

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

53. Sitzung
5. Juni 2025

Beginn: 09.00 Uhr
Schluss: 11.59 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: Dann kommen wir zu

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0219](#)
ArbSoz
Gute Arbeit in der Plattform-Ökonomie
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0256](#)
ArbSoz
Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit
(auf Antrag der Fraktion Die Linke)

Hierzu: Anhörung

Seitens der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung steht uns Frau Grell zur Verfügung, die gerne mit nach vorne kommen darf. Wir haben natürlich Anzuhörende da, die ich eben schon begrüßt habe, jetzt aber noch mal separat: Frau Dr. Anna Dietrich. Schön, dass Sie da sind! Sie sind Leiterin Public Affairs & Government Relations, yd. yourdelivery GmbH beziehungsweise Lieferando, ganz einfach. Herr Dr. Patrick Feuerstein, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. Schön, dass auch Sie da sind! Frau Katrin Mauch, Projekt Joboption Berlin, ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH. Schön, dass auch Sie da sind! Und Herr Dr. Johannes Specht, Projekt „Tarifbewegungen und kreative Arbeitskampfformen in Niedriglohnbranchen“, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Schön, dass Sie da sind!

Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht ist. – Vielen Dank für das Nicken! Dann machen wir das so.

Dann kommen wir zur Begründung der Punkte, zunächst zu 3a, das macht Herr Wapler, und danach begründet Die Linke zu 3b. – Bitte schön!

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Von mir auch ein herzliches Willkommen an die Anzuhörenden! Das Thema „Gute Arbeit in der Plattform-Ökonomie“ beschäftigt uns in der Politik seit geraumer Zeit. Es ist immer noch nicht genügend im öffentlichen Fokus. Wir haben Vorfälle, die das Thema dann mal wieder ins öffentliche Interesse rücken, wie im Sommer des letzten Jahres, als ein Lieferdienstfahrer von Mitarbeitenden eines Burgerladens krankenhausreif geschlagen worden sein soll, übrigens unmittelbar nach dem Besuch des Regierenden Bürgermeisters bei Lieferando – Frau Dr. Dietrich wird das wissen –, wo es ihm gelungen ist, kein Wort zu den Arbeitsbedingungen in der Branche zu verlieren. Stattdessen hat er gesagt, dass Pizza bestellen zur Berliner Lebensart gehöre. Aber, wie gesagt, es geht gar nicht um Polemik, sondern es geht tatsächlich darum, dass wir die Arbeit bei den sogenannten Plattformunternehmen betrachten, wo die Aufträge der Kundinnen und Kunden digital vermittelt werden und die Dienstleistung schließlich vor Ort ausgeführt wird.

Wenn wir uns in der Branche umhören – das betrifft Lieferdienste genauso wie Reinigungskräfte und so weiter –, dann sehen wir, dass dort in der Regel das Gegenteil von Guter Arbeit herrscht. Das fängt bei der niedrigen Bezahlung an, das geht weiter mit hohen Arbeitsrisiken,

mit Schichteinteilungen, unzureichenden Arbeitsmitteln. Bei den Lieferdiensten kommen die Gefahren im Straßenverkehr dazu, es gibt Lohnunsicherheiten, es gibt digitale Leistungskontrollen und Algorithmen, viel Arbeitsdruck, viel Kontrolle und viele prekäre Beschäftigungen.

Seit die Coronapandemie Gott sei Dank vorüber ist und die Menschen wieder vermehrt in Restaurants gehen, nimmt auch gerade in der Lieferdienstbranche der ökonomische Druck zu, und wir beobachten, dass der wirtschaftliche Druck auch hier an die Beschäftigten weitergegeben wird. Dabei sind die Unternehmen schwer zu überblicken. Es gibt Subunternehmen, es ist eine Branche, die unglaublich volatil und schnelllebig ist, das zeigt sich auch schon an dem Konstrukt des sogenannten Betriebes Lieferando, hinter dem sich ganz viele Gesellschaften verbergen, wo die Vermittlung an anderer Stelle stattfindet als die Lieferung.

Ich glaube, unser gemeinsames Ziel muss es sein, auch hier im Land Berlin voranzukommen, dass wir die Plattformarbeit tatsächlich endlich zu Guter Arbeit machen, so fair und fair bezahlt und sozial abgesichert, wie die Arbeit in der nichtdigitalen Welt. Wir können, glaube ich, heute in der Anhörung auch wieder nur kleine Schritte machen, aber wichtig ist es, dieses Thema wieder in den öffentlichen Fokus zu rücken, und dazu dient heute diese Anhörung. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für die Ausführungen, Herr Wapler! – Bitte, Herr Valgolio!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank! – Ich will nur ganz kurz ergänzen. Die besonderen Herausforderungen und Probleme, die es bei der Plattformarbeit gibt, hat der Kollege Wapler richtig beschrieben. Die Plattform, die die Aufträge vermittelt, versucht, nicht als Arbeitgeber aufzutreten, und damit hat man auch das Phänomen der Scheinselbstständigkeit oder eine Situation, wo Arbeitnehmerschutzrechte drohen leerzulaufen, um es mal ganz grob zusammenzufassen. Das ist ein großes Problem, gleichzeitig steigt der Umfang von Plattformarbeit in Deutschland. Fast 6 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten über die Hälfte ihrer Arbeitszeit für Plattformen, ständig steigende Tendenz. Es ist also eine Arbeitsform, die unheimlich stark wächst und gleichzeitig kaum reguliert ist, was zu den Problemen führt, die der Kollege Wapler, wie gesagt, gerade beschrieben hat.

Deswegen ist es, glaube ich, gut, dass wir heute verschiedene Vertreter auf der Anzuhörendenbank haben. Die Wissenschaft ist mit Frau Mauch vertreten, das ist eine Organisation, die sich vor allem die Arbeitnehmerseite anschaut, und Frau Dr. Dietrich ist jemand, der für die Arbeitgeberseite spricht. Gleichzeitig haben wir eine hoch kompetent besetzte Senatsbank. Wir werden also hoffentlich heute das Thema umfänglich beleuchten können und vielleicht auch gucken können: Was sind die Missstände? Was kann man dagegen machen?

Frau Dr. Dietrich, schön, dass Sie da sind! Lieferando ist ja, wenn man den Medienberichten und den Berichten der Betriebsräte glauben kann, gerade eines der Beispiele für das, was in der Branche falsch laufen kann. Wir haben gehört, dass Sie mit verschiedenen Subunternehmen arbeiten, unter anderem mit Fleetlery, die mit Scheinselbstständigkeit arbeiten, ohne Verträge. Sie können gerne etwas dazu sagen. Ohne Sie da jetzt besonders brandmarken zu wollen, ist das, glaube ich, ein Problem, das wir in diesem Bereich ganz häufig haben, eine unüberschaubare Kette von Unterdienstleistern und die Vermittlungsplattformen, die versuchen,

sich ein bisschen einen schlanken Fuß zu machen, wenn ich das so sagen darf, die die Schutzrechte häufig nicht so richtig kontrollieren können. Das also zur Situation.

Uns interessiert heute natürlich besonders: Was kann man verbessern? Welche regulatorischen Möglichkeiten gibt es, insbesondere vor dem Hintergrund der EU-Plattformrichtlinie, die jetzt in Deutschland umgesetzt werden muss? – Das ist vor allem Bundesrecht, aber vielleicht gelingt es uns, ein paar Ideen herauszuarbeiten, was man auf der Landesebene regulatorisch, gesetzgeberisch und aufsichtstechnisch machen kann, um für gute Arbeitsbedingungen in dem Bereich zu sorgen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Valgolio, für Ihre Ausführungen! – Dann kommen wir zu unseren Anzuhörenden. Soweit ich weiß, haben Sie sich eine Reihenfolge überlegt, nämlich zuerst Frau Dr. Dietrich, dann Herr Dr. Feuerstein, dann Herr Dr. Specht und danach Frau Mauch. Ist das richtig? – Wunderbar! Dann machen wir das auch so.

Das Verfahren ist so: Sie haben am Anfang round about fünf Minuten. Wir beide schauen hier auf die Uhr, und irgendwann gucken wir Sie böse an, und das soll Sie dann irritieren. Danach gibt es eine Fragerunde der Abgeordneten. Selbstverständlich hat auch noch die Senatsverwaltung die Möglichkeit, Fragen zu beantworten und ein Statement abzugeben. Danach dürfen Sie natürlich noch auf die Fragen antworten. Da werde ich Sie dann nur böse angucken, wenn es wirklich viel zu lange dauert. – So, Frau Dr. Dietrich, bitte schön!

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Hallo auch noch mal von meiner Seite! Herzlichen Dank für die Einladung! Kann mich jeder gut verstehen? Funktioniert das so, wenn ich hier sitze? Ich muss näher ran? – Besser? – Gut, prima. Ich freue mich wirklich außerordentlich, dass ich heute eingeladen wurde, insbesondere nach den Eingangsstatements, weil ich sagen kann, dass wahrscheinlich mindestens 60 Prozent dessen, was Sie gesagt haben, auch wir als Problem in unserer Branche empfinden, wir aber tatsächlich ein Beispiel dafür sind – ich werde das natürlich gleich noch ein bisschen erläutern –, bei dem viele der Sachen, die Sie gerade gesagt haben, nicht zutreffen. Das macht uns persönlich aber auch Schwierigkeiten, weil wir einfach unter einem hohen Wettbewerbsdruck stehen und beobachten, dass innerhalb der Branche ein massives Ungleichgewicht an Arbeitsstandards herrscht, wohingegen wir tatsächlich – damit möchte ich dann auch einsteigen – zu 99 Prozent mit dem Angestelltenmodell arbeiten und damit einzigartig in der Branche sind. Wir haben uns auch sehr stark für die Plattformarbeitsrichtlinie auf der EU-Ebene eingesetzt und sind ehrlicherweise etwas enttäuscht über das Ergebnis bisher.

Aber von Anfang an: Ich möchte kurz das Geschäftsmodell erklären. Lieferando hat sich vor 16 Jahren in Berlin gegründet, als reiner Onlinemarktplatz. Auch das zeichnet uns in der Branche aus: Wir hatten keine Logistikkomponente, sondern es war so, dass die Restaurants ihre Logistik komplett alleine gemacht haben, und auch heute ist es noch so, dass über 80 Prozent unserer Bestellungen gar nicht von uns ausgeliefert werden. Ohne jetzt schon auf die Eingangsstatements eingehen zu wollen: Es gibt zwei Gesellschaften bei Lieferando, das ist einmal der Marktplatz und seit 2016 die Logistik. Mehr ist es dann auch nicht. Beim Onlinemarktplatz ist es so, dass wir mit 38 000 Partnern zusammenarbeiten, diese digitalisieren und investitionskosten- und risikofrei dabei unterstützen, ihr Geschäftsmodell zukunftssicher zu machen. Geld fließt tatsächlich erst dann, wenn Bestellungen stattfinden, in zwei unterschiedlichen Modellen. Wenn wir die Logistik stellen, dann sind es 30 Prozent Kommission,

wenn wir die Logistik nicht stellen, dann sind es 14 Prozent Kommission. So funktioniert hauptsächlich dieses Geschäftsmodell.

Wir sehen uns als großen Mehrwert für die Gesellschaft, nicht nur in Zeiten von Corona, sondern auch mit einer alternden Gesellschaft, da wir auch bewegungseingeschränkten und älteren Menschen einen Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe bieten, indem auch diese sich in Restaurants, beim lokalen Einzelhandel Lebensmittel und Waren des täglichen Bedarfs bestellen können. Es ist nämlich auch so, dass wir zunehmend mehr mit lokalem stationärem Handel arbeiten. Das heißt, wir beliefern aus deren Standorten in den Innenstädten. Anders als beispielsweise große amerikanische Anbieter, die eigene Logistikzentren und Warenhäuser haben, stärken wir den stationären Handel in der Innenstadt und tragen damit auch zur Vitalisierung des Stadtlebens bei. Wie bereits gesagt, machen wir das mit über 1 500 Mitarbeitern in der Zentrale in Berlin. Das ist immer etwas, was ein bisschen in den Hintergrund gerät. Wir bieten also neben den Niedriglohnarbeitsplätzen, die offensichtlich in der Logistikflotte angesiedelt sind, auch über 1 000 Hochlohnarbeitsplätze hier in Berlin an.

Zur Logistik: Wie bereits gesagt, ist es so, dass die Mehrheit unserer Partner selbst ausliefert, da haben wir mit der Lieferung überhaupt nichts zu tun. Für diejenigen, die keine eigene Logistik haben, bieten wir eine Logistikflotte an. Seit 2016 machen wir das. Die sind bei uns unbefristet fest beim Unternehmen angestellt, das ist uns auch sehr wichtig, mit durchschnittlichen Löhnen von aktuell 14 Euro. Uns war es immer wichtig, über dem Mindestlohn zu bezahlen. Auch als der Mindestlohn noch bei 10,82 Euro war, war unser Grundlohn schon bei 12 Euro. Das ist unser Anspruch, und wir haben uns, wie gesagt, auch auf europäischer Ebene stark dafür eingesetzt, dass das Angestelltenmodell zum Standard in der Branche wird, weil wir auch zeigen konnten, dass das möglich ist. Damit geht bei uns natürlich auch ein hoher Grad der betrieblichen Mitbestimmung einher, sowohl auf dem Marktplatz als auch in der Logistik. Das sind zwei getrennte Betriebsräte. Ich persönlich habe auch einen Betriebsrat, der meine Arbeitsbedingungen mitverhandelt, und ich bin dafür sehr dankbar. Wir sind grundsätzlich großer Fan von betrieblicher Mitbestimmung, gerade in einem so großen Unternehmen wie unserem.

Wir haben zwei Themen, wenn wir uns die Fachkräftegewinnung angucken, die für uns sehr schwierig sind. Darauf möchte ich auch eingehen, weil wir auch Hochlohnarbeitsplätze haben. Tatsächlich müssen wir teilweise Arbeitsverträge wieder absagen, weil die Menschen keinen Kitaplatz finden, und dann können sie nicht kommen. Wohnraum ist schwierig. Und wir sind übrigens auch Ausbilder, weil das vorhin angesprochen wurde. Wir bilden seit zwei Jahren bei uns im Dialogmarketing Auszubildende aus.

Zu der oft gestellten Frage, wo wir eigentlich Algorithmen benutzen: Ehrlicherweise ist das bei uns nur in der Schichtplanung der Fall, denn man muss bei vielen Tausend Fahrern die verschiedenen Verträge, die bevorzugten Arbeitszeiten und den wirtschaftlichen Bedarf irgendwie in Einklang bringen. Dabei unterstützen uns Algorithmen, und diese Schichtpläne werden dann aber vom Betriebsrat abgesegnet. Die zweite Stelle, wo wir Algorithmen benutzen, ist bei der Bestellzuweisung, anders geht das auch gar nicht. Wir müssen wissen: Wo hält sich ein Fahrer gerade in Distanz zu dem Restaurant, bei dem ein Kunde bestellt hat, auf? – Der Algorithmus ermittelt dann, welcher Fahrer zur Zeit der Fertigstellung des Essens wahrscheinlich am nächsten an dem Restaurant ist, damit das möglichst effizient abläuft.

Ich selber habe das übrigens auch gemacht. Jeder Mitarbeiter im Management, der bei Lieferrando anfängt, muss selber auch Kurierdienst machen. Ich habe das auch gemacht. Es ist so – das hat sich bei mir auch bestätigt –, dass unsere Fahrer im Schnitt pro Stunde zwei Bestellungen machen im Umkreis von im Durchschnitt maximal fünf Kilometern. Ich fand das für mich in Ordnung. Ich bin eher untrainiert, im Stadtverkehr Fahrrad zu fahren, aber das hat bei mir auch ganz gut geklappt.

Zum Thema Plattformarbeitsrichtlinie, um dazu schon ein paar Punkte zu nennen: Wie gesagt, wir sind großer Fan davon, nicht so sehr von dem etwas schwachen Ergebnis, denn da kommen wir gleich ein bisschen zur Problematik: Die Plattformarbeitsrichtlinie ist ein bisschen so angelegt, dass sie eher bestehendes Arbeitsrecht zementiert. Wenn dort, wie in Österreich beispielsweise, freie Dienstnehmer erlaubt sind, dann ändert sich das durch die Plattformarbeitsrichtlinie nicht. Das gleiche Prinzip haben wir auch in Deutschland. Für uns ist gar nicht mal so sehr, weil wir sowieso größtenteils das Angestelltenmodell haben, die Beschäftigungsvermutung der springende Punkt, sondern bei uns ist es eher die Subunternehmerhaftung, dass die so ausgestaltet wird, dass – Auch wir brauchen in 1 Prozent der Fälle Subunternehmer für neue Standorte, für Auftragsspitzen, die wir abdecken müssen, aber wir erleben auch, dass innerhalb der Branche viele hauptsächlich mit Subunternehmern arbeiten, teilweise auch mit welchen, die vielleicht nicht so sehr staatlich kontrolliert werden, und deswegen natürlich einem ganz anderen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, als wir das beispielsweise sind. Wir erhoffen uns durch die Plattformarbeitsrichtlinie Mechanismen, die zu einer stärkeren Wettbewerbsgleichheit führen.

Beim algorithmischen Management sehen wir nur ein bisschen die Gefahr, dass das zu sehr in ein individuelles Auskunftsrecht umgewandelt wird, wo man dann nichts anderes mehr macht, als ständig die Algorithmen zu erklären. Wir verstehen natürlich, dass das gemacht werden muss, wir machen das aktuell bereits auch, aber man muss schauen, dass das so umgesetzt wird, wie es auch in der Richtlinie steht, und die Unternehmen nicht noch zusätzlich mit Bürokratie belastet werden.

Bei den Kommunikationsinstrumenten, die in der Plattformarbeitsrichtlinie vorgeschlagen werden, wo der Arbeitgeber verpflichtet ist, sichere, geheime Kommunikationskanäle zwischen den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen, aber auch zwischen den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften, was ich grundsätzlich verstehen kann, ist nur das Problem: Wenn wir die nicht einsehen dürfen, aber trotzdem dafür haften, haben wir ein Problem. Da muss man sehr gut gucken, wie man das in Deutschland umsetzt.

Zum Thema Transparenz: In der Plattformarbeitsrichtlinie wird auch angegeben, dass man jederzeit Auskunft über die zur Verfügung gestellten Vertragsverhältnisse geben muss. Wir würden uns wünschen, dass das dann auch für die Subunternehmer gilt, und zwar nicht über die Plattform, sondern über die Subunternehmer direkt, dass auch da deutlich wird: Welches Unternehmen arbeitet mit welcher Kategorie von Subunternehmern zusammen? Sind das shady businesses, oder sind das vernünftige Logistikpartner, mit denen gearbeitet wird?

Bin ich in der Zeit?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Nein.

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Haben Sie mich schon böse angeguckt, und ich habe es nicht gesehen? Sie sahen so freundlich aus.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Es war der Versuch, dementsprechend zu gucken.

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Das tut mir leid.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Ich habe versagt, es tut mir leid. Nein, Sie lagen drei Minuten drüber. Aber alles gut, ich habe Sie noch nicht unterbrochen. – So, Herr Dr. Feuerstein, jetzt sind Sie aber dran. Sie holen die drei Minuten wieder auf, nicht?

Dr. Patrick Feuerstein (WZB): Das denke ich nicht! Déformation professionnelle! Ich habe eine kleine Präsentation. Da ist sie! Großartig!

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Auch von mir einen guten Morgen und ganz herzlichen Dank für die Einladung! – Ich bin auch sehr froh, hier heute einen kleinen Input für die Diskussion leisten zu können. Mein Name ist Patrick Feuerstein. Ich bin wissenschaftlicher Mitarbeiter und Co-Projektleiter am Wissenschaftszentrum Berlin im Fairwork-Projekt. Ich würde in den fünf Minuten gerne ein bisschen den Hintergrund geben, was wir tun, das heißt, wo meine Kommentare herkommen, was der Projekthintergrund ist und dann aus der laufenden Forschung ein paar Herausforderungen der deutschen Plattformökonomie herausgreifen, um dann hier die Diskussion ein bisschen anzuregen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Das Fairwork-Projekt ist ein globales Aktionsforschungsprojekt, das vom Wissenschaftszentrum Berlin und vom Oxford Internet Institute der University of Oxford koordiniert wird. Wir bewerten Arbeitsbedingungen auf digitalen Arbeitsplattformen anhand eines global einheitlichen Bewertungsschemas und haben das im letzten Jahr in 40 Ländern auf fünf Kontinenten in Zusammenarbeit mit mehreren Partnern gemacht.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Finanziert werden wir primär vom BMZ, das von der GIZ verwaltet wird, und seit letztem Jahr sind wir auch glückliche Empfänger einer Förderung vom BMAS für das Deutschlandteam, das wir seit letztem August gestartet haben. Aus der laufenden Forschung sind jetzt auch die Punkte, die ich hier für die Diskussion herausgegriffen habe.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ganz kurz reingesprungen: Wo sehen wir momentan die Hauptherausforderungen für Gute Arbeit in der deutschen Plattformökonomie? – Der erste Bereich ist – wurde auch schon angesprochen – vor allen Dingen das niedrige Einkommen. Wir haben es hier ganz häufig mit Beschäftigungsverhältnissen zu tun, die am oder manchmal knapp drüber, aber leider auch häufig unter dem gesetzlichen Mindestlohn sind. Das betrifft zum einen Beschäftigte, die auf Plattformen als Selbstständige beschäftigt sind. Das haben wir vor allen Dingen in Deutschland im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen. Im Bereich Lieferdienste und Fahrdienstleistungen, das klingt gerade auch schon an, haben wir es häufig primär oder offiziell zumindest mit Angestelltenverhältnissen zu tun, die aber in sehr unterschiedlicher Form kommen. Das heißt, wir haben hier verschiedene Arten von Verträgen, Minijob, Teilzeit, Vollzeit, wir haben aber auch Beschäftigte, die zumindest offiziell bei Subunternehmen angestellt sind, das wurde gerade auch schon gesagt, mit unterschiedlichen Probezeiten und so weiter. Auch in diesem Bereich sehen wir immer wieder zum Teil heftige Konflikte um den Lohn und den Mindestlohn, um die Erfassung der Arbeitszeit, sodass wir auch hier in vielen Fällen sagen müssen, dass hier der Mindestlohn unterschritten wird. Ganz besonders sehen wir das bei den schon angesprochenen Subunternehmen, wo häufig trotz der formalen Anstellung nach Lieferung bezahlt wird oder nach Fahrt, wo dann auch nicht sichergestellt ist, dass ein Beschäftigter in dem Fall über dem Mindestlohn verdient.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Wir haben es aber auch mit sehr unsicheren Arbeitsbedingungen zu tun. Das wurde zum Teil auch schon angesprochen. Plattformarbeit kommt in verschiedenen Formen und Farben. Dementsprechend variieren hier auch die Risiken. Wir haben es mit Straßenverkehr zu tun. Wir haben es im Bereich der Reinigungsplattformen mit Arbeiten in den Wohnungen der Kundinnen und Kunden zu tun, wo spezifisch Risiken entstehen. Das heißt, auch hier sind Beschäftigte, die als Selbstständige arbeiten, zum Beispiel auf Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen, sehr bestimmten Risiken ausgesetzt, die von den Plattformen unter Verweis auf das Selbstständigenverhältnis dann auf die Beschäftigten ausgelagert werden. Da wird dann gesagt: Wir sind für die entsprechenden Risiken nicht verantwortlich. Wir machen auch keine Maßnahmen, um diese Risiken zu mindern. – Wir haben aber auch in nicht selbstständigen Beschäftigtenverhältnissen Probleme mit schlechter oder fehlender Ausrüstung, mit mangelndem Sicherheitstrainings, gerade wenn es um Arbeiten im Straßenverkehr geht. Wir haben auch Gehaltsstrukturen, damit meine ich bestimmte Boni-Systeme, wenn nach Lieferung bezahlt wird, und ich bekomme mehr Geld, wenn ich mehr Lieferungen mache. Das ist natürlich ein Anreiz, schnell zu fahren und sich eventuell im Straßenverkehr in Gefahr zu begeben. Wir haben auch immer wieder Fälle, wo eigentlich verbrieft Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte wie zum Beispiel Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von dem jeweiligen Subunternehmer oder der jeweiligen Subunternehmerin nicht garantiert werden.

Wir haben es mit Verträgen zu tun. Wie gesagt, Deutschland, global gesehen, ist ein bisschen ein Ausreißer. Wir haben es in Deutschland in vielen Bereichen der Plattformökonomie mit Angestelltenverhältnissen zu tun, was global nicht so gegeben ist, aber auch da haben wir Probleme, zum Beispiel Entlassungen während der Probezeit, wo dann die Probezeit genutzt wird, um saisonale Verfügbarkeiten von Beschäftigten oder auch den Bedarf abzuf puffern. Wir haben im Bereich der formal selbstständig Beschäftigten immer noch das Problem mit der Selbstständigkeit, wo zu prüfen wäre, ob hier eventuell eine Scheinselbstständigkeit vorliegt. Wir haben vor allen Dingen, da schließe ich an das schon Gesagte an, das Problem im Bereich der Subunternehmen, wo es keine Arbeitsverträge oder formale Arbeitsverträge gibt, die irgendwo auf dem Papier stehen, die den Beschäftigten nicht ausgehändigt werden und wo sozusagen der Arbeitsvertrag überhaupt nicht das Beschäftigungsverhältnis reguliert, zum Beispiel wenn bei der Einstellung bereits ein Auflösungsvertrag unterzeichnet und das Datum freigelassen wird, um entsprechend Druck auf Beschäftigte ausüben zu können, also ganz viele dubiose Praktiken, die wir in unserer Forschung identifiziert haben.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Diskriminierung und faire Managementprozesse: Wir haben auch Probleme mit Diskriminierung, wenn zum Beispiel Fahrerinnen und Fahrer eines Lieferdienstes individuell bewertet werden, wo nicht klar ist, ob diese Bewertungen aufgrund von Diskriminierung entstehen oder wirklich aufgrund von Arbeitsleistung. Diese Ratings entscheiden dann häufig über Verfügbarkeit von Arbeit auf diesen Plattformen, sodass hier diskriminierendes Verhalten von Kundinnen und Kunden unmittelbar auf Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten durchschlägt. Wir haben Diskriminierungen vonseiten der Kunden, wo Plattformen häufig unzureichend die Beschäftigten schützen. Wir haben natürlich auch, das wurde auch schon angesprochen, intransparente Systeme, algorithmische Steuerung, die es Beschäftigten schwer machen, gegen getroffene disziplinarische Entscheidungen Einspruch zu erheben.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Last but not least: Plattformarbeit ist häufig individualisierte Arbeit, das heißt, wir haben hier wenige Formen kollektiver Mitbestimmung. Lieferando ist da in gewisser Weise ein Ausreißer mit einem sehr aktiven Betriebsrat, aber wenn man über die gesamte Branche spricht, muss man sagen, dass kollektive Mitbestimmung hier eher spärlich gesät ist und damit auch ein geringer Organisationsgrad und eine geringere gewerkschaftliche Vertretungsmacht in dem Bereich gegeben sind.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Mein Fazit: Wir sehen erheblichen Regulierungsbedarf auch in der deutschen Plattformökonomie, und die EU-Richtlinie ist ein wichtiger Schritt dazu. Der Status der Selbstständigen, auch wenn in Deutschland große Bereiche über Angestelltenverhältnisse geregelt sind, bleibt ein großes Problem, vor allen Dingen im Bereich der Reinigungsplattformen, wo man sich dann auch fragen muss: Wird der Status korrekt bestimmt? Auch wenn Beschäftigte nach Überprüfung des Status weiterhin als selbstständig klassifiziert werden, sollte man sich Gedanken darüber machen, wie man da die soziale Absicherung verbessern kann. Wir brauchen mehr Transparenz über die algorithmischen Steuerungssysteme, und – da spricht der Forscher in mir – wir brauchen auch ganz dringend mehr Daten zu Art und Umfang von Plattformenar-

beit in Deutschland. Also wenn man da versucht, sich ein Bild zu machen, was passiert eigentlich gerade, stößt man sehr schnell an Grenzen und hat sehr unterschiedliche Schätzungen, und – da schließe ich mich Frau Dietrich an – wir sehen auch Artikel 3 für Deutschland als ganz besonders wichtig an: Wie schafft man es hier, Sorgfaltspflichten für Plattformen, aber auch eine Regulierung von politischer Seite für Subunternehmen einzuführen, die diesen Bereich der Subunternehmen ein bisschen stärker regulieren und transparenter machen? Das war es von mir. – Ganz herzlichen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen lieben Dank für Ihre Ausführungen! – Sie haben auch nur sieben Minuten gebraucht. Sehr gut gemacht! – Herr Dr. Specht, Sie sind dran! Ich glaube, Sie haben auch eine Präsentation.

Dr. Johannes Specht (WSI): Vielen Dank! – Frau Senatorin! Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank auch von mir für die Einladung! Ich bin kurzfristig eingesprungen. Eigentlich sollte hier Frau Amélie Sutterer-Kipping sein, die erkrankt ist. Deswegen bin ich kurzfristig hier. Ich arbeite zu dem Thema mit Frau Kipping zusammen, deswegen passt das.

Einiges wurde schon gesagt in den Eingangsstatements, auch von Frau Dietrich und Herrn Feuerstein, ohne dass wir uns abgesprochen haben hier auf der Bank, ich will aber ein paar andere Akzente setzen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Zum einen würde ich ganz kurz diese Unterscheidung machen, weil wir sehr stark über Lieferdienste gesprochen haben und ich das auch tun werde, zum Teil, weil Frau Dietrich auch hier ist. Wenn wir über die Plattformrichtlinie reden, reden wir über die zwei Teile, die auch in der Definition der Plattformrichtlinie drin sind, erst mal die ortsunabhängige Plattformarbeit, Crowdwork, Clickwork, die ich von überall erledigen könnte, meistens mit dem Computer, völlig ortsungebundene Arbeit ist ein großer Teil der Plattformarbeit, und die ortsgebundene, von der wir hier jetzt hauptsächlich geredet haben, die auch sehr sichtbar ist, dadurch, dass sie ortsgebunden ist, die Lieferdienste Wolt, Uber Eats, Reinigungsdienste nicht ganz so sichtbar, aber auch ortsgebunden, das heißt, die sind an den Raum der Stadt, meistens ist es der urbane Raum, Taxidienste, gebunden.

Die zentrale Frage für Beschäftigte ist natürlich: Welche Rechte habe ich? – Das hängt sehr stark am Status. Das wurde schon mehrmals gesagt. Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit, Soloselbstständigkeit, bin ich angestellt, und wenn ja, wo? Da war dieser Hinweis, fand ich sehr gut, von Ihnen beiden, Herr Feuerstein und Frau Dietrich, Artikel 3. Ich glaube, man kann es nicht abfeiern, wenn man sagt, Plattformbeschäftigte sind in Deutschland größtenteils oder in zunehmendem Maße, Frau Mauch wird, glaube ich, auch darauf eingehen, angestellt und nicht selbstständig, denn das macht es nicht besser, wenn ich bei einem dubiosen Subunternehmen angestellt bin. Wir kennen alle die Fälle aus der Fleischwirtschaft. Das waren auch Angestellte bei Subunternehmerketten. Das macht es keinen Deut besser, sondern könnte eher ein Tatbestand sein, der eine Umgehung macht und womit eine weitere Verschleierung des Status einhergeht. Deswegen würde ich das sehr unterstreichen. Artikel 3 ist ein ganz wichtiger Punkt in dieser Umsetzung.

Wir haben vielfältige Probleme. Die wurden zum Teil schon angesprochen. Ich mache ein paar andere Akzente, weil das mit den Schwerpunkten zusammenhängt, die ich setzen will. Wir haben in vielen Bereichen ein Union Busting der Unternehmen, also ganz konkret, und zwar nicht nur aus Versehen eine fehlende Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, mit Betriebsräten, mit Beschäftigten, die ihre Rechte wahrnehmen wollen, sondern ganz konkret eine Zusammenarbeit mit Rechtsanwaltskanzleien, die sich darauf spezialisieren, Betriebsräte kaputtzumachen. Man muss es so aussprechen, denn das gehört dazu. Union Busting gibt es in dieser Branche und ist ein großer Teil des Problems. Wir haben eine Abwesenheit von Tarifverträgen in diesem Bereich, und wenn wir davon reden, wie wir einen Bereich regulieren können, und das ist der Ansatz, den Sie hier verfolgen mit diesen Anträgen, und gleichzeitig auch der EU-Plattformrichtlinie, nämlich eine Regulation eines Bereichs, der bis jetzt größtenteils unreguliert ist, dann kann man das über gesetzliche Maßnahmen machen und die Kontrollinstanzen stärken und so weiter. Das ist alles sehr gut und wichtig. Es gibt in Deutschland sehr stark den Weg, dass das die Sozialpartner miteinander machen, indem sie sich über grundsätzliche Bedingungen der Arbeitsverhältnisse austauschen, und das wird aktiv abgelehnt. Ich komme gleich dazu. Auch das dürfen wir hier nicht verschweigen, denn das wäre ein großer Hebel, um eine Regulation der Arbeitsbedingungen, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, wird aber von Unternehmensseite abgelehnt.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ganz kurz zur EU-Plattformrichtlinie: Sie ist sehr umfangreich. Sie hat zum Ziel, selbst formuliert, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, den Schutz personenbezogener Daten. Die Frage der personenbezogenen Daten nimmt auch einen großen Raum ein, auf den kann und möchte ich hier aber nicht eingehen. Es gibt die Versuche, eine Definition von Plattformarbeit zu machen. Das ist deswegen wichtig, weil viele der Unternehmen grenzüberschreitend in Europa arbeiten. Deswegen muss es eine gleiche Definitionsmöglichkeit geben: Worum geht es denn da? Viel Raum nimmt die Transparenz ein, dazu wurde schon gesprochen, damit Beschäftigte und Interessenvertretungen, das sind in Deutschland Betriebsräte und Gewerkschaften, unter anderem den Beschäftigtenstatus prüfen können. Die Wissenschaft braucht Daten, aber auch insgesamt ist es der erste Schritt. Ohne Transparenz: Wer ist denn mein Arbeitgeber? Ist es das Subunternehmen? Ist es das darüber gelagerte Unternehmen? Was ist mein eigener Status? Was sind meine Arbeitsrechte? – können auch diese Arbeitsrechte gar nicht wahrgenommen werden.

Ein sehr wichtiger Punkt ist aus meiner Sicht, und ich will auf zwei eingehen, einmal die Frage des Beschäftigtenstatus. Das sind Artikel 5 und Folgende. Da ist ein interessanter Punkt drin, nämlich die Umkehrung der Beweislast, dass die gesetzliche Vermutung etabliert werden soll, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Wenn nicht, muss das Unternehmen das widerlegen, also die Umkehrung dessen, was wir sonst kennen aus dem Arbeitsrecht, der oder die Beschäftigte muss selber hingehen und sagen: Ich bin doch eigentlich hier angestellt, und das Unternehmen sagt: Nein. Dann muss die Beschäftigte versuchen, Beweise dafür zu sammeln, dass sie doch angestellt ist, weil sie von der App gesteuert wird, wo und wann sie zu arbeiten hat und nicht als Selbstständige unterwegs ist. Die EU-Plattformrichtlinie will genau diesen Punkt umdrehen, also erst mal die Vermutungsregelung: Du bist angestellt bei der Plattform. Wenn nicht, muss das Unternehmen versuchen, Beweise vorzulegen, dass das nicht so ist. Das finde ich einen ganz wichtigen Punkt.

Auf die Transparenz zur Sicherheit persönlicher Daten gehe ich nicht ein. Die digitale Kommunikation hat Frau Dietrich schon angesprochen. Den Punkt würde ich gerne noch ein bisschen stärker machen, und der letzte Punkt ist mir wichtig: Förderung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs und Tarifverhandlungen. Das ist explizit in der EU-Plattformrichtlinie festgelegt. Da sehen wir ein großes Defizit in Deutschland. Frau Dietrich, erlauben Sie mir die Bemerkung: Wenn Sie so ein großer Fan davon sind, oder das Unternehmen, dann verstehe ich nicht ganz, warum es in den letzten zweieinhalb Jahren nicht dazu gekommen ist. – [Zuruf von Dr. Anna Dietrich] – Das können Sie mir erklären, gut. Ich bin auch nicht mehr Beteiligter.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Artikel 5, Beschäftigtenstatus, ist einer der beiden Punkte, die ich machen möchte. Ich lese es nicht vor. In Anführungsstrichen ist explizit der Text der Richtlinie. Das wird ausformuliert werden müssen. Das muss das BMAS oder die Bundesregierung bis zum Dezember 2026 durchführen. Wichtig finde ich für die Länderebene Artikel 6, die Behörden müssen befähigt werden – und hier ist nicht explizit gesagt, welche Behörden das sind, ich vermute, auch das wird im Gesetzgebungsverfahren geklärt werden, wenn es nicht schon geklärt ist, das weiß ich nicht – und die Mechanismen dafür festgelegt werden, wie denn dieser Beschäftigtenstatus, und zwar proaktiv, festgestellt und kontrolliert werden kann. Ich glaube, das ist ein ganz wichtiger Punkt. Wir brauchen das Know-how und Wissen dazu. Die Technik wird sich weiterentwickeln, und auch da werden die Kontrollbehörden, auch unter anderem in Berlin, in der Pflicht stehen, das zu tun und können sich jetzt schon darauf vorbereiten, wenn sie es nicht schon längst machen.

Warum ist dieser Beschäftigtenstatus so extrem wichtig? – An einem Beschäftigtenstatus hängt unter anderem die Möglichkeit, Betriebsräte zu gründen, und das wiederum ist gleichzeitig die Möglichkeit, überhaupt Tarifverträge anzugehen. Im Bereich der Selbstständigkeit Tarifverträge mit Unternehmen zu machen ist schwierig, auch wenn dazu die EU-Plattformrichtlinie etwas sagt. Das heißt, die Möglichkeit festzustellen, ja, ich habe ein Unternehmen, wie im Fall von Lieferando, 7 000 bis 10 000 Beschäftigte, jetzt gehen wir auf Ihre Konkurrenten ein, die das nicht haben, Wolt und Uber Eats, auch mehrere tausend Beschäftigte, meistens über Subunternehmer, nicht beim Unternehmen angestellt, bis auf den kleinen Headquarteranteil, der sozusagen drin ist. Das heißt, es gibt keinerlei Möglichkeiten oder es ist extrem schwierig für Beschäftigte, sich kollektiv für ihre Rechte einzusetzen, Betriebsräte zu gründen und Tarifverhandlungen anzugehen. Das ist faktisch nicht möglich. Wenn Beschäftigte bei einem kleinen Subunternehmen tätig sind, das nur in Düsseldorf arbeitet, kann ich in Düsseldorf einen Betriebsrat für 70 Leute gründen. Ich kann es aber auch sein lassen, weil das keine Durchschlagskraft hat. Das ist eine fundamentale Geschichte, das durchzusetzen.

Einheitliche Standards: Frau Dietrich, wieder in Ihre Richtung. Es tut mir leid, dass Sie hier sitzen, aber ich sehe wirklich genau diese Möglichkeit. Sie haben gesagt, Sie stehen unter großem Konkurrenzdruck zu anderen Unternehmen. Das sehe ich in der Tat auch so. Das ist so. Das ist ein harter Verdrängungswettbewerb in der Branche, aber es gibt doch Möglichkeiten, genau diesen harten Verdrängungswettbewerb an einigen Punkten still zu stellen, indem man Tarifverträge verhandelt und abschließt. Man verhandelt und schließt sie ab und stellt den Antrag darauf, die allgemeinverbindlich erklären zu lassen und hätte damit branchenweite

Standards, was Löhne, Urlaubstage und so weiter angeht. Die Schmutzkonkurrenz wäre in dem Moment beseitigt.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Kommunikationskanäle: Dazu gibt es sehr gute Arbeiten, und da möchte ich verweisen auf Minor, die dort explizit seit Jahren dran sind, alle Akteure, auch Arbeitgebervertreter, Betriebsräte, Experten befragt haben und sehr konkret reingehen: Wie können solche Kommunikationskanäle aussehen? Wie kann das funktionieren?

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Das wissen Sie alle. Bis Dezember 2026 ist die Umsetzung. Das Land Berlin ist über den Bundesrat miteinbezogen. In diesen Punkten, wo ich sage, Kontrolle, Überprüfung, das wird auf Länderebene stattfinden. Ob beim Vergabegesetz etwas drin ist, bin ich mir nicht sicher, ob da noch eine Möglichkeit wäre, da ranzugehen. Ich kann nur unterstützen, dass jegliche Form von Beschäftigtenaufklärungs- und Informationsprojekten, die gerade in Berlin schon, was ich vorbildlich finde, unterstützt werden, verstetigt und ausgebaut werden, denn auch nach Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie werden wir weiterhin eine hohe Fluktuation haben, viele Beschäftigte, die ihre Arbeitsrechte nicht kennen, und das müssen wir versuchen, durch Informationen aufzufangen. – Vielen Dank!

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Dr. Specht! – Keine Angst, diese fünf Minuten sind auch nur Richtwerte, und würden wir Ihnen nicht zuhören wollen, würden wir nicht Ihren Input haben wollen, müssten wir Sie gar nicht erst einladen. Also, wenn Sie diese Zeit brauchen, dann wird das irgendwie hingebogen. – Frau Mauch, Sie sind jetzt dran! Sie haben keine Zeit mehr. – Bitte schön!

Katrin Mauch (ArbeitGestalten): Guten Tag! Herzlichen Dank für die Einladung! – Mein Name ist Katrin Mauch, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei ArbeitGestalten. Wir sind Träger von Joboption, ein von – ich kürze ab – SenASGIVA gefördertes Projekt, das unter anderem die Beschäftigungsbedingungen im Bereich der Plattformarbeit in Berlin im Fokus hat. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass wir sozialpartnerschaftlich arbeiten, also nicht nur die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite betrachten, sondern immer beteiligungsorientiert und sozialpartnerschaftlich vorgehen.

Wir blicken in Joboption insbesondere auf die Zweiradlieferdienste, also GigWork. Hierzu erschien im Dezember 2024 die Neuauflage der Expertise „Liefern in prekären Verhältnissen“. Hier wird ausführlich die Berliner Lieferdienstlandschaft dargestellt. Wir alle kennen die Lieferdienstfahrerinnen und Lieferdienstfahrer, die sogenannten Riderinnen und Rider, auf den Straßen. Sie sind im Stadtbild sichtbar. Wir sprechen von Unternehmen wie Lieferando, Uber Eats, Flink. Der Markt ist, wie schon beschrieben, bei den Lieferdiensten sehr dynamisch und von Risikokapital geprägt. Dementsprechend übt das einen andauernden und inhärenten Druck auf die Beschäftigungsbedingungen und Löhne der Riderinnen und Rider aus. Mehrere Studien verweisen daher auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse, und wir können das aus der Praxis auch bestätigen. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind einerseits durch

atypische Beschäftigungen im Niedriglohnbereich geprägt, andererseits durch Unsicherheiten bei den Löhnen, und drittens, für einige Fahrerinnen und Fahrer durch die Beschäftigung über Subunternehmen bestimmt. Das hatten wir alles schon.

Nichtsdestotrotz werfen wir mal ein kurzes Bild auf Gute Arbeit. Anders als früher und anders als in anderen Ländern, sind die Riderinnen und Rider in Deutschland meist keine Selbstständigen mehr. Diese Praxis ändert sich gerade aber erneut, da beispielsweise Lieferando meines Wissens nach wieder auf Flottenpartner umsteigend will. Vielleicht kann man dazu noch mal Stellung nehmen. In der Regel verdienen die Riderinnen und Rider in Berlin den Mindestlohn. Eine Studie des IAB hat außerdem gezeigt, dass die Mehrheit, also knapp die Hälfte, der Riderinnen und Rider im Minijob beschäftigt sind, das heißt, auch da können wir noch mal über den Beschäftigtenstatus sprechen. Hinzu kommen Arbeitsrechtsverletzungen, von denen uns Fahrerinnen und Fahrer berichten, die auch von Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertretern und von der Forschungsseite bestätigt werden. So wird beispielsweise unrechtmäßig gekündigt, Urlaub falsch berechnet oder gar nicht gewährt, und es ist natürlich davon auszugehen, dass es eine hohe Dunkelziffer gibt. Des Weiteren ergeben sich Lohnschwankungen für die Riderinnen und Rider, beispielsweise bei unklaren Berechnungen von Honorarfortzahlungen im Krankheitsfall, eine Ungewissheit über den Erhalt von Schichten, aber es gibt auch, und das wird immer wieder berichtet, ausstehenden Lohnzahlungen. Somit kommen wir de facto zu dem Ergebnis unter Mindestlohn.

Dies wird insbesondere, wie auch öfters schon gesagt, im Kontext von Subunternehmen berichtet. Das heißt, einer der größten Risikofaktoren für die Prekarität scheint die Anstellung oder die Beschäftigung über ein Subunternehmen zu sein. Es gibt noch mehr Herausforderungen, angefangen bei der Arbeitszeit und der Schichtverteilung über die befristeten Verträge, schnell erfolgende Kündigungen, mangelnde Karriereperspektiven, die Lücken in der Altersvorsorge. Insgesamt steht die kollektive Interessenvertretung oder gar die Mitbestimmung den Plattformarbeitenden meist nicht zur Verfügung. Hinzu kommen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, der Arbeitsdruck, die Risiken im Straßenverkehr. Das sind alles Punkte, die angesprochen wurden, die ich aufgrund der Zeit nicht weiter ausführen würde.

Des Weiteren, und das ist noch gar nicht gesagt worden, ist die Branche von einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter geprägt. Diese wird auf über 80 Prozent geschätzt. Die Arbeit als Riderin und Rider zeigt sich insofern als Arbeitsfeld der Ankunft, da sie leicht zugänglich ist und kaum Sprachkenntnisse erforderlich sind. Als eine Herausforderung für die Durchsetzung von guten Beschäftigungsbedingungen wird die mangelnde Kenntnis über Arbeitsrechte bei Zugewanderten genannt. Diese würden sich auch weniger beschweren, weil sie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes Angst haben. Oft ist das Aufenthaltsrecht auch an den Beschäftigtenstatus geknüpft. Das muss man natürlich mit in den Blick nehmen. Hier muss die Landesebene weiterhin ansetzen, beispielsweise durch Förderung von Sprachkursen, Schulungen zum Arbeitsrecht, wie es BEMA macht, auch schon in der Ankommensphase in verschiedenen Sprachen, politische Bildungsarbeit zu Betriebsratsgründungen und so weiter.

Mit Bezug auf die Umsetzung der EU-Richtlinie in nationales Recht: Das wird auf Bundesebene verhandelt, nichtsdestotrotz möchte ich gerne noch mal etwas zu den Subunternehmen, Artikel 3 sagen. Alle Mitgliedstaaten müssen die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die Plattformen auf die Vermittler zurückgreifen, die

dort Beschäftigten denselben Schutz genießen wie im direkten Beschäftigungsverhältnis. Ich würde das unter Lieferkettenverantwortlichkeit verbuchen.

In einem Sozialpartnerdialog, den wir im Rahmen des Projekts Joboption durchgeführt haben, haben wir uns noch mal das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft angeschaut, das Direktanstellungsgebot, aber auch das Arbeitsschutzkontrollgesetz und die Erhöhung der Kontrollichte. Der Sozialpartnerdialog hat ohne die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite stattgefunden. So viel zum Interesse.

Zur Beweislastumkehr mit der Vermutungsregelung: Das ist natürlich ein sehr relevanter Punkt. Wir sind gespannt auf die Indizien. Da müsste dann beispielsweise jetzt bei der Flottenidee die Umstellung greifen. Da hätten wir dann schon ein gutes Praxisbeispiel.

Aber auch das algorithmische Management: Ich möchte noch darauf hinweisen, dass das nicht nur für Plattformen interessant ist, sondern wir müssen bei der Digitalisierung der Arbeitswelt auch schon den Weitblick haben, dass algorithmisches Management sich höchstwahrscheinlich auf andere Branchen übertragen wird. Bei den Riderinnen und Ridern ist es so, sie bekommen über ihr Handy in der App ihre Arbeitsaufträge, und damit bekommen sie somit einerseits diese kleinteiligen digitalen Arbeitsanweisungen, andererseits ermöglicht das natürlich auch eine kleinteilige digitale Überwachung zum Beispiel der Wegezeiten, aber dementsprechend auch der Performance der Arbeiterinnen und Arbeiter: Warum hast du jetzt so lange gebraucht, um dort hinzukommen? Für die Fahrerinnen und Fahrer ist allerdings nicht transparent, wie beispielsweise die Routen zugeteilt werden. Sie werden auch nicht darüber informiert, wie das bemessen wird, nach welchen Kriterien sich der Vertrag verlängert, die Schicht zugeteilt oder die Route zugewiesen wird. Das sind so die Berichte, die wir bekommen. Da erhoffen wir uns natürlich auch mehr Transparenz von der EU-Richtlinie.

Ich habe noch einen Punkt, der betrifft die Arbeitsorganisation und die Digitalisierung der Kommunikation, die auf Artikel 20 abzielt und das Tool, dass auch Gewerkschaften Zugang haben über gesicherte Kommunikationskanäle. Da möchte ich jetzt einen Ausflug machen hin zu den Soloselbstständigen, die sich noch mal anders begegnen, also jenseits von den Lieferdiensten. Es sind natürlich auch hier die Bedarfe da, solche Informationskanäle für Soloselbstständige zu schalten, die sich meistens auch nicht physisch vor Ort treffen. Hier gibt es Ansätze vom WZB, glaube ich, und von Minor. – Ich danke für die Zeit!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen lieben Dank für Ihre Ausführungen! – Bevor die Abgeordneten dran sind, ich habe jetzt schon fünf Wortmeldungen aus den Reihen der Abgeordneten, ist natürlich zunächst Frau Senatorin dran. – Bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank auch an die Sachverständigen für die Stellungnahmen dazu! Als Arbeitssenatorin verfolge ich diese Entwicklung natürlich mit großer Sorge, bin auch im stetigen Austausch mit den Riderinnen und Ridern und möchte noch mal ganz ausdrücklich sagen, dass wir eine zügige Umsetzung der EU-Richtlinie sehr begrüßen, hier auch im Austausch mit dem Bundesministerium sind und hoffen, dass der Referentenentwurf, wie angekündigt, im Herbst kommt. Er könnte besser sein, aber er ist ein Schritt in die richtige Richtung, und, wie auch schon erwähnt, sind das oftmals bundesgesetzliche Regelungen, die durchgesetzt werden müssen. Wir haben in einigen Branchen natürlich die Nachunternehmerhaftung, in der KEP-Branche, mal

gucken, wie sich das da entwickelt, und in der Fleischindustrie, auch nach den ganzen Skandalen, die wir dort erlebt haben, den Schutz der Beschäftigten deutlich erhöht. Das ist gut, und auch für diesen unregulierten Bereich der Plattformarbeit ist es zwingend notwendig, dass wir faire Arbeitsbedingungen erreichen. Wir sind da als Verwaltung auch sehr dran. Sowohl in der Länderkammer als auch bei der Arbeits- und Sozialministerkonferenz ist das immer wieder Thema, und auch bei der nächsten ASMK werden wir einen Berliner Antrag dazu einbringen, um das natürlich auch an die Bundesregierung zu richten.

Es gab auch die Frage: Was kann eigentlich Berlin tun, wenn etwas getan werden kann? – Wir haben natürlich unsere LAGetSi, unsere Arbeitsschutzbehörde, und wenn man sich die Entwicklung der Lieferdienste in den vergangenen Jahren anschaut, hat das alles noch viel ungeschützt begonnen, was Arbeitsmaterialien anging damals, was Gewichtsbegrenzungen anging. All das waren Themen, die die Riderinnen und Rider beschäftigt haben und wo sie auch politische Unterstützung eingefordert haben. Das LAGetSi führt selbstverständlich schon seit Jahren Schwerpunktkontrollen bei Lieferdiensten durch. Wir sind diesbezüglich natürlich auf Meldungen angewiesen, allerdings wissen wir auch, dass, wenn die EU-Richtlinie umgesetzt wird, wir hier natürlich mehr Ressourcen brauchen. Auch das muss immer wieder mitdiskutiert werden, und die Behördenzuständigkeit für die ganzen Punkte ist natürlich auch sehr wichtig. Insofern bedanke ich mich ganz herzlich bei Ihnen, dass Sie sich dafür stark einsetzen. Das Projekt Joboption, BEMA haben Sie auch genannt, auch ein von uns gefördertes Projekt, ist sehr aktiv in dem Bereich. Danke an die Sachverständigen für die Arbeit und den Einsatz hier, um faire Arbeitsbedingungen zu schaffen. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Senatorin, für die Ausführungen und für Ihr Statement! – Wir kommen jetzt zu den Fragen. Wir haben folgende Wortmeldungen: Herr Dr. Pätzold, Herr Valgolio, Herr Wapler, Herr Meyer und Frau Auricht, in dieser Reihenfolge. Der Hinweis an die Anzuhörenden: Wenn es zu viele Fragen werden, dann geben Sie mir ruhig ein Zeichen, dann machen wir einen Cut, und Sie beantworten erst mal. Ansonsten würden wir sammeln. Der Hinweis an die Abgeordneten: Übertreiben Sie es nicht mit den Fragen. – Herr Dr. Pätzold, ganz besonders Sie sind dafür bekannt.

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Herr Ausschussvorsitzender! – Mein Interesse an tiefgründigen Diskussionen ist scheinbar bekannt. Dementsprechend habe ich mir natürlich einige Fragen notiert, die vor allen Dingen im Laufe der Anhörung, die ich wirklich sehr vielschichtig und interessant fand, entstanden sind. Ich fand es gut und will mich auch bei den Abgeordnetenkollegen der anderen Fraktionen bedanken, dass wir, wie ich finde, durch die Anzuhörenden, die wir eingeladen haben, heute sehr unterschiedliche Sichtweisen möglich gemacht haben. Ich finde, dass spürbar wird, dass die Sachen dann doch komplexer sind als sie auf den ersten Blick scheinen.

Erstens: Wir sind uns, glaube ich, alle einig, dass wir gute Arbeitsbedingungen wollen. Ich will das mal vorweg sagen. Zweitens erleben wir, da gucke ich mal ein bisschen hinter die Anzuhörenden, dass es ganz viele junge Menschen gibt, die aus unterschiedlichsten Gründen gerne Sachen bestellen.

Dazu kann man stehen wie man will. Und dann gibt es Menschen wie meinen Vater, der eingeschränkt ist, weil er Parkinson hat. Für ihn ist das ein sehr sozialer Punkt, dass er die Möglichkeit hat, nicht Schritte nach draußen gehen zu müssen, um schnell etwas zu bestellen, was er im täglichen Alltag braucht. Ich will das mal hier direkt vorweg bringen, weil ich finde, bei all der Diskussion darüber, was an Arbeitsbedingungen besser werden muss, was wir teilen, muss man auch diese Komponenten sehen, dass es Kunden gibt, die aus unterschiedlichsten Gründen gerne bestellen und dass Unternehmen wie Ihres, Frau Dr. Dietrich, durchaus einen sozialen Punkt beitragen. Daher würde mich interessieren, auch bei der ersten Frage – ich gehe mal in der Reihenfolge vor, wie Sie auch vorgetragen haben –, wie Sie auch auf solche Punkte in der Kommunikation eingehen, in der Unterstützung dieser Kunden, die Ihre Hilfe brauchen und die durch Ihre Lieferdienste in ihrem täglichen Leben unterstützt werden.

Zweitens: Wir hatten eine wirklich sehr interessante Begründung der Anhörung heute. Christoph, du hast es angesprochen. Ich finde, das gehört zur Redlichkeit dazu. Ich habe es mir gerade bei North Data angeguckt: Ich habe jetzt auch nicht mehr als zwei Tochtergesellschaften bei Ihnen, Frau Dr. Dietrich, gefunden. Daher noch mal die Frage an Sie: Haben Sie wirklich nur zwei Tochtergesellschaften, so wie es online verzeichnet ist? Und wenn das stimmt, lieber Christoph, du hast das in deinem Eingangsstatement deutlich gemacht, würdest du dann deine Aussage anpassen, dass Unternehmen wie Lieferando und andere alle durch Subunternehmensstrukturen geprägt sind? Kann diese Aussage nach der Anhörung, die wir heute haben, überhaupt noch so gehalten werden, oder würdest du dich da nicht vielleicht zumindest in Richtung Lieferando anders ausdrücken?

Die nächste Frage geht auch an Sie, Frau Dr. Dietrich. Sie haben den Betriebsrat angesprochen. Auch das haben wir gehört, dass es keine Vertretung gibt. Sie haben es gesagt, Sie hätten einen Betriebsrat. Wenn Sie noch mal darstellen könnten, wie dort die Zusammenarbeit läuft und wie Sie das im täglichen Arbeitsleben gestalten.

Drittens: Sie haben es beschrieben. Es gibt bei Ihnen auch Hochlohnarbeitsplätze. Wenn Sie mal darstellen könnten, in welchem Bereich die tätig sind und was für Sie Hochlohnarbeitsplätze sind in der Frage der Bezahlung und in der Frage der Ausgestaltung.

Herr Dr. Feuerstein! Auch Ihren Ausführungen habe ich mit hohem akademischen Interesse zugehört. Ich werde mir einige Papiere von Ihnen im Nachgang noch mal intensiver durchlesen. Ich habe ganz viele, wie ich finde, nachvollziehbare und akademisch fundierte Aussagen gehört, die negativ intoniert waren. Mich würde interessieren, ob Sie auch Positivbeispiele nennen können, also beispielsweise, dass bestimmte Gruppen an Menschen, die dort Arbeit finden, darüber einen sozialen Aufstieg oder Teilhabe erleben, ob Sie das in Ihren wissenschaftlichen Untersuchungen darstellen konnten bei all den Problemen und Herausforderungen, die Sie richtigerweise dargestellt haben.

Herr Dr. Specht! Sie sind durchaus kritisch mit Lieferando umgegangen. Es ist gut, wenn man sich sieht und sich ins Gesicht guckt. Das ist etwas anderes, als wenn man bei den sozialen Medien schreibt. Würden Sie aus Ihrer Sicht, was das Thema Betriebsrat angeht, Lieferando als Vorbild bezeichnen? Mich würde interessieren, ob das sozusagen aus Ihrer Positionierung dann doch ein Vorbildunternehmen ist, denn Lieferando hat diesen Betriebsrat, und ob Ihnen da irgendwelche Probleme bekannt sind, die wir heute noch nicht gehört haben.

Viertens: Frau Mauch! Sie haben es angesprochen. Etwas, was mich wirklich ärgert, ist immer, wenn die Diskussion startet, dass jemand den Mindestlohn nicht bezahlt. Es ist bekannt, dass die Senatorin und ich als damalige Bundestagsabgeordnete voller Überzeugung den bundesweiten Mindestlohn mit dem Ziel eingeführt haben, dass es niemanden geben darf, der den nicht bezahlt. Jetzt haben Sie beschrieben, dass es scheinbar das Modell gibt, dass ausstehende Lohnzahlungen dazu führen, dass in der Summe die Arbeitsstunden höher sind und das Entgelt geringer als der Mindestlohn es darstellen würde. Wie viele Beispiele sind Ihnen da bekannt, und welche Erwartungen haben Sie da auch ans LAGetSi und die Senatsverwaltung, dort zu unterstützen, damit solche Fälle wirklich auf Null reduziert werden, denn jeder einzelne Fall ist einer zu viel?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wir würden noch sammeln, wenn es recht ist.

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Ich fand, das waren schon relativ viele Fragen. Deswegen dachte ich, es hilft vielleicht auch für zukünftige Fragen, wenn man die Infos schon mal weitergibt, damit es nicht redundant wird, oder?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Mit Blick darauf, dass wir noch vier Wortmeldungen haben, kommen ganz gewiss noch Fragen dazu. Mindestens einen nehmen wir noch dazu, und dann machen wir meinetwegen eine erste Beantwortung. – Bitte, Herr Valgolio!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank an die Anzuhörenden! Es war sehr interessant und lehrreich. Eine Sache habe ich gelernt, da haben Sie mich korrigiert. Das Hauptproblem in Deutschland bei der Plattformarbeit ist nicht die Scheinselbstständigkeit, sondern sind eher Arbeitsverhältnisse mit zwielichtigen Partnern oder Subunternehmern, bei denen die Lieferdienstfahrer oder Taxifahrer oder so angestellt sind. Ich versuche das Problem, das da scheinbar besteht, mal ein bisschen anschaulich zu machen. Wenn ich der Regierende Bürgermeister Kai Wegner bin und eine Pizza bei Lieferando bestelle, wahrscheinlich bestellt er Pizza Hawaii, dann wird über Lieferando, über die App, diese Pizzabestellung ausgelöst, und beim App-Anbieter Lieferando bleibt dann auch ein großer Teil des Gewinns hängen, aber ausgeliefert wird es nicht von einem Angestellten von Lieferando, sondern von jemandem, der auch so eine orange Weste anhat, aber der bei irgendeinem Unternehmen angestellt ist, das man nicht genau kennt, das möglicherweise – Frau Dietrich, Sie hatten es gesagt – shady ist. Ich sage jetzt nicht, dass es bei Ihnen so ist, aber es könnte ein Unternehmen sein, das dann möglicherweise diesen Fahrer gar nicht bezahlt oder ein Unternehmen, das möglicherweise nur auf dem Papier besteht oder in irgendeinem Späti gemeldet ist oder das die Urlaubstage nicht bezahlt oder vielleicht sogar eine Praxis übt, wie sie Herr Dr. Feuerstein beschrieben hatte, dass man einen Arbeitsvertrag mit denen unterschreibt und gleichzeitig einen Aufhebungsvertrag unterschreiben muss, weil man sonst keinen Arbeitsvertrag bekommt – absolut illegal.

Der sehr geschätzte SPD-Abgeordnete Tino Schopf hat das für die Branche der Mietwagenfahrer beschrieben. Uber und Co. – hat er gesagt – sind doch eigentlich keine Subunternehmerketten, das sind eigentlich Strukturen der organisierten Kriminalität. – Das mache ich mir jetzt nicht zu eigen, aber ich möchte Sie, Frau Dr. Dietrich, fragen: Kann man das für Ihre Partner auch sagen? Das sind ja keine Subunternehmer. Das sind auch keine Tochterunternehmen. Insofern muss ich auch den Kollegen Dr. Pätzold korrigieren. Das sind keine Tochterunternehmen, da gibt es eine Konzernverbindung, sondern sie werden Partner genannt. Frau Dr. Dietrich! Wie würden Sie Ihre Partner einschätzen, die dann für Sie diese Lieferun-

gen ausführen, die über Ihre App vermittelt werden? Zu welchem Anteil sind die shady? Zu welchem Anteil sind die sauber? Was unternehmen Sie, um das zu überprüfen, wie Ihre Partner arbeiten und wie Ihre Partner ihre Angestellten beschäftigen? Unternehmen Sie da überhaupt irgendetwas? Überprüfen Sie das, oder lassen Sie das so laufen? Das ist meine erste Frage an Sie.

Zweite Frage: Welchen Umfang hat diese Zusammenarbeit mit solchen Partner? Sie hatten gesagt, über 80 Prozent der Aufträge über Ihre App werden über solche Partner ausgeliefert. Ihr Betriebsrat hat mir gesagt, 92 Prozent der Bestellungen werden bei Ihnen über solche Partner ausgeliefert. Vielleicht können Sie das noch etwas genauer sagen.

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Meinen Sie mit Partnern unsere Gastronomen? – denn das meinte ich. Wenn ich Partner sage, sind das unsere Gastronomen, oder was meinen Sie mit Partner?

Damiano Valgolio (LINKE): Partner sind diejenigen, die ein Arbeitsverhältnis mit denjenigen haben, die die Bestellungen ausliefern.

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Okay, also das, was ich meinte, waren die Gastronomen, die selber ausliefern.

Damiano Valgolio (LINKE): Das können Sie gleich noch erklären, wie da genau die Struktur ist. – Wie gesagt, Ihr Betriebsrat sagt, dass 92 Prozent der Bestellungen über die Lieferando-App nicht von Angestellten von Lieferando ausgeliefert werden, sondern von Angestellten irgendwelcher anderer Unternehmen, mit denen Sie oder die Restaurants Vertragsverhältnisse haben – das wird zumindest behauptet, ich mache mir das nicht zu eigen, ich gebe die Frage nur weiter –, die zum großen Teil eher dem shady Bereich zuzuordnen sind oder, wie der Kollege Tino Schopf sagt, Strukturen der organisierten Kriminalität aufweisen. Ich sage nicht, dass das bei Ihren Partnern so ist, aber es wäre, glaube ich, ganz gut, wenn Sie da ein bisschen Licht ins Dunkel bringen könnten.

Zweite Frage: Gibt es Pläne in Berlin, bei Lieferando konkret, das auszuweiten, also den Anteil der eigenen Beschäftigten abzubauen, zu reduzieren oder komplett abzubauen in der nächsten Zeit und nur noch mit solchen Partnern zu arbeiten? Da gibt es auch die Befürchtung beim Betriebsrat, dass auch Lieferando da komplett auf dieses Partnermodell umschwenkt und auch in Berlin zukünftig viel weniger oder gar nicht mehr mit eigenen Angestellten ausliefert. Das sind erst mal die beiden Fragen an Sie.

Dann an die anderen Anzuhörenden die Frage, auch an Sie gerne, Frau Dr. Dietrich, aber ich glaube, dazu können auch die anderen viel sagen: Wenn es so ist, dass das Problem sich so darstellt, wie ich es gerade versucht habe zu beschreiben, also man bestellt über eine App eine Pizza oder eine Fahrdienstleistung oder eine Reinigungsdienstleistung oder was auch immer, und derjenige, der dann die Dienstleistung als Arbeitnehmer erbringt, ist bei irgendeinem Partner oder anderen Unternehmen angestellt, das sich möglicherweise ein bisschen shady verhält, was kann man da machen? Wird dieses Problem automatisch durch Artikel 3 der Richtlinie beseitigt? Haftet jetzt automatisch Lieferando oder Uber, wenn irgendein Partner seinem Kurier oder seiner Reinigungskraft keinen richtigen Lohn zahlt? Im Moment nicht, aber wenn Artikel 3 umgesetzt wird oder direkt in Kraft tritt Anfang 2027 oder Ende 2026, ist

dann dieses Problem automatisch weg? Haftet dann automatisch die Plattform, oder, wenn nein, was muss noch gemacht werden an Umsetzungsschritten oder Gesetzen oder anderen regulatorischen oder Aufsichtsmaßnahmen? Was muss gemacht werden, damit dieses Problem, das ich gerade beschrieben habe, nicht mehr auftritt oder man ihm zumindest wirksam entgegentreten kann? Das ist nur eine Frage, aber wahrscheinlich schwer zu beantworten, deswegen belasse ich es jetzt erst mal bei dieser Frage und gebe sie auch so ähnlich an den Senat weiter.

Was kann man machen? Frau Senatorin! Sie habe gerade richtig gesagt, dass vieles wahrscheinlich Bundesgesetzgebung ist. Aber worauf muss man bei der Umsetzung der Richtlinie achten, damit es wirklich effektiv umgesetzt wird und dieses Problem, das ich gerade beschrieben habe, unterbunden werden kann? Was kann man da konkret machen? Gibt es da schon Ideen in Berlin, denn wir sind in Berlin besonders betroffen? Wir sind aus verschiedenen Gründen die Stadt, wo viele von diesen neuen Plattformunternehmen in Deutschland Fuß fassen und ihr Geschäft aufbauen. Deswegen haben wir als Land Berlin natürlich ein besonderes Interesse daran, vernünftig zu regulieren. Gibt es da vielleicht sogar schon Ideen für eine Bundesratsinitiative oder irgendwelche konkreten Vorschläge, wie das Land in diesen Umsetzungsprozess auf Bundesebene versucht einzugreifen?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Mit Blick darauf, dass wir wirklich sehr viele Fragen explizit auch an Frau Dr. Dietrich hatten und Sie auch schon signalisiert haben, dass Sie gerne antworten wollen, möchte ich dem gerne folgen. Danach haben wir aber noch drei Wortmeldungen. Ich weiß, die drei Wortmeldungen gehen alle in dieselbe Richtung, und Sie haben noch ganz viel auf dem Herzen. Ich verspreche Ihnen, Sie kommen definitiv dran und können dann sicher noch die zweite Beantwortungsrunde von Frau Dr. Dietrich erleben. Ich würde das tatsächlich in der gleichen Reihenfolge wie eben machen wollen, sodass Frau Dr. Dietrich anfängt, und danach gehen wir die Reihe durch. – Bitte schön!

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Danke schön, auch für die vielen Fragen, die ich sehr gerne beantworte! – Ich fange dann auch entsprechend der Reihenfolge mit Herrn Pätzold an. Wie gehen wir auf alte und bewegungseingeschränkte Menschen in unserer Kommunikation ein? – Wir haben das absolut in unserem Narrativ, dass sich das vor allen Dingen auch nach Corona in mehr Bevölkerungsschichten durchgesetzt hat, dass Lieferando nicht nur etwas für junge Leute ist, sondern eben auch für ältere und bewegungseingeschränkte Menschen. Ich habe es bei meiner eigenen Oma erlebt, die mit 89 Jahren tatsächlich noch angefangen hat, sich bei Lieferando die Chicken Nuggets von McDonalds zu bestellen und große Freude daran hatte. Es ist natürlich auch für uns mit Blick auf die demographische Entwicklung ein ganz klarer Wachstumsmarkt, dass wir sagen: Okay, wir werden jetzt immer mehr Digital Natives haben. Auch die ältere Bevölkerung besitzt mittlerweile durchgehend Smartphones und wird auch offener, und das ist für uns auch eine absolute Zielgruppe, auf die wir immer mehr eingehen werden, auch mit Blick auf die demographische Entwicklung.

Wie viele Gesellschaften? – Ich bleibe dabei, wir haben die yourdelivery GmbH und die Takeaway Express. Das ist die Logistikeinheit. Die gehören uns. Das ist das, was man unter Lieferando versteht.

Zum Thema Hochlohnarbeitsplätze: Was ich damit meinte, waren die Arbeitsplätze, die bei uns in der Zentrale am Schlesischen Tor angesiedelt sind. Darunter würde ich meinen eigenen

fassen. Ich fühle mich gut bezahlt und stark wertgeschätzt, und obwohl ich auch mal sieben Jahre lang für Gesamtmetall gearbeitet habe, kann ich sagen, das ist der beste Arbeitgeber, den ich je hatte, was Wertschätzung, Verbindlichkeit und auch Bezahlung angeht.

Zum Betriebsrat: Da will ich Ihnen zuerst ein paar Zahlen an die Hand geben, damit wir wissen, wovon wir hier eigentlich reden. Wir haben seit 2016 Betriebsratsstrukturen mit der Logistik, die wir damals von Foodora eingekauft haben. Unsere eigenen Fahrer, die wir zuerst angestellt hatten, hatten keinen Bedarf, denn sie wurden ordentlich behandelt. Sie hatten eine ordentliche Ausstattung, die ist heute zweiundzwanzigteilig. Die Winterjacke ziehe ich selber gerne an, weil sie super ist. Wir haben das dann miteingekauft, deswegen haben wir diesen Betriebsrat. Wir haben aktuell 20 regionale, lokale Betriebsräte. Es ist also nicht ganz so, dass es sich nicht lohnt, in Düsseldorf einen Betriebsrat zu gründen, denn bei uns ist es genau so, dass dort, wo die Hubs sind in den größeren Städten, durchaus Betriebsräte sind, also 20 regionale, über die wir hier sprechen, mit aktuell 156 Betriebsratsmitgliedern zuzüglich Ersatzmitgliedern. Das finde ich ordentlich. Da kann man auch nicht von Kleinhaltungen sprechen, sondern das ist sehr ordentlich und zugegebenermaßen auch in der Verwaltung nicht immer ganz einfach.

Wie ist die Zusammenarbeit? – Grundsätzlich – das habe ich schon gesagt – haben wir auch auf dem Marktplatz einen Betriebsrat. Wir sind grundsätzlich der Überzeugung, dass das richtig und wichtig ist in einem Unternehmen unserer Größe, dass es da auch eine institutionalisierte Kommunikation gibt. Nichtsdestotrotz gehört zur Wahrheit auch dazu, dass wir erleben, wenn man fragt: Warum habt ihr überhaupt Subunternehmen? – ich hatte das bereits eingangs erläutert, dass es da natürlich primär darum geht, wenn wir irgendwo einen neuen Standort eröffnen und nicht sofort Fahrer vor Ort haben, dass wir dort dann erst mal mit Subunternehmern starten. Der Prozentsatz ist aber im vergangenen Jahr unter einem Prozent gewesen, also es ist wirklich nicht signifikant. Wir müssen damit aber auch Auftragsspitzen ausgleichen, unter anderem dann, wenn die Schichtpläne vom Betriebsrat nicht freigegeben werden, was relativ häufig der Fall ist, nicht nur, weil die Schichtpläne an sich vielleicht nicht gefallen, sondern tatsächlich auch, weil sachfremde Themen in die Verhandlung eingemischt werden, und das ist ein zunehmendes Problem. Ich kann den Betriebsrat natürlich verstehen, dass das auf der Hand liegt, aber das macht die Zusammenarbeit nicht unbedingt einfacher, wenn bei einer so regelmäßigen Aktion wie Schichtplänen sachfremde Themen, die eigentlich nicht mitbestimmungspflichtig sind, reingemischt werden. Nur ein Beispiel: Wir konnten sechs Wochen am Standort Braunschweig deswegen nicht liefern, und das führt dann natürlich auch zu der Frage, wie ein Unternehmen sich das leisten soll, sechs Wochen an einem Standort nicht zu arbeiten. Wenn man das mal größer denkt, ist das natürlich eine Belastung. Da gilt es natürlich, das Verhältnis miteinander so zu gestalten, dass die Wirtschaftlichkeit und die Arbeitsplätze auch gesichert sind, über die man hier gemeinsam spricht.

Herr Valgolio! Zu den Kommissionen: Sie haben gerade gesagt: Na ja, dann bleibt die Mehrheit der Gewinne bei Lieferando. – Das ist nicht so. Gerade wenn wir nicht ausliefern, reden wir hier von 14 Prozent Kommission. Das ist definitiv nicht die Mehrheit. Im anderen Fall reden wir von 30 Prozent, auch das ist nicht die Mehrheit. Man muss dazu sagen, die Logistik ist etwas, was wir so ein bisschen als Einstieg in den Aufstieg anbieten für die Partner, die keine haben. Wenn ich von einem Partner sprechen, und ich glaube, da gab es ein kleines Missverständnis, sind das Gastronomen. Über 80 Prozent unserer Bestellungen, das deckt sich absolut mit dem, was Ihnen der Betriebsrat gesagt hat mit den 92 Prozent, werden nicht von

uns ausgeliefert, sondern von unseren Partnern, und Partner sind in unserem Fall unsere Gastronomen und die Einzelhändler, mit denen wir zusammenarbeiten. Das heißt, die Gastronomie, der Restaurantpartner stellt dann einen von seinen Mitarbeitern ab, der die Pizza ausfährt. Es stimmt, häufig tragen die sogar unsere Jacken, weil wir einen großen Onlineshop haben, wo wir vom Kochlöffel über den Herd bis zur Ausstattung für die Fahrer und Fahrräder für die Gastronomen zu sehr günstigen Preisen Ausstattung anbieten. Deswegen fahren die häufig auch mit Lieferando-Ausstattung durch die Gegend, obwohl die gar nicht bei Lieferando angestellt sind. So gesehen hat das nichts mit shady Business oder Subunternehmern zu tun, es sei denn, wir wollen die ganze Gastronomie in Mitleidenschaft ziehen. Das ist dann meistens auch eher im kleinen Stil oder vielleicht auch im größeren, aber jedenfalls ist es von der Gastronomie aus organisiert. – [Zuruf von Damiano Valgolio (LINKE)] – Das überlassen wir, wie es das Gesetz vorsieht, der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Wir können nicht für 38 000 Partner jeden einzelnen Fahrer kontrollieren. Ich glaube, da muss man gucken: Was ist Aufgabe von Unternehmen, und was ist Aufgabe vom Staat? Die Exekution der Gesetze muss an der Stelle auch dort bleiben, wo sie hingehört, in der Hand des Staates. Bei 38 000 Partnern machen wir sonst die Arbeit vom Zoll.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Danke schön! – Bitte schön, Herr Feuerstein!

Dr. Patrick Feuerstein (WZB): Dann mache ich gleich weiter. Vielen Dank für die Frage von Ihnen, Herr Pätzold, zu den positiven Beispielen. Absolut! Lassen Sie mich kurz ein bisschen mehr Hintergrund geben, warum uns die positiven Beispiele auch so wichtig sind: Weil wir auch selber dazu beitragen wollen. Ich hatte gesagt, dass das Fairwork-Projekt kein reines Forschungsprojekt ist, sondern ein Aktionsforschungsprojekt, das heißt, wir machen natürlich schon Grundlagenforschung, indem wir versuchen, Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen zu untersuchen, zu bestimmen und auch entsprechend zu bewerten. Eine ganz wichtige Komponente unserer Arbeit ist aber auch, mit diesen Bewertungen zu arbeiten und das mit unterschiedlichsten Stakeholdern. Einer dieser Stakeholder neben politischen Regulierern wie zum Beispiel heute hier, neben Gewerkschaften und Beschäftigten selbst, sind auch immer die Plattformen. Das heißt, wir teilen diese Bewertung mit den Plattformen. Wir laden die Plattformen ein, zu diesen Bewertungen beizutragen, uns Informationen bereitzustellen über Dinge, die auf der Plattform passieren, über die Prozesse, über die Geschäftsmodelle, und wir geben den Plattformen auch in jedem Bewertungszyklus Zeit, etwaige Veränderungen durchzuführen. Um da noch mal eine Zahl zu nennen: Wir haben global bisher über 300 Plattformbewertungen erstellt mit dem Fairwork-Projekt, und wir haben dabei über 700 positive Veränderungen auf Plattformen erzeugt, die in Kooperation mit uns erstellt wurden.

Von daher sind wir keinesfalls so, dass wir sagen: Plattformarbeit ist per se etwas Negatives und muss abgeschafft werden. Wir sehen die positiven Punkte, die Sie richtigerweise hervorgehoben haben, aber wir glauben nicht, dass man die Vorteile mit Arbeitsmindeststandards gegenrechnen darf. Ich möchte ein Beispiel geben, wenn es um die Mindestlöhne geht. Es gibt einige Plattformen, die mit uns derart kooperieren, dass sie uns komplette Einkommensberichte erstellen: Was verdient wer auf der Plattform? Daraus kann man dann eine entsprechende Einkommensverteilung erstellen, und dann sieht man, die Zahlen, die von den Plattformen gerne genannt werden, sind Durchschnittswerte. Frau Dietrich hat es auch gesagt: Im Durchschnitt verdient jemand bei uns so und so viel Euro pro Stunde. Wenn man die Daten hat und sich die Verteilung angucken kann, sieht man sehr häufig, dass es eine Gruppe von Beschäftigten gibt, meistens um die 20 bis 30 Prozent, das variiert natürlich, die deutlich über

dem Mindestlohn verdienen, die die gute Schichten bekommen, die jeden Samstagabend keulen, die dann mit da mit 18 oder 19 Euro rausgehen. Das will ich gar nicht in Abrede stellen. Das gibt es. Es gibt aber auch immer in diesen Verteilungen einen sehr großen Prozentteil von Leuten, die weit unterhalb des Mindestlohns verdienen, und mein Verständnis von Mindestlohnregulierung ist nicht: Na ja, im Durchschnitt, und wenn man Glück hat, kann man es schaffen, sondern für mich ist ein Mindestlohn eine Bottom Line, unter der man nicht verdienen sollte. Deswegen bin ich da immer sehr vorsichtig, diese individuellen Möglichkeiten, die ohne Zweifel da sind, mit solchen Mindeststandards gegenzurechnen.

Vielleicht noch ganz kurz zu der Frage von Ihnen, Herr Valgolio: Was kann man da denn jetzt tun? – Ich sehe das ein bisschen anders als Frau Dietrich. Bei den Restaurants ist das sicherlich eine Sache, wo sie sagen: Da machen wir die Arbeit des Zolls. – Ja, ich sehe aber gerade, viele Subunternehmen übernehmen gar nicht die Auslieferung. Das machen die Restaurants selber. Das haben die vorher auch schon gemacht, und das machen die auch immer noch selber. Aber viele dieser Subunternehmen, über die wir heute sprechen, vor allen Dingen im Bereich der Lieferdienste, arbeiten auf der App der Plattformen, das heißt, was da ausgelagert wird, ist eigentlich nur die HR-Funktion. Das heißt, da wird rekrutiert, da werden die Arbeitsverhältnisse verwaltet, da wird das Geld weitergegeben. Das ist eine überschaubare Zahl in vielen Fällen. Da sehe ich durchaus eine Sorgfaltspflicht ganz im Sinne der Plattformdirektive, die das nahelegt, dass die nationalen Gesetzgeberinnen und Gesetzgeber genötigt sind, hier entsprechende Strukturen gemeinsamer Verantwortung zu schaffen – Frau Mauch hat das auch schon angesprochen –, und ganz im Sinne der Lieferkettengesetzgebung zu sagen: Wenn man in dieser engen Art und Weise so unmittelbar mit Partnern für so einen essenziellen Teil der Dienstleistung zusammenarbeitet, dann muss es da Verantwortung geben, für diese Partner entsprechende Monitoring- und Evaluationsprozesse zu schaffen. Ich weiß, dass einige Plattformen damit schon angefangen haben. Das ist also möglich, aber es braucht natürlich auch von der Regulierenseite den Druck, dass solche Prozesse entwickelt werden müssen, sonst sehen wir die Entwicklung wahrscheinlich nicht in dem Umfang, wie wir sie gerne sehen würden. Von daher erst mal die Anmerkungen von meiner Seite auf die beiden Fragen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Bitte schön, Frau Mauch!

Katrin Mauch (ArbeitGestalten): Danke auch meinerseits für die Fragen! – Zum Mindestlohn, Herr Pätzold: Immer wieder haben uns Berichte erreicht, dass es vor allem ausstehende Lohnzahlungen bei Subunternehmerstrukturen gab. Letztes Jahr ist Wolt auch groß in den Medien gewesen. Das kann man nachverfolgen. Des Weiteren wird der Mindestlohn in der Hinsicht geprellt, wenn 50 Prozent im Minijob angestellt sind und Urlaub nicht ordentlich gewährt wird, dann sind wir de facto schon unter dem Mindestlohn. So berechnen wir das quasi, um dort hinzukommen. Arbeitsrechte werden verletzt, und das hat natürlich Auswirkungen letztendlich dann auf die Bezahlung. Ich hoffe, damit ist das verständlich.

Zu der Frage, wie wir Plattformen einordnen, haben Sie schon Bezug genommen. Diese Plattformen sind ein sehr heterogenes Feld. Es gibt die Clickwork, die Crowdwork, und je nachdem, wo wir hingucken, sind die Beschäftigungsverhältnisse anders. Es ist nicht so, dass alle angestellt sind. Es gibt durchaus Soloselbstständige, aber die sind, wenn wir noch mal hinschauen, zum Beispiel bei Clickwork oder Crowdwork, sehr oft Designerinnen und Designer oder Journalistinnen und Journalisten oder Grafikerinnen und Grafiker, die traditionell oder

im analogen Bereich auch sehr häufig selbstständig arbeiten, da hilft immer dieser vergleichende Blick, wohingegen das in diesen Dienstleistungen quasi ein neues Format ist, wo aber auch Plattformen, die haushaltsnahe Dienstleistungen vermitteln, auch Betreuung und so weiter, oft selbstständig arbeiten, auch hier in Berlin. Auch da sind wir mit anderen Projekten dran, das heißt, das sind nicht alles Angestelltenverhältnisse, aber bei den Lieferdiensten haben wir es vorwiegend mit Angestelltenverhältnissen zu tun. Nichtsdestotrotz müssen wir zum Beispiel bei Bolt und bei Uber hinschauen, die mit dubiosen Geschäftsmodellen arbeiten. Da braucht es auf jeden Fall noch mal mehr Praxisforschung.

Zu Artikel 3, wie man das jetzt mit den Subunternehmen regelt: Ja, das ist Bundesgesetzgebung. Nichtsdestotrotz sind natürlich die Kontrollen, die auch schon von der Senatorin angesprochen wurden, in der Umsetzung notwendig. Wir bei Joboption hatten auch mehrere Sozialpartnerdialoge, wo erneut leider nur ein Teil der Sozialpartner anwesend war. Dort wurde auch noch mal, um diesen Strukturen entgegenzuwirken, eine Informationsplattform angestoßen, wo noch mal branchenspezifisch für die Riderinnen und Rider Informationen zum Arbeitsrecht bereitgestellt werden: Was mache ich bei bestimmten Witterungsbedingungen? Wann gibt es einen Auslieferungsstopp? Wie kann ich das verhandeln? Wie kann ich eine Betriebsratsgründung initiieren? Was braucht es dafür? Wir haben aber nichtsdestotrotz dieses Problem der Subunternehmen, die noch viel basalere Informationen brauchen, weil es dort oft um ausstehende Lohnzahlungen geht, und dann geht es darum, erst mal Dokumente zu sammeln, und die BEMA ist da, wie gesagt, sehr dran. Deswegen können wir nur hoffen, dass die Umsetzung der EU-Richtlinie hier in Richtung, die Sachen wurden schon genannt, GSA, Direktanstellungsgebot, Nachunternehmerhaftung geht. Da müssen wir uns noch mal an den Beispielen, die wir schon haben, gut orientieren. Ich weiß aber auch nicht, was da vom BMAS gerade ausgehandelt wird. Ich hoffe, das war alles. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Bitte schön!

Dr. Johannes Specht (WSI): Dann mache ich gleich weiter. Herr Dr. Pätzold! Sie hatten eine Frage dazu, wie ich das aus der Forschungssicht sehen würde: Ist das vorbildlich mit den Betriebsräten bei Lieferando? – Nein, klare Antwort. Ich will kurz drei Sätze dazu sagen, aber vielleicht nicht wieder die zehn Minuten. Das eine ist, es ist recht interessant, wenn hervorgehoben wird: Wir haben doch Betriebsräte, bei uns ist alles gut. – Ich glaube, es gibt kaum Betriebsräte bei Lieferando, die nicht von aktiver Bekämpfung durch Rechtsanwaltskanzleien, durch Kündigungen von den Menschen, die versucht haben, eine Betriebsratsgründung anzuschieben, durch Wahlanfechtung erzählen können. Ich habe Interviews gemacht im Rahmen meiner Forschung und mache das auch weiter. Alle Betriebsräte, fast alle, die länger dabei sind, können persönlich so eine Geschichte erzählen, dass sie vor Gericht gezerzt wurden mit vermutetem Arbeitszeitbetrug, was auch immer, und die alle beschrieben mir, das waren nicht meine Worte, dass es eine aktive Bekämpfung von Betriebsratsarbeit bei Lieferando war. Das mag in den letzten zwei Jahren vielleicht anders geworden sein, was auch immer. Was ich damit meine, ist, zu sagen: Wir sind doch ein Vorzeigeunternehmen, wir sind Lieferando, und gleichzeitig viel Energie reingesteckt zu haben, Betriebsräte aktiv mit allen Möglichkeiten, die man hat, zu bekämpfen, finde ich dann doch schon etwas lustig.

Auf der anderen Seite ist es richtig zu sagen: Lieferando hebt sich von den Mitbewerbern deutlich ab. Die Frage ist aber immer nur: Will man dann sagen, Lieferando steht jetzt ganz vorbildlich da, oder will man, und das wäre jetzt das, was ich versucht habe, auszuführen,

sagen: Na ja, wir haben eine aktive Verhinderung von Tarifverhandlungen. Lieferando hat keinerlei Interesse, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. Wir haben weiterhin ein sehr schwieriges Verhältnis, und trotzdem ist das besser als die Zustände, wahrscheinlich, bei Uber, Uber Eats oder Wolt oder anderen. Die Frage ist: Was macht man damit? Ich würde eher die Perspektive einnehmen, zu sagen: Weg von dieser Frage auf das Unternehmen. Wir müssen uns nicht immer an Lieferando abarbeiten, sondern: Welche Möglichkeiten bietet die EU-Plattformrichtlinie in relativ schneller politischer Zukunft, das ist in politischen Prozessen eigentlich schon übermorgen, Dezember 2026? Und welche Möglichkeiten haben wir dann, alle Miteinander als Akteure, auf den verschiedenen Ebenen die Arbeitsbedingungen in diesem Feld für mehrere zehntausende Beschäftigte besser zu machen?

Das würde mich sozusagen interessieren. – So viel dazu.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Frau Senatorin, bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Danke schön! – Vielen Dank für die Frage, die auch an mich gerichtet war! – Es ist eine Herausforderung, auch deshalb, weil viele Riderinnen und Rider natürlich den Background haben, dass sie neu in diesem Land sind, neu arbeiten, oftmals die Rechtslage nicht kennen, die Sprache erst erlernen müssen, um sich dann auch durchsetzen zu können. Deshalb ist es auch so entscheidend, dass überhaupt mal grundsätzlich über ihre Rechte aufgeklärt wird, und das tun wir über die BEMA, auch mehrsprachig mittlerweile, aber auch über Joboption, auch bald auf der Webseite, oder dort ist es vielleicht schon mehrsprachig. Das ist eine gute Sache.

Dann kommt natürlich auch hinzu: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist wichtig. Die Kolleginnen und Kollegen bei Lieferando haben es geschafft, einen Betriebsrat zu gründen, und das hatte große Hürden. Ich habe das auch immer im regelmäßigen Austausch mit begleitet. Es gibt aber auch noch weitere Hürden für die einzelnen Riderinnen und Rider, die zuletzt auch vor ein paar Wochen noch mal bei mir waren, wo es darum geht, dass sie ihr Geld nicht bekommen, der Lohn wird nicht entsprechend ausgezahlt, Krankengeld wird nicht ausgezahlt, und sie müssen jedes Mal individuell vor Gericht ziehen. Das ist natürlich für die Personen, die hart und in prekären Verhältnissen arbeiten, eine große Herausforderung.

Es wurde ja gefragt: Was sind denn die wirksamsten Maßnahmen? Was macht Berlin? Was kann Berlin machen? – Wir haben unsere Arbeitsschutzbehörde, das LAGetSi. Das kann jetzt nicht die Einhaltung der Mindestlöhne kontrollieren, das macht die Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Aber wir arbeiten sehr eng mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, mit den Berufsgenossenschaften zusammen. Wir haben auch in einigen schriftlichen Fragen beantwortet, was unsere Aktivitäten sind. Herr Wapler hatte zuletzt mit einer schriftlichen Anfrage nachgefragt. Wir können natürlich bei Verstößen Geldstrafen einfordern. Das machen wir auch. Aber die wirksamsten Maßnahmen sind tatsächlich die Maßnahmen, die bundesgesetzlich durch die Umsetzung dieser EU-Richtlinie geschaffen werden müssen. Da sind wir im Austausch mit dem BMAS und bleiben es auch weiterhin. Wir haben ja jetzt auch eine neue Bundesarbeitsministerin. Wie gesagt, ich persönlich finde, das steht jetzt nicht in der Richtlinie so hart drin, es ist sehr weich formuliert, aber eine gewisse Art Subunternehmerhaftung, Nachunternehmerhaftung müssen wir da auch erreichen. Da wird zu schauen sein, wie die Bundesregierung sich dazu verhält. – Dann würde ich das Wort noch an meine Fachebene, Frau Bagusch-Sauermann, abgeben.

Kirsten Bagusch-Sauermann (SenASGIVA): Vielen Dank! Vielen Dank, lieber Herr Vorsitzender! – Liebe Abgeordnete! Meine Ergänzung: Das Thema Gute Arbeit oder gute Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit stellt bei uns in der Abteilung Arbeit und berufliche Bildung schon seit Jahren einen Schwerpunkt dar. Im Jahr 2020 gab es schon die internationale Konferenz zu diesem Thema, und wir haben ein Zwölfeckpunktepapier ausgearbeitet. Dieses Eckpunktepapier ist auch durch das Europäische Parlament, durch den Wissenschaftlichen Dienst dort aufgegriffen worden. Insofern haben wir da wirklich auch schon Einfluss genommen und halten auch daran fest. So wie unsere Senatorin gerade sagte, werden wir dazu auch weiterhin mit dem BMAS im Austausch bleiben. Frau Senatorin Kiziltepe hat auch schon berichtet, dass es einen ASMK-Antrag dazu geben soll, wenn es um die Lieferdienste und um

das Direktanstellungsgebot gehen wird. Insofern sind wir jetzt ganz gespannt, wie die Ausarbeitung der Richtlinie in den bundesgesetzlichen Regelungen erfolgen wird. Wir werden den Prozess eng begleiten und zur Bundesratsinitiative, das kam ja von Ihnen, Herr Valgolio, halten wir uns momentan noch zurück, warten den weiteren Prozess ab und nehmen ihn momentan noch sehr wohlwollend wahr. Wir hoffen, dass wir die Situation, so wie wir sie hier miteinander diskutiert haben, hier und da bereinigen können. Soweit noch mal von mir als Ergänzung. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen lieben Dank! – Ich möchte darauf hinweisen: Wir haben jetzt noch vier, fünf Wortmeldungen, und wir haben noch drei weitere Tagesordnungspunkte. Wir haben jetzt noch 55 Minuten Zeit. Ich möchte vorschlagen, dass wir uns jetzt alle am Riemen reißen, uns möglichst kurz fassen und ungefähr um 11.20 Uhr, 11.25 Uhr zu einem Punkt kommen. Wenn Sie das unterlaufen, torpedieren, leben Sie auch damit, dass wir dann die Tagesordnung dementsprechend anpassen müssen. – Herr Wapler, Herr Meyer, Frau Auricht, Herr Dr. Pätzold und gegebenenfalls ich noch. – Bitte schön!

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich werde mich natürlich wie immer kurz fassen. Ein Wort zu den jungen Leuten, Herr Kollege. Es gibt junge Leute, die bestellen, und es gibt junge Leute, die liefern. Tatsächlich sind diese Menschen stolz, Riderin und Rider zu sein, aber sie haben ein Recht auf gute und faire Arbeitsbedingungen, und die haben sie flächendeckend nicht, auch nicht bei Lieferando, obwohl bei Uber oder Wolt: Es geht immer schlimmer. Aber Goldstandard ist das, was Lieferando macht, sicherlich nicht.

Herr Valgolio hat den entscheidenden Punkt angesprochen. Es geht tatsächlich darum, ob Sie sie nun Partner nennen oder wie auch immer: Sie haben ja im Prinzip bestätigt, dass der ganz überwiegende Teil des Liefergeschäfts nicht von direkt bei Ihnen angestellten Kurierinnen und Kurieren erbracht wird, sondern tatsächlich von dritter Seite erledigt werden. Wir haben das gleiche Problem bei Amazon, wo der Geschäftsleitung auch ab der Ablieferung des Pakets beim Verteilzentrum völlig egal ist, unter welchen Bedingungen die Pakete dann zugestellt werden. Hauptsache, die Kunden beschweren sich nicht. Ich glaube, da liegt tatsächlich das Problem. Sie könnten ja noch mal sagen, wie viele von den Kurierinnen und Kurieren tatsächlich bei Ihnen direkt angestellt sind. Was planen Sie da in Zukunft? Wie groß wird der Anteil dann tatsächlich sein?

Der andere Punkt ist die Betriebsratsarbeit, was Herr Dr. Specht angesprochen hat. Das ist auch uns zu Ohren gekommen, und das hat im Prinzip ja auch die Senatsverwaltung bestätigt. Sie haben gesagt, Frau Dr. Dietrich, Sie sind ein Fan von Mitbestimmung. Das fand ich auch ein bisschen drüber. Kein Unternehmer muss Fan von seinem Betriebsrat sein. Dann macht, glaube ich, ein Betriebsrat auch irgendwas falsch, wenn das so ist. Aber tatsächlich könnten Sie noch mal zu diesen Vorwürfen Stellung nehmen. Es gibt einerseits, das ist auch in der Presse zu lesen, die Tendenz, auch Take-away-Express zu unterteilen, in immer kleinere Einheiten zu zerlegen. Vielleicht können Sie da auch sagen, was da die Tendenz für die Zukunft ist. Das andere ist tatsächlich, dass Sie auch mit Dienstnehmern arbeiten, wie Fleetlery zum Beispiel. Das ging auch durch die Presse. Diesen Punkt hatten wir auch mal in einer Schriftlichen Anfrage angesprochen, wie der Senat das bewertet, dass hier tatsächlich direkt auf Arbeitskräfte von Subunternehmen zurückgegriffen wird. Da war die Auskunft von der Senatsverwaltung, dass zum Beispiel eine Kontrolle durch das LAGetSi da nicht möglich ist, weil Fleetlery überhaupt keine Betriebsstätte in Berlin unterhält. Also das sind tatsächlich die

Probleme, die wir da sehen. Deshalb würde mich auch von Herrn Dr. Feuerstein noch mal interessieren, wie hier die Lage bei Lieferdiensten und Subunternehmen ist und wie Sie den geringen Anteil, wenn das mit den 92 Prozent stimmt, bewerten, der hier mit eigenen Kräften am Liefergeschäft durchgeführt wird.

Die anderen Fragen richten sich an den Senat. LAGetSi ist angesprochen worden, da braucht das LAGetSi deutlich mehr Ressourcen. Wird dafür bei den nächsten Haushaltsberatungen Vorsorge getroffen? Was will der Senat gegen die dokumentierten Fälle von Behinderungen betrieblicher Mitbestimmung tun? Wird es Informations- und Beratungsangebote geben? Wird die BEMA eingebunden? Wird es eine Infoplattform geben, die auf die Bedürfnisse der Riderinnen und Rider eingestellt ist? Wie will der Senat die Vernetzung und den Austausch fördern? Das scheint mir bei den Riderinnen und Ridern ein Hauptproblem zu sein. Die Vereinzelung, die da stattfindet, wird von den Unternehmen schon dadurch gefördert, dass versucht wird, alle Möglichkeiten zu vermeiden, dass die sich überhaupt irgendwo mal begegnen und treffen und miteinander sprechen können. – Das soll es erst mal von mir gewesen sein. Ich bin auf die Antworten gespannt.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Wapler! – Jetzt Herr Meyer.

Sven Meyer (SPD): Natürlich kurz und bündig. – Also ich muss tatsächlich sagen, heute als Thema, wir haben heute nicht Lieferando als Thema. Insofern werde ich da auf Arbeitsbedingungen, wo auch viele Fragen gestellt wurden, nicht eingehen. Ich kann nur vielleicht als eine Vorbemerkung sagen: Wir hatten schon oft Anhörungen, wo Unternehmen gesagt haben, dass sie Betriebsrat toll finden, immer sehr zähneknirschend, was alles dahintersteckt, aber das möchte ich auch nicht weiter kommentieren.

Ich war bei dem Punkt, das möchte ich schon gern als Vorbemerkung zum Thema Plattformwirtschaft machen, als ich hörte, Lieferando ist da, dachte ich mir, na ja, schade, wird ein bisschen langweilig, weil das ist eher so ein Vorzeigeunternehmen, bringt ja nichts. Was hat das mit Plattformwirtschaft so richtig zu tun? – Ich muss sagen, ich finde das gerade so spannend, Hammer, also wirklich. Ich bin froh, dass es tatsächlich gerade so läuft, und dass Sie alle dabei sind.

Ich war bei vielen Demos, Streiks von Lieferando dabei, wenn NGG dabei war und so weiter, aber das ist eine andere Geschichte. Wenn wir uns aber mal tatsächlich anschauen, 80, 90 Prozent, wie auch immer, werden tatsächlich von externen Unternehmen, ob wir Sie jetzt Partner nennen, Freunde, Genossen wie auch immer, ausgeliefert. Mich würde tatsächlich interessieren, wie viel Prozent das ungefähr vom Umsatz ausmacht. Denn das bedeutet ja, ein Großteil dessen, was über die Lieferando-App bestellt wird, wird gar nicht von eigenen Leuten geliefert, durchgeführt. Das nenne ich Plattformwirtschaft. Das ist tatsächlich ganz klassische Plattformwirtschaft, würde ich sagen. Das ist nur nicht so, dass es einzelne Personen sind, sondern es sind Unternehmen, die dann im Rahmen dieser Plattformwirtschaft über die Plattform Aufträge generieren. Da kommen bei mir Tausend Fragen auf, denn da stellt sich die Frage, wie die EU-Plattformrichtlinie überhaupt greifen kann, wie sinnvoll sie tatsächlich ist, weil sie da ja komplett ins Leere läuft.

Ich muss sagen, für mich stellt sich das wie bei Uber dar, beispielsweise Uber-Taxi. Uber-Taxi war ursprünglich die Form der Plattformwirtschaft, wo einzelne Unternehmer, Einzelun-

ternehmer, Einzelleute sich über Uber-Taxi angemeldet haben, dadurch Aufträge generierten. Dann wurde festgestellt, das geht gar nicht, das ist so nicht möglich. Was ist passiert? Es haben sich sofort kleine Unternehmen gegründet, über die angestellt wurde, mit allen Problemen, die jetzt schon benannt wurden. Letztlich wurde diese Rechtslücke gefunden, und dadurch wurde der ganze Bereich total versaut mit organisierter Kriminalität, was wir hier jetzt schon mehrfach hatten, auch im Rahmen unseres Parlaments, in Plenumsdebatten, Anträgen.

Es scheint so, dass es nicht nur bei Uber-Taxi so läuft, dass sich das vielmehr in alle anderen Bereiche ausdehnt, dass man es letztendlich, wenn sich so eine Lücke auftut, nicht über Einzelpersonen macht, sondern tatsächlich über Kleinunternehmer, dass das tatsächlich ausgenutzt wird und sich dann auch institutionalisiert. Die Frage ist, wie kriege ich das wieder raus? Wie kann ich das tatsächlich in irgendeiner Weise einfangen? Das bedeutet letztendlich, bei 80, 90 Prozent des Umsatzes oder der Bestellungen – jetzt wäre noch die Frage, wie viel Umsatz das ist, wenn das gar nicht über das eigene Personal läuft –, dass 80 Prozent, sind wir ganz ehrlich, von dem was letztendlich als Umsatz über das Unternehmen Lieferando generiert wird, mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit weder betriebsrätlich vertreten sind, noch Tarifverträge haben, noch sonst irgendwas. Sie wissen eigentlich überhaupt nicht, was da läuft, und wir kommen da überhaupt nicht ran. Damit haben wir ein Problem, damit haben wir ein Riesenproblem.

Die Frage ist, wie kann man das tatsächlich einfangen? Ich habe auch gar keine Ahnung, wie wir das als Land Berlin einfangen können, denn tausende Unternehmen zu kontrollieren, wird schwierig. Aber das wäre die Frage: Wie kriegen wir das tatsächlich eingefangen? Bei Uber-Taxi versuchen wir das über die Regelung: Wer darf überhaupt im Taxigewerbe oder in diesem Gewerbe tätig sein, aber das kriegen wir natürlich in anderen Bereichen gar nicht hin. Also von daher wirklich die Frage: Wie kann man diesen Bereich regeln? Jetzt wurden zwei, drei Punkte genannt, die Nachunternehmerhaftung, die Subunternehmerhaftung. Da wäre natürlich die Frage, ob man das verstärken kann. Die sehe ich jetzt aber in der EU-Plattformrichtlinie in der Form explizit nicht. Jetzt wäre wirklich die Frage an die anderen drei Referentinnen, ob Sie mir sagen können, ob ich das einfach nicht sehe, ich bin auch kein Jurist, oder ob da tatsächlich eine Lücke ist in diesem Bereich. Ich fürchte eben, wenn da eine Lücke ist, wird da sofort reingegrätscht, wird das wirklich ausgenutzt. Ob da diese Lücke existiert, ob diese Lücke gegebenenfalls im Bundesrecht irgendwie gedeckelt werden muss, indem man die Subunternehmerhaftung, Nachunternehmerhaftung stärkt, wie wir das im Land Berlin vielleicht bis Ende nächsten Jahres, und das dauert ja noch eine Ewigkeit, muss man ganz ehrlich sagen, deutlich stärken können? Das wären jetzt die Fragen. Da sehe ich tatsächlich ein Riesenproblem und auch eine Riesengefahr. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für Ihre Fragen! – Jetzt ist Frau Auricht dran, bitte schön!

Jeannette Auricht (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Vielen Dank auch an die Anzuhörenden! – Spannend. Ich würde gern an Herrn Dr. Pätzold anknüpfen. Na klar, wir wollen alle gute Arbeitsbedingungen, und wir wollen keine Arbeitsausbeutung und prekäre Beschäftigung, und deshalb sollten wir vielleicht umso dankbarer sein, wenn es noch Unternehmen gibt, die auch das gleiche Ziel haben, und ich kann alle Unternehmer nur bewundern, die bei diesem Bürokratiewust und dieser Überregulierung, die uns hier irgendwie überall droht,

trotzdem ihre Unternehmen führen und sich bemühen, auch ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen. Da sage ich auch mal: Vielen Dank!

Natürlich ist nicht alles perfekt. Wir leben ja auch nicht in einer perfekten Welt. Das große Problem ist, und ich glaube, das wissen wir nicht erst seit Lieferando oder seit der Plattformökonomie, sondern schon seit dem BER, dass Subunternehmen trotzdem eine Problemstelle bilden, und jetzt ist die Frage, und das hat Herr Dr. Meyer schon gesagt: Wie kriegen wir das in den Griff? Ich würde gern mal wissen: Ohne diese Subunternehmen könnten Sie wahrscheinlich gar nicht arbeiten, könnten Sie Lieferando wahrscheinlich zumachen, wenn Sie die nicht hätten? Wie sieht das aus? Könnten wir auf die eigentlich verzichten? Wollen wir die schwarzen Schafe hier weghaben? Ich denke mal, da sind wir uns alle einig. Wir wollen mit den Leuten arbeiten, die gute Arbeitsbedingungen bringen und ihrer sozialen Verantwortung auch gerecht werden.

Sie haben auch gesagt, Sie arbeiten mit den Gastronomen zusammen. Sie haben natürlich keine Kenntnis, ob die vielleicht selbst auch mit Subunternehmen zusammenarbeiten. Das ist praktisch völlig aus Ihrem Blickwinkel raus, können Sie wahrscheinlich auch nicht bei so vielen Partnern. Dann ist das Problem offensichtlich bei den Subunternehmen, und jetzt ist natürlich meine Frage: Wie können wir das regulieren? Wir kriegen wir das in den Griff? Das ist ja im Bau so, dass wir da die Subunternehmen haben. Das ist bei den Plattformen so. Das ist in vielen Bereichen so. Wie kriegen wir diese Kettenhaftung für die Unternehmen weg? Das wollen wir ja auch nicht haben. Sie können ja nicht für irgendwas verantwortlich gemacht haben, was Sie gar nicht in Ihrer Kontrolle haben. Also liegt die Verantwortung sicherlich woanders, nämlich an der staatlichen Regulierung. Überregulieren wollen wir auch nicht. Also das ist wirklich ein zweischneidiges Schwert. Was machen wir jetzt? Wir wollen nicht überregulieren, wir wollen die unternehmerischen Freiheiten und auch die finanzielle Belastbarkeit von Unternehmen natürlich nicht überstrapazieren, aber wir wollen natürlich auch keine prekären Arbeitsverhältnisse, und wir wollen die schwarzen Schafe raushaben. Das ist natürlich eine spannende Frage, wie Herr Meyer schon gesagt hat, und ich bin auf die Lösungsvorschläge gespannt.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Herr Dr. Pätzold.

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Herr Ausschussvorsitzender! – Wir vernehmen ja, dass es durchaus unterschiedliche Sichtweisen darauf gibt, wie bei Ihnen in den Plattformunternehmen Gute Arbeit abgebildet werden kann, Frau Dr. Dietrich. Sie sind da ja auch ein Beispiel für andere. Wir haben es gerade gehört, jetzt kann man sich streiten über Bürokratie, aber das, was hier an Punkten diskutiert wird, führt ja am Ende in der Marktwirtschaft immer dazu, dass Sie Ihre Preispolitik anpassen müssten.

Jetzt bin ich ein großer Anhänger davon, dass in der sozialen Marktwirtschaft die sozialen Standards durch die Politik gesetzt werden, Rahmenbedingungen gesetzt werden, die dann aber, und das muss man den Leuten sehr offen sagen, natürlich eine Auswirkung auf die Preisgestaltung haben. Wenn man sich jetzt Ihre Bilanzen der letzten Jahre und Jahrzehnte anguckt, dann sieht man ja, dass das Geschäftsmodell, so wie es richtigerweise hier gesagt wurde, sehr durch Investorenkapital geprägt ist, was sich bisher in der Rendite noch nicht bewährt hat, aber natürlich die Wette auf die Zukunft darstellt.

Wenn Sie mal beschreiben könnten, was hier auch Gegenstand der Diskussion war. Es gibt ja dann bei Ihnen bei größeren Distanzen höhere Gebühren, die für die Lieferung fällig werden. Wenn Sie mal darstellen würden, was diese Punkte, die wir heute gehört haben, auch die Forderungen zum Thema gute Arbeitsbedingungen, in etwa für Auswirkungen auf Ihre Preispolitik hätten. Vor allen Dingen ist dann ja auch die Frage, wie man sicherstellt, dass das alle umsetzen, damit es eben kein unfairer Wettbewerb wird. Da würde mich interessieren, was Sie dazu sagen können.

Herr Dr. Feuerstein, bei Ihnen die Frage, Sie haben ja auch Ihre Punkte formuliert. Ich fand noch mal gut, dass Sie auch positive Beispiele genannt haben. Wenn Sie anhand von zwei, drei konkreten Punkten darstellen könnten, was jetzt die Erwartungen an das Land Berlin wären. Wir haben ja gehört, es gibt die Bundesgesetzgebung, aber es gibt natürlich Themen, die auch das Land Berlin angehen könnte. Wenn Sie noch mal darstellen könnten, was zwei oder drei Erwartungen an das Land Berlin wären, dann würde mich das freuen.

Der dritte Punkt auch zum Thema Bezahlung. Ich fand das noch mal gut, Frau Mauch, dass Sie das dargestellt haben, wie sich das abbildet, auch das Thema natürlich, wenn Urlaub nicht gewährt wird, dass man das selbstverständlich auf die Stunden und den Arbeitslohn und damit dann auf den Mindestlohn anrechnen muss. Ist Ihnen bekannt, weil mich das jetzt wirklich interessiert, wie viel Trinkgeld so ein Rider im Durchschnitt erhält? Vielleicht die Frage auch an Sie, Frau Dr. Dietrich. Das ist natürlich on top, und das ist gut, man muss es aber natürlich mit stationären Arbeitsplätzen vergleichen, wo Trinkgeld unüblich ist. Da würde mich interessieren, wie viel das in etwa ausmacht, weil das ja dann Brutto gleich Netto ist, welchen Einfluss das hat.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Ich dachte, dass Trinkgeld Standard ist, aber gut. – Herr Valgolio ist nicht da. Dann noch mal kurz Herr Wapler, bevor ich gegebenenfalls den Abschluss mache.

Christoph Wapler (GRÜNE): Nur eine Frage, mit der ich den Vorschlag von Herrn Dr. Specht aufgreifen wollte: Wie sehen Sie das mit einem Tarifvertrag und einer allgemeinen Verbindlichkeitserklärung? Denn dann hätten wir tatsächlich gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle. Es ist ja durchaus so, dass Uber, Wolt sich dann auch Wettbewerbsvorteile verschaffen. Dann hätten wir gleiche Bedingungen für alle, und dann müsste Kai Wegner vielleicht in Kauf nehmen, dass seine Pizza 1 Euro mehr kostet, aber wir wüssten dann, dass die Pizza dann auch unter guten Bedingungen geliefert wird.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr Valgolio ist wieder da. – Dann bitte Sie zuerst!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank! – Ich habe noch eine Nachfrage an Sie, Frau Dr. Dietrich, weil Sie die Zusammenarbeit mit Ihrem Betriebsrat hier in Berlin angesprochen haben. Mir ist von dem Betriebsrat berichtet worden, dass es gerade bei den Ersatzmitgliedern im Betriebsrat große Probleme gibt, die Bezahlung zu erhalten. Wenn diese Ersatzmitglieder Betriebsratstätigkeiten verrichten, dass dann oft von Arbeitgeberseite gesagt wird: Das zahlen wir nicht, das war gar nicht erforderlich, und vor allem, dass in den Fällen, wenn Ersatzmitglieder sich für die Betriebsratsarbeit abmelden, automatisiert von der Arbeitgeberseite abgefragt wird, was genau für den Betriebsrat gemacht wird, warum das erforderlich sein soll und warum das kein ordentliches Mitglied machen kann – was ja wohl rechtswidrig wäre, so eine

Abfrage. Deswegen meine Frage an Sie: Geschieht eine solche Abfrage? Können Sie das ungefähr beziffern, wie viele Ihrer Betriebsratsmitglieder oder Ersatzmitglieder in Berlin im Moment ihren Lohn einklagen müssen?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Ich bin jetzt noch zum Abschluss dran.

Lars Düsterhöft (SPD): Ich mache noch mal ein anderes Thema auf, das dürfen Sie sehr gern auch nur kurz beantworten. Es wurde jetzt von allen festgestellt, dass wir diese Lieferdienste brauchen, sie werden gefordert, es gibt eine Nachfrage, es gibt einen Markt. Wir haben jetzt ganz viel über die Menschen gesprochen, die dort arbeiten. Mich würde noch mal interessieren, Frau Dr. Dietrich: Welche Menschen sind das eigentlich, die bei Ihnen arbeiten? Wie groß ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund? Stellen Sie sich mal vor, wir hätten die Zuwanderung nicht, die wir haben und anscheinend auch brauchen, gerade auf dem Arbeitsmarkt, und es gäbe nicht diese Menschen, die bereit wären, bei Ihnen zu arbeiten. Das würde mich interessieren, was das Unternehmen Lieferando, welches ja eine soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden hat, für die weitere Integration tut. Die Beschäftigung ist ja vielleicht nur ein Aspekt. Vielleicht machen Sie da auch noch mehr. Das würde mich interessieren. Was tun Sie als Unternehmen, um mal herauszustellen, wie wichtig Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unsere Gesellschaft mittlerweile sind? – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Jetzt kommen wir zur Beantwortung. Wir gehen jetzt die gleiche Reihenfolge noch mal durch. – Bitte schön, Frau Dr. Dietrich!

Dr. Anna Dietrich (Lieferando): Okay. – Ich versuch es kurz und schmerzlos, und ich hoffe, ich vergesse nichts. – Mehrere Fragen kamen ja zu der Tatsache – Da müssen wir jetzt schon noch mal klarstellen. Also wenn wir jetzt hier von 92 Prozent Lieferungen sprechen oder über 80, sage ich ja, weil es immer ein bisschen schwankt: Wir reden hier von Restaurantpartnern. Also wir können jetzt nicht sagen, dass alle Restaurantpartner, mit denen wir zusammenarbeiten, auf einmal Subunternehmer sind, wie in der Logistik. Das sind sie einfach nicht. Das sind Restaurants, die vorher schon immer Bestellungen angenommen haben, und übrigens, man kann bei Lieferando auch bestellen und selber abholen. Das ist auch eine Option. Das ist nichts anderes als das, was früher schon existiert hat, wenn man einfach beim Chinaladen um die Ecke angerufen hat. Da gab es so etwas auch schon. Der Vergleich, ich finde, der hinkt einfach.

Betriebsratsarbeit war mehrfach Thema. Da muss man dazusagen: Ich hatte ja schon gesagt, das hat auch immer zwei Seiten, und ich verstehe natürlich, es gibt diese Beispiele, wo Betriebsräte berichten, dass bestimmte Dinge nicht ganz optimal gelaufen sind. Ich könnte Ihnen eine Liste geben, die mindestens genauso lang ist, wo der Betriebsrat seine Kompetenzen überschreitet, wo er Geld ohne Genehmigung ausgibt, wo er zu viel Geld ausgibt, was nicht vom Gesetz gedeckt ist. Wir haben auch tatsächlich einen übergroßen Wahlvorstand genehmigt. Wir lassen schon Strukturen über das gesetzliche Maß hinaus zu. Solche Geschichten haben immer zwei Seiten, und ich glaube, es führt jetzt zu nichts, wenn wir uns gegenseitig die Liste mit Negativbeispielen vorlegen und gucken, wer am Ende recht hat. Aber es ist jedenfalls so, dass wir auch mit einem Labour-Relations-Team wirklich – Wir haben sogar den Fall, dass jemand, der vorher im Betriebsrat war, jetzt bei uns im Labour-Relations-Team arbeitet und dort von Arbeitgeberseite aus die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat organisiert. Wir geben uns gern Mühe, und Sie haben ja gesagt, das sei Ihnen zu viel, wenn ich sage,

ich bin Fan von Betriebsratsarbeit. Auch ich bin eine Angestellte, das darf man bei alldem nicht vergessen. Auch ich bin eine Angestellte in einem multinationalen Unternehmen und kann durchaus anerkennen, wann das sinnvoll ist und wann nicht. Zudem habe ich auch schon viel Erfahrung sammeln dürfen bei Gesamtmetall als Sozialpartner der IG Metall, das habe ich sieben Jahre lang gemacht und weiß deshalb aber eben auch, wie Betriebsratsarbeit vor Ort konstruktiv gestaltet werden kann. Ich kann Ihnen auch aus unserer Perspektive sagen, konstruktiv ist das nicht immer, und das gehört eben auch zur Wahrheit dazu. Deswegen finde ich das schwierig, das immer nur von einer Seite zu betrachten und sich auch anzuhören. Aber wir versuchen immer, nicht dieses Bashing zu betreiben, denn ich denke, das ist etwas, das müssen wir miteinander ausmachen, da kann eigentlich kein anderer wirklich bei helfen.

Dann war noch mal der Hinweis, dass wir ein Onlinemarktplatz sind. Das verband sich ja auch mit der Frage: Sind jetzt alle unsere Gastronomen Subunternehmer? Nein, sind sie nicht, sondern ja, wir sind kein Logistikunternehmen, wir verstehen uns auch nicht als Logistikunternehmen, sondern wir sind vom Kern und auch der Gründung her ein Onlinemarktplatz. Damit haben wir 2009 angefangen, dass wir einfach Restaurants die Möglichkeit bieten, auf unserer App ihr Angebot zu präsentieren, um es dem Kunden und dem Restaurant leichter zu machen, dort Essen zu bestellen – nicht mehr und nicht weniger –, so wie es Kleinanzeigen auch macht, nur dass es sich dabei um Privathaushalte handelt. Das ist erst mal unser grundlegendes Geschäftsmodell. Die Logistikkomponente kam erst später dazu, und die ist übrigens auch nicht profitabel. Das muss man auch dazu sagen. Das ist etwas, wo wir den Unternehmen, wir nennen sie Partner, unsere Restaurantpartner und unsere Einzelhändler, dabei unterstützen, in dieses Onlinegeschäft einzutreten und damit auch ihr lokales Geschäft zukunftssicher zu machen, weil eben eine weitere Komponente des Verdienstes hinzukommt. Die durchschnittlichen Mehrverdienste durch uns liegen im sechsstelligen Bereich pro Jahr, so dass da also auch kein Geschäft weggenommen wird, sondern zusätzliches generiert wird.

Brauchen wir Subunternehmer, war zwischendurch die Frage. – Sie haben das gefragt. Ich habe Ihnen das gesagt, der Anteil von Subunternehmern, wir haben das letztes Jahr berechnet, liegt bei einem Prozent, für Pilotprojekte, Startphasen, Auftragsspitzen.

Ich denke, das beantwortet die Frage.

Wie kontrollieren – da wollte ich noch kurze Einblicke geben. Da muss man immer ein bisschen aufpassen, weil wir darüber nicht so viel sprechen dürfen, aber wir sind zum Beispiel verpflichtet, bestimmte Daten für unsere Restaurants an das Finanzamt zu geben. Dazu sind wir gesetzlich verpflichtet, und dem kommen wir auch nach. Also es ist nicht so, dass wir bei der Kontrolle, ob alles gewerblich richtig angemeldet ist und so, unseren Beitrag nicht leisten. Hier müssen sich natürlich Staat und unternehmerische Verantwortung ergänzen, und das tun wir auch bereits.

Zum Thema Trinkgeld: Wir haben das auch für Fairwork ausgerechnet, und dort liegen auch die Belege. Wir haben das jetzt mal für drei Modelle ausgerechnet: Vollzeitbeschäftigter, Teilzeitbeschäftigter, Minijobber. Ein Vollzeitbeschäftigter verdient bei uns 17,96 Euro pro Stunde zuzüglich 195 Euro Trinkgeld, ein Teilzeitleiter 20 Euro pro Stunde zuzüglich 103 Euro Trinkgeld – nur um das mal als Beispiel zu nennen –, Minijobber, die übrigens bei uns maximal ein Drittel ausmachen, 16,70 Euro pro Stunde zuzüglich 18 Euro digitalem Trinkgeld, weil ja nach den Trinkgeldern gefragt wurde. Also die machen schon auch noch einen erheblichen Teil on top aus. Als ich das damals selbst gemacht habe, habe ich pro Stunde 3 Euro Trinkgeld gekriegt.

Hab ich noch etwas Wichtiges vergessen? – Achso, Thema Tarifverhandlungen, ganz wichtig. Man muss dazu sagen, ich weiß nicht, inwieweit Sie da im Bilde sind, dass wir in Österreich bis jetzt noch tarifgebunden waren. Wir waren in Österreich die Einzigen der Branche, die mit dem Angestelltenmodell gearbeitet haben und damit automatisch im Kollektivvertrag waren. Wir hatten gehofft, dass das so ein Positivbeispiel für die ganze Branche wird, und das ist es leider überhaupt nicht geworden, sondern es war ein extremer Wettbewerbsnachteil, weil wir beispielsweise dann an den Wochenenden nicht arbeiten durften, wir durften an den Wochenenden keine Spätschichten machen, alles das, was die Wettbewerber machen konnten. Wir hatten also einen massiven Nachteil dadurch, dass wir tarifvertragsgebunden waren und haben leider nicht erlebt, dass uns die Politik dabei unterstützt hat. Wir haben leider auch nicht erlebt, dass es einen Positiveffekt auf die gesamte Branche entwickelt hat. Wir waren dadurch wirklich sehr gebeutelt.

In Deutschland ist es so, dass wir finden, dass wir schon sehr viel tun und vor allem mit großem Abstand zum Rest der Branche. Wir haben leider nicht erlebt, dass uns das im Gespräch mit der Politik besonders geholfen hat, sondern teilweise sogar eher im Gegenteil. Wir glauben nicht daran, dass Tarifverhandlungen dazu führen, dass es für uns besser wird, weil wir wieder diejenigen wären, die Vorreiter sind, wir wieder diejenigen wären, die sowieso schon mehr bezahlen. Ich möchte einmal zum Thema Tarifverhandlungen ein Beispiel geben. Es gibt bereits Tarifverträge. Das ist übrigens auch zum Thema Kontrolle der Gastronomen: Es gibt ja in der Gastronomie bereits Tarifverträge, die ich Ihnen gern mal nennen möchte, wo ich nur ganz kurz gucken muss, die Zahlen habe ich nämlich aufgeschrieben. Es ist jedenfalls so, in der normalen Gastronomie mit der NGG gibt es einen Tarifvertrag für die Angestellten in der Gastronomie, der liegt unterhalb des Mindestlohns: 11,82 Euro. Das Gleiche gilt für die Systemgastronomie. Unsere Arbeiter verdienen mehr als in der Systemgastronomie und nach unserem Kenntnisstand auch mehr als in der normalen Gastronomie und sind vergleichbar mit den Tariflöhnen der Postdienstleister, derjenigen, die mit Lkw- und Pkw-Führerschein ausliefern. Das muss man natürlich auch ins Verhältnis setzen, das sind Leute, die teilweise Zu-

satzqualifikationen haben, während bei uns keinerlei Qualifikation notwendig ist. Ehrlicherweise muss man auch nicht unsere Sprache sprechen, weil wir auch unsere App und unsere Arbeitsverträge und alles mehrsprachig anbieten.

Dann kommen wir auch gleich zu der Frage Integration: Was tun wir eigentlich für die Integration? – Ich darf Ihnen nicht genau alle Zahlen sagen, aber ich kann Ihnen sagen, dass ungefähr ein Drittel bei uns Migranten sind. Was machen wir für die Integration? – Mal abgesehen davon, dass wir natürlich eine Anlaufstelle bieten, und es tatsächlich auch so ist, wir organisieren Sommerfeste, wir organisieren Hubmeetings, wir sorgen schon dafür, dass die Fahrer sich begegnen können, wenn sie das wollen, sofern sie natürlich vor Ort sind. Das ist nun mal ein Job, den kann man auch machen, wenn man in einem Ort arbeitet, an dem wir keinen Hub haben. Das ist aber auch eine Entscheidung, die dieser Arbeitnehmer dann trifft, dass er das tun möchte. Für diejenigen, die erreichbar sind, versuchen wir schon, regelmäßig Grillfeste zu organisieren, damit es dort auch einen Austausch und Wertschätzung gibt. Wir bieten Deutschkurse an. Wir sagen auch, wir möchten auch Präsenz sehen. Wir möchten mindestens einmal im Monat eine Face-to-Face-Rücksprache mit den Mitarbeitern haben, damit man eben gucken kann, dass da auch gesagt wird, was passt, was passt vielleicht nicht, und dass da auch so ein Zugehörigkeitsgefühl entsteht, sodass wir dazu unseren Anteil beitragen. Natürlich liegt es dann auch an jedem, die Angebote anzunehmen, die wir zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus, wenn wir jetzt überlegen, dass das auch vielleicht häufig Menschen sind, die eben das erste Mal bei uns in Deutschland Arbeit suchen: Wir haben zusätzlich zu allen Live-operationsbetreuern, die während der Schicht wirklich binnen 9 Sekunden erreichbar sind und binnen 9 Minuten im Durchschnitt die Probleme lösen – so viel zum Thema auch immer Menschenkontakt auf der Straße –, auch diverse 24-Stundenhotlines für psychosoziale Probleme, für Seelsorge, für Betriebsärzte. Wir versuchen, da eine gute Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, und wir haben auch mehrere Aufstiegsgeschichten, die vom Fahrer über den Betriebsrat bis jetzt ins Labour-Relations-Team oder aber auch in das Hubmanagement eingestiegen sind, weil wir da auch ganz unterschiedliche Profile bei uns haben, die bei uns arbeiten.

Habe ich etwas vergessen? – [Zuruf] – Wir haben auf jeden Fall mehr Ersatzmitglieder bewilligt als gesetzlich vorgesehen, und zu den Details kann ich nur sagen: Der Fall ist mir jetzt so nicht bekannt, aber es ist auch ein sehr großes Unternehmen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr Dr. Feuerstein.

Dr. Patrick Feuerstein (WZB): Dann übernehme ich mal. – Ich habe drei Fragen gehört. Zunächst von Herrn Wapler generell noch mal zur Rolle von Subunternehmen, worüber wir hier eigentlich genau reden. Ich glaube, es ist wichtig, noch mal herauszuheben, wie unterschiedlich und divers dieser Bereich ist. Wenn wir uns den Bereich der Fahrdienstleistungen angucken, reden wir da über Mietwagenfirmen. Das ging in den letzten Jahren sehr prominent durch die Presse, was da die Probleme waren mit nicht registrierten Mietwagenfirmen, die dann entsprechend für die Plattformen gefahren sind. Das hat natürlich noch andere Implikationen für Arbeitsbedingungen als jetzt im Lieferbereich. Da werden die Autos gestellt, die sind in der Regel versichert. Da sind bestimmte Dinge über den Subunternehmer abgedeckt. Wir haben im Bereich der Lieferdienste eher eine Situation in den Subunternehmen, wo man

schwer sagen kann, was das überhaupt für Unternehmen sind. Wir wissen aus der Presse, dass das teilweise Spätis sind, die dann quasi auf einmal als Subunternehmen agieren und Leute anstellen, die dann für bestimmte Plattformen fahren. Wir haben aber auch professionelle Dienstleister, die hier als Subunternehmen figurieren, Fleetlery wäre in der Hinsicht ein etwas größeres Unternehmen mit einer entsprechend hohen Zahl von Fahrerinnen und Fahrern, die aber eine ähnliche Funktion wahrnehmen, wo man erhebliche Unterschiede in der Professionalisierung dieser Unternehmen sehen kann. Das zeigt sich natürlich unmittelbar: Werden überhaupt Verträge ausgegeben, oder läuft das alles per Handschlag? Werden diese Verträge auch ausgehändigt, also können die Beschäftigten die auch einsehen? Gibt es Lohnabrechnungen, oder wird das alles einfach so in die Hand gedrückt? Das sind natürlich alles Fragen, die komplett heterogen sind. Von daher ist das sehr schwierig, immer zu sagen: Das ist ein Bereich und wir haben da eine ähnliche Problemlage. Ich glaube, das Problem ist eher, dass es komplett intransparent ist, was da eigentlich jeweils als Subunternehmen figuriert und was die konkret für Aufgaben haben.

Um auf die Frage von Herrn Meyer zu antworten: Wo ist das eigentlich geregelt? – Für mich ist das in der PWD der Artikel 3, wo das quasi unter Vermittlern oder Intermediaries abgehandelt wird, also Unternehmen, die ganz unmittelbare Funktionen für die Plattform übernehmen. Also wenn ich quasi damit werbe, dass ich die Lieferungen mache, und die Lieferungen lagere ich dann aus mit der entsprechenden HR-Funktion, dann ist das eine ganz unmittelbare Zusammenarbeit in dem Punkt. Das ist nicht so wie bei Airbnb: Ich biete meine Wohnung an. Das ist auch Plattformenwirtschaft, aber das ist nicht in dem Sinne, wie wir es definieren würden, eine digitale Arbeitsplattform, wo es primär um die Vermittlung von Arbeitskraft geht. Da würde ich den Punkt schon in der PWD sehen, dass man da in Artikel 3 genau solche Strukturen gemeinsamer Haftung, gemeinsamer Verantwortlichkeit schafft. Das werden Sie besser wissen als ich. Aber meines Kenntnisstandes nach müssen diese Strukturen noch geschaffen werden. Also das ist nichts, wo man sich momentan schon drauf berufen kann. Aber das wäre halt anzustreben.

Wo es so eine Kooperation gibt, kann man schlecht sagen: Das ist jetzt ein komplett unabhängiges Unternehmen, da haben wir keinen Einfluss drauf. Zumal ja häufig auch noch die App genutzt wird. Also man meldet sich bei einem Subunternehmen an, das – im besten Fall – stellt das Arbeitsverhältnis her, macht einen Arbeitsvertrag, meldet das an die Plattform, die schaltet den Account frei, und dann kann ich auf der Plattform arbeiten. Also da ist es wirklich eine ganz enge Verzahnung. Da sind, um noch mal einen positiven Aspekt zu sagen, auch die Daten da, also eine entsprechende Kontrolle, um dann zu gucken: Was für ein Arbeitsvertrag wird denn da ausgestellt, wie viele Stunden, und wie viele Stunden wird dann wirklich auf dem Account gearbeitet? Das ist ja jetzt keine Rocket Science, da entsprechende Systeme zu installieren, die das entsprechend monitoren und auch sicherstellen können, dass da bestimmte Sachen eingehalten werden. Das ist für mich der zentrale Punkt, auch in der Umsetzung: Wie kriegt man das in effektive und funktionierende Rechtsprechung übersetzt?

Um auf die Frage von Herrn Dr. Pätzold zu antworten: Was könnte da Berlin tun? – Wir haben in den letzten Jahren sehr viel Aktivität gesehen, wenn es darum ging, die Mietwagenfirmen stärker zu regulieren. Da wurden die Lizenzen gecheckt, die wurden gegengecheckt, da gab es auch eine Kooperation von Bolt und Uber, die das entsprechend offengelegt haben, damit das abgeglichen werden kann. So etwas Ähnliches sehe ich aber bisher im Bereich der Lieferdienste und den dort bestehenden Subunternehmen nicht. Das ist jetzt keine besonders

lange Liste an Vorschlägen. Aber ich finde, so etwas einzurichten, das ist auch für mich wirklich noch unklar: Müssen sich solche Unternehmen nicht registrieren? Ist das keine Möglichkeit, die erst mal zu erfassen, sodass man überhaupt erst mal eine Transparenz darüber schafft, wer denn in Berlin überhaupt in dieser Funktion tätig ist? Um wie viele Leute geht es da? Momentan können wir das aus unserer Forschung nicht sicher sagen. Da wäre ein Mechanismus, ein Prozess, das erst mal stärker einzufangen, um sagen zu können, über welche Unternehmen reden wir hier, um dann eventuell auch so eine ähnliche Kooperation mit den Lieferplattformen einzugehen. Das fände ich einen sehr sinnvollen Weg.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Frau Mauch, bitte schön!

Katrin Mauch (ArbeitGestalten): Ich würde da gerade noch mal anschließen. Wir bei Joboption gucken uns die Lieferdienste in Berlin an, das heißt, das würde auch in unsere Rolle fallen. Um diese Subunternehmerstruktur noch mal darzustellen: Es gibt diesen Unterschied, wie Sie eben auch aufgemacht haben: Sind das dann Personen, die bis zum Schluss ausliefern, oder nutzt ein kleiner Pizzaladen die Lieferando-App, um die Bestellungen reinzuholen und hat dann seine eigenen angestellten Fahrerinnen und Fahrer? Da gibt es genügend kleine heterogene Läden in Berlin, da liefert sowohl jemand über Wolt – damals noch – aus, die kriegen selbst über Lieferando die Sachen rein, liefern dann auch selbst. Ein neues Phänomen ist jetzt das Happy Slice, ich weiß nicht, ob Ihnen das schon bekannt ist, wo sogar Küchen eingebaut werden und die dann auch noch mal für die Auslieferung zuständig sind, dann aber wieder mit eigenem Personal von den Gastros. Es sind ja dann schon drei verschiedene Modelle in einem Laden. Das müssen wir uns klarmachen, wie heterogen und wie schnelllebig das auch alles ist, weil: Risikokapital. Wir benennen dieses Phänomen derzeit als Ghostkitchen, dass es viele Gastronomen gibt, die sich hauptsächlich auf Auslieferungen fokussiert haben und darüber auch das Haupteinkommen generieren. Da braucht es auf jeden Fall mehr Forschung, da bin ich dabei. Da muss man genauer hingucken. Da haben wir natürlich ein großes Datenproblem, das kann über qualitative Feldforschung funktionieren, wo natürlich das Land Berlin den Anstoß zu geben oder Programme verstetigen kann.

Zur Trinkgeldfrage, Herr Dr. Pätzold: Die ist für mich irrelevant, denn ich glaube nicht, dass es der Anspruch sein kann, das informell über Trinkgeld zu regeln. Dann haben wir keine soziale Absicherung, Altersarmut steht bevor, wir haben dadurch keine Krankenversicherung geregelt, keine Altersvorsorge geregelt, wir haben keine Pflegeversicherung geregelt, Sie kennen das. Das ist schon die Problematik beim Minijob. Ich bin dagegen, das quasi darüber abzuhandeln, ob Sie genügend Trinkgeld bekommen. Also auf Landesebene über eine Querfinanzierung durch Trinkgeld zu diskutieren, das finde ich auf jeden Fall problematisch, darauf möchte ich hinweisen. Auch jenseits vom Lohn haben wir immer noch die Problematik der Schichtzuteilung, der Routenberechnung et cetera. Das reiht sich da ja weiter ein, und insgesamt, Sie haben es gesagt, bei Ihnen ist es ein Drittel Minijobs, ist besser als die anderen, aber immer noch zu viel. Wir haben grundsätzlich die Problematik, dass im Minijob keine soziale Absicherung stattfindet. Das heißt, für die Hälfte der Riderinnen und Rider in Berlin haben wir keine soziale Absicherung. Das müssen wir uns noch mal klar machen. – Falls ich das falsch verstanden habe, können Sie gerne noch mal dazu Stellung nehmen.

Dann möchte ich gern noch kurz etwas zum Tarifvertrag in der Gastro sagen. Da würde ich auch noch mal gern um einen Faktencheck bitten. Das erscheint mir nicht korrekt zu sein,

dass es einen Tarifabschluss unter Mindestlohn gibt, da habe ich auch andere Informationen, aber vielleicht gucken Sie noch mal in Ihren Zahlen.

Zu den Einrichtungen, was man landesrechtlich regeln kann, zu den Anmeldungen, wie Sie es gesagt hatten, möchte ich auch noch mal drauf hinweisen, dass, wenn wir es landesrechtlich regeln, Brandenburg sehr nah ist, gerade bei den Anmeldungen bei Bolt, über die Taxisituation ist es ja auch passiert, dass viele über Brandenburg reinkommen. Das heißt, wenn wir natürlich landesrechtlich regeln, ziehen wir auch Grenzen auf, und da wünsche ich mir dann auf jeden Fall eine Kooperation über weitere Landesgrenzen hinaus und eine gute Absprache. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr Dr. Specht.

Dr. Johannes Specht (WSI): Ich weiß jetzt gar nicht, was noch offen ist. – Ich sehe schon, das finden Sie sehr gut.

Dann nehme ich 30 Sekunden für die Frage von Herrn Wapler und, Frau Dr. Dietrich, Ihre Antwort, denn das fand ich interessant. Sie haben gesagt, als Unternehmen haben Sie festgestellt, ein Tarifvertrag bringt Ihnen keine Vorteile in Österreich, und deswegen wollen Sie das nicht. Der Punkt von Herrn Wapler war doch zu sagen, was ich in meinem Vortrag auch hatte, über die Allgemeinverbindlichkeit genau diese Konkurrenz, die man hat, Über Eats, Wolt, was auch immer, auf ein gemeinsames Niveau – das man dann natürlich auch aushandeln muss, was Urlaub, was Entgelt, was auch immer angeht – zu zwingen und damit im Bereich von Löhnen und Arbeitsbedingungen gleiche Bedingungen zu haben. So war das gemeint. Genau damit würden Sie die Konkurrenz ja einfangen. So hatte ich Ihre Frage auch verstanden. – Wenn sonst nichts offen ist, würde ich hiermit enden.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Das haben Sie sehr gut gemacht! – Frau Senatorin, bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (ASGIVA): Vielen Dank! – Ich hatte noch zwei Fragen, die an mich formuliert wurden, zum einen: mehr personelle Ressourcen. Ich kann Ihnen sagen, dass wir nicht nur in den nachgelagerten Behörden, sondern generell mehr personelle Ressourcen brauchen. Das ist so. Beim LAGetSi ist es so, dass wir eine Einstellungsoffensive hatten, die wir abgeschlossen haben. Wir haben viele neue Kolleginnen und Kollegen gewonnen. Das ist auch gut so. Der Fokus liegt auch hier bei den Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Also wir haben darauf immer einen Blick. Wir sind aber auch, trotz dieser Herausforderungen, auf Meldungen angewiesen, die bei uns eingehen. Das ist jetzt nicht die Masse, das hängt natürlich auch damit zusammen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad geringer ist, die Menschen ihre Rechte nicht so gut kennen. Deshalb hatte ich ja gesagt, es ist wichtig, dass es die Projekte, die wir fördern, auch gibt, und die sind natürlich auch, was die Vernetzung, was die Beratungsstrukturen angeht, sehr aktiv. Die BEMA hatte zum Beispiel im letzten Jahr einen Aktionstag speziell zu den Arbeitsbedingungen von Riderinnen und Ridern, an dem auch Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft teilgenommen haben, aber auch mein Direktor des LAGetSi. Herr Dr. Rath ist im ständigen Austausch mit den Riderinnen und Ridern. Joboption Berlin macht hier ganz viele Dinge, wie zum Beispiel die sozialpartnerschaftlichen Dialoge, wo es Veranstaltungen gibt, mit den Beschäftigten der Lieferdienste zusam-

men organisiert. Also hier findet ganz viel statt. Wir sind gut vernetzt und versuchen, hier auch bestmögliche Unterstützung zu geben. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen lieben Dank für die Ausführungen an die Anzuhörenden, an die Senatsverwaltung! Vielen lieben Dank für die zahlreichen Fragen, für den Austausch! – Ich glaube, es ist deutlich geworden, dass das Thema den Ausschuss sehr umtreibt und dass wir das auch weiterhin im Blick behalten werden. Vielleicht gibt es ja irgendwann noch mal eine Anhörung mit Uber Eats, um es noch ein bisschen spannender zu machen und dann vielleicht David Hasselhoff hier begrüßen zu dürfen. – Ihnen erst mal vielen lieben Dank, dass Sie da waren. Wir würden damit diesen Tagesordnungspunkt vertagen bis das Wortprotokoll vorliegt und wir uns noch mal im Rahmen der Auswertung der Anhörung mit dem Thema befassen.

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Berliner Fachkräftestrategie – aktueller Sachstand
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)

[0196](#)
ArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 28.11.2024

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Auswertung des DGB-Ausbildungsreports für Berlin-Brandenburg
(auf Antrag der Fraktion Die Linke)

[0254](#)
ArbSoz

Vertagt.

Punkt 6 der Tagesordnung

Antrag der AfD-Fraktion
Drucksache 19/2241
Bonus statt Strafe – Nicht noch mehr Bürokratie durch eine Ausbildungsplatzumlage

[0247](#)
ArbSoz

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.