

ver.di

FAIR
zugestellt
statt
ausgeliefert



Postdienste, Speditionen
und Logistik

Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Ressort 2, Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
psl.verdi.de
Bearbeitung: Stefan Thyroke
V.i.S.d.P.: Andreas Kocsis

FBE2303018

Alle Angaben in dieser Broschüre ohne Gewähr.

Fotos:

Adobe Stock 81226215 ©bluraz
Adobe Stock 351041648 ©Med Photo Studio
Adobe Stock 399491402 ©VAKSMANV
Adobe Stock 561877449 ©milkovasa
Adobe Stock 199698985 ©pressmaster

FAIR zugestellt statt ausgeliefert

**Für die Eigenbeschäftigung der
Zusteller*innen in der Paketbranche
Für einen nachhaltigen Gesundheitsschutz**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
I. Einleitung	6
II. Problemlage der KEP-Branche – Zahlen, Daten, Fakten	7
III. Elend und Ausbeutung – Berichte aus der Beratungspraxis	14
IV. Was soll sich ändern?	34
a. Verbot von Subunternehmen	34
b. Gewichtsbegrenzung von Paketen	35
c. Stärkung des Zolls	36

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

in der vorliegenden Broschüre stellen wir die Frage: Wie können wir es erreichen, dass die Zustellung in der Kurier-Express-Paket-Branche (KEP-Branche) fair gestaltet wird und die Zusteller*innen nicht weiter schlechten Arbeitsbedingungen ausgeliefert sind? Die Broschüre soll allen Interessierten die Problemlage in der KEP-Branche und unsere Lösungsvorschläge näherbringen. Wir laden dich/Sie ein, zusammen mit ver.di skandalöse Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche zu beenden.

In der KEP-Branche haben Ausbeutung und prekäre Beschäftigung mittlerweile ein unerträgliches Maß angenommen. Es ist nicht hinnehmbar, wenn die tägliche Paketzustellung in unserem Land teilweise mit ausbeuterischen und gesetzwidrigen Arbeitsbedingungen sichergestellt wird. Für unsere Kolleg*innen in der Zustellung und im Transport in der KEP-Branche muss sich deshalb etwas ändern.

Schlechte Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche sind keine Randerscheinung. Wir leben in der Zeit des stetig wachsenden E-Commerce und des Versandhandels. Die Umsätze der Online-Händler und der Paketdienstleister sind enorm gewachsen; die Gewinne sind deutlich gestiegen. Während sich das Versenden von Paketen an Privathaushalte in früheren Zeiten eher auf die Vorweihnachtszeit und Pakete der Deutschen Bundespost beschränkte, spielt der sogenannte B2C-Versand¹ seit Anfang des Jahrtausends eine maßgebliche Rolle. Im Zuge dessen ist die Beschäftigung stark angestiegen – es gibt ca. 90.000 Paketzusteller*innen in unserem Land. Hinzu kommen noch ca. 45.000 Zusteller*innen bei der Deutschen Post, die sowohl Briefe und Pakete zustellen.

Während die Sendungsmengen steigen, sehen wir Rückschritte im Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Branche. Fast alle großen Paketdienstleister setzen auf Subunternehmer, um sich der Verantwortung für die Arbeitsbedingungen auf der besonders kostenintensiven letzten Meile zu entledigen. Die Leidtragenden sind die bei den Subunternehmern Beschäftigten. Denn bei Subunternehmen gibt es in der Regel keine Betriebsräte oder gar Tarifbindung, da diese gerade bei Kleinstunternehmen in solchen Subunternehmerketten faktisch kaum durchsetzbar sind.

Der Gesundheitsschutz in der Branche muss deutlich verbessert werden. Die Arbeit als Zustellende*r ist körperlich hart. Zudem stehen die Beschäftigten wegen des Drucks, die Sendungen Just-in-Time zuzustellen, unter Dauerstress. Die Beschäftigten heben und tragen

¹ B2C: Abkürzung von ‚Business to Customer‘ bezeichnet die Zustellung von Waren direkt an die Kund*in zu Hause.

oft mehr als hundert Mal am Tag Pakete, die bis zu 31,5 kg wiegen und immer häufiger noch darüber hinaus. Diese Belastung führt zu überdurchschnittlich hohen Krankheitsausfällen in der Branche. Unfallverhütungsvorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft, die schweres und dauerhaftes Heben im 1-Mann-Handling untersagen würden, gibt es bislang nicht.

Wir fordern ein Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche. Mit dem Gesetz sollen die Werkverträge in der KEP-Branche verboten werden. Wir fordern damit das Verbot des Outsourcings und eine Stärkung der Tarifbindung, eine strenge Regelung zur Gewichtsbeschränkung von Paketen und eine engmaschigere Überwachung durch die Kontrollbehörden.

Wir wollen dich/Sie überzeugen, mit uns diese notwendigen Veränderungen umzusetzen und dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbedingungen in dieser Branche verbessert werden. Lass bzw. lassen Sie uns ‚fair zugestellt, statt ausgeliefert‘ zur Realität werden!



Andrea Kocsis
Bundesfachbereichsleiterin
Stellvertretende ver.di-Vorsitzende

I. Einleitung

Die Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche sind schlecht und müssen verbessert werden. In dieser Broschüre erklären wir zuerst anhand von Zahlen, Daten und Fakten, wie die Situation in der Branche ist. Es wird gezeigt, dass die Branche schnell wächst, aber ebenso die Belastung für die Beschäftigten. Im Kapitel ‚Elend und Ausbeutung – Berichte aus der Beratungspraxis‘ wird auf die menschlichen Schicksale eingegangen, die hinter den Zahlen, Daten, Fakten stehen. Anhand der Beispielfälle wird klar, welche negativen Erfahrungen Beschäftigte in der Branche tagtäglich machen müssen. Schlechte Arbeitsbedingungen sind kein abstraktes Phänomen, sondern nachvollziehbare Bedingungen, die zu menschlichem Leid führen.

Die Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche sind häufig miserabel. Um möglichst wenig für die geleistete Arbeit zu bezahlen, nutzen Subunternehmen eine Vielfalt an legalen wie auch illegalen Umgehungsmöglichkeiten der geltenden Arbeitsschutzgesetze. Für diese Problemlage haben wir eine Lösung entworfen: Wir brauchen ein Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche analog zum Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft. Im letzten Kapitel wird das geforderte Gesetz und seine Begründung erläutert. Geregelt werden müssen:

- Das Verbot des Einsatzes vom Fremdpersonal zum Transport und der Auslieferung bei Paketdienstleistern und somit das Verbot von Werkverträgen und Nachunternehmerketten
- Die Gewichtsbeschränkung von 20 kg für Paketsendungen im Ein-Mann-Handling sowie die Kennzeichnungspflicht von „schweren Paketen“
- Wirksame Kontrollen durch eine Stärkung des Zolls

II. Problemlage der KEP-Branche – Zahlen, Daten, Fakten

Seit Jahren steigen die Sendungsvolumen in der Express- und Paket-Branche auf Rekordniveau. Im Jahr 2021 ist das Sendungsvolumen in Deutschland gegenüber dem Vorjahr um 10,9 % gestiegen. Damit wurden 4,5 Mrd. Sendungen im Jahr 2021 transportiert und ausgeliefert. Gerade in der Pandemie sind die über Paketdienstleister transportierten Sendungen überproportional stark angestiegen.

Beschäftigungsstruktur in der KEP-Branche

Nach unserer Recherche arbeiten in der KEP-Branche ca. 300.000 Arbeitnehmer*innen, davon ca. 90.000 Paketzusteller*innen. Darüber hinaus arbeiten ca. 45.000 Zusteller*innen, die bei der Deutschen Post AG in der sogenannten Verbund-Zustellung Briefe und Pakete zustellen. Von den knapp 90.000 Paket-Zusteller*innen sind ca. die Hälfte bei Subunternehmen oder sogenannten Service-Partnern angestellt (vgl. Tabelle 1). Diese Subunternehmen zeichnen sich in der Regel dadurch aus, dass sie nicht tarifgebunden sind und fast nie Betriebsräte haben.

Der Arbeitsmarkt in der Paketbranche ist nach wie vor zweigeteilt. Auf der einen Seite gibt es Paketdienstleister, die mit fest angestellten Arbeitnehmer*innen ihre Dienstleistungen erbringen, auf der anderen Seite bestehen Paketdienstleister, die praktisch ausschließlich mit Werkverträgen und Nachunternehmern arbeiten. Gerade in der Auslieferung – auf der so genannten letzten Meile – hat das Ausmaß von prekärer Beschäftigung mit dem starken Sendungswachstum weiter zugenommen.

Tabelle 1: Anzahl der Mitarbeiter*innen, der eigenen Zusteller*innen und Zusteller*innen bei Subunternehmen in der KEP-Branche in Deutschland (Stand Februar 2023)

	Mitarbeiter*innen in Deutschland, ohne Zusteller*innen	Eigene Zusteller*innen	Zusteller*innen bei Subunternehmen
DPD	9.500	600	11.000
Hermes	6.000	0	12.000
UPS	15.000	3.000	3.000
Amazon	40.000	0	10.000
FedEx	4.800	1.200	2.000
GLS	9.000	0	6.000
DP/DHL	125.000	80.000/35.000 ²	1.430
Gesamt KEP-Deutschland	209.300	39.800	45.430

Quelle: eigene Darstellung aus jeweiligen Unternehmensangaben und Angaben von Betriebsräten.

Die sogenannte letzte Meile (vom letzten Paket-/Verteilzentrum zum Kunden) ist der kostenintensivste Teil der Logistikkette. Sie kann bis zu 50 % der Gesamtkosten des Transports betragen³. Dies ist der Grund, warum die KEP-Unternehmen den Bereich der Zustellung ausgliedern. Mit dem Einsatz von Subunternehmen setzen die großen KEP-Unternehmen auf kleine Unternehmen, die die Zustellung günstiger anbieten können. Die kleinen Subunternehmen können dies schaffen, indem sie sich der Tarifbindung entziehen und, wie aus den Berichten der Beratungspraxis ersichtlich, indem sie oft arbeitsrechtliche Standards umgehen. Da die KEP-Unternehmen ein Interesse daran haben, dass sie sich so wenig wie möglich von den Subunternehmen abhängig machen, wird darauf geachtet, dass die Anzahl der Touren, die von einem Subunternehmen übernommen werden, nur um die 20 bis 30 Touren liegen. In der Folge haben die Subunternehmen entsprechend wenig Beschäftigte (vgl. Tabelle 2).

Diese Unternehmens- und Beschäftigungsstruktur begünstigt die Entwicklung zu einer extremen Fragmentierung des Wirtschaftszweiges. In der Wirtschaftsklasse Post-, Kurier- und Expressdienste werden in den letzten verfügbaren Zahlen vom Statistischen Bundesamt insgesamt 15.629 Unternehmen ausgewiesen. Davon liegt der Anteil der Unternehmen mit nur 1 bis 9 tätigen Personen bei 79,6 % mit insgesamt 23.351 abhängig Beschäftigten⁴.

2 35.000 Paketzusteller*innen und 45.000 Beschäftigte, die Briefe und Pakete im Verbund zustellen.

3 Dolan, S. (2022, Januar 11): The challenges of last mile delivery logistics and the tech solutions cutting costs in the final mile. *Business Insider*. Online verfügbar: <https://www.businessinsider.com/last-mile-delivery-shipping-explained?r=US&IR=T>

4 Statistisches Bundesamt (2021): *Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich – Verkehr und Lagerei – Fachserie 9 Reihe 4.1 – 2019*.

Infolgedessen ist in der Branche ein hoher Anteil an nicht-tarifgebundener Arbeit und Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung zu finden. Dies wirkt sich extrem negativ auf die Arbeitsbedingungen in der Branche aus.

Tabelle 2: Anzahl der Unternehmen nach Anzahl der abhängigen Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen Post-, Kurier- und Expressdienste.

Anzahl der abhängigen Beschäftigten	Unternehmen/Einrichtungen		Durchschnittlich Beschäftigte je Unternehmen
	Anzahl	Anteil	
1 – 9	12.442	79,6 %	2
10 - 249	2.915	18,7 %	40
250 - 499	123	0,8 %	348
500 und mehr	147	0,9 %	2745

Quelle: eigene Darstellung nach Statistischem Bundesamt (2021)⁵

Zusätzlich zu den Eigenbeschäftigten und den Beschäftigten bei Subunternehmen gibt es einen sehr geringen Anteil an Beschäftigten (<2,5 %), die als sogenannte Solo-Selbständige Pakete im Auftrag der KEP-Unternehmen zustellen⁶. Dieses Modell wurde bis Juli 2022 von Amazon in erheblichem Umfang für ihre Zustellung genutzt. Aufgrund einer Änderung in der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, ist dieses Modell nicht mehr rechtskonform. Das Bundessozialgericht legt zwei Kriterien fest, um festzustellen, ob Arbeit tatsächlich unabhängig geleistet wird. Dies ist zum einen die Frage, inwieweit der ‚Selbständige‘ in die Abläufe des Betriebes eingeplant ist (Tourenplanung, Nutzung von Handscannern oder sonstigen Tools) und zum anderen, ob der Selbständige weisungsgebunden ist. Ist es deshalb illusorisch zu glauben, dass Beschäftigte in der Zustellung tatsächlich selbstständig beschäftigt werden? Es ist nicht zu erwarten, dass Soloselbstständigkeit hier an Bedeutung gewinnen wird – das Problem liegt eher bei kleinen Subunternehmen mit einer kleinen Anzahl an abhängigen Beschäftigten.

⁵ Ebd. [Sonderauswertung ausgewählter Wirtschaftszweige nach Unternehmensgrößenklassen.]

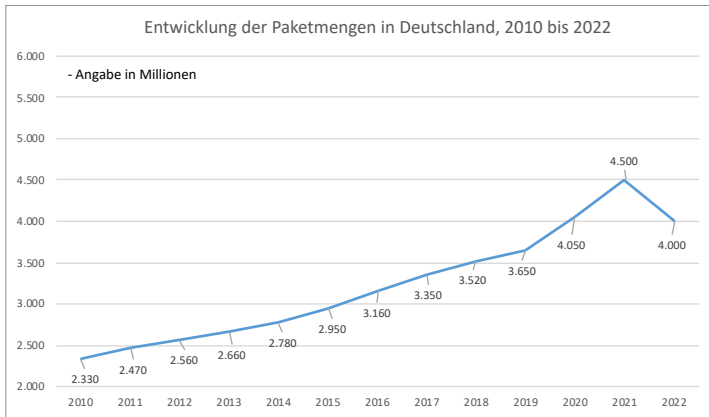
⁶ Ebd.

Anzahl der Pakete

Die Anzahl der Pakete ist in den letzten Jahren stetig angestiegen. Mit dem Online-Handel hat vor allem das B2C-Geschäft deutlich zugenommen. Die Corona-Pandemie mit mehreren Lockdowns weltweit hat die Paketmengen in den Jahren 2020 und 2021 unerwartet stark ansteigen lassen. Im Jahr 2021 hat die Paketmenge in Deutschland einen Rekordwert von 4,51 Mrd. erreicht⁷.

Wegen Rezessions-Warnungen für das letzte Quartal 2022 wird erwartet, dass die Paketmengen im Jahr 2022 weniger als im Rekordjahr 2021 ausgefallen (vgl. Abbildung 1). Dennoch wird ein deutliches Wachstum in den nächsten Jahren prognostiziert⁸. Schon heute sind die Zustell-Fahrzeuge in der Regel randvoll. Mehr Pakete bedeuten also mehr Fahrzeuge und mehr Zusteller*innen.

Abbildung 1: Entwicklung der Paketmengen in Deutschland von 2010 bis 2022



Quelle: Eigene Darstellung nach Esser, K., Kurte, J. (2022)⁹ und direkter Angabe des Bundesverbandes Paket und Expresslogistik e.V. [Prognose für das Jahr 2022]

Die Sendungsmengen sind nicht gleich über das Jahr verteilt, sondern von Spitzen geprägt. Im Weihnachtsgeschäft, dem so genannten Starkverkehr, der schon Anfang Oktober beginnt und bis weit in den Januar hineinreicht, erhöhen sich die Paketmengen nochmals deutlich¹⁰. Dies ist eine zusätzliche Belastung für Zusteller*innen, die in der Zeit noch mehr Pakete pro Tag zustellen müssen.

7 Esser, K., Kurte, J. (2022): *KEP-Studie 2022 – Analyse des Marktes in Deutschland. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes Paket und Expresslogistik e. V.* Köln, S. 13.

8, 9 Ebd.

10 Esser, K., Kurte, J. (2021): *KEP-Studie 2021 – Analyse des Marktes in Deutschland. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes Paket und Expresslogistik e. V.* Köln, S. 13.

Belastung

Die hohen Sendungsmengen haben zur Folge, dass die Zusteller*innen bis zu 220 Stopps am Tag haben. Nach Angaben von ver.di-Betriebsräten bei den Paketdienstleistern bewegen die Zusteller*innen dabei teilweise bis zu zwei Tonnen Gewicht pro Tag. Dies ist eine enorme körperliche Belastung für die Zusteller*innen und führt in der Folge dazu, dass die Kolleg*innen häufig nicht lange in dem Job arbeiten (können). Diese Belastung führt nachweislich zu überdurchschnittlich häufigen Arbeitsunfähigkeiten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Branchen mit den höchsten AU-Tagen (von 99 Branchen)

	Branche	AU-Tage je 100 VJ
1	Wach- und Sicherheitsdienste	2.473
2	Pflegeheime	2.402
3	Post-, Kurier- und Expressdienste	2.380
4	Verkehr und Lagerei	2.087
5	Erbringen von sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.027
6	Gesundheits- und Sozialwesen	2.003
	Durchschnitt über alle Branchen	1.750

Quelle: eigene Darstellung nach Grobe, T. & Braun, A. (2022)¹¹

Die Arbeit in dieser Branche macht also krank. Die KEP-Branche ist die Branche mit den drittmeisten Arbeitsunfähigkeitstagen je 100 Versicherungsjahre (vgl. Tabelle 3). Die erhöhten Krankheitsausfälle sind primär auf Muskelskeletterkrankungen zurückzuführen. Rückenschmerzen sind die Hauptursache für Fehlzeiten in der Transport- und Logistikbranche, wozu KEP-Dienstleistungen gehören, – dies gilt sowohl für die Fallzahl als auch für die Anzahl der Fehltage¹².

11 Grobe, T. & Braun, A. (2022): *BARMER Gesundheitsreport 2022*. Berlin: Barmer, S. 136 ff.

12 Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH (2021): *Branchenbericht Transport und Logistik 2021 Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten der AOK-versicherten Beschäftigten*.

Migration, Ausbeutung und zusätzliche Abhängigkeiten

Im Zuge des kräftigen Wachstums im KEP-Bereich sind viele Menschen nach Deutschland zugezogen, um in der Branche zu arbeiten. Es ist schon seit Jahrzehnten für die Branche nicht möglich, eine ausreichende Anzahl an Arbeitskräften aus der einheimischen Bevölkerung zu finden. Arbeitgeber in der Branche haben Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert. Die Ausweitung der Arbeitnehmer-Freizügigkeit ab 2007 hat dafür gesorgt, dass der Bedarf an Arbeitskraft erfüllt werden konnte. Die Erfahrung der Beratungsnetzwerke deutet darauf hin, dass viele der Neueinstellungen der letzten Jahre, sowohl in der Zustellung als auch in der stationären Bearbeitung, sind Migrant*innen aus Drittstaaten, zum Beispiel aus Afrika und Asien¹³.

Laut den Berater*innen von *Arbeit und Leben*, *Faire Integration* und *Faire Mobilität* ist das durchschnittliche Profil einer/s Paketzusteller*in:

- Ist in der Regel männlich; Frauenanteil steigt
- Ist häufig neu zugewandert; hat unsicheren Aufenthaltsstatus; hat geringe oder gar keine Deutschkenntnisse
- Stammt oft aus den folgenden Herkunftsländern: Türkei, Syrien, Irak, Iran, Afghanistan, anderen arabischen Ländern, wie Sri Lanka, Ghana, Aserbaidschan, Indien, Mali. Mittlerweile seltener aus: Rumänien, Bulgarien, Polen, Tschechien, Griechenland.
- Häufigste Sprachen: Arabisch, Persisch, Rumänisch, Bulgarisch, Türkisch, Französisch
- Hat oft keine oder (noch) keine anerkannte Ausbildung
- Hat manchmal helfende Angehörige in seinem Fahrzeug (Vater, Sohn, Ehemann, Ehefrau oder sogar Kinder); damit findet eine familiäre Selbstausbeutung statt

Diesen Kolleg*innen sind häufig ihre Rechte nicht bewusst und wenn sie diese kennen, fühlen sie sich nicht in der Lage, sie durchzusetzen. Es fehlen häufig sowohl Kenntnisse über ihre Rechte auf Pausen oder Urlaub als auch über das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Etwas wie betriebliche Mitbestimmung, die für viele deutsche Kolleg*innen selbstverständlich erscheint, ist für Kolleg*innen, die in weniger demokratischen Herkunftsländern sozialisiert worden sind, nicht vorstellbar. Sie sind dann in Folge oft skrupellosen Arbeitgebern ausgeliefert.

Menschen, die eingewandert sind, um zu arbeiten, stehen oft in einer starken Abhängigkeit zum Arbeitgeber. Ihre Aufenthaltserlaubnis sowie ihre Unterkunft können vom Arbeitgeber abhängig sein. In dieser Konstellation ist es nachvollziehbar, dass sie sich aus Angst

13 Morgenroth T. & Mazurek P. (2022): *Informationen zur Branche der „Kurier- und Paketdienste“*. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von *Faire Mobilität*. Berlin. S. 4 f.

kaum gegen arbeitsrechtliche Verstöße des Arbeitgebers wehren. Häufig werden Arbeitnehmer*innen in großen Gruppen mit gleicher Herkunft eingestellt und in Sammelunterkünften untergebracht. Hier wird dann über Wucherpreise für die Unterkunft das eh schon zu geringe Einkommen noch weiter reduziert. Sie haben keine Chance, sich gegen die schlechten Bedingungen zu wehren. Als Migrant*in, der/die isoliert mit anderen Migrant*innen lebt und arbeitet, hat kaum die Möglichkeit, dieser Situation zu entkommen.

Bei den vielen Tausenden kleinen Subunternehmen sind diese Arbeitsbedingungen von außen kaum zu kontrollieren. Die Arbeitnehmer*innen selber sind nicht in der Lage, auf die Missstände aufmerksam zu machen und bei den kleinen Subunternehmen fehlen nahezu gänzlich Betriebsräte, die arbeitsrechtliche Verstöße anzeigen und beseitigen könnten. Die Lösung ist, Subunternehmen in der Branche zu verbieten und die großen Paketdienstleister direkt in Verantwortung für die Arbeitsbedingungen zu nehmen.



III. Elend und Ausbeutung – Berichte aus der Beratungspraxis

Im Folgenden haben wir einige exemplarische Fälle aus der alltäglichen Beratungspraxis des gewerkschaftsnahen Beratungsnetzwerks *Faire Mobilität* zusammengestellt. *Faire Mobilität* ist direkter Zuwendungsempfänger von öffentlichen Mitteln des Bundes und wird mit knapp 4 Mio. Euro p.a. finanziert. Sie beraten entsendete Arbeitnehmer*innen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft.

In 2022 wurden mehrere hundert Beratungsgespräche mit Arbeitnehmer*innen aus der KEP-Branche von den Beratungsnetzwerken *Faire Mobilität*, *Faire Integration* sowie *Arbeit und Leben* geführt.

Aus den Gesprächen der Beratungsstellen ist bekannt, dass Zusteller*innen:

- bis zu 300 Pakete pro Tag zustellen
- tragen schwerere Pakete (bis zu 70 kg) alleine und ohne, dass diese gekennzeichnet wären
- Pakete auch mit dem privaten Pkw zustellen, häufig ohne die vorgeschriebene Arbeitskleidung oder -schuhe, und dazu nur selten eine Sackkarre oder andere Hilfsmittel nutzen
- haben mit erheblichen Auswirkungen auf ihr Muskel-Skelett-System zu kämpfen

Wiederkehrende Themen in der Beratung sind Probleme mit der Entlohnung, ungerechtfertigte Kündigungen, Schwierigkeiten mit der Lohnfortzahlung während Krankheit, Verstöße gegen Arbeitsverträge und Fragen zu Arbeitspapieren.

Die Fälle hier bieten einen Einblick in die Probleme, mit denen die Berater*innen tagtäglich konfrontiert werden. Sie stellen exemplarisch typische Probleme von betroffenen Arbeitnehmer*innen dar. Durch die Beispielfälle wird klar, dass das System der Fremdvergabe kriminelle Machenschaften begünstigt. Fehlende Sprach- und Rechtskenntnisse werden ausgenutzt, um Arbeitnehmer*innen in der Branche in Ohnmacht zu versetzen. Die Beispielfälle machen deutlich, dass ein erhebliches menschliches Leid Ergebnis der fehlenden arbeitsmarktpolitischen Regulierung ist.

FALL 1: 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, Arbeitsort der Beschäftigten: Thüringen
April 2021*

FALL 2: 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Thüringen
Herbst 2020*

FALL 3: ÜBER ABRECHNUNGSTRICKSERIEN BEI DER LOHNABRECHNUNG

Mit der nicht dokumentierten 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, Arbeitsort der Beschäftigten: Thüringen
September 2020*

FALL 4: 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 Insolvenzgeld 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Sachsen
November 2021*

FALL 5: 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. Veranschaulicht 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Nordrhein-Westfalen
März 2021*

FALL 6: 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Baden-Württemberg
Februar 2022*

FALL 7: 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 Mobilität 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Thüringen
Herbst 2022*

FALL 8: 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 nicht dokumentiert 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Bayern
Juli 2022*

FALL 9: 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 sechsmonatige 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 in Thüringen, Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt
März 2022*

FALL 10: 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 er schließlich eine Klage beim Arbeitsgericht ein. Eine Woche später überwies ihm der Arbeitgeber das volle Gehalt.

*Faire Mobilität, Arbeitsort des Beschäftigten: Hamburg
Februar 2022*

FALL 11: 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.

*Faire Mobilität in Thüringen, Arbeitsort der Beschäftigten: Suhl
Oktober 2022*

FALL 12: 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, Arbeitsort der Beschäftigten: Brandenburg
Juli 2022*

FALL 13: 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 Corona-Bonus 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 in Thüringen, Arbeitsort des Beschäftigten: Arnstadt
2021*

FALL 14: 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 unberechtigterweise 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 an auf die Einhaltung seine Rechte achten.

*Faire Mobilität, Arbeitsort des Beschäftigten: Bayern
April 2021*

FALL 15: 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Hessen
2021*

FALL 16: 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 wägt derzeit noch ab, ob er gerichtlich dagegen vorgehen wird.

*Faire Mobilität, Arbeitsort des Beschäftigten: Bayern
September 2022*

FALL 17: 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 da.

*Faire Mobilität, Arbeitsort des Beschäftigten: Sachsen
September 2022*

FALL 18: 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Berlin
2020–2022*

FALL 19: 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 Autounfall, 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 Mobilität 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt
Frühjahr 2022*

FALL 20: 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 Belastung 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 hinzuzuziehen. Er brach jedoch den Kontakt ab.

*Faire Mobilität in Thüringen, Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt
September 2022*

FALL 21: 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Nordrhein-Westfalen
Juni 2022*



FALL 22: ÜBER GRENZENLOSE AUSBEUTUNG

Manchmal ist der Ausbeutung und dem 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Schleswig-Holstein
Januar 2022*

FALL 23: ÜBER DIE ABWÄLTUNG 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, Arbeitsort des Beschäftigten: Baden-Württemberg
April 2021*



FALL 24: 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 in Thüringen, Arbeitsort der Beschäftigten: Suhl
Oktober 2022*

FALL 25: 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 in Thüringen, Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt
Sommer 2022*

FALL 26: 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, so dass der Ratsuchende kurze Zeit später seine Versichertenkarte erhielt.

*Faire Mobilität in Thüringen, Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt
Mai 2022*



FALL 27: 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 war. 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 auszusahlen. 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 in Thüringen, Arbeitsort der Beschäftigten: Erfurt
Oktober 2022*

FALL 28: 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 Mobilität – 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, Arbeitsort des Beschäftigten anonym
Winter 2021*



FALL 29 ÜBER KÜNDIGUNG BEI SCHWANGERSCHAFT

Um unliebsame Beschäftigte loszuwerden, schrecken manche Subunternehmer auch vor massivem persönlichen Druck nicht zurück. Eine Ratsuchende aus Rumänien arbeitet seit ca. 1,5 Jahren als Paketzustellerin für ein Subunternehmen von Amazon, das mehrere Paketzentren in NRW anliefert. Sie hatte ihrem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie schwanger sei. Der Subunternehmer bestellte sie ins Büro, wo sie eine vorverfasste Eigenkündigung unterschreiben sollte. Die Ratsuchende weigerte sich jedoch. Ihr wurde daraufhin mit einer fristlosen Kündigung und Sanktionen bei der Agentur für Arbeit angedroht – trotzdem unterschrieb sie nicht.

Da der Kindesvater bei demselben Subunternehmen wie die Ratsuchende arbeitet, wird sie zusätzlich mit einer Kündigung ihres Partners erpresst, wenn sie ihre eigene Kündigung nicht unterschreibe. „Sie seien doch beide jung und hätten alle Zeit der Welt, ein Kind zu bekommen“, so der Subunternehmer. Auch hätte das Kind einen schweren Start, wenn beide Eltern ohne Arbeit wären. Er solle doch seine Partnerin „zur Vernunft bringen“ und sie zur Abtreibung des Babys überzeugen, denn die Konsequenzen für beide wären sonst hart. Die Ratsuchende lässt sich nicht von den Erpressungsversuchen einschüchtern. Sie erhielt die schriftliche Kündigung, klagte unterstützt durch die Beratungsstelle fristgemäß dagegen und das Arbeitsgericht verurteilt den Arbeitgeber schließlich zur Weiterbeschäftigung. Nach dem Gerichtstermin werden der Ratsuchenden aber nun Touren zugewiesen, die eine lange Anfahrt bis zu den Paketzentren von fast zwei Stunden pro Fahrtstrecke voraussetzen. Die Schikane geht weiter, indem Lohn und die Lohnfortzahlung nicht gezahlt werden. Trotz schriftlicher Geltendmachung zahlt der Arbeitgeber immer noch nicht. Die Ratsuchende überlegt, ob sie den nächsten Stress mit einer zweiten Klage, diesmal einer Lohnklage, auf sich nehmen kann. Obwohl sie sehr stark ist, belastet sie die Situation und die andauernden Schikanen sehr. Sie wird in der Firma als Präzedenzfall behandelt, denn bisher hatten alle Kolleginnen nach Bekanntgabe der Schwangerschaft die Eigenkündigung unterschrieben oder die Arbeitgeberkündigung hingenommen. Sie ist die erste, die sich dagegen wehrt und dies will der Arbeitgeber offenkundig nicht akzeptieren.

*Arbeit und Leben-Beratungsnetzwerk „Gute Arbeit“, Arbeitsort der Beschäftigten: Nordrhein-Westfalen
Oktober 2022*

IV. Was soll sich ändern?

Die Zustände in der KEP-Branche sind weder arbeitsmarktpolitisch noch menschlich zu akzeptieren. Es braucht eine gesetzliche Regelung, um die Strukturen aufzubrechen, die das systematische Umgehen vom geltenden Arbeitsrecht begünstigen. Zudem muss die Gesundheit der Beschäftigten in der Branche geschützt werden. Unternehmen sind wegen der extremen Konkurrenz unten den Paketdienstleistern nicht bereit, dies selber zu machen, sodass auch hier eine gesetzliche Regelung erforderlich ist. Deshalb fordert ver.di ein **Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche** analog zum Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft.

Das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche

Ziele dieses Gesetzes ist die Sicherung von Rechten und Ansprüchen der Arbeitnehmer*innen, der Gesundheitsschutz sowie die Verhinderung der Umgehung der Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Beauftragung von Nachunternehmern in der Paketbranche.

[A] Verbot von Subunternehmen

Zentrale Forderung von ver.di zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer*innen in der Paketbranche ist die Vorgabe, dass im Bereich des Transportes und der Auslieferung bei Paketdienstleistern in einem Unternehmen kein Fremdpersonal mehr eingesetzt werden darf und so Werkverträge und Nachunternehmerketten, die die Ursache für Lohn- und Sozialdumping sind, verhindert werden. Im Kerngeschäft der Paketdienstleister, der Sortierung und der Auslieferung von Paketsendungen muss der Einsatz von Fremdpersonal zum Schutz der Arbeitnehmer*innen gesetzlich ausgeschlossen werden.

Mit dem Paketboten-Schutz-Gesetz wurde die sogenannte Nachunternehmerhaftung in der Branche eingeführt. Mit dieser Haftungsregel wird dem Missbrauch gerade bei Nachunternehmerketten zwar entgegengetreten, jedoch nur in Bezug auf die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge. Regelmäßige Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit haben dennoch ergeben, dass es im Bereich der Paketdienste weiterhin zu zahlreichen Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben kommt.

Dabei sind vor allem in Nachunternehmerketten häufig Verstöße gegen Arbeitnehmerschutzregelungen festzustellen. Schwerpunktprüfungen der Zollverwaltung, lassen zum Teil auf kriminelle Strukturen in Nachunternehmerketten schließen. Leidtragende der Arbeitsbedingungen sind vielfach Arbeitnehmer*innen, die bei Nachunternehmern beschäftigt sind.

Das Ausmaß, in dem in einigen Paketdiensten Nachunternehmer eingesetzt werden – vor allem bei Unternehmen, die ausschließlich mit Nachunternehmern auf der letzten Meile Sendungen ausliefern – zeigt, dass die Paketdienstleister die Nachunternehmer nicht einsetzen, um Belastungsspitzen abzufedern, sondern es geht ihnen darum, sich der Verantwortung für die Arbeitsbedingungen auf der letzten Meile zu entledigen. Bei den Nachunternehmern tragen vor allem die beschäftigten Arbeitnehmer*innen einen großen Anteil am Betriebsrisiko. Eine Tarifbindung und ein Schutz der Beschäftigten durch Betriebsräte ist gerade bei Kleinstunternehmen, die Arbeitnehmer*innen in Nachunternehmerketten beschäftigen, faktisch nicht durchsetzbar.

Dem muss jetzt nachhaltig entgegengetreten werden, zumal die Paketdienstleister, die fast ausschließlich Nachunternehmer auf der letzten Meile einsetzen, weltweit agierende Unternehmen wie DPD, Hermes, GLS und neuerdings auch Amazon sind.

[B] Gewichtsbeschränkung von Paketen

ver.di fordert als Teil des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche eine Gewichtsbeschränkung für Pakete von 20 kg im sogenannten Ein-Mann-Handling.

Das Maximalgewicht von Paketen, die über die Paketzustellung ausgeliefert werden, beträgt laut der allgemeinen Geschäftsbedingungen der Paketdienstleister in der Regel 31,5 kg. Dabei werden diese Sendungen nicht nur ‚angehoben‘ oder ‚umgesetzt‘, sondern diese Sendungen werden dem Kunden bis an die Wohnungstür geliefert. Damit ist in der Regel ein Laufen und Tragen, oft durch Treppenhäuser, verbunden. Die Folge dieses extrem hohen zulässigen Gesamtgewichtes, sind extreme körperliche Belastungen der Arbeitnehmer*innen vor allem in der Auslieferung, die häufig Skeletterkrankungen nach sich ziehen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat Orientierungswerte zu Hebe- und Tragehäufigkeit von Lasten für eine Ganztageschicht erstellt. Ergänzend zur Tabelle sind BGV Lastenhandhabungen mit höherer Lastgewichte mit einer gewissen Regelmäßigkeit, ebenfalls als erhöhte Belastung einzustufen.

Tabelle 4: Werte für erhöhte Belastung bei der manuellen Lastenhandhabung

Art der Lastenhandhabung	Frauen		Männer	
	5-10 kg	10-15 kg	10-15 kg	15-20 kg
	Häufigkeit pro Arbeitstag			
Heben	100	50	100	50
Halten, Tragen (ab 5s Dauer)	60	30	60	30

Quelle: eigene Darstellung nach Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2009)¹⁴

Paketzusteller*innen tragen regelmäßig Pakete mit Gewichten weit über 20 kg. Diese Pakete werden oft über lange Distanzen getragen, weil kein Parkplatz am Zustellort vorhanden ist. Diese Belastung müsste in jeder Gefährdungsbeurteilung zum Ergebnis führen, dass dieser Zustand beendet werden muss. Es ist aber mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die Nachunternehmer erst gar keine Gefährdungsbeurteilungen durchführen.

Daraus leitet ver.di die Forderung nach einer gesetzlichen Gewichtsbeschränkung von 20 kg für Paketsendungen im sogenannten Ein-Mann-Handling ab sowie eine Kennzeichnungspflicht von schweren Paketen.

[C] Wirksame Kontrollen – Stärkung des Zolls

Die geforderten gesetzlichen Änderungen können nur ihre Wirkung entfalten, wenn sie von wirksamen Kontrollen flankiert werden. Bereits jetzt zeigen verdachtsunabhängige Prüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, dass Verstöße gegen den Mindestlohn und sozialversicherungsrechtliche Pflichten in der Branche weit verbreitet sind. Das ist ein Hinweis darauf, dass bei häufigeren Kontrollen mehr Gesetzesverstöße aufgedeckt würden. Die Erfahrung aus der Beratungspraxis bestätigt, dass diese illegalen Aktivitäten gängige Praxis in der Branche sind.

Im Zuge der Einführung des Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch wurde der Bereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) personell verstärkt. Der FKS wurden im Rahmen des Gesetzes neue Befugnisse bei der Ermittlung von Scheinselbstständigkeit, illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit erteilt. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, wurde der FSK ein Netto-Aufbau von 3.500 neuen Stellen im operativen Bereich bis 2029 zugesprochen.

¹⁴ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2013): *BGI/GUV-I 504-46 – Belastungen für Rücken und Gelenke – was geht mich das an?*

Diese dringend gebrauchte Stärkung begrüßt ver.di, gibt aber zu bedenken, dass wegen des aktuellen Ausmaßes der Verstöße gegen den Arbeitnehmerschutz eine weitere Verstärkung notwendig ist. Kriminelle Arbeitgeber fürchten sich offensichtlich nicht vor Kontrollen und Konsequenzen.

Bei der Einführung eines Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche muss auch ein entsprechender Stellenaufbau beim Zoll erfolgen, um dafür zu sorgen, dass das Gesetz tatsächlich eingehalten wird. Der Erfolg des Gesetzes steht und fällt mit der Kontrolle.

Die vielfältigen Beispiele aus den Beratungsgesprächen der Fairen Mobilität, der Fairen Integration und Arbeit und Leben machen deutlich, wie prekär die Arbeitsbedingungen in der Branche sind. Darüber hinaus bestätigen die durchgeführten Kontrollen des Zolls diese Ergebnisse. Nicht zuletzt engagieren sich die ver.di-Betriebsräte bei den großen Paketdienstleistern und unsere Mitglieder dafür, diesen Bedingungen ein Ende zu setzen.

Wir benötigen dafür aber politische Unterstützung. Diesen Geschäftsmodellen muss ein gesetzlicher Riegel vorgeschoben werden.

Wir freuen uns über dein/Ihr Engagement auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen unter der Devise:

Fair zugestellt statt ausgeliefert.

Notizen
