

Informationen zur Branche der „Kurier- und Paketdienste“

Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität

Sechs Tage pro Woche sind sie unterwegs, klingeln an unzähligen Türen und stellen täglich häufig 200 und mehr Pakete zu: Kurierfahrer*innen, die im Auftrag großer Logistikfirmen arbeiten.

Ein Großteil von ihnen kommt aus dem Ausland und der Job dient häufig als Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Das Versprechen der Firmen Sendungen in kürzester Zeit auszuliefern, steht im Mittelpunkt, was das aber für die Beschäftigten bedeutet, spielt weniger eine Rolle.

Die unübersichtlichen Subunternehmerstrukturen erinnern an die Zeit vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie. Es kommt häufig zu überlangen Arbeitszeiten, hohem Druck durch Arbeitgeber und raschen Kündigungen, sobald es Probleme gibt.

TINA MORGENROTH | PIOTR MAZUREK

1. Dezember 2023

Branchendossier Kurier- und Paketdienste

Die Branche Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP) gehört heute zu den weltweit am stärksten wachsenden Wirtschaftsbereichen. Im Jahr 2022 wurden laut Bundesverband Paket und Expresslogistik (BIEK) in Deutschland 4,2 Milliarden Warensendungen verschickt – durchschnittlich 14 Millionen am Zustelltag¹ – damit ist Deutschland der fünftgrößte Markt weltweit². In diesem Sektor arbeiteten im Jahr 2022 ca. 258.000 Beschäftigte – allein 134.000 Beschäftigte als Zustellende. Die steigende Tendenz zum Vorjahr ist erkennbar. Dabei ist der endkundenorientierte Online-Handel (B2C – „Business-to-Consumer“³) der wichtigste Faktor des Paketversandes mit 2,3 Milliarden Sendungen⁴ sowie einem Jahresumsatz von 89,7 Milliarden US-Dollar.

Der Erfolg der Branche basiert darauf, dass Pakete, die an einem Tag abgeliefert werden, am nächsten Tag über eine ausgeklügelte Logistik (mit Bündelung von Paketen in einer regionalen Zustellbasis, einer Verarbeitung in überregionalen Paketzentren und der Weitergabe an ein regionales Zustelldepot in der Region des Empfängers) beim Empfänger zugestellt werden können.

Als ein personal- und dadurch kostenintensiver Teil der Logistikkette gilt die sog. „letzte Meile“ (ca. 50 Prozent der Kosten), d.h. die Zustellung von Warensendungen direkt an die Endkonsument*innen. Die meisten bekannten Logistikkonzerne, die den Transport organisieren, geben oftmals diesen Teil an Subunternehmen ab, die dafür Personal rekrutieren.

Trotz eines hohen Arbeitskräftebedarfs und damit einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften, gelten die Arbeitsbedingungen, vornehmlich bei Subunternehmern, als vergleichsweise prekär. Es herrscht eine hohe Fluktuation mit kurzer Verbleibdauer, die Beschäftigten leiden unter enormer körperlicher und psychischer Belastung. Daher arbeiten in dieser Branche meistens Menschen aus Ost- und Südosteuropa oder Angehörige von Drittstaaten, u.a. viele Geflüchtete, die aufgrund ihrer Lebensbiographie und erschwelter Anerkennung von Bildungsabschlüssen, auf niedrigqualifizierte und schlecht entlohnte Jobs angewiesen sind.

Eine herausragende Rolle spielt neben klassischen Logistikunternehmen (wie DHL, Hermes und DPD) der amerikanische Konzern Amazon, der die Branche durch die Verschmelzung von Handel und Transportlogistik vor neue Herausforderungen stellt.

Branchenstruktur, Zahlen

Der Markt ist insgesamt sehr ungleich verteilt. Es gibt rund 14.000 Unternehmen in der Branche Post, Kurier- und Expressdienste (Tendenz sinkend), jedoch erwirtschaften die 26 größten davon 80 Prozent des Gesamtumsatzes. Das zeigt wie dominant und mächtig große Konzerne auf dem Markt agieren und wie umsatzschwach und konjunkturabhängig die anderen Kleinunternehmen sind.⁵

Die KEP-Branche in Deutschland wird aktuell von einigen global agierenden Logistikkonzernen beherrscht, die sich den Großteil des Marktes aufgeteilt haben. Zu den größten Akteuren zählen

¹ https://www.biek.de/files/biek/downloads/papiere/BIEK_KEP-Studie_2023.pdf

² Parcel Shipping Index 2023: https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/shipping-index/23-mktc-03596-2023_global_parcel_shipping_index_ebook-web.pdf

³ Die im Business-to-business-Bereich (B2B) tätige Dienstleister sind spezialisierte Unternehmen, mit nicht vergleichbaren Arbeitsbedingungen, deshalb werden sie in diesem Dossier keine Berücksichtigung finden.

⁴ https://einzelhandel.de/images/E-Commerce/Online_Monitor/20211026_HDE_IFH_OnlineNews_Okt_2021.pdf

⁵ https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/post-kurier-expressdienste/_inhalt.html

absteigend nach Beförderungsvolumen DHL, Hermes, ups, DPD, GLS, FedEx/TNT. Dazu kommt der „Sonderfall“ Amazon Logistics. Die Logistikinfrastuktur funktioniert je nach Unternehmen unterschiedlich und hängt davon ab, ob nur die Zustellung übernommen wird, oder wie bei Amazon auch die Waren selbst vorgehalten und gepackt werden.

Dominierende Konzerne

DHL ist das Unternehmen mit dem größten Auftragsvolumen für Paketdienste in Deutschland (49 Prozent)⁶. Der Konzern wurde 1969 in San Francisco gegründet und 2002 von der Deutschen Post aufgekauft. Seitdem wird DHL als Dachmarke von u.a. der Paketsparte geführt. Anders als bei Konkurrenten in der Branche werden nahezu alle Zusteller*innen direkt beschäftigt und profitieren von Tarifverträgen und Mitbestimmung im Konzern. DHL beschäftigt 118.600 Zusteller*innen (davon ca. 65.500 Mitarbeiter*innen, die sowohl Pakete als auch Briefe zustellen) und betreibt bundesweit insgesamt 36 Paketzentren, 270 Zustellbasen und über 2.600 Zustellstützpunkten und ist zur Zeit der wichtigste Dienstleister des Handelsriesen Amazon. Er ist zugleich sein Konkurrent um den Paketmarkt, der die Preise und Arbeitsbedingungen zunehmend nach unten drückt.⁷

Das 1972 gegründete Unternehmen **Hermes** gehört vollständig der Otto Group, deren Fokus in erster Linie auf den Einzel- und Versandhandel liegt. Mit 13 Prozent Paketanteil und 57 Verteilzentren ist Hermes der zweitgrößte Paketzusteller in Deutschland. Alle ca. 10.000 Zusteller*innen, die Pakete im Auftrag von Hermes fahren, sind bei Subunternehmen („Vertragspartnern“) angestellt.⁸

Der United Parcel Service (kurz: **ups**) wurde 1907 in den USA gegründet und ist seit 1976 auf dem deutschen Markt tätig, wo es einen Paketvolumenanteil von 12 Prozent hat. Es gibt über 100 Paketzentren in Deutschland. Immerhin wird ungefähr die Hälfte der Zusteller*innen bei ups fest angestellt.

Das Unternehmen **DPD**, das 1976 aus dem Deutschen Paket Dienst (später Dynamic Parcel Distribution) hervorgegangen ist, gehört zur französischen Geopost-Gruppe (Dachmarke La Post). DPD beschäftigt keine eigenen Zusteller*innen und setzt stattdessen vollständig auf die Dienste von Subunternehmen, die wiederum ca. 12.000 Zusteller*innen beschäftigen. Der Paketdienst hat einen Volumenanteil von 11% auf dem deutschen Markt und besitzt 79 Paketzentren.⁹

Der niederländische Konzern General Logistics Systems (kurz **GLS**) hieß zuvor German Parcel und ist aus einem Zusammenschluss mittelständischer deutscher Logistikunternehmen hervorgegangen. Der zur Royal Mail (Großbritannien) gehörende Konzern wurde 1989 gegründet und hat in Deutschland einen Anteil von 8 Prozent. Es werden ausschließlich Zusteller*innen, die bei Subunternehmen beschäftigt sind, eingesetzt. GLS unterhält 60 Paketzentren und unterhält 6.000 Zustellfahrzeuge.

FedEx/TNT ist der kleinste unter den auf dem deutschen Paketmarkt tätigen Großkonzernen und hat einen Anteil von 6 Prozent an der Gesamtmenge verschickter Pakete. Der 1971 gegründete US-amerikanische Konzern „Federal Express“ ist im Jahr 2015 mit dem niederländischen Logistikunternehmens TNT Express fusioniert, worauf die Firma in FedEx/TNT umbenannt wurde. Die Zustellung wird auch hier an Subunternehmer ausgelagert.

In Deutschland betreibt die zum **Amazon**-Konzern gehörende „Amazon Logistics“ 22 Logistikzentren, 10 Sortierzentren und 75 Verteilzentren. „Amazon Logistics“ hat den Auftrag, einen Teil der auf der

⁶ Parcel Shipping Index 2023. Berücksichtigt wurden nur reine Paketlogistiker – außer Amazon.

⁷ <https://www.dpdhl.com/de/presse/medienservice-regional/2022/03/65500-postzustellerinnen-bringen-briefe-paekchen-und-pakete-im-verbund.html>

⁸ www.hermesworld.com/de/ueber-uns/hermes-gruppe/hermes-logistik-gruppe-deutschland/vertragspartner-werden/

⁹ <https://www.dpd.com/de/de/unternehmen/>

Online-Plattform bestellten Waren zum Endverbraucher zu befördern. Anfangs wurde das Versenden der Pakete ausschließlich über die DHL abgewickelt. Durch den Aufbau einer eigenen Zustelllogistik (vor allem in den Ballungsräumen) werden zunehmend mehr Sendungen selbst abgefertigt. Dadurch wird versucht, sich von anderen Paketkonzernen unabhängig zu machen. Das bedeutet aber nicht, dass Amazon eigenen Zusteller*innen einstellt, sondern es werden sog. Dienstverträge an Subunternehmen vergeben.

Paketzusteller*innen und ihre Arbeitsbedingungen

Der Subsektor der Paketzustellung ist einer der dynamischsten Bereiche auf dem deutschen Arbeitsmarkt – seit 2002 hat die Branche 70.000 zusätzliche Stellen geschaffen und die Beschäftigungsdynamik wird sich in den nächsten Jahren voraussichtlich noch erhöhen. Angetrieben durch den Onlinehandel ist der KEP-Sektor äußerst innovationsfreudig und weist einen hohen Digitalisierungsgrad auf. Während in die Verschlankung und Optimierung logistischer Prozesse sehr viele Mittel fließen, ist in Bezug auf die Arbeitsbedingungen jedoch auch vom „digitalen Taylorismus“ die Rede.

„Mittels komplexer Technik wird die Arbeit in kleinste Schritte zerlegt, die von gering qualifizierten Beschäftigten ausgeführt werden – mit wenig Entscheidungsspielraum und unter ständiger digitaler Kontrolle“.¹⁰ Das wirkt sich auch auf das Lohnniveau aus – es ist einer der Wirtschaftsbereiche mit den niedrigsten Löhnen überhaupt.¹¹ Im Durchschnitt werden Beschäftigte auch häufiger krank: 25,7 Tage waren es bei Mitarbeiter*innen im Wirtschaftsbereich „Post-, Kurier- und Expressdienste“, gegenüber 19,9 Tagen beim Durchschnitt der arbeitenden Bevölkerung.

Migrant*innen als Paketzusteller*innen

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist im Bereich „Post-, Kurier- und Expressdienste“ 358.167 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte aus (2021). Darunter sind 99.485 Ausländer*innen, was einem Ausländeranteil von 27,7 Prozent entspricht. Marktschätzungen der BIEK-Studie bestätigen das und ermitteln 25-30% migrantische Beschäftigte.¹² Es ist davon auszugehen, dass der Anteil ohne die Postdienste wesentlich höher ausfällt.

Ähnliche Befunde ergeben sich aus Gesprächen der Berater*innen und Gewerkschaftler*innen, die bei Aktionen vor den Paketzentren geführt wurden. Es gibt Schätzungen wonach von einem Anteil von 75 bis 90 Prozent an migrantischen Beschäftigten ausgegangen wird, die Arabisch, BKS¹³, Bulgarisch, Englisch, Farsi, Polnisch, Rumänisch, Russisch oder Türkisch. Viele Ratsuchende erzählen in Beratungsgesprächen, dass Subunternehmen in der eigenen Community (Facebook, Kleinanzeigen, persönliche Kontakte etc.) nach Mitarbeitenden suchen und gezielt in der Landessprache werben.

¹⁰ www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-paketdienste-glaserne-beschaeftigte-38765.htm

¹¹ 2021 lag das mittlere Einkommen der Beschäftigten bei 2.854 Euro (2019 betrug es noch 2.924 Euro) und damit 662 Euro unter dem mittleren Einkommen in der Gesamtwirtschaft.
<https://dserver.bundestag.de/btd/20/050/2005024.pdf>; www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/post-kurier-expressdienste/_inhalt.html

¹² https://www.biek.de/files/biek/downloads/papiere/BIEK_KEP-Studie_2023.pdf

¹³ Bosnisch, Kroatisch und Serbisch

Beschäftigungsmodelle

Im KEP-Bereich können zwei Beschäftigungsmodelle beobachtet werden. Im überwiegenden Teil der Fälle dürfte das Arbeitsverhältnis mit kleinen Firmen vereinbart werden, die als Subunternehmen Aufträge für die Großkonzerne übernehmen. Bei dem anderen Teil der Beschäftigten handelt es sich um Fahrer*innen, die direkt bei dem Unternehmen angestellt, für das sie die Pakete ausfahren.

Vergabe von Dienstverträgen an Subunternehmen

Ein Modell ist die Untervergabe eines vertraglich festgelegten Auftragsvolumens von einer größeren Logistikfirma an einen Dienstleister. Dieser Dienstleister arbeitet den Auftrag mit seinen Beschäftigten ab. Der Auftraggeber fungiert in der Regel als Generalunternehmer, organisiert die Arbeit und übernimmt die Kommunikation mit den Endkunden. Es besteht rechtlich gesehen kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und fremdbeschäftigten Fahrer*innen, obwohl diese häufig das Markenlogo des Generalunternehmens auf der Kleidung und dem Fahrzeug tragen, sowie sich an Routenpläne und sonstige Abläufe halten müssen, die vom Auftraggeber vorgegeben werden. Als Arbeitgeber gilt der Subunternehmer, der für seine Angestellten lediglich Schichtpläne macht und die Einteilung der Touren vornimmt.

Ähnlich wie im Baugewerbe oder vor 2021 in der Fleischindustrie hat man es mit zahlreichen Subunternehmen. z.T. auch mit Subunternehmerketten zu tun, die neu entstehen und vielfach schnell wieder verschwinden können. Diese Praxis hat u.a. zum Ziel, den Lohn der Beschäftigten zu drücken, sowie sich der Verantwortung für etwaige arbeitsrechtliche Verstöße zu entledigen.

Eine breit angelegte Medienrecherche mit vielen Interviews beschäftigte sich mit dem Verhältnis der Subunternehmen zum Auftraggeber Amazon und ging der Frage nach, wie (un)abhängig die Unternehmen tatsächlich sind: es zeigte sich, dass die Subunternehmen, welche bei der Weitergabe von Werkverträgen involviert sind, wenig Handlungsspielraum haben. Sie beschreiben sich in völliger Abhängigkeit von meistens einem Auftraggeber und erzielen nur kleine Gewinnmargen. Das System führt zu ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen (Correctiv).¹⁴

Eigenbeschäftigung

Wenn Fahrer*innen direkt bei dem Paketlogistikunternehmen angestellt sind, für das sie die Sendungen zustellen, spricht man von Eigenbeschäftigung. Diese Mitarbeiter*innen bekommen in der Regel unbefristete Arbeitsverträge und profitieren von Tarifverträgen, betrieblicher Mitbestimmung und der Unterstützung seitens der Betriebsräte. Als Folge dessen sind die Arbeitsplatzsicherheit, betriebliche Gesundheitsvorsorge sowie Entlohnung höher als bei anderen Beschäftigungsmodellen. In Deutschland findet man derzeit diese Beschäftigungsform lediglich bei DHL und ups.

Häufigste Probleme der Beschäftigten¹⁵

Die sich aus der Beratungserfahrung von Faire Mobilität und anderen gewerkschaftsnahen Beratungsstellen ergebenden Fallkonstellationen geben einen Überblick über die Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche. Strukturelle Probleme und arbeitsrechtliche Verstöße sind am häufigsten bei Beschäftigten von Subunternehmen ohne Tarifbindung zu finden.

¹⁴ <https://correctiv.org/aktuelles/ungerechte-arbeit/2023/07/05/ausbeutung-paketboten-amazon-kurierunternehmen-unter-druck/>

¹⁵ Es folgt eine Übersicht der häufigsten Probleme. Eine ausführlichere Darstellung von Beratungskonstellationen kann hier eingesehen werden: <https://www.faire-mobilitaet.de/kurier-und-paketdienste>

So kommt häufig vor, dass Arbeitsverträge nachteilig für die Beschäftigten formuliert sind, sie beinhalten Klauseln, die nicht mit Arbeitsrecht und Rechtsprechung vereinbar sind oder es werden überhaupt keine Arbeitspapiere ausgegeben.

Ein weiteres branchenübergreifendes Problem sind die vielfachen Verstöße gegen rechtliche Vorgaben im Zusammenhang mit Arbeitszeiten. Dazu zählen fehlerhafte Arbeitszeitaufzeichnungen und die damit verbundene Unterschlagung von Stunden (Stundenklau).

Doch selbst der Einsatz von elektronischer Arbeitszeiterfassung vermag dieses Problem nicht zu beheben. Letztlich ist es eine Frage, wann die Zeiterfassung startet, ob sie mit dem tatsächlichen Arbeitsbeginn- oder Ende übereinstimmt und ob die Zeiterfassung tatsächlich manipulationssicher ist.

Der typische Tag einer*s Paketzusteller*in fängt mit einer Besprechung und der Beladung des Fahrzeugs an. In den meisten Fällen beginnt aber die Aufzeichnung der Arbeitszeit erst, wenn die von dem Generalunternehmer angegebene Route auf dem elektronischen Gerät startet. Auch die für die spätere Entladung des Fahrzeugs notwendige Zeit wird oft nicht aufgezeichnet. Rechnet man die gesamte Arbeitszeit zusammen, kommt es oft zu **Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz**, da teilweise regelmäßig über 10 Stunden gearbeitet wird.

Darüber hinaus sind aufgrund eines sehr angespannten Zeitplans häufig **keine Pausen** während eines Arbeitstages vorgesehen. Zudem fehlen Pausenräume sowie sanitäre Anlagen und daher sind Fahrer*innen auf sich selber angewiesen.

Die meisten Paketzusteller*innen, die sich an gewerkschaftsnahe Beratungsstellen wenden, beklagen **fehlenden Lohn** und keine **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** oder **Urlaubsentgelt**. Manchmal kann überhaupt kein Urlaub genommen werden. Sehr häufig sind diese Rechtsverstöße mit willkürlichen und unrechtmäßigen fristlosen **Kündigungen** verbunden (insbesondere, wenn Beschäftigte krank werden oder einen Teil des nicht bezahlten Lohns fordern). Es herrscht daher eine hohe Fluktuation von Arbeitnehmer*innen und eine „**Hire and Fire-Mentalität**“ der Arbeitgeber.

Aufgrund von fehlenden Rechts- und Sprachkenntnissen sowie Ressourcenmangels (sehr wenige verfügen über Rechtsschutz oder sind gewerkschaftlich organisiert) wagen nur wenige betroffene Paketzusteller*innen, ihnen zustehenden Löhne geltend zu machen und gerichtlich durchzusetzen.

Häufig besitzen Beschäftigte keine Stundenlisten oder eigene Aufzeichnungen und verfügen daher über keine verwertbaren **Beweise**. Ein weiteres Problem ist, dass Kolleg*innen aus Angst vor Arbeitsplatzverlust nicht als Zeugen aussagen möchten.

Manchmal ist es selbst nach einem gewonnenen **Gerichtsprozess** nicht möglich, an die Ansprüche zu gelangen, weil der Arbeitgeber inzwischen Insolvenz angemeldet hat. Es sind auch Fälle bekannt, in denen die Geschäftsführer eine Firma schließen und unter einem anderen Firmennamen für den gleichen Auftraggeber weiterarbeiten. Die Durchsetzung der Lohnansprüche über die Generalunternehmerhaftung (siehe Punkt 4.4) erweist sich in der Praxis als äußerst aufwendig.

Unterdessen tauchte als neues Problem das Verschwinden des Arbeitgebers auf. Die Subunternehmer setzen sich vermeintlich ins Ausland ab, sind in jedem Fall aber nicht mehr vor Ort bzw. erreichbar. In einer solchen Situation gibt es niemanden, an den die Ansprüche adressiert werden können.¹⁶

Insbesondere bei Amazon ist immer wieder von Fällen einer (zeitweisen) **Sperrung** durch den Auftraggeber wegen angeblichem Fehlverhalten zu hören (z.B. wegen nicht zugestellter Pakete, Nichteinhaltung von Zeitangaben oder allgemeiner Kundenunzufriedenheit), die einen automatischen Ausschluss bei anderen Subunternehmern nach sich zieht. Hier drängt sich auch die Frage auf, inwiefern Datenschutzregeln eingehalten werden. Und da der Arbeitgeber häufig nur für Amazon fährt, werden Beschäftigte deshalb nicht mehr gebraucht und es folgt eine Kündigung.

Bei **Fahrzeugschäden** folgt meistens ein direkter Abzug vom Nettolohn – diese Praxis ist aber oft unrechtmäßig, da nur bei nachgewiesener grober Fahrlässigkeit eine persönliche Haftung infrage kommt. Arbeitgeber gehen aber davon aus, dass der Abzug hingenommen wird und sich Beschäftigte dagegen nicht wehren. Für andere angebliche „Verhaltensverstöße“ werden nicht selten **Vertragsstrafen**, ebenfalls in Form von Abzügen vom Nettolohn, verhängt.

Häufig berichten Zusteller*innen, dass Teile ihres Lohns in bar bezahlt werden. Damit begehen Arbeitgeber Steuer- und Sozialversicherungsbetrug. Für die Arbeitnehmer*innen verringern sich damit ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld und Rente.

Immer häufiger berichten Ratsuchende von einer hohen psychischen Belastung, die durch ständigen Arbeitsdruck erzeugt wird. Besonders im Umfeld von Amazon spielt das Thema Überwachung eine wichtige Rolle. Bei einer internationalen Studie der Uni Global aus dem Jahr 2023 haben 78 Prozent der befragten Lieferfahrer*innen die Meinung vertreten, "dass die Ziele von Amazon schwer oder sehr schwer zu erreichen sind" und circa 65 Prozent sagten, "dass sich die Produktivitätsüberwachung negativ auf ihre körperliche Gesundheit auswirkt"¹⁷.

Die Notwendigkeit sich verändernder Rahmenbedingungen

ver.di als zuständige Gewerkschaft

Hauptamtliche Gewerkschaftssekretär*innen beim ver.di-Fachbereich E Postdienste, Speditionen und Logistik (früher Fachbereich 10) vertreten die Interessen von Paketzusteller*innen, unterstützen sie bei der Durchführung von Betriebsratswahlen, betreiben Organizing und handeln Tarifverträge aus. Auf europäischer Ebene vertritt politisch die European Transport Federation (ETF) und auf der internationalen der Dachverband International Transport Workers' Federation (ITF) u.a. Beschäftigte aus der KEP-Branche. In beiden Organisationen ist die ver.di Mitglied.

Tarifverträge mit ver.di haben nur DHL, Hermes und DPD abgeschlossen, diese gelten jedoch nicht für Beschäftigte von Subunternehmen. Fedex hat kürzlich die Tarifverträge gekündigt, Amazon, UPS und GLS verweigern sich seit Jahren.

¹⁶ siehe Fallbeispiel 27: „Über das enorme Abhängigkeitsverhältnis“ in der Fallsammlung Kurier-Express-Paketdienste-Branche; <https://www.faire-mobilitaet.de/kurier-und-paketdienste/++co++27917df2-f48e-11ed-9340-001a4a160123>

¹⁷ <https://uniglobalunion.org/de/news/globalsurvey23/>

Aus Sicht der Gewerkschaft ist es schwierig, Paketzusteller*innen zu organisieren – es gibt keinen festen Arbeitsort und es herrscht eine hohe Fragmentierung der Belegschaft. Ein bedeutender Prozentsatz an Mitgliedern in einem Unternehmen ist aber entscheidend für die Durchschlagskraft einer Gewerkschaft. In einer steigenden Anzahl von Regionen versucht ver.di deshalb, einen Schwerpunkt bei der Organisation neuer Mitglieder zu setzen.

In erster Linie geht es um Beschäftigte von Amazon. Dabei arbeiten die Ver.di-Fachbereiche Postdienste, Speditionen und Logistik, sowie Handel auf unterschiedlichen Feldern zusammen. Ein erster Schritt ist es, die häufig aus dem Ausland kommenden Beschäftigten über die Funktionsweisen von Gewerkschaften in Deutschland zu informieren und sie über ihre Arbeitsrechte zu informieren.

Information, Beratung und Unterstützung

Ein weiteres wichtiges Element gewerkschaftlicher Arbeit ist die individuelle oder gruppenbezogene Interaktion mit Beschäftigten am Arbeitsplatz. Gewerkschaften stoßen hier immer wieder an ihre Grenzen, weil ihnen die für die Ansprache notwendigen Sprachkompetenzen fehlen. In einigen Regionen ist durch Mehrsprachigkeit von Gewerkschaftern zu beobachten, dass der Zugang zu den Beschäftigten sehr viel besser funktioniert und Organisation gelingt.

Auf der anderen Seite haben gewerkschaftsnahe Beratungsstellen, wie Faire Mobilität, das Interesse mobile Beschäftigte frühzeitig zu erreichen, um sie über ihre Arbeitsrechte und die vorhandenen Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung zu informieren. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Beratungsstellen kann hier sinnvoll sein und wird in der KEP-Branche auch gepflegt.

Rahmenbedingungen verändern

Der Gesetzgeber hat 2019 das Paketboten-Schutz-Gesetz beschlossen. Dadurch wurde die Möglichkeit geschaffen, die Auftraggeber für nicht abgeführte Sozialabgaben in Haftung nehmen zu können. Schon seit 2002 gilt eine vergleichbare Regelung im Baugewerbe und seit 2017 in der Fleischindustrie. Die Nachunternehmerhaftung auf die Sozialversicherungsbeiträge ist von der Generalunternehmerhaftung nach dem Mindestlohngesetz (§13 MiLoG) und dem Entsendegesetz (§14 AentG) für nicht bezahlte Nettolöhne zu unterscheiden, mit denen die Möglichkeit besteht, Generalunternehmen für bezahlte Löhne in der Höhe der Nettobeträge haftbar zu machen. Beobachter*innen der Branche berichteten, dass in Folge der Nachunternehmerhaftung in der KEP-Branche zwar einige Subunternehmen vom Markt verschwunden seien. Allerdings sind sich Expert*innen uneinig, ob dies tatsächlich eine Folge der Nachunternehmerhaftung ist, die zu einer gewissen disziplinierenden Wirkung bei den Auftraggebern geführt haben könnte. Mit Sicherheit kann nicht von einer durchschlagenden Wirkung gesprochen werden, dazu sind die Subunternehmerstrukturen und die mit ihnen zusammenhängenden Problemstellungen in der Branche nach wie vor zu allgegenwärtig. Ende 2023 soll eine Evaluierung durch das BMAS vorgelegt werden.

Inzwischen sind sich viele Akteure einig, dass in der KEP-Branche eine grundlegende Änderung der Rahmenbedingungen notwendig wäre, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Dazu zählt u.a. eine Begrenzung und/oder Verbot von Subunternehmen für bestimmte zu definierende Bereiche, vergleichbar mit dem Verbot von Subunternehmerstrukturen in der Fleischindustrie. Dies würde – so die Hoffnung – zu einer Erhöhung der Eigenbeschäftigungsquote von Zusteller*innen bei

den großen KEP-Dienstleistern führen und die Frage der Verantwortung für die beschäftigten Zusteller*innen wieder an die Auftraggeber binden.

2022 startete ver.di die Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“¹⁸ und ging mit unterschiedlichen Forderungen an die Öffentlichkeit: einem Verbot von Subunternehmen in der KEP-Branche, einer Gewichtsbeschränkung auf 20 Kilogramm pro Paket und verstärkten staatlichen Kontrollen. Begleitend dazu finden jährlich Aktionswochen statt, in denen bundesweit an dutzenden Standorten Beschäftigte aus der Kurier- und Paketbranche über ihre Arbeitsrechte informiert werden. Daran beteiligen sich Kolleg*innen aus verschiedenen arbeitsrechtlichen Beratungsstellen und erlangen so einen guten Überblick über die Probleme in der Branche.

Ende März 2023 starteten die Länder Bremen, Niedersachsen, Thüringen und Saarland eine Bundesratsinitiative zur „Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Paketbranche“. Kern dessen war neben einer Gewichtsbeschränkung ein Verbot der Untervergabe von Aufträgen an Subunternehmen, welches im Paketboten-Schutz-Gesetz geregelt werden sollte. Im Mai 2023 beschloss der Bundesrat eine Version der Initiative, die das generelle Verbot von Subunternehmen nicht mehr enthält. Stattdessen – so die Entschließung – soll eine Untervergabe von Aufträgen weiterhin erlaubt bleiben, wenn die Subunternehmen ihre Beschäftigten sozialversicherungspflichtig beschäftigen und tariflich bezahlen. Eine weitere Initiative, die erneut ein Verbot von Subunternehmen zum Ziel hatte, wurde im Saarländischen Landtag thematisiert. Das beim Bund zuständige Ministerium für Arbeit und Soziales äußerte sich aber bisher kritisch zu einem kompletten Verbot von Subunternehmen in der Branche.

Das von ver.di in Auftrag gegebenes Gutachten „Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassungs- und Unionsrecht“ von September 2023 kommt zum Schluss, dass nur ein Verbot von Subunternehmen in der Paketbranche, gesetzlich geregelt durch ein Direktanstellungsgebot, die prekären Arbeitsbedingungen in der Branche beseitigen kann¹⁹.

Tina Morgenroth arbeitet bei Faire Mobilität als Branchenkoordinatorin für den Bereich Kurier- und Paketdienste.

Piotr Mazurek arbeitet bei Faire Mobilität als Berater und Branchenkoordinator für den Bereich Kurier- und Paketdienste.

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 12, 10178 Berlin

¹⁸ Mehr Informationen und Material zur ver.di-Kampagne: <https://psl.verdi.de/branche/fair-zugestellt>

¹⁹ https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008692