

FALLSAMMLUNG KURIER-EXPRESS- PAKETDIENST- BRANCHE 2024

Erfahrungen der Beratungspraxis
arbeitsrechtlicher Beratungsstellen

50x
AUSBEUTUNG
ENTHALTEN



Die Kurier-Express-Paketdienst-Branche (KEP-Branche) ist in Deutschland von zwei Trends geprägt: dem rasanten Wachstum der Paketmenge und der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, unter denen die meist aus dem Ausland stammenden Beschäftigten leiden müssen. Die großen Missstände in der Branche lassen sich nicht zuletzt auf ein System der Fremdvergabe zurückführen: Konzerne wie Amazon, Hermes, GLS oder DPD lagern die Verantwortung für die Arbeiter*innen, die in ihrem

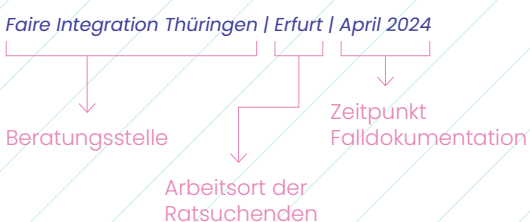
**Auftrag Pakete ausliefern,
an Subunternehmen aus.
Die Arbeitsbedingungen
sind häufig miserabel und
um möglichst wenig für die
geleistete Arbeit zu bezahlen,
nutzen diese Arbeitgeber eine
Vielfalt an legalen wie auch
illegalen Tricks. Im Folgenden
haben wir 50 Fälle von gewerk-
schaftsnahen Beratungsstellen
aus der alltäglichen Arbeit in den
Jahren zwischen 2019 und 2024
zusammengestellt. Sie zeigen
eines: es ist keine Tendenz zur
Besserung erkennbar.**

TINA MORGENROTH | PIOTR MAZUREK

FALL 01

Über Arbeitgeber, die Entgeltfortzahlung zurückfordern und Urlaub nicht vergüten

Viele Unternehmen der KEP-Branche zwingen die Beschäftigten, gegen ihre eigenen Rechte zu handeln – und sie können dies, indem sie sich die prekäre Situation der meist migrantisches Arbeiter*innen zunutze machen. Dies veranschaulicht der Fall eines Kurierfahrers, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei einem Subunternehmen für Kurierdienste hatte und schon seit drei Jahren im Auftrag von Amazon arbeitete, als ihm aus betrieblichen Gründen gekündigt wurde, weshalb er Rat bei Faire Integration in Thüringen suchte. In diesem Unternehmen war mündlich die rechtswidrige Vereinbarung getroffen worden, dass die Beschäftigten keinen Anspruch auf vergüteten Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben. Aus diesem Grund konnte der Ratsuchende in den ersten beiden Jahren seiner Beschäftigung keinen Urlaub nehmen. Nach einer Krankmeldung wurde er genötigt, das Krankengeld abzuheben und dem Arbeitgeber in bar zurückzugeben. Der Fahrer hat sich dagegen nicht zur Wehr gesetzt, weil er in dieser Zeit gerade den Nachzug seiner Familie nach Deutschland organisierte und später seine Niederlassungserlaubnis beantragte. Er stand folglich unter großem Druck und wollte keinen Ärger mit der Firma bzw. keinen Jobwechsel provozieren, um Konflikte mit der Ausländerbehörde zu vermeiden. Nun, da sein Aufenthaltsstatus gesichert war, ging er gegen die Kündigung vor – mit Hilfe von Faire Integration reichte er einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht ein, die Verhandlung steht noch aus.



FALL 02

Über das Geschäftsmodell „Teilzeitvertrag trotz Vollzeitarbeit“

In der KEP-Branche ist es üblich, dass Unternehmen lediglich Teilzeitarbeitsverträge anbieten, aber Vollzeitarbeit verlangen – ein Geschäftsmodell, das illegale Praktiken zum Nachteil der Beschäftigten begünstigt. So meldete sich ein Kurierfahrer bei der Beratungsstelle von Faire Integration Thüringen, der bei einem Amazon-Subunternehmen beschäftigt war und eine Vertragsstrafe erhalten hatte. Sein Arbeitsvertrag sah 20 Wochenstunden vor, de facto arbeitete er aber in Vollzeit und unter großem Druck. An einem Arbeitstag fuhr er während der Tour eine Delle in das Lieferfahrzeug. Der Arbeitgeber kündigte an, ihm dafür eine Vertragsstrafe in Höhe von 500 Euro vom Lohn abzuziehen; das sei bei der Firma üblich und mündlich vereinbart gewesen. Der Fahrer befand sich zu diesem Zeitpunkt gerade auf der Suche nach einer größeren Mietwohnung für seine dreiköpfige Familie, die bislang mit 40 Quadratmeter Wohnfläche auskommen musste. Folglich verspürte er großen Druck, eine andere Wohnung zu finden, und benötigte für das Bewerbungsverfahren die letzten drei Lohnabrechnungen. Er befürchtete Nachteile, wenn der Vermieter durch den Lohnzettel von einer „Vertragsstrafe“ erfährt, und bot dem Arbeitgeber daher an, ihm die 500 Euro stattdessen zu überweisen. Auf dieses Angebot ging der Arbeitgeber ein, doch der Fahrer sollte das Geld auf das Privatkonto einer ihm unbekanntem Frau überweisen. Erst in der Beratung von Faire Integration erfuhr er, dass Vertragsstrafen illegal sind und es keine rechtliche Grundlage dafür gibt. Aus anderer Beratungsfällen ist bekannt, dass Vertragsstrafen mündlich vereinbart werden und auf dem Lohnzettel nicht auftauchen. Vielmehr werden solche Strafen oftmals dadurch in Rechnung gestellt, indem weniger Arbeitsstunden aufgelistet und bezahlt werden. Durch die Teilzeitarbeitsverträge fällt dieser Betrug kaum auf, weil ohnehin immer mehr als vertraglich vereinbart gearbeitet wird.

Faire Integration Thüringen | Erfurt | März 2024

FALL 03

Über die Hürden, gegen betrügerische Arbeitgeber vorzugehen

Die Hürden, einen betrügerischen Arbeitgeber bei den Behörden anzuzeigen, sind für Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit besonders hoch – und noch höher, wenn sie informell beschäftigt werden. Dies zeigt der Fall zweier ungarischer Staatsangehöriger, von deren Problemen die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Stuttgart durch eine Zollbeamtin erfuhr, die um Übersetzungshilfe bat. Die beiden – ein Mann und eine Frau – waren bei einem Kurierunternehmen beschäftigt, das im Auftrag von DPD Pakete auslieferte. Als der Kurierfahrer noch im selben Monat, in dem er seine Arbeit aufgenommen hatte, einen Arbeitsunfall erlitt, teilte ihm sein Arbeitgeber mit, dass er nicht krankenversichert sei, da er „nicht angemeldet“ sei. Zudem wurde ihm wie auch die Kurierfahrerin gekündigt und der Lohn für diesen Monat nicht ausgezahlt, weshalb sich die beiden an das Hauptzollamt Ulm wandten. Faire Mobilität erläuterte den Betroffenen die Möglichkeiten, mit Hilfe des Zolls ein Strafverfahren einzuleiten und mit Hilfe der Beratungsstelle ihre Ansprüche außergerichtlich zivilrechtlich durchzusetzen. Außerdem wurde ihnen empfohlen, die Anmeldung der Beschäftigung bei der Kranken- und Rentenversicherung zu überprüfen. Die Zollbeamt*innen schätzten die Einleitung eines Strafverfahrens trotz ernsthafter Vorwürfe aufgrund des fehlenden Arbeitsvertrags und damit fehlenden Nachweises der Beschäftigung als nicht aussichtsreich ein. Hier stellt sich die Frage, wie in dieser Situation ein für die Verfolgungsbehörden stichhaltiger Nachweis erbracht werden kann. Die beiden Ratsuchenden beschlossen, ihre zivilrechtlichen Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend zu machen und wurden dabei von Faire Mobilität unterstützt. Kurze Zeit später erhielten sie vom Arbeitgeber die ausstehenden Monatslöhne, jedoch keine Arbeitspapiere.

Faire Mobilität | Baden-Württemberg | März 2024

FALL 04

Über nachteilige Klauseln in Arbeitsverträgen

Unternehmen versuchen oft, sich durch suggestive Klauseln in Arbeitsverträgen Vorteile zu verschaffen. Ein gutes Beispiel dafür ist der Fall eines polnischen Kurierfahrers, der sich nur wenige Tage nach seinem Arbeitsbeginn bei einem Amazon-Subunternehmen in Berlin/Brandenburg an Faire Mobilität wandte. Er hatte ein schlechtes Gefühl gegenüber seinem Arbeitgeber und befürchtete, dass sein Arbeitsvertrag für ihn nachteilige Klauseln enthalten könnte. Bei der Überprüfung stellte ein Berater von Faire Mobilität fest, dass der Vertrag in einigen Punkten einseitig zugunsten des Arbeitgebers bzw. rechtswidrig war. So wurde beispielsweise ein Urlaubsanspruch von nur 20 Tagen pro Jahr vereinbart, obwohl in der Branche aufgrund der Arbeit an sechs Wochentagen 24 Tage üblich sind. Ein anderer Paragraph sah vor, dass das Unternehmen den gesamten Monatslohn einbehalten konnte, wenn der Mitarbeiter einen Tag nicht zur Arbeit erschien oder das Arbeitsverhältnis „vertragswidrig beendete“. Dies war zwar rechtlich unzulässig, hätte aber ein Gerichtsverfahren erfordert, um die Lohnvorenthaltung rückgängig zu machen, was für den Kurier aufgrund seiner begrenzten Ressourcen eine große Hürde darstellte. Sein Recht wäre vermutlich durchsetzbar gewesen, aber er traute sich einfach nicht, gegen seinen Arbeitgeber vorzugehen.

Faire Mobilität | Brandenburg | März 2024

FALL 05

Über verweigerten Mutterschutz (I)

Unternehmen der KEP-Branche entziehen sich häufig ihrer Verantwortung für den Schutz schwangerer Arbeiterinnen, indem sie sie auffordern, sich krankzumelden, anstatt sie ordnungsgemäß freizustellen und Mutterschutzlohn zu zahlen. Wie im vorherigen Fallbeispiel musste diese Erfahrung auch eine Kurierfahrerin aus Bulgarien machen, die für ein Amazon-Subunternehmen Pakete auslieferte. In der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Mannheim erhielt sie Informationen über die gesetzlichen Regelungen während der Schwangerschaft und über außergerichtliche Möglichkeiten, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Sie entschied sich daraufhin, ihren Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes geltend zu machen, um gegebenenfalls ein Beschäftigungsverbot nach § 9 des Mutterschutzgesetzes zu erwirken. Ein Berater von Faire Mobilität unterstützte sie beim Verfassen eines entsprechenden Aufforderungsschreibens und erstellte ein Begleitschreiben mit den wichtigsten Regelungen zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Kündigungsschutz für den Arbeitgeber. Das Unternehmen leitete diese Unterlagen an seinen Anwalt zur Prüfung weiter – zwei Wochen später erhielt die Ratsuchende ein ordnungsgemäßes schriftliches Beschäftigungsverbot. Dieser Fall zeigt einmal mehr, wie wichtig die individuelle Unterstützung und Aufklärung durch arbeitsrechtliche Beratungsstellen ist.

Faire Mobilität | Mannheim | März 2024

FALL 06

Über verweigerten Mutterschutz (II)

Kurierfahrerinnen sind während der Schwangerschaft besonders hohen Risiken ausgesetzt. Die körperlich anstrengende Arbeit und die meist überlangen Arbeitstage gefährden das Wohlbefinden der Mütter und ihrer ungeborenen Kinder ebenso wie die Angst vor Arbeitsplatzverlust und finanzieller Unsicherheit. Abhilfe kann ein Beschäftigungsverbot schaffen. Zu unterscheiden sind hierbei zwei Arten: Ein Beschäftigungsverbot kann entweder von einem Arzt oder einer Ärztin ausgestellt werden, wenn gesundheitliche Gründe gegen eine Erwerbstätigkeit per se sprechen. Oder es muss vom Arbeitgeber ausgesprochen werden, wenn er einer grundsätzlich arbeitsfähigen Arbeiterin für die Zeit der Schwangerschaft keinen adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann. Da das Heben und Tragen sehr schwerer Pakete die Weiterbeschäftigung als Kurierfahrerin ausschließt, müsste eine andere Tätigkeit im Unternehmen gefunden werden. Dies war der Fall bei einer Fahrerin, die seit zwei Jahren für ein Kurierunternehmen arbeitete, als sie schwanger wurde. Angesichts der Schwere ihrer Arbeit – das Heben und Tragen von bis zu 40 Kilogramm schweren Paketen und tägliche Arbeitszeiten von in der Regel neun bis zehn Stunden – fühlte sie sich nicht in der Lage, diese Tätigkeit während der Schwangerschaft auszuüben. Um ihre Schwangerschaft nicht zu gefährden, hatte sie sogar überlegt, zu kündigen, aber die Angst vor der daraus resultierenden finanziellen Notlage war zu groß. Die Fahrerin informierte den Arbeitgeber über ihre Situation, der sie aufforderte, sich eine Krankschreibung ausstellen zu lassen, falls sie die Arbeit nicht ausüben kann. Gleichzeitig weigerte sich das Unternehmen, ein Beschäftigungsverbot zu erteilen und Mutterschutzlohn zu zahlen, obwohl es in diesem Fall dazu verpflichtet war, und verwies die Fahrerin an den Frauenarzt, der alle erforderlichen Unter-



weiter →

lagen ausstellen würde. Der behandelnde Frauenarzt sah jedoch keinen Grund für eine dauerhafte Krankschreibung und empfahl der Fahrerin, noch einmal das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. So wurde sie immer wieder vom Arzt an den Arbeitgeber und vom Arbeitgeber an den Arzt verwiesen, bis sie nach mehreren Wochen feststellen musste, dass sie die Angelegenheit ohne Unterstützung nicht klären konnte. Da sich die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber in die Länge zog, war sie gezwungen, während dieser Zeit Krankengeld zu beziehen.

Unterstützung erhielt die Kurierfahrerin von der Beratungsstelle Faire Mobilität in Thüringen. Eine Beraterin kontaktierte den Arbeitgeber, wies ihn auf die Rechte der ratsuchenden Fahrerin hin und erhielt von ihm die Zusage, das Beschäftigungsverbot auszustellen. Gleichzeitig nahm die Beraterin Kontakt zum Amt für Arbeitsschutz auf. Trotz der Zusage des Kurierunternehmens, wurde das Beschäftigungsverbot nicht ausgestellt, was zu einer offiziellen Beschwerde beim Amt für Arbeitsschutz führte. Dabei wurde die Ratsuchende von der Beraterin unterstützt. Kurze Zeit später lag plötzlich ein vom behandelnden Arzt ausgestelltes Beschäftigungsverbot vor, das sich jedoch als Fälschung herausstellte. Offensichtlich hatte der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot erstellt und mit der Unterschrift des Arztes versehen. Nachdem Faire Mobilität in Absprache mit der Ratsuchenden mehrfach den Arbeitgeber kontaktierte und sich nun auch das Amt für Arbeitsschutz eingeschaltet hatte, erließ die Firma schließlich das Beschäftigungsverbot und stellte es der Fahrerin zu. Ohne den Druck seitens der Arbeitsschutzbehörde und die Hartnäckigkeit der Beratungsstelle von Faire Mobilität wäre ihr Anliegen nicht geklärt worden. Das Beschäftigungsverbot führte allerdings nicht dazu, dass der Arbeitgeber der Kurierfahrerin den damit verbundenen Mutterschutzlohn zahlte. Vielmehr wurde sie nun, nach Erhalt des Beschäftigungsverbots, von der Krankenkasse aufgefordert, das in der Zwischenzeit bezogene Krankengeld zurückzuzahlen. Die Ratsuchende war somit nicht nur ohne Einkünfte, sondern sollte auch noch Geld zurückzahlen, was sie in große finanzielle Schwierigkeiten brachte. Sie wandte sie deshalb erneut an die Beratungsstelle von Faire Mobilität und bat um Unterstützung. Da die Geltendmachung ihrer Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber erfolglos blieb, reichte die Ratsuchende mit Hilfe von Faire Mobilität eine Lohnklage beim Arbeitsgericht ein. Erst danach zahlte die Firma ihr den Mutterschutzlohn für die Zeit des Beschäftigungsverbots.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | Februar 2024

FALL 07

Über den Kaskadeneffekt unternehmerischer Nachlässigkeit

Arbeitgeber kümmern sich oftmals nicht um den notwendigen „Papierkram“, wie sie es sollten – es sei denn, es geht um ihre Interessen. Im Fall eines rumänischsprachigen Kurierfahrers gehörte ein Aufhebungsvertrag zu einem der wenigen Schriftstücke, das ihm ein von Amazon beauftragtes Subunternehmen nach viermonatiger Beschäftigung völlig unverhofft zur Unterschrift vorlegte. Der Kurierfahrer weigerte sich, diesen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, woraufhin ihm mündlich gekündigt wurde. In der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Frankfurt am Main schilderte er seine vertrackte Situation: Mangels einer Vermieterbestätigung bzw. eines Mietvertrags für die von der Firma bereitgestellte Unterkunft konnte er sich nicht ordnungsgemäß beim Einwohnermeldeamt anmelden. Dies wiederum hatte zur Folge, dass er in Deutschland kein Bankkonto eröffnen konnte, auf das sein Gehalt überwiesen werden konnte. Aus diesem Grund erhielt er auch keine Steueridentifikationsnummer und wurde in die für ihn sehr ungünstige Steuerklasse 6 eingestuft. Die Bezahlung erfolgte überwiegend in bar, jedoch in unzureichender Höhe. Außerdem wurden ihm keine Lohnabrechnungen ausgehändigt, um die korrekte Berechnung der Brutto- und Nettolöhne überprüfen zu können. Als Reaktion auf eine erste Geltendmachung schickte die Firma lediglich zwei von vier Lohnabrechnungen und bestritt ausstehende Forderungen. Die beiden anderen Lohnabrechnungen erhielt der Kurierfahrer erst nach mehrmaligem Nachfragen – auch durch eine Beraterin von Faire Mobilität. Auf Basis der vollständig vorliegenden Lohnabrechnungen konnte eine Unterbezahlung in Höhe von circa 1.000 Euro ermittelt werden. Der Arbeitgeber weigerte sich, die Lohnrückstände zu begleichen, und war schließlich nur bereit, die Urlaubsabgeltung für nicht genommene Urlaubstage in Höhe von ungefähr 350 Euro zu zahlen.

Faire Mobilität | Hessen | Januar 2024

FALL 08

Über falsche Versprechungen und Unterkünfte des Grauens

Unternehmen der KEP-Branche locken Arbeiter*innen aus anderen Staaten meist mit großen Versprechungen nach Deutschland, die sich nach Ankunft als Lügen herausstellen. Dies erlebte eine junge Frau aus Polen, die als Kurierfahrerin in Deutschland arbeiten wollte. Nachdem sie mehrere Unternehmen kontaktiert hatte, war nur eines bereit, ihr vorab einen Arbeitsvertrag zuzusenden. Diese Werkvertragsfirma, die für Amazon arbeitete, wirkte zunächst vertrauenswürdig und seriös. In einem vielversprechenden Telefonat wurde ihr zugesichert, dass sich das Unternehmen um alle notwendigen Papiere und eine Unterkunft kümmern würde. Doch als sie in Deutschland ankam, wurde sie nicht mehr so freundlich behandelt. Ihr wurde angedroht, dass sie für eventuelle Schäden am Auto oder an den Paketen haften müsse und dass Krankmeldungen nicht akzeptiert werden würden. Der Schock traf sie jedoch vor allem beim Anblick ihrer Unterkunft: ein ungepflegtes Zimmer in einem heruntergekommenen Gebäude ohne angemessene Einrichtung. Die Unterkunft mit ungefähr 20 Zimmern verfügte nicht über nach Geschlechtern getrennte Duschen und Toiletten. Die Badezimmer konnten nicht abgeschlossen werden, was für sie als einzige Frau in diesem Gebäude unzumutbar war. In der Gemeinschaftsküche stapelte sich schmutziges Geschirr und Müll; für Ordnung im Haus fühlte sich offenbar niemand zuständig. Da auch ihr Schlafzimmer nicht abschließbar war, stellte sie einen Kleiderständer, eine kleine Kommode und andere Gegenstände vor die Zimmertür, um wenigstens geweckt zu werden, falls sie nachts ungebetenen Besuch bekommen sollte. Messer und Pfefferspray hatte sie für den Notfall zum Selbstschutz immer dabei. Für diese furchtbare Unterkunft, für die es zudem keinen schriftlichen Mietvertrag gab, wollte die Firma monatlich 350 Euro vom Lohn abziehen. Als die Ratsuchende ihren Arbeitgeber um eine angemessene Unterkunft bat, antwortete dieser nur lapidar, sie könne sich ja eine andere Arbeit suchen, wenn es ihr nicht gefalle. Daraufhin entschied sie sich, das Arbeitsverhältnis zu beenden und vorerst nach Polen zurückzukehren.

Faire Mobilität | Brandenburg | Januar 2024

FALL 09

Über Arbeitgeber, die als Ausländerbehörde auftreten

Manche Unternehmen krönen ihr arbeitsrechtswidriges Vorgehen mit der Anmaßung aufenthaltsrechtlicher Kompetenzen. Das Arbeitsverhältnis eines Kurierfahrers aus Rumänien, der insgesamt fünf Monate für ein Subunternehmen im Auftrag von Amazon tätig war, wurde mit einem Aufhebungsvertrag beendet, der den zweifelhaften Paragraphen enthielt, dass sich der Fahrer unverzüglich in sein Herkunftsland begeben müsse. Einige Monate später wandte er sich an die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Frankfurt am Main, mit deren Unterstützung er eine Geltendmachung an das Unternehmen richtete, das ihm sein letztes Monatsgehalt nicht in voller Höhe ausgezahlt hatte. Auf der Lohnabrechnung wurde ein als „Abzug/Vorschuss“ deklarierter Minusbetrag in Höhe von 1.100 Euro aufgeführt, den sich der Ratsuchende nicht erklären konnte, da er keinen Vorschuss erhalten habe. Die Firma antwortete per E-Mail und fügte zwei Fotos bei, die die Abzüge hinreichend erklären sollten. Es handelte sich hier um eine Quittung über 600 Euro für „Miete + Kautions“ mit der Unterschrift „i. A. Hausmeister“ und um eine Rechnung einer Autowerkstatt, auf der der Betrag jedoch geschwärzt war. Beide Dokumente rechtfertigen aber keinen Lohnabzug, wie der Ratsuchende dem Unternehmen in einer mit Hilfe von Faire Mobilität verfassten E-Mail mitteilte. Denn die Arbeitnehmerhaftung ist bei Schäden im Rahmen von betrieblich veranlasster Tätigkeit beschränkt und die Beweislast liegt gemäß § 619a BGB beim Arbeitgeber. Ein Arbeitgeber ist auch kraft seiner Fürsorge gehalten, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer beispielsweise bei Verkehrsunfällen nicht persönlich in Anspruch genommen wird, sondern eine Kfz-Versicherung greift. Darüber hinaus beschwerte sich der Ratsuchende auch bei Amazon als Generalunternehmer und konnte schließlich erreichen, dass ihm sein ehemaliger Arbeitgeber immerhin 800 Euro überwies.

Faire Mobilität | Hessen | Januar 2024

FALL 10

Über die schwierige Erreichbarkeit von Arbeitgebern

Häufig entziehen sich Unternehmen der KEP-Branche ihrer Verantwortung, indem sie für die Beschäftigten einfach nicht mehr erreichbar sind. Diese Erfahrung machten fünf rumänische Kurierfahrer, die sich gemeinsam an die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Kiel wandten. Alle fünf hatten für ein Amazon-Subunternehmen gearbeitet, das ihnen nach der Kündigung den Lohn für die letzten Arbeitstage und die Urlaubsabgeltung schuldig blieb und danach für sie nicht mehr erreichbar war. In der Zwischenzeit arbeiteten sie für ein anderes Subunternehmen von Amazon. Im Rahmen der Beratung durch Faire Mobilität konnte ein gemeinsames Vorgehen vereinbart werden: Die fünf Beschäftigten machten den ausstehenden Lohn für ihre Arbeitsstunden gemäß der Tourenlisten bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber geltend und wandten sich parallel dazu an Amazon Bad Oldesloe mit der Bitte um Unterstützung bei der Kontaktaufnahme. Die mit Hilfe von Faire Mobilität formulierten Geltendmachungen konnten jedoch nicht zugestellt werden, da der besagte Arbeitgeber die Annahme verweigerte. Amazon hingegen antwortete auf dem Postweg, verwies auf die noch laufende Antwortfrist sowie die interne Fahrerhotline zur Klärung des Anliegens und signalisierte die Bereitschaft, die fünf Fahrer unter bestimmten Bedingungen zu unterstützen. Die weitere Kommunikation mit Amazon wurde dadurch erschwert, dass in diesem Schreiben weder ein Telefon- noch ein Mailkontakt angegeben war. Es enthielt lediglich eine Postanschrift in München, an die sich die fünf Fahrer – vermittelt durch Faire Mobilität – erneut wandten, um Amazon über die Postrückläufer und die weiterhin ausstehenden Lohnzahlungen zu informieren. In vier Fällen konnte schließlich über das Amazon-interne Beschwerdeportal eine Klärung herbeigeführt werden. Die Forderungen des fünften Kurierfahrers wurden jedoch aufgrund fehlender Unterlagen nicht beglichen.

Faire Mobilität | Bad Oldesloe | Frühjahr 2024

FALL 11

Über die Rolle von Arbeitgebern und Krankenkassen bei der Verweigerung von Krankengeld

Arbeitgeber und Krankenkassen spielen eine entscheidende Rolle, wenn Beschäftigten das ihnen zustehende Krankengeld nicht erhalten. Wie dagegen vorgegangen werden kann, lässt sich exemplarisch am Fall eines Kurierfahrers aus Polen veranschaulichen, der in Koblenz für Amazon tätig war. Bevor dieser Mann hier zu arbeiten begann, hatte er hohe Erwartungen. Die Stellenanzeige auf Facebook ließ ihn annehmen, er würde direkt bei Amazon eingestellt. Doch Gespräche mit dem Geschäftsführer deuteten darauf hin, dass es sich um eine Art Vermittlungsfirma handelte, deren Arbeitsbedingungen von Amazon bestimmt wurden. Nachdem er die für ihn vielversprechende Arbeit angetreten hatte, traten immer mehr Probleme auf: Seine Arbeitszeiten wurden nachträglich manipuliert, was zu unvergüteten Arbeitsstunden führte. Das Navigationsgerät seines Lieferwagens erwies sich als nicht zuverlässig. Hinzu kam eine Konkurrenzsituation um die besten Routen, die den Stress zusätzlich erhöhte. Als er krank wurde, beendete die Firma das Arbeitsverhältnis nach nur drei Krankheitstagen, jedoch ohne schriftliche Kündigung. Da die Erkrankung länger als sechs Wochen andauerte, stellte der Fahrer bei seiner Krankenkasse einen Antrag auf Krankengeld, der jedoch abgelehnt wurde, weil die Bescheinigung des Arbeitgebers fehlte und sein ehemaliger Chef der diesbezüglichen Pflicht nicht nachkommen wollte. Ein Berater von Faire Mobilität half dem Kurierfahrer bei der Klärung seiner Ansprüche und empfahl ihm, diese der Krankenkasse schriftlich mitzuteilen. Daraufhin wurde ihm das Krankengeld ausgezahlt. Diese Erfahrung zeigt, dass die Krankenkassen zunächst die Leistungen verweigern können, sich aber oft zugunsten der Beschäftigten entscheiden, wenn in formellen Schreiben auf ihre gesetzlichen Verpflichtungen hingewiesen wird.

Faire Mobilität | Rheinland-Pfalz | Dezember 2023

FALL 12

Über Arbeiten am bzw. jenseits des Limits

In manchen Fällen geraten Berater*innen an die Grenzen ihrer Unterstützungsmöglichkeiten, was umso schwerer zu ertragen ist, wenn Ratsuchende unter extremem Leistungsdruck leiden. Ein solcher Fall war der eines polnischen Kurierfahrers. Als er zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland reiste, hatte er erwartet, zunächst einige Tage erfahrene Kolleg*innen begleiten und den Arbeitsablauf in Ruhe kennenlernen zu können. Doch stattdessen bot ihm sein Arbeitgeber nur theoretische Handyskurse des Auftraggebers Amazon an; danach musste er selbstständig und unter enormem Druck Pakete ausliefern. Das Arbeitspensum wurde ständig erhöht, sodass die zulässige Höchstarbeitszeit regelmäßig überschritten wurde. Immer wieder hieß es, es gäbe zu wenig Fahrer. Damit dies bei eventuellen Kontrollen nicht auffiel, wurden die Paketscanner, die auch zur Dokumentation der Arbeitszeit notwendig sind, per Fernsteuerung manipuliert, was auch dazu diente, die Fahrten vom und zum Lager nicht zu dokumentieren und nicht zu bezahlen. Monat für Monat stiegen zudem die Kosten für die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkunft. Arbeits- oder Mietvertrag? Fehlanzeige. In der Folge konnten sich die Beschäftigten nicht beim Einwohnermeldeamt anmelden und erhielten eine ungünstige Steuerklasse, was zu einem geringeren Nettoeinkommen führte. Hinzu kam die Unzufriedenheit über die Ungleichbehandlung und Bevorzugung einiger ausgewählter Mitarbeiter. Nachdem sich der Ratsuchende schriftlich beim Arbeitgeber über diese Missstände beschwert hatte, wurde er mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist entlassen und sofort aus der Unterkunft geworfen. Er war zunächst obdachlos und fand einige Zeit später Unterschlupf bei einem Freund in Süddeutschland, wo er eine neue Stelle antrat.

Faire Mobilität | Niedersachsen | September 2023

F A L L 13

Über Strategien gegen verweigerte Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall

In der KEP-Branche ist es nicht unüblich, dass Beschäftigten die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verweigert wird. Dies erlebte auch ein Kurierfahrer bei einem Subunternehmen von Amazon, das ihm einen Betrag in Höhe von 2.016 Euro brutto vorenthielt. Er wandte sich daraufhin an die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Thüringen, die ihn über die Regelungen zur Entgeltfortzahlung in Deutschland sowie die Möglichkeiten der Geltendmachung seiner Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber informierte. Auf Wunsch des Ratsuchenden half Faire Mobilität bei der Formulierung des Schreibens an die Firma, in dem der ausstehende Lohn eingefordert wurde. Und das mit Erfolg: Kurz darauf wurde ihm das Geld ausgezahlt.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | September 2023

F A L L 14

Über den zähen Kampf gegen Lohnbetrug

Lohnbetrug ist für Unternehmen nicht schwer zu begehen – dagegen vorzugehen, ist für Beschäftigte häufig ein zäher Kampf. So wurde einem Kurierfahrer, der seit mehr als einem halben Jahr bei einem Amazon-Subunternehmen beschäftigt war, Lohnanteile in Höhe von 2.000 Euro brutto und 450 Euro netto vorenthalten. Es handelte sich hierbei um einen nicht vollständig ausbezahlten Monatslohn und eine verweigerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Hinzu kamen verschiedenste Lohnabzüge – unter anderem für „Sonstiges“ und „Expressstrafen“ – die auf den Lohnabrechnungen weiter zurückliegender Monate aufgeführt waren. Die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Kiel sprach mit dem Fahrer über die Rechtswidrigkeit dieser Vorgänge und unterstützte ihn beim Verfassen einer Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber. Da diese unbeantwortet blieb, kontaktierte der Fahrer den Auftraggeber Amazon, der wiederum auf die sogenannte Driver Escalation Hotline verwies. Kurz darauf meldete sich der Arbeitgeber, mit dem sich der Ratsuchende schließlich auf die Zahlung von 1.400 Euro brutto einigte. Doch zwei Monate später wurde davon lediglich ein Teil (1.100 Euro brutto und 280 Euro steuerfreie Spesen) überwiesen. Darüber hinaus kam es zu intransparenten steuerlichen Abzügen, die der Fahrer bestenfalls erst durch die Steuererklärung zurückerstattet bekommt.

Faire Mobilität | Borgstedt | Herbst 2023

FALL 15

Über den Zwang, neue Arbeitsverträge mit schlechteren Konditionen akzeptieren zu müssen

Zu einer gängigen Praxis von Unternehmen der KEP-Branche gehört es, die Beschäftigten unter Druck zu setzen, damit sie einen neuen, ungünstigeren Arbeitsvertrag unterschreiben. So berichtete ein ratsuchender Kurierfahrer, der über einen längeren Zeitraum unbefristet und in Vollzeit für ein Subunternehmen im Auftrag von Amazon tätig war, dass ihm ein neuer Vertrag vorgelegt wurde, der eine regelmäßige monatliche Arbeitszeit von mindestens 52 Stunden („garantiertes Arbeitsminimum“) und bis zu 180 Stunden vorsah. Überstunden, die nach dem alten Arbeitsvertrag zu vergüten waren, sollten nun stattdessen durch Freizeit ausgeglichen werden. Mit der Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags war zudem eine weitere (sechsmonatige) Probezeit verbunden. Als der Kurierfahrer einen Arbeitsunfall erlitt, berief sich das Subunternehmen bei der Höhe der Entgeltfortzahlung auf das vereinbarte „Arbeitsminimum“, obwohl der Fahrer regelmäßig mehr als 180 Stunden pro Monat gearbeitet hatte. Mit Unterstützung der Beratungsstelle von Faire Integration in Schleswig-Holstein gelang es dem Ratsuchenden schließlich, seinen Arbeitgeber zur korrekten Entgeltfortzahlung zu bewegen. Anschließend stimmte er einem Aufhebungsvertrag zu, um sofort eine andere Stelle antreten zu können. Er verzichtete damit auf die Durchsetzung weiterer Ansprüche, wie zum Beispiel Urlaubsgeld.

*Faire Integration Schleswig-Holstein
Schleswig-Holstein | August 2023*

FALL 16

Über die Verkehrung von Rechten und Pflichten im Krankheitsfall

Die Rechte und Pflichten bei Erkrankung von Beschäftigten sind eigentlich klar geregelt, doch in der KEP-Branche ist hier oftmals eine Verkehrung zu beobachten: Unternehmen quittieren Krankmeldungen häufig mit fristlosen Kündigungen und erheben darüber hinaus teils Anspruch auf „Entschädigung“ bzw. fordern Strafzahlungen. Dies war der Fall bei einem Kurierfahrer, der im Auftrag von Amazon bei einem Subunternehmen in Baden-Württemberg beschäftigt war. Obwohl er seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzeigte und die entsprechende Bescheinigung direkt von der Krankenkasse übermittelt wurde, akzeptierte dies die Firma nicht. Stattdessen sprach sie dem Fahrer nach einer Abmahnung die fristlose Kündigung aus und verlangte von ihm sogar eine Entschädigung dafür, dass er krank war. Das Unternehmen hielt diese Strafe für gerechtfertigt, denn es warf dem Fahrer Betrug vor. Dieser meldete sich daraufhin bei der Fachstelle Faire Integration, die ihn über die gesetzlichen Regelungen informierte und ihn bei einer Kündigungsschutzklage unterstützte, die der Ratsuchende noch im selben Monat beim Arbeitsgericht einreichte. Das Gericht urteilte schließlich, dass die fristlose Kündigung nicht rechtmäßig war und der Kurierfahrer weiterbeschäftigt werden muss.

*Faire Integration Baden-Württemberg
Baden-Württemberg | August 2023*



FALL 17

Über die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber Generalunternehmern

Die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber Generalunternehmern ist für Beschäftigte der KEP-Branche eine erfolgreiche Möglichkeit, auf außergerichtlichem Weg zu ihrem Recht zu kommen. So geschehen bei zwei Kurierfahrern, die für ein Subunternehmen Pakete von DHL Express zustellten. Beide hatten sich an die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Thüringen gewandt, weil ihnen der vertraglich vereinbarte Monatslohn nicht ausgezahlt worden war. Faire Mobilität klärte sie über die Regelungen zur Generalunternehmerhaftung auf und skizzierte ihnen die außergerichtlichen Möglichkeiten, den ausstehenden Lohn einzufordern. Daraufhin entschieden sich die Ratsuchenden, ihre Lohnansprüche gegenüber dem Generalunternehmer DHL Express geltend zu machen. Eine Beraterin von Faire Mobilität unterstützte sie dabei gemäß § 13 des Mindestlohngesetzes. Daraufhin erhielten beide ein Schreiben von DHL Express, in dem sie aufgefordert wurden, ihre Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen per E Mail zu übermitteln, um ihre Beschäftigungsverhältnisse nachzuweisen. Nach zwei Wochen erhielten beide ihr Geld. Die Hilfe der Beratungsstelle hat sich auch in diesem Fall bezahlt gemacht.

Faire Mobilität Thüringen | Thüringen | Juli 2023

FALL 18

Über die geringe Durchsetzungskraft individueller Verhandlungen

Individuelle Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sind selten erfolgreich – sich mit anderen zusammenschließen und Unterstützung zu organisieren dagegen schon. Diese Erfahrung machte eine Kurierfahrerin, die für ein Amazon-Subunternehmen tätig war und der – nach anderthalbjähriger Beschäftigung – die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für zwei Monate in Höhe von 2.880 Euro brutto sowie Lohnanteile in Höhe von 480 Euro brutto vorenthalten wurden. Sie wandte sich an die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Thüringen, wo sie Informationen über die Regelung der Entgeltfortzahlung in Deutschland sowie die Möglichkeit der Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber erhielt. Daraufhin beschloss sie, ihre Lohnansprüche geltend zu machen, wobei sie von Faire Mobilität unterstützt wurde. Kurz darauf erhielt sie das ihr zustehende Geld. Wenige Monate später meldete sich die Kurierfahrerin erneut bei der Beratungsstelle und diesmal auch ihr Ehemann: Beiden war gekündigt worden, und Teile der letzten drei Monatslöhne waren infolge fehlerhafter Lohnabrechnungen nicht ausgezahlt worden. Die Kurierfahrerin hatte zuvor vergeblich versucht, die Angelegenheit mit ihrem Arbeitgeber zu klären. Nun richtete sie wieder mit Unterstützung von Faire Mobilität Geltendmachungen an das Unternehmen, die jedoch erfolglos blieben. Daher entschied sie sich dafür, eine Lohnklage einzureichen. Kurz nach der Ankündigung des Güetermins beim Arbeitsgericht Erfurt erhielt sie eine Nachricht von ihrem ehemaligen Arbeitgeber: Er wollte, dass sie die Klage zurückzieht, und im Gegenzug die ausstehenden Forderungen begleichen. Und in der Tat: Zwei Tage vor dem anberaumten Güetermin überwies die Firma das Geld, woraufhin die Ratsuchende ihre Klage zurückzog. Ohne die Hilfe der Beratungsstelle hätte sie auch diesmal ihr Geld nicht bekommen. Der Fall des Ehemanns war deutlich komplexer, weshalb er auf Empfehlung von Faire Mobilität einen Anwalt hinzuzog, der seine Lohnanteile ebenfalls erfolgreich einfordern konnte.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | Juni 2023

FALL 19

Über betrügerische Versuche, das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit zu beenden

Lug und Trug kennen für manche Unternehmen keine Grenzen. Ein Subunternehmen von Amazon schreckte nicht vor dem Versuch zurück, das Arbeitsverhältnis einer Kurierfahrerin während ihrer Elternzeit auf betrügerische Weise zu beenden. Die Fahrerin war – nach zweijähriger Tätigkeit für diese Firma – schwanger geworden und hatte bei ihrem Arbeitgeber zwei Jahre Elternzeit beantragt. Ein Jahr vor Ablauf der Elternzeit bekam sie unangekündigten Besuch von einer Disponentin des Unternehmens, die sie bat, Dokumente in deutscher Sprache zu unterschreiben. Die Angestellte erklärte ihr, es handele sich um eine steuerliche Angelegenheit. Mit dem Baby auf dem Arm kam die Fahrerin dieser Aufforderung nach und unterschrieb die Dokumente, obwohl sie in einer Sprache abgefasst waren, die sie nicht vollständig beherrschte. Im Nachhinein stellte sich heraus, dass es sich keineswegs um steuerliche Dokumente gehandelt hatte. Vielmehr hatte die Fahrerin einen Aufhebungsvertrag rückwirkend zu einem Datum 6 Monate zuvor unterschrieben, wie sich bei der Beratung durch Faire Mobilität in Thüringen herausstellte. Die Disponentin hatte also wissentlich gelogen und die Überrumpfung ausgenutzt. Faire Mobilität empfahl der Ratsuchenden, einen Anwalt für Arbeitsrecht einzuschalten. Der Rechtsstreit wurde vor dem Arbeitsgericht ausgetragen, das den rückwirkenden Aufhebungsvertrag für nichtig erklärte und die Fortgeltung des Arbeitsvertrags bestätigte. Nach Ablauf der Elternzeit unternahm das Unternehmen einen erneuten, von Unstimmigkeiten geprägten Versuch, das Arbeitsverhältnis zu beenden, wobei es sich ein weiteres Mal die Sprachbarriere und Unwissenheit der Beschäftigten zunutze machte.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | Sommer 2023

FALL 20

Über falsche Versprechungen und Drohgebärden

In der öffentlichen Debatte versuchen Arbeitgeber bzw. Auftraggeber häufig glaubhaft zu machen, dass sie auf keinen Fall mit unredlichen Subunternehmen zusammenarbeiten würden. Die Realität sieht jedoch anders aus. Ein polnischer Ratsuchender hatte sich auf eine Facebook-Stellenanzeige hin bei einem Unternehmen der KEP-Branche beworben. In der Ausschreibung wurde ein monatliches Nettoeinkommen von 2.200 bis 2.300 Euro, eine vom Arbeitgeber gestellte Unterkunft, polnisch sprechende Disponenten und ein Jahresvertrag versprochen. Ein halbes Jahr später erhielt der Ratsuchende die Zusage für einen vermeintlich vielversprechenden Job bei GLS. Zwei junge Chefs würden ihn unterstützen, hieß es. Sie würden ihm sogar beim Verladen der Pakete helfen. Die Arbeitszeit sollte von 6 Uhr bis 13 oder 14 Uhr dauern. Als er jedoch mit der Arbeit begann, stellte sich heraus, dass die Kommunikation auf Englisch stattfand und die Arbeitsanweisungen anders waren als erwartet. Obwohl ihm ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugesagt worden war, wurde er immer wieder vertröstet. Zu seinen Aufgaben gehörte das Sortieren und Ausliefern von Paketen, wobei die Zielvorgabe bei 85 Stopps pro Tag lag – tatsächlich waren es deutlich mehr. Nach neun Arbeitstagen musste er unerwartet nach Polen reisen, weshalb er die Firma um einen freien Tag und einen Vorschuss bat – beides wurde abgelehnt. Als er insistierte, wurde ihm mitgeteilt, dass er die Probezeit nicht bestanden habe und nicht weiter beschäftigt werde. Der Lohn für die neun geleisteten Arbeitstage wurde ihm vorenthalten. Der Fahrer meldete den Vorfall dem Hauptzollamt Potsdam und informierte auch GLS über den Betrug ihres Servicepartners. Daraufhin wurde er von verschiedenen Personen so unter Druck gesetzt, dass er zeitweise sein Telefon abschalten musste. Trotz mehrfacher Aufforderung wurde der Lohn nicht ausgezahlt. Mit Hilfe von Faire Mobilität schickte der Ratsuchende eine Geltendmachung an GLS, um den Mindestlohn und die Sozialversicherungsbeiträge einzufordern, erhielt jedoch keine Antwort. Aus diesem Grund wandte sich ein Berater von Faire Mobilität ebenfalls direkt an GLS und verwies auf die Generalunternehmerhaftung. Der Konzern wies jedoch jede Verantwortung von sich.

Faire Mobilität | Berlin | Mai 2023

FALL 21

Über das Abtauchen von Subunternehmen

Das plötzliche Abtauchen gehört zu einer in der Branche gängigen Strategie von Subunternehmen, sich den Forderungen der Beschäftigten zu entziehen. So wurde einem im Auftrag von Hermes tätigen Kurierfahrer während seines vom Arbeitgeber genehmigten Aufenthalts in Rumänien gekündigt. Vorenthalten wurde ihm zudem die Auszahlung eines Monatslohns. Nach Beratung durch Faire Mobilität reichte er beim Arbeitsgericht Suhl eine Kündigungsschutz- und Lohnklage ein. Der geplante Gerichtstermin konnte aber bislang nicht stattfinden, weil dem Arbeitgeber das Ladungsschreiben nicht zugestellt werden konnte. Unter der vormaligen Adresse war er nicht mehr anzutreffen. Ebenfalls im Auftrag von Hermes arbeiten drei Kurierfahrer, die das Subunternehmen aufgefordert hatte, an einem Sonntag alle Transporter in die Betriebsstätte zu bringen. Am darauffolgenden Montag sollten sie eigentlich neue Autos bekommen, sie fanden allerdings lediglich leere Garagen vor. Seitdem können die Beschäftigten den Arbeitgeber nicht mehr erreichen, denen er sowohl zwei Monatslöhne als auch ihre Lohnabrechnungen und selbst ein Kündigungsschreiben schuldig blieb. Das wiederum führte zu Schwierigkeiten, von der Agentur für Arbeit das ihnen zustehende Arbeitslosengeld zu erhalten. Mit Unterstützung von Faire Mobilität machten die Ratsuchenden ihren Entgeltanspruch beim Generalunternehmer Hermes geltend, reichten Lohn- und Kündigungsschutzklagen beim Arbeitsgericht Suhl ein und beantragten Insolvenzgeld.

Faire Mobilität Thüringen | Suhl | Oktober 2022

FALL 22

Über das enorme Abhängigkeitsverhältnis

Beschäftigte der KEP-Branche befinden sich in einem enormen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Arbeitgebern. Vom Arbeitsplatz hängt für sie häufig nicht nur der Aufenthaltstitel, sondern auch die Unterkunft ab, wird diese von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt. Diese Abhängigkeiten wissen Firmen für sich auszunutzen, indem sie Rechtsbrüche begehen, die die Beschäftigten in existenzielle Notlagen bringen. Besonders krass war dies im Fall eines Ehepaars, das in einem Subunternehmen von DHL Express beschäftigt waren. Infolge über mehrere Monate verweigerter Entlohnung konnten sie sich selbst Lebensmittel nicht mehr leisten. Auf verschiedenen Wegen – über mehrfache mündliche wie schriftliche Aufforderungen bis hin zur temporären Beschlagnahme des Dienstfahrzeugs – versuchten sie, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, ihnen ihre Löhne auszuzahlen. Der Arbeitgeber reagierte hierauf mit angedrohten Gerichtsverfahren und sprach ihnen letztlich mündliche Kündigungen aus. Schriftliche Dokumente wurden ihnen hierzu aber nicht ausgehändigt. Eine mit Hilfe von Faire Mobilität beim Arbeitgeber und beim Generalunternehmer DHL Express eingereichte Geltendmachung der Forderungen im Wert von insgesamt mehr als 10.000 Euro blieb erfolglos. Der Arbeitgeber war schließlich gar nicht mehr erreichbar und hat sich vermutlich ins Ausland abgesetzt. Das noch laufende Lohnklageverfahren scheint daher aussichtslos.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | Oktober 2022

FALL 23

Über ins Leere laufende Gerichtsverfahren

Selbst wenn die Beschäftigten gerichtlich gegen die Missstände in der Branche vorzugehen versuchen, laufen ihre Anstrengungen oftmals allein schon deshalb ins Leere, weil die Arbeitgeber einfach nicht zu den Gerichtsterminen erscheinen. Dies musste eine vormals im Auftrag von Hermes tätige Kurierfahrerin erfahren. Zwei Monate vor Ablauf ihres einjährigen Arbeitsvertrags wurde ihr grundlos gekündigt. Der Lohn des vorherigen Monats wurde ihr nicht mehr ausgezahlt. Auf Rat von Faire Mobilität reichte sie beim Arbeitsgericht Suhl eine Kündigungsschutz- und Lohnklage ein. Beim ersten Termin (Güteverhandlung) war der Arbeitgeber nicht anwesend und war weiterhin nicht erreichbar.

Faire Mobilität Thüringen | Suhl | Oktober 2022

FALL 24

Über die Dunkelziffer von Rechtsmissbräuchen

Manche Rechtsbrüche werden in der Beratungsarbeit nur zufällig aufgedeckt, was auf eine hohe Dunkelziffer schließen lässt. So hatte ein ungarischer Kurierfahrer die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Bayern kontaktiert, um sich über Kündigungsfristen und etwaige Vertragsstrafen zu informieren. Dabei stellte sich heraus, dass in seinem Fall über mehrere Monate hinweg der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wurde. Trotz seiner langen Arbeitszeiten von über 200 Monatsstunden erhielt er lediglich ein Festgehalt in Höhe von 1.800 Euro brutto. Mit Hilfe von Faire Mobilität machte der Ratsuchende daraufhin die ausstehende Lohndifferenz geltend, die der Arbeitgeber jedoch verweigerte zu zahlen. Der Ratsuchende überlegte, ob er dagegen gerichtlich vorgehen sollte.

Faire Mobilität | Bayern | September 2022

FALL 25

**Über Existenznöte trotz
Vollzeitarbeit**

Es ist nicht selten, dass Kurierfahrer*innen in Vollzeit arbeiten, sich und ihre Familien davon aber nicht ernähren können. Bei den in der Regel migrantischen Beschäftigten kommt hinzu, dass sich die Inanspruchnahme von Sozialleistungen negativ auf ihren ohnehin unsicheren Aufenthaltsstatus auswirkt. Folglich wollen und müssen sie unabhängig von staatlicher Hilfe leben können, was ihre Abhängigkeit vom Arbeitgeber einmal mehr verstärkt und sie unter enormen Druck setzt. In einer solchen Situation befand sich ein Kurierfahrer, der bei einem Amazon-Subunternehmen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags in Vollzeit beschäftigt und Alleinverdiener war. Er berichtete der Beratungsstelle von Faire Integration in Nordrhein-Westfalen, dass er jeden Tag sehr spät nach Hause komme und bis zu 250 Pakete ausliefern müsse und trotzdem nicht genug verdiene, um den Lebensunterhalt seiner Familie zu sichern. Zudem leiste er viele Überstunden, die nicht bezahlt werden. Mehrmals versuchte der Fahrer, mit seinem Arbeitgeber über diese Missstände zu sprechen – ohne Erfolg. Stattdessen behielt das Unternehmen einen Teil seines Lohns ein, weil er angeblich Schäden am Auto verursacht hatte, die der Fahrer nicht nachvollziehen konnte und die auch nicht eindeutig auf ihn zurückzuführen waren. Ein Übergabeprotokoll gab es nicht. Als sich der Fahrer für drei Tage krankmeldete, verweigerte die Firma ihm die Lohnfortzahlung, da sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht anerkannte. Trotz seines unsicheren Aufenthaltstitels sah er sich aus finanzieller Not gezwungen, einen Antrag auf Aufstockung beim Jobcenter zu stellen. Als Alleinverdiener reichte das Geld einfach nicht aus. Doch das Jobcenter lehnte den Antrag ab.

*Faire Integration Nordrhein-Westfalen
Nordrhein-Westfalen | September 2022*

FALL 26

**Über Kündigungen in
Zeiten persönlicher
Notlagen**

Können Beschäftigte aus familiären oder gesundheitlichen Gründen nicht mehr zu 100 Prozent arbeiten, werden sie häufig kurzerhand entlassen. Diese Erfahrung machte ein polnischer Paketzusteller, der für ein DPD-Subunternehmen aus Dresden tätig war. Er konnte keine Touren mehr fahren, weil er die Betreuung seines minderjährigen Kindes übernehmen musste, während seine Frau im Krankenhaus lag. Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin fristlos und war anschließend für ihn nicht mehr erreichbar. Als der Ratsuchende Krankengeld beantragte, musste er feststellen, dass der Arbeitgeber bei der Krankenkasse nicht alle üblichen Unterlagen eingereicht hatte, weshalb sich die Bearbeitung seines Antrags in die Länge zog. Von einem Tag auf den anderen stand diese Familie in einer persönlich sehr schwierigen Situation ohne finanzielle Mittel dar.

Faire Mobilität | Sachsen | September 2022

FALL 28

Über untergeschobene Aufhebungsverträge

In manchen Fällen können sich Ratsuchende nicht erklären, wie ihre Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag kam. Dies erlebte ein im Auftrag von Amazon tätiger Kurierfahrer. Als er nach einer Erkrankung wieder zu arbeiten anfangen wollte, verweigerte ihm dies sein Vorgesetzter mit dem Verweis darauf, dass er einer Aufhebung des Arbeitsvertrags schriftlich zugestimmt hätte. Faire Integration unterstützte ihn bei der Geltendmachung der noch ausstehenden Löhne und bei der Kündigungsschutzklage. Während der Verhandlung beim Arbeitsgericht legte der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag vor, der tatsächlich die Unterschrift des Ratsuchenden trug. Datiert war der Vertrag aber auf einen Tag, an dem er gar nicht im Büro gewesen war. Offensichtlich hatte der Arbeitgeber bei der Arbeitsaufnahme den Aufhebungsvertrag im Stapel der vielen zu unterschreibenden Dokumente versteckt und nachträglich das Datum eingetragen. Für die Beschäftigten haben solche Täuschungen fatale Konsequenzen: Sie erhalten kein Arbeitslosengeld aufgrund einer Sperre bei der Agentur für Arbeit, die sich nicht dafür interessiert, wie ein Aufhebungsvertrag zustande kam oder ob ein diesbezüglicher Prozess anhängig ist.

Faire Integration Thüringen | Thüringen | Herbst 2022



FALL 27

Über die Wirkungslosigkeit von Gefährdungsanzeigen

Gesetzlich abgesicherte Arbeitsschutzmaßnahmen erweisen sich in der KEP-Branche oftmals als wirkungslos. So unterstützte Faire Mobilität einen Kurierfahrer bei der Formulierung einer Gefährdungsanzeige, woraufhin sich die Arbeitsbelastung aber eher erhöhte. Die Missstände in diesem Fall eines Amazon-Subunternehmens waren enorm: Die Menge der täglich auszuliefernden Pakete umfasste 220 Stück pro Person. Die tägliche Arbeitszeit betrug zehn Stunden. Zu der physischen Belastung kamen die psychische und in den Sommermonaten die Hitze erschwerend hinzu. Das stetig zunehmende Arbeitsaufkommen war nicht ohne Gefährdung der Beschäftigten zu bewältigen. So erlitt ein Kollege einen tödlichen Arbeitsunfall, als er abends mit dem Transporter auf dem Rückweg nach Erfurt war. Dieses traurige Ereignis stellte einmal mehr eine psychische Belastung für den Ratsuchenden dar. Faire Mobilität informierte ihn über seine weiteren Handlungsoptionen – das heißt über die Möglichkeit, das Amt für Arbeitsschutz oder die Berufsgenossenschaft zu informieren oder die Presse hinzuziehen. Er brach jedoch den Kontakt ab.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | September 2022

FALL 29

**Über den Erfolg kollektiver
Gegenwehr**

Gemeinsam gegen Arbeitsunrecht vorzugehen, lohnt sich. Das zeigt der Fall eines polnischen Ratsuchenden, der sich mit etwa 15 Landsleuten zusammenschloss, die für ein Amazon-Subunternehmen in Hoppegarten bei Berlin arbeiteten und täglich von ihren polnischen Wohnorten nach Brandenburg pendelten. Sie beklagten, im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung erhalten zu haben. Der Krankenstand war in diesem Unternehmen überdurchschnittlich hoch, was auf die enorme Arbeitsbelastung, Mobbing und die mangelnde Arbeitssicherheit zurückzuführen ist; berichtet wurde von psychischem Stress, Schwächeanfällen, zahlreichen Prellungen und Verstauchungen. Nachdem Faire Mobilität den Ratsuchenden über die Generalunternehmerhaftung aufgeklärt hatte, beschwerte sich die Gruppe sowohl direkt beim Arbeitgeber als auch bei Amazon. Daraufhin übte Amazon Druck auf das Subunternehmen aus und drohte mit Auftragsstopp, falls die Beschäftigten nicht ihren vollständigen Lohn erhalten sollten. Nun plötzlich sicherte der Arbeitgeber die Auszahlung der ausstehenden Löhne zu und schob als Entschuldigung hierfür „technische Probleme“ vor. Deutlich wird hieran: Setzen sich Beschäftigte kollektiv gegen Rechtsbrüche zur Wehr, können die Arbeitgeber ihre Ansprüche nicht so leicht ignorieren, wie dies bei einem individuellen Vorgehen der Fall ist.

Faire Mobilität | Brandenburg | Juli 2022

FALL 30

**Über intransparente
Subunternehmerketten**

Viele Paketdienstleister lassen ihre Beschäftigten im Unklaren, für welche Firma sie überhaupt arbeiten. Einem Kurierfahrer aus Rumänien, den ein Hermes-Subunternehmen einstellte, wurde nicht nur ein Arbeitsvertrag verweigert, sondern auch die Auskunft über den Namen seines Arbeitgebers. Als er herausfand, dass er bei dieser Firma undokumentiert beschäftigt war, reichte er seine Kündigung ein. Der ihm zustehende Lohn wurde ihm daraufhin nicht ausgezahlt. Der Ratsuchende entschied sich gegen eine Lohnklage, da er nicht in der Lage war, seinen Arbeitgeber zu identifizieren. Selbst der mit seinem Vorgesetzten zu Beginn der Beschäftigung abgeschlossene Mietvertrag eignete sich nicht als Beweismittel: Er war auf eine andere Person ausgestellt.

Faire Mobilität | Bayern | Juli 2022

FALL 31

Über manipulierende Desinformation

Arbeitgeber der KEP-Branche erweisen sich als überaus einfallsreich, die geltenden Arbeitsgesetze zu ihrem Vorteil umzuinterpretieren, und bedienen sich dabei mitunter manipulierender Desinformationsstrategien. Ein Paketzusteller aus Wuppertal, der für ein Subunternehmen von GLS tätig war, musste immer deutlich mehr als die vertraglich vereinbarten 30 Stunden pro Woche arbeiten, erhielt aber dennoch nicht mehr Lohn ausgezahlt. Nach seiner Entlassung verweigert der Arbeitgeber die Auszahlung kompletter Monatslöhne und begründet dies mit angeblichen Paketschäden oder -verlusten, die er rechtswidrig vom Lohn abzog. Der Arbeitgeber wollte dem Beschäftigten einreden, dass dies alles den geltenden Gesetzen entspreche, und setzte darauf, dass er seine Ansprüche nicht einfordert. Faire Mobilität klärte den Ratsuchenden über die tatsächliche Rechtslage auf. Die Geltendmachung seiner Ansprüche war aber dadurch erschwert, dass ihm für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung keine Lohnabrechnungen ausgehändigt wurden. Letztlich zahlte der Arbeitgeber nur die Hälfte der zurückgehaltenen Löhne aus. Da der Ratsuchende in der Zwischenzeit umgezogen war, entschied er sich gegen eine arbeitsgerichtliche Klage.

Faire Mobilität | Nordrhein-Westfalen | Juni 2022



FALL 32

Über die Angst vor dem Jobverlust

Die Angst vor dem Verlust der Arbeitsstelle hält Beschäftigte sehr häufig davon ab, ihre Rechte einzufordern. So wandte sich ein Kurierfahrer, der für ein Subunternehmen von DHL Express arbeitete, an Faire Mobilität, weil sein Arbeitgeber ihm keine Lohnabrechnungen aushändigen wollte. Diese benötigte er aber dringend für die Kita-Anmeldung seines Kindes. In der Beratung stellte sich heraus, dass er wie auch seine Kolleg*innen knapp die Hälfte ihrer Löhne als Bargeldzahlung erhalten – eine gängige Praxis, um Sozialversicherungsbeiträge zu „sparen“, das heißt Sozialversicherungsbetrug zu begehen. Aus Angst davor, seinen Job zu verlieren und seine Familie in eine existenzielle Notlage zu bringen, scheute der Ratsuchende, den Zoll hierüber zu informieren. So konnte Faire Mobilität ihm lediglich bei der Beschaffung der Lohnabrechnungen helfen, die der Arbeitgeber ihm nach schriftlicher Aufforderung dann schließlich auch zur Verfügung stellte.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | Sommer 2022

F A L L 33

Über Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen

Arbeitgeber versprechen häufig bei der Anwerbung von Arbeiter*innen aus anderen Ländern, sich um alles – Wohnung, Krankenversicherung und sonstigen „Papierkram“ – zu kümmern. Nach Ankunft in Deutschland wollen sie von dieser Abmachung aber oftmals nichts mehr wissen. Mitunter reichen sie wichtige Informationen hierzu nicht an die Beschäftigten weiter, wofür sie juristisch nicht zur Rechenschaft gezogen werden können. So stand ein rumänischer Kurierfahrer, der für ein Subunternehmen von Amazon arbeitete und zur Behandlung ins Krankenhaus musste, vor dem Problem, keine Versichertenkarte zu besitzen. Vom Arbeitgeber erhielt er lediglich seine Krankenversicherungsnummer mitgeteilt. In der Beratung stellte sich heraus, dass der Krankenkasse nur ein Passfoto des Versicherten fehlte, um ihm eine Versichertenkarte zuzusenden. Diese Information hatte die Krankenkasse zuvor an den Arbeitgeber kommuniziert, der diese dem Ratsuchenden (wie auch seinen Kolleg*innen) aber vorenthielt. Faire Mobilität konnte diese Angelegenheit im Gespräch mit der Krankenkasse schnell klären, sodass der Ratsuchende kurze Zeit später seine Versichertenkarte erhielt.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | Mai 2022

F A L L 34

Über die unzulässige Verstetigung der Probezeit

In vielen Fällen stellen größere Subunternehmen ihre Beschäftigten immer wieder neu in eigenen Subunternehmen an und verstetigen damit die eigentlich nur sechs-monatige Probezeit, in der sie leichter entlassen werden können. So erging es einem Ratsuchenden, der sich aufgrund der Nicht-Auszahlung eines Monatslohns an Faire Mobilität wandte. Allein die Klärung, wer zum damaligen Zeitpunkt der Arbeitgeber war, erforderte einige Anstrengung. Die Geltendmachung des Lohns blieb erfolglos. Den Klageweg zog der Ratsuchende nicht in Betracht. Aufgrund der ausbeuterischen Arbeitsbedingungen hat er Deutschland schließlich verlassen, in der Hoffnung, in Norwegen eine bessere Anstellung zu finden.

Faire Mobilität Thüringen | Erfurt | März 2022

FALL 35

Über Drohungen im Krankheitsfall

Es kommt immer wieder vor, dass Unternehmen der KEP-Branche mit Täuschungen, falschen Behauptungen und Drohungen auf die Erkrankung von Beschäftigten reagieren. Ein Kurierfahrer aus einem Drittstaat, der für ein Amazon-Subunternehmen arbeitete, bekam genau das zu spüren. Er wurde krank, erhielt aber keine Lohnfortzahlung. Der Arbeitgeber wollte ihn zwingen, trotz Krankheit zur Arbeit zu erscheinen, und drohte ihm, den befristeten Arbeitsvertrag nicht zu verlängern oder ihn zu entlassen. Schließlich legte der Arbeitgeber ihm einen Aufhebungsvertrag vor, den der Fahrer aber nicht unterschrieb. Daraufhin drohte der Arbeitgeber mit einer fristlosen Kündigung, die er notfalls mit frei erfundenen Abmahnungen durchsetzen würde. Und so kam es dann auch: Dem Kurierfahrer wurde aus verhaltensbedingten Gründen fristlos gekündigt. Nach Aufklärung durch die Beratungsstelle von Faire Integration in Nordrhein-Westfalen entschied sich der Ratsuchende für eine Kündigungsschutzklage. Er klagte gegen die fristlose Kündigung und die ungerechtfertigten Abmahnungen und bekam Recht. Das Unternehmen wurde zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt und die Kündigung für unwirksam erklärt. In der gleichen Situation befanden sich auch andere Kurierfahrer*innen. Viele haben sich aber nicht gewehrt, weil sie befürchteten, sonst keinen neuen Arbeitsplatz in diesem Bereich zu finden. Als Drittstaatsangehörige hatten sie außerdem Angst, dass sich eine Klage negativ auf ihren Aufenthaltsstatus auswirken könnte.

*Faire Integration Nordrhein-Westfalen
Nordrhein-Westfalen | März 2022*

FALL 36

Über die Lohnklage als letztes Mittel

Den Beschäftigten der KEP-Branche bleibt oftmals nur noch der Gerichtsweg, um zu ihrem Recht zu gelangen. Erfolgreich verlief dies im Fall eines bulgarischen Paketzustellers, der nach nur zwei Wochen aufgrund unzumutbar hoher Arbeitsbelastung mit bis zu 250 Paketen pro Tag zum Monatsende gekündigt hatte. Er hatte 300 Euro als Vorschuss erhalten. Den noch ausstehenden Bruttolohn in Höhe von 1.176 Euro überwies der Arbeitgeber aber trotz zahlreicher mündlicher Aufforderungen nicht. Mit Unterstützung von Faire Mobilität machte der Ratsuchende seinen Lohnanspruch gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend und – da dieser hierauf nicht reagierte – reichte schließlich eine Klage beim Arbeitsgericht ein. Eine Woche später überwies ihm der Arbeitgeber das volle Gehalt.

Faire Mobilität | Hamburg | Februar 2022



FALL 37

Über das Ausnutzen mangelnder Sprach- und Rechtskenntnisse

Immer wieder nutzen Arbeitgeber aus, dass die Beschäftigten nur über rudimentäre Kenntnisse der deutschen Sprache und ihrer Rechte verfügen. Ein Ratsuchender aus Mannheim, der für ein Subunternehmen von Hermes arbeitete, wurde beispielsweise bei seiner Entlassung aufgefordert, ein Dokument zu unterschreiben, das angeblich den Erhalt seiner Kündigung bestätigen sollte. Als er seinen noch ausstehenden Lohn nicht überwiesen bekam, versuchte er den Arbeitgeber zur Rede zu stellen, der für ihn aber nicht mehr erreichbar war. Erst in der Beratung durch Faire Mobilität stellte sich heraus, dass der Ratsuchende unwissentlich einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hatte. Ihm blieb nur noch die Option, gerichtlich seine Ansprüche einzuklagen. Weil er sich keine anwaltliche Unterstützung leisten konnte, nahm er hiervon Abstand.

Faire Mobilität | Baden-Württemberg | Februar 2022

FALL 38

Über grenzenlose Ausbeutung

Manchmal ist Ausbeutung und Rechtsbruch durch Firmen der KEP-Branche selbst nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch keine Grenze gesetzt. Das geschah einem rumänischen Paketzusteller, der für ein Amazon-Subunternehmen gearbeitet hat. Sein Arbeitgeber hatte ihn dazu gedrängt, zusätzlich die Schichten eines krankgeschriebenen Kollegen zu übernehmen. Diese Touren liefen aber nicht über sein Arbeitskonto, sondern über das seines Kollegen. Das Geld hierfür bekam er bar in einem Umschlag ausgehändigt. Zudem musste er Aufgaben übernehmen, die eindeutig nichts mit der vereinbarten Tätigkeit zu tun hatten und ihn in einige unangenehme Situationen brachten. Hierzu gehörte ein Transport von medizinischen Corona-Schutzmasken nach Italien, deren Qualität nicht den Erwartungen des Empfängers entsprach. Als Pfand wurde ihm daraufhin der Autoschlüssel weggenommen, den er erst nach Vermittlung durch die italienische Polizei wiederbekam. Aufgrund der vielfältigen Missstände suchte sich der Ratsuchende eine neue Arbeitsstelle. Selbst als er nicht mehr für diese Firma arbeitete, wurden ihm auf sein damaliges Dienstfahrzeug ausgestellte Strafzettel für zu schnelles Fahren oder Falschparken zugesandt. Offensichtlich hatte ihn sein ehemaliger Arbeitgeber als Fahrzeugführer angegeben. Faire Mobilität half ihm dabei, Widerspruch gegen die Strafzettel zu formulieren, und vermittelte ihn an eine hierfür zuständige Beratungsstelle weiter.

Faire Mobilität | Schleswig-Holstein | Januar 2022

FALL 39

Über Probleme bei Arbeitsunfähigkeit

Werden Beschäftigte arbeitsunfähig, geraten sie oftmals in sehr schwierige Situationen. Dies passierte einem Ratsuchenden wenige Wochen nach der Aufnahme der Beschäftigung in einem Amazon-Subunternehmen. Infolge der hohen Arbeitsintensität – er arbeitete fast zehn Stunden täglich und sechs Tage pro Woche – kam es während der Arbeitszeit zu einem Auto-unfall, der seine Arbeitsunfähigkeit nach sich zog. Daraufhin wurde ihm gekündigt. Krankengeld erhielt er nicht, da der Arbeitgeber ihn nicht bei der Krankenversicherung angemeldet hatte und auch keine Bereitschaft zeigte, dies nachträglich zu tun. Stattdessen händigte er ihm einen rückdatierten Arbeitsvertrag aus, in dem das Anstellungsverhältnis von einem unbefristeten Vollzeitjob auf eine kurzfristige, zwölf-tägige Beschäftigung abgeändert war. Faire Integration riet dem Ratsuchenden davon ab, den Vertrag zu unterschreiben, und konnte für ihn bei der Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld bewirken. Dessen Höhe fiel aber – aufgrund der vom Arbeitgeber verfälschten Lohnabrechnungen – sehr viel geringer aus, als ihm eigentlich zustand.

Faire Integration Thüringen | Erfurt | Frühjahr 2022

FALL 40

Über Sanktionen bei vermeintlichem Fehlverhalten

Paketdienstleister wie Amazon setzen das Sperren einzelner Arbeiter*innen häufig als Sanktionsmittel bei angeblichem Fehlverhalten ein, um die Belegschaften ihrer Subunternehmen zu disziplinieren. Ein besonders drastischer Fall ereignete sich bei einem Ratsuchenden, der in Thüringen für Amazon arbeitete. Aufgrund des hohen Arbeitsdrucks hatte er keine Zeit, in Ruhe auf Toilette zu gehen, weshalb er sich an einem Zaun nahe des Verteilzentrums erleichterte. Über die Kameraüberwachung wurde dies registriert. Amazon veranlasste daraufhin den Arbeitgeber, dem Beschäftigten eine lebenslange Arbeitssperre auszusprechen. Seine Bemühungen um Aufhebung dieser Sperre blieben – auch nach Vermittlungsversuchen durch Faire Integration – erfolglos. Der Ratsuchende musste nicht nur einen neuen Job jenseits des Umfelds von Amazon finden. Er konnte auch nicht verhindern, dass Amazon ein (schlecht anonymisiertes) Standbild der Kameraaufzeichnung fortan bei Schulungen als ein Negativbeispiel zum Zwecke der Abschreckung einsetzte. Anstatt die Voraussetzungen für einen menschenwürdigen Arbeitsplatz herzustellen, strafen Paketdienstleister ihre Beschäftigten also lieber ab, wenn diese ihren Grundbedürfnissen notdürftig nachkommen.

Faire Integration Thüringen | Erfurt | Winter 2021



FALL 41

Über die Arbeitsteilung „Kontrolle ja, Verantwortung nein“

Die großen Paketdienstleister weigern sich, Verantwortung für die Beschäftigten zu übernehmen. Zugleich beanspruchen sie jedoch eine umfassende Kontrolle. In aller Regel erfassen Generalunternehmer – wie Amazon – digital jeden Arbeitsschritt der Zusteller*innen. Kommt es zu Problemen mit den Subunternehmen über die auszuzahlenden Löhne, verweigern Generalunternehmer den Beschäftigten oftmals – unter dem Vorwand des Datenschutzes oder des Geschäftsgeheimnisses – die Aushändigung der von ihnen erfassten Arbeitszeiten. Ein kroatischer Ratsuchender konnte seine Arbeitszeiten nur anhand der täglichen Arbeitsanweisungen über WhatsApp-Gruppen sowie der Fotos vom Kilometerzähler seines Fahrzeugs, die er täglich anfertigen musste, rekonstruieren. Die vielen nicht bezahlten Arbeitsstunden, die im Laufe seiner Beschäftigung zusammengekommen waren, konnte er hingegen nicht belegen. Der Arbeitgeber reagierte weder auf die mündliche noch auf die schriftliche Zahlungsaufforderung des Beschäftigten. Auch der Versuch, den Mindestlohn nach der Generalunternehmerhaftung einzufordern, gestaltete sich schwierig. Keine der von Amazon ausgewiesenen Referenzstellen antworteten dem Ratsuchenden auf seine Schreiben. In der Zwischenzeit wurde gegen den Arbeitgeber ein Insolvenzverfahren eröffnet. Obwohl der Ratsuchende rechtzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit Insolvenzzgeld beantragt hatte, kam es bei der Bearbeitung seines Antrags zu Problemen, weil weder ein Arbeitsvertrag noch ein Kündigungsschreiben oder die Arbeitszeitlisten vorlagen, sondern nur Lohnabrechnungen, auf denen nicht alle Stunden aufgeführt waren. Am Ende erhielt der Ratsuchende vom Insolvenzverwalter lediglich eine Summe von knapp 300 Euro überwiesen – ein Bruchteil von dem, was ihm eigentlich zustand.

Faire Mobilität | Sachsen | November 2021

FALL 42

Über das Fehlen staatlicher Verfolgungsmöglichkeiten

Staatliche Behörden gewähren den Beschäftigten bei arbeitsrechtlichen Verstößen in der Regel keine Hilfe, was den Kampf um ihre Rechte enorm erschwert. Diese Erfahrung musste beispielsweise eine Gruppe von neun polnischen Kurierfahrern machen. Sie waren in Eisenach bei einem Subunternehmer von GLS beschäftigt, der sie trotz schriftlicher Arbeitsverträge nicht zur Sozialversicherung anmeldete. Mit bis zu 16 Stunden lagen ihre täglichen Arbeitszeiten deutlich über den rechtlich geltenden Bestimmungen. Lohnanteile wurden ihnen nicht ausgezahlt und sie erhielten auch keine Lohnabrechnungen. Als sie sich beim Arbeitgeber darüber beschwerten, verweigerte er ihnen den Zugang zu der von ihm zur Verfügung gestellten Wohnung. Sie waren gezwungen, ihre Transporter in Beschlag zu nehmen, um darin zu schlafen, weil ihnen das Geld sowohl für eine andere Unterkunft wie auch für eine Rückreise nach Polen fehlte. In ihrer Notlage wandten sie sich an den Zoll, der sie aber lediglich auf das Beratungsangebot von Faire Mobilität in Thüringen hinwies. Eine Beraterin konnte ihnen einen Platz in der Obdachlosenunterkunft organisieren und nahm – auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen – Kontakt zur Presse auf. Vergeblich versuchte sie zudem zwischen Arbeitgeber und den Kurierfahrern zu vermitteln. Erfolgreicher verliefen die Verhandlungen mit GLS als Generalunternehmer, die allein aufgrund des öffentlichen Drucks aufgenommen werden konnten. Den Beschäftigten wurde daraufhin eine Unterbringung im Hotel finanziert und die ausstehende Vergütung ausgezahlt.

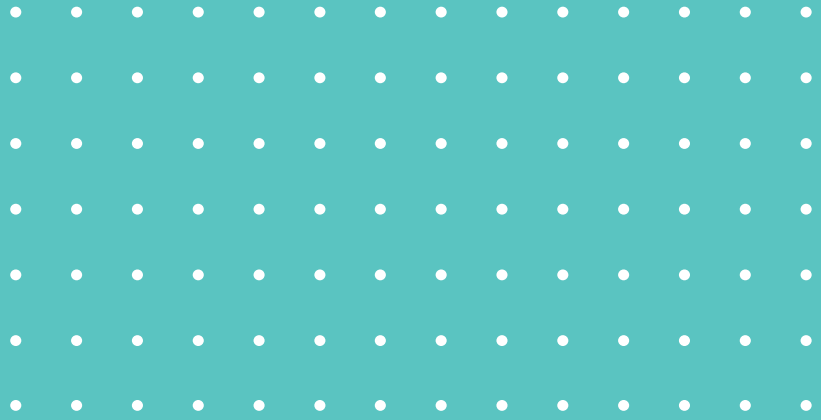
Faire Mobilität Thüringen | Thüringen | April 2021

FALL 43

Über die Abwälzung von Haftungsrisiken auf die Beschäftigten

Die Kosten für den Verlust eines Pakets oder für Strafzettel infolge von Parkverstößen werden nicht selten den Beschäftigten vom Lohn abgezogen. So sollte ein serbischer Fahrer für ein verlorenes Paket im Wert von über 500 Euro haften; sein schriftlicher Widerspruch wurde vom Arbeitgeber nicht akzeptiert. Derselbe Ratsuchende berichtete auch von einem hohen Arbeitsdruck und einer kaum zu bewältigenden Paketmenge. Nicht nur die Anzahl, sondern auch das Gewicht der Pakete stellten ein großes Problem dar – sie waren oft zu schwer, mussten aber dennoch allein, auch in höhere Stockwerke ohne Aufzug, getragen werden. Der Zeitdruck zwingt häufig nicht nur zu Parkverstößen, sondern führt auch dazu, dass Pausen nicht wie gesetzlich vorgeschrieben eingehalten werden können. So werden den Beschäftigten durch Lohnabzüge nicht nur die Haftungsrisiken in Rechnung gestellt, sondern sie müssen auch mit ihrer Gesundheit „zahlen“: Viele in der Branche klagen beispielsweise über Probleme mit der Wirbelsäule und den Knien.

Faire Mobilität | Baden-Württemberg | April 2021



FALL 44

Über Verstöße gegen den Arbeitsvertrag

Subunternehmen halten sich oft nicht an die Vereinbarungen des Arbeitsvertrags. Um flexibel auf Eigenkündigungen enttäuschter Mitarbeiter*innen reagieren zu können, stellen sie lieber ständig und tendenziell zu viel Personal ein, das sie immer wieder aufs Neue verschleifen. Ein Ratsuchender aus Nürnberg hatte vertraglich ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit einem Festlohn vereinbart, erhalten hat er davon aber höchstens 60 bis 70 Prozent. Oftmals wurden in Auftrag gegebene Fahrten nicht bezahlt oder angebliche Fahrzeugschäden unberechtigter Weise vom Lohn abgezogen. Auch sei es üblich gewesen, unter der Identität eines fremden Kollegen zu arbeiten. Das Arbeitsklima sei sehr belastend gewesen, verbale Entgleisungen oder Entlassungsandrohungen durch die Vorgesetzten erzeugten bei den Beschäftigten großen Stress. Nachdem der Ratsuchende bei Faire Mobilität über seine Rechte informiert wurde, entschied er sich zu kündigen. Er will in einem anderen Unternehmen anfangen und dort von Anfang auf die Einhaltung seine Rechte achten.

Faire Mobilität | Bayern | April 2021

FALL 45

Über die Ohnmacht gegenüber kriminellen Firmen

Das System der Fremdvergabe begünstigt kriminelle Machenschaften, gegen die die Beschäftigten nur schwer vorgehen können. Die großen Paketdienstleister beauftragen in der Regel kleine, unbekannte und finanzschwache Firmen, die sich einfach eröffnen und wieder schließen lassen. Die Insolvenz gehört hier zu einer gängigen Praxis, sich von allen Zahlungsverpflichtungen zu befreien. Veranschaulichen lässt sich dies am Beispiel eines polnischen Paketfahrers, der bei einem Subunternehmen von DHL Express beschäftigt war. Nach seiner Kündigung wurde ihm die Auszahlung von zwei noch ausstehenden Monatslöhnen und die Urlaubsabgeltung verweigert. Die Forderungssumme belief sich auf über 8.000 Euro brutto und wäre noch höher ausgefallen, wenn der Ratsuchende alle seine Überstunden dokumentiert hätte. Daraufhin reichte er eine Klage ein. Im Gerichtsverfahren hatte der Arbeitgeber aber scheinbar gefälschte Dokumente vorgelegt, sodass dem Ratsuchenden lediglich das Anrecht auf einen Nettomonatslohn in Höhe von 1.700 Euro zugestanden wurde. Doch selbst diesen Betrag zahlte der Arbeitgeber nicht aus. Auch der Gerichtsvollzieher konnte die Summe nicht vollstrecken, denn die Firma war offiziell bankrott. Zugleich hatte dieser Arbeitgeber eine weitere Firma eröffnet, die für andere Paketdienstleister tätig war. Die erneute Beauftragung des Gerichtsvollziehers blieb erfolglos, weshalb der Ratsuchende schließlich aufgab.

Faire Mobilität | Nordrhein-Westfalen | März 2021

FALL 46

Über sich wiederholende Ausbeutungsmuster

Viele Beschäftigte wechseln ihren Arbeitsplatz in der Hoffnung auf bessere Arbeitsbedingungen, die aber – angesichts der branchenweit üblichen Ausbeutungspraktiken – in der Regel enttäuscht wird. Ein rumänischer Paketzusteller etwa, der von einem DPD-Subunternehmen um zwei Monatslöhne betrogen wurde, nahm auf Rat von Faire Mobilität von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch und ging daraufhin nicht mehr zur Arbeit. Die Versuche, seine Ansprüche auf außergerichtlichem Weg durchzusetzen, scheiterten. Einen Gerichtsprozess scheute er aufgrund mangelnder Sprach- und Rechtskenntnisse. Nach nur wenigen Monaten befand er sich bei seiner neuen Arbeit in einer ähnlichen Situation: Auch sein neuer Arbeitgeber verweigerte ihm zwei Monatslöhne und ignorierte seine schriftliche Geltendmachung wie auch andere außergerichtliche Schlichtungsversuche. Trotz der prekären Verhältnisse, in die der Ratsuchende durch die vorenthaltende Entlohnung mittlerweile geraten war, entschied er sich nun – mit Unterstützung von Faire Mobilität – gegen beide Firmen eine Klage einzureichen.

Faire Mobilität | Hessen | 2021

FALL 47

Über Arbeitgeber, die keine Lohnsteuer zahlen

Um Kosten zu „vermeiden“, führen manche Arbeitgeber keine Lohnsteuer ab. Dies geschah im Fall eines Kurierfahrers, der in Arnstadt im Auftrag von DHL Express tätig war. Erst als die Steuererklärung anstand, fiel ihm auf, dass der Arbeitgeber keine Lohnsteuer bezahlt hatte. Hinzu kamen weitere Unregelmäßigkeiten: Die Lohnabrechnungen beinhalteten nicht das gesamte Arbeitsentgelt, denn ein Teil davon wurde stets bar ausgezahlt. Dieser Arbeitgeber hatte die Beschäftigten sogar dazu genötigt, ihm den überwiesenen Coronabonus in Höhe von 300 Euro in bar wieder zurückzugeben. Als der Ratsuchende sich – nach Aufklärung durch Faire Mobilität – darüber beschwerte, wies der Arbeitgeber ihn ab.

Faire Mobilität Thüringen | Arnstadt | 2021

FALL 48

Über Abrechnungstricksereien bei der Lohnabrechnung

Mit der undokumentierten Barauszahlung von Lohnanteilen versuchen etliche Firmen Steuern und Sozialversicherungsabgaben zum Nachteil der Beschäftigten zu umgehen. Dies war bei zwei Kurierfahrern der Fall, die für ein Subunternehmen im Auftrag von Amazon arbeiteten. Statt des vertraglich vereinbarten Bruttomonatslohns in Höhe von 1.700 Euro – auf Basis einer 40-Stunden-Woche und dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn – rechnete der Arbeitgeber monatlich lediglich 700 Euro sozialversicherungspflichtig ab. Das restliche Entgelt wurde ihnen – wie in einem schlechten Krimi – während einer nächtlichen Übergabe im Zentrum Erfurts als Bargeld in einem Umschlag ausgehändigt. Vom Zoll konnten die Ratsuchenden bei der Lösung ihres Problems keine Hilfe erwarten, im Gegenteil: Als Annahme von Schwarzarbeit sei ihr Handeln unter Umständen sogar als Straftat zu werten.

Faire Mobilität Thüringen | Thüringen | September 2020



FALL 49

Über nicht entlohnte Wartezeiten und unzulässige Vertragsstrafen

In der Regel werden nur die Zeiten der Fahrten zu den Kund*innen vergütet, nicht aber die Wartezeiten beispielsweise während der Beladung der Pakete im Verteilzentrum. Bei einem Ratsuchenden aus Thüringen, der für ein Amazon-Subunternehmen tätig war, kamen in zwei Monaten allein hierdurch 13 Stunden zusammen, die er ohne Bezahlung gearbeitet hat. Auch die elektronische Arbeitszeiterfassung konnte bislang nicht verhindern, dass Arbeitgeber vertraglich vereinbarte Löhne und Spesen umgehen. Kommt es aufgrund verzögerter Ladezeiten zu von den Fahrer*innen nicht verursachten Verspätungen, werden ihnen dennoch oftmals unangemessen hohe Vertragsstrafen vom Lohn abgezogen.

Faire Mobilität Thüringen | Thüringen | Herbst 2020

FALL 50

Über Krankheit als Kündigungsgrund

Auch bei Krankmeldungen werden Beschäftigte nicht selten mit einer fristlosen Kündigung abgestraft. Im Fall eines Paketzustellers, der für ein Subunternehmen von DPD arbeitete, kam obendrein noch der Rauschmiss aus der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Wohnung hinzu. Faire Mobilität unterstützte ihn bei der Geltendmachung des ausstehenden Lohns und – da der Arbeitgeber hierauf nicht einging – bei der Lohnklage. Das Arbeitsgericht konnte bewirken, dass der Arbeitgeber eine fristgerechte Kündigung aussprach. Zudem wurde er dazu verurteilt, die ausstehende Vergütung, Urlaubsabgeltung und eine Abfindung zu zahlen, dem er sich aber weiterhin verweigerte. Der mit der Urteilsvollstreckung daraufhin beauftragte Gerichtsvollzieher hat seine Arbeit derzeit noch nicht beendet.

Faire Mobilität | Berlin | 2020–2022

Weiterführende Informationen zum Thema

Paketdienste: Ausgeliefert. DHL, Amazon, Hermes & Co: Wachstum, Arbeitsbedingungen und Kämpfe in einer boomenden Branche (Rosa Luxemburg Stiftung, April 2024)

<https://www.rosalux.de/publikation/id/51897/ausgeliefert>

Informationen zur Branche der „Kurier- und Paketdienste“ – Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität (Dezember 2023)

<https://www.faire-mobilitaet.de/kurier-und-paketdienste/++co++671b0746-fa37-11ed-9725-001a4a160123>

Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassung- und Unionsrecht (Hugo-Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht, September 2023)

https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008692

Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor (Sachverständigenrat für Integration und Migration, Juni 2023)

<https://www.svr-migration.de/publikation/prekaere-beschaeftigung/>

Amazons Letzte Meile. Ein Onlinehändler als Prekarisierungstreiber in der Paketlogistik – eine Fallstudie zum Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim (Rosa-Luxemburg-Stiftung, September 2021)

<https://th.rosalux.de/publikation/id/44910/amazons-letzte-meile-1>

Impressum

Faire Mobilität

Dominique John

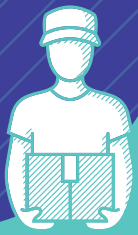
Alte Jakobstraße 149 · 10969 Berlin

E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

www.faire-mobilitaet.de

V.i.S.d.P.: Anja Piel, DGB,

Henriette-Herz-Platz 1-2, 10178 Berlin



**faire-
mobilitaet.de**

