

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.



Die Branche Kurier-, Express- und Paketdienste

(KEP) gehört heute zu den weltweit am stärksten wachsenden Wirtschaftsbereichen. Im Jahr 2020 wurden laut Bundesverband Paket und Expresslogistik (BIEK)¹ in Deutschland vier Milliarden Warensendungen verschickt – durchschnittlich mehr als 13 Millionen am Tag. In diesem Sektor arbeiteten ca. 255.000 Beschäftigte – mit steigender Tendenz. Dabei ist der endkundenorientierte Online-Handel (B2C – „Business-to-Consumer“²) der wichtigste Faktor des Paketversandes mit 2,3 Milliarden Sendungen³.

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 Subunternehmen, als vergleichsweise prekär. Es herrscht

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.

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.

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 Jobs angewiesen

sind. Einige von ihnen sind von Scheinselbständigkeit betroffen und müssen ein großes wirtschaftliches Risiko tragen.

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 16.100 Unternehmen in der Branche Post, Kurier- und Expressdienste, 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.⁴

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 DHL, Hermes, DPD, ups, GLS, FedEx/TNT und Amazon Logistics. Die Logistikinfrastruktur 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.

DHL betreibt insgesamt 70 Paketzentren in Deutschland und ist zur Zeit der wichtigste Dienstleister des Handelsriesen Amazon (ca. 17 Prozent des Gesamtvolumens bei DHL). Er ist zugleich sein Konkurrent um den Paketmarkt, der die Preise zunehmend nach unten drückt.

Das 1972 gegründete Unternehmen **Hermes** gehört vollständig der Otto Group, deren Fokus in erster Linie auf den Einzel- und Versandhandel liegt. Mit 16 Prozent Paketanteil, 13 Logistik Centern und 30 Depots ist Hermes der zweitgrößte Paketzusteller in Deutschland. Alle Zusteller*innen, die Pakete im Auftrag von Hermes fahren, sind bei Subunternehmen („Vertragspartnern“) angestellt.⁶

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 werden die meisten 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. Der Paketdienst hat einen Volumenanteil von 10% auf dem deutschen Markt und besitzt 79 Paketzentren.

DAHER ARBEITEN IN DIESER BRANCHE MEISTENS MENSCHEN AUS OST- UND SÜDOSTEUROPA ODER ANGEHÖRIGE VON DRITTSTAATEN, U.A. VIELE GEFLÜCHTETE, DIE AUFGRUND IHRER LEBENS-BIOGRAPHIE UND ERSCHWERTER ANERKENNUNG VON BILDUNGSABSCHLÜSSEN, AUF NIEDRIG-QUALIFIZIERTE JOBS ANGEWIESEN SIND. EINIGE VON IHNEN SIND VON SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT BETROFFEN UND MÜSSEN EIN GROSSES WIRTSCHAFTLICHES RISIKO TRAGEN.

VORHERRSCHENDE KONZERNE

DHL ist das Unternehmen mit dem größten Auftragsvolumen für Paketdienste in Deutschland (48 Prozent)⁵. 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.

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 7 Prozent. Es werden ausschließlich Zusteller*innen, die bei Subunternehmen beschäftigt sind, eingesetzt. GLS unterhält 60 Paketzentren.

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 Logistikunternehmen TNT Express fusioniert, worauf die Firma in FedEx/TNT umbenannt wurde. Die Zustellung wird auch hier an Subunternehmer ausgelagert.

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 ausge-



In Deutschland betreibt die zum **Amazon**-Konzern gehörende „Amazon Logistics“ 17 Logistikzentren, 6 Sortierzentren und mehr als 56 Verteilzentren. „Amazon Logistics“ hat den Auftrag, einen Teil der auf der 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. Darüber hinaus ist eine nicht bekannte Zahl Zusteller*innen als (Schein-)Selbstständige über ein sog. „Amazon Flex“-Programm tätig.

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

führt werden – mit wenig Entscheidungsspielraum und unter ständiger digitaler Kontrolle⁸. Das wirkt sich auch auf das Lohnniveau aus – es ist einer der Wirtschaftsbereiche mit den niedrigsten Löhnen überhaupt.⁹ 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. 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, Türkisch, Farsi, Rus-

sisch, Englisch, Rumänisch, Bulgarisch oder Polnisch sprechen. 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.

BESCHÄFTIGUNGSMODELLE

Im KEP-Bereich können drei Beschäftigungsmodelle beobachtet werden. Im überwiegenden Teil der Fälle dürfte das Arbeitsverhältnis mit kleinen Firmen vereinbart werden, die als Subunternehmen Aufträge für die Großkonzerne übernehmen. Einige Fahrer*innen arbeiten als (Schein-)Selbstständige, nur wenige sind direkt bei dem Unternehmen, für das sie die Pakete ausfahren, angestellt.

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.

SCHEINSELBSTSTÄNDIGE

Insbesondere bei Amazon wird ein weiterer Teil der Paketzustellung an Einzelselbstständige vergeben („Amazon-Flex“), deren Arbeit meistens mit ca. 25 Euro pro Stunde vergütet wird. Was im ersten Moment für einige Fahrer*innen als verlockend erscheint, führt im Tagesgeschäft vielfach zu unrealistischen Zeitvorgaben und finanziellen Verlusten. Die selbstständigen Zusteller*innen benötigen oft länger, als Amazon für die Touren einplant und werden für Überstunden nicht vergütet. Außerdem müssen sie selber Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Da Amazon den Fahrer*innen viele Vorgaben (u.a. Scanner, App, Formulare und Routenvorgaben) macht, drängt sich die Frage auf, ob es sich bei dieser Beschäftigungsform um Scheinselbstständigkeit handelt. Darüber hinaus scheint es in der Kommunikation an Transparenz zu mangeln: einige Fahrer*innen geben in der Beratung immer wieder an, nicht gewusst zu haben, dass sie als Selbstständige arbeiten und welche Verantwortung eine solche Tätigkeit nach sich zieht.

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.

EIN WEITERES BRANCHENÜBERGREIFENDES PROBLEM SIND DIE VIELFACHEN VERSTÖSSE GEGEN RECHTLICHE VORGABEN IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSZEITEN. DAZU ZÄHLEN FEHLERHAFT ARBEITSZEITAUFEICHNUNGEN UND DIE DAMIT VERBUNDENE UNTERSCHLAGUNG VON STUNDEN (STUNDENKLAU).

HÄUFIGSTE PROBLEME DER BESCHÄFTIGTEN

Die sich aus der Beratungserfahrung von Faire Mobilität und anderen gewerkschaftsnahen Beratungsstellen ergebenden Fallkonstellationen verschaffen 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.

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). 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 häufig und 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 Ressourcenmangel (sehr wenige verfügen über Rechtsschutz oder sind gewerkschaftlich organisiert) wagen nur wenige betroffene Paketzusteller*innen, ihnen zustehende 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.

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 Kundenzufriedenheit), 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.

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.



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.

Aus Sicht der Gewerkschaft ist es schwierig, Paketzusteller*innen zu organisieren – es gibt keinen festen Arbeitsort und eine hohe Fragmentierung der Belegschaft. Ein hoher Prozentsatz an Mitgliedern in einem Unternehmen ist aber entscheidend für die Durchschlagskraft einer Gewerkschaft. In einigen Regionen versucht ver.di deshalb, einen Schwerpunkt bei der Organisation neuer Mitglieder zu setzen. In erster Linie geht es um Beschäftigte von Amazon. Dort arbeiten die Fachbereiche E und D (Handel – früher Fachbereich 12) auf unterschiedlichen Feldern zusammen. Eine wesentliche Maßnahme ist es, Beschäftigte, die häufig aus dem Ausland kommen, 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.

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 sog. 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 Nachunterhaftung 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.

IMPRESSUM

Faire Mobilität
Dominique John
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 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

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. *fair*

Anmerkungen

- 1 https://www.biek.de/files/biek/downloads/papiere/BIEK_KEP-Studie_2021.pdf
- 2 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.
- 3 https://einzelhandel.de/images/E-Commerce/Online_Monitor/20211026_HDE_IFH_OnlineNews_Okt_2021.pdf
- 4 https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/post-kurier-expressdienste/_inhalt.html
- 5 Parcel Shipping Index 2021. Berücksichtigt wurden nur reine Paketlogistiker – außer Amazon.
- 6 www.hermesworld.com/de/ueber-uns/hermes-gruppe/hermes-logistik-gruppe-deutschland/vertragspartner-werden/
- 7 <https://www.dpd.com/de/de/unternehmen/>
- 8 <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-paketdiensteglaserne-beschaeftigte-38765.htm>
- 9 Das Durchschnittseinkommen für Vollzeitbeschäftigte betrug 2019 lediglich 2.924 Euro brutto monatlich, also ca. 1.000 Euro weniger als der Durchschnitt aller Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich.
Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/post-kurier-expressdienste/_inhalt.html

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.

Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und unterhält bundesweit 12 Standorte. Das Netzwerk wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des DGB finanziert.