Partner dann Unsinn machen, dann kann ich sagen: Na, das geht nicht. Dann haben wir den auch sofort ausgetauscht. Das funktioniert nicht. Ich glaube, das ist eine Nebeltaktik, die da gemacht wird, und die kennen wir aus anderen Branchen. Ich glaube, da muss man einen Riegel verschieben.

Jetzt komme ich eigentlich erst zu den Fragen: Herr Dr. Pätzold hat angefangen, Direktanstellung. Ich habe es mir notiert als: Was kann das Land Berlin machen? – Ich finde zum einen – Sie haben das so ein bisschen fast klein dargestellt – Sie waren damals im Bundestag, es war ein Beschluss der damaligen Regierung Merkel und der schwarz-roten Mehrheit im Bundestag, die das Arbeitsschutzkontrollgesetz auf den Gang gebracht hat, und ich finde sehr schnell, es gab am Ende Verzögerungen, aber ich finde, es ist ein Meilenstein der Parlamentsgeschichte, was dort passiert ist. Was zieht man dort raus? – Ich finde, dass wir diesen Zwischenschritt doch im Sinne der Beschäftigten überspringen können und im Sinne des Einhaltens von Arbeitsrechten. Der Zwischenschritt wäre, wir kontrollieren jetzt zum Beispiel auch – Frau Staatssekretärin Klapp hat das angesprochen –, um belastbares Material zu haben, über zum Beispiel Schwerpunktkontrollen – das war in NRW, die wichtige Schwerpunktkontrolle unter Minister Laumann –, um dann vor Gericht andere Beweise zu haben, als zu sagen, Herr Dr. Groß hat es erzählt, es gibt eine Fairwork-Studie, es gibt dies, es gibt das. Das kann man machen, und dann kommt man in drei Jahren dazu: Oh, jetzt haben wir gerichtsfeste Beweise, das ist ja wirklich sehr schlimm. Oder man probiert mildere Mittel aus. Ich glaube, diesen

Weg brauchen wir hier nicht gehen. Ich bin jetzt auch kein Jurist, man muss schauen, was dazu vorliegt, aber sozusagen den Weg: Mache ich mildere Mittel und kontrolliere ich, um dann in drei Jahren mal eine Evaluation zu machen, um zu sehen, ja, wir sollten vielleicht doch durchgreifen – wir sollten durchgreifen! Ich denke, das reicht. Natürlich muss geschaut werden, was dazu daliegt, dass das gerichtsfest ist.

Herr Valgolio, die Vergleiche Fleischwirtschaft und Lieferdienste können wir hier nicht groß aufmachen. Es gibt aber einiges auch an wissenschaftlichen Studien dazu, die genau das versuchen, eine aktuelle ist die von Kärcher und Walser vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, die intensiv geschaut haben, was waren die Mechanismen im Arbeitsschutzkontrollgesetz und sind die auf andere Branchen übertragbar, und was würde dazu gehen.

Unterschiede Generalunternehmerhaftung, Direktanstellung: Es gibt einen ganz massiven Unterschied, und zwar, dass die kollektiven Arbeitsrechte der Beschäftigten erst in dem Moment eingesetzt werden können, wenn Sie bei einem Unternehmen beschäftigt sind, also Betriebsräte zu wählen und andere kollektive Möglichkeiten zu haben. Das passiert bei Subunternehmen bis jetzt aus verständlichen Gründen nicht. Wenn wir hören, wie Subunternehmen agieren, funktioniert das nicht. Das eigentlich beauftragende Plattformunternehmen entledigt sich dieser Möglichkeit, indem es sagt: Ich source aus und habe deswegen keine eigenen Beschäftigten mehr. Ich zitiere mal kurz aus dem Kopf Herrn Dr. Rath vom LAGetSi – wir saßen nämlich zusammen auf dem Podium im Wissenschaftszentrum Berlin als der letzte Fairwork-Bericht dargestellt wurde –, der sagte: Das beste Frühwarnsystem und die Kontrollinstanz im Arbeitsrecht sind gar nicht die staatlichen Stellen, sondern die Betriebsräte, die ein Auge draufhaben und die genau wissen, was passiert und die nachfragen können, entweder als Hinweisgeber für die staatlichen Stellen, um zu sagen: Du, schau mal, was hier passiert! –, und als Frühwarnsystem – das kann Herr Dr. Groß sicher bestätigen –, die Gewerkschaften wissen durch die Mitgliedschaft immer sehr schnell als Erstes: Du, schau mal hier, was ich hier habe, schau dir mal die E-Mail an! Das sind die ersten Schritte, um zu reagieren und dann auch staatliche Stellen mit Informationen zu versorgen. All das hätten wir mit der Generalunternehmerhaftung nicht. Das heißt, Direktanstellungsgebot, um damit auch die Möglichkeit zu geben, Betriebsräte in Unternehmen zu wählen, die dann – jetzt gehen wir mal auf Wolt –, ich weiß nicht, bundesweit auf einen Schlag 6 000 beim Unternehmen angestellte Beschäftigte hätten, wo man eine Interessenvertretung wählen kann, die dann schauen kann, dass die Arbeitsrechte eingehalten werden. – Das wär es. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Dann bitte Herr W.!

Dr. Veit Groß (Gewerkschaft NGG): Ich habe noch einen Punkt vergessen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Dann machen Sie es bitte jetzt, mit Blick auf die Uhr. Auch die anderen, die sich noch gemeldet haben, werde ich versuchen, kurz zu halten.

Dr. Veit Groß (Gewerkschaft NGG): Die Möglichkeit, Betriebsräte zu wählen, das ist hier einfach auch noch mal zentral, denn die haben eine zentrale Funktion, und da ist einfach auch wichtig, wir können ja überhaupt nicht die Abhängigkeit dieser Flottenpartner von der Plattform überprüfen. Das heißt, da kommen dann die Belegschaften – wenn wir das dann irgendwann mal hinkriegen, selbst, wenn es theoretisch möglich ist –, in einem von diesen Flotten-

unternehmen dann auf den Gedanken, einen Betriebsrat zu wählen, dann machen sie das am Ende auch noch, das ist ja auch nicht immer einfach, und dann sind die aber vollkommen abhängig und haben dann an der Stelle natürlich einen wahnsinnigen Nachteil, und was schützt uns dann davor, dass dann das Plattformunternehmen sagt: Nein, danke, mit euch nicht mehr, wenn ihr euch so etwas einfallen lasst! Diese Unternehmen sind de facto vollkommen von den großen Plattformen abhängig, von wenigen oder normalerweise – soweit ich das beurteilen kann – von einer.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr W., bitte schön!

Herr W. (Lieferando Workers Collective Berlin): Um auch daran anzuschließen und auch noch mal auszuführen, denn wir sind ja auch Betriebsratsmitglieder, ich selbst auch stellvertretender Vorsitzender: Betriebsräte kennen keine Generalunternehmerhaftung, soweit ich weiß. Belehren Sie mich gern eines Besseren! Aber, wenn ich Direktanstellung habe, habe ich einen Betrieb. Das heißt, aus Betriebsratsperspektive, lokale Betriebsräte, einen Gesamtbetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat. Wenn ich Generalunternehmerhaftung habe, habe ich eine Vielzahl von Betrieben, die sich alle untereinander rechtlich nicht kennen, nicht kennen dürfen, nicht kennen können. Das heißt, mit Generalunternehmerhaftung – was eine interessante Idee ist – wäre die direkte Antwort von den Betriebsräten, dann muss sich bei der Betriebsverfassung was ändern, damit wir da hinterherkommen. Aber da können wir gerne in den Dialog gehen.

Vielen Dank noch mal! – Ja, wir hatten vergessen, uns vorzustellen, sind ja auch irgendwie ein bisschen neu. Das wollte ich kurz nachholen, tut mir leid! – Das Lieferando Workers Collective ist die größte selbstorganisierte überbetriebliche Gruppierung von mehrheitlich migrantischen Kurieren in Deutschland. In Berlin vertreten wir bei Lieferando 1 500 Kurierinnen und Kuriere, aber auch viele bei Wolt, Uber Eats und leider immer mehr Scheinsubunternehmen. 80 Prozent des deutschen Lieferplattformgeschäfts laufen über Lieferando. Das LWC vertritt circa 30 Prozent der Kurierinnen und Kuriere bei Lieferando in Deutschland. Über 90 Prozent der Bestellungen liefert Lieferando nicht selbst aus. Wir gehen davon aus, dass nach den Wahlen jede zweite Lieferandobestellung in Deutschland, die Lieferandos eigene Logistik ausführt, von einer Kurierin oder einem Kurier ausgeliefert wird, die oder der direkt oder indirekt vom LWC unterstützt oder vertreten wird. Sie bestellen, wir sind ausgeliefert! Mit den Scheinsubunternehmen ist das unser Ende. Das verunmöglicht unsere Arbeit.

Zu den Scheinsubunternehmen habe ich noch eine Frage an Wolt: Können Sie uns erklären, wie die Unterschriften von Geschäftsführer Henrik Riedl und Geschäftsführerin Nina Källström unter den Vertrag mit dem Scheinsubunternehmen IMOQX GmbH – vermutlich ein Scheinsubunternehmen – gekommen sind, neben der vermeintlichen Unterschrift vom Geschäftsführer Jaroslav, der wahrscheinlich als Strohhalm lediglich mit seinem Vornamen unterschrieben hat, Jaroslav, den die Investigativjournalisten Jan Wiese und Fabian Krieger für den rbb in einer Kleingartenanlage in Polen aufgefunden gemacht haben, Jaroslav, der bis zu drei Monatslöhnen von circa 100 Kurieren hinterzogen haben soll. Wie konnte das mit Ihrem Prüfsystem passieren?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Ich möchte nur den Hinweis geben, dass Sie keine Fragen untereinander stellen können! So funktioniert eine Anhörung nicht, aber ich nehme das mal als eine Äußerung wahr. Es gab ja noch weitere zahlreiche Fragen von den Abgeordneten.

Herr W. (Lieferando Workers Collective Berlin): Danke für den Hinweis, das habe ich nicht gewusst! – Aber da wurde Arbeit geleistet und nicht entsprechend bezahlt.

Zur Frage vom Senat und der SPD, was wir tun können, ein paar Stichpunkte: weiter im Austausch bleiben. Wir haben gute Erfahrungen in anderen Ländern mit Workercentern, auch in Zusammenarbeit mit Senat, Parteien und Gewerkschaften. Auf jeden Fall müssen die Kapazitäten vom LAGetSi, von der Gewerbeaufsicht und auch vom Zoll ausgebaut werden, und auch da gab es Impulse von den Parteien, eine Taskforce einzurichten. Das halten wir für sehr sinnvoll. Sie sehen, wir kommen immer wieder zurück zu Institutionen und Strukturen wie Fairwork, ArbeitGestalten und auch dem BEMA, die uns bei unserem Arbeitskampf unterstützen. Das ist sehr wichtig, aber, um es noch mal hervorzuheben, staatliches Fernsehen und auch die Möglichkeit für Investigativjournalisten, langfristig zu arbeiten – das alles hat geholfen. – So viel dazu.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen und die Bearbeitung der zahlreichen Fragen. – Wir haben jetzt noch drei weitere Fragen. Mit Blick auf die Uhr, wir nehmen die selbstverständlich ran, ich möchte aber darum bitten, dass wir das wirklich kurz und knapp machen und dann nur noch mal die Anzuhörenden beziehungsweise die Senatsverwaltung antwortet, wenn sie auch explizit gefragt wurde. – Haben Sie vielen Dank! – Frau Atli, Herr Mirzaie und Herr Dr. Pätzold. – Frau Atli.

Sebahat Atli (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich kann nicht versprechen, dass ich es kurz machen kann, denn das Thema ist nicht kurz zu machen. Ich kann mir Mühe geben, die Fragen zu stellen, die noch nicht beantwortet wurden. Sie wurden gestellt, aber nicht beantwortet. – Herrn Sepoetro! Vielen Dank, dass Sie heute hier sind! Ich bewundere Ihren Mut, dass Sie hier sind und Rede und Antwort stehen, aber Sie sind auch gut im drumherum antworten. Das gelingt Ihnen gut. Aber ich versuche es noch mal für uns. Mit welchen Partnerunternehmen arbeitet Wolt konkret? Haben Sie da Namen? Deutlich weniger als zehn Partnerunternehmen, haben Sie gesagt, und seit drei Jahren sind Sie mit denen in Kontakt. Verwunderlich, nur drei Jahre. Was war vor den drei Jahren? Wen hatten Sie da als Partner, oder sind Sie partnerlos gewesen? Partnerschaften, auch juristischer Natur, zeichnen sich dadurch aus, dass man Gemeinsamkeiten hat wie zum Beispiel Ziele und Verabredungen, und entsprechend kann man auch miteinander kommunizieren. Wie viele Unternehmer hat Wolt nun tatsächlich? Das haben Sie hier heute noch nicht gesagt. Sie haben nur gesagt, Sie haben welche. Aber wie viele? Wo sind die? Wie viele Subunternehmen haben Sie? Wenn Sie Partnerschaften haben, dann sollte Ihnen das bekannt sein. Bei den Subunternehmen ist auch interessant, wie viele Menschen dort als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angestellt sind.

Wie groß sind die Teams jeweils bei Wolt, bei den Subunternehmern und Subsubunternehmern und wem auch immer? Wie hoch ist die Gesamtanzahl bei Wolt? Wie hoch ist die Gesamtanzahl bei den Sub- und Subsubunternehmern von Wolt? Auf welche Art und Weise kontrolliert Wolt Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbedingungen? Sie haben gesagt, Sie gehen konkreten Hinweisen nach. Das haben Sie zu Anfang gesagt, und bei der Antwortrunde jetzt haben Sie versucht, darauf zu antworten, und ich habe herausgehört, Sie gehen auf Überprüfungssysteme ein. Eines haben Sie genannt, das vierstufige Überprüfungssystem. Das klingt interessant und gut. Das klingt aber für mich rein rechtlicher Natur in dem Sinne so, dass Sie sich von den unter zehn Subunternehmen die Verträge, Arbeitserlaubnisse und Lohnabrechnungen, ob die gemacht werden oder nicht, vorlegen lassen. Schulungen und Arbeitssicherheit: Wie steht es um die Arbeitssicherheit? Dazu haben Sie nichts gesagt. Bitte führen Sie dazu noch etwas aus, damit wir diese Anhörung wirklich mit Tatsachen und Informationen füllen können. Ich wäre Ihnen dankbar, dazu noch mehr zu hören.

Sie haben gesagt, Sie haben keine mehrstufigen Sub- und Subsubunternehmenschaften. Was heißt denn das? Haben Sie oder haben Sie nicht? Entweder haben Sie, Sie haben weniger als zehn. Wer sind die? Wie heißen die? Haben die Namen? Ich kenne sie nicht, aber ich bin hoch interessiert, denn ich bin fassungslos. Als der Redner vom Workers Collective geredet hat, habe ich Gänsehaut bekommen. Es geht hier um Menschen. Es geht um Arbeitsverhältnisse, und dahinter sind Familien, Kinder, sie selber, ihre Gesundheit. Wie steht es denn um Pausenzeiten? Werden die eingehalten bei Wolt und bei den Sub- und Subsubunternehmern? Wie werden sie eingehalten? Wie steht es mit Urlaub? Werden Urlaubszeiten rechtzeitig genommen oder verfallen sie? Was ist mit Krankheit, wenn Mitarbeiter krank werden? Wo melden die sich? Wann melden die sich? Wie viele haben Sie denn? Haben Sie Krankheitsfälle, oder sind die alle gesund? Wie sieht es aus mit Unfallsituationen? Was passiert, wenn Unfälle passieren, mit den Arbeitnehmerschaften bei Subunternehmen und bei Ihnen? Wenn Sie dazu Ausführungen machen könnten, wäre ich Ihnen sehr dankbar.

Zu den Vertragsarten: Sind das bei Ihnen ausschließlich Vollzeitverträge, oder haben Sie auch Teilzeit und Minijobberinnen und Minijobber? Wenn, wie viele jeweils? Das ist total interessant für uns, denn bisher haben wir keine Antworten bekommen. Sind gerichtliche Verfahren

anhängig? Wenn ja, wie viele? Sind das möglicherweise Kündigungsschutzverfahren? Bei der Antwortrunde haben Sie interessanterweise gesagt, wenn Sie direkt alle anstellen würden, würden Sie – sehr interessante Begrifflichkeit – Probleme in dynamischen Fluktuationssituationen bekommen. Ich kenne Dynamik. Ich kenne auch Fluktuation. Aber was ist die dynamische Fluktuation um Himmelswillen? Was meinen Sie damit? Ist das die Fluktuation bei der Arbeitnehmerschaft von heute auf morgen, oder was meinen Sie damit? Führen Sie bitte dazu noch etwas aus. Da wäre ich Ihnen unheimlich dankbar.

Dann haben Sie zu Anfang gesagt, aus Ihrer Sicht fehlt eigentlich nicht viel, was man ändern und tun könnte und sollte, wenn, dann den Rechtsraum einzuhalten. Sind Sie denn zufrieden mit der Situation, die man hört, sieht und liest und die Ihnen zu Ohren kommt? Sie sind ja auch ein Mensch. Sie haben auch ein Empfinden. Wie ist Ihr Kenntnisstand zu all diesen Fragen, die uns wirklich brennend interessieren. Die Menschen da hinten sitzen heute nicht hier, weil sie uns mögen oder Sie mögen, sondern weil sie große Schwierigkeiten haben, und die müssen gelöst werden.

An die Senatsverwaltung eine letzte Anmerkung: LAGetSi finde ich eine tolle Sache. Ich habe immer ein großes Problem mit LAGetSi, wenn Namen sofort genannt werden müssen, bevor man reagiert. Geht es nicht irgendwie, dass man den Namen schützt, damit man den Arbeitnehmer und das Unternehmen und die sich vielleicht gewerkschaftlich organisieren wollenden Menschen schützt? Gibt es da nicht noch eine Vorinstanz, die man einschalten könnte? Man nimmt die Namen auf, aber man sagt sie nicht nach außen. Man nimmt sie nicht direkt in die Akten, denn dann wird es für die Menschen ein Problem. Ich würde mich auch nicht beim LAGetSi melden. Ich habe einige Informationen, die mir zu Ohren gekommen sind, dass es an Arbeitssicherheit in Unternehmen großartiger Natur fehlt, aber sie bringen das auf keinen Fall zur Meldung, weil Namen genannt werden müssen, und das ist ein großes Problem. Sie brauchen ihre Arbeit, ihr Lohn und Brot und ihr Geld, und deswegen werden sie nie ohne weiteres auf das LAGetSi zukommen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank! – Herr Mirzaie, Sie haben das Wort!

Ario Ebrahimpour Mirzaie (GRÜNE): Vielen herzlichen Dank auch von mir für die Ausführungen! Es ist wirklich erschütternd, was wir hier an Informationen bekommen. Aber man muss ehrlicherweise sagen, dass diese Darstellungen auch nicht überraschend sind. Wir haben es hier schon von den Anzuhörenden gehört. Wir kennen diese Problematiken aus anderen Wirtschaftsbereichen, in denen auch schon bekannt ist, wozu diese Subunternehmerketten führen. Hier wurden auch schon einzelne Beispiele genannt. Was wir hier sehen, ist ein Loch ohne Boden. Wir haben mannigfaltige Probleme, und das, was hier besprochen wird, ist nur die Spitze des Eisbergs. Wir haben viele Aspekte, über die hier noch gar nicht gesprochen wurden. Wir haben nicht darüber gesprochen, dass die Diskussion, die wir führen in der Fleischbranche, aber auch in der Lieferbranche, in der Plattformwirtschaft, hier mit den Lieferdiensten, auch eine Frage von strukturellem Rassismus ist, den wir besprechen müssen. Ich kann Ihnen Brief und Siegel geben, wenn die Mitarbeitendenstruktur in diesen Branchen eine andere wäre, und da können wir das Kind auch beim Namen nennen, wenn da nicht so viele Menschen mit Migrationsgeschichte arbeiten würden, wenn da nicht so viele nicht weiße Angestellte arbeiten würden, dann hätten wir auch ganz andere politische Debatten. Es ist eine Verantwortungslosigkeit, die immer auch ein Stück weit strukturellem Rassismus geschuldet ist und natürlich auch der Frage: Wie können sich Mitarbeitende artikulieren? Wir werden

Mitarbeitende in der Öffentlichkeit wahrgenommen? Und natürlich auch so eine Art feudalistische Denkweise, und da komme ich auch ein Stück weit – ich muss es leider hier auch sagen – zur Verantwortung der Konsumentinnen und Konsumenten. Natürlich habe ich den politischen Anspruch, dass solche Probleme strukturell gelöst werden müssen, dass die Verantwortung bei den Unternehmen liegt, aber auch bei der Politik. Ich kann hier nur an die Verantwortung und die Macht der Konsumentinnen und Konsumenten appellieren und nur dazu aufrufen, dass man bei Plattformen, die grundlegende arbeitsrechtliche Standards nicht wahren, die durch Ausbeutung oder andere Probleme öffentlich werden, zweimal überlegen sollte, auch als Konsumentin oder Konsument, ob man da noch bestellen möchte oder nicht. Es tut mir dann auch leid, wenn es am Ende natürlich auch Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat, aber dieser Verantwortung kann sich auch der Einzelne von uns nicht entziehen. Wie gesagt, es soll hier kein neoliberaler Spin entstehen nach dem Motto: die Konsumentinnen und Konsumenten haben das alles zu regeln, dann ist alles gut, aber mir ist schon noch mal die Verantwortung der Einzelnen wichtig. Wir freuen uns alle, wenn Leute, die mobilitätseingeschränkt sind, die bei Glatteis nicht raus können, in der Lage sind, ihre Lebensmittel, ihr Essen zu bekommen. Andererseits möchte ich aber gerade in so Situationen, wie wir sie in den letzten Wochen und Monaten in Berlin hatten, dafür sensibilisieren, was es für diejenigen bedeutet, die diese Dinge liefern, zum Beispiel bei minus 20 Grad und zugefrorenen Straßen zu einem nach Hause zu kommen. Ich möchte da auch um Wertschätzung bitten, weil ich diese Wertschätzung vielerorts bei den Empfangenden und Konsumentinnen und Konsumenten manchmal vermissem.

Wir haben hier noch gar nicht über die prekäre Wohnsituation der Menschen gesprochen. Auch das ist ein Thema, das ich selber schon bei mir im Haus erlebt habe. Wenn vier Personen in einer Ein-Raum-Wohnung leben müssen in zwei Doppelstockbetten, dann ist das sicherlich keine adäquate Unterbringung. Wir haben noch gar nicht über die Lockangebote, über die vermeintlichen Erzählungen gesprochen, mit denen Menschen nach Deutschland gelockt werden, die sich hier dann als Seifenblase, als Lüge entpuppen. Ich glaube, dieses Problem ist sehr viel facettenreicher als der Aspekt, den wir hier diskutieren. Da ist die Politik gefordert, sehr viel mehr zu machen, sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene. Ich kann nur unterstreichen, dass mit Blick auf das Gebaren von einigen Unternehmen ein Direktstellungsgebot die Pflicht der Stunde ist. – Vielen herzlichen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen! – Ich habe mich heute nicht gemeldet, möchte aber die Chance ergreifen, darauf hinzuweisen, dass ich es sehr gut nachvollziehen kann, dass es schwierig ist, dass wir heute mit Blick auf die Uhr und die Tagesordnung limitiert sind und sich viele hier im Raum wünschen würden, dass wir ausführlicher und detaillierter diskutieren würden. Diese Möglichkeit haben wir aber leider so nicht. – Herr Dr. Pätzold!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank! – Man merkt, die Themen sind sehr umfassend und differenziert. Ich habe beim wissenschaftlichen Diskurs immer gelernt, dass man die andere Meinung wirken lässt und darüber nachdenkt, was vielleicht Punkte sind, wo man sich selber geirrt hat oder wo man spürt, dass man Positionen anpassen muss. Ich will, erstens, vorweg formulieren, weil mir das wichtig ist und das in der Debatte bisher zu kurz gekommen ist: Wir haben schon gehört, es wird teilweise deutliche Kritik am LAGetSi geäußert. Ich will mich als Koalitionsabgeordneter bewusst vor die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dr. Rath stellen. Herr Dr. Specht! Sie haben sich gerade durchaus noch mal wertschätzend

geäußert für die Arbeit, die dort gemacht wird. Das ist mir wichtig, dass wir hinter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen und dass es auch deutlich wird von SPD und CDU, dass wir die Arbeit sehen. Die Rahmenbedingungen sind nicht ganz einfach. Wir sind ein Rechtsstaat. Das ist auch richtig so, dass man Sachen ordentlich und vernünftig nachweisen muss. Ich habe Herrn Dr. Rath persönlich getroffen und den Eindruck gewonnen, dass viel Verständnis da ist für ihr Engagement und dass man es auch mal deutlich sagen muss, dass sie da sehr engagiert arbeiten.

Deswegen würde mich der zweite Punkt interessieren, es gibt ja immer die abstrakte Debatte, die wir hier vernommen haben, und jetzt mal der konkrete Punkt: Wenn ich den ganzen Ausführungen zugehört habe, dann muss ich mir Sorgen machen bei Wolt, ob Sie in einem halben Jahr noch hier sitzen, weil so viele strafbare Handlungen vorliegen, die dazu führen, dass es eine Konsequenz hätte. Deswegen würde mich interessieren, wie sich die Strafgeelder in den letzten drei Jahren bei Ihnen entwickelt haben, welche persönlichen Strafen gegen Geschäftsführer von Ihnen ausgesprochen wurden. Im deutschen Recht ist es nach dem Handelsgesetzbuch so, dass, wenn Sozialversicherungsbetrug vorliegt, eine persönliche Haftung der Geschäftsführer die Folge ist. Wir haben hier viele Ausführungen gehört, was an Strukturen da sein soll. Dann wird das sicherlich auch in den letzten Jahren zu einigen Konsequenzen geführt haben. Wenn nicht, stellt sich die Situation scheinbar anders dar.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank! – Frau Schubert zum Abschluss, bitte!

Katina Schubert (LINKE): Herr Vorsitzender! Vielen Dank auch an die Anzuhörenden! Ich weiß, dass man sich in solchen Anhörungen konzentrieren muss, und trotzdem möchte ich gerne noch eine Frage stellen, sowohl in Richtung LWC Berlin als auch in Richtung Senat. Der Kollege Mirzaie hatte gerade darauf hingewiesen, dass die Beschäftigung von Ridern, Kurierinnen und Kurieren auch einen Aspekt von strukturellem Rassismus hat und damit zusammen hängen Aufenthaltserlaubnisse und Visa. Es ist auch immer wieder zu lesen, dass in dem Moment, wo keine Löhne gezahlt werden, Löhne ausgesetzt werden, die Leute nicht wissen, wie sie am nächsten Tag ihr Essen finanzieren sollen, das auch mit dem Verlust des Aufenthaltsstatus einhergeht. Deswegen meine Frage: Können Sie das bestätigen?

Die Frage an die Arbeitsverwaltung, die wirklich engagiert ist, das will ich sehr gerne anerkennen, welche Debatten es mit dem LEA gibt, um entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen, damit die Menschen nicht auch noch ihren Aufenthalt hier verlieren.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Schubert! – Jetzt doch noch zum Abschluss Herr Wiedenhaupt, der sich eben schon gemeldet hatte und dann seine Wortmeldung wegen einer PGF-Runde zurücknehmen musste.

Rolf Wiedenhaupt (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Herr Dr. Specht! Sie hatten gesagt, Sie haben ein Déjà-vu. Das habe ich auch. Ich komme eigentlich aus dem Verkehrsbereich, und dort hatten wir eine ähnliche Situation bei der plattformbasierten Mietwagenvermietung. Über die Jahre hat die Verkehrsverwaltung, haben die Finanzämter, haben die Krankenkassen gesagt: Wir haben keine Chance zu kontrollieren. Das ist eine unabhängige Plattform, da kommen wir nicht ran. Die Unternehmer sind überall verstreut, kommen wir nicht ran. Wir wissen nicht, was für Mitarbeiter dort arbeiten. Dann haben sich alle Fraktionen die-

ses Hauses, und ich betone das immer, unter Führung des Kollegen Schopf aus der SPD-Fraktion im letzten Jahr zusammengetan und gesagt: Das kann nicht sein, dass die Verwaltung sich immer nur herausredet, es gäbe keine Kontrollmöglichkeit. Dann hat man sich zusammengesetzt, das LABO, die Verkehrsverwaltung, die Finanzämter, und einen Algorithmus entwickelt, um nachzuweisen, dass es zu bestimmten Preisen überhaupt nicht möglich ist, Mitarbeiter mit Mindestlohn vernünftig anzustellen, die Krankenkassenbeiträge zu bezahlen, seine Autos zu finanzieren et cetera. Seitdem es diese Arbeitsgruppe gab und man diese Kontrollen nicht stichprobenartig, sondern in der gesamten Branche durchgezogen hat, haben wir etwa zwei Drittel dieser Mietwagenunternehmen verloren. Deshalb meine Frage an den Senat, ob Sie sicher sind, dass sie wirklich alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben, um in Verbindung mit diesen klar benennbaren Kosten, die dargestellt sein müssen, zu probieren, diese schwarzen Schafe vom Markt zu bekommen. Dort ist es gelungen, auch wenn wir jetzt das Problem mit Brandenburg haben, wo man sich zurzeit gerne zurückziehen möchte. Ich denke aber, dass das ein Ansatzpunkt ist, um kurzfristig schon mal deutlich Bewegung in diesen schlimmen Markt hineinzubekommen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank! – Dann noch mal zur Beantwortung. Mit dem Blick auf die Uhr, Sie kennen das übliche Spielchen, kurz. – Bitte schön, Frau Staatssekretärin!

Staatssekretärin Micha Klapp (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender und auch an Sie Abgeordnete für die Fragen! – Ich würde mit der zuletzt vorgebrachten anfangen. Die Struktur gibt es schon im Land Berlin, dass die Kontrollmöglichkeiten, also die zuständigen Senatsverwaltungen regelmäßig zusammenkommen, auch mit dem LKA, und sich besprechen, zum einen, was strafrechtlich relevantes Verhalten angeht, aber zum anderen auch im Zusammenhang mit den Verstößen gegen Branchenmindestlöhne, gegen Mindestlöhne, gegen sämtliche Vorschriften, die Sie heute auch aus unserer Senatsverwaltung, in deren Zuständigkeit sie sind, gehört haben. Deswegen auch der Unterschied zu dem von Ihnen genannten Zusammenhang. Das war vor dem Hintergrund, dass sich Konzessionsfragen gestellt haben und gerade hier auch noch mal sämtliche Senatsverwaltungen zusammengeholt wurden, um sich mit dem detaillierten Problem um Uber, dem Taxigewerbe zu befassen, wo tatsächlich noch eine Leerstelle vorgefunden worden ist. Das ist in dem Sinne nicht vergleichbar, weil das Thema Arbeitsausbeutung und Menschenhandel im Land Berlin schon ganz anders bearbeitet wird.

Dankbar bin ich für den Antidiskriminierungsaspekt, der hier noch mal aufgebracht worden ist. Ich will, gerade was das Umsetzen und das Einfordern von Rechten der Beschäftigten angeht, nicht nur auf das, was hier schon alles zusammengetragen wurde, verweisen, sondern auch noch mal auf das BEMA, dass die Kolleginnen und Kollegen dort zur Verfügung stehen, wenn es um das Einfordern der individuellen Arbeitsrechte geht, aber ich will auch auf FAMAD verweisen. Das ist eine Fachstelle zum Thema Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung, die nicht nur das Antidiskriminierungsrecht im Land Berlin im Blick hat, sondern auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, also die Grundlage, die hier auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis eine Rolle spielt, sodass wir zusätzlich, gerade wenn es um unsere Runden geht, daran darf ich an der Stelle auch noch mal erinnern, immer wieder gemeinsam zusammenbringen, welche Möglichkeiten Betriebsräte in dem Zusammenhang haben, um sich dem Thema Rassismus oder auch sämtlicher Fragen, die in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fallen, anzunehmen.

Ich habe noch die LAGetSi-Frage offen, einmal was die Anonymisierung von Anfragen angeht. Es ist in der Tat so: Man muss sich da, gerade auch gezielt, um den Arbeitsschutz vor Ort, an dem jeweiligen Arbeitsort, an der Arbeitsstelle zu prüfen, entsprechend zeigen. Das ist auch in dem Sinne nachvollziehbar, weil viele gesetzliche Grundlagen eine Rolle spielen, die messbar gemacht werden müssen, unabhängig von den wichtigen Themen, die hier genannt wurden. Gleichzeitig will ich aber auch Herrn Dr. Rath noch mal zitieren mit dem, was gesagt wurde, dass natürlich als Frühwarnsystem Betriebsräte sinnvoll sind, weil auch wir in unserer Verwaltung, wenn Betriebsräte sich an uns mit einer Vielzahl an Hinweisen wenden, das in anonymisierter Form trotzdem zum LAGetSi bringen können. Das ist als Möglichkeit vielleicht noch mal am Ende zu nennen.

Zu den asyl- und aufenthaltsrechtlichen Fragen: In dem Moment, in dem wir in dem Bereich Ausbeutung und Menschenhandel sind, gibt es die Praxen, die vor allem dazu beitragen, dass entsprechende Aufenthaltstitel vor dem Hintergrund von laufenden Gerichtsverfahren mitgedacht werden. Ansonsten wüsste ich jetzt nicht, was ich zu dem, was hier gerade an Beispielen gelaufen ist, noch beitragen könnte, bis auf, dass natürlich diese Rechtsfragen, die sich immer stellen, auch von den entsprechenden Beratungsstellen mitberücksichtigt werden.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Gut. Ich gehe jetzt noch einmal durch. Wenn Sie noch etwas kurz sagen wollen, dann bitte. Ansonsten dürfen Sie auch gerne weitergeben. – Herr Dr. Groß, wollen Sie noch etwas sagen?

Dr. Veit Groß (Gewerkschaft NGG): Für uns ist beim Thema LAGetSi und Anonymität ein Problem, auch bei diesen Subunternehmensstrukturen, das noch nicht angesprochen wurde, dass diese sehr prekär beschäftigten Menschen oft unsichere Aufenthaltstitel haben, sehr häufig auch Opfer von rassistischen Diskriminierungen sind, oft in prekären Wohnverhältnissen leben, dass die natürlich eine Skepsis haben, sich aktiv an Rechtsdurchsetzungen zu beteiligen. Da sprechen wir von interessierter Selbstgefährdung. Auch das ist ein Problem. Wir sind für strenge Kontrollen, die durchgeführt werden. Uns ist wichtig, dass immer mitgedacht wird: Kontrolliert werden müssen die Arbeitgeber, nicht die Beschäftigten, denn nur dann kann ich sicherstellen, dass die Beschäftigten auch tatsächlich das Vertrauen aufbauen, im Zweifelsfall mit den Behörden zu kooperieren. Wenn man die dann auch noch in die Breddouille bringt, dann wird dieses Dunkelfeld noch dunkler, und das kann nicht das Ziel sein. Das ist für mich noch ein wichtiger Aspekt.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank! – Herr Sepoetro, bitte!

Laurin Sepoetro (Wolt): Ich versuche, es kurz und bündig zu machen. Vielen Dank auch noch mal für die Nachfragen! Wie gehen wir mit der derzeitigen Situation um? – Uns lässt das Thema nicht kalt, denn letztendlich, wenn Sie nach draußen schauen, auf die Rucksäcke, da steht Wolt drauf. Da ist es egal, ob es ein Partnerunternehmen oder Wolt selbst ist. Deswegen ergreifen wir die Maßnahmen, die ich versucht habe darzulegen, um dafür zu sorgen, dass wir nachhaltig und langfristig planen können.

Können wir die Zahlen rausgeben? – Das war Ihre Frage. Das tun wir aus Gründen des Wettbewerbs nicht, aber Sie können sicher sein, dass die Behörden, Zoll und LAGetSi, Zugang zu diesen Informationen haben, mit wem wir zusammenarbeiten.

Zu Herrn Dr. Pätzold und der Frage zu den Strafgehdern: Es wurden keine Strafgehdler gegen das Unternehmen oder gegen Geschäftsführer verhängt. Wir hatten in den letzten sechs Jahren, in denen wir aktiv sind, drei arbeitsrechtliche Gerichtsverfahren. In keinem wurde Wolt eine Verfehlung festgestellt. Damit möchte ich auch sagen, für uns ist es natürlich auch ein Auftakt. Ich komme gerne zu Ihnen zurück. Wir können das alles gerne bilateral noch weiterdiskutieren.

Sebahat Atli (SPD): Was ist mit Krankheit, Unfall?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wenn der Anzuhörende nicht darauf antworten möchte – – Sie können darauf antworten, müssen aber nicht.

Laurin Sepoetro (Wolt): Wenn ich die Zeit habe, ja. Es ist so, dass Partnerunternehmen darauf geprüft werden, dass sie allen ihren arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nachkommen. Das beinhaltet Krankheit. Das beinhaltet Urlaub. Das beinhaltet auch, dass Schulungen stattfinden in Bezug auf Arbeitssicherheit. Alle diese Punkte, die Sie genannt haben, sind Teil dieses vierstufigen Programms beziehungsweise des Überprüfungsmechanismus.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank und entschuldigen Sie bitte, dass ich jetzt Ihren Nachnamen doch falsch ausgesprochen habe. – Herr Dr. Specht!

Dr. Johannes Specht (Hans-Böckler-Stiftung): Angesichts der Zeit, ich glaube, um 12 Uhr wollen Sie Mittag machen, halte ich mich kurz.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Es geht nicht um Mittag machen, sondern es geht darum, dass wir alle Folgetermine haben.

Dr. Johannes Specht (Hans-Böckler-Stiftung): Ach so, Sie wollen weiter arbeiten. Okay, alles gut. – Ich halte mich kurz. Ich glaube, wir sind alle sehr gespannt auf den Entwurf aus dem BMAS. Ich kann mir vorstellen, dass es noch spannend wird, das in der zweiten Jahreshälfte zu begleiten. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr W.! Wollen Sie noch etwas ergänzen?

Herr W. (Lieferando Workers Collective Berlin): Sehr gerne! Die Ereignisse überschlagen sich. Vor einem Jahr hat Lieferando in Österreich komplett auf freie Dienstnehmer umgestellt, und gerade erreichen uns die Nachrichten, dass Lieferando den Markt in Dänemark nicht mehr mit festangestellten Beschäftigten bedienen will, sondern auch da komplett auf Subunternehmen umstellt. Also Dänemark ist auch komplett weg. Das ist gerade aktuell.

Ich will Ihnen aber auch noch mal ein Beispiel geben, und entschuldige mich schon vorab für die Sprache, aber so ist das leider bei uns hier im Betrieb in Berlin, ein Beispiel von einem Kollegen, und eingehen auf die Beiträge, was Rassismus, Diskriminierung und Asyl angeht. Das ist sehr traurig und sehr schockierend. Die Arbeitgeberseite ist sich meistens sehr bewusst, in welchen Machtpositionen sie sich befindet und in welchen Mehrfachabhangigkeiten sich die Beschäftigten befinden. Ein Kollege kam zu uns und beschwerte sich ganz formell über die Betriebsverfassung, da gibt es Möglichkeiten über §§ 84, 85, dass er es als Diskrimi-

nierung empfindet, wenn sein Vorgesetzter Aussagen tätigt wie: Alle Pakistanis seien Lügner. – Er beschwerte sich darüber formell und wurde dabei auch vom Betriebsrat unterstützt. Das eskalierte auf mehreren Stufen. Der Kollege wurde gekündigt. Zuvor wurde ihm aber von seinem Vorgesetzten gesagt: Wenn du deine Beschwerde nicht zurückziehst, dann ficken wir dein Leben. – Diese Aussage wirkt auf mich immer noch, denn leider war dem Vorgesetzten wahrscheinlich sehr bewusst, worauf er abzielt und was der Hintergrund dieser Aussage ist. Der Kollege ist froh, dass er endlich seine deutsche Staatsbürgerschaft bekommen hat, wenn meine Informationen richtig sind, aber er war noch im Prozess der Familiennachholung seines Lebens. Durch die Kündigung fehlte ihm Einkommen, weswegen die Behörden ein Problem mit dem Familiennachzug hatten. Das ist die Aussage: Wir ficken dein Leben. – Und so läuft das bei uns im Betrieb, was Rassismus und Diskriminierung angeht. Das wollte ich Ihnen noch mal mitgeben.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für dieses uns alle sehr beeindruckende Beispiel. Haben Sie vielen Dank für die Beantwortung all der Fragen und für Ihre Statements. Auch vielen Dank in die Runde für die zahlreichen Fragen, die heute hier gestellt wurden. Auch vielen Dank an die Senatsverwaltung.

Ich gehe davon aus, dass wir diesen Tagesordnungspunkt vertagen. Wir kommen erst mal zu den einzelnen Tagesordnungspunkten. Wir müssen zunächst den Tagesordnungspunkt 3 b und c abstimmen und bei 3 a entscheiden, ob wir vertagen oder abschließen. Kommen wir erst mal zu 3 b, zu dem Antrag von Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 19/2724. Da bitte ich jetzt um die Abstimmung. Wer für diesen Antrag ist, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind die Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und die Linken. Wer ist gegen diesen Antrag? – Das sind SPD und CDU. Wer enthält sich? – Das ist die AfD-Fraktion. Damit ist dieser Antrag mehrheitlich abgelehnt. Es ergeht eine entsprechende Stellungnahme an den federführenden Ausschuss für Bundes- und Europaangelegenheiten und Medien.

Dann kommen wir zu 3 c, Antrag der Fraktion Die Linke, Drucksache 19/2738. Wer für diesen Antrag ist, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind die Fraktionen der Grünen und der Linken. Wer ist gegen diesen Antrag? – Das sind die Fraktionen der SPD und der CDU. Wer enthält sich? – Das ist die AfD-Fraktion. Damit kann ich feststellen, dass dieser Antrag mehrheitlich abgelehnt ist. Es ergeht eine entsprechende Stellungnahme an den federführenden Ausschuss für Bundes- und Europaangelegenheiten und Medien.

Wir kommen zu Punkt 3 a zurück. Wird dieser Tagesordnungspunkt abgeschlossen oder vertagt? – Vertagt. Dann machen wir das so. Ich darf feststellen, dass wir damit den Punkt 3 abgeschlossen haben.

Punkt 4 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Eine Fachkräftestrategie für Berlin
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

[0146](#)
ArbSoz

- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0196](#)
Berliner Fachkräftestrategie – aktueller Sachstand
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der
SPD) ArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 28.11.2024

Vertagt.

Punkt 5 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0122](#)
Sachgrundlose Befristung in Landeseigenen
Betrieben, Verwaltungen und Stiftungen –
Aktueller Stand und Ausblick
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der
SPD) ArbSoz
- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0176](#)
Gute Arbeit im Verantwortungsbereich des Landes
Berlin (Betriebliche Mitbestimmung, Leiharbeit
und Tarifbindung)
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der
SPD) ArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 13.06.2024

Vertagt.

Punkt 6 der Tagesordnung

- Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen [0311](#)
Drucksache 19/2863
Rechtskreiswechsel ukrainischer Geflüchteter
stoppen – Arbeitsmarktintegration sichern! ArbSoz
BuEuMe(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.