

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-5-447

Der Fall Lieferando(s)

Braucht es ein Direktanstellungsgebot in der Essenslieferbranche?

TOBIAS KUTTLER, PATRICK FEUERSTEIN, FREJA HVID KIRCHERT, DIDEM ÖZKIZILTAN WAGENFÜHRER

Es sind Bilder, die lange nachwirken: Aufnahmen des rbb zeigen, wie an einem Abend im Juli 2025 auf einer Straße in Berlin-Neukölln Briefumschläge mit Bargeld an Lieferfahrer*innen verteilt werden – nach Aussagen der Fahrer*innen werden zu diesen Lohntüten keine Quittungen oder Rechnungen ausgestellt. 2025 und 2026 gab es mehrere groß angelegte Recherchen, die weitere Missstände in der Lieferbranche dokumentierten, welche insbesondere auf die Subunternehmerstrukturen zurückzuführen sind.

In der Essenslieferbranche werden Kernaufgaben schon seit 2021 zunehmend an Subunternehmen ausgelagert. Fahrer*innen berichteten in Interviews mit Forscher*innen, wie sie bei kleinen, von Wolt und Uber Eats beauftragten Subunternehmen Arbeit fanden, dort jedoch oft keine Verträge und keinen Mindestlohn erhielten. Mehrere Vorwürfe, von solchen Subunternehmen um Löhne geprellt worden zu sein, wurden 2023 und 2024 vor Gericht verhandelt.

Doch die Situation an dem besagten Juliabend 2025 ist eine andere: Der Mann, der die Briefumschläge verteilt, arbeitet mutmaßlich für den großen Flottenpartner Fleetlery. Und die gezeigten Fahrer*innen arbeiten nicht für Uber Eats oder Wolt, sondern für Lieferando, ein Unternehmen, welches sich lange bewusst gegen den Einsatz von Subunternehmen entschieden und stattdessen seine Fahrer*innen direkt angestellt hat. Ab Mitte 2025 entließ Lieferando jedoch schrittweise 1500 direkt angestellte Lieferfahrer*innen – die Gewerkschaft NGG spricht sogar von 2000 entlassenen Fahrer*innen – und führte in mehreren deutschen Städten ein Subunternehmermodell ein. Diese Entwicklung stellt für die Arbeitsbedingungen in der Essenslieferbranche einen neuen Tiefpunkt dar und wird von der NGG und Arbeitnehmervertreter*innen stark kritisiert. Sie sorgt dafür, dass die Forderung nach einem Direktanstellungsgebot, wie es mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischwirtschaft eingeführt wurde, an Rückhalt gewinnt.

Lange galt Lieferando in der hart umkämpften Essenslieferbranche nicht nur als deutschlandweiter Marktführer, sondern auch als Essenslieferplattform mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen. Dies wird auch durch das internationale Aktionsforschungsnetzwerk Fairwork untermauert, welches die Arbeitsbedingungen auf digitalen Arbeitsplattformen (Taxidienste, Essenslieferdienste sowie haushaltsnahe Dienstleistungen) in den Jahren 2020, 2021, 2025 und 2026 bewertete.¹ Fairwork² untersucht Plattformen daraufhin, ob sie Mindeststandards fairer Arbeitsbedingungen einhalten. Diese Standards sind in den fünf Fairwork-Prinzipien zusammengefasst: Faire Bezahlung, Faire Arbeitsbedingungen, Faire Verträge, Faire Managementprozesse und Faire Mitbestimmung. Maximal werden zehn Punkte vergeben.³

Die Fairwork Deutschland-Bewertungen zeichnen den Fall Lieferando nach: 2021 konnte Lieferando nachweisen, dass es den Mindestlohn sowie grundlegende Maßnahmen des Arbeitsschutzes einhält, transparente und faire Arbeitsverträge bietet und über effiziente Kommunikationskanäle, transparente Managementprozesse sowie kollektive Formen der Mitbestimmung in Form zahlreicher Betriebsräte verfügt, und erhielt daher sieben von zehn Punkten. 2026 konnte Fairwork nicht mehr bestätigen, dass diese Bedingungen für alle Beschäftigten gelten, weshalb Lieferando keine Punkte mehr erzielte.

Erhöhter Konkurrenzdruck und Anpassung nach unten

Lieferando nahm 2016 den Betrieb in Deutschland auf und konkurrierte anfänglich mit Foodora (Gründung 2014) und Deliveroo (2015) um Marktanteile. Innerhalb weniger Jahre fand jedoch eine Konsolidierung bei den Essenslieferdiensten statt. Mit dem Rückzug Deliveroo aus Deutschland 2019 wurde Lieferando – mittlerweile als Teil der niederländischen

Gruppe Takeaway.com, welche auch Foodora übernommen hatte – der marktbeherrschende Essenslieferdienst in Deutschland. Mit der Covid-19-Pandemie ab Anfang 2020 nahmen Nutzer*innen verstärkt die Lieferung von Lebensmitteln und frisch zubereitetem Essen in Anspruch. Gleichzeitig erhielten auch die Arbeitsbedingungen bei den Plattformen mehr Aufmerksamkeit, auch die gesundheitlichen Risiken für Lieferfahrer*innen. Wie der Fairwork-Bericht 2020 anmerkt, hatten viele Plattformarbeiter*innen keine andere Wahl als ihre Arbeit trotz der gesundheitlichen Risiken fortzuführen, da die Plattformen den Betrieb nicht einstellen und die Arbeiter*innen weiterhin das regelmäßige Einkommen benötigten. Lieferando reagierte mit Schutzmaßnahmen wie kontaktloser Zustellung, veränderten Übergabeprozessen in Restaurants und der Verteilung von Hygieneausrüstung. Betriebsräte und Fahrer*innen bewerteten diese Maßnahmen in der Frühphase der Covid-Krise jedoch teilweise als unzureichend und schlecht kommuniziert.

Lieferando geriet auch in den Folgejahren zunehmend unter Druck. Anhaltenden Protesten beim Unternehmen Gorillas im benachbarten Einkaufsliefersektor schlossen sich auch Essenslieferfahrer*innen an. Die Auseinandersetzungen über die Einrichtung von Betriebsräten wurden häufig gerichtlich geführt. Eine

1 Fairwork (2026): Fairwork Germany Ratings, <https://fair.work/en/ratings/germany> (letzter Zugriff: 22.07.2026)

2 Fairwork hat in 41 Ländern die Fairness der Arbeitsbedingungen auf digitalen Arbeitsplattformen bewertet. Für rund 900 Bewertungen wurden über 8000 Arbeiter*innen befragt. Siehe auch <https://fair.work/en/fw/impact> (letzter Zugriff: 22.07.2026).

3 Fairwork (2024): Location-based Platform Work Principles, version 24.10, <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-location-based-work> (letzter Zugriff: 16.07.2026)

Niederlage musste Lieferando 2021 einstecken: Die Plattform wurde gerichtlich angewiesen, Fahrer*innen Smartphones und Fahrräder zur Verfügung zu stellen.

Gleichzeitig veränderte sich der Essensliefersektor weiterhin rasant. Mit Wolt nahm 2020 der erste neue Konkurrent Lieferandos den Betrieb in Deutschland auf. Wolt testete in den Jahren 2020/2021 unterschiedliche Betriebsmodelle, welche für die Beschäftigten teilweise positive Effekte hatten, etwa die Einstellung des Betriebs bei gefährlichen Wetterbedingungen, kostenlose Fahrradchecks und die Begrenzung des Lieferradius. Wolt konnte daher in den Deutschland-Bewertungen 2021/2022 sieben Punkte erreichen – ebenso wie Lieferando. Anders als Lieferando konnte Wolt jedoch nicht nachweisen, dass die Plattform die kollektive Mitbestimmung unterstützt. In der Hochphase der Konkurrenz entstand 2021 die bisher einmalige Situation, dass die beiden Essenslieferplattformen in einen Wettbewerb um Arbeitskräfte traten und zeitweise mit Prämien um Neueinsteiger*innen warben.

Trotz der anhaltenden Konflikte konnte sich Lieferando zu Beginn der 2020er Jahre als vergleichsweise fairer Arbeitgeber behaupten, auch im internationalen Vergleich. Lieferando erschien als Ausnahme in einem von extrem prekären Arbeitsbedingungen geprägten Sektor. Auch durch die Arbeit des Gesamtbetriebsrats von Lieferando und regelmäßige Streikaktivitäten stand die Plattform immer wieder im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit und wurde somit zu einem Referenzpunkt für die Debatte um faire Plattformarbeit in Deutschland. Hervorzuheben ist, dass sich Lieferando noch Ende 2023 öffentlich für eine „reguläre“ Anstellung für Lieferarbeiter*innen und einheitliche Sozialstandards in der Branche einsetzte.⁴ Die NGG hat einen Tarifvertrag bei Lieferando gefordert und hierzu mehrere Aktionstage veranstaltet. Das Unternehmen weigerte sich jedoch, Tarifverhandlungen aufzunehmen.

Das Aufkommen der Subunternehmerstrukturen

Eine einschneidende Veränderung im Bereich der Essenslieferdienste stellt der Markteintritt von Uber Eats im Jahr 2021 dar. Uber Eats lagerte von Anfang an wichtige Kernaufgaben wie die Rekrutierung von Arbeiter*innen und deren Entlohnung an Subunternehmen aus. Insbesondere neuankommende Studierende aus Südasien begannen, bei Uber Eats zu arbeiten,

weil die Registrierung auf der Plattform einfach war und die Subunternehmen unkompliziert Teilzeitverträge an studentische Beschäftigte vergaben.⁵ Auch Wolt änderte sein Beschäftigungsmodell und setzte zunehmend auf Subunternehmen. Noch Anfang 2023 gab Wolt als Antwort auf eine Presseanfrage an, 4000 Arbeiter*innen in Deutschland direkt zu beschäftigen. 2025 berichteten die für den Fairwork-Report interviewten Wolt-Arbeiter*innen, dass mittlerweile die meisten Arbeiter*innen über Subunternehmen rekrutiert würden.

Die Plattformen halten sich meist damit zurück, den Einsatz von Subunternehmen bzw. den Wechsel zu einem hybriden Modell umfassend zu begründen. Meist ist die Rede von einem sich rasant ändernden Markt, veränderten Kundenbedürfnissen sowie der Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen und einer höheren betrieblichen Flexibilität. Wie Fairwork aus anderen europäischen Ländern berichtet hat, bedeutet dies im Klartext, dass Plattformen das Subunternehmermodell nutzen, um Kosten einzusparen und mehr Flexibilität im Umgang mit der Belegschaft zu erzielen.

Es gibt Belege dafür, dass die Ausweitung der Subunternehmerstrukturen drastische Folgen für die Beschäftigten hat. So konnte Fairwork 2025 zeigen, dass ein Teil der für Subunternehmen arbeitenden Lieferfahrer*innen von Uber Eats und Wolt pro Bestellung bezahlt werden und keinen festen Stundenlohn erhalten. Sie sind somit gezwungen, ohne Vergütung vor Restaurants zu warten, manchmal unter widrigen Wetterbedingungen, wodurch ihre auf einen Stundenlohn umgerechnete Vergütung deutlich unter den Mindestlohn sinken kann. Darüber hinaus fordern Subunternehmen häufig hohe Provisionen von den Fahrer*innen. Laut den befragten Arbeiter*innen können einige mit Uber Eats verbundene Subunternehmen, abgesehen von der bereits von der Plattform erhobenen Provision, zusätzlich bis zu 35 % der Einnahmen der Arbeiter*innen einbehalten. Auch konnten grundsätzliche Mängel bei Arbeitsschutzmaßnahmen dokumentiert werden. Lieferfahrer*innen berichteten dem Fairwork-Team zudem, selbst für ihre Krankenversicherung aufkommen zu müssen, und laut ihren Aussagen verweigern ihnen ihre Arbeitgeber*innen Lohnfortzahlung bei Krankheit und Urlaub. Zudem müssen sie die Kosten für ihre Ausrüstung selbst tragen, was ihr Nettoeinkommen weiter schmälert.

Die Nutzung von Subunternehmen erschwert es den Arbeiter*innen auch, sich in-

dividuell oder kollektiv für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Interviews des Fairwork-Teams mit Lieferarbeiter*innen haben gezeigt, dass Versuche, Betriebsräte oder andere Formen der kollektiven Interessenvertretung einzurichten, auf heftigen Widerstand seitens der Subunternehmen stoßen und die beteiligten Arbeiter*innen mit sofortiger Entlassung rechnen müssen. Gleichzeitig bedeutet die Aufteilung der Management-Verantwortung zwischen der Plattform und den Subunternehmen oft, dass Arbeiter*innen die effektive Beilegung von Streitigkeiten und der Zugang zu Entschädigungen etwa bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz erschwert wird, da beide Seiten die Verantwortung für Probleme am Arbeitsplatz von sich weisen.

Das „neue Normal“ bei Lieferando

Lieferando setzte bis 2025 weiterhin auf direkt angestellte Lieferkurier*innen, so wie es die Schwestergesellschaften in anderen europäischen Ländern auch lange taten. In Österreich entschied sich Lieferando im Frühjahr 2025 jedoch, das Modell der Direktanstellung zu beenden und auf ein Selbstständigenmodell umzustellen. Ein Großteil der Beschäftigten erhielt daraufhin die Kündigung.

Nur wenige Tage nach Veröffentlichung des Fairwork-Berichts im Juli 2025 kündigte Lieferando an, Entlassungen zu planen und künftig verstärkt auf Subunternehmen setzen zu wollen. Der Betrieb wurde nacheinander in mehreren Städten komplett auf das Subunternehmermodell umgestellt, wodurch auch Betriebsräte ihre Aktivitäten einstellen mussten, z. B. in Hannover und Hamburg. Es ist klar, dass Lieferando mit dem Umstieg auf das hybride Modell dem Branchentrend folgt. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten wurden im Fairwork-Bericht 2026 dokumentiert. Es konnten keine ausreichenden Belege mehr gefunden werden, dass

4 <https://newsroom.justeataakeaway.com/de-DE/233122-lieferando-ruft-bundesregierung-zur-unterstützung-der-eu-plattformarbeitsrichtlinie-auf> (letzter Zugriff: 22.07.2026)

5 Kuttler, T., Özkiziltan Wagenführer, D., Dutta, D. (2025): Leicht ist nur der Einstieg: Einblicke in das Leben der südasiatischen Fahrer*innen von Essenslieferdiensten, in: WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung 188 (2), S. 35–39, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/337100/1/f-27001_repo.pdf (letzter Zugriff: 22.07.2026)

alle Fahrer*innen von Lieferando weiterhin gemäß grundlegender Standards beschäftigt sind. Selbstverständlich stellt sich die Situation für die weiterhin direktangestellten Fahrer*innen besser dar, aber nach Fairwork müssen Mindeststandards für alle Beschäftigten gelten, nicht nur für einen kleinen Teil der Fahrer*innen. Diese Kriterien wurden in den vergangenen Berichten auch auf das hybride Modell von Wolt angewendet. Und auch für die von Lieferando eingesetzten Subunternehmen konnte Fairwork nicht nachweisen, dass alle Fahrer*innen den Mindestlohn verdienen, Arbeitsschutzausrüstung kostenlos zur Verfügung gestellt wird, gültige Arbeitsverträge abgeschlossen und den Beschäftigten zugänglich gemacht werden, Beschäftigte über effektive und transparente Kommunikationskanäle mit den Subunternehmen verfügen und kollektive Mitbestimmungsmöglichkeiten haben – die bestehenden Betriebsräte sind schließlich nur noch für einen Teil der Fahrer*innen zuständig und zugänglich.

Reicht eine Selbstverpflichtung oder braucht es ein Direktanstellungsgebot?

Vieles spricht dafür, dass eine Selbstverpflichtung der Branche nicht ausreicht, um die Situation zu verbessern. In der Vergangenheit konnte Fairwork kaum Anhaltspunkte dafür finden, dass Plattformen, die in hohem Maße auf Subunternehmen zurückgreifen, die Arbeitsbedingungen in den Subunternehmen wirksam überwatchen. Diese mangelnde Aufsicht trägt zur Persistenz schlechter Arbeitsbedingungen bei. Sie ist zugleich symptomatisch für mangelnde unternehmerische Verantwortung in der gesamten Plattformökonomie. Zudem vergrößert sie die Gefahr, dass besonders vulnerable Gruppen wie die südasiatischen studentischen Arbeitsmigrant*innen in tiefe Abhängigkeitsverhältnisse geraten.

Wenn in der Vergangenheit die Zustände bei den Subunternehmen öffentlich wurden, gelobten die Lieferplattformen meist Besserung. So trennte sich Wolt nach öffentlicher Kritik angeblich von mehreren Subunternehmen, bleibt aber bisher den Beweis schuldig, dass sich die Situation bei den Subunternehmen deutlich verbessert hat. Im Gegenteil: Die Berichte über die Zustände bei Fleetlery aus dem Jahr 2025 zeigen, dass nicht nur bei kleinen Subunternehmen die Mindeststandards nicht eingehalten werden, sondern auch bei den großen. Lieferando betont öffentlich, dass bei ausgewählten

Dienstleistern wie Fleetlery Anforderungen an die Beschäftigungsverhältnisse eingehalten werden. Gleichzeitig beteuerte Lieferando, anderslautende Vorwürfe prüfen zu wollen, konnte diese jedoch bisher nicht nachweislich entkräften.

Die Forderungen nach einem Direktanstellungsgebot in der Lieferbranche, wie sie seit Mitte 2025 auch öffentlich diskutiert werden, ist eine Reaktion auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund von Subunternehmerstrukturen in der gesamten Essenslieferbranche. Dass sich die Konditionen nun auch bei Lieferando verschlechtert haben, zeigt, dass die Branche nicht von sich aus in der Lage ist, für faire Arbeitsbedingungen zu sorgen und verlässliche und nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen. Es wird zudem deutlich, dass der harte Wettbewerb der Essenslieferdienste ohne einen klaren regulatorischen Rahmen – wie er bisher in Deutschland fehlt – auf dem Rücken der Arbeiter*innen ausgetragen wird. Ein Direktanstellungsgebot muss daher als Fundament dienen, um die negative Entwicklung umzudrehen und wieder verlässliche und faire Arbeitsbedingungen für Lieferfahrer*innen zu schaffen. ■

AUTOR*INNEN

TOBIAS KUTTNER, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Forschungsschwerpunkte: Plattformarbeit, Urbane Mobilität, städtische Ungleichheit.

@ tobias.kuttner@wzb.eu

PATRICK FEUERSTEIN, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Forschungsschwerpunkte: Globale Wertschöpfungsketten, Arbeitssoziologie, Globale Arbeitsstandards.

@ patrick.feuerstein@wzb.eu

FREJA HVID KIRCHERT, studentische Hilfskraft der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Forschungsschwerpunkte: Plattformarbeit, Arbeitsmigration, Prekäre Arbeit.

@ freja.kirchert@wzb.eu

DIDEM ÖZKIZILTAN WAGENFÜHRER, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Forschungsschwerpunkte: Algorithmisches Management, Plattformarbeit, Zukunft der Arbeit.

@ didem.oezkiziltan@wzb.eu