



Auf der »letzten Meile«

Direktanstellung jetzt! – fordert Susanne Uhl*

In: *express* 2-3/2026

Es ist so etwas wie ein kleines Jubiläum: Seit fünf Jahren sind Werkverträge und Leiharbeit in den Kernbereichen der Fleischwirtschaft verboten. Fünf Jahre, in denen für die Beschäftigten längst nicht alles gut, aber doch einiges besser geworden ist. Fünf Jahre, in denen auch klar geworden ist, woran es gesetzlich noch fehlt, nämlich an der Regulierung der Rekrutierung, der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlungen. Aber dazu später.

Was in diesen fünf Jahren auch immer deutlicher geworden ist: Es gibt Ähnlichkeiten zwischen der Vor-Verbots-Fleischindustrie und anderen Branchen heute, allen voran den Paketdiensten. Dazu gehören viele kleine und mittlere Subunternehmer in einer von hoher Konzentration geprägten Unternehmensstruktur, ein hoher Anteil vulnerabler migrantischer Beschäftigter, überlange Arbeitszeiten, hohe Arbeitsverdichtung, Stress, niedrige Löhne und teils unbezahlte Überstunden – um nur einige Stichworte zu nennen. Diese Arbeitsbedingungen und die -belastungen haben eine erhebliche Fluktuation der Beschäftigten zur Folge – häufig ist der Arbeitsplatzwechsel aus ihrer Sicht die einzige Chance, sich selbst zu retten. Leider landen sie ebenso häufig in Branchen, die nur unwesentlich anders ticken.

Einige der beschriebenen Exzesse sind in der Fleischindustrie besser geworden seit dem branchenweiten Werkvertrags- und Leiharbeitsverbot im Jahr 2021. Ganz vorne dabei: die Arbeitszeiten. Und das ist in einer körperlich so anstrengenden Branche ein wichtiges Thema. Auch die Lohnzahlungen sind seither regelmäßiger und nachvollziehbarer. Nicht zuletzt der Arbeitsschutz hat sich verbessert: Obwohl Gefährdungsbeurteilungen auch schon vor 2021 die Pflicht der Subunternehmer und Voraussetzung zur Arbeit im Zielbetrieb gewesen wären, gab es sie weit und breit nicht. Staatlicher Arbeitsschutz und Zoll kamen mit Kontrollen nicht hinterher. Einerseits aus Gründen des Personalmangels, andererseits aufgrund der zielgenau verschleierte Strukturen. Fanden mal Kontrollen statt, liefen sie wegen der wechselseitig geltend gemachten Nichtzuständigkeit von Besteller und einer Vielzahl von Subunternehmern, denen das Personal aufgrund (vor Ort?) fehlender Arbeitsverträge nicht zugeordnet werden konnte, häufig ins Leere.

Häppchenweise Regulierung

Liest man Studien zur Arbeit bei Paketdiensten¹ oder spricht mit Stefan Thyroke, dem ver.di-Bundesfachgruppenleiter Speditionen, Logistik und KEP, dann findet sich das allermeiste heute auch bei Kurier-, Express- und Paketdienstleistern, kurz: in der KEP-Branche. Und wie vor einigen Jahren in der Fleischindustrie robbt sich die Politik viel zu langsam an ein Direktanstellungsgebot heran: Zwar werden Paketunternehmen seit 2019 dafür haftbar gemacht, wenn ihre Subunternehmen Sozialversicherungsbeiträge nicht rechtzeitig abführen. Und seit 2024 sind Paketdienste verpflichtet, regelmäßig zu überprüfen, ob ihre Subunternehmen ge-

1 Zum Beispiel: Input Consulting: Gute Arbeit bei Paketdiensten? Eine empirische Analyse der Arbeitsbedingungen aus Beschäftigtensicht, Stuttgart 2025.

setzliche Vorgaben zu Arbeitszeit, Entgeltzahlung und Sozialabgaben einhalten. Allein: Eine nachhaltige Wirkung, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, bleibt bisher aus.

Auch in der Fleischindustrie mussten Beschäftigte viel zu lange warten, bis der Gesetzgeber entschiedener auf ihrer Seite eingriff. Der lange Umweg bis zum Direktanstellungsgebot verlief unter anderem über einen Verhaltenskodex (2014), eine Selbstverpflichtung (2015) und eine erste Fassung des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch, 2017), in der – wie 2024 in der KEP-Branche – unter anderem die Auftraggeberhaftung für Sozialversicherungsbeiträge normiert wurde. Auch hier blieb die Wirkung aus und viele Beschäftigte bis zum Werkvertrags- und Leiharbeitsverbot in ausbeuterischen Arbeitgeberstrukturen gefangen.

Daraus ist zu lernen, dass eine häppchenweise Regulierung nur zulasten der Beschäftigten geht und zu einer Verfestigung der ausbeuterischen Strukturen führt. Die ver.di-Forderung für die KEP-Branche ist so klar wie die damalige Forderung der NGG für die Fleischwirtschaft: Es muss schnell und konsequent ein Direktanstellungsgebot bei Paketdiensten geben, angefangen bei der Einlieferung über die stationäre Bearbeitung und den Transport bis zur Auslieferung.

Subunternehmertum auf der letzten Meile

Welchen Weg Pakete zurücklegen – von den Versendern zu Logistikzentren der gewählten Paketdienstleistungsunternehmen, zu Sortier- und Verteilzentren, darauffolgend in Depots und von diesen aus zu den Empfängern – beschreiben Anneliese Kärcher und Manfred Walser in ihrer aktuellen Studie.² Die Beförderung der Pakete durch Paketzusteller:innen vom Depot zum Empfänger wird »letzte Meile« genannt. Die Depots werden dabei häufig von Generalunternehmern betrieben, die zur Paketzustellung auf Subunternehmer zurückgreifen.

Beherrscht wird der deutsche Markt von den großen, international tätigen Paketdienstleistungsunternehmen: Deutsche Post/DHL, Hermes, UPS, DPD und GLS, in geringerem Maß auch FedEx. Auf sie entfallen etwa 80 Prozent des Gesamtumsatzes der Branche. Hinzu kommt Amazon mit rund 15 Prozent. »Während Deutsche Post/DHL nahezu 100 Prozent eigene Zusteller beschäftigt, setzen UPS und FedEx ca. 40 Prozent Stammarbeitskräfte ein und lagern den überwiegenden Rest an Subunternehmer aus. DPD, Hermes, GLS und Amazon haben die Paketzustellung sogar vollständig an Subsubunternehmer mit überwiegend kleinbetrieblichem Charakter übertragen«, schreiben Kärcher und Walser.

Und weiter: »Insgesamt ist fast jeder zweite Paketzusteller bei einem Subunternehmen beschäftigt. Von den knapp 360.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stand: Juni 2022) in der gesamten KEP-Branche waren rund 270.000 Personen – und damit fast 80 Prozent – in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern tätig.« (Ebd. S. 68) Das heißt, dass beispielsweise die zentralen Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht greifen. Und wie einst in der Fleischwirtschaft existieren aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur und des massiven Drucks von Seiten der Unternehmensleitungen keine Betriebsräte. Arbeitsrechte – sofern den Beschäftigten überhaupt bekannt – werden nicht in Anspruch genommen, Sprachbarrieren tun ihr Übriges.

Noch immer gelingt es offenbar, den Personalschwund aufgrund der Fluktuation auszugleichen: Menschen werden mit einer bösen Mischung aus Druck, dem Ausnutzen von Armut und Not sowie falschen Versprechungen angelockt. Versprochen werden nicht nur Löhne und Festanstellungen, sondern auch, dass sich der Arbeitgeber in Deutschland um Wohnung, Krankenversicherung und sonstigen Papierkram kümmere. Solche angeblichen »Rundum-Sorglos-Pakete« haben mittlerweile auch die ehemaligen Subunternehmer der Fleischwirtschaft als Geschäftsmodell für sich entdeckt.

2 Anneliese Kärcher/Manfred Walser: Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell? Verfassungs- und europarechtliche Fragen mit besonderer Berücksichtigung des Direktanstellungsgebots, HSI-Schriftenreihe Bd. 45, Frankfurt 2025.

Rekrutierung aus dem Ausland: Vorbild Rumänien

Möglich ist das, weil die private Arbeitsvermittlung in Deutschland seit dem Jahr 2002 keinerlei Regulierung mehr unterliegt. Private Arbeitsvermittler benötigen lediglich eine Gewerbeanmeldung. Und sie können sogar eine Vergütung von Arbeitsuchenden verlangen.

Anders in Rumänien: Dort trat Ende April 2021 eine Gesetzesnovelle in Kraft, die Unternehmen, die rumänische Staatsangehörige vermitteln, bußgeldbewehrt ein Korsett einzuhaltender Regularien auferlegt.³

Bestandteile des Gesetzes sind beispielsweise, dass alle Unternehmen zertifiziert und vom Arbeitsministerium akkreditiert werden müssen; sie werden auch regelmäßig auf ihre Seriosität, ihre wirtschaftliche Basis und Kreditwürdigkeit sowie ihre Zuverlässigkeit als Arbeitgeber geprüft. Die Vermittlung darf gegenüber dem Arbeitnehmer nur kostenlos erfolgen, die Zwischenschaltung weiterer Dienstleistungsanbieter ist verboten. Der Arbeitsvermittler ist verpflichtet, der Arbeitnehmer:in vor Abreise Arbeitsverträge schriftlich, sowohl in der Sprache des Gastlandes als auch in der Muttersprache, zur Verfügung zu stellen und der Arbeitsvermittler muss ebenfalls einen schriftlichen Vermittlungsvertrag mit dem Arbeitssuchenden abschließen.

Arbeits- und Vermittlungsverträge müssen dabei Informationen über den ausländischen Arbeitgeber umfassen, außerdem eine Reihe genauer Angaben zur Tätigkeit, die ausgeübt werden soll, zur Dauer der Beschäftigung, zu Einstellungs- und Kündigungsbedingungen, Arbeits- und Pausenzeiten, zum Brutto- und Nettogehalt, der Höhe des Stunden- oder Monatslohns, Gehaltszuschlägen, der Überstundenvergütung, der jährlichen Minstdauer des bezahlten Arbeitsurlaubs, gesetzlichen Mindestlohnvorschriften im jeweiligen Zielland sowie Informationen über die Unterbringung während der Ausübung der Tätigkeit im Ausland – und einiges mehr.

Der Weg zur Regulierung

Warum funktioniert das Gesetz offensichtlich nur unzureichend? Weil Rumänien seine Einhaltung nicht jenseits der eigenen Landesgrenzen durchsetzen kann. Es wäre also ein wichtiger nächster Schritt für alle migrantischen Beschäftigten, würde Deutschland ein entsprechendes Gesetz verabschieden, und zwar nach dem Bestimmungslandprinzip: Ein Unternehmen, das nach Deutschland zur Arbeit vermittelt, muss nach rumänischem Vorbild reguliert werden.

Das haben sich drei europäische Gewerkschaftsdachverbände – die European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture, and Tourism sectors and allied branches (EFFAT), die European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) und die European Transport Federation (ETF) – auf die Fahnen geschrieben. Sie fordern in einer Musterrichtlinie nicht nur die Regulierung der Arbeitsvermittlung, sondern auch das Verbot von Werkverträgen in Kernbereichen der jeweiligen Branche. Darüber hinaus sollen Subunternehmerketten auf maximal zwei Unterauftragsvergaben in den Nicht-Kernbereichen begrenzt werden.⁴ Unterstützung kommt mittlerweile auch vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB).

Schon zuvor, aber noch viel mehr seit der offiziellen Vorstellung der Musterrichtlinie im Mai 2025 hat die europäische Diskussion über sie an Fahrt aufgenommen. Nach Kundgebungen in Brüssel und Straßburg, Veranstaltungen im Europäischen Parlament und bei der Europäischen Kommission stehen die Themen Werkvertragsverbot (*ban on subcontracting*), Regulierung der Arbeitsvermittlung und bessere Kontrollen auf der Brüsseler Tagesordnung. Noch ist der Ausgang ungewiss. Gewiss ist aber: Ohne politischen Druck werden die Forderungen verhallen. Und ein Teil des politischen Drucks – wie der politischen Umsetzung – findet immer im jeweiligen Mitgliedstaat statt.

Ein guter Anfang wäre ein Direktanstellungsgebot in der KEP-Branche und endlich die (Wieder-)Regulierung von Arbeitsvermittlern. Ersteres hat der Bundesrat bereits zweimal ge-

3 Änderung des LEGE Nr. 156/2000.

4 EFFAT: EFFAT launches Model Directive to End Exploitation in Subcontracting and Labour Intermediation, 13. Mai 2025, effat.org.

fordert, Letzteres muss dringend auf die Tagesordnung. Denn auch in vielen anderen Branchen werden Kolleg:innen aus anderen EU-Staaten und zunehmend aus Drittländern ausgebeutet – und das bevor sie überhaupt einen Schritt in den Betrieb gesetzt haben. Das ist das Mindeste, was sich schnell für sie ändern muss.

** Susanne Uhl ist bei der NGG für das Hauptstadtbüro, Europa und Internationales zuständig. Sie hat vor 2021 zusammen mit vielen anderen mehr als zehn Jahre lang versucht, die Arbeitsbedingungen in der Fleischbranche zu verbessern.*

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12