JAN OLE ARPS UND NELLI TÜGEL

AUSGELIEFERT

DHL, AMAZON, HERMES & CO: WACHSTUM, ARBEITSBEDINGUNGEN UND KÄMPFE IN EINER BOOMENDEN BRANCHE

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG

Boomende Branche
Die Kurier-, Express- und Paketdienste sind einer der am schnellsten wachsenden Wirtschaftszweige des Landes. Zwischen 2012 und 2022 ist die Zahl der zugestellten Pakete von 2,5 auf 4,15 Milliarden gestiegen. Das ist ein Wachstum von 66 Prozent. Der Umsatz stieg im gleichen Zeitraum von 15,5 auf 26 Milliarden Euro, das heißt um knapp 68 Prozent.

Ein Knochenjob
Trotzdem ist die Paketbranche einer der Wirtschaftsbereiche mit den niedrigsten Löhnen überhaupt. Die Arbeit der Zusteller*innen ist hart und gesundheitsschädlich, der Krankenstand liegt weit über dem Durchschnitt. Vor allem in den vielen Subunternehmen, die die Pakete auf der «letzten Meile» zustellen, sind Lohndumping und Arbeitszeitbetrug zulasten der Beschäftigten weit verbreitet. Das Problem hat System.

Ausbeuterisches Geschäftsmodell
Die großen Lieferfirmen – DHL, Amazon, Hermes, UPS, DPD & Co – konkurrieren um Anteile am hart umkämpften Markt. Ihr Geschäftsmodell: möglichst viele Sendungen in möglichst kurzer Zeit zu möglichst günstigem Preis zustellen. Da etwa die Hälfte der Kosten auf der «letzten Meile» anfällt, ist es für die Paketdienstleister entscheidend, diese Kosten zu drücken. Hier kommen die Subunternehmen ins Spiel.

Arbeitnehmerfeindliche Praktiken …
Überlange Arbeitstage, nicht bezahlte Überstunden, Lohn- und Sozialabgabenbetrug: Diese Zustände sind in vielen Subunternehmen nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Der Grund: Die großen Player geben den Preisdruck an sie weiter, die wiederum münzen ihn in Druck auf die Fahrer*innen um. Am Ende der Kette steht brutale Ausbeutung.

… auf dem Rücken von Migrant*innen
Leidtragende sind die Zusteller*innen. Und die sind in großer Mehrheit nicht deutsch. Das ist kein Zufall: Um die Kosten zu drücken, machen sich die Lieferfirmen die materielle Not der Beschäftigten und mangelnde Alternativen auf dem Arbeitsmarkt zunutze. Je abhängiger, desto besser. Das wichtigste Werkzeug für die großen Player, um ihre Profite zu steigern, ist daher das gezielte Anwerben überausbeutbarer, vor allem migrantischer Arbeiter*innen durch Subunternehmen.

Die Lösung
Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine Sicherung zumindest legaler Löhne sind unter den aktuellen Bedingungen nicht möglich. Die gesetzlichen Mittel reichen nicht, gewerkschaftliche Organisierung hat in den oft nur wenige Jahre existierenden Subunternehmen kaum eine Chance. Der erste und einzige realistische

Schritt, um eine Verbesserung zu erreichen, ist daher das Verbot von Werkverträgen und Subunternehmerketten in der Branche und die Überführung der dort Arbeitenden in die Direktbeschäftigung, analog zur Fleischindustrie. Nur so lässt sich das System der Überausbeutung beenden und die organisierte Verantwortungslosigkeit überwinden.

VORWORT

«TREPP AUF, WIR SIND
DIE VERSANDSOLDATEN
TREPP AUF, LOGISTIK-
PROLETARIAT [...]

PAKETE SCHWER,
PAKETE GROSS
WENIGSTENS NIX
OBDACHLOS
NIX MINDESTLOHN,
NIX PAUSENZEIT
GEFANGEN IN
SELBSTÄNDIGKEIT [...]

WAS TRENNT NOCH
TREBEGÄNGER VOM
SUB-SUB-SUB-SUB-
SUB-UNTERNEHMER
ER IST KEIN MENSCH,
ER IST KEIN TIER
NEIN, ER IST PAKET-
KURIER»

Lieferproletariat aller Länder, organisiert euch!
So heißt es im Kampflied der Paketkuriere «Wir sind Versandsoldaten» von Jan Böhmermann und dem Chor der Scheinselbstständigen im ZDF-Magazin Royale. Was hier satirisch verdichtet wird, ist alltägliche Realität. Deregulierung und Prekarisierung haben eine proletarisierte Dienstleistungsklasse geschaffen, die europaweit am Ende einer komplexen logistischen Lieferkette eines zunehmend digitalisierten Handels steht.

Über alle Branchen hinweg steigt die Zahl der Arbeitskräfte, die nicht zur Stammbelegschaft zählen: in der Ernährungsindustrie, im Baugewerbe, in der Metallindustrie etc. Vor allem in der Schlachtindustrie hatte sich dies zu einem Problem mit katastrophalen Folgen ausgeweitet: Lohnraub, Überausbeutung und hygienische Missstände, die sich während der Corona-Pandemie potenzierten. Seit dem Jahr 2021 sind Werkverträge und Leiharbeit in dieser Branche gesetzlich verboten – aber leider nur dort.

Die Paketbranche und Logistik ist ein zunehmend wichtiger Wirtschaftsbereich, in dem ein solches Verbot dringend notwendig wäre. Sie ist europaweit und transnational organisiert, wächst und wächst, in der Pandemie hat sie noch einen zusätzlichen Schub erhalten. Die Profite und Krisenge-

winne erreichen immer neue Höchststände. Zugleich bieten Konzerne wie Amazon, GLS, DPD oder Hermes schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Entlohnung oder beschäftigen Paketbot*innen gleich über Subunternehmen. Der Einsatz von Subunternehmen führt nicht nur zu undurchsichtigen Strukturen, sondern auch zu systematischen Verstößen gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen. Betriebliche Mitbestimmung und Tarifstrukturen sind hier so gut wie unbekannt. Etwas besser sehen die Arbeitsbedingungen bei DHL aus – doch dieses Erbe aus Zeiten der Post gerät immer stärker unter Druck und der Konzern passt sich mehr und mehr der Konkurrenz an. Darüber hinaus führt der permanent wachsende Handel auf digitalen Plattformen zu einer Verödung des lokalen Handels und der Innenstädte. Während stationäre Einzelhändler Einkommens- und Gewerbesteuern zahlen müssen, verschieben die großen Online-Händler wie Amazon ihre Gewinne in Steueroasen.

Es ist also höchste Zeit, einen genaueren Blick auf die Paketbranche zu werfen und mithilfe der Analyse mehr Kontakte zu Beschäftigtengruppen in diesem Sektor zu bekommen. Die vorliegende Studie von Jan Ole Arps und Nelli Tügel klärt nicht nur über Funktionsweise, rechtliche Rahmenbedingungen und Beschäftigungsstrukturen auf, sondern zeigt auch, was die Geschäftsmodelle der Marktführer für den Arbeitsalltag der geschätzt 90.000 Paketzusteller*innen in Deutschland bedeuten und wie Beschäftigte versuchen, sich gegen die brutalen Ausbeutungsbedingungen zur Wehr zu setzen.

Die Bedingungen für gewerkschaftliche Organisierung und kollektiven Widerstand in der Paketbranche sind gerade wegen der unkontrollierten Subunternehmerketten äußerst schwierig. Die Zersplitterung der Beschäftigten sowie die kurze Lebensdauer vieler Subunternehmen erschweren den Aufbau stabiler Strukturen. Den seit mehr als zehn Jahren von ver.di geführten Kampf um einen Tarifvertrag bei Amazon – dem größten Online-Versandhändler – begleitet die Rosa-Luxemburg-Stiftung schon seit Jahren mit Studien und der Organisierung internationaler Ratschläge für Amazon-Beschäftigte und Gewerkschaften. Dies zeigt, wie langwierig ein solches Projekt ist. Schon einen Betriebsrat zu gründen, ist eine enorme Herausforderung. Dass die Organisierung schwierig, aber nicht unmöglich ist, darauf verweist unter anderem das Beispiel der US-Teamsters, auf das auch in dieser Studie eingegangen wird.

Wichtige Voraussetzung für gewerkschaftliche Organisierung und eventuell schneller durchsetzbar ist eine politische Regulierung nach dem Beispiel der Fleischindustrie. Der Bundesrat hat im Mai 2023 auf Anregung der Partei Die Linke ein grundsätzliches Verbot von Subunternehmerstrukturen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Zustellung von Paketen gefordert (Bundesrats-Drucksache 117/23) und dies Anfang Februar 2024 in seiner Stellungnahme zum Postrechtsmodernisierungsgesetz bekräftigt (Bundesrats-Drucksache 677/23). Betriebsräte sollen bei Ausgliederungen mitbestimmen können und Tarifverträge auch bei Subunternehmen fortgelten, findet Die Linke, genauso dass Unternehmen dazu verpflichtet werden sollten, nachzu-

weisen, dass es sich bei ihren Beschäftigungsstrukturen nicht um verdeckte Leiharbeit handelt (Die Linke 2024). Vor allem ver.di und Die Linke werben dafür, dass der Einsatz von Fremdpersonal in Form von bei Dritten beschäftigten Arbeitnehmer*innen sowie Leiharbeiter*innen auch in der Paketbranche untersagt wird. Das Ziel: die Eindämmung des grassierenden Subunternehmertums und anderer Formen der Überausbeutung durch unsichere Beschäftigung.

Zur Lösung dieses Problems kann Die Linke auf parlamentarischem Weg eine unterstützende Rolle spielen, auch auf der europäischen Ebene, da die existierenden europäischen Regulierungsinstrumente ebenfalls einer Schärfung bedürfen. Das Beispiel der Fleischindustrie zeigt allerdings: Ein Gesetz ist nur so stark, wie es in der Praxis durchgesetzt wird, etwa durch die Schaffung einer entsprechenden Kontrollbehörde. Auch das macht die vorliegende Studie deutlich. Gesetzesinitiativen, Öffentlichkeitskampagnen und gewerkschaftliche Organisierung können sich, zumindest in zentralen Leuchtturmprojekten, ergänzen und im besten Fall gegenseitig stärken. In jedem Fall gilt es, die herrschenden Arbeitsbedingungen in der Branche genauer zur Kenntnis zu nehmen, um alle drei Praxisformen besser informiert verfolgen zu können. Hierzu wollen wir mit dieser Publikation einen Beitrag leisten.

Mario Candeias
Referent in der Rosa-Luxemburg-Stiftung
für sozialistische Transformationsforschung, linke Strategien und Parteien

1 EINLEITUNG

Treppe rauf, Treppe runter. Bis zu 200-mal am Tag. Treppe rauf, Treppe runter. Das ist der Takt der Arbeit, die Paketzusteller*innen den ganzen Tag, oft mehr als zehn Stunden lang, oft sechs Tage die Woche verrichten. Rauf und runter beschreibt auch die beiden Richtungen, in die sich die Branche Kurier, Express- und Paketdienste (KEP-Dienste), mitunter auch die Postdienste, in den vergangenen Jahren bewegt hat. Die Anzahl der zugestellten Pakete ist enorm gewachsen, Umsätze und Gewinne gehen rauf. Bei Löhnen und Arbeitsbedingungen sieht es anders aus.

«In der KEP-Branche haben Ausbeutung und prekäre Beschäftigung mittlerweile ein unerträgliches Maß angenommen», konstatierte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Anfang 2023. Nicht nur sie sieht dringenden Handlungsbedarf, auch Bundestag und Bundesrat berieten 2023 über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung. Dass etwas ganz und gar nicht stimmt in der Branche, ist für viele Menschen sichtbar – die Arbeit der Paketzusteller*innen wird zu einem Gutteil vor unseren Augen verrichtet – und spürbar – Zustellprobleme und damit zusammenhängend Beschwerden haben deutlich zugenommen. Treppe rauf, Treppe runter – das passiert oft im Laufschritt, kaum ist das Paket übergeben, müssen die auf Schritt und Tritt überwachten Zusteller*innen schon weiter. Fahrzeuge, die im Auftrag von Firmen wie Amazon, DHL, Hermes, GLS, DPD oder UPS umhergefahren werden, stehen sich gegenseitig im Weg und prägen tagsüber das Bild vieler städtischer Straßenzüge.

Zweifelsohne ist in den vergangenen Jahren die öffentliche Aufmerksamkeit für die Paketzustellung gestiegen. Das hat verschiedene Gründe: Erstens ist das Volumen der jährlich zugestellten Sendungen mit dem anhaltenden Boom des Online-Handels massiv gewachsen. Schon in den 2010er-Jahren gab es vor diesem Hintergrund ein gewisses Interesse an den neu entstandenen Arbeitsplätzen, die mit dem wachsenden Online-Handel einhergehen. Investigative Reportagen – etwa das 2014 erschienene Buch «Die Lastenträger» von Günter Wallraff – deckten schon vor einem Jahrzehnt die skandalösen Arbeitsbedingungen bei Subunternehmen und (damals noch verbreitet) Soloselbstständigen auf. 2018 widmete der Satiriker Jan Böhmermann den Paketkurier*innen mit dem Lied «Wir sind Versandsoldaten» eine neue Arbeiter*innenhymne und stellte diese in seiner ZDF-Show Neo Magazin Royale einem Millionenpublikum vor.[1]

1 Siehe https://www.youtube.com/watch?v=Rp1hERCvGKo.

Zweitens hat die Corona-Pandemie dem Online-Handel einen weiteren Schub verliehen und damit einhergehende Phänomene entsprechend verschärft. Europaweit konnten die großen KEP-Unternehmen 2022 einen Umsatz von knapp 88 Milliarden Euro verbuchen, mehr als zehn Milliarden Euro mehr als noch 2020. Nicht nur deshalb ist das Thema ein europäisches, sondern auch weil die große Mehrheit der Zusteller*innen in der Bundesrepublik nicht-deutsche Kolleg*innen sind, darunter Drittstaaten-Angehörige, aber auch viele Arbeiter*innen aus anderen EU-Staaten. Alle Hoffnungen, «nach Corona» würden die als systemrelevant erkannten Berufe aufgewertet und entsprechend ihre Arbeitsbedingungen verbessert, wurden enttäuscht. Die rasante Zunahme an Paketlieferungen – 2022 waren es in Deutschland knapp 4,15 Milliarden Pakete – hat den Wettbewerbsdruck unter den Anbietern in der KEP-Branche sogar noch erhöht. Den Preis dafür zahlen die Zusteller*innen, und zwar mit der eigenen Gesundheit. Nach Angaben einer der größten deutschen Krankenkassen sind durchgängig im Bereich Post- und Zustelldienste Beschäftigte durchschnittlich ganze 33 Tage im Jahr krankgemeldet (Barmer 2021: 136), der Durchschnitt aller Beschäftigten liegt bei knapp 20 Tagen. Der mit Abstand häufigste Grund: Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Obgleich die Paketzustellung also buchstäblich ein Knochenjob ist, ist die Entlohnung bescheiden. 2022 verdienten vollzeitbeschäftigte Fachkräfte in der Post- und Paketbranche durchschnittlich 2.719 Euro brutto im Monat und damit etwa 700 Euro weniger als im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (Statistisches Bundesamt 2023). Zugleich steigen ihre Löhne sehr viel langsamer als in anderen Branchen. 2021 verdienten Beschäftigte der Post- und Paketbranche gerade einmal sechs Prozent mehr als zehn Jahre zuvor (nicht preisbereinigt). Im gleichen Zeitraum stiegen die Löhne in Deutschland insgesamt um 23,8 Prozent und damit etwa viermal stärker (Statistisches Bundesamt 2022). Hinter der Zahl von 2.719 Euro Brutto-Durchschnittsverdienst in der Post- und Paketbranche verbirgt sich indes ein noch viel größeres Elend, als auf den ersten Blick ersichtlich ist. Denn in die Berechnung flossen auch die Tariflöhne von Post- und Paketbot*innen ein, die bei der Deutschen Post fest angestellt sind. Dass die KEP-Branche trotzdem ein so unterdurchschnittliches Lohnwachstum aufweist, ist auf die extrem schlechte Bezahlung derjenigen zurückzuführen, die für die vielen dort tätigen, meist kleinen Subunternehmen arbeiten. Und deren offiziell angegebenen Löhne haben, wie wir im Folgenden zeigen werden, oft nicht viel mit dem zu tun, was die Menschen tatsächlich verdienen. Das System der Subunternehmerketten, das zu einem großen Teil über Werkverträge mit den marktführenden großen Auftraggebern wie Amazon oder Hermes funktioniert (siehe mehr dazu in Kap. 2.5), lädt zu arbeitsrechtlichen Verstößen wie Lohn- oder Sozialversicherungsbetrug ein. Denn die Subunternehmen geben den von ihren Auftraggebern auf sie abgewälzten Preisdruck auf der (besonders kostenintensiven) «letzten Meile» direkt an die Zusteller*innen weiter. Während sich die Marktführer Jahr für Jahr über neue

Umsatzrekorde freuen können, bedeutet ihr Geschäftsmodell für einen beträchtlichen Teil der «Versandsoldat*innen» neben Dauerstress Überausbeutung und alltägliche Schikanen. Sie sind es, auf deren Rücken der Konkurrenzkampf im boomenden Online-Handel ausgetragen wird.

Drittens haben sich bisherige Versuche, gesetzlich für Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen zu sorgen, als unwirksam erwiesen. Die 2019 als Paketboten-Schutz-Gesetz eingeführte sogenannte Nachunternehmerhaftung in der KEP-Branche etwa hat nicht die gewünschten Effekte erzielt. Im Mai 2023 stellte der Bundesrat fest, dass diese «bislang nicht zu mehr direkter Beschäftigung bei den großen Paketdienstleistern oder zu einem Rückgang der Werkverträge bei Subunternehmen» geführt habe, und forderte auf Initiative Bremens, Thüringens, Niedersachsens und des Saarlandes die Bundesregierung dazu auf, einen Gesetzentwurf zur Änderung des Paketboten-Schutz-Gesetzes vorzulegen, mit dem ein Verbot von Subunternehmerketten umgesetzt werden solle – analog zur Fleischwirtschaft.

Ein solches beantragte im Herbst 2023 auch die Linksfraktion im Bundestag. Ihr Antrag zum «Verbot von Werkverträgen und Subunternehmerketten in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche» wurde in erster Lesung am 28. September 2023 im Plenum des Bundestages eingebracht (Die Linke 2023). Rückenwind für ihren Antrag erhielt Die Linke durch ein wenige Tage zuvor veröffentlichtes Gutachten des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, das die «Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebotes in der Paketbranche mit dem Verfassungs- und Unionsrecht» feststellte (Kärcher/Walser 2023). Rund um das Weihnachtsgeschäft 2023 startete ver.di eine an die Bundesregierung gerichtete Petition «Fair zugestellt statt ausgeliefert», die das Verbot von Subunternehmen, eine Gewichtsgrenze von 20 Kilogramm sowie stärkere Kontrollen fordert (ver.di/Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik 2023a).

Mit der Novelle des Postgesetzes gab es im Frühjahr 2024 einen konkreten Anlass, die Arbeitsbedingungen auch der Paketzusteller*innen in den Blick zu nehmen und gesetzlich zu verbessern. Zum Redaktionsschluss dieser Broschüre steht die endgültige Abstimmung des neuen Postgesetzes noch bevor, es sieht jedoch nicht so aus, als würde es im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu einem Verbot von Subunternehmen in der Paketzustellung kommen, denn darüber, ob die Missstände in der Branche strukturell sind oder nicht, herrschen innerhalb der Ampel-Parteien unterschiedliche Auffassungen (mehr dazu in Kap. 6).

Davon, dass Arbeitsrecht im Bereich Paketzustellung systematisch verletzt wird, sind indes Gewerkschaften und Beratungsstellen wie das DGB-Projekt «Faire Mobilität» oder das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) überzeugt. Mit Mitarbeiter*innen beider Einrichtungen und mehreren ver.di-Sekretären haben wir als Teil unserer Recherchen längere Hintergrundgespräche geführt. Sie fordern neben der stärkeren gesetzlichen

Regulierung der KEP-Branche, etwa durch ein Verbot von Subunternehmen, deutlich stärkere Kontrollen der Einhaltung des Mindestlohns und EU-weiter Regelungen wie der Entsenderichtlinie.

Unwidersprochen bleiben die Arbeitsbedingungen auch von denjenigen nicht, die direkt unter ihnen zu leiden haben. Immer wieder gehen Beschäftigte der KEP-Branche, oft mit der Unterstützung von gewerkschaftsnahen Beratungsnetzwerken, gerichtlich gegen Lohnbetrug vor und versuchen dabei, auch die Auftraggeber der Subunternehmen – die großen Player der Branche – in die Verantwortung zu nehmen. Zudem kam es in den vergangenen Jahren vereinzelt auch zu spontanen Streiks und anderen Protesten von Zusteller*innen. Anders als das allgemeine Wachstum des Online-Handels und dessen ökologische Folgen und Auswirkungen auf den stationären Einzelhandel bleiben solche Versuche seitens der Beschäftigten, etwas an ihren unhaltbaren Arbeitsbedingungen zu ändern, weiterhin leider oft unbeachtet. Der Journalist Sebastian Friedrich (2022) bezeichnete streikende Zusteller*innen bei Subunternehmen deshalb auch als die «Unsichtbaren aus der zweiten Reihe». Wir wollen mit dieser Broschüre den Blick schärfen für dieses System der «organisierten Verantwortungslosigkeit».

Für die vorliegende Studien haben wir Statistiken, Daten und Literatur zur KEP-Branche gesichtet und ausgewertet, darunter die uns zugänglichen Geschäftsberichte der marktführenden Unternehmen. Neben den bereits erwähnten Interviews mit Gewerkschafter*innen und Mitarbeiter*innen von Beratungsnetzwerken haben wir mit zwei für ein Subunternehmen von Amazon tätigen Paketzustellern aus Polen gesprochen sowie Anfragen an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und an den Bundesverband Paket und Expresslogistik e. V. (BIEK) gestellt.[2] Ziel unserer Recherchen war es, einen besseren Einblick in die Funktionsweise, Struktur, Beschäftigungsbedingungen und Löhne in der KEP-Branche zu erhalten und darzustellen, welche Player in der Bundesrepublik und EU-weit agieren und in welchem rechtlichen Rahmen sie sich dabei bewegen. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Geschäftsmodell der großen Player und auf ihren Profit- und Marktstrategien. Schließlich ging es uns darum, einen Überblick über Versuche und Möglichkeiten von Beschäftigten zu gewinnen, sich gegen die brutalen Ausbeutungsbedingungen zur Wehr zu setzen und Schlussfolgerungen für gewerkschaftliche und politische Handlungsansätze anzubieten.

Nach dieser Einleitung blicken wir in Kapitel 2 zunächst darauf, wie die KEP-Branche aufgestellt ist, nehmen Umsatzentwicklungen, Beschäftigtenzahlen, das System der Subunternehmerketten und deren Auftraggeber unter die Lupe. In Kapitel 3 untersuchen wir die Arbeitsbedingungen, Löhne und Lohnentwicklung genauer, in Kapitel 4 skizzieren wir kurz und knapp Folgeprobleme wie Müll, Papierkrise und die Verödung der Innenstädte. Zuletzt beschreiben wir in

2 Derzeit (Stand: März 2024) gehören dem Verband die Unternehmen DPD Deutschland, GLS Germany, Hermes Germany, UPS Deutschland, GO! Express & Logistics Deutschland, nox Germany sowie myflexbox Germany an.

Kapitel 5 Organisierungsbemühungen von Beschäftigten und Gewerkschaften in der Paketbranche und diskutieren in Kapitel 6, wie die Branche zugunsten der Beschäftigten und Verbraucher*innen reguliert werden könnte, um zum Abschluss einige Thesen zur Organisierung durch Gewerkschaften und Vorschläge für weitere politische Anknüpfungspunkte zu formulieren. Dabei sprechen wir von KEP-Branche, weil dies in der Literatur gängig ist – unser Fokus liegt allerdings auf ihrem größten Teilsegment, der standardisierten massenhaften Paketzustellung. Wir werden im Folgenden von Paketzusteller*innen, Zusteller*innen, Paketbot*innen, Fahrer*innen oder Kurierfahrer*innen sprechen – alles synonyme Bezeichnungen für ein und dieselbe Tätigkeit, die Sendungszustellung auf der «letzten Meile», also zwischen Verteilzentrum und Zustelladresse.

2 AUF DEM RÜCKEN DER ZUSTELLER*INNEN: WIE DIE KURIER-, EXPRESS- UND PAKETBRANCHE FUNKTIONIERT UND WÄCHST

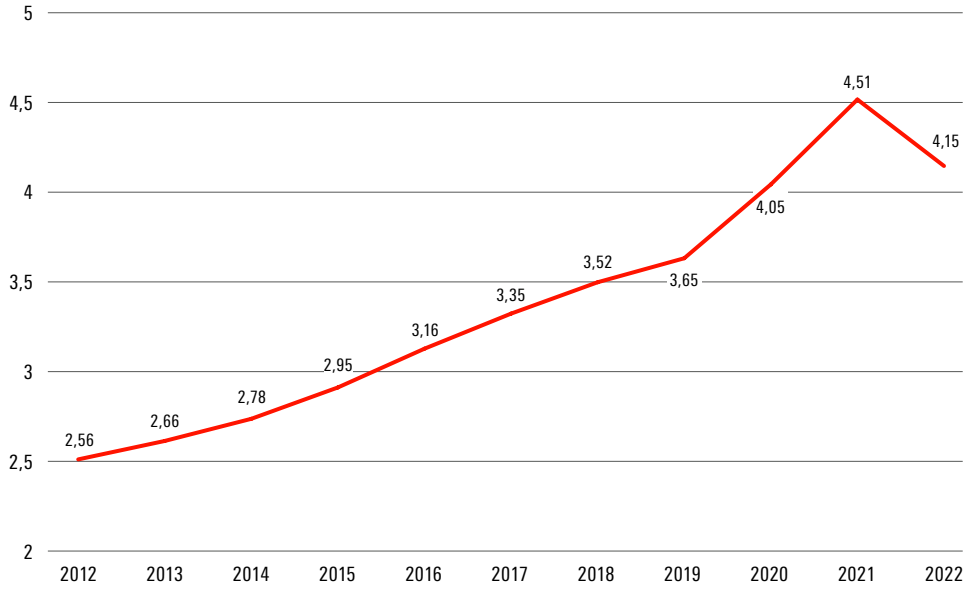
2.1 PANDEMIEGEWINNER

Weihnachten 2020: Während sich große Teile der Bevölkerung in die eigenen Wohnungen zurückziehen und im ersten Pandemiejahr Kontakte meiden, sind Heerscharen von Paketzusteller*innen auf Deutschlands Straßen und Hausfluren im Auftrag von Unternehmen wie DHL, DPD, Hermes und anderen unterwegs. Knapp vier Milliarden Paket-, Express- und Kuriersendungen haben die Zehntausenden Paketbot*innen, die es inzwischen in der Bundesrepublik gibt, im Jahr 2020 zugestellt. Das waren fast elf Prozent, in absoluten Zahlen 400 Millionen Sendungen, mehr als im Vorjahr (BIEK 2021). Wobei sich die Auslieferungen nicht gleichmäßig verteilen. Es gibt Spitzenzeiten wie eben rund um Weihnachten oder die bekannten Aktionstage des Online-Handels wie den Black Friday. Ein Beispiel: In der Woche vor Weihnachten 2021 wurden täglich bis zu 22 Millionen Sendungen zugestellt (ver.di 2023).

Das Jahr 2021 brach ohnehin alle Rekorde, da sich der coronabedingte Extraschub deutlich fortsetzte. So wuchs 2021 das Volumen von KEP-Sendungen erneut stark an: 4,51 Milliarden Sendungen wurden in jenem zweiten Pandemiejahr zugestellt, davon waren 86 Prozent bzw. 3,9 Milliarden Pakete im B2C-Segment, also Sendungen an Privatkund*innen (BIEK 2023a). Laut Bundesnetzagentur waren es 2021 sogar 4,66 Milliarden KEP-Sendungen (Bundesnetzagentur 2023: 21). Der Bestellboom in der Corona-Krise hat «Deutschlands Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP) zum am schnellsten wachsenden Wirtschaftszweig des Landes» gemacht (Schlautmann 2021).

Die Pandemie wirkte also beschleunigend auf einen bereits zuvor beobachteten Trend, wie die folgende Abbildung zeigt:

Abbildung 1: Anzahl der Paketlieferungen in Deutschland 2011 bis 2022 (in Mrd.)

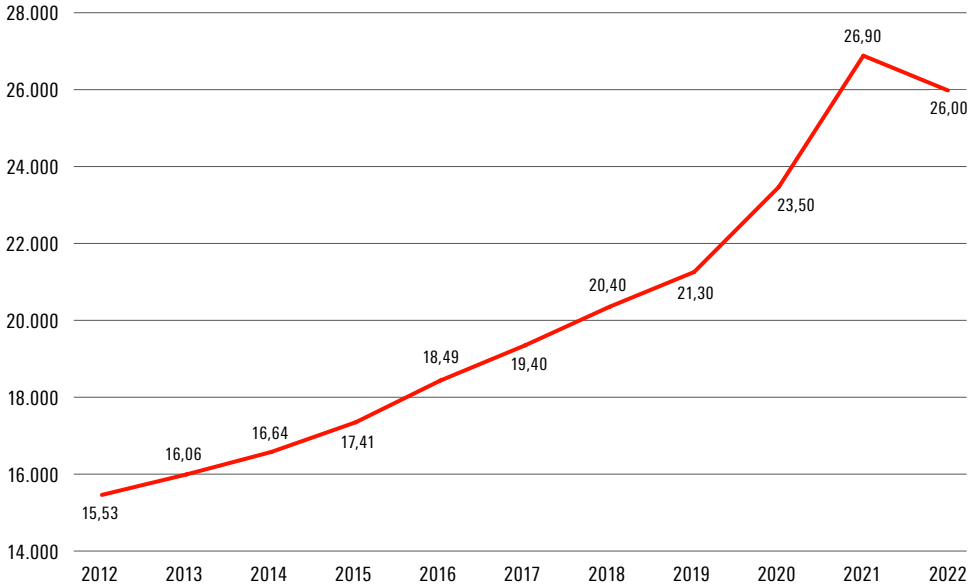


Quelle: BIEK 2023a

Verlief zwischen 2011 und 2019 das Wachstum nahezu linear, also mit konstanter Steigerungsrate, so ging es 2022 zum ersten Mal im Zehn-Jahres-Trend leicht zurück (BIEK 2023a). Die Anzahl der KEP-Sendungen schrumpfte 2022 auf 4,15 Milliarden, das waren 360 Millionen oder 7,9 Prozent weniger als im bisherigen Rekordjahr 2021. Dieser Einbruch ist allerdings vor dem Hintergrund der beschriebenen außergewöhnlichen Spitzen 2020 und 2021 zu verstehen. Bezieht man die Gesamtkurve seit 2011/12 ein, blieb das Wachstum konstant. Der BIEK rechnet bis zum Jahr 2027 mit einem Anstieg des Sendungsvolumens auf 4,9 Milliarden (ebd.).

Der beschriebene Trend ist keineswegs auf Deutschland beschränkt. Die KEP-Branche gehört, so das DGB-Beratungsnetzwerk «Faire Mobilität», auch weltweit zu den «am stärksten wachsenden Wirtschaftsbereichen» (Morgenroth/Mazurek 2022a: 2). 2020 wurden insgesamt 131 Milliarden KEP-Sendungen zugestellt, 2021 waren es bereits 159 Milliarden (Pitney Bowes Parcel Shipping Index 2022). Laut Pitney Bowes Parcel Shipping Index 2022, für den allerdings nur Daten aus 13 Ländern ausgewertet wurden, ist der größte Markt China (108 Mrd. Zustellungen), gefolgt von den USA (22 Mrd. Zustellungen). Die beiden größten europäischen Märkte waren 2021 Großbritannien (5,4 Mrd. Zustel-

Abbildung 2: Umsatz auf KEP-Markt in Deutschland 2012 bis 2022 (in Mrd. Euro)



Quelle: BIEK 2023a

lungen)[3] und Deutschland (mit den bereits erwähnten 4,5 Mrd. Zustellungen).

Mit der wachsenden Zahl an Sendungen ist auch der Umsatz gestiegen (siehe dazu Abb. 2).

2022 erlebte die Branche wegen der Wachstumsdelle dann zum ersten Mal seit 14 Jahren einen Dämpfer auch beim Umsatz, er sank um 900 Millionen auf knapp 26 Milliarden Euro (BIEK 2023a) bzw. auf 25,38 Milliarden Euro (Bundesnetzagentur 2023: 20). Der langfristige Aufwärtstrend setzte sich aber auch hier fort: Im Jahr 2012 hatte der jährliche Gesamtumsatz der KEP-Branche noch bei 15,5 Milliarden Euro gelegen. In den zurückliegenden Rekordumsatzjahren ist auch der Erlös je Sendung angewachsen, der 2012 bei 6,07 Euro gelegen hatte, dann bis 2019 auf 5,83 Euro gesunken war und seither wieder deutlich – auf 6,26 Euro – gestiegen ist (Statistica 2024).

Trotz enormen Zuwächsen bei Umfang und Umsatz ist die KEP-Branche einer der «Wirtschaftsbereiche mit den niedrigsten Löhnen überhaupt» (Morgenroth/Mazurek

3 Bei den Pro-Kopf-Lieferungen lag Großbritannien 2021 mit im Schnitt 80 Sendungen pro Kopf noch vor China mit 77 Sendungen pro Kopf; in Deutschland waren es 54 pro Kopf (Pitney Bowes Parcel Shipping Index 2022).

2022a: 4) und weist außergewöhnlich schlechte Arbeitsbedingungen auf. Was auf den ersten Blick widersprüchlich erscheint, hängt wesentlich miteinander zusammen. Denn damit ihr Geschäftsmodell – Waren in möglichst kurzer Zeit mit möglichst breiter Abdeckung zu möglichst günstigem Preis zustellen zu können – funktioniert, drücken die großen Unternehmen der Branche, auf die der Löwenanteil des Umsatzes entfällt, die Kosten für die besonders komplizierte, personal-, ausstattungs- und damit kostenintensive «letzte Meile» der Logistikkette: Sie lassen die Zustellung häufig von Dritten ausführen, die wiederum den brutalen Preisdruck unter anderem mithilfe von (teils kriminellen) Tricks und arbeitsrechtswidrigen Maßnahmen an ihre Beschäftigten weiterreichen.

Auf der untersten Stufe der Leiter dieses Preiskampfes stehen die bei Subunternehmen angestellten Zusteller*innen, meist Männer aus Osteuropa oder Geflüchtete, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt ohnehin benachteiligt sind. Bevor in Kapitel 3 näher unter die Lupe genommen wird, welche Arbeitsbedingungen die Fahrer*innen vorfinden und mit welchen konkreten Problemen sie zu kämpfen haben, soll zunächst genauer untersucht werden, wie die Branche funktioniert.

2.2 WIE IST DIE KURIER-EXPRESS-PAKETDIENST-BRANCHE AUFGEBAUT?

KEP ist ein Überbegriff für Transportdienstleistungen, wobei es sich in der Regel um die zeitnahe Zustellung von Sendungen mit (vergleichsweise) geringem Gewicht und Volumen handelt. Die KEP-Branche ist eher jung, sie entstand Ende des letzten Jahrtausends im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Online-Handels und den daraus resultierenden neuen Anforderungen an schnelle und massenhafte Zustellung kleinteiliger Sendungen. Die KEP-Dienste sind wiederum ein Teilmarkt der noch sehr viel größeren Post-, Transport- und Logistikbranche. Kurierdienste (das K in KEP) stellen dabei Wertsendungen, Dokumente und besonders eilige Sendungen zu, Expressdienste (E) übernehmen den (schnellen) Versand in verbindlichen Zeitfenstern, während das P in KEP für die geläufigste, standardisierte Zustellung von Sendungen mit einem Gewicht von bis zu 70 Kilogramm steht, wobei die meisten Sendungen deutlich leichter sind. Dabei wird unterschieden zwischen Business-to-Business- (B2B), Business-to-Customer- (B2C) und Customer-to-Customer-Zustellungen (C2C). B2C, also die Zustellung von Online-Bestellungen an die Endkund*innen, macht mit etwa 70 Prozent den mit Abstand größten Teil der KEP-Dienstleistungen aus (auf B2B entfallen 24 Prozent, auf C2C sechs Prozent; Angaben für 2022; BIEK 2023a). «Der weit überwiegende Teil der Sendungen im KEP-Bereich sind Pakete. Nur ein vergleichsweise kleiner Anteil entfällt auf Expresssendungen. Der Umsatzanteil ist aber im Expresssegment erheblich höher. […] Eine Sendungsmenge im Kurierbereich, entsprechend dem Paket- bzw. Expresssegment, lässt sich nicht genau bestimmen. Die Anbieter im Kurierbereich erfassen zum Teil keine einzelnen Sendungen, da in diesem Bereich typischerweise nach Fahrten abgerechnet

wird. Daher musste an dieser Stelle auf die Angaben zu Mengen im Kurierbereich verzichtet werden.» (Bundesnetzagentur 2021: 19)

Zum Verhältnis von inländischen und grenzüberschreitenden Paketsendungen heißt es seitens der Behörde, die entsprechend einer EU-Richtlinie seit 2018 dazu Daten erhebt, 2022 habe es, was den Anteil am Umsatz angeht, 81 zu 19 Prozent betragen. Der Umsatzanteil der grenzüberschreitenden Sendungen, die ins Ausland gingen, lag bei 19 Prozent (Bundesnetzagentur 2023: 22). Zur Infrastruktur der reinen Paketzustellung gehören Zugangs- und Zustellpunkte, etwa Filialen, Paketshops, -stationen und -boxen, also Empfangseinrichtungen für Pakete. Anbieter von KEP-Dienstleistungen sind in der Bundesrepublik die allesamt global agierenden Konzerne DHL, DPD, Hermes, UPS, GLS und FedEx/TNT. Zudem spielt Amazon eine «herausragende Rolle» und stellt «die Branche durch die Verschmelzung von Handel und Transportlogistik vor neue Herausforderungen» (Morgenroth/Mazurek 2022a: 3). Wenige große Player dominieren also den Markt (siehe hierzu Kap. 2.6). Etwa 80 Prozent des Gesamtumsatzes der KEP-Dienste entfallen auf 26 Unternehmen, der Rest auf mehr als 1.000 kleinere Firmen, die größtenteils ausschließlich als Subunternehmen der großen Player fungieren und von diesen oftmals vollumfänglich abhängig sind (siehe hierzu Kap. 2.4).

Zurzeit gibt es für die Zusteller*innen im Wesentlichen zwei Beschäftigungsformen: Etwa die Hälfte ist bei einem der großen Unternehmen direkt angestellt, das sind die sogenannten Eigenbeschäftigten, die andere Hälfte arbeitet für Sub- oder Subsubunternehmen, die im Auftrag von KEP-Dienstleistern ausliefern und nur dafür existieren.[4] Nicht alle großen Player lagern Zustelltätigkeiten an Dritte aus. DHL etwa arbeitet vorwiegend mit Eigenbeschäftigten (außer in der Unternehmenssparte DHL Express, die ausschließlich durch Subunternehmen zustellen lässt). Hermes und GLS arbeiten dagegen ausnahmslos mit bei Subunternehmen angestellten Zusteller*innen, DPD mit einem sehr geringen Anteil an Eigenbeschäftigten. Bei Fed Ex/TNT sowie UPS gibt es sowohl festangestellte als auch bei Subunternehmen angestellte Zusteller*innen. Amazon lässt wie Hermes und GLS die Zustellung ausschließlich von Fremdunternehmen erledigen. Der Konzern forciert zudem die Gründung von kleinen Subunternehmen, sogenannten Delivery-Service-Partnern. Hintergrund ist, dass Amazon die Eigenzustellung seiner Pakete stark vorantreibt, 2019 lag sie schon bei der Hälfte aller Amazon-Lieferungen. Mit Eigenzustellung ist nicht gemeint, dass bei Amazon angestellte Zusteller*innen die Pakete ausliefern, denn der Konzern arbeitet, wie erwähnt, in der Zustellung zu 100 Prozent mit Fremdpersonal. Gemeint ist, dass die Konkurrenten DHL und Hermes, die früher (bis 2015) alle Lieferungen für Amazon erledigten, verdrängt werden sollen durch von Amazon abhängigen Zustellsubunternehmen.

4 Solo-Selbstständigkeit, auf die etwa Amazon bis zur Einstellung des Geschäftsmodells Amazon Flex im Juni 2022 im großen Stil setzte, ist seit einer Änderung in der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht mehr rechtskonform und seitdem stark rückläufig. Inzwischen sind nach Auskunft von ver.di weniger als zwei Prozent der Zusteller*innen soloselbstständig.

Für DHL ist Amazon derzeit noch der wichtigste Kunde – zugleich ist es der größte Konkurrent des (Noch-)Marktführers (vgl. hierzu Kap. 2.6).

2.3 BESCHÄFTIGTENZAHLEN: WIE VIELE ZUSTELLER*INNEN GIBT ES EIGENTLICH?

Es kursieren sehr unterschiedliche Zahlen darüber, wie viele Menschen in der KEP-Branche insgesamt arbeiten und wie viele davon als Paketzusteller*innen tätig sind. Das hat im Wesentlichen zwei Gründe: Erstens ist die Branche äußerst dynamisch. Am laufenden Band verschwinden Subunternehmen vom Markt und werden neue gegründet. In der Corona-Pandemie ist überdies der Bedarf an Paketzusteller*innen in kurzer Zeit stark gestiegen: 2020 gab es etwa 10.000 Zusteller*innen mehr als im Vorjahr; 2022 dann wieder 8.000 weniger infolge der nachpandemische Auftragsdelle. Zweitens gibt es offenkundig unterschiedlichen Definitionen der KEP-Branche.

In einer kürzlich veröffentlichen Broschüre des Fachbereichs Postdienste, Spedition und Logistik von ver.di (2023a: 4) etwa heißt es, es gebe «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», womit nur die Zustellung, also ein (bedeutendes) Subsegment der Gesamtbranche, erfasst ist. Zudem führt ver.di 210.000 weitere Beschäftigte in der KEP-Branche auf, die keine Zusteller*innen sind, davon 40.000 Amazon-Beschäftigte und 125.000 Beschäftigte bei der Deutschen Post DHL. So kommt die Gewerkschaft (Stand: Februar 2023) auf insgesamt knapp 300.000 in der KEP-Branche Beschäftigte (ebd.: 7). Das Statistische Bundesamt wiederum gibt rund 349.600 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für den Bereich Post-, Kurier- und Expessdienste (Wirtschaftsabteilung 53) an (Stand: Juni 2022; Deutscher Bundestag 2023: 20). Der Branchenverband BIEK wiederum bezifferte 2022 die «Gesamtbeschäftigung inkl. Sekundärbeschäftigung» in der KEP-Branche auf 570.000, davon 260.000 KEP-Beschäftigte und 310.000 Arbeitsplätze, die indirekt von der KEP-Branche abhingen (BIEK 2023a: 28). Die zweite Zahl ist mit Vorsicht zu genießen bzw. vor dem Hintergrund zu betrachten, dass der BIEK Lobbyarbeit für die Unternehmen der Branche betreibt und damit ein Interesse daran hat, zu betonen, wie viele Arbeitsplätze diese schaffen. Von den 260.000 direkt in der KEP-Branche Beschäftigten seien etwa die Hälfte Zusteller*innen (was sich weitgehend mit den ver.di-Zahlen deckt).

Das Beratungsnetzwerk «Faire Mobilität» spricht in seinem Branchendossier von 258.000 KEP-Beschäftigten im Jahr 2022, davon 134.000 Zustellende (Morgenroth/Mazurek 2023: 2). Der Subsektor Paketzustellung sei, so die Autor*innen des Dossiers in einer früheren Fassung, einer der «dynamischsten Bereiche auf dem deutschen Arbeitsmarkt – seit 2002 hat die Branche 70.000 zusätzliche Stellen geschaffen» (Morgenroth/Mazurek 2022a: 4) – eine Dynamik, die sich aufgrund des erwarteten weiteren Marktwachstums vo-

raussichtlich in den kommenden Jahren fortsetzen wird.

Der Bundesnetzagentur (2021: 24) zufolge waren im Jahr 2020 «insgesamt 402.510 Beschäftigte im Postwesen tätig. Dies umfasst die Beschäftigten, die Dienstleistungen in Deutschland im lizenzpflichtigen und im anzeigepflichtigen Bereich erbringen, inklusive einer Schätzung für die Anzahl der Beschäftigten bei Subunternehmern. Hierzu zählen nicht Beschäftigte, die andere Aufgaben als Postdienstleistungen erfüllen, sowie im Ausland beschäftigte Personen der in Deutschland gemeldeten Dienstleister. Durch die enge Verzahnung von Brief- und Paketbereich (insbesondere bei der Verbundzustellung und briefkastenfähigen Warensendungen) wird eine trennscharfe Abgrenzung der Beschäftigten in den beiden Bereichen zunehmend erschwert. Daher wird auf eine separate Darstellung von Beschäftigten in der Brief- und KEP-Branche an dieser Stelle verzichtet.»

Klar ist: Die Beschäftigtenzahlen verändern sich stetig. Angesichts der unterschiedlichen Zahlen scheint es am realistischsten, von rund 260.000 in der Branche Beschäftigten auszugehen, wovon wohl etwa 135.000 Paketzusteller*innen sind. Wenn man davon die 45.000 bei der Deutschen Post und DHL Angestellten abzieht, die Pakete und Briefe im Verbund zustellen, kommt man auf 90.000. Tendenz: steigend.

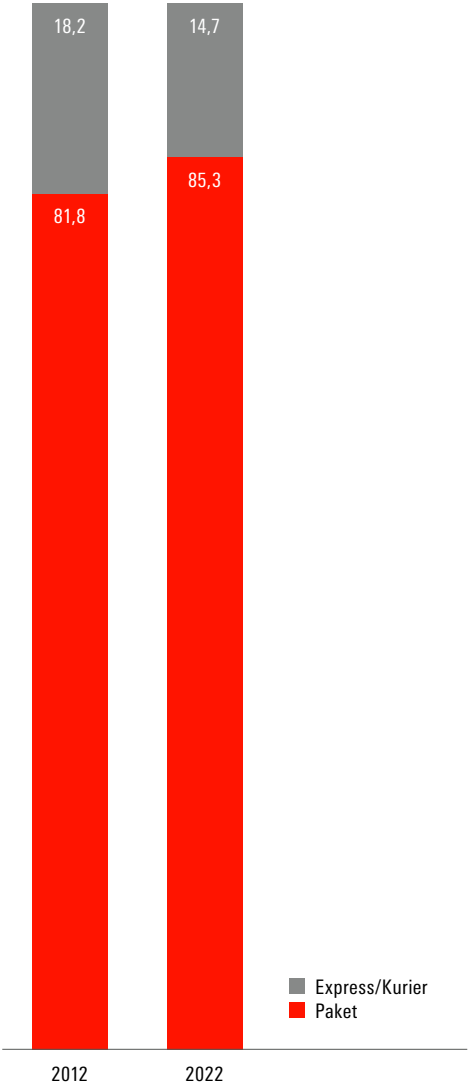
2.4 DIE SUBUNTERNEHMEN

Wie bereits erwähnt, spielen über Werkverträge an die großen Player gebundene Sub- oder Subsubunternehmer, sogenannte Subunternehmerketten, in diesem Sektor eine zentrale Rolle. Ziemlich genau die Hälfte der 90.000 Paketzusteller*innen, nämlich: 45.430, sind über Subunternehmen angestellt (ver.di/Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik 2023a; Stand: Februar 2023). Dazu, wie viele Beschäftigte der Subunternehmen keinen deutschen Pass haben, gibt es keine offiziellen Erhebungen. Die Bundesagentur für Arbeit wies für 2023 einen Ausländeranteil von gut 32,5 Prozent aus (Bundesagentur für Arbeit 2023). Da hier allerdings Postdienste zum Teil hinzugezählt werden, dürfte der Anteil im Bereich reine Paketzustellung deutlich höher liegen. Erfahrene Berater*innen von «Faire Mobilität», «Faire Integration» sowie des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit (BEMA) sprechen von bis zu 90 Prozent nicht-deutschen Kolleg*innen. Der typische Paketzusteller eines Subunternehmens ist demzufolge häufig neu zugewandert, hat, wenn er nicht aus einem EU-Land oder aus Ost- bzw. Ost-Mitteleuropa kommt, oft einen unsicheren Aufenthaltsstatus, spricht schlecht oder kein Deutsch, hat oft keine bei uns anerkannte Ausbildung und ist in der Regel männlich, wobei der Frauenanteil steigt.

Auch die Subunternehmen gehören häufig Migrant*innen, mitunter waren sie früher selbst in der Zustellung tätig. Zwar existieren dazu bisher keine Zahlen, aber die erfahrungsgestützte These, die mehrere unserer Gesprächspartner*innen äußerten, verweist auf eine ethnische Segmentierung dieses Teils des Arbeitsmarkts. Amazon zeichnet sich, wie oben bereits erwähnt, durch eine offensive Förderung von sogenannten Delivery-Service-Partnern aus, die in der Lage sein müssen, die benötigten Arbeitskräfte bereitzustellen. Leuten werde heute durch Amazon geradezu «eingeredet», dass alle ein lukratives Subunternehmen in der Paketzustellung gründen und führen könnten, fasst Tina Morgenroth, Branchenkoordinatorin für die KEP-Branche von «Faire Mobilität», das Vorgehen des US-Konzerns zusammen. Diese «neue Generation» von Subunternehmen, wie ver.di-Sekretär Nonni Morisse sie nennt, sei noch enger an den Konzern angebunden als bisher. Bei diesen stelle Amazon die Fahrzeugflotte und die Arbeitskleidung und lasse auch die Lohnbuchhaltung durch ein eigenes Serviceunternehmen abwickeln. Einen wirklichen «unternehmerischen Spielraum» gibt es für diese Subunternehmen nicht. Zudem sorge der Konzern darauf, dass diese nicht zu groß würden und über eigene Marktmacht verfügten. So werde beispielsweise «darauf geachtet, dass die Anzahl der Touren, die von einem Subunternehmen übernommen werden, nur um 20 bis 30 Touren liegen» (verdi/Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik 2023a: 8). In der Folge hätten die Subunternehmen meist nicht mehr als 50 Beschäftigte, so Morisse.

Dem Statistischen Bundesamt zufolge gab es 2021 15.627 Unternehmen in den Wirtschaftszweigen Post-, Kurier- und Expressdienste. Der übergroße Teil, fast 80 Prozent (in Zahlen: 12.442), hatte damals zwischen einem und neun, im Durchschnitt nur zwei Beschäftigte (verdi/Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik 2023a: 9). Hierunter fielen offenbar auch die vielen Solo-Selbstständigen, die 2021 noch auslieferten, die es inzwischen aber quasi nicht mehr gibt (siehe dazu Fußnote 4), weshalb die Zahl der Unternehmen in diesem Größensegment sinkt (Morgenroth/Mazurek 2023: 1). Weitere knapp 2.915 KEP-Unternehmen haben zehn bis 249, im Durchschnitt 40 Angestellte und die 270 größten Unternehmen mehr als 250 Angestellte (verdi/Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik 2023a: 9). Die große Mehrheit der Unternehmen in der KEP-Branche sind also solche, die mit wenigen Angestellten im Rahmen von Werkverträgen Subunternehmertätigkeiten für die Marktführer übernehmen. Der BIEK teilte den Autor*innen dieser Studie auf Nachfrage mit, dass 44 Prozent dieser Vertragspartner der großen Player zwischen zehn und 19 Personen und 42 Prozent zwischen einer Person und neun Personen beschäftigen.

Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der Sendungen auf die Paket- bzw. Express- und Kurierbranche



Quelle: BIEK 2023a

2.5 DAS GESCHÄFTSMODELL DER GROSSEN PLAYER UND DIE «LETZTE MEILE»

Um zu verstehen, weshalb die Auslagerung der Zustelltätigkeit an Subunternehmen so wichtig für das derzeitige Geschäftsmodell der Unternehmen mit dem höchsten Umsatzanteil ist, soll im Folgenden die Logistikkette des größten Segments der KEP-Branche, des B2C-Online-Handels, beschrieben werden. Entscheidend ist hier, die massenhafte Zustellung von Sendungen in relativ kurzer Zeit zu bewerkstelligen, wofür eine ausgefeilte Logistikinfrastruktur erforderlich ist. Schauen wir uns das am Beispiel Amazon genauer an: Die Amazon-Logistikkette besteht aus den Logistik- und Sortierzentren, dem Lkw-Transport, den Verteilzentren und schließlich den Kurierfahrten, also der Zustellung. Wird eine Bestellung bei Amazon aufgegeben, kommt diese zunächst aus dem Logistik- oder Sortierzentrum per Lkw in ein regionales, deutlich kleineres Verteilzentrum und wird von dort jeden Morgen – sortiert nach Postleitzahl und Straße – in die Transportfahrzeuge der Zusteller*innen verladen. «Teilweise warten hunderte Transporter morgens vor den Toren auf die Pakete», so beschreiben es die Autor*innen einer Correctiv-Recherche zu den einzelnen Abschnitten der Logistikkette der «Maschine Amazon» (Lenz u. a. 2022). Ab diesem Punkt geht es auf die vielzierte «letzte Meile» – sie beschreibt den letzten Teil der Kette, die Zustellung der Sendungen, nachdem sie aus dem Verteilzentrum an die Paketzusteller*innen übergeben wurden.

Dieser finale Abschnitt ist überdurchschnittlich kostenintensiv und wirft nur geringe Gewinne ab. Er kann bis zu 50 Prozent oder mehr der Gesamtkosten einer Sendungsbearbeitung von der Be- bis zur Zustellung ausmachen (Kröger 2019). Der Grund dafür ist, dass die kleinteilige (also an vielen verschiedenen Stopps notwendige) Zustellung zwischen Verteilzentrum und Zustelladresse einen – im Vergleich zu den anderen Abschnitten der Logistikkette – deutlich höheren Einsatz von Personal, Fahrzeugen und Zeit benötigt als etwa das Bündeln und Verpacken. Bisherige Modellversuche mit Zustelldrohnen und Ähnliches haben daran nichts geändert. Produktivitätssteigerungen durch Automatisierung und Digitalisierung sind derzeit kaum möglich, sondern nur über erhöhten Druck auf die Beschäftigten, schneller und mehr Pakete zuzustellen.

Aus diesem Grund setzt ein Teil der Marktführer – alle mit Ausnahme von DHL, die den Ausbau von Packstationen vorantreiben – in der KEP-Branche darauf, die «letzte Meile» komplett aus dem eigenen Konzern auszugliedern und die wenig lohnende Organisation der Zustellung auf andere Unternehmen abzuwälzen (Meerpohl 2023: 46). So kann das geschäftliche Risiko anderen aufgebürdet und können die Kosten für die «letzte Meile» niedrig gehalten werden: Denn die Subunternehmen sind quasi nie tarifgebunden, es gibt keine Betriebsräte, gewerkschaftliche Organisierung ist schwierig und vielfach sichern sich Subunternehmer ihre Profite mit dem Unterlaufen von Standards. Welche Folgen das für die Beschäftigten hat, wird in Kapitel 3 ausgeführt.

Alle in der KEP-Branche tätigen Unternehmen versuchen also aus Profitgründen, insbesondere die Kosten auf der für sie verhältnismäßig teuren «letzten Meile» zu senken: entweder durch die Auslagerung der Kosten an Subunternehmen und/oder durch den Ausbau der Infrastruktur für Auslieferungsalternativen, die nicht so zeit- und personalintensiv sind wie die Haustürzustellung, etwa durch Packstationen. (Im Moment sind nach Angaben des Branchenverbands BIEK, die dieser auf Nachfrage den Autor*innen dieser Studie gegenüber gemacht hat, noch knapp 80 Prozent aller Lieferungen Haustürzustellungen). Diese «organisierte Verantwortungslosigkeit» auf der «letzten Meile» ist Kern des KEP-Geschäftsmodells und wesentlicher Grund für die schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhne. Im Folgenden soll daher der Blick auf jene gelenkt werden, die dafür die Hauptverantwortung tragen: die Konzerne, die den Großteil des Markts unter sich aufgeteilt haben.

2.6 DHL, HERMES, AMAZON & CO

In Deutschland dominieren sieben Logistikkonzerne die KEP-Branche, die alle global agieren und hierzulande zusammen 99 Prozent der Pakete ausliefern (lassen) (Morgenroth/Mazurek 2023: 2). Knapp die Hälfte des Paketvolumens (49 Prozent) entfällt auf den Marktführer DHL, die anderen sechs Konkurrenten – Amazon, Hermes, UPS, GLS, FedEx/TNT und DPD – halten jeweils einen ein- bis niedrigen zweistelligen Anteil. Amazon ist es mit dem Ausbau eines eigenen Zustellnetzes seit 2015

gelungen, seinen Anteil kontinuierlich zu steigern. Auf DHL, Amazon und Hermes als größte Anbieter von KEP-Diensten wird im Folgenden ausführlicher eingegangen. Kurz sollen aber zunächst die «kleinen Großen» zusammenfassend dargestellt werden.

Dynamik Parcel Distribution/DPD: Diese Gruppe international agierender KEP-Firmen gehört seit 1999 mehrheitlich zur französischen La Poste, die DPD in ihr Tochterunternehmen Geopost eingliederte. 1976 war DPD als Deutscher Paketdienst gegründet worden. Der Marktanteil von DPD liegt in Deutschland, wo DPD 79 Paketzentren betreibt und außerdem ein Netzwerk von 7.500 Paketshops aufgebaut hat, bei elf Prozent. 2022 waren es hierzulande 412 Millionen Pakete, die durch DPD zugestellt wurden (weltweit 2,1 Mrd.). Die Zustellung erfolgt zum größten Teil durch Fremdpersonal (Subunternehmen). Etwa 11.500 Zusteller*innen sind für DPD unterwegs, die Zahl der Eigenbeschäftigten (meist keine Zusteller*innen) gibt DPD für Deutschland mit 9.500 an. Nach zwei Rekordumsatzjahren 2020 und 2021 konnte Geopost/DPD auch 2022 «trotz leichter Volumenanpassung» (also der Normalisierung der Anzahl an Paketsendungen) 15,6 Milliarden Euro Umsatz verzeichnen, sechs Prozent mehr als 2021 (DPD 2023: 1).

United Parcel Service/UPS: Das aus den USA stammende Unternehmen existiert seit 1907, in Deutschland ist es seit 1976 aktiv und betreibt hier mehr als 100 Paketzentren. UPS arbeitet zur Hälfte mit Eigenbeschäftigten, zur Hälfte mit Subunternehmen. Sein Markanteil liegt bei zwölf Prozent. Insgesamt arbeiten 6.000 Zusteller*innen für UPS (3.000 Eigenbeschäftigte, 3.000 über Subunternehmen), daneben beschäftigt das Unternehmen in der Bundesrepublik 15.000 Personen. Weltweit hat UPS 536.000 Beschäftigte, der Umsatz lag 2022 bei 84,63 Milliarden US-Dollar.

General Logistics Systems/GLS: Dieses niederländliche Unternehmen mit Hauptsitz nahe Amsterdam gehört zur britischen Royal Mail. Der Vorgängerkonzern German Parcel wurde 1989 in Deutschland gegründet und 1999 an Royal Mail verkauft, das unter der Marke heute seine europäischen und nordamerikanischen Aktivitäten zusammengefasst hat. Der Jahresumsatz lag im Geschäftsjahr 2022/23 bei 5,4 Milliarden Euro. GLS stellte eigenen Angaben zufolge zuletzt 862 Millionen Pakete in mehr als 40 Ländern zu und beschäftigt weltweit 22.000 Mitarbeiter*innen. Hinzu kommen die Zusteller*innen auf der «letzten Meile», die auch bei GLS alle bei Subunternehmen angestellt sind. In Deutschland betreibt GLS 60 Paketzentren und verfügt außerdem über ein (weltweites) Netzwerk von 42.000 Paketshops. Der Markanteil von GLS in Deutschland liegt bei acht Prozent.

FedEx/ TNT: Dies ist mit einem Markanteil von sechs Prozent der kleinste Anbieter unter den «kleinen Großen». Der Konzern ging aus einer 2015 vollzogenen Fusion des US-Unternehmens Federal Express und des niederländischen Unternehmens TNT Express hervor. Auch hier liefern Zusteller*innen aus, die mehrheitlich bei Subunternehmen angestellt sind, laut ver.di betrifft das 2.000 von insgesamt 3.200 Zu-

steller*innen (ver.di/Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik 2023a: 8)

2.6.1 Marktführer DHL

DHL wurde 1969 in den USA von Adrian Dalsey, Larry Hillblom und Robert Lynn gegründet, zunächst für die schnelle, persönliche Lieferung von Sendungen per Flugzeug, vor allem von Kalifornien nach Hawaii. Der Name DHL ergibt sich aus den Nachnamen der drei Unternehmer. Im Jahr 2002 kaufte die Deutsche Post AG – in den 1990er-Jahren war die Bundespost in Telekom, Post und Postbank zerschlagen und privatisiert worden – DHL und stieg damit ins internationale Logistikgeschäft ein. Unter dem Dach von DHL mit Hauptsitz in Bonn wurde fortan die internationale Logistiksparte als (einträglicher) Geschäftszweig und Tochterunternehmen der Deutschen Post ausgebaut. Seitdem deckt die Deutsche Post nicht mehr nur das inländische Brief- und Paketgeschäft ab, sondern mit DHL auch die Geschäftsbereiche Express, Fracht und Lieferkettenmanagement und ist eines der größten Logistikunternehmen der Welt (Bundesministerium der Finanzen 2022).

In Deutschland übertrug die Post das Paketgeschäft, das bis dahin von einem posteigenen Paketdienst erledigt worden war, ab dem Jahr 2002 auf DHL. 2009 änderte sie ihren Namen in Deutsche Post DHL, 2015 in Deutsche Post DHL Group und seit Juli 2023 heißt sie offiziell nur noch DHL Group. Die Marke Deutsche Post und das typische Posthorn werden nur noch in Deutschland und für das hiesige Briefgeschäft verwendet, international agiert der Konzern nur noch als DHL Group. Weltweit arbeiteten 2022 für die DHL Group (also die frühere Deutsche Post und ihre Konzerngesellschaften und Sparten insgesamt) 590.000 Menschen, der Konzern ist laut eigenen Angaben in 220 Ländern aktiv. Hinter ihm liegen zwei Rekordjahre beim Umsatz: So konnte die DHL Group 2021 ihren Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 22,5 Prozent auf 81,7 Milliarden Euro steigern – der höchste je erzielte Umsatz in der Konzerngeschichte. Die Umsatzsteigerungen zogen sich durch alle Sparten, auch durch den Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland. Hier arbeiten 192.000 Personen, davon 37.000 unter der Marke DHL und 155.000 unter der Marke Deutsche Post. Zur Umsatzentwicklung dieser Sparte erklärte die DHL Group: «Der Unternehmensbereich steigerte erfolgreich Ergebnis und Umsatz. Das EBIT konnte deutlich auf 1,75 Milliarden Euro (2020: 1,6 Milliarden Euro) zulegen. Die Division transportierte 2021 eine Rekordmenge von über 1,8 Milliarden Paketen (2020: 1,6 Milliarden Pakete). Entsprechend positiv entwickelte sich der Umsatz auf 17,4 Milliarden Euro (2020: 16,5 Milliarden Euro) bei nahezu unveränderten Volumina im Geschäftsfeld Post Deutschland mit 14,2 Milliarden Briefen.» (Deutsche Post DHL 2022b)

2022 wurde der Rekordumsatz von 2021 noch einmal übertroffen – trotz der Normalisierung, also des leichten Rückgangs bei Paketsendungen nach dem coronabedingten Extra-Boom im Jahr 2021. Im Bereich Post & Paket Deutschland ging der Umsatz deshalb auf 16,8 Milliarden Euro zurück. Insgesamt aber stieg der Umsatz der DHL Group auf 94,4 Milliarden Euro – ein Zuwachs von 15,5 Prozent im Vergleich

zum (Rekord-)Vorjahr. Die DHL Group beschäftigt in Deutschland 80.000 Zusteller*innen, davon 45.000, die Pakete und Briefe im Verbund zustellen, und etwa 35.000 reine Paketzusteller*innen. Die noch, zumindest in den größeren Städten, bestehende Trennung zwischen Brief und Paket verschwimmt immer mehr und soll in den nächsten Jahren nach und nach ganz verschwinden. Dann will der Konzern die Zustellung komplett im Verbund erledigen. Über die Post-&-Paket-Deutschland-Sparte werden derzeit neben den Briefzentren auch 38 Paketzentren betrieben, zudem wurde seit 2001 ein Netz von 13.000 Packstationen aufgebaut. 2020 lag ihre Zahl erst bei knapp 7.000, was zeigt, in welchem Tempo der Ausbau der Packstationen erfolgt. In den kommenden Jahren sollen es mehr als 15.000 sein. Neben der bisher beschriebenen Paketzustellung, die ausschließlich durch Eigenbeschäftigte erfolgt, gibt es noch die Sparte DHL Express für Expresslieferungen ins In- und Ausland. Auch hier werden Pakete ausgeliefert, allerdings wickelt der Konzern deren Zustellung vollständig über Subunternehmen ab.

Mit einem Anteil von fast 50 Prozent des Auftragsvolumens ist DHL bei den Paketsendungen in Deutschland marktführend. Ein gewichtiger Teil der Pakete, die DHL ausliefert, kommt von Amazon. Genaue Zahlen darüber existieren zwar nicht, aber da Amazon die Hälfte des Online-Handels in Deutschland bestreitet und DHL trotz der Bemühungen Amazons, das eigene Zustellnetz auszubauen, noch immer für Amazon ausliefert, ist davon auszugehen, dass dessen Anteil an den insgesamt von der DHL zugestellten Paketen beträchtlich ist.

2.6.2 Amazon: Wichtigster Kunde und größter Konkurrent

Amazon ist der größte Online-Händler in Deutschland und der EU, vertreibt Waren über seinen eigenen Online-Shop und stellt eine Plattform für Waren der Amazon-Marketplace-Händler*innen zur Verfügung. Eigenhandel und Marktplatz zusammen machen mehr als die Hälfte des Online-Handels in Deutschland aus (Bundesnetzagentur 2021: 42). Seit 2007 bietet Amazon in der Bundesrepublik Amazon-Prime-Mitgliedern ohne Aufpreis eine Lieferung von bestellten Waren am nächsten Tag an.

Den Versand der Waren besorgten bis 2015 in Deutschland konkurrierende KEP-Dienstleister, hauptsächlich DHL, aber auch Hermes und DPD. Seitdem baut der Konzern unter dem Dach von Amazon Logistics ein semiproprietäres Zustellnetzwerk aus. Semiproprietär deshalb, weil Amazon beim Versand über die firmeneigene Sparte Amazon Logistics gänzlich auf Subunternehmen setzt, also keinerlei Eigenbeschäftigte anstellt, zugleich diese Subunternehmen aber sehr stark kontrolliert, sie mit Technik(Apps) ausstattet und in die eigene Logistikkette integriert. Die Fahrer*innen der Subunternehmen werden von Amazon mehrtägigen Schulungen unterzogen, ihre Fahrleistung wird per Amazon-App kontrolliert und sie werden bei Fahrverstößen oder anderen Verfehlungen auch von Amazon direkt sanktioniert, etwa durch Nachschulungen oder Fahrsperren. Kurz: Diese Unternehmen sind vollkommen abhängig von dem US-amerikanischen Versandhändler. Laut Angaben der Bundesnetzagentur gehör-

te Amazon bereits 2020/21 zu den sieben größten Paketdienstleistern in Deutschland. Vermutlich ist der damalige Anteil aber bereits deutlich größer gewesen. Da Amazon Logistics «über ein eigenes Paketzustellnetz verfügt, liefert Amazon die Waren von Händler*innen, die Fulfillment by Amazon oder Amazon Multichannel in Anspruch nehmen, teils auch selbst aus. In diesem Fall erbringt Amazon eine Paketdienstleistung im Sinne des § 4 Nr. 1 lit. b PostG. Ausschließlich diese Paketsendungen werden von der Bundesnetzagentur in ihrem alle zwei Jahre erscheinenden Tätigkeitsbericht Post erfasst. […] Da Amazons Eigenzustellung, d. h. die Zustellung von Paketen mit Waren, die Amazon selbst als Händler verkauft, bei dieser Marktbetrachtung nicht berücksichtigt wird, liefert dies kaum Anhaltspunkte für die tatsächliche Größe von Amazons Zustellnetz.» (Bulowski u. a. 2022: 779)

Damit fungiert der Megakonzern inzwischen nicht nur als Auftraggeber, sondern auch als Anbieter von KEP-Diensten. Damit hat Amazon sich zu einem ernsthaften Konkurrenten für den Markführer DHL, aber auch für Hermes und die «kleineren Großen» (DPD usw.) entwickelt. Allerdings nutzt Amazon weiterhin auch die Dienste dieser Anbieter und ist damit zugleich einer ihrer wichtigsten Kunden. So verfügt der Megakonzern in zweierlei Sicht über eine erhebliche Markt- und Verhandlungsmacht gegenüber den anderen Playern auf dem KEP-Markt. Bislang steht Amazon als KEP-Anbieter nicht für andere zu Verfügung, sondern konkurriert im Bereich der Zustellung ausschließlich bezüglich seiner eigenen (wenn auch erheblichen Anzahl an) Warensendungen bzw. teilweise der von Amazon-Marketplace-Händler*innen, die (teils) ebenfalls auf Amazon Logistics als Zusteller zugreifen können. Andere Händler*innen können Amazons Paketdienstleistungen (noch) nicht buchen. Mit einer weiteren Ausdehnung von Amazons Zustellnetz ist eine solche Öffnung, wie sie etwa 2020 in Großbritannien schon erfolgt ist, allerdings durchaus denkbar und würde die Konkurrenz weiter unter Druck setzen.

2.6.3 Hermes

Wie auch Amazon Logistics ist Hermes ein Paketdienstleister, der als Tochterunternehmen eines Online-Händlers auf- und ausgebaut wurde: des Versandhändlers Otto. Gegründet wurde der Vorgängerkonzern der seit 2009 bestehenden Hermes Europa GmbH als Hermes-Versand im Jahr 1972 als Paketschnelldienst. Zur Hermes Europa GmbH mit Hauptsitz in Hamburg gehören elf Unternehmen, darunter die Hermes Germany GmbH. Weltweit arbeiten für den Konzern etwa 18.000 Menschen, in Deutschland 6.000 Eigenbeschäftigte, darunter keine Zusteller*innen. Die Hermes Europa GmbH gehört auch heute noch zur Otto Group, seit Kurzem aber nicht mehr zu 100 Prozent: 2020 verkaufte Otto ein Viertel der Anteile von Hermes Germany und 75 Prozent der Anteile von Hermes in Großbritannien an die Investment-Gruppe Advent. Eine dritte Hermes-Ländergesellschaft in Frankreich – den Lieferdienst Mondial Relay – verkaufte Otto 2021. Hermes ist mit 13 Prozent Volumenanteil wohl (noch) der zweitgrößte Anbieter von Paketdienstleistungen in Deutschland. Der Konzern betreibt hier

57 Verteilzentren (Morgenroth/Mazurek 2023: 4). Die Zustellung «auf der letzten Meile» wird, wie bei Amazon, ausschließlich von bei Subunternehmen angestellten Fahrer*innen übernommen, laut Hermes sind «im Jahresmittel» 10.500 Zusteller*innen im Auftrag des Konzerns tätig (Hermes 2024). Der Umsatz von Hermes Germany lag im Zeitraum März 2022 bis Februar 2023 bei 1,7 Milliarden Euro (ebd.).

2.7 DIE RAHMENBEDINGUNGEN

Bevor in Kapitel 3 ausführlich auf die Arbeitsbedingungen und Löhne in der KEP-Branche eingegangen wird, soll an dieser Stelle als Teil der Branchenanalyse noch ein Blick auf Gesetze und Regelungen geworfen werden, die jenseits des allgemein geltenden Arbeits- und Sozialrechts für die Branche eine Rolle spielen. Grundsätzlich ist der Bereich der Post- und Paketzustellung in den vergangenen Jahrzehnten von Marktliberalisierung sowie damit einhergehender Deregulierung und Privatisierung geprägt gewesen – sowohl in der Bundesrepublik als auch auf EU-Ebene. 2008 etwa fiel das Briefmonopol der privatisierten Deutschen Post, im Bereich der Paketzustellung hat es ein solches Angebotsmonopol nie gegeben. Die zuvor als Teil der öffentlichen Infrastruktur betrachtete Zustellung von Briefen und Päckchen wurde fortan als privatwirtschaftliche Aufgabe behandelt und entsprechend marktförmig organisiert.

2.7.1 Lizenzpflicht

Für die Briefzustellung gilt in Deutschland eine Lizenzpflicht, das bedeutet: Wer Briefsendungen gewerbsmäßig «für andere befördert, d.h. einsammelt, weiterleitet oder ausliefert», benötigt dafür eine Lizenz (Bundesnetzagentur 2024). Verantwortlich für die Lizensierung ist die Bundesnetzagentur. Für die Zustellung von Paketen gibt es dagegen keine Lizenzpflicht, was den ausufernden Subunternehmerketten in der Branche entgegenkommt. Die Linke und andere fordern deswegen schon seit einigen Jahren, eine Lizenzpflicht in das Postgesetz aufzunehmen, analog zur Lizenzpflicht für Briefsendungen. Im Rahmen der anstehenden Novellierung des Postgesetzes ist eine solche Lizenzpflicht geplant.

2.7.2 Postgesetz und Paketboten-Schutz-Gesetz

Das Postgesetz, dessen Novellierung die Ampel-Regierung 2021 in ihrem Koalitionsvertrag festgeschrieben hat, gilt seit 1998 und wurde zuletzt im März 2021 geändert. Es ist eine Umsetzung der zuvor verabschiedeten ersten europäischen Postrichtlinie, mit der die EU-weite Liberalisierung des Marktes vollzogen wurde, in nationales Recht. Das Gesetz regelt beispielsweise die Gewichtsobergrenze für den Paketversand im sogenannten Ein-Mann-Handling (derzeit 31,5 Kilogramm). Diese soll im Rahmen der anstehenden Novellierung auf 20 Kilogramm herabgesetzt werden. Schwerere Sendungen sollen künftig durch zwei Personen zugestellt werden, oder es sind für ihre Auslieferung technische Hilfsmittel (Sackkarren) bereitzustellen. Sendungen ab zehn Kilogramm müssen in Zukunft, so der Entwurf, gekennzeichnet werden. Außerdem sieht der Entwurf für das neue Postgesetz vor,

dass sich Zustellfirmen bei der Bundesnetzagentur registrieren und Daten über ihre Qualifikation hinterlegen müssen, bevor sie tätig werden können. (Bestehende Unternehmen sollen die Daten im Laufe von drei Jahren nachreichen.) Auftraggeber wiederum sollen dazu verpflichtet werden, ihre Subunternehmen regelmäßig nach bestimmten Kriterien zu überprüfen. Schließlich ist die Einrichtung einer Beschwerdestelle bei der Bundesnetzagentur vorgesehen, über die Missstände wie Unterschreitung des Mindestlohns anonym gemeldet werden können. Der Gesetzesentwurf wurde im Februar 2024 im Bundestag und Bundesrat beraten und soll nach der noch ausstehenden zweiten und dritten Lesung verabschiedet werden, anschließend muss der Bundesrat zustimmen. Insbesondere Ländervertreter*innen im Bundesrat fordern deutlich weitergehende Regulierungen.

Vor allem durch die geplante Registrierung soll Subunternehmen mit kriminellen oder unseriösen Geschäftspraktiken der Zugang zum Markt erschwert werden. Ver.di kritisiert die geplanten Maßnahmen jedoch als größtenteils unzureichend. Statt eines schwer zu kontrollierenden Registrierungs- und Überprüfungsverfahrens sollten Subunternehmerketten direkt verboten werden, fordert ver.di. Auch die Gewichtsbegrenzung sei unzureichend, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten. Denn immer noch können schwere Pakete über 20 Kilogramm durch einzelne Zusteller*innen ausgeliefert werden, sofern sich noch eine Sackkarre im Fahrzeug befindet. Einzig die Kennzeichnung von Paketen über zehn Kilogramm sei eine sinnvolle Maßnahme, die dem Gesundheitsschutz zugutekäme (ver.di/Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik 2023b).

Das Paketboten-Schutz-Gesetz (Gesetz zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten) wiederum trat Ende 2019 in Kraft, wurde also noch unter der Regierung Merkel auf den Weg gebracht. Mit ihm wurde die Nachunternehmerhaftung, wie es sie seit Jahren bereits in der Fleisch- sowie der Bauwirtschaft gibt, auf die Paketbranche übertragen. Was bedeutet das? Im Rahmen der Nachunternehmerhaftung haftet der Generalunternehmer etwa für von seinen «Nachunternehmen», also beauftragten Subunternehmen, abzuführende Sozialversicherungsbeiträge. Allerdings gibt es Ausnahmen, wie die Industrie- und Handelskammer (IHK 2019) folgendermaßen ausführt: «Die Haftung entfällt dann, wenn der Hauptunternehmer einen Nachweis darüber erbringt, dass er unverschuldet davon ausgegangen ist, dass der Nachunternehmer seine Zahlungspflicht erfüllt. Das geschieht durch eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, die dem Nachunternehmer von der Krankenkasse bzw. der Berufsgenossenschaft ausgestellt wird und besagt, dass der Nachunternehmer bei ihr als zuverlässiger Zahler bekannt ist (§ 28e Abs. 3f SGB IV). Darüber hinaus entfällt die Haftung bei Einsatz eines präqualifizierten und in einem amtlichen Verzeichnis eingetragenen Nachunternehmers (§ 28e Abs. 3g SGB IV). Dazu ist insbesondere die Eintragung des Nachunternehmers in das von den Industrie- und Handelskammern ge-

führte bundesweite amtliche Verzeichnis präqualifizierter Unternehmen aus dem Liefer- und Dienstleistungsgewerbe geeignet.» Die Regelung enthält also Schlupflöcher, sodass sich Unternehmen trotz Nachunternehmerhaftung aus der Verantwortung stehlen können.

2.7.3 EU-Paketverordnung und EU-Entsenderichtlinie

Im April 2018 trat die EU-Paket-Verordnung 2018/644 zu grenzüberschreitenden Paketzustelldiensten in Kraft. Die Verordnung beinhaltet vor allem eine Informationspflicht (gemäß Artikel 4 dieser Verordnung sind die nationalen Regulierungsbehörden dazu verpflichtet, entsprechende Daten bei den Unternehmen, die Pakete befördern und die auf dem Gebiet des jeweiligen Mitgliedstaates tätig sind, zu erheben) und Vorgaben zur Bepreisung. Zu Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche ist dort nichts geregelt.

Für diese spielt die in der EU im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit seit 1996 geltende Entsenderichtlinie 96/71/EC – zumindest theoretisch – eine Rolle, allerdings anders als in anderen prekären Branchen eine untergeordnete, da die meisten Subunternehmen, die etwa in Deutschland im Auftrag von Amazon, Hermes & Co. Pakete zustellen, auch in Deutschland ansässig sind. Es gibt aber auch Fälle, davon berichtet etwa das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA), in denen beispielsweise in Polen ansässige Unternehmen gezielt Personal in Drittstaaten anwerben und dann in Deutschland Paketzustellungsaufgaben übernehmen. Das früher über die Dienstleistungsfreiheit geltende Herkunftslandprinzip, das etwa in der Fleischindustrie dafür sorgte, dass für in deutschen Schlachthöfen im Rahmen von Werkverträgen tätige Arbeiter*innen nur die Standards des Landes galten, in denen das sie beschäftigende Subunternehmen seinen Sitz hatte, wurde 2018 (Änderungs-Richtlinie [EU] 2018/957) aufgehoben, zugunsten der Arbeitnehmerrechte. Außerdem gilt seitdem, dass gleiche Arbeit am Ort des Erbringens der Dienstleistung auch gleich entlohnt werden muss und nicht nach den Standards des Landes des Unternehmenssitzes. Bei anderen arbeitsrechtlichen Standards greift diese Gleichbehandlung entsendeter Beschäftigter nach zwölf Monaten.

Wie auch bei der Nachunternehmerhaftung, beim Mindestlohn – vor allem bei der im Mindestlohngesetz festgeschrieben Generalunternehmerhaftung, die eines der wichtigsten Instrumente ist, mit denen Beschäftigte schon heute Lohnansprüche geltend machen können – sowie beim Arbeitsschutz und Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz gibt es hier aber ein grundsätzliches Problem: Die Einhaltung wird nur sporadisch überprüft. Zudem ist in Deutschland nicht eine Kontrollbehörde dafür zuständig, sondern verschiedene Stellen – im Gegensatz etwa zur Arbeitsinspektion in Polen, die nicht nur zentral und deutlich häufiger kontrolliert als die Finanzbehörde oder der Zoll in Deutschland, sondern auch im Namen von Beschäftigten deren Rechte einfordern und ausstehenden Lohn eintreiben kann. Ähnliche Institutionen gibt es auch in anderen EU-Staaten. Sowohl unsere Gesprächspartner*innen vom BEMA – die in Austausch mit Kol-

leg*innen der Kontrollbehörden in anderen Ländern stehen – als auch Mitarbeiter*innen von «Faire Mobilität» haben betont, dass eine solche zentrale und gut ausgestattete Kontrollbehörde in Deutschland einen großen Unterschied für die Beschäftigten machen könnte. Denn die sie betreffenden Regelungen und Gesetze nutzen wenig, solange sie nicht eingehalten werden. Sie systematisch zu unterlaufen, ist Teil des Geschäftsmodells in der KEP-Branche. Bevor wir in Kapitel 3 ausführlich darauf eingehen, soll an dieser Stelle noch die Leiharbeit – ein potenzielles Schlupfloch im Fall eines branchenspezifischen Verbots von Subunternehmerketten – thematisiert werden.

2.7.4 Leiharbeit

Im Dezember 2022 stellte der Europäische Gerichtshof (EuGH) klar, dass Leiharbeiter*innen ein angemessener Ausgleich zusteht, wenn sie schlechter als die Stammbeschäftigten eines Betriebs bezahlt werden. Insbesondere in Deutschland wurde dieses Urteil von Unternehmen und Gewerkschaften aufmerksam zur Kenntnis genommen, denn hierzulande ist die Leiharbeit als Mittel zum Aufbau und Erhalt des Niedriglohnsektors weit verbreitet. Der Fall, mit dem sich der EuGH beschäftigt hatte, kam entsprechend auch aus Deutschland: Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hatte die Richter*innen in Luxemburg um Klärung gebeten.

Ihm lag eine in mehreren Instanzen gescheiterte Klage einer Leiharbeiterin aus Süddeutschland vor, die 2017 als Kommissionierin im Einzelhandel eingesetzt worden war und dort pro Stunde etwa 4,40 Euro weniger verdiente als die Stammbeschäftigten – denn für sie galt ein anderer Tarifvertrag. Seit dem Erlass der Leiharbeitsrichtlinien 2008 gilt in der EU, dass ausgeliehene Beschäftigte bei den Arbeitsbedingungen und beim Lohn den Stammbeschäftigten gleichgestellt sein müssen. Es gilt *equal pay* und *equal treatment.* Die Richtlinie ließ aber Hintertüren offen, um von diesem Grundsatz abzuweichen, unter anderem die Möglichkeit, durch Tarifverträge die Gleichstellung zu umgehen, wenn der «Gesamtschutz» gewahrt ist.

Was «Gesamtschutz» bedeutet, blieb ungeklärt, was eine Interpretationslücke hinterließ. So kam es in Deutschland zu der absurden Situation, dass Gewerkschaften und Unternehmen in der Zeitarbeitsbranche Tarifverträge abschlossen, die das Prinzip der gleichen Bezahlung aushebelten und damit gesetzliche Mindeststandards nicht über-, sondern unterschritten. Ohne die Tarifverträge müssten die Löhne während der Zeit des Verleihs an das Niveau der jeweiligen Stammbeschäftigten angepasst werden. Mithilfe der erwähnten Klage einer Leiharbeiterin aus Süddeutschland sollte diese deutsche Praxis überprüft werden. Sie war eine von mehreren ähnlichen Klagen, durchlief mehrere Instanzen und landete schließlich beim Bundesarbeitsgericht. Dieses befragte daraufhin den EuGH, der im Dezember 2022 dahingehend urteilte, dass «Gesamtschutz» die Gleichstellung oder eine gleichwertige Kompensation, falls ein Tarifvertrag niedrigere Löhne vorsieht, bedeute. Daraufhin ging die Klage zurück zum Bundesarbeitsgericht. Dieses erklärte im Mai 2023 das

deutsche Leiharbeitssystem für rechtens. Es sah den – vom EuGH für notwendig erklären Ausgleich der schlechteren Bezahlung – als im Rahmen der Zeitarbeit-Tarifverträge bereits als gegeben an, da diese vorsähen, dass Leiharbeiter*innen auch in der verleihfreien Zeit bezahlt würden. Damit würde den Anforderungen der Leiharbeitsrichtlinie der EU entsprochen.

Dieses Urteil bedeutet, dass sich am Prinzip der Leiharbeit in Deutschland als wirksames Mittel für den Erhalt des Niedriglohnsektors – zumindest über den Klageweg – zunächst nichts grundlegend ändern wird, anders als von Beobachter*innen und Unterstützer*innen der Klagen erhofft. Wie für alle von prekärer Arbeit dominierten Branchen ist das auch für die Paketzustellung folgenschwer. Denn im Falle eines Verbots von Subunternehmerketten könnten die KEP-Unternehmen verstärkt auf Leiharbeit umsatteln, um weiterhin die Lohnkosten auf der «letzten Meile» niedrig zu halten.

Möglich (und notwendig) wäre daher neben einem solchen Verbot ein sektorspezifisches Leiharbeitsverbot für die Paketzustellung aus Gründen des Allgemeininteresses. Es bestehe die realistische Erwartung, so Anneliese Kärcher und Manfred Walser (2023: 80) in ihrem Gutachten für das Hugo Sinzheimer Institut, dass «ohne ein gleichzeitiges Überlassungsverbot [gemeint ist Leiharbeitsverbot] das Verbot des Einsatzes von Subunternehmen wirkungslos wird».

3 ARBEITSBEDINGUNGEN UND LÖHNE

3.1 ARBEITSBEDINGUNGEN

Gespräche mit Fahrer*innen, Berater*innen und Gewerkschafter*innen bestätigen den Eindruck von einer Branche, in der Überausbeutung die Regel ist und Arbeitsschutz kaum eine Rolle spielt. Diese Zustände sind kein Zufall. Dass sie der Arbeit in der gesamten Branche ihren Stempel aufdrücken, liegt am bereits beschriebenen undurchsichtigen Sub- und Subsubunternehmersystem, mit dem viele der großen Auftraggeber – wie Hermes, GLS, Amazon und andere – die Auslieferung organisieren und das in seiner Gesamtheit als Instrument der Überausbeutung und Lohndrückerei charakterisiert werden kann. Es setzt auch die Unternehmen (DHL und UPS) unter Druck, die fast gänzlich oder teilweise mit festangestellten Fahrer*innen arbeiten.

«IN UNSEREM UNTERNEHMEN SIND UM DIE 50 LEUTE. 15 DAVON ARBEITEN LÄNGER, DER REST WIRD ALLE PAAR WOCHEN GEWECHSELT WIE EIN HANDSCHUH.»
B., FAHRER FÜR AMAZON

Das System funktioniert auch deshalb, weil ein Großteil der Fahrer*innen der Subunternehmen als nicht-deutsche Staatsbürger*innen besonders erpress- und ausbeutbar ist: sei es, weil das Wissen über das hiesige Arbeitsrecht fehlt oder weil aus sprachlichen Gründen Verstöße etwa im Arbeitsvertrag nicht erkannt werden, sei es, weil die wirtschaftliche Not und damit die Abhängigkeit von einer Anstellung besonders groß sind, etwa weil Fahrer*innen aus Nicht-EU-Staaten auf den Job angewiesen sind, um ihren Aufenthalt nicht zu gefährden, oder weil ihnen der Zugang zu ihren Qualifikationen entsprechenden Tätigkeiten verstellt ist.

Auch gewerkschaftliche Organisierung ist durch das undurchsichtige Geflecht der Subunternehmen, viele mit nur kurzer Lebensdauer, erschwert. Einzelne engagierte Gewerkschafter*innen versuchen, Kontakte zu Fahrer*innen, die für Amazon ausliefern, zu knüpfen (siehe hierzu Kap. 5.5), aber bis diese Bemühungen wirksam werden können, ist es noch ein weiter Weg. Und ob dieser Weg überhaupt weiter beschritten werden soll, ist in der zuständi-

gen Gewerkschaft ver.di noch keinesfalls beschlossene Sache. Dabei hätten die Zusteller*innen trotz ihrer ausgeprägten Vereinzelung durchaus Machtoptionen, die sie vor allem gegen die großen Auftraggeber, die Generalunternehmen, einsetzen könnten: Das Versprechen, jede bestellte Ware innerhalb kürzester Zeit zuzustellen, ist in hohem Maße vom störungsfreien Ablauf der Auslieferung abhängig. Auch die große Nachfrage nach Arbeitskräften hat die Position der Fahrer*innen verbessert – zumindest in der Theorie wächst ihre Marktmacht, allerdings müsste sie entsprechend mobilisiert werden. In der Realität kommen kollektive Aktionen von Fahrer*innen nur selten vor, auch wenn Gewerkschafter*innen berichten, dass es bereits vereinzelt spontane Arbeitsniederlegungen und andere Proteste gegeben habe. Meist beziehen sie sich auf nicht gezahlte Löhne. Weigern sich Beschäftigte in solchen Situationen weiterzufahren, springen mitunter die Auftraggeber ein und gleichen Forderungen aus, um die Lage zu befrieden.

Ein Trend, von dem sowohl Fahrer*innen als auch Gewerkschafter*innen berichten: Zusteller*innen wechseln schneller das Unternehmen, wenn die Zustände untragbar werden. Auch rechtliche Schritte, die Fahrer*innen gelegentlich mit Unterstützung gewerkschaftsnaher Beratungsstellen einleiten, sind oft erfolgreich, etwa bei Lohnbetrug. Bevor wir uns den Möglichkeiten zuwenden, die Gewerkschaften und Beschäftigte haben, um Verbesserungen zu erkämpfen, soll es detailliert um die Arbeitsbedingungen in der Branche gehen – und um die größten Probleme aus der Sicht der Arbeiter*innen.

3.1.1 Wie sieht ein Arbeitstag in der Paketbranche aus?

Der Arbeitstag von Paketzusteller*innen, jedenfalls sofern sie bei Subunternehmen beschäftigt sind (zu den Besonderheiten bei DHL-Beschäftigten siehe Kap. 3.1.3), beginnt zwischen 6 und 11 Uhr morgens, in der Regel auf einem Parkplatz in der Nähe eines Verteilzentrums. In Deutschland gibt es mehrere Hundert solcher Verteilzentren der großen Versandunternehmen wie Amazon, Hermes oder DHL. Sie sind die letzte Station, von der aus die bestellten Waren an die Endkund*innen geliefert werden. In mehreren Wellen steuern die Fahrer*innen ihre Transporter auf das Firmengelände des Auftraggebers, wo die Pakete eingeladen werden. Im Fall von Amazon sind für das Einladen maximal 15 Minuten pro Fahrzeug eingeplant, dann kommen die Fahrer*innen der nächsten Welle. Auf die Einhaltung der Zeitvorgabe wird streng geachtet. Bei vielen Unternehmen beginnt die Arbeitszeiterfassung erst in dem Moment, in dem die Zusteller*innen den Einladebereich erreichen, oder sogar erst mit Beginn der Route. Vor dem Beladen stehen die Zusteller*innen oft schon eine halbe Stunde oder länger auf dem Parkplatz und warten, meist unbezahlt.

In der Regel sind die Route und sämtliche Stopps, die im Laufe des Tages zu machen sind, durch eine App des Auftraggebers vorgegeben, die Beschäftigte mit einem Diensthandy bedienen oder auf ihrem privaten Smartphone installieren müssen. Die Apps haben meist eine Scan-Funktion, ohne die die Zustellung nicht abgewickelt werden kann. Eine stabile Internetverbindung und eine gut funktionierende

GPS-Ortung sind notwendig für einen reibungslosen Arbeitsablauf. Nun beginnt die Zustellung. 200 oder mehr Pakete, die pro Tag ausgeliefert werden müssen, sind der Normalfall. Die Fahrer*innen stehen unter hohem Zeitdruck, oft ist die vorgegebene Menge an Zustellungen innerhalb der offiziellen Arbeitszeit nicht zu bewältigen. Zwei von uns interviewte polnische Amazon-Fahrer, P. und B., die anonym bleiben möchten, beschreiben den Ablauf so: «Wir fangen morgens im Depot an, erst 30, 40 Minuten warten, dann schnell einladen. Dann beginnt der Marathon. Nach der Anfahrt zum ersten Kunden hast du theoretisch sechs Stunden, in denen die Pakete ausgeliefert werden müssen, wenn du den Wagen noch zum Depot zurückbringen sollst. Gestern bestand meine Tour aus 265 Paketen, 178 Stopps. Das sind zwei Minuten pro Stopp. In den zwei Minuten musst du alles schaffen: Hinfahren, Parkplatz finden, Paket raussuchen, abliefern, weiter. Manche Stopps sind Multi-Stopps, das heißt nicht nur ein Paket, sondern mehrere. Wenn du ein Mehrfamilienhaus hast oder ein Hochhaus, musst du eigentlich an mehreren Türen klingeln. Unterschiedliche Stockwerke, du bist nur am Rennen. Das ist in der Zeit nicht möglich, also versuchst du, alle Pakete beim ersten Kunden abzugeben. Oft sind Kunden nicht zu Hause. Dann musst du Nachbarn finden, die die Pakete annehmen, oder einen Abstellort. Bei wertvolleren Sendungen brauchst du aber die Bestätigung vom Kunden. Wenn er nicht da ist, musst du abends wiederkommen. Pakete ins Lager zurückbringen, darfst du auf keinen Fall, dann gibt es Ärger. Machst du das öfter, bekommst du eine Nachschulung oder Fahrsperre. Genauso, wenn sich Kunden beschweren. Wenn du mehr als acht Beschwerden pro 1.000 Zustellungen hast, bekommst du Probleme. Das kannst du nicht kalkulieren, das ist eine Lotterie. Bei Amazon ist der Kunde König, das heißt, du musst immer freundlich sein, immer alles richtig machen. Der Kunde hat niemals Schuld, immer ist der Fahrer schuld.»

Der Druck, die Liefermenge zu schaffen, ist enorm, bei Nichterfüllung drohen Sanktionen, im schlimmsten Fall die Kündigung oder wie bei Amazon permanente Sperren. Auch der Druck, Überstunden abzuleisten, ist riesig. Es kommt nicht selten vor, dass sich der Arbeitstag bis 21 oder 22 Uhr abends hinzieht, die Normalarbeitszeit von acht, die Höchstarbeitszeit von zehn Stunden wird regelmäßig überschritten. «Bezahlt bekomme ich immer nur den Monatsbetrag, nie mehr, egal wie lange ich arbeite», sagt P., einer der beiden für Amazon tätigen Fahrer.

«Es gibt Fälle, in denen Überstunden bezahlt werden, gerade bei den neueren Amazon-Subunternehmen, aber viele Fahrer*innen bleiben auf ihren Überstunden sitzen», bestätigt Gewerkschafter Nonni Morisse. Die Subunternehmen würden den Druck weitergeben, den sie vom Auftraggeber erhalten. Liefern sie häufiger nicht die vorgesehene Paketmenge in der veranschlagten Zeit aus, droht die Nichtverlängerung der bei Amazon auf zwölf Monate begrenzten Werkverträge. Da bei der Auslieferung die vorgegebene Arbeitszeit regelmäßig überschritten wird, schaltet die App vieler Auftraggeber nach maximal zehn Stunden ab. Auslieferungen danach finden in nicht aufgezeichne-

ten und in der Regel auch nicht bezahlten Überstunden statt. Da für die Abwicklung der Auslieferung die App erforderlich ist, gibt es in vielen Subunternehmen Strategien, die Zeiterfassung zu umgehen, zum Beispiel, indem man sich von einem neuen Endgerät aus einloggt. Manchmal bringt auch der Dispatcher – bei Amazon-Subunternehmen die Verbindungsperson der Firma zu Amazon – ein neues Handy, mit dem sich Fahrer*innen von einem anderen Account aus einloggen können.

Die Kontrolle der Fahrer*innen durch die Apps ist engmaschig, sämtliche Arbeitsschritte sind vorgegeben, auch das ist ein Grund, weshalb Gewerkschafter*innen mit Blick auf viele Subunternehmen von verdeckter Arbeitnehmerüberlassung sprechen. Nicht nur die Route ist vorgegeben, auch sind die Fahrer*innen zu jedem Zeitpunkt lokalisierbar. Welches Paket ist bereits ausgeliefert, wie lange dauert die Zustellung – alles kann vom Auftraggeber und von dem Subunternehmen über die App nachverfolgt werden. Zieht sich eine Lieferung länger hin als vorgesehen, kann es zu Anrufen des Dispatchers kommen, in denen die Fahrer*innen zur Eile gedrängt werden. All das führt dazu, dass Fahrer*innen wenig oder gar keine Pausen machen. «Die App schaltet sich nach spätestens sechs Stunden aus, damit du Pause machst. Aber wenn du Pause machst, kannst du die Tour nicht schaffen», berichtet P. Eine Möglichkeit, in der Pause trotzdem weiterzuarbeiten, ist das Einloggen auf einem neuen Gerät. Manche Fahrer*innen fotografieren die Auslieferungscodes ab und scannen sie später ein. Dass Pausenzeiten umgangen werden oder nach Feierabend weitergearbeitet wird, liegt an dem enormen Druck, der auf die Fahrer*innen ausgeübt wird, die Zustellmenge zu schaffen. Subunternehmen geben diesen Druck weiter, weil ihnen anderenfalls von Amazon Touren entzogen werden, was die ohnehin schon knappen Einnahmen der Unternehmen mindert.

Auch das Fahrverhalten wird in einigen Unternehmen durch Apps überwacht, bei Amazon mittels der App Mentor. Fährt jemand zu schnell oder verstößt gegen Verkehrsregeln (Falschparken, unerlaubtes Abbiegen oder Wenden, Telefonieren beim Fahren), kann das zu Lohnabzügen oder Ermahnungen führen, bei Amazon auch zur Verhängung von Sperrzeiten. Im Wiederholungsfall können solche Vergehen sogar ein Kündigungsgrund sein oder eine permanente Sperre nach sich ziehen. Einen solchen Fall dokumentiert die Beratungsstelle «Faire Mobilität» in einer ihrer Publikationen: «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 Vermittlungsversu-

chen 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.» (Morgenroth/Mazurek 2022b: 15)

Gerade beim Fahrverhalten zeigt sich, dass unterschiedliche Zielvorgaben in Konflikt miteinander geraten: Eine Paketmenge innerhalb zu knapp bemessener Zeit auszuliefern, erfordert häufig schnelles Fahren oder andere Verstöße gegen Verkehrsregeln. Gleichzeitig ziehen solche Regelverstöße immer wieder Sanktionen gegen die Zusteller*innen nach sich, ebenso wie nicht ausgelieferte Pakete oder Kundenbeschwerden. Dieser Widerspruch in den Anforderungen wird mitunter als Anlass für Disziplinierungsmaßnahmen gegen die Fahrer*innen genutzt, oft direkt durch den Auftraggeber. Aber auch Subunternehmen machen ihn sich zunutze, insbesondere dann, wenn sie Fahrer*innen loswerden wollen. Sind alle Pakete ausgeliefert, endet der Arbeitstag mit der Rückfahrt entweder zum Depot, an dem die Fahrer*innen die Transporter entladen, falls Pakete nicht ausgeliefert werden konnten, oder zum Parkplatz des Subunternehmens. Die Rückfahrt und das Ausladen werden in vielen Unternehmen nicht mehr als Arbeitszeit aufgezeichnet.

3.1.2 Was sind die gravierendsten Probleme der Beschäftigten?

Die Probleme, mit denen sich Fahrer*innen an Beratungsstellen wie «Faire Mobilität» oder das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) wenden, sind zahlreich. Kontakt zu Beratungsstellen nehmen Fahrer*innen meist dann auf, wenn Löhne mehrere Monate nicht gezahlt wurden, nach Kündigungen oder wenn andere Missstände, etwa ständige undurchsichtige Lohnabzüge oder die Wohnsituation, untragbar geworden sind. Die Beratungsgespräche fördern fast immer weitere Rechtsverstöße zutage, die den Fahrer*innen bis dahin nicht bewusst waren.

«AM SCHLIMMSTEN IST, DASS DU NICHT ALS MENSCH BEHANDELT WIRST. BEI AMAZON BEHANDELN SIE DICH WIE EIN GERÄT, DAS MAN ABENDS ZUM AUFLADEN IN DIE STECKDOSE STECKT. WENN ICH DORT INS DEPOT FAHRE, HABE ICH DAS GEFÜHL, ICH FAHRE IN EINE BÖSE WOLKE.»
P., FAHRER FÜR EIN SUBUNTERNEHMEN FÜR AMAZON

Die Probleme beginnen, so berichten es unsere Gesprächspartner*innen von «Faire Mobilität» oder dem BEMA, häufig schon beim Arbeitsvertrag. In vielen Subunternehmen enthielten die Verträge nachteilige Klauseln, die nicht mit geltendem Arbeitsrecht vereinbar seien. Oder es werde eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, obwohl die Zusteller*innen in der Realität Vollzeit arbeiten. Mitunter erhielten Beschäftigte überhaupt keine Arbeitsverträge, Absprachen würden nur mündlich getroffen, gerade dann, wenn Beschäftigte mangels Sprachkenntnissen die Arbeitsverträge nicht lesen können. Zudem seien mündliche Parallelabsprachen zur Lohnhöhe üblich. Selbst wenn im Arbeitsvertrag ein fester Bruttolohn in Höhe des Mindestlohns oder wenig darüber fixiert ist, würden mündlich andere Summen vereinbart, etwa Netto-Tagessätze, die den Mindestlohn unterschreiten (siehe hierzu ausführlich Kap. 3.2).

Häufig begegnen den Berater*innen auch undurchsichtige Firmengeflechte, bei denen das Unternehmen, mit dem der Arbeitsvertrag besteht, ansonsten kaum in Erscheinung trete. Ein ehemaliger Amazon-Fahrer schilderte seine Erfahrungen in einem Reddit-Thread: «Die Stellenanzeige habe ich bei Ebay-Kleinanzeigen gefunden, und nachdem ich dort angerufen hatte, wurde ich dazu aufgefordert, eine Kopie meines Führerscheins per WhatsApp zu schicken. Danach wurde ich zu einem theoretischen Fahrertraining im Amazon-Lager Köln angemeldet. Gesehen hatte ich bis dahin niemanden von der Firma.»

«Manchmal ist es so, dass von dem einen Subunternehmen der Arbeitsvertrag ist, vom zweiten hat man die Einführung gehabt und vom dritten Unternehmen kommt das Geld», erläutert Tina Morgenroth vom DGB-Beratungsnetzwerk «Faire Mobilität». In dem Falldossier der gewerkschaftsnahen Beratungseinrichtung wird über einen Kurierfahrer aus Rumänien, den ein Hermes-Subunternehmen einstellte, berichtet. Ihm «wurde nicht nur ein Arbeitsvertrag verweigert, sondern auch die Auskunft über den Namen seines Arbeitgebers. Als er herausfand, dass er bei dieser Firma undokumentiert beschäftigt war, reichte er seine Kündigung ein. Der ihm zustehende Lohn wurde ihm daraufhin nicht ausgezahlt. Der Ratsuchende entschied sich gegen eine Lohnklage, da er nicht in der Lage war, seinen Arbeitgeber zu identifizieren.» (Morgenroth/Mazurek 2022b: 6)

Ein massives Problem, das sich aus dem hohen Zeitdruck ergibt, sind, wie bereits erwähnt, überlange Arbeitstage und unbezahlte Überstunden. Schon die Arbeitsaufzeichnung ist oft systematisch fehlerhaft, zum Nachteil der Fahrer*innen: etwa wenn die Erfassung erst mit dem Start der Route auf dem elektronischen Gerät beginnt, obwohl die Fahrer*innen zuvor schon den Wagen beladen und mitunter längere Zeit auf dem Parkplatz vor dem Verteilzentrum auf das Einladen gewartet haben. Aber auch, wenn nach Ende der offiziellen Arbeitszeit noch weitere Pakete ausgeliefert werden müssen, weil sonst das Tagespensum nicht zu schaffen ist. «Was nicht aufgezeichnet wird, wird nicht vergütet», fasst Tina Morgenroth zusammen.

In der ersten Generation der Amazon-Subunternehmen seien unbezahlte Überstun-

den Standard, berichtet auch ver.di-Sekretär Nonni Morisse. Bei der zweiten Generation, deren Gründung Amazon seit einigen Jahren fördert, ändere sich das. In diesen Firmen werde die komplette Arbeitszeit bezahlt, meist auch die Überstunden. Hier stelle der Auftraggeber Amazon Fahrzeuge und Arbeitskleidung, die Lohnabrechnung werde von einem Amazon eigenen Serviceunternehmen abgewickelt. Am Problem überlanger Arbeitstage ändere das aber nichts, betont Morisse. Ein Grund für die zu langen Arbeitstage sei, dass die Auftraggeber die Menge der auszuliefernden Pakete in den letzten Jahren immer weiter erhöht hätten. Tina Morgenroth erinnert sich, dass Zusteller*innen vor einigen Jahren von 150 Lieferungen pro Arbeitstag berichteten, inzwischen sei die Paketmenge auf 200 oder sogar 250 pro Tag angewachsen. Die von uns interviewten Fahrer berichten, dass sie jeden Tag zwischen 250 und 300 Pakete an 160 bis 200 Stopps ausliefern müssen. Diese Aussagen dokumentierten sie mit Screenshots aus der Amazon-Flex-App.

Die Kombination aus körperlich harter Arbeit, hoher psychischer Belastung und überlangen Arbeitstagen hat zur Folge, dass die Paketbranche seit vielen Jahren (bereits vor der Pandemie) einen überdurchschnittlich hohen Krankenstand aufweist: 32,98 Krankentage waren es im Jahr 2020 und damit 66,8 Prozent mehr als im Gesamtdurchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigen in Deutschland (Barmer 2021: 136). «Bei Krankheiten stellen Beschäftigte aber häufig fest, dass sie keine Lohnfortzahlung erhalten», so Morgenroth. Oder ihnen werde mit Kündigung gedroht. Eine Fahrerin aus Bayern berichtete gegenüber den *Nürnberger Nachrichten,* dass sie in den eineinhalb Jahren, die sie für ein Amazon-Subunternehmen gefahren sei, täglich neun bis zwölf Stunden gearbeitet habe. Da bei Krankheit die Kündigung drohe, haben sie an manchen Tagen krank am Steuer gesessen (zit. nach Lenz u. a. 2022).

Dass Fahrer*innen gekündigt wird, wenn sie krank sind oder Forderungen stellen, hört auch Nonni Morisse immer wieder. Zudem liefen Kündigungen oft unrechtmäßig ab. «Von Kündigungen per WhatsApp oder ohne Unterschrift ist alles dabei», berichtet Morisse. Kündigungsschutzklagen seien für viele Beschäftigte wenig attraktiv, da sie sich lange hinziehen. Morgenroth beobachtet zudem immer öfter, dass Unternehmen den Fahrer*innen schon bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags Aufhebungsverträge unterjubeln würden, die diese dann mitunterzeichneten. Ein solcher Fall vom Herbst 2022 ist auch in der Sammlung von «Faire Mobilität» dokumentiert: «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.» (Morgenroth/Mazurek 2022b: 6)

Ein weiteres Instrument, mit dem Unternehmen den Kündigungsschutz aushebeln, ist die Verstetigung der Probezeit. Gerade im Geflecht der Subunternehmen komme es immer wieder vor, dass Beschäftigte alle sechs Monate einen neuen Vertrag bei einem neuen Unternehmen unterschreiben müssen. So bleiben sie auf Dauer in der Probezeit, in der sie jederzeit entlassen werden können. In diesem Fall wie auch beim Lohnraub, um den es im nächsten Abschnitt geht, sprechen die Gewerkschafter*innen von teils kriminellen Strukturen, die sie in der Branche beobachteten. Hierunter fallen Sozialabgabenbetrug, regelmäßiger «Stundenklau», der durch die systematische Nichterfassung von Arbeitszeit begangen werde, aber auch gezielte Insolvenzen und das Verschwinden von Unternehmen, bevor Beschäftigte ihre Rechte geltend machen können. «Gerade bei Amazon-Subunternehmen der ersten Generation gab es teils regelrechte mafiöse Strukturen», sagt Morisse. «Denen war es egal, wenn die Firma insolvent ging, dann macht man einfach was Neues auf. Eine Firma, mit der wir zu tun hatten, hatte nebenbei noch einen Wäschereibetrieb und irgendwelche Automatenfirmen. Und wenn man ins Handelsregister schaut, sieht man, diese Firmen existieren immer maximal zwei Jahre.» Die Aktivitäten mancher Subunternehmen reichen bis zu Fällen von Freiheitsberaubung. Hiervon wird in Kapitel 3.3 die Rede sein.

Viele Zusteller*innen beklagen sich zudem über die für sie belastenden Arbeitsabläufe, darunter unrealistische Paketmengen, aber auch die schlechte Routenplanung oder ungeeignete Fahrzeuge, bei denen die Reifen kaputt seien, der Unterboden verrostet oder die Bremsen nicht richtig funktionierten. Die Zusteller B. und P. sind einerseits froh, dass sie nicht im Berliner Stadtgebiet fahren müssen wie bei einem früheren Amazon-Subunternehmen, bei dem sie bereits gemeinsam arbeiteten. Das ständige Treppensteigen mache das Ausliefern noch anstrengender und zeitaufwendiger. «Ich habe im ersten halben Jahr 16 Kilo abgenommen, das war die Kombination aus jeden Tag viele Treppen steigen und keine Pausen machen, also nichts essen», erzählt P. Fahrten auf dem Land oder in Kleinstädten empfinden sie demgegenüber als angenehmer, allerdings sei die vorgegebene Routenplanung oft schlecht und zwinge zu unnötigen Wegen, was viel Zeit koste. Das Zustellen auf dem Land sei auch deshalb einfacher, weil es oft leichter sei, ein Paket bei Abwesenheit des Kunden trotzdem auf dem Grundstück abzulegen. Häufiger als in der Stadt gebe es hingegen aggressive Hunde – ein Problem, das in der

auf Gesprächen mit Zusteller*innen basierenden Forschungsliteratur öfter auftaucht (z.B. bei Meerpohl 2023: 43). «Wir sind beide schon von Hunden gebissen worden, einmal sogar in Anwesenheit des Kunden», erzählt Amazon-Fahrer B. Man müsse dann trotzdem nett und freundlich bleiben, denn falls sich der Kunde beschwere, riskiere man eine Fahrsperre. B. und P. beklagen beide, dass sie sowohl von Amazon als auch vom Subunternehmen unmenschlich und respektlos behandelt würden. Das System sei gegen die Fahrer*innen gerichtet und basiere auf unrealistischen Vorgaben sowie auf Ausbeutung und Schikanen.

3.1.3 Die Arbeitsbedingungen bei DHL

Bei direkt bei den Generalunternehmen (DHL, teilweise UPS) angestellten Fahrer*innen, den Eigenbeschäftigten, sind die Arbeitsbedingungen in der Regel deutlich besser als bei den Zusteller*innen, die für Subunternehmen tätig sind. Ihre Arbeitsverträge sind meist unbefristet, Arbeitsbedingungen und Entlohnung sind tariflich geregelt und es gibt Betriebsräte, an die sich Beschäftigte bei Problemen wenden können. Aber auch in diesen Unternehmen steigt der Arbeitsdruck durch die Unterbietungskonkurrenz auf dem hart umkämpften Paketmarkt.

Für die Arbeitsbedingungen der Eigenbeschäftigten besonders wichtig ist das Unternehmen DHL (bis Juli 2023 Deutsche Post DHL Group), das in Deutschland den größten Anteil am Paketmarkt hat. Im Frühsommer 2015 hatte die Ausgliederung eines Teils der Paketzusteller*innen in 49 regionalen DHL-Delivery-Gesellschaften einen mehrwöchigen Streik bei der Post ausgelöst, an dem sich mehr als 50.000 Postbeschäftigte beteiligten (Dribbusch 2023: 213). Ver.di wandte sich damit vor allem gegen die tarifliche Schlechterstellung der Beschäftigten in den neuen Gesellschaften (die nach den regionalen Flächentarifen der Logistik bezahlt wurden), konnte die Umsetzung der Pläne aber nicht verhindern. Schon vier Jahre später, zum 1. Juli 2019, führte der Konzern die 13.000 Beschäftigten der Delivery-Gesellschaften in den Konzern zurück, womit sie wieder unter den Post-Haustarifvertrag fielen. Darauf hatten sich ver.di und die Deutsche Post AG in der Tarifrunde 2019 geeinigt. «Der Grund für die Post, dem Vertrag zuzustimmen, waren wohl die Produktivitätsverluste durch das Betreiben von zwei parallelen Netzen, der Deutschen Post AG und der DHL Delivery», so die Einschätzung von Stephan Teuscher (ver.di) im Magazin *Mitbestimmung.* Hinzu komme, dass die DHL mit der Wiedereingliederung ständige Tarifauseinandersetzungen vermeide. Die Laufzeit des Haustarifvertrags unterscheidet sich von den regionalen Logistik-Flächentarifverträgen, die zudem ihrerseits nicht synchron verlaufen. «Das hätte für die Post weiterhin das ständige Risiko regelmäßiger Arbeitskämpfe bedeutet», resümierte Teuscher (zit. nach Hinck 2019).

Die Gewerkschaft ver.di feierte seinerzeit den Schritt, «in einem DAX-Unternehmen den Trend zu Tochterunternehmen mit schlechteren Tarifbedingungen umzukehren», wie es in dem Magazinbericht heißt. Für die Beschäftigten der ehemaligen Delivery-Gesellschaften bedeutete die Wiedereingliederung mehr Geld und ein Ende des Arbeitens nach Bedarf sowie unbezahlter

Überstunden, außerdem die Möglichkeit, mit 55 Jahren in Altersteilzeit zu gehen. In der letzten Tarifrunde bei der Deutschen Post AG, die im Frühjahr 2023 stattfand, einigten sich Deutsche Post DHL und ver.di, nachdem die Gewerkschaft bereits eine Streikurabstimmung in Gang gesetzt hatte, auf einen Abschluss. Dieser sah zwar keine Lohnsteigerung in Höhe der Inflation vor, aber dennoch Einmalzahlungen über das Jahr 2023 verteilt sowie ab April 2024 eine tabellenwirksame Lohnerhöhung von 340 Euro für alle Vollzeitbeschäftigten. Gerade in den unteren Lohngruppen bedeutet das Steigerungen von 11 bis 16 Prozent. Für Paketzusteller*innen, die in übergroßer Mehrheit in die Lohngruppe 3 des Konzerns fallen, liegt die Lohnsteigerung ab April 2024 bei knapp 14 Prozent. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten außerdem Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt schon nach 30 Tagen statt wie zuvor erst nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit.

Diese Regelungen kommen auch den DHL-Paketzusteller*innen zugute. So kommt es, dass DHL in aktuellen Ausschreibungen für Paketzusteller*innen mit Stundenlöhnen von um die 15 Euro, ab April 2024 um die 17 Euro, bezahlten Überstunden, Weihnachts- und Urlaubsgeld, bezahlter Einarbeitung und Aufstiegsmöglichkeiten für sich werben kann. Das ist ein eklatanter Unterschied zu den Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmen anderer Anbieter. Auch die Tatsache, dass bei DHL ein Betriebsrat besteht, es also einen Ansprechpartner bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen gibt sowie Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, macht in der Praxis einen Unterschied. Dieser «Wettbewerbsnachteil» gegenüber den Unternehmen, die ihre Fahrer*innen intensiver ausbeuten (können), mag ein Grund dafür sein, dass DHL intensiv am Ausbau seines Packstation-Netzes arbeitet. Unterlaufen des Mindestlohns und systematischer Stundenklau wie in den Subunternehmen der Paketbranche sind bei DHL so nicht möglich.

Doch auch Paketzusteller*innen bei DHL beklagen in Medienberichten harte Arbeitsbedingungen, hohen Zeitdruck und eine wachsende Paketmenge. Insbesondere während des Corona-Booms machten sich eine zu dünne Personaldecke und der aufgrund der schweren Arbeit hohe Krankenstand (die Pakete bei DHL sind häufig schwerer als die der Amazon-Zusteller*innen) bemerkbar. Davon berichten nicht nur Fahrer*innen; auch viele Kund*innen beschweren sich über nicht oder schlecht zugestellte Pakete. «Schlechter Lieferservice bei DHL» ist in Kommentarspalten oder Boulevardformaten diverser Fernsehsender schon fast ein eigenes Genre. Auch bei DHL gilt also: Die Paketzustellung ist ein extrem anstrengender, gering bezahlter Job, bei dem unter hohem Zeitdruck und unter engmaschiger digitaler Kontrolle gearbeitet wird. Die Möglichkeiten, sich für bessere Arbeitsbedingungen zu organisieren und diese, einschließlich höherer Löhne, auch tatsächlich durchzusetzen, sind für Zusteller*innen bei DHL gleichwohl um Längen besser als in den allermeisten Unternehmen, die den Rest der Branche prägen.

3.2 LOHNKONDITIONEN UND LOHNBETRUG

Die häufigsten Probleme, über die Paketzusteller*innen klagen, sind nicht bezahlte Löhne, unbezahlte Überstunden oder ständige undurchsichtige Lohnabzüge. Die Paketbranche ist insgesamt für ihre niedrigen Löhne bekannt. Allerdings stellt sich die Situation je nach Auftraggeber unterschiedlich dar. Während die Eigenbeschäftigten bei DHL und UPS in der Regel den vertraglich vereinbarten Lohn bzw. Tariflohn (DHL) erhalten, sieht es in vielen Subunternehmen, die den Großteil der Transporte für Hermes, GLS, DPD oder Amazon abwickeln, anders aus. Hier sind Abweichungen vom vertraglich fixierten Lohn üblich ebenso Lohnabzüge bei Fahrzeugschäden, für Wagenreinigung oder nicht eingehaltene Lieferzeiten. Oft handelt es sich um mehrere Hundert Euro im Monat. Sozialversicherungsbetrug durch Barauszahlung eines Teils des Lohns bis hin zu gar nicht gezahlten Monatslöhnen, nicht selten gefolgt vom Verschwinden des Unternehmens, sind in der Branche gang und gäbe. Einen solchen Fall schildern auch die Amazon-Fahrer B. und P. Bevor sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber anfingen, fuhren sie für ein anderes Amazon-Subunternehmen im Großraum Berlin. Bei diesem habe es häufig Probleme mit nicht oder verspätet gezahltem Lohn gegeben, berichten sie. Als das Unternehmen mehrere Monate mit der Zahlung im Rückstand war, sprachen sie sich mit drei oder vier weiteren Fahrern ab und erklärten zu Schichtbeginn, sie würden keine Pakete mehr ausliefern, wenn sie ihr Geld nicht bekämen. Ihr Protest hatte allerdings keinen Erfolg, wenige Tage später war die Firma geschlossen, der Besitzer hätte sich ins Ausland abgesetzt, berichten sie. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht, die die beiden anstrengen, zieht sich bis heute hin, weil das Unternehmen nicht mehr erreichbar ist.

Offizielle belastbare Zahlen zum Durchschnittslohn in der Paketbranche zu finden, erweist sich aus mehreren Gründen als schwierig. Wie das Statistische Bundesamt im November 2023 mitteilte, verdienten vollzeitbeschäftigte Fachkräfte von Post-, Kurier- und Expressdiensten im April durchschnittlich 2.719 Euro brutto im Monat und damit knapp 700 Euro weniger als Fachkräfte in der Gesamtwirtschaft (Statistisches Bundesamt 2023). In einem Bericht aus dem Vorjahr hatte das Statistische Bundesamt einen durchschnittlichen Bruttoverdienst in der gesamten Branche von 3.022 Euro[5] für 2021 gemeldet (nicht preisbereinigt): Damit wären die Bruttolöhne gegenüber 2011, also im Zehnjahresvergleich, um sechs Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum stiegen die Löhne in Deutschland insgesamt (nicht preisbereinigt) um 23,8 Prozent und damit etwa viermal stärker (Statistisches Bundesamt 2022). Dieser Durchschnittslohn liegt indes weit über dem, wovon Fahrer*innen bei Subunternehmen in der Paketbranche berichten oder was sich rechnerisch aus den vereinbarten Stundenlöhnen ergibt.

Der vertraglich vereinbarte Lohn liegt je nach Firma meist knapp über dem Mindest-

5 Die höhere Zahl gegenüber dem Verdienst «normaler» Fachkräfte ergibt sich daraus, dass auch dieVerdienste «herausgehobener» Fachkräfte und von Beschäftigten in leitender Stellung in die Berechnung einflossen.

lohn, das heißt zwischen 12 und 15 Euro brutto pro Stunde, in manchen Fällen etwas höher. So kommen auf Basis einer Wochenarbeitszeit von 38,5 oder 40 Stunden monatliche Bruttolöhne zwischen 2.000 und 2.900 Euro zustande. In diesem Bereich bewegen sich die offiziellen Vollzeitlöhne bei allen Zustellunternehmen, auch bei jenen, die mit Eigenbeschäftigten arbeiten, wie DHL und UPS.

In der Subunternehmerszene ist aber noch ein anderes Problem zu beobachten. Beratungsstellen und Gewerkschafter*innen berichten, dass in vielen Subunternehmen der vertragliche Lohn gar nicht ausgezahlt werde, sondern dass in mündlichen Parallelabsprachen früher Tagessätze von 75 bis 80 Euro, seit der Mindestlohnerhöhung vom Oktober 2022 meist 80 bis 90 Euro netto vereinbart würden. Darauf ließen sich viele Zusteller*innen ein, weil ihnen das verglichen mit den Löhnen in ihren Herkunftsländern in Ost- oder Südosteuropa immer noch einträglich erscheine. In der Lohnabrechnung werde dann mit Zuschlägen, Abzügen oder Spesen so gerechnet, dass der vereinbarte Betrag herauskommt. Es komme auch vor, dass die Lohnabrechnung völlig undurchsichtig sei und ganz andere Zahlen enthalte als das, was den Fahrer*innen ausgezahlt werde. «Aber wenn die Fahrer am Ende des Monats feststellen, der vereinbarte Betrag ist auf dem Konto, dann ist es für viele okay. Für sie zählt weniger, was sie laut Arbeitsgesetzen oder Vertrag erhalten müssten, sondern ob die mündliche Absprache vom Unternehmen eingehalten wurde», sagt Tina Morgenroth von «Faire Mobilität». Häufig sei indes selbst das nicht der Fall – das sind Anlässe, deretwegen manche Zusteller*innen die Beratungsstellen aufsuchen. «Wir hören oft, dass den Fahrern von dem vereinbarten Betrag noch Summen abgezogen werden, zum Beispiel für Reparaturen, wenn es einen Fahrzeugschaden gab, auch wenn der eigentlich versichert ist. Das passiert teilweise so regelmäßig, dass die Fahrer*innen jeden Monat mehrere hundert Euro weniger haben, als vereinbart wurde. Dann kommen sie mitunter zu uns in die Beratung», so Morgenroth.

Ein Problem, von dem die Berater*innen ebenfalls häufig hören, ist, dass ein Teil des Lohns nicht überwiesen, sondern bar ausgezahlt wird. Diese Barzahlungen können ein Drittel bis zur Hälfte des Nettolohns umfassen. «Indem sie einen Teil undokumentiert auszahlen, umgehen solche Unternehmen die Sozialabgaben, wir haben es dann mit systematischem Sozialversicherungsbetrug zu tun», so Morgenroth. Auch Beschäftigte, die gar nicht zur Sozialversicherung angemeldet werden, begegneten ihr häufig, sagt Monika Fijarczyk vom Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA). Für die Zusteller*innen werden die Barauszahlungen meist erst dann zum Problem, wenn die Summen kleiner als erwartet ausfallen und sie dann erfahren, dass ihnen noch Kosten abgezogen wurden.

Schließlich sind nicht gezahlte Monatslöhne und das «Verschwinden» von Unternehmen – so wie im weiter oben geschilderten Fall der Amazon-Fahrer P. und B. – ein verbreitetes Problem, das nach Angaben von Beratungsstellen zunimmt. «Das plötzliche Abtauchen gehört zu einer in der Branche gängigen Strategie von Subunternehmen,

sich den Forderungen der Beschäftigten zu entziehen», so die Einschätzung von «Faire Mobilität». «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», heißt es einer ihrer Dokumentationen über einen Fall von Oktober 2022. «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.»

Auch Monika Fijarczyk vom BEMA betont, dass ihr bei Beratungsgesprächen immer öfter von nicht gezahlten Löhnen und plötzlich verschwundenen Unternehmen berichtet werde: «Es geht sehr häufig darum, dass Löhne nicht gezahlt worden sind. Meist hat jemand eine Zeitlang für ein Unternehmen gearbeitet, und ab einem bestimmten Zeitpunkt ist der Arbeitgeber nicht mehr erreichbar oder es werden keine Schichten mehr zugeteilt. Man hat keine Kündigung bekommen, aber bekommt einfach den Lohn nicht mehr, zwei, drei Monate lang. Das ist die Grenze, an der Leute dann sagen, jetzt muss ich was unternehmen.»

Viele der geschilderten Probleme, auch die nicht gezahlten Überstunden, von denen in Kapitel 3.1 die Rede war, ergeben sich unmittelbar aus der Subunternehmerstruktur, mit der die meisten großen Logistikfirmen ihre Transporte abwickeln. Der hohe Druck, den die Auftraggeber ausüben, und die Abhängigkeit der Subunternehmen von ihnen lassen den in der Regel kleinen Firmen kaum eine andere Wahl, als ihre Fahrer*innen auszupressen und ihre Löhne zu drücken. Anders, sind sich die befragten Gewerkschafter*innen einig, sei ein profitabler Betrieb der oft neu gegründeten Firmen kaum möglich. Die Gewinnmargen seien in den allermeisten Fällen gering. Das Abtauchen ist dann mitunter der letzte Schritt eines inkompetenten und überforderten Firmengründers, sich mit ein bisschen Profit aus dem Staub zu machen. Das Nachsehen haben die Beschäftigten.

3.3 DIE BESONDERS PREKÄRE SITUATION MIGRANTISCHER UND GEFLÜCHTETER KOLLEG*INNEN

Genaue Zahlen, wie hoch der Migrationsanteil unter den Beschäftigten der Branche ist, gibt es nicht. Laut Bundesagentur für Arbeit liegt unter den Vollzeitbeschäftigten der Post-, Kurier- und Expressdienste der Anteil nicht deutscher Beschäftig-

«SEIT 2020 FAHRE ICH FÜR AMAZON PAKETE AUS. IN DER ZEIT HABE ICH EINEN EINZIGEN DEUTSCHEN FAHRER KENNENGELERNT. PASCAL WAR SEIN NAME.»
P., FAHRER FÜR EIN SUBUNTERNEHMEN FÜR AMAZON

ter bei gut 32,5 Prozent, hier sind aber die Beschäftigten der Post mitgezählt (Bundesagentur für Arbeit 2023). Das DGB-Beratungsnetzwerk «Faire Mobilität» geht davon aus, dass der Anteil ohne Postdienste wesentlich höher ist. In einer Branchenstudie von «Faire Mobilität» heißt es: «Es gibt Schätzungen, wonach von einem Anteil von 75 bis 90 Prozent an migrantischen Beschäftigten ausgegangen wird, die Arabisch, Bosnisch, Kroatisch und Serbisch, Bulgarisch, Englisch, Farsi, Polnisch, Rumänisch, Russisch oder Türkisch 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.» (Morgenroth/Mazurek 2023: 3)

Gespräche mit anderen Beratungsstellen, Gewerkschafter*innen und Fahrern bestätigen diesen Befund. Die beiden von uns interviewten polnischen Amazon-Fahrer aus Berlin berichten, dass sie in mehr als drei Jahren Tätigkeit als Zusteller*innen nur einen deutschen Fahrer kennengelernt hätten (siehe Zitat oben), wobei möglicherweise einige Fahrer*innen, die sie als türkisch oder arabisch einordnen, auch deutsche Staatsangehörige gewesen sein könnten. Der Reddit-Nutzer Wood_6, der Ende 2022 einen wütenden Bericht über seine Erfahrung als Amazon-Zusteller veröffentlichte, schreibt ebenfalls: «Bei meiner Firma war ich der einzige Deutsche. Der Rest waren Ukrainer, Syrer, aber auch EU-Ausländer mit hoher Arbeitslosenquote. Amazon kennt die Not dieser Menschen und nutzt sie gnadenlos für den eigenen Profit aus.»

Nicht nur in Amazon-Subunternehmen, sondern auch in denen, die für Hermes und DPD ausliefern, ist nach Berichten von Fahrer*innen und Berater*innen der Anteil deutscher Staatsbürger*innen an den Fahrer*innen verschwindend gering, sodass ein Anteil nicht-deutscher Zusteller*innen von mindestens 75 bis über 90 Prozent, zumindest in den Subunternehmen, realistisch erscheint, wobei es regionale Unterschiede geben mag. Hauptherkunftsländer der Zusteller*innen sind Polen, Rumänien, Bulgarien, manche, die Beratung beim BEMA suchen, kommen aus anderen EU-Staaten, viele auch aus sogenannten Drittstaaten wie Ukraine, Türkei, Syrien, Irak, Iran, Afghanistan oder Kirgistan, inzwischen häufiger auch aus Argentinien und anderen südamerikanischen Ländern. Ihre Situation unterscheidet sich und ist abhängig davon, ob sie als Geflüchtete oder als angeworbene Arbeiter*innen in Deutschland sind.

Dass unter den Fahrer*innen kaum deutsche Staatsangehörige sind, hat System, wie Till Meerpohl in seiner noch unveröffentlichten Masterarbeit herausarbeitet. Basierend auf mehreren Interviews, unter anderem mit einem Amazon-Subunternehmer in Hamburg, beschreibt er die Aufgabe des Subunternehmens, Arbeiter*innen bzw. Fahrer*innen zu rekrutieren, die bereit sind, eine sehr anstrengende Tätigkeit für einen äußerst niedrigen Lohn zu verrichten. Er zitiert den Subunternehmer mit den Worten: «Ich würde es auch für 5.000 Euro nicht machen. Das ist einfach sehr hart. Wer das macht, ist auf das Geld angewiesen, weil er einfach keine andere Arbeit findet oder finden kann.» (Meerpohl 2023: 51) Die Herausforderung bestehe somit darin, Menschen zu rekrutieren, die sich mangels Alternativen unter sozialverträglichem Niveau ausbeuten lassen müssen. Hier kommen die Arbeitsmarkteinschränkungen, denen Menschen mit Migrationsstatus ausgesetzt sind, ins Spiel: etwa nicht anerkannte Berufsabschlüsse bei Geflüchteten, Einschränkungen aufgrund fehlender Sprachkenntnisse, gepaart mit großer Geldnot, oder eben das deutlich niedrigere Lohnniveau im Herkunftsland. Meerpohl schreibt: «Die Rekrutierung des beobachteten Delivery Service Partners lässt sich in zwei Phasen unterteilen. In der ersten Phase, die 2018 begonnen hat, setzte das Unternehmen zu einem großen Anteil auf Beschäftigte, die aus Syrien geflohen waren und noch keinen langfristig gesicherten Aufenthaltsstatus hatten. […] In dieser Phase ging es darum, schnell einen großen Pool an Beschäftigten aufzubauen und dabei schneller zu sein als die konkurrierenden Delivery Service Partner. Dafür war das Subunternehmen auch bereit, attraktivere Arbeitsbedingungen zu schaffen.» (Ebd.: 52) In einer zweiten Phase habe das Subunternehmen seine Strategie verändert und vermehrt Zusteller*innen in Bulgarien und Rumänien rekrutiert, durch direkte Anwerbung vor Ort. «Der Subunternehmer gibt zwei Gründe für den Strategiewechsel an. Zum einen befand sich das Unternehmen nicht mehr in der Aufbauphase und war nicht mehr darauf angewiesen, Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen und verhältnismäßig besserer Vergütung in den Betrieb zu integrieren. Vielmehr setzte das Subunternehmen nun auf schlechtere Bezahlung und befristete Verträge. […] Die Ziele waren nicht mehr vermehrt syrische

Geflüchtete, sondern EU-Bürger*innen vor allem aus Bulgarien und Rumänien. Die beiden Staaten in der Europäischen Union mit den geringsten Durchschnittseinkommen.» (Ebd.)

Ob ähnliche Strategiewechsel auch bei anderen Subunternehmen oder Auftraggebern zu beobachten sind, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Fest steht aber, dass die extreme Ausbeutung in der Paketbranche nur deshalb möglich ist, weil sie sich strukturelle Benachteiligungen von migrantischen Arbeitskräften oder andere Notlagen zunutze macht – und weil die Tätigkeiten keine deutschen Sprachkenntnisse voraussetzen. Die Apps, die die Zusteller*innen zur Auslieferung nutzen, sind in fast allen Sprachen verfügbar, darüber hinaus ist lediglich ein Führerschein erforderlich.

Die Überausbeutung der migrantischen Zusteller*innen wird auch dadurch möglich, dass die Abhängigkeit vom Arbeitgeber besonders hoch ist: sei es, weil mangels Sprachkenntnissen ein Wechsel in einen anderen Betrieb erschwert ist, sei es, weil wie im Fall von im Ausland angeworbenen Arbeiter*innen bei der Anwerbung Schulden beim Unternehmer oder bei der Vermittlungsagentur gemacht oder anderweitige Verpflichtungen eingegangen wurden, die die Zusteller*innen zum Verbleib in der Firma zwingen, etwa durch Unterbringung in einer vom Vermittler oder der Firma gestellten Wohnung. (Für diese wird dann häufig eine überhöhte Miete verlangt, die direkt vom Lohn abgezogen wird.) Oder weil wie im Fall angeworbener Drittstaatenangehöriger das Visum an den Arbeitsvertrag gekoppelt ist oder zumindest ein entsprechender Eindruck erweckt wird.

Insofern kann von einer abgestuften Abhängigkeit und somit Ausbeutbarkeit der Fahrer*innen gesprochen werden: Während EU-Bürger*innen in ihrer Arbeitsplatzwahl grundsätzlich frei sind und sie sich, ähnlich wie Geflüchtete bzw. Menschen mit subsidiärem Schutz,[6] vor allem aufgrund schlechterer Arbeitsmarktzugänge für die Tätigkeit als Zusteller*in entscheiden, kommt bei angeworbenen Fahrer*innen mitunter ein direktes Abhängigkeitsverhältnis hinzu. Diese Abhängigkeit ist bei Drittstaatenangehöriger noch einmal größer. Bei Anwerbungen in Drittstaaten, aber auch in ärmeren EU-Ländern sind durchaus Konstellationen und Zustände zu beobachten, die als Menschenhandel bezeichnet werden können.

Gerade angeworbenen Arbeiter*innen werden zudem Arbeitsverträge häufig nicht ausgehändigt oder es werden, wie bereits beschrieben, mündliche Absprachen zur Bezahlung getroffen, die den Mindestlohn unterschreiten. P. und B., die aus Polen kommen und in Deutschland für ein Amazon-Subunternehmen arbeiten, berichten, dass in ihrer Firma «jeder etwas anderes verdient». Von den Kolleg*innen etwa aus Kirgisistan oder Kasachstan wüssten sie, dass diese deutlich weniger Geld erhalten würden als sie selbst. Diesen Arbeiter*innen sei häufig das deutsche Sozialversicherungssystem nicht bekannt,

6 Wobei anzumerken ist, dass ein Jobwechsel von Geflüchteten und Menschen in Asylverfahren die Zustimmung der Ausländerbehörde voraussetzt.

weshalb sie auch die Teilauszahlung in bar oder Abzüge vom vertraglich vereinbarten Lohn zunächst oft hinnähmen, wie Monika Fijarczyk vom BEMA berichtet.

Bei Zusteller*innen, die in Drittstaaten, zum Beispiel der Ukraine, von windigen Vermittlungsagenturen angeworben wurden, stellte das BEMA, aber auch die Beratungsstelle «Faire Mobilität» fest, dass sie, häufig ausgestattet mit sechsmonatigen Arbeitsvisa,[7] über Polen nach Deutschland kämen, dann aber mit polnischem Arbeits- oder Dienstleistungsvertrag bei Briefkastenfirmen zu extrem niedrigen Löhnen beschäftigt würden, die sich weit unterhalb des deutschen Mindestlohns bewegen. Ein solches Konstrukt ist illegal, fliegt aber im Rahmen einer sechsmonatigen Beschäftigung nur selten auf – und wenn, dann ist das nicht unbedingt zum Vorteil der Beschäftigten, denen Anzeigen wegen Schwarzarbeit drohen können, auch wenn sie selbst glaubten, ein ordentliches Arbeitsverhältnis eingegangen zu sein. In Fällen, in denen sich Beschäftigte an Beratungsstellen wenden, gelinge es dennoch bisweilen, über die Generalunternehmerhaftung nach dem Mindestlohngesetz zumindest den Anspruch auf den Nettolohn durchzusetzen, berichtet Monika Fijarczyk vom BEMA.

Fijarczyk spricht davon, dass sich mit solchen Briefkastenfirmen ein regelrechter nachgelagerter Geschäftszweig entwickelt habe. Da die Zustellfirmen – aber auch andere Bereiche des hiesigen Arbeitsmarkts – einen kontinuierlichen Bedarf an überausbeutbaren Arbeitskräften hätten, sei zunehmend eine Arbeitsteilung zu beobachten: Vermittler – teils selbst hervorgegangen aus Subunternehmen – werben Arbeiter*innen an und verdienen an den «Vermittlungsgebühren» sowie an den überhöhten Mieten für Unterkünfte der Arbeiter*innen, die ihnen in der Regel direkt vom Lohn abgezogen werden.

Die Vermietung von Wohnungen bzw. geteilten Unterkünften an angeworbene Arbeiter*innen ist ein weiteres Mittel des Lohn- und Sozialversicherungsbetrugs. Sie sei nicht so verbreitet wie in der Fleischindustrie, aber komme immer wieder vor. Sehr oft betreffe sie Menschen aus Bulgarien oder Rumänien, für den Raum Berlin-Brandenburg sind zahlreiche solcher Fälle dokumentiert, vor allem bei Subunternehmen des Hermes-Konzerns. Wenn die Zusteller*innen in Wohnungen des Subunternehmens wohnen, droht ihnen bei Beschwerden über die Arbeitsbedingungen nicht nur der Jobverlust, sondern auch die Obdachlosigkeit. Tina Morgenroth vom Beratungsnetzwerk «Faire Mobilität» berichtet von einem Fall, in dem mehrere polnische Arbeiter eines Subunternehmens von GLS nach mehreren Monaten Lohnbetrug nicht nur keine Wohnung, sondern auch kein Geld mehr für die Rückreise nach Polen hatten. Die Männer hätten dann die Transporter des Unternehmens einbehalten und in diesen geschlafen, sich außerdem an die polnische Presse gewandt. Am Ende konnte den Betroffenen durch die Unterstützung von Berater*innen vor Ort, der Polizei und der Medienberichterstat-

7 Dabei handelt es sich um die in Polen übliche «Erklärung zur Übertragung von Arbeiten an einen Ausländer», die als Instrument zur Umgehung von Arbeitsschutzmaßnahmen bekannt ist und eigentlich nicht für Arbeiten in Deutschland qualifiziert.

tung geholfen werden, sie konnten einen Großteil ihres noch ausstehenden Lohns erstreiten und nach Polen zurückkehren.

Welche Zwangslagen sich aus diesen Konstellationen ergeben, illustriert ein Fallbeispiel eines Hermes-Fahrers, das das BEMA intern dokumentiert hat (unveröffentlicht) und das hier abschließend ausführlich wiedergegeben werden soll. Es betrifft einen spanischen Staatsbürger marokkanischer Herkunft, der sich zunächst telefonisch an das Beratungsbüro wandte, weil sein Arbeitgeber ihm Geld schuldete und er eine andere Arbeit finden wollte: «Der Betroffene schildert folgende Situation: Über das Internet findet er auf Spanisch ein Stellenangebot als Kurierfahrer in Berlin, in dem 2000 Euro versprochen wurden. Die Anreise Anfang August 2018 zahlt er selber und wird vom Arbeitgeber am Flughafen empfangen. Es werden ihm nur noch 1400 Euro monatlich angeboten. Er lässt sich darauf ein und wohnt mit dem Arbeitgeber und zwei anderen Arbeitnehmern in einem Mietshaus, das gleichzeitig auch die Anschrift der Firma ist. […] Er arbeitet an sechs Tagen zu je ca. 10 bis 12 Stunden. […] Einen Arbeitsvertrag erhält er zunächst nicht und wird vertröstet. Am Ende des ersten Monats werden ihm 500 Euro bar ausgezahlt. Ihm wird erklärt, dass 300 Euro für die Miete ist, 1000 Euro für Steuern und Sozialabgaben und er das restliche Geld später, wenn mehr Geld da ist, bekommt. Im September erhält er 600 Euro, im Oktober wird er in einen Verkehrsunfall verwickelt, der Transporter beschädigt, er bekommt nur 300 Euro ausbezahlt. Aus finanziellen Gründen kommt es zu einem Streit zwischen den beiden Geschäftspartnern, die als seine Arbeitgeber fungieren. Er bekommt von beiden Arbeitsverträge auf Deutsch vorgelegt, die er nicht versteht, und entscheidet sich für den, der besser Spanisch spricht, dem er dadurch mehr vertraut und der vermeintlich mehr bezahlt. Den Arbeitsvertrag kann er zwar fotografieren, er wird ihm aber nicht ausgehändigt. Im Arbeitsvertrag stehen wieder 2000 Euro. Von diesem Zeitpunkt an geht er davon aus, dass er ein gewöhnlicher Arbeitnehmer ist, der vom Arbeitgeber gemeldet ist. Der Arbeitgeber kann ihn davon überzeugen, dass er sein restliches Geld später ausbezahlt bekommt. Der Arbeitgeber bietet dem Betroffenen immer wieder an, ihm bei allem zu helfen, und verwahrt unter diesem Vorwand viele Dokumente des Betroffenen. So ist er sich nicht sicher, ob es eine Krankenkassenkarte gibt. Alles, was er hat, ist eine Kopie eines Briefes einer Krankenkasse, auf der eine Betriebsnummer verzeichnet ist und keine Mitgliedsnummer. Dies spricht dafür, dass er als Selbstständiger gemeldet ist. Sein Arbeitgeber erklärt ihm weiterhin, dass er ihm keine Lohnabrechnungen geben kann und das Geld nicht überweisen kann, solange er kein Konto hat, und vertröstet ihn, dass er ihm bald dabei helfen wird, ein Konto zu eröffnen. […] Im Februar müssen der Arbeitgeber und seine drei Arbeitnehmer das Mietshaus verlassen und ziehen in ein Motel im Grenzbereich Berlin-Brandenburg. Der Betroffene teilt sich fortan ein ca. 15 qm kleines Zimmer mit den anderen beiden Arbeitnehmern. Er beschließt, etwas an der Lage zu ändern, täuscht eine Krankheit vor und sucht unser Beratungsbüro auf. Nach den Erzählungen des Betroffenen hat er sich seit sieben Mo-

naten in einem enorm ausbeuterischen Abhängigkeitsverhältnis zu seinem Arbeitgeber befunden. Insgesamt hat er in diesem Zeitraum 3800 Euro erhalten. Basierend auf den Angaben zu Arbeitsstunden ergibt sich ein ausbezahlter Stundenlohn zwischen 1,88 Euro und 2,05 Euro.»

Der geschilderte Fall ist auch ein Beispiel dafür, welche Handlungsoptionen sich ergeben können, wenn betrogene und überausgebeutete Beschäftigte beschließen, sich mit ihren Anliegen an Beratungsstellen zu wenden. Dem Fahrer gelang es, vom Generalunternehmer einen Teil seines geprellten Lohns zu erhalten, außerdem konnte er sich aus der Zwangslage bei seinem Arbeitgeber befreien und sich beruflich neu orientieren. Darum, welche Möglichkeiten Beschäftigte noch finden, ihre Ansprüche geltend zu machen, wird es in Kapitel 5 gehen.

4 FOLGEPROBLEME

Der Fokus dieser Broschüre liegt auf den Arbeitsbedingungen, unter denen die Paketzustellung stattfindet. Auswirkungen des Online-Handels gibt es indes nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch in vielen anderen Bereichen. Im Folgenden sollen drei mit dem Versandhandel verbundene Phänomene schlaglichtartig skizziert werden: Müll, die Papierkrise und die Veränderung der Innenstädte.

4.1 MÜLL

Der boomende Online-Versandhandel bedeutet: Müll, vor allem massenweise Verpackungsmüll. Da viel mehr und immer kleinteiligere Bestellungen verschickt, zugestellt und mitunter dann wieder retourniert werden, wächst auch das Aufkommen der für einen großen Teil der Sendungen erforderlichen Kartons. Ein neues Phänomen ist das nicht, aber wie so vieles, das mit dem Online-Versandhandel zusammenhängt, hat es sich während der Corona-Pandemie verstärkt. Laut Umweltbundesamt war der Papier-, Pappe- und Kartonverbrauch des Versandhandels in Deutschland bereits zwischen 1996 und 2015 von 120.000 auf 770.000 Tonnen explodiert (Netz 2019), 2020 wurden in Deutschland fast zehn Millionen Tonnen Papierverpackungen und Pappkartons verbraucht (Goebel 2022). 2021 – im zweiten Pandemiejahr – gab es EU-weit 84 Millionen Tonnen Verpackungsmüll, 4,8 Millionen Tonnen mehr als im Vorjahr (Europäisches Parlament 2023). Von den 84 Millionen Tonnen wiederum entfielen knapp 40 Prozent auf Papier und Pappe – mit Abstand der größte Anteil (Kunststoff folgte weit abgeschlagen mit einem Anteil von 19 Prozent auf Platz 2). Im Zehn-Jahres-Trend steigerte sich der im Durchschnitt pro EU-Bürger*in anfallende jährliche Verpackungsmüll zwischen 2012 und 2021 von 155 auf 189 Kilogramm, wobei diese Zahl etwas irreführend ist, da sie auch den gar nicht durch Endverbraucher*innen produzierten Verpackungsmüll enthält, der etwa 50 Prozent ausmacht (ebd.). So oder so: Es ist viel Müll und es wird immer mehr. Ein im Januar 2019 in Deutschland in Kraft getretenes neues Verpackungsgesetz änderte daran nichts. Dabei ist die Herstellung von Papier grundsätzlich ressourcenintensiv: Um ein Kilogramm Papier herzustellen, benötigt man etwa 50 Liter Wasser. Das ist ein ähnlich hoher Energie- und Wasseraufwand wie beispielsweise bei der Produktion von Stahl.

Allerdings: Müll ist nur ein Aspekt der Umweltbilanz des Online-Handels. Und stellt man diese derjenigen des stationären Handels gegenüber, ist das Bild gemischt. Eine im Auftrag des Bundesumweltministeriums und des Bundesumweltamts 2019 durchgeführte Studie des Forschungszen-

trums für Umweltpolitik an der Freien Universität Berlin, die andere Untersuchungen zu dem Thema auswertete, kam zu dem Ergebnis: «Insgesamt zeigt sich, dass die Umweltwirkungen des E-Commerce gegenüber dem stationären Handel nicht notwendigerweise größer sind.» (Postpischil 2019: 22)

4.2 PAPIERKRISE

Auch innerhalb des Papiermüllsegments hat eine naheliegende Verschiebung stattgefunden. Während früher vor allem Zeitungen und Magazine, sogenannte grafische Papiere, den Großteil des Papiermülls ausmachten, sind es heute aus dem Online-Versandhandel stammende Kartons und Umschläge. Das Bild haben sicherlich viele Menschen aus ihrem Alltag vor Augen: Die blaue Papiertonne ist voll mit Kartons und eher nicht mit alten Zeitungen. Das Verhältnis von grafischem Papier zu Verpackungen verschiebt sich seit einiger Zeit immer weiter zugunsten Letzterer, die schon 2018 etwa 50 Prozent der Papierindustrieprodukte ausmachten.

Dass diese Verschiebung wiederum Auswirkungen auf andere mit Papier arbeitende Branchen haben kann, zeigt die Papierkrise. Seit 2021 gibt es einen Papiermangel, der zeitweise zu regelrechten Engpässen auf dem Markt führte. Zudem sind die Papierpreise, etwa für Zeitschriften, teils enorm gestiegen. Der Mangel bezieht sich auf grafisches Papier, nicht auf Papierverpackungen, doch Ersterer hängt mit der Verfügbarkeit des Letzteren zusammen. Das liegt daran, dass sich Papierfabriken der seit Jahren sinkenden Nachfrage nach grafischem Papier und der steigenden Nachfrage nach Verpackungsmaterial angepasst haben, insbesondere als der Bedarf nach grafischem Papier während der Corona-Pandemie noch einmal stark nachließ (weil in Büros weniger gedruckt wurde, Werbebroschüren z. B. im Tourismus ausfielen, usw.). Als dann nach Ende der Corona-Maßnahmen grafisches Papier wieder stärker nachgefragt wurde und der Mangel an Altpapier, einem wichtigen Rohstoff für die Papierproduktion, hinzukam, löste dies eine Papierkrise aus. Allein zwischen Januar 2021 und Januar 2022 verdoppelte sich der Preis von Altpapier. Und das war noch vor dem Überfall Russlands auf die Ukraine und den steigenden Energiekosten. Für Buchverlage, Zeitungen und Magazine ist die Papierkrise ein Problem – für den mitverursachenden Online-Versandhandel dagegen weniger. Denn Kartons und Pappumschläge gibt es genug.

4.3 VERÖDUNG DER INNENSTÄDTE

Ein drittes, im Zusammenhang mit dem wachsenden Online-Handel immer wieder diskutiertes Thema ist die Veränderung der Innenstädte. Deren Verödung schwebe «wie ein Damoklesschwert über den Köpfen der Kommunalpolitiker», hieß es etwa Anfang August 2023 in der *Rheinischen Post.* Anlass war die Ankündigung des Kosmetikhändlers Yves Rocher, in Deutschland, Österreich und der Schweiz alle Ladengeschäfte zu schließen, womit das Unternehmen vielen anderen Marken im sogenannten Non-Food-Segment folg-

te. «Innenstädte: Was tun gegen Verödung und Aussterben?», fragte im November 2022 die Deutsche Welle und «Sterben unsere Innenstädte?» im Dezember 2021 der SWR, die *Süddeutsche Zeitung* forderte ebenfalls 2021 für die Innenstädte: «Mieten runter, Menschen rein.» Für Kommunalpolitiker*innen ist das Thema schon länger ein immer wiederkehrender Anlass für gegenseitigen Austausch und Aktionsprogramme. Bereits zwischen 2012 und 2017 war die Zahl der Geschäfte im Einzelhandel um 11.000 deutschlandweit gesunken, seitdem ging es noch einmal deutlich bergab.

Zu dem Thema nahm auch der ver.di-Bundesvorstand im November 2021 in einem Positionspapier ausführlich Stellung. Online-Versandhandel wird darin nur als einer der vielfältigen Gründe für die konstatierte Verödung vieler Innenstädte genannt. In diesem Zusammenhang heißt es auch: «Unfairen Wettbewerb im Einzel- und Versandhandel gibt es auch aufgrund einer ungleichen Besteuerung. In einer zunehmend digitalisierten Wirtschaft sind Gewinne nicht mehr an stationäre Betriebsstätten gebunden. Während viele stationäre Einzelhändler Einkommenssteuer und Gewerbesteuer zahlen, verschieben gerade die großen Online-Händler ihre Gewinne in Steueroasen. Amazon zahlt auf der ganzen Welt effektiv nur 11,8 Prozent Steuern. Deswegen muss der Umsatz großer Online-Händler künftig vor Ort besteuert werden.» (ver.di/Bundesvorstand 2021)

Trotz aller berechtigten kommunalen Versuche, dem durch das Ladensterben ausgelösten Leerstand entgegenzuwirken, und der sicherlich sinnvollen kritischen gewerkschaftlichen Auseinandersetzung mit der Bevorzugung des Online- gegenüber dem Einzelhandel (etwa durch Steuerungleichbehandlung) scheint doch auch klar: Ein Zurück zu jener Art der Innenstadt, die nun unter anderem durch den boomenden Online-Versandhandel auszusterben droht, ist weder denkbar noch erstrebenswert. Denn selbstverständlich ist es Aufgabe linker und gewerkschaftlicher Politik, etwa für die von Kaufhausschließungen betroffenen Kolleg*innen zu kämpfen. Eine sozialistische Stadtplanung der Zukunft sollte aber die Stadtplanung der 1970er-Jahre, wie wir sie aus dem Westen kennen, mit auf Autoverkehr ausgerichteter Gesamtinfrastruktur und auf Shopping ausgerichteten Fußgängerzonen oder Einkaufsmeilen, überwinden und nicht etwa reaktivieren.

Auch in dem erwähnten ver.di-Positionspapier wird diese Perspektive eingenommen. Die Krise sei «auch eine Chance, zukünftig einen nachhaltigeren Entwicklungspfad einzuschlagen. Unsere Städte und Gemeinden sollten stärker gemeinwohlorientiert weiterentwickelt werden. Kulturorte und soziale Einrichtungen, der öffentliche Raum als Ort der Begegnung sowie Freizeitaktivitäten sollten eine wichtigere Rolle spielen. Gleiches gilt für den Klimaschutz und die Klimaanpassung. Dadurch kann die Aufenthaltsqualität und Nahversorgung der Innenstädte verbessert werden. Bund und Länder müssen die Städte und Gemeinden auf diesem Weg unterstützen», heißt es dort. Doch bis es soweit ist, füllen vorerst die Kleintransporter der großen Paketdienstleister die Lücken im Stadtbild.

5 WIDERSTAND UND GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG

Wie gezeigt wurde, findet die Arbeit in der Paketbranche (abgesehen von DHL) vorwiegend in kleinen Subunternehmen mit nur wenigen, maximal mehreren Dutzend Beschäftigten statt. Die allermeisten Zusteller*innen dort sind Migrant*innen unterschiedlicher Herkunft, die im Arbeitsprozess wenig miteinander zu tun haben. Da es abgesehen von den Parkplätzen vor den Depots kaum Orte gibt, an denen sich Fahrer*innen unterschiedlicher Subunternehmen begegnen und austauschen können oder wo sie für gewerkschaftliche Aktivitäten ansprechbar wären, sind die Voraussetzungen für kollektiven Widerstand schwierig. Dennoch gibt es immer wieder Berichte über Fahrer*innen, die sich meist aus extremen Notlagen heraus zu gemeinsamen Aktionen verabreden: beispielsweise indem sie nach mehrmonatigen Verzögerungen bei der Lohnzahlung als Gruppe (meist mit einstelliger Beteiligung) die Arbeit einstellen, bis es ein Lösungsangebot gibt (siehe hierzu Kap. 5.1). Solche «wilden Mini-Streiks» verlaufen oft unterhalb der öffentlichen Wahrnehmungsschwelle, auch Gewerkschafter*innen bekommen in der Regel nichts davon mit oder hören erst im Nachhinein davon. Die Beteiligten sehen ihre Interventionen selbst meist nicht als Arbeitskämpfe, sondern als Teil eines Aushandlungsprozesses mit dem Unternehmen, bei dem sie in nachteiliger Position sind.

Gewerkschaftliche Aktivitäten in der Paketbranche konzentrieren sich auf einzelne große Akteure wie DHL (siehe Kap. 5.4), wo ver.di traditionell gut organisiert ist, oder auf Amazon, wo ver.di seit mehr als zehn Jahren um einen Tarifvertrag kämpft und sich seit einiger Zeit auch der Organisierung der Beschäftigten in den kleineren Verteilzentren zuwendet. Hier entstehen als «Beifang» mitunter Kontakte zu Fahrer*innen der Subunternehmen (siehe Kap. 5.5).

In einigen Depots großer Konzerne der Branche, etwa in manchen DPD-Niederlassungen oder einzelnen Amazon-Verteilzentren, konnten Beschäftigte in den letzten Jahren Betriebsräte gründen. Diese sind in der Regel nur für die Beschäftigten des jeweiligen Depots zuständig. Falls das Unternehmen mit festangestellten Fahrer*innen arbeitet, fallen diese auch darunter. Während es in der zerklüfteten Subunternehmerlandschaft bislang keine gezielten Anstrengungen gibt, Paketzusteller*innen gewerkschaftlich zu organisieren, ist ver.di mit politischen Forderungen durchaus in der Debatte präsent. Die wichtigste ist

die nach einem Verbot der Subunternehmen. Die Idee dahinter: Um das System der Überausbeutung in der Zustellung zu beenden, müssen die Subunternehmen verschwinden, die Zustellung muss in die Verantwortung der großen Unternehmen der Branchen übergehen. Wenn die Fahrer*innen erst einmal fest bei diesen Unternehmen angestellt sind, so die Überlegung, werde auch ihre gewerkschaftliche Organisierung möglich. Neben dem Verbot der Subunternehmen fordert ver.di eine Gewichtsbegrenzung auf 20 Kilogramm im Ein-Personen-Handling und eine Kennzeichnungspflicht für besonders schwere Pakete, generell einen besseren Gesundheitsschutz für die Zusteller*innen, außerdem wirksamere Kontrollen durch den Zoll. Über Aktionstage im Rahmen der Kampagne «Fair zugestellt statt ausgeliefert» bringt ver.di diese Forderungen immer wieder in die politische Debatte ein (siehe Kap. 5.3).

Abgesehen von den genannten gewerkschaftlichen Initiativen gibt es inzwischen ein breites Beratungsangebot von gewerkschaftsnahen oder öffentlichen Einrichtungen wie «Faire Mobilität» oder «Faire Integration» (siehe ausführlich dazu Kap. 5.2). «Faire Mobilität» und andere Beratungsstellen nehmen regelmäßig im Rahmen von Flyer-Aktionen Kontakt zu Zusteller*innen auf, informieren sie über ihre Rechte und bieten Rat und (juristische) Unterstützung an. Sie sind inzwischen als verlässliche Anlaufstellen etabliert, von denen zumindest einige Zusteller*innen wissen, dass sie hier arbeitsrechtliche Unterstützung erhalten. Über sie entsteht auch ein großer Teil des gewerkschaftlichen Wissens über die Branche.

Die strukturelle Zersplitterung der KEP-Branche, die kurze Lebensdauer vieler Subunternehmen, die eher kurzfristige Perspektive vieler Beschäftigter, für die die Paketzustellung oft eine Zwischenstation oder nur eine saisonale Tätigkeit ist, sowie die vielen unterschiedlichen Sprachen, die sie sprechen, erschweren eine gewerkschaftliche Organisierung und den Aufbau langfristiger Strukturen. Dass eine Organisierung dennoch möglich sein könnte, davon sind einzelne Gewerkschafter*innen überzeugt. Ein von uns interviewter ver.di-Projektsekretär für Amazon berichtet, dass er im Rahmen von Organisierungsbemühungen in Amazon-Verteilzentren auch Kontakte zu Fahrer*innen geknüpft habe und eine Organisierung nicht nur für möglich, sondern auch für strategisch geboten halte (siehe Kap. 5.5). Dass die Branche organisierbar ist, zeigen Beispiele aus anderen Ländern. Welche Erfahrungen dabei gemacht wurden und wie sie gewerkschaftliche Bestrebungen hierzulande informieren könnten, erörtern wir am Beispiel von Italien und den US-Teamsters (Kap. 5.6).

5.1 WIDERSTAND UND SELBSTORGANISIERUNG IM ARBEITSALLTAG

Die Paketbranche ist durch die große Zahl kleiner und kleinster Subunternehmen extrem zersplittert und bietet auf den ersten Blick wenig Ansatzpunkte für kollektiven Widerstand. Die Zusteller*innen verbringen fast den gesamten Arbeitstag vereinzelt in ihren Fahrzeugen, Begegnungen gibt es bei der morgendlichen Paketeinla-

dung im Depot sowie beim Warten auf die Einfahrt zur Beladung oder sporadisch auf der Tour, wenn Fahrer*innen anderen zu Hilfe kommen müssen, um die Paketmenge zu bewältigen. Kommunikationskanäle jenseits dieser Gelegenheiten existieren kaum, am ehesten noch innerhalb der Herkunfts-Communities der Fahrer*innen, etwa wenn Gruppen aus der gleichen Region für die Arbeit in Deutschland angeworben wurden oder Beschäftigte in derselben Sammelunterkunft für Geflüchtete wohnen. In manchen der Kleinunternehmen existieren WhatsApp-Gruppen, über die die Chefs mit den Zusteller*innen kommunizieren, aber das ist kein durchgängiges Phänomen. Was es allerdings gibt, sind Messengergruppen oder andere Foren, meist auf Social Media, in denen angeworbene Fahrer*innen aus bestimmten Ländern sich über Erfahrungen austauschen sowie Tipps oder Arbeitsgesuche teilen. In solchen Gruppen kursieren hin und wieder auch Informationsmaterialen gewerkschaftsnaher Beratungsstellen, in denen diese über Rechte aufklären oder Kontaktmöglichkeiten publizieren.

Wenn von «eigensinnigem» Verhalten von Zusteller*innen im Arbeitstag berichtet wird, dann handelt es sich meist um individuelle Strategien, um mit der ordnungsgemäß nicht erfüllbaren Lieferanforderung fertigzuwerden. In nahezu allen Berichten von Amazon-Zusteller*innen geht es um Methoden, wie die von der App vorgegebenen Pausenzeiten zu umgehen sind (z. B. durch Screenshots der Paketcodes), wie man trotz abgeschalteter App weiter ausliefern oder mit dem unsachgemäßen Ablegen von Sendungen vor der Haustür Zeit einsparen kann. Diese Tricks und Kniffe sind verallgemeinerte individuelle Bewältigungsstrategien, sie gehören zum Common Sense mehr oder weniger aller Zusteller*innen. Das macht aus ihnen noch keine widerständigen Handlungen, zumal sie es den großen Paketdiensten erst ermöglichen, unrealistische Lieferversprechen einzuhalten. Nichtsdestotrotz unterlaufen die Fahrer*innen damit Arbeitsanweisungen ihrer Firmen bzw. Auftraggeber. In ihnen drückt sich somit ein kollektives Bewusstsein der Beschäftigten über die Unerfüllbarkeit der an sie gestellten Anforderungen aus.

Zusteller*innen, die schon länger für einen Betrieb arbeiten und sich ein gewisses Standing als besonders «gute» oder verlässliche Arbeitskräfte erworben haben, berichten mitunter auch von kleinen «Freiheiten», die sie sich herausnehmen. Dazu gehört, die Anrufe des Dispatchers (der den Auslieferungsablauf aus der Ferne kontrolliert) zu ignorieren, Grenzen zu ziehen, wenn Paketmengen spontan erhöht werden, und Ähnliches. P. und B., die für ein Amazon-Subunternehmen ausliefern, weigern sich etwa, Grundstücke mit freilaufenden Hunde zu betreten. Beide waren in der Vergangenheit während der Zustellung gebissen worden. Diese Fahrer betonten, dass sie ihre Rechte kennen würden und sich nicht alles gefallen ließen, wiesen aber gleichzeitig darauf hin, dass sie sich das nur erlauben könnten, weil sie aufgrund ihrer großen Erfahrung besonders gute Fahrer seien. Zudem gaben sie an, dass sie ja das Unternehmen wechseln könnten, brachten also zum Ausdruck, sich der eigenen Marktmacht bewusst und

auch bereit zu sein, diese einzusetzen: «Es ist ganz einfach, von einem Subunternehmen zu einem anderen zu wechseln. Es ist überall die gleiche Arbeit.» Das ließen sie auch ihre Vorgesetzten wissen, wenn die ihnen drohten.

Dass die Paketbranche boomt und die Nachfrage nach Arbeitskräften groß ist, hat sich bei den Zusteller*innen herumgesprochen. Sofern sie in keinem direkten Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber stehen (etwa durch aufenthaltsrechtliche Probleme, wegen vom Arbeitgeber bereitgestellter Unterkünfte oder Ähnlichem), nutzen sie die aktuelle Situation mitunter, um ein für sie untragbares Arbeitsverhältnis aufzukündigen und bei einer anderen Zustellfirma anzuheuern – wo sie allerdings oft ähnliche Zustände vorfinden. Gewerkschafter*innen und gewerkschaftliche Berater*innen berichten übereinstimmend, dass Unternehmenswechsel häufiger würden und dass dies, zumindest theoretisch, die Verhandlungsmacht der Zusteller*innen erhöhen könnte.

Während die genannten Handlungen in etwa die Bandbreite der «Widerständigkeit» im Arbeitsalltag abbilden, soweit wir sie in Erfahrung bringen konnten, kommt es hin und wieder auch zu spontanen Arbeitsniederlegungen von Zusteller*innen, also «wilden Streiks» oder anderen Protesten, auch wenn diese bislang von den Beteiligten nicht unbedingt als solche verstanden werden. Ver.di-Sekretär Nonni Morisse, zuständig für Amazon in Niedersachsen und Bremen, sagt: «Das passiert tatsächlich regelmäßig, und ich würde auch behaupten, nicht nur an den Standorten, die wir hier haben, sondern bestimmt auch bundesweit. Ich kann mir nichts anderes vorstellen.»

Sofern solche Proteste und ihre Anlässe bekannt werden, entstehen sie vorwiegend aus Notlagen, etwa wenn ein Unternehmen ganze Monatslöhne schuldig bleibt oder wenn die Verantwortlichen über Nacht verschwinden. Von so einem Fall berichtet Morisse: «Das war eine Firma in Wunstorf bei Hannover, die hat sich völlig vom Acker gemacht. Die war plötzlich nicht mehr ansprechbar, war einfach weg, hatte ihre Räume geschlossen und leergeräumt. Die Fahrer haben ihren Lohn nicht bekommen, zwei Monatslöhne. Die standen dann mit Transparent bei Amazon auf dem Hof. In Bremerhaven gab es vor Kurzem auch so einen Protest. Die Fahrer wurden dann von Amazon beschwichtigt. Da ist Amazon extrem schnell, auf die Leute einzuwirken und bei Geldforderungen auch einzuspringen.»

Die Fahrer B. und P., von denen hier schon häufiger die Rede war, berichten von einer ähnlichen Situation. Im Gespräch betonten beide mit Nachdruck, dass es für Zusteller*innen keine Möglichkeit gebe, sich gemeinsam zu wehren. Im Unternehmen würden sich die meisten untereinander nicht kennen, über Unternehmensgrenzen hinweg könne man sich sowieso nicht organisieren. Nur wenige Sätze später erzählten sie von einem Vorfall in einem Amazon-Subunternehmen, für das sie zuvor tätig waren: Weil die Firma ihnen mehrere Monatslöhne schuldig gewesen sei, hätten sie sich mit einigen weiteren Fahrern abgesprochen und gemeinsam erklärt, keine

Pakete mehr auszuliefern, bis sie ihr Geld bekommen. Allerdings ohne Erfolg: Wenige Tage später habe das Unternehmen dichtgemacht und sei verschwunden. Immer noch versuchen sie, vor dem Arbeitsgericht die nicht gezahlten Löhne zu erstreiten. Da die Firma nicht mehr existiert und der Inhaber nicht auffindbar sei, gebe es aber noch kein Ergebnis.

Auch wenn man immer wieder auf entsprechende Geschichten stößt, sind solche Beispiele die Ausnahme. Sehr viel häufiger machen Zusteller*innen Ohnmachtserfahrungen bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen und Lohnprellerei, auch wenn es ihnen hin und wieder gelingt, meist mithilfe von Beratungsstellen, Lohnansprüche nachträglich geltend zu machen. Mitunter entstehen hier aber neue Hürden, wie auch der jüngste öffentlich berichtete Fall von 17 rumänischen Beschäftigten bei einem UPS-Subunternehmen im niedersächsischen Westerstede zeigt. Diese waren mit Unterstützung einer Beratungsstelle von «Arbeit und Leben» in Oldenburg gegen das Unternehmen vor Gericht gezogen, weil es ihnen zwei Monatslöhne schuldig geblieben war – pro Person etwa 5.000 Euro. Das Gericht gab den 13 zum Gerichtstermin erschienenen Fahrern zwar Recht (die anderen vier Fälle wurden ruhend gestellt) und erließ Säumnisurteile gegen den Unternehmer. Der allerdings hat sich aus dem Staub gemacht und tauchte auch nicht vor Gericht auf. Ob die Fahrer nun per Gerichtsvollzieher ihr Geld eintreiben können, ist unklar. «Eventuell geht man dann auch leer aus», sagte ein Gerichtssprecher dem NDR.

5.2 «FAIRE MOBILITÄT» & CO.: GEWERKSCHAFTSNAHE BERATUNGSSTELLEN

Der häufigste Weg, den Beschäftigte in extremen Notlagen gehen, um Ansprüche einzufordern: Sie wenden sich an gewerkschaftsnahe Beratungsnetzwerke wie «Faire Mobilität» (für EU-Bürger*innen), öffentliche Beratungsangebote wie «Faire Integration» (die sich an Geflüchtete und Menschen aus Drittstaaten richten), entsprechende regionale Einrichtungen wie das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) oder gewerkschaftliche bzw. gewerkschaftsnahe Bildungsträger wie «Arbeit und Leben». Solche Anlaufstellen gibt es mittlerweile in allen Bundesländern. Ihr Zweck ist die arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Unterstützung eingewanderter oder mobiler Arbeiter*innen in prekären Verhältnissen (nach Möglichkeit in den Herkunftssprachen), unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Außerdem veröffentlichen viele Beratungsstellen Erkenntnisse aus der Beratungspraxis über die speziellen Härten des Arbeitsalltags migrantischer Arbeitskräfte im Niedriglohnsektor und wenden sich an Politik und Gewerkschaften, um für deren Anliegen zu sensibilisieren bzw. Forderungen zu formulieren. Finanziert werden diese Stellen teils von den DGB-Gewerkschaften oder dem DGB selbst, von gewerkschaftlichen Bildungsträgern, aus öffentlichen Mitteln und mit EU-Geldern.

Unter den gewerkschaftsnahen Beratungsangeboten ist «Faire Mobilität» das bekannteste. 2011 vom DGB gegründet,

richtet sich «Faire Mobilität» vor allem an Arbeiter*innen aus Mittel- und Osteuropa, die es dabei unterstützt, bessere Arbeitsbedingungen und Löhne auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erstreiten. Zudem macht «Faire Mobilität» Öffentlichkeitsarbeit zu den Ausbeutungserfahrungen eingewanderter Arbeiter*innen und bietet Weiterbildungen für Gewerkschafter*innen und Betriebsrät*innen an. «Faire Mobilität» hat inzwischen bundesweit 13 Standorte; die Berater*innen suchen aber auch Arbeiter*innen direkt an ihren Arbeitsorten auf, verteilen Flyer zu Arbeitsrechten und Beratungsangeboten und unterstützen Ratsuchende bei Problemen. Im Laufe der Zeit haben sich einige Schwerpunktbranchen herauskristallisiert, zu denen «Faire Mobilität» umfangreiche Brancheninformationen online anbietet, ergänzt durch Fallbeispiele aus der Beratungsarbeit. Hierzu gehören das Baugewerbe, die Landwirtschaft, die Fleischindustrie, die häusliche Betreuung und Pflege, der internationale Straßentransport und eben die Kurier- und Paketdienste.

Die Beratungsstellen liefern wertvolle Informationen, um die skandalösen Zustände in der Paketbranche (und anderswo) in der Öffentlichkeit bekanntzumachen. «Faire Mobilität» & Co. dienen auch als Anlaufstellen für Journalist*innen, die zur Ausbeutung in den Subunternehmen recherchieren. Auch als politischer und juristischer Beistand für Fahrer*innen sind sie unverzichtbar, um zumindest in Einzelfällen den Ausgebeuteten zu ihren Rechten oder ihrem Geld zu verhelfen. Eine organisierende Funktion, die Fahrer*innen zu kollektiver Gegenwehr ermächtigt, können sie aber nicht oder nur ansatzweise übernehmen. Vereinzelte Versuche, Vorformen einer solchen Organisierung innerhalb der Paketbranche zu initiieren – etwa die Einladung zu Fahrer*innentreffen –, seien mangels Beteiligung gescheitert, berichten unsere Gesprächspartner*innen. Über die Ressourcen oder auch den Auftrag für langfristige gewerkschaftliche Arbeit verfügen die Beratungsstellen nicht.

Bei der Ansprache von Fahrer*innen arbeiten Mitarbeiter*innen von «Faire Mobilität» und Gewerkschafter*innen indes häufig zusammen, auch über politische Forderungen wird sich eng ausgetauscht. «Faire Mobilität» unterstützt die ver.di-Forderung nach einem Verbot von Subunternehmen bei Paketdienstleistern. Die Direktbeschäftigung wäre auch nach Auffassung der Berater*innen der wichtigste Schritt, um der systematischen Ausbeutung der migrantischen Zusteller*innen entgegenzuwirken. Vorläufig bleiben Beratung und Unterstützung bei rechtlichen Schritten gegen illegale Geschäftspraktiken und Lohnprellerei die einzigen institutionalisierten Ansätze, um Ansprüche von Arbeiter*innen gegen ihre Unternehmen geltend zu machen. Dokumentierte Fälle dieser Art gibt es viele. Sowohl Tina Morgenroth von «Faire Mobiliät» als auch Monika Fijarczyk vom Berliner BEMA betonen, dass die Erfolgsaussichten hoch seien. Das wichtigste Werkzeug bei Lohnansprüchen ist die Generalunternehmerhaftung aus dem Mindestlohngesetz. Oft gelingt es damit, die Auftraggeber zur Zahlung oder zumindest zu Teilzahlungen ausstehender Löhne zu bewegen, insbesondere wenn die Fälle von Presseberichten begleitet werden. Mitunter sei es auch

möglich, über die Nachunternehmerhaftung aus dem Postgesetz, das bei nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen zur Anwendung kommt, einen Ausgleich zu erreichen. Oft komme es, wenn man sich mit den Auftraggebern in Verbindung setze, zu einer informellen Einigung. Dies gelte für fast alle Paketdienstleister, konkrete Beispiele wurden uns von Hermes, DHL Express und GLS berichtet. Gegenüber Amazon sei es indes deutlich schwieriger, Ansprüche durchzusetzen.

Schwierigkeiten, so kritisiert Tina Morgenroth, bereite ihnen, dass es in Deutschland keine Behörde mit klaren und allumfassenden Zuständigkeiten gibt, an die sich Beschäftigte wenden können, sondern unterschiedliche Ansprechpartner mit begrenzten Befugnissen. Bei arbeitsrechtlichen Verstößen sind die Arbeitsschutzbehörden der Länder zuständig, bei Sozialversicherungsverstößen der Zoll, bei Verstößen gegen das Postgesetz die Bundesnetzagentur, in anderen Fällen bleibe nur der Gang zum Arbeitsgericht. Eine Arbeitsinspektion, wie es sie in vielen anderen Ländern gibt, also eine staatliche Behörde, die bei arbeitsrechtlichen Problemen aller Art von Beschäftigten eingeschaltet werden kann, existiert in Deutschland nicht.

5.3 GEWERKSCHAFTLICHE VORSTÖSSE FÜR EIN SUBUNTERNEHMERVERBOT IN DER PAKETBRANCHE

Bereits im März 2013 startete ver.di die Kampagne «Fair zugestellt statt ausgeliefert», mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche zu verbessern. In der mehr als zehn Jahre alten Pressemitteilung zum Kampagnenstart wies die Gewerkschaft bereits auf die systematische Überausbeutung hin, die sich aus den Subunternehmerketten in der Branche ergibt, und betonte: «Nur eine feste Einbindung in den Betrieb ermögliche eine Bezahlung der Zustellerinnen und Zusteller nach Tarifvertrag, geregelte Arbeitszeiten, betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und Teilhabe an der betrieblichen Mitbestimmung.» Seitdem ist die Branche rasant gewachsen, an den Problemen hat sich wenig geändert – zumindest nicht zum Besseren. Ver.di hat seit Beginn der im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik angesiedelten Kampagne immer wieder auf die skandalöse Situation der Beschäftigten hingewiesen, Aktionstage mit Infomaterial für Fahrer*innen veranstaltet, oft in Kooperation mit Beratungsnetzwerken wie «Faire Mobilität» (ver.di 2013). Seitdem fordert sie die Wiedereingliederung der Auslieferung in die Lieferkonzerne. Jedes Jahr zur Vorweihnachtszeit sind die Arbeitsbedingungen in der Zustellung seither größeres Thema in Medienberichten. Die Zustände, unter denen Fahrer*innen die Auslieferung bewältigen müssen, dürften inzwischen vielen Menschen zumindest in groben Zügen bekannt sein.

Mit ihrer Kampagne hat ver.di Öffentlichkeit für das Anliegen hergestellt und auch in der Politik Verbündete gefunden (siehe hierzu ausführlich Kap. 6). Kaum ein Medienbericht über die Arbeitsbedingungen in der Paketbranche kommt inzwischen ohne Verweis auf das geforderte Subunterneh-

merverbot aus. Allerdings dürfte es bis zu so einem Gesetz noch ein weiter Weg sein. Ob es kommt, liegt nicht in der Hand von ver.di. Zudem werde, darauf weist Nonni Morisse hin, auch die Eingliederung der Zusteller*innen in die großen Firmen die Gewerkschaft nicht von der Aufgabe entheben, sie zu organisieren. Auch dann, so Morisse, müsse ver.di bei null anfangen. Gerade in Unternehmen wie Amazon und GLS, die aggressiv gegen Gewerkschaften vorgehen, werde die Organisierung der Fahrer*innen kein Selbstläufer.

5.4 GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG BEI DHL

Der aus der Deutschen Post hervorgegangene DHL-Konzern ist das einzige Unternehmen der Branche, in dem ver.di einen hohen Organisierungsgrad und einen Haustarifvertrag, der auch für Zusteller*innen gilt, vorweisen kann. Während der Tarifauseinandersetzung im Januar und Februar 2023 gab es zuletzt Warnstreiks, knapp 100.000 Postler*innen beteiligten sich daran. Anfang März 2023 stimmten die bei ver.di organisierten Postbeschäftigten für den unbefristeten Erzwingungsstreik, nahezu 86 Prozent sprachen sich dafür aus. Daraufhin legte das Unternehmen, das Umsatz und Gewinn im Jahr 2022 erheblich steigern konnte, ein neues Angebot vor, dem die Gewerkschaft zustimmte.

Das Ergebnis war ver.di-intern durchaus umstritten. Es sieht eine echte Lohnerhöhung um 340 Euro ab April 2024 vor, von Januar 2023 bis März 2024 erhalten die Beschäftigten nicht tabellenwirksame, sozialabgabenfreie Inflationsausgleichszahlungen in Höhe von insgesamt 3.000 Euro, Teilzeitbeschäftigte anteilig. Außerdem wird der Zugang zum Weihnachtsgeld erleichtert (nun nach einem Monat Betriebszugehörigkeit statt zuvor nach zwei Jahren). Das alles bei zweijähriger Laufzeit des Tarifvertrages. Für die Postbeschäftigten bedeutet das über den gesamten Zwei-Jahres-Zeitraum 6.060 Euro mehr, wobei 3.060 Euro davon tabellenwirksam sind. Da ein Festbetrag vereinbart wurde, profitieren die unteren Lohngruppen stärker, die oberen weniger.

In der Berichterstattung hieß es häufig, der Abschluss bedeute im Durchschnitt eine Lohnsteigerung von 11 Prozent (ab April 2024), für die unteren Lohngruppen sogar zwischen 11 und 16 Prozent – in diese unteren Lohngruppen fällt ein Großteil der im Konzern Beschäftigten, auch die große Mehrheit der Zusteller*innen. Dem stehen 15 Monate ohne tabellenwirksame Lohnerhöhung gegenüber. Bezieht man die Gesamtlaufzeit in die Rechnung ein, so läuft der Abschluss auf eine durchschnittliche Erhöhung von etwa 8,5 Prozent im Jahr 2024 hinaus, auf beide Jahre gerechnet ergibt sich ein jährlicher Lohnzuwachs von 4,3 Prozent (Arbeiterpolitik 2023). Da das Jahr 2022 bereits Reallohnverluste brachte (laut Statistischem Bundesamt stiegen die Verbraucherpreise im Jahr 2022 um 7,9 Prozent), die Inflation auch 2023 insgesamt 5,9 Prozent betrug und, wenn auch etwas abgedämpft, 2024 weiter hoch bleiben wird (geschätzt werden aktuell knapp 3 Prozent), werden die meisten Post-Beschäftigten am Ende des Jahres 2024 einen Reallohnverlust gegenüber 2021 zu

verbuchen haben. Über eine echte Steigerung konnten sich ausschließlich die untersten Lohngruppen freuen – und das lag in erster Linie daran, dass sie zuvor besonders schlecht dastanden. Auch wenn es unter Gewerkschaftsmitgliedern Kritik an dem Ergebnis gab, votierten bei der Urabstimmung knapp 62 Prozent dafür. Ausschlaggebend dürfte gewesen sein, dass es einen großen Batzen der Einmalzahlungen direkt zu Anfang gab – Geld, das viele Beschäftigte gut gebrauchen konnten. Außerdem werden sich gerade die Dienstälteren noch an die Niederlage in der Tarifauseinandersetzung 2015 um die Auslagerung von Unternehmensteilen, den längsten Streik in der Geschichte der Deutschen Post, erinnert haben. Das Vertrauen in die eigene Durchsetzungskraft war wohl noch nicht vollständig wiederhergestellt.

Die Vereinbarungen kommen auch den festangestellten Paketbot*innen des Konzerns zugute. Sie profitieren vergleichsweise stark von dem Lohnabschluss (der monatliche Bruttolohn vollzeitbeschäftigter Zusteller*innen steigt ab April 2024 um knapp 14 Prozent). Und sie sind die einzigen Paketzusteller*innen, die überhaupt in tarifliche Auseinandersetzungen und gewerkschaftliche Organisierung in nennenswerter Zahl eingebunden sind. Sie fallen unter den Post-Haustarifvertrag und haben einen Betriebsrat, an den sie sich bei Problemen wenden können. Etwa 100.000 Mitglieder dürfte ver.di ungefähr bei der Post haben – bei 160.000 Beschäftigten eine stolze Zahl. Während der Tarifrunde kamen einige Tausend neue hinzu. Wie viele der Mitglieder Paketzusteller*innen sind, kann nur spekuliert werden; ver.di-Gewerkschafter*innen vermuten, dass der Organisationsgrad der DHL-Paketbot*innen nicht auffällig nach oben oder unten abweicht. Doch anders als andere Zusteller*innen, die isoliert für Subunternehmen der großen Paketdienstleister fahren, sind sie nicht auf sich allein gestellt. Die Kolleg*innen in der Sortierung und der Briefauslieferung kämpfen mit ihnen gemeinsam, so sind trotz aller Schwierigkeiten Verbesserungen möglich.

Wenn Paketzusteller*innen schon länger als vier Jahre dabei sind, kommen sie häufig aus den 2015 gegründeten und im Jahr 2019 wieder in den Konzern eingegliederten DHL-Delivery-Gesellschaften (siehe Kap. 3.1.2). 2015 hatte die Deutsche Post gegen massiven, aber vergeblichen Widerstand von ver.di einen Teil der Paketzustellung in diese Tochterunternehmen ausgegliedert, in denen nach den regionalen Flächentarifverträgen der Logistik bezahlt wurde (also schlechter). Da sich diese Doppelstruktur als unpraktisch erwies, führte die Post 2019 die 13.000 Delivery-Beschäftigten wieder in den Konzern zurück. Für die Beschäftigten ein Gewinn, nicht nur wegen des besseren Tarifvertrags, sondern auch wegen des höheren gewerkschaftlichen Organisierungsgrads im Gesamtkonzern, der es erleichtert, tarifliche Verbesserungen zu erkämpfen.

Anders sieht es allerdings in der Konzernsparte DHL Express aus (die den Versand teurer Eilsendungen international abwickelt). Dieser Unternehmensteil hat die Paketzustellung vollständig an Subunternehmen ausgelagert. Deren Zusteller*innen profitieren nicht von den besseren Bedin-

gungen der Eigenbeschäftigten; ihre Probleme ähneln vielmehr denen jener Fahrer*innen, die für Hermes, GLS, DPD oder Amazon ausliefern.

5.5 VER.DI BEI AMAZON

Der Amazon-Konzern steht bereits seit Jahren im Fokus gewerkschaftlicher Bemühungen um einen Tarifvertrag. Zum ersten Mal gelang im Frühjahr 2013 ein Streik bei dem Versandriesen. In jenem Mai legten etwa 1.500 Beschäftigte in den großen Warenzentren in Leipzig und Bad Hersfeld die Arbeit nieder, um für einen Tarifvertrag zu streiten (Apicella 2023). Es war der erste Streik im Konzern überhaupt, nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. Das Unternehmen reagierte schnell und gab noch im selben Jahr die Eröffnung mehrerer Logistikzentren in Polen bekannt, die auch den deutschen Markt beliefern sollten. Die Ankündigung war auch eine Kampfansage an die Beschäftigten und die Gewerkschaft: Wenn ihr in Deutschland streikt, kann die Auslieferung in Deutschland ganz einfach auch von Polen aus erfolgen.

Seitdem ist viel passiert: Ver.di hat mit Organizing-Projekten seine Mitgliederbasis im Konzern erweitert, in den meisten großen Logistikzentren gibt es heute Betriebsräte, in vielen kämpferische Belegschaftsgruppen, die regelmäßig Streiks organisieren. Daneben sind an manchen Orten (Kassel, Leipzig, Hamburg) Streik-Solidaritätsbündnisse entstanden, die die Arbeitskämpfe von außen unterstützen. Amazon-Beschäftigte in Polen und anderen Ländern haben sich organisiert und sich mit den deutschen Kolleg*innen vernetzt, etwa im transnationalen Beschäftigten-Basis-Netzwerk Amazon Workers International (Wilde 2022). Internationalen Austausch, Vernetzung und Koordinierung bei Aktionstagen wie dem Black Friday (2023 mit Aktionen in mehr als 30 Ländern) ermöglichen auch die globalen gewerkschaftlichen Dachverbände (etwa UNI Global Union) sowie politische Begleitaktionen wie die «Make-Amazon-Pay-Kampagne». Dadurch waren bereits gleichzeitige Streiks an Amazon-Standorten in mehreren Ländern möglich (vgl. Boewe/Schulten 2019: 37).

Auch in der Öffentlichkeit sind die harten Arbeitsbedingungen, die engmaschige digitale Überwachung der Beschäftigten und die gewerkschaftsfeindliche Haltung des Konzerns immer wieder Thema. Arbeitsniederlegungen bei dem Handelsgiganten erfahren, verglichen mit Streiks bei der Bahn oder am Flughafen, durchgehend viel Sympathie, sicherlich auch, weil es sich dabei um eine Variation der Geschichte David gegen Goliath handelt. Doch während der Ausgang des biblischen Zweikampfs bekannt ist, ist der zwischen Amazon und seinen Beschäftigten noch nicht entschieden. Unter dem Eindruck der gewerkschaftlichen Aktivitäten hat Amazon in den letzten Jahren mehrmals die Löhne erhöht und einzelne Verbesserungen im Arbeitsprozess eingeführt. Allerdings: Einen Tarifvertrag für den Konzern bzw. die angestrebte Bezahlung nach Einzelhandelstarif konnte ver.di bisher nicht durchsetzen.

Stattdessen hat Amazon damit begonnen, die zunächst über DHL und andere Konzer-

ne abgewickelte Zustellung unter eigene Kontrolle zu bringen (siehe Kap. 2), und, ergänzend zu den Logistikzentren, ein dichtes Netz von kleineren Verteilzentren (die «letzte Meile») und einigen Sortierzentren (die «mittlere Meile») aufgebaut. Etwa 100 dieser Standorte gibt es inzwischen deutschlandweit. Die meisten von ihnen sind gewerkschaftlich noch nicht organisiert. Um Amazon zu einem Tarifvertrag zu bewegen, reichen die Streiks in den großen Logistikzentren offenkundig nicht aus. «Weil sie den Ablauf nicht genug stören», sagt Gewerkschaftssekretär Nonni Morisse dazu. «Wenn eine Bestellung nicht über ein Logistikzentrum rausgehen kann, dann über ein anderes. So kann Amazon sein Lieferversprechen selbst an Streiktagen oft einhalten. Aber wenn die bestellte Ware schon im Verteilzentrum liegt, kann sie nicht mehr so leicht umgeleitet werden. Deshalb müssen wir an die Verteilzentren ran.» Morisse ist seit 2022 ver.di-Projektsekretär in Bremen und Niedersachen. Sein Projekt: Amazon. Morisses Aufgabe ist unter anderem die gewerkschaftliche Erschließung der Verteilzentren, der letzten Station vor der Auslieferung an die Endkund*innen. In Bremen und Niedersachen gibt es, Stand Ende 2023, vier große Logistikzentren, ein Sortierzentrum und elf Verteilzentren. Morisse hat sowohl in neueren Logistikzentren (Achim und Winsen) als auch in mehreren Verteilzentren geholfen, Betriebsgruppen aufzubauen, und Betriebsratsgründungen unterstützt. Die Betriebsratsgründung im niedersächsischen Wunstorf bei Hannover im Frühjahr 2022 war die erste in einem Amazon-Verteilzentrum deutschlandweit. Inzwischen gibt es Betriebsräte auch in den Verteilzentren in Bremerhaven (seit Frühjahr 2023) und Sehnde – hier fand die Betriebsratswahl Ende Dezember 2023 statt.

Die Amazon-Projektstelle wurde von den ver.di-Fachbereichen D (Handel) und E (Post, Speditionen, Logistik) gemeinsam eingerichtet; sie ist ein Versuch von ver.di, aus dem Hintertreffen gegenüber Amazon herauszukommen und der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Geschäfte von Amazon sowohl den Handel als auch die Logistikbranche berühren. Da er ausschließlich für Amazon zuständig ist, kann Morisse Organisierungsprozesse anstoßen, für die vielen anderen Gewerkschafter*innen schlicht die Zeit fehlt. Über Wochen vor dem Werkstor erscheinen, Beschäftigten hinterhertelefonieren, sie zu Hause besuchen, das ist im Normalbetrieb für viele Gewerkschaftssekretär*innen nicht drin.

Nicht nur bei ver.di Niedersachsen-Bremen gibt es eine solche Projektstelle, sondern auch in Bayern und seit Anfang 2024 in Nordrhein-Westfalen. Allerdings sind diese Stellen zeitlich befristet. Boris Bojilov hatte von April 2022 bis Oktober 2023 eine solche Amazon-Projektstelle in Berlin inne, nun ist er Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik des Landesbezirks Berlin-Brandenburg. «Die ökonomische Macht ist viel größer in den Verteilzentren», ist auch Bojilov überzeugt. «Amazon bewegt sich erst, wenn die Auslieferung an den Kunden nicht mehr funktioniert. Wenn du ein Logistikzentrum bestreikst, kann Amazon ausweichen. Aber im Verteilzentrum ist Schluss.» Auch Bojilov hat Betriebsratsgründungen

begleitet oder angestoßen, ist aktiv auf die Beschäftigten in den Verteilzentren zugegangen, hat sich vor Betriebstore gestellt. «Als ich angefangen habe, gab es in Berlin-Brandenburg zwölf Amazon GmbHs, aber kaum gewerkschaftliche Strukturen, kaum Betriebsräte, kaum Mitglieder. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad aller Amazon-Beschäftigten in Berlin-Brandenburg lag bei ungefähr 0,5 Prozent.» Das Logistikzentrum in Brieselang, der größte Amazon-Standort in der Region, an dem es bereits gewerkschaftlich Aktive und einen Betriebsrat mit ver.di-Minderheit gab, wurde im Sommer 2023 geschlossen. Grund war allerdings nicht die gewerkschaftliche Präsenz, glaubt Bojilov, sondern dass der Standort relativ alt und technisch nicht so leicht zu modernisieren war. Außerdem habe die Tesla-Fabrik in Grünheide Angehörige jenes Segments der Arbeiter*innenklasse, auf das auch Amazon zugreift, aufgesaugt: Menschen ohne oder mit wenig Deutschkenntnissen, die zu niedrigen Löhnen arbeiten müssen. Wohl deshalb habe Amazon entschieden, die Region von den Logistikzentren in Polen und Sachsen aus beliefern zu lassen, über das Sortierzentrum am Flughafen Berlin-Schönefeld und die vier Verteilzentren rund um Berlin in Tegel, Mariendorf, Hoppegarten und Werder.

In Berlin-Mariendorf gelang im April 2023 eine Betriebsratsgründung. Es war nach Wunstorf die zweite in einem deutschen Amazon-Verteilzentrum. Im Januar 2024 wurde der Wahlvorstand für einen Betriebsrat im Sortierzentrum in Berlin-Schönefeld gewählt. Auch bei Amazon Fresh in Berlin-Tegel, einem von drei Amazon-Pilotprojekten in der Lebensmittelauslieferung, ist ein Betriebsrat geplant. Betriebsratsgründungen zu forcieren, sei gerade in gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen wie Amazon unumgänglich und der beste Weg, um Kontakt zu den Beschäftigten herzustellen, betonen Boris Bojilov und Nonni Morisse übereinstimmend. «Wenn du einen Betriebsrat hast, kommst du eher an die Kollegen ran. Wenn du keinen Betriebsrat hast, hast du keine Betriebsversammlung, du hast keine Betriebsratssitzung, du hast keine Ansprechpartner, du kommst nicht schnell in einen nachhaltigen Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen», so Bojilov. insbesondere weil Amazon das gewerkschaftliche Besuchsrecht sehr strikt auslege. «Da kann ich einmal im Halbjahr den Betrieb besuchen, für eine halbe Stunde im Pausenraum. Da haben die Leute nicht wirklich Zeit, zu reden. Einen Betriebsrat dagegen kann ich immer besuchen.»

Und die Zusteller*innen? Die sind, da sie bei Amazon ausschließlich Beschäftigte von Subunternehmen sind, bisher nicht Kernzielgruppe der gewerkschaftlichen Bemühungen. Boris Bojilov betont, wie wichtig es auch für die ver.di-Strategie bei Amazon sei, dass die Fahrer*innen der Subunternehmen in den Konzern integriert würden. «Ich würde sagen, wenn wir die Fahrer in die Direktbeschäftigung bekommen könnten bei Amazon, wäre das der Schlüssel zum Tarifvertrag. Dann hättest du pro Verteilzentrum automatisch 200 Beschäftigte mehr, die Betriebsräte wären größer, die Fahrer könnten mitstreiken. Du hättest eine Einheit am Standort, die die Auslieferung wirklich stoppen kann.» Doch die Direktbeschäftigung der Fahrer*in-

nen wäre wohl erst möglich, wenn es zum Subunternehmensverbot in der Branche kommt. Wann das passiert oder ob überhaupt, steht in den Sternen.

Nonni Morisse ist der Meinung, dass ver.di darauf nicht warten kann. Und er ist überzeugt: Auch bei den Subunternehmen ist es möglich, Beschäftigte zu organisieren. Morisse berichtet, dass er bei Ansprache-aktionen vor den Verteilzentren, oft in Kooperation mit Berater*innen von «Faire Mobilität» oder «Faire Integration» in Bremerhaven, auch Kontakt zu Fahrer*innen der Subunternehmen hergestellt habe. Ihm sei aufgefallen, dass Zusteller*innen durchaus Interesse an den Informationen zeigten, Einzelne hätten sich im Anschluss an die Aktionen an die Beratungsstellen gewandt und dort von ihren Problemen berichtet. Dort werde ihnen dann zwar nach Möglichkeiten geholfen, etwa durch juristische Schritte, aber dadurch würde der Fahrer zum Einzelfall, den man zwar öffentlich skandalisieren könne, aber ohne dass eine längerfristige Organisierung daraus folge. «Deshalb habe ich mich, als wir die Kampagne zur Betriebsratsgründung in Wunstorf hatten, zwei oder drei Wochen jeden Morgen bei den Fahrern hingestellt und Flyer mit Handynummer verteilt. Und da hat es tatsächlich geklappt, ein paar Fahrer direkt in ver.di zu organisieren und eine gewisse Vertrauensbasis aufzubauen», berichtet Morisse.

Morisse räumt ein, dass eine solche Arbeit viel Zeit und andere Ressourcen kostet, die Gewerkschaftssekretär*innen normalerweise nicht haben. «Weil das bedeutet, du muss einfach immer wieder da sein, auf den Parkplätzen. So entsteht Vertrauen: Irgendwann kennen die Leute dich. Dann hält mal jemand schon den Flyer hoch, wenn er dich sieht. Dann kommen die Ersten und berichten den Kolleg*innen in ihrer Sprachgruppe, was du gesagt hast, dann ruft mal jemand anonym an mit einem Problem und fragt, ob man helfen könnte. Wenn das gut läuft, trifft man sich mal auf irgendeinem Parkplatz, und wenn das gut läuft, geben die Leute nach und nach die Nummer weiter in ihren Communities. So kommt man in Kontakt.»

In Wunstorf ist es durch diese Kontakte in einem Subunternehmen, das Arbeiter*innen um Lohn und Sozialversicherungsbeiträge geprellt hat, zum Skandal gekommen. Das ZDF-Politikmagazin Panorama sendete im Sommer 2022 einen Bericht über die Zustände bei der KPS Kleinpaketservice GmbH in Wunstorf, woraufhin Amazon die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen aufkündigte. Morisse berichtet, mit Unterstützung von ver.di seien vier Beschäftigte gegen das Unternehmen vor Gericht gezogen, um ihr Geld einzufordern – auch gegen Amazon hätten sie geklagt. Über die Generalunternehmerhaftung im Mindestlohngesetz hätten sie beinahe einen Präzedenzfall geschaffen. Doch bevor es zum Urteil kam, habe Amazon eingelenkt und die Forderungen der Fahrer anerkannt. So kam am Ende ein sogenanntes «Anerkenntnisurteil» heraus, in dem festgehalten ist, dass Amazon die Forderungen anerkannt und übernommen hat – aber kein Richterspruch, auf den sich Fahrer*innen in künftigen Verfahren berufen können. Ein Fortschritt sei es dennoch, so Morisse, weil man nun auf den Fall verwei-

sen könne als (seltenes) Beispiel, in dem Amazon die Verantwortung für die Mindestlohnumgehung durch ein Subunternehmen übernommen hat.

Klagen, das berichteten schon die Beratungsstellen (siehe Kap. 5.2), seien häufig aussichtsreich, um im Nachhinein doch noch ausstehende Löhne oder zumindest Teile davon einzutreiben. Aber gewerkschaftliche Organisierung? Auf Morisses Wunschliste steht ein Pilotprojekt für eine Betriebsratsgründung in einem Subunternehmen. Dass das möglich wäre, zeigt ihm die Erfahrung mit dem Subunternehmen in Wunstorf, wo ein gemeinsames Vorgehen der Fahrer erreicht werden konnte. Aber auch Beispiele aus Italien oder den USA, wo die Gewerkschaft Teamsters ein Amazon-Subunternehmen gewerkschaftlich organisiert hat (siehe Kap. 5.6), würden beweisen: Es geht. «Es kann natürlich sein, dass Amazon dann den Vertrag mit dem Unternehmen beendet», räumt Morisse ein. «Es kann aber auch sein, dass sie es nicht tun, weil der Skandal zu groß wäre. Dann würde in der Presse stehen: Vertragsende wegen Betriebsratsgründung. Und das wäre Futter für die Forderung nach Übernahme der Fahrer*innen in Direktbeschäftigung.»

Morisses Fazit: «Ich halte es für sinnvoll, an einzelnen Standorten zu probieren, eine Betriebsratsgründung einzuleiten.» Darüber hinaus sei der Aufbau eines überbetrieblichen Netzwerks für Fahrer*innen ein lohnendes Ziel, gerade weil Zusteller*innen inzwischen oft zwischen den Subunternehmen wechselten, mitunter sogar als Gruppe. Der hohe Bedarf an Fahrer*innen führe dazu, dass die Zusteller*innen etwas selbstbewusster würden, beobachtet Morisse. Nicht nur höre er immer wieder von kurzen, spontanen Arbeitsniederlegungen, auf die Amazon mitunter mit schneller Übernahme der Forderungen reagiere. Auch das Wissen darüber, in einem anderen Subunternehmen schnell wieder einen Job zu finden, habe sich verbreitet. «Fakt ist: Fahrerinnen und Fahrer haben in der eng getakteten Lieferkette eigentlich eine große organische Macht. Wenn die Lieferkette unterbrochen ist durch Fahrer, die auf dem Hof stehen und nicht weiterfahren, dann ist das ein richtiges Problem für Amazon.»

Auch Boris Bojilov hat die Erfahrung gemacht, dass hartnäckige persönliche Ansprache und Kommunikation über die Communities der Schlüssel zur Organisierung der Beschäftigten in den Verteilzentren ist. Was die Aussichten, auch die Subunternehmen gewerkschaftlich zu organisieren, angeht, ist er skeptischer: «Ich glaube, bei den Fahrern in den Subunternehmen können wir nicht nennenswert Mitglieder gewinnen. Die Leute haben keine langfristige Perspektive in den Unternehmen, das sind Durchlaufstationen. Und was sollen wir ihnen anbieten? Betriebsräte in Subunternehmen, das sehe ich nicht. Tarifpolitik können wir ihnen auch nicht anbieten. Insofern gibt es keine Organisierungsperspektive. Die gibt es, wenn sie Eigenbeschäftigte von Amazon sind.» «Das Problem ist», ergänzt Bojilov: «Ohne Organisierung keine Mitglieder und ohne Mitglieder keine Gewerkschaft. Das ist ein logischer Teufelskreis. Deshalb brauchen wir eine kohärente Amazon-Stra-

tegie, einmal um die Verteilzentren zu organisieren, aber auch um die Fahrer in die Direktbeschäftigung zu bekommen. Hierfür sind Ressourcen nötig, mehr als ein paar Projektstellen. Da muss ver.di in Vorleistung gehen, anders geht es nicht, wenn du den mächtigsten Konzern der Welt organisieren willst. Aber die Ressourcen, die du dafür bräuchtest, sind schwer zu mobilisieren. Denn überall anders brennt ja auch die Hütte.»

5.6 ORGANISIERUNG VON SUBUNTERNEHMEN: ERFAHRUNGEN AUS ITALIEN UND DEN USA

Zuerst die gute Nachricht: Streiks in der gesamten Amazon-Zustellkette sind möglich. In Italien fand ein solcher 24-stündiger Streik im März 2021 statt. Bis zu 40.000 Amazon-Beschäftigte aus allen Bereichen, unter ihnen sehr viele Fahrer*innen von Subunternehmen, über die Amazon auch in Italien einen großen Teil der Zustellung abwickelt, legten dafür die Arbeit nieder (laut Amazon beteiligten sich 20 Prozent der Zusteller*innen am Streik, die Gewerkschaften sprechen von 70 bis 75 Prozent, siehe express 2021). Im Ergebnis schlossen die Logistikgewerkschaften der drei gewerkschaftlichen Dachverbände CGIL, CISL und UIL im Oktober 2021 ein Abkommen mit Amazon über einen Tarifvertrag und Betriebsräte in allen Amazon-Lagern, in denen es Gewerkschaftsmitglieder gibt. Die Vereinbarung betrifft etwa 20.000 Beschäftigte in den Logistik- und Verteilzentren. Für die Fahrer*innen wurde parallel mit dem Unternehmerverband Assoespressi verhandelt, einem Zusammenschluss von Transportunternehmen, die für Amazon ausliefern. Im November einigten sich die Gewerkschaften und Assoespressi ebenfalls auf ein Abkommen (vgl. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2022) – kurz vor einem geplanten neuen Streik der Fahrer*innen am Black Friday (Ciccarelli 2021).

Die Amazon-Zusteller*innen waren bereits 2017 erstmals durch spontane Arbeitsniederlegungen in Erscheinung getreten. Insbesondere die Logistikgewerkschaft der CGIL hat daraufhin eine Menge Ressourcen in die Organisierung der Fahrer*innen gesteckt. Ein wichtiger Grund für die Entscheidung war die Einsicht, dass Amazon bei der Zustellung auf der «letzten Meile» am angreifbarsten ist – und die Bedingungen, unter denen die Fahrer*innen schuften, zu den schlimmsten im gesamten Konzern gehören. Ein anderer Grund war vermutlich der Streikzyklus in der italienischen Logistikbranche in den Vorjahren, in denen die kleinen bis mittelgroßen unabhängigen Basisgewerkschaften COBAS federführend waren. Diese Kämpfe haben die großen Gewerkschaften, insbesondere die CGIL, unter Zugzwang gesetzt, wenn sie ihren Einfluss im Sektor nicht verlieren wollten. In Italien hat also die Gewerkschaftskonkurrenz das Geschäft belebt. Als Schlüssel zum Erfolg beschreiben Elisa Gigliarelli und Danilo Morini von der italienischen Transportgewerkschaft FILT CGIL, dass sie die Zersplitterung zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen überwunden hätten (Boewe u. a. 2021: 24). Im Vorfeld des Streiks hatte die Gewerkschaft regionale Treffen initiiert, auf denen Arbeiter*innen aus den Logistikzentren

und die Zusteller*innen gemeinsame Forderungen und Ziele festgelegt hatten.

Auch in den USA gibt es erste erfolgreiche Ansätze der Organisierung von Amazon-Zusteller*innen. Wie in Deutschland stehen gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen bei Amazon auch dort vor dem Problem, dass der Konzern Arbeiter*innenorganisierung in einem Logistikzentrum leicht auskontern kann, indem er im Fall von Streiks die Zustellung auf andere Logistikzentren verlagert. Auch in den USA gibt es ein dichtes Netz von Verteilzentren, von denen aus die Pakete auf die «letzte Meile» geschickt werden; auch dort lässt Amazon die Pakete über Subunternehmen mit wenigen Beschäftigten zu den Kund*innen transportieren. Wie in Deutschland sind es pro Verteilzentrum etwa 10 bis 15 solcher Delivery-Service-Partner (ebd.: 25). Im April 2023 gelang es der US-Transportgewerkschaft Teamsters erstmals, ein solches Subunternehmen zu organisieren. Ein Sieg für gewerkschaftliches Organizing – dennoch nur ein kurzer Glücksmoment: Denn Amazon stellte die Zusammenarbeit mit dem Subunternehmen ein.

Um die Ereignisse besser zu verstehen, hilft ein kurzer Blick in die Vorgeschichte. Die US-Transportarbeitergewerkschaft International Brotherhood of Teamsters ist die größte Gewerkschaft der USA. Ehemals vor allem eine Gewerkschaft der Lkw-Fahrer*innen, ist sie heute in allen Bereichen der Transportlogistik aktiv. Schon seit vielen Jahren sind die Teamsters bei UPS vertreten, auch bei DHL Express gibt es mehrere Tausend gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte – und immer wieder Streiks, zuletzt im Dezember 2023. Im Sommer 2023 wäre es beinahe zum lang erwarteten Showdown zwischen den Teamsters und UPS gekommen. Ende Juli 2023 lief der bis dahin bestehende Tarifvertrag aus. «Kommt der größte Logistikstreik in der Geschichte der USA?», fragten Zeitungen erwartungsvoll. Wenig später gab es die Antwort. Nein, der Streik der knapp 350.000 UPS-Arbeiter*innen wurde in letzter Minute abgeblasen, weil Gewerkschaft und Konzernspitze eine Einigung erzielt hatten. Diese wurde trotz Kritik an manchen Aspekten des Abschlusses, der für die nächsten fünf Jahre gelten soll, mit großer Mehrheit (86,3 Prozent) von den Beschäftigten angenommen. Sie sieht höhere Löhne sowie bessere Arbeitsschutzmaßnahmen, insbesondere Klimaanlagen vor, da die sommerliche extreme Hitze in weiten Teilen der USA vor allem den Fahrer*innen zu schaffen macht. Das Abkommen wurde in der interessierten Fachliteratur weitgehend als Erfolg der Teamsters gewertet (vgl. etwa Eidlin 2023). Durch intensive Organisierungsarbeit in den Vorjahren sei eine gewerkschaftliche Drohkulisse entstanden, die den Konzern bewegt habe, relativ umfangreichen Verbesserungen für die Beschäftigten zuzustimmen.

Von solchen Erfolgen sind die Teamsters bei Amazon noch weit entfernt. Der Konzern investiert viel in Union-Busting-Aktivitäten und hat es bisher geschafft, die Gewerkschaften weitgehend draußen zu halten. (Eine Ausnahme ist das Amazon Warehouse in Staten Island in New York, in dem sich Beschäftigte Anfang 2022 erfolgreich in einer Betriebsgewerkschaft organisieren konnten.) Auf dieses Problem

reagierten die Teamsters 2021 mit der Entscheidung, eine größere Amazon-Abteilung ins Leben zu rufen. Diese hat seither versucht, die gewerkschaftliche Organisierung des Konzerns von der Zustellung aus anzugehen. Tim Beaty, der damalige Director of Global Strategies bei der Transportgewerkschaft, erklärte das im September 2021 gegenüber der Rosa-Luxemburg-Stiftung so: «Amazon drückt die Standards in der gesamten Branche nach unten. Diese Bedrohung muss ernstgenommen und angenommen werden.» (Zit. nach Boewe u.a. 2021: 26) Er ergänzte: «In den USA sind die Warenhäuser nicht gut organisiert, die Logistik der letzten Meile allerdings sehr wohl. Deshalb helfen wir anderen Gewerkschaften, sich zu organisieren, denn wenn die Arbeiter*innen in einem Lagerhaus und die Arbeiter*innen, die die Produkte ins Lagerhaus bringen und wieder abholen, sich zusammenschließen, entsteht daraus eine gewaltige Kraft.» Sein Fazit: «Wichtig ist, dass wir einen umfassenden Ansatz fahren, der alle Aspekte des Unternehmens betrachtet und versucht, alle potenziellen Verbündeten zu erreichen. Wir müssen eine enorme Hebelwirkung gegen das Unternehmen aufbauen, um eine Situation zu schaffen, in der Amazon zu dem Schluss kommt, dass es einfacher ist, mit uns umzugehen, als gegen uns zu kämpfen.»

Praktisch bedeutet das unter anderem, dass die Teamsters ein Programm zum Organizing bei Amazon auf lokaler Ebene ins Leben gerufen haben. Aktive Teamsters-Gewerkschafter*innen aus anderen Unternehmen, etwa von UPS, knüpfen dabei in ihrer Freizeit Kontakte zu Amazon-Kolleg*innen und versuchen, sie von den Vorteilen gewerkschaftlicher Organisierung zu überzeugen und bei praktischen Schritten zu unterstützen (Teamsters 2023: 18f.). Im April 2023 waren erstmals Früchte dieser Arbeit zu sehen. 84 Fahrer*innen und Dispatcher des Amazon-Subunternehmens Battle Tested Strategies (BTS) in Palmdale, Kalifornien, eines von etwa 3.000 Amazon-Subunternehmen, konnten das Unternehmen zur Anerkennung ihrer Gewerkschaft und zum Abschluss eines Vertrags bewegen, der unter anderem die Erhöhung der Löhne von 20 auf 30 US-Dollar die Stunde ab September 2023 vorsieht und das Recht auf Ablehnung von ihnen als unsicher eingeschätzter Touren. Letzteres bezieht sich vor allem auf gefährliche Streckenabschnitte und Überlandfahrten in der mörderischen Hitze Südkaliforniens in den Sommermonaten (Press 2023). Amazon erklärte daraufhin, es habe die Zusammenarbeit mit BTS aufgekündigt – allerdings habe man das bereits vor der Anerkennung der Gewerkschaft getan (alles andere wäre illegal). Ende Juni stellte Amazon die Zusammenarbeit mit BTS ein. Deren Vertrag wäre eigentlich noch bis Oktober gelaufen und dann normalerweise verlängert worden. Amazon betonte darüber hinaus, es habe keinen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen bei seinen Subunternehmen und mische sich dort auch nicht ein. Über die Frage, ob die Vertragskündigung mit BTS rechtmäßig ist (also vor oder nach der Anerkennung der Gewerkschaft zustande kam) und ob Amazon direkt für die Arbeitsbedingungen seines Subunternehmens verantwortlich ist, die Beschäftigten also als Amazon-Beschäftigte angesehen werden können, hat das National Labor Relations Board (NLRB) zu befinden, eine US-Bundesbehörde, die

Arbeitsrechte und Arbeitsbeziehungen kontrolliert (Molla 2023).

Die Fahrer*innen bei BTS reagierten auf die Amazon-Entscheidung, den Vertrag zu kündigen, mit der Forderung, Amazon müsse ihre Vereinbarung mit dem Subunternehmen anerkennen oder zumindest mit ihnen verhandeln. Gegen die Weigerung des Konzerns reichten sie Klage wegen unlauterer Arbeitspraktiken ein und traten im Juni schließlich in den Streik, in dessen Verlauf sie zahlreiche weitere Amazon-Verteilzentren aufsuchten und dort, unterstützt von den örtlichen Teamsters und anderen sympathisierenden Gewerkschafter*innen, Streikkundgebungen abhielten – nicht nur in Kalifornien, sondern überall in den USA (Leon 2023). Im Zuge dieser Kampagne haben die Teamsters ihre Organisierungsanstrengungen bei Amazon insgesamt weiter intensiviert und konnten weitere Verteilzentren organisieren (vgl. Mihalow 2023). Auch 29 US-Senator*innen haben sich inzwischen gegen die Kündigung der Fahrer*innen aus Palmdale und die Auslagerung der Zustellung an Subunternehmen ausgesprochen. Wie der Kampf um die gewerkschaftliche Organisierung des Subunternehmens ausgeht, ist (Stand: März 2024) noch offen. Das Ergebnis wird sowohl für die Teamsters-Strategie als auch für Überlegungen hierzulande, wie der Konzern entlang der gesamten Lieferkette unter Druck gesetzt werden kann, von großer Bedeutung sein.

6 POLITISCHE MÖGLICHKEITEN DER REGULIERUNG

Wie bereits herausgearbeitet wurde, ist aus Sicht von Gewerkschaften und Beratungsstellen der entscheidende Schritt, um die Lage von Beschäftigten in der KEP-Branche zu verbessern, die weitverbreiteten Subunternehmensketten zu zerschlagen. Im Zusammenhang mit dieser zentralen politischen Forderung sind drei Fragen wichtig, die im Folgenden jeweils kurz behandelt werden sollen. Erstens: Wird ein solches Verbot als rechtlich zulässig betrachtet? Zweitens: Wie stehen die Chancen, dass ein solchen Verbot durchgesetzt wird? Und drittens: Würde ein Verbot den gewünschten Effekt haben?

6.1 RECHTLICHE BEWERTUNG EINES SUBUNTERNEHMENS-VERBOTS

Ob ein Subunternehmerverbot verfassungskonform ist oder nicht, wird – sollte es jemals ernsthaft angegangen, also ein Gesetzgebungsverfahren angestrebt werden – voraussichtlich ein zentraler Knackpunkt werden. So sagte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Nachfrage, dass es sich bei einem solchen Verbot «um sehr weitgehende Maßnahmen» handele, «die aufgrund des hiermit verbundenen erheblichen Eingriffs in die unternehmerische Freiheit nur unter sehr engen Voraussetzungen verfassungsfest zu rechtfertigen wären». Der Branchenverband BIEK hält ein Verbot, wie er auf Anfrage mitteilte, für «weder verfassungsrechtlich zulässig noch einen geeigneten Lösungsbeitrag für die behaupteten Missstände». Der Handelsverband Deutschland äußerte sich im Dezember 2023 anlässlich des Entwurfs der Bundesregierung zur Novelle des Postgesetzes ähnlich. Ein (in dem Gesetzentwurf übrigens bisher nicht vorgesehenes) Verbot von Aufträgen in einer Kette von Subunternehmerverhältnissen auf dem Kurier-, Express- und Paket-Markt wäre, so der Handelsverband, «ein nicht gerechtfertigter und schwerwiegender Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit, die verfassungsrechtlich garantiert ist».

Ob dies stimmt oder nicht, hängt wiederum wesentlich davon ab, wie die Situation in der Branche bewertet wird. Die hierfür entscheidende Frage ist: Sind Verstöße gegen das Arbeitsrecht Einzelfälle oder systematisch? Zweiteres bestreitet der BIEK und lässt, ebenfalls auf Anfrage der Autor*innen dieser Studie, durch seine Sprecherin mitteilen: «Jeder einzelne Fall ist einer zu viel. Ein systemisches Problem liegt allerdings nicht vor. Es gibt nicht einmal tragfähige empirische Nachweise oder Anhaltspunkte zur Dimension. Kontrollen der

staatlichen Aufsichtsbehörden sind erforderlich, um die Ehrlichen zu unterstützen und die Personen/Unternehmer, die deliktisch handeln, also absichtlich Rechtsverstöße begehen, zur Verantwortung zu ziehen. Die Arbeitsbedingungen entsprechen in ihrer großen Masse den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeit ist gekennzeichnet von körperlicher Tätigkeit, nur deshalb sind die Bedingungen aber nicht schlecht. Die Unternehmen kalkulieren die Arbeitsbelastung so, dass sie sicher und ohne Gesundheitsgefährdung bewältigt werden kann.»

Anhand konkreter Beispiele nachzuweisen, dass es sich bei den Missständen um systematische handelt, die in der Funktionsweise der Branche angelegt sind, so wie es etwa die Beratungsstellen durch die Sammlung von Fallbeispielen oder die Gewerkschaften durch deren Skandalisierung tun, dient also nicht nur dazu, Öffentlichkeit für das Thema zu schaffen, sondern auch dazu, eine mögliche Gesetzesinitiative juristisch abzusichern. Mit der Frage der Verfassungskonformität haben sich auch die Juristin Anneliese Kärcher und Manfred Walser, Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Mainz, in einem vom Hugo Sinzheimer Institut in Auftrag gegebenen und im Herbst 2023 publizierten Gutachten befasst. Es kommt zu einem ganz anderen Schluss als die zitierten Unternehmensverbände. Dabei beziehen sich die beiden Autor*innen auf die (juristischen) Auseinandersetzungen, die um Regelungen auf dem Bau, vor allem aber das 2020 geänderte Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft, konkret Paragraf 6a (Einschränkungen des Einsatzes von Fremdpersonal), bereits geführt wurden. Damals wurde in der ebenfalls von Subunternehmerketten und Ausbeutung gekennzeichneten Fleischindustrie unter anderem ein Direktanstellungsgebot eingeführt. Das gilt auch in der politischen Debatte, etwa in den Gewerkschaften, als Vorbild für eine angestrebte Regelung für die Zustelldienste.

Da es sich beim Verbot von Subunternehmen in einer Branche zweifelsohne um einen Eingriff in die Berufsfreiheit handelt, ist für die Bewertung der Verfassungskonformität ausschlaggebend, ob nachgewiesen werden kann, dass sich in einem Verbot ein «Allgemeininteresse» (Kärcher/Walser: 77) derart verwirklicht sähe, dass der Eingriff damit gerechtfertigt ist. Genau dafür ist entscheidend, ob Überausbeutung, Lohnentzug und andere Verstöße gegen das Arbeitsrecht systematisch vorliegen oder nicht. Wie ausführlich gezeigt wurde, kommen wir zu dem Schluss, dass dies der Fall ist, ebenso wie Kärcher und Walser (2023: 43), die schlussfolgern: «Das Werkvertragsverbot ist dazu geeignet, die massiven Missstände hinsichtlich der Arbeits- und Sozialbedingungen bei der Paketzustellung zu verhindern, da es den Paketdienstleistungsunternehmen gesetzlich nicht mehr erlaubt wäre, im Kernbereich ihrer Geschäftstätigkeit auf Subunternehmen zurückgreifen. Auf diese kann folglich kein Preis- und Wettbewerbsdruck ausgeübt werden, der, wie gezeigt, (mit-)ursächlich für die Missstände ist. Damit werden die Arbeitnehmerrechte der Paketzusteller gestärkt. Es können dadurch prekäre Arbeits- und Gesundheitsbedingungen in der Branche […] beseitigt werden

und eine Grundlage für die Rechtswahrnehmung und -durchsetzung der Beschäftigten wie auch der Kontrollbehörden […] geschaffen werden.» Inwieweit sich diese Beurteilung aber auch durchsetzt und politisch wirksam wird, hängt von Kräfteverhältnissen unter anderem in der Bundesregierung und der Fähigkeit der Gewerkschaften, Druck zu erzeugen und politische Verbündete zu finden, ab.

6.2 POLITISCHE VERBÜNDETE UND KRÄFTEVERHÄLTNISSE: WIE REALISTISCH IST EIN VERBOT?

Es gibt inzwischen eine Reihe von Initiativen für ein Subunternehmensverbot in der Paketzustellung: eine von Bremen, Niedersachsen, Thüringen und dem Saarland ausgehende Bundesratsinitiative, die im Mai 2023 die Bundesregierung dazu aufforderte, einen Gesetzentwurf zur Änderung des Paket-Boten-Schutzgesetzes vorzulegen, mit dem analog zur Fleischwirtschaft ein Verbot von Subunternehmerketten erlassen werden soll. Ein im September 2023 in den Bundestag eingebrachter entsprechender Antrag der Linksfraktion liegt beim Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales.[8] Unterstützung kam Anfang Dezember 2023 von den Arbeits- und Sozialminister*innen (und -Senator*innen) der Länder. Sie forderten ebenfalls für die KEP-Branche ein «Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal zum Transport und zur Auslieferung sowie eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes zur Verankerung der Arbeitszeitdokumentationspflicht». Anfang Februar 2024 dann bekräftigte der Bundesrat seine Haltung, indem er, forciert vom niedersächsischen Arbeitsminister Andreas Philippi (SPD), in einer ausführlichen Stellungnahme zum neuen Postgesetz erneut darum bat, «im weiteren Gesetzgebungsverfahren ein Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal im Kernbereich der Zustellung auf der sogenannten letzten Meile, also für den Transport (inklusive Sortierung und Verladung der Pakete) und die Auslieferung für die Kurier- und Paketbranche analog § 6a des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch) und somit das Verbot von Werkverträgen und Nachunternehmerketten aufzunehmen». Der Einsatz von Fremdpersonal diene, heißt es in der Begründung, «überwiegend dazu, die Kosten niedrig zu halten und sich der Verantwortung für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorgaben zu entziehen. Aufgrund des hohen Marktdrucks führt er zu einem Unterbietungswettbewerb der Marktakteure mit der Folge, dass auch Unternehmen, die .traditionell mit Eigenpersonal arbeiten, vermehrt auf Fremdpersonal setzen, was zu einer weiteren Verschlechterung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen führt.» Die entstandenen Nachunternehmerketten würden die Kontrolle von Arbeitnehmerrechten und Arbeitsschutzvorschriften beinahe unmöglich machen, gesetzgeberisches Handeln sei «zwingend erforderlich» (Bundesrat 2024: 2).

8 An diesem Antrag war maßgeblich der nach den Wiederholungswahlen in Berlin im Februar 2023 aus dem Bundestag ausgeschiedene Pascal Meiser beteiligt, der sich als Abgeordneter der Linken intensiv dem Thema Paketzustellung gewidmet hat.

Dieser wachsende Druck, nicht nur aus der linken Opposition, sondern auch seitens sozialdemokratischer Landesminister*innen zeigt, dass die jahrelange Öffentlichkeitarbeit ver.dis, die Kampagne «Fair zugestellt statt ausgeliefert» (siehe Kap. 5) und die darüber hinaus geschaffene Aufmerksamkeit für das Thema politisch wirksam waren. Ein ähnlicher Durchbruch wie 2020 in der Fleischindustrie ist durchaus vorstellbar. Auch für die Anliegen in anderen Bereichen mit zum Teil höchst prekären Beschäftigungsbedingungen, ein Beispiel sind die Tochterunternehmen der großen Krankenhauskonzerne, konnten in der Politik Verbündete gewonnen bzw. Politiker*innen «zum Jagen getragen werden».[9] Dagegen, dass es bald eine gesetzgeberische Unterstützung der Paketzusteller*innen geben wird, spricht allerdings, dass sich das SPD-geführte Bundesministerium für Arbeit und Soziales bislang deutlich zurückhaltend äußert und offenbar nicht überzeugt von einem Subunternehmensverbot ist, das ja durchaus auch im Rahmen des Novellierungsverfahrens des Postgesetzes hätte angegangen werden können. Das (grün geführte) Bundeswirtschaftsministerium lehnt ein Subunternehmensverbot ab (Bordel 2024). Stefan Wenzel, Parlamentarischer Staatssekretär, soll schon Anfang 2023 behauptet haben, systematische Rechtsverletzungen könnten vonseiten seines Ministeriums in der Branche «nicht festgestellt werden» (BIEK 2023b).

Ob der Druck, etwa aus den Ländern, auch nach Verabschiedung des neuen Postgesetzes anhalten wird, ist fraglich. Die Gewerkschaften werden dagegen sicherlich nicht so schnell lockerlassen. Andrea Kocsis, stellvertretende ver.di-Vorsitzende und Leiterin des Bundesfachbereichs Postdienste, Speditionen und Logistik, sagte im Herbst 2023, mit dem Novellierungsverfahren des Postgesetzes habe die Politik «eine historische Chance, eine nachhaltige Verbesserung des Gesundheitsschutzes zu erreichen». Etwas später erklärte sie allerdings auch: «Mir ist es egal, ob wir ein Verbot von Subunternehmern im Postgesetz regeln oder in einem anderen Gesetz, Hauptsache, es kommt.» (Nicolai 2024)

Die Gewerkschaften stecken hier, strategisch betrachtet, in einer Art Teufelskreis fest. Ein Direktanstellungsgebot würde die Bedingungen, unter denen gewerkschaftliche Organisierung und damit Machtaufbau stattfinden können, enorm verbessern. Zugleich bedarf es, das zeigt das Novellierungsverfahren des Postgesetzes und das bisher nicht in Aussicht stehende Subunternehmensverbot, eines enormen «Drucks von unten», um die Politik dahin zu bringen, ein solches ernsthaft in Betracht zu ziehen und auch umzusetzen. Die Fleischindustrie war in gewisser Weise ein Sonderfall: Hier gab es mit der Corona-Pandemie, den Massenquarantänen und Infektionsausbrüchen in den Schlachthöfen eine historische Ausnahmesituation, die eine Wende in der jahrelangen Auseinandersetzung um eine Regulierung der Bran-

9 Dies ist unter anderem der Berliner Krankenhausbewegung zu verdanken, der die Organisierung von Kolleg*innen in den Subunternehmen der Krankenhausbetreiber Charité und Vivantes gelang. Diese streikten 2021 wochenlang gemeinsam und erfolgreich mit den Pflegekräften und anderen in den Haupthäusern Beschäftigten.

che brachte. Eine solche Ausnahmesituation liegt diesmal nicht vor und sie ist auch nicht zu erwarten.

6.3 BRINGT EIN VERBOT DIE GEWÜNSCHTEN EFFEKTE? DAS VORBILD FLEISCHINDUSTRIE

Neben der Frage nach der rechtlichen Machbarkeit und dem politischen Willen bzw. Druck ist außerdem die Frage zu stellen, ob ein Subunternehmensverbot überhaupt den gewünschten Effekt hätte. Auch hier lohnt es sich, einen Blick auf die Fleischindustrie zu werfen, dient diese den Befürworter*innen eines Verbots doch meist als Vorbild. Vor knapp drei Jahren – am 1. Januar 2021 – trat das Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft (zudem wurde das GSA Fleisch novelliert). Seitdem sind Subunternehmerketten in der Fleischindustrie verboten, in der Schlachtung, der Zerkleinerung und der Fleischverarbeitung dürfen Subunternehmen, Leiharbeit und Werkverträge nicht mehr eingesetzt werden. Ende Februar 2024 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Ergebnisse einer von ihm in Auftrag gegebenen ausführlichen wissenschaftlichen Evaluation des Verbots, die diesem eine gute Wirksamkeit bescheinigte (Herrmann 2024). Die Auswertung liefere «zahlreiche Hinweise, dass durch die Novellierung vielfältige positive Entwicklungen in der Fleischwirtschaft angestoßen wurden» (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2024: 5). Allerdings würden dabei Umfang und Geschwindigkeit der positiven Veränderungen variieren, «je nachdem, welche konkreten Aspekte betrachtet werden (bspw. Arbeitszeiten, Arbeitsbelastungen, Lohn, Unfälle)» (ebd.).

Anfang 2024, noch vor Publikation der Evaluation durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, veröffentlichte die Journalistin Malene Gürgen eine längere Reportage in der *tageszeitung,* in der sie der Frage nachging, was das Gesetz nach drei Jahren in der Branche bewirkt hat.[10] Die Ergebnisse sind ernüchternd. «Die Recherche zeigt: Nach wie vor werden in der Fleischindustrie Menschen auf eine Weise beschäftigt, bei der sie körperlich und psychisch kaputtgehen. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften wird kaum überprüft, und die wenigsten Beschäftigten halten den Job lange durch. Ein System, das nur funktioniert, weil immer neue Arbeitskräfte nachkommen, vor allem aus Rumänien und Bulgarien, aber auch aus anderen Ländern. Ein System, das trotz des neuen Gesetzes, das diese Menschen doch endlich schützen sollte, weiter zu bestehen scheint.» (Gürgen: 2024)

Ein Grund ist demnach, dass in den Fleischfabriken ganze Belegschaften und Strukturen der Subunternehmen, auch die in dem System der Überausbeutung etablierten Hierarchien inklusive etwa der Vorarbeiter*innen, einfach übernommen bzw. fortgeführt wurden. Die im Arbeitsschutzkontrollgesetz festgeschriebene verpflichtende Kontrolle der Arbeitszeit führe teilweise

10 Gürgen hatte dafür mit sechs Arbeiter*innen aus Fleischfabriken gesprochen, konnte Arbeitsverträge, Kündigungsschreiben und medizinische Dokumente einsehen und hat in allen 16 Bundesländern Daten zur Kontrolle des Arbeitsschutzes abgefragt.

zu einer Verdichtung der Arbeit, mit entsprechenden gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten. Ob die neuen Regeln auch eingehalten werden, werde kaum geprüft. Ab 2026, so sieht eine weitere Vorschrift vor, soll das anders werden. Noch gilt aber diese Vorschrift nicht, zudem gibt es in Deutschland, wie bereits erwähnt, keine zentrale Behörde für Arbeitsschutz, sondern ganz verschiedene institutionelle Zuständigkeiten. Wie bis 2026 eine Mindestkontrollquote von fünf Prozent aller Betriebe pro Jahr erreicht werden soll, ist gänzlich unklar. Bislang liegt sie im Durchschnitt aller 16 Bundesländer bei gerade einmal 0,8 Prozent. «Die Arbeitsbedingungen bleiben hart, die Vorarbeiter-Despotie besteht auch ohne Subunternehmen weiter, und es wird nach wie vor nur ein Bruchteil der Betriebe kontrolliert. Hat sich durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz also wirklich gar nichts verbessert?», fragt Malene Gürgen. Die Antwort ist: doch. Gürgen zitiert Anna Szot, Branchenexpertin von «Faire Mobilität» für die Fleischwirtschaft, die sagt: «Bei Problemen mit der Lohnzahlung ist es jetzt viel einfacher, den richtigen Ansprechpartner zu finden und diese zu klären. Mit dem Gesetz sind außerdem die Grundlagen dafür getroffen, dass sich mehr Beschäftigte gewerkschaftlich organisieren können, auch wenn dieser Prozess weiterhin Zeit braucht.»

In einer ausführlichen Auswertung, die das Beratungsnetzwerk «Faire Mobilität» zuvor – ein Jahr nachdem das Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft getreten war – vorgenommen hatte, fiel die Bilanz ähnlich gemischt aus. Zwar stellte man damals schon fest, dass viele Strukturen der Subunternehmen übernommen worden waren. «Trotz der Übernahmen scheint es in vielen Unternehmen eine ungeklärte Kompetenzverteilung zwischen den Personalabteilungen und den alten, informellen Vorgesetztenstrukturen zu geben. Sehr häufig berichten Ratsuchende, dass ihre ehemaligen Vorgesetzen aus den Subunternehmen mündlich erklären würden, sie seien weiter für die Beschäftigten zuständig. […] Offiziell sind viele ehemalige Subunternehmer in die Arbeitskräftevermittlung gewechselt. Sie bieten den Konzernen ihre Dienste an, um den durch die Mitarbeiterfluktuation permanent hohen Arbeitskräftebedarf zu decken.» Zusammenfassend ließe sich jedoch festhalten: «Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat einschneidende Veränderungen in der Fleischindustrie in Deutschland bewirkt, die potenziell zu einer Transformation der toxischen Arbeitskultur in der Branche führen könnten.» (Sepsi/Szot 2021: 2)

Es ist absehbar, dass im Falle einer vergleichbaren Gesetzgebung in der KEP-Branche Ähnliches passieren würde, wie hier für die Fleischindustrie beschrieben. Amazon beispielsweise ist darauf vorbereitet, notfalls die vom Unternehmen ohnehin total abhängigen Subunternehmensstrukturen auch formal in den Konzern zu integrieren. Nichtsdestotrotz würde ein Verbot die Rahmenbedingungen, unter denen Paketzusteller*innen arbeiten, vor allem aber ihre Rechte einfordern und für weitere Verbesserungen ihre kollektive Verhandlungsmacht in die Waagschale werfen können, zugunsten der Lohnabhängigen verschieben. Nicht zu erwarten ist dagegen, dass sich durch ein Verbot die Probleme auf ei-

nen Schlag lösen werden. Die Aufgabe, vor der Gewerkschaften etwa bei Amazon stehen, ist viel größer: Ein Verbot von Subunternehmen beim absehbar mächtigsten Player in der KEP-Branche wäre nicht das Ende von Ausbeutung, sondern der Anfang eines Kampfes gegen den Online-Riesen, im besten Fall gemeinsam mit ihren Kolleg*innen aus den Logistik- und Versandzentren.

7 SCHLUSSBETRACHTUNG

In den vergangenen vier Jahren haben sich die in der KEP-Branche schon lange bestehende Probleme durch den coronabedingten Extra-Boom noch einmal zugespitzt. Durch die stark wachsende Zahl an Paketbestellungen hat sich die Arbeit intensiviert, zudem wurden in kurzer Zeit viele neue Zusteller*innen gebraucht. Entscheidend dafür, ob Paketzusteller*innen unter harten, aber legalen und einer tariflichen Regulierung zugänglichen Bedingungen arbeiten oder aber extrem prekär, überausgebeutet und nicht selten unter eklatanter Missachtung des Arbeitsrechts, ist, ob eine Direktanstellung bei einem großen Auftraggeber vorliegt oder eine Anstellung über ein Subunternehmen, das im Auftrag der großen Player ausliefert. Letzteres trifft auf einen großen Teil derjenigen zu, die für Amazon, Hermes, DPD oder GLS Pakete ausliefern, das heißt etwa die Hälfte aller Paketzusteller*innen in Deutschland. Insbesondere für diese Beschäftigten besteht dringender Handlungsbedarf, zumal sich die Probleme durch die weitere Expansion der KEP-Branche noch verschärfen dürften.

Die Subunternehmen – oft Unternehmen mit zehn bis 20 oder weniger als zehn Mitarbeiter*innen, die nach kurzer Zeit wieder vom Markt verschwinden – sind von Hire-and- Fire-Praktiken geprägt. Die Branche hat einen hohen Durchlauf. Das Gros der Beschäftigten (geschätzt bis zu 90 Prozent) hat keinen deutschen Pass, ist häufig erst seit Kurzem in Deutschland und nicht selten direkt für die Arbeit als Paketzusteller*in aus dem EU-Ausland oder aus Drittstaaten angeworben worden. Immer wieder befinden sich Beschäftigte auch in Zwangslagen, die Grenze zum Menschenhandel wird mitunter überschritten. Diese Verhältnisse werden von den großen Paketdienstleistern, die mit Subunternehmen arbeiten, nicht nur geduldet, sondern aktiv hergestellt. Migrant*innen und geflüchtete Menschen werden gezielt damit gelockt, dass sie für die Arbeit kein Deutsch können müssen. Die (Überwachungs-)Technik, mit der sie arbeiten (App, Scanner, Navi), kann auf verschiedene Sprachen eingestellt werden. Dass Subunternehmen überausbeutbare, migrantische Arbeiter*innen schnell und in großer Zahl rekrutieren können und das Kostenrisiko der sogenannten «letzten Meile» auf sie abgewälzt werden kann, ist ihre entscheidende Funktion für die großen Paketdienstleistungsunternehmen. Branchenriesen wie Amazon achten darauf, dass ihre Delivery-Service-Partner kleinbleiben (selten haben sie mehr als 50 Beschäftigte), sie begrenzen die Werkverträge mit ihnen auf zwölf Monate und verlängern sie auch nur in diesem Turnus. Das verdeutlicht, wie stark die Auftraggeber auch die ökonomischen Entwicklungs- und Handlungsmöglichkeiten der Subunternehmen vorgeben und kontrollieren.

Die Paketzusteller*innen kommen zum überwiegenden Teil aus jenem besonders prekären Segment des Arbeitsmarkts, aus dem auch andere Niedriglohnbranchen wie das Bau- und Reinigungsgewerbe, die Fleischindustrie, die Landwirtschaft oder in Berlin-Brandenburg die Tesla-Fabrik rekrutieren. Viele haben vorher in einem Schlachtbetrieb gearbeitet oder tauschen den Job in der Zustellung irgendwann gegen eine Stelle bei Tesla ein. Die Herausforderungen, die für die gewerkschaftliche Organisierung der Paketbranche gelten, ähneln somit denen, die dieses migrantisch geprägte Segment des Arbeitsmarkts insgesamt durchziehen: vorübergehende oder befristete Beschäftigung, Zersplitterung in viele kleine Betriebe, schlechte Erreichbarkeit für gewerkschaftliche Ansprache (aufgrund von Sprachbarrieren, kurzer Verweildauer in den Betrieben, beschränkten Kontakt- und Begegnungsmöglichkeiten), erhöhte Abhängigkeiten der Beschäftigten, sei es durch finanzielle Not, blockierten Zugang zu sozialverträglicheren Teilen des Arbeitsmarkts oder Erpressbarkeit aufgrund aufenthaltsrechtlicher Restriktionen.

Trotz dieser Schwierigkeiten finden sich auch in der Paketbranche vereinzelt Beispiele für den Widerstand von Beschäftigten gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen. Die Voraussetzungen hierfür haben sich durch die hohe Nachfrage nach Zusteller*innen zuletzt zumindest geringfügig verbessert. Zuvorderst braucht es ein Verbot von Subunternehmen (Verbot von Werkverträgen und Nachunternehmerketten, inklusive eines Leiharbeitsverbots, damit dieses nicht darüber umgangen werden kann) analog zur Fleischindustrie. Eine weitere, vor allem in Gesprächen mit Beratungsstellen häufig genannte wirksame Maßnahme wäre die Einführung einer zentralen Kontrollbehörde in der Bundesrepublik nach dem Vorbild von Arbeitsinspektionen in anderen EU-Staaten. Beide Maßnahmen sind nur über politischen Druck, Mobilisierungen in den Betrieben und den Aufbau von kollektiver Verhandlungsmacht durchsetzbar. Für das Subunternehmerverbot stehen die Chancen derzeit zwar nicht sehr günstig, da SPD und Grüne dies nicht vehement verfolgen, aber ein Zeitfenster für die öffentliche Diskussion darüber gibt es zumindest durch die Neufassung des Postgesetzes.

Neben diesen politischen Maßnahmen konnten und können betroffene Beschäftigte mithilfe von Beratungsstellen wie «Faire Mobilität», «Faire Integration» oder dem BEMA in Berlin ihre Rechte geltend machen, beispielsweise vorenthaltene Lohnzahlungen eintreiben. In einigen Fällen ist das bereits gelungen. Eine gewerkschaftliche Strategie für die Branche bleibt gleichwohl dringend notwendig. Derzeit ist der Organisationsgrad in den Subunternehmen nahe null. Um daran etwas zu ändern, müssten Gewerkschaften konzentriert und dauerhaft Ressourcen in die mehrsprachige Organisierung dieses Bereichs stecken. Kampagnen wie «Fair zugestellt statt ausgeliefert» von verd.i reichen dafür nicht aus. Mit ihnen und der Öffentlichkeitsarbeit von Beratungsstellen ist es gelungen, Aufmerksamkeit für die Ausbeutungsstrukturen in der KEP-Branche herzustellen und politische Unterstützung für ein Gesetzgebungsverfahren zu

gewinnen. Der nächste Schritt aufseiten der Gewerkschaften steht aber noch aus.

Gerade weil ein Gesetz zum Verbot von Subunternehmerketten in der Branche noch nicht greifbar scheint, spricht strategisch viel dafür, die Organisierung der dort Beschäftigten bereits jetzt in Angriff zu nehmen. Am ehesten scheint dies im Rahmen eines Leuchtturmprojekts bei einem für Amazon tätigen Subunternehmen möglich. Ver.di hat bereits begonnen, mithilfe von sogenannten Projektsekretär*innen einzelne Verteilzentren gewerkschaftlich zu erschließen. Für den Kampf um einen Tarifvertrag bei Amazon scheint eine Fortsetzung dieser Anstrengungen angesichts des Vordringens des Konzerns in die Direktzustellung dringend geboten. Denn diese wirkt auch auf die Durchsetzungsbedingungen von ver.di in den großen Logistikzentren zurück, in denen bereits gewerkschaftliche Strukturen bestehen. Gelingt es ver.di nicht, neben den Logistikzentren auch in den Verteilzentren Fuß zu fassen, wird sich der strategische Nachteil gegenüber dem global aufgestellten Konzern noch vergrößern.

Dass bei einer solchen Strategie auch die Zusteller*innen eine Rolle spielen sollten, liegt nahe. Gerade bei der Auslieferung an die Endkund*innen, dem verwundbarsten Teil der Zustellkette, haben Fahrer*innen die größte «Störungsmacht». Ein Vorhaben könnte die Betriebsratsgründung in einem ausgewählten Subunternehmen sein. Wäre diese erfolgreich und würde Amazon deswegen die Zusammenarbeit mit diesem Subunternehmen einstellen (wie in einem vergleichbaren Fall in den USA geschehen), so wäre eine Skandalisierung möglich. Damit könnte der politische Druck für ein Subunternehmenverbot und die Eingliederung der Fahrer*innen in die Direktbeschäftigung erhöht werden. Ein Organisierungsvorhaben in der Zustellung wäre also sinnvollerweise eng mit einer Kampagne für ein solches Gesetz verknüpft. Die Erfahrungen der US-Transportgewerkschaft Teamsters, die aktuell einen ähnlichen Kampf führt, können dafür wichtige Anhaltspunkte liefern.

Nichtsdestotrotz sind solche Überlegungen aktuell Gedankenspiele mit vielen Wenns und Abers. Ob die Organisierung von Zusteller*innen angesichts ihrer besonders prekären Lage überhaupt erfolgversprechend ist, ist selbst unter experimentierfreudigen Gewerkschafter*innen umstritten. Ob bei ver.di die Ressourcen und der politische Wille bestehen, einen solchen «Sprung ins Blaue» zu wagen, ist fraglich. Doch darauf zu verzichten, ist ebenfalls riskant. Durch die Expansion von Amazon, dem Taktgeber bei Lohndumping wie Union Busting, in die Zustellung werden nicht nur die Bedingungen für gewerkschaftliche Organisierung im Konzern selbst schwieriger. Die Konkurrenten auf dem Zustellmarkt geraten dadurch ebenfalls unter Druck. Diesen Druck dürften dann bald auch die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in diesen Unternehmen, insbesondere bei DHL, zu spüren bekommen. Für ver.di könnte die Entscheidung, ob sie die Organisierung der Zustellung in Angriff nimmt, also zur existenziellen Frage für die Zukunft der Gewerkschaft in der gesamten Branche werden.

LITERATUR

Apicella, Sabrina (2023): Ein Stück Arbeitskampfgeschichte, in: analyse & kritik Nr. 692, 18.4.2023, unter: www.akweb.de/bewegung/10-jahre-arbeitskampfgeschichte-bei-amazon-betriebsraete-gewerkschaften-streik

Arbeit & Leben/Faire Mobilität/Faire Integration (2022): Mehrsprachiges Flugblatt, das bei Aktionstagen im November 2022 zum Einsatz kam, unter: www.psl.verdi.de/branche/++co++e0e0a43a-7f91-11ed-95f0-001a4a160111

Arbeiterpolitik (2023): Tarifrunde 2023: Trotz hoher Gewinne der Post kein Inflationsausgleich für Beschäftigte, in: Arbeiterpolitik, 9.4.2023, unter: www.arbeiterpolitik.de/2023/04/tarifrunde-2023trotz-hoher-gewinne-der-post-kein-inflationsausgleich-fuer-beschaeftigte/

Bakir, Daniel (2021): «Da bekommst du Riesenärger.» Was ein Reporter als Amazon-Paketbote erlebte, in: Stern.de, 10.9.2021, unter: www.stern.de/wirtschaft/news/amazon--was-ein-reporter-als-paketbote-erlebte-30726474.html

Barmer/Institut für Gesundheitssystemforschung (2021): Barmer Gesundheitsreport 2021. Berufsatlas, unter: www.bifg.de/publikationen/reporte/gesundheitsreport-2021

Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit/BEMA (2023): Jahresbericht 2022, unter: www.bema.berlin/site/assets/files/1246/jahresbericht_2022_kurzversion_final-1.pdf

BIEK – Bundesverband Paket und Expresslogistik (2021): Positionspapier zur Bundestagswahl 2021, unter: www.biek.de/presse/meldung/was-die-leistungsstarke-paketbranche-von-morgen-braucht.html

BIEK – Bundesverband Paket und Expresslogistik (2023a): Perspektiven eröffnen, Gemeinschaft gestalten. KEP-Studie 2023 – Analyse des Marktes in Deutschland, unter: www.biek.de/publikationen/studien.html?year=2023

BIEK – Bundesverband Paket und Expresslogistik (2023b): Vertragspartner unverzichtbar für Paketbranche – Verdi stellt lückenhaftes, einseitiges und rechtlich unhaltbares Gutachten vor, 21.9.2023, unter: www.biek.de/presse/meldung/vertragspartner-unverzichtbar-fuer-paketbranche.html

Boewe, Jörn/Morgenroth, Tina/Schulten, Johannes (2021): Amazons letzte Meile Ein Onlinehändler als Prekarisierungstreiber in der Paketlogistik. Eine Fallstudie zum Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin, unter: www.th.rosalux.de/publikation/id/44910/amazons-letzte-meile-1

Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2019): Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten – Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung beim Weltmarktführer des Onlinehandels, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin, unter: www.rosalux.de/publikation/id/8529

Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2021): Lagerhäuser und Kurierdienste gemeinsam im Streik. Interview mit Francesco Massimo, in: express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 21.4.2021, unter: www.express-afp.info/wp-content/uploads/2021/04/21_online_BoeweSchulten_InterviewAmazon.pdf

Bordel, Anna (2024): Postgesetz – Sollten Subunternehmen in der Paketbranche verboten werden?, rbb 24, 23.3.2024, unter: www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2024/03/berlin-brandenburg-paketbranche-paketzusteller-subunternehmen-verbot.html

Bulowski, Stefan/Kühling, Jürgen/Zierke, Oliver (2022): Amazon und der deutsche Paketmarkt: Wettbewerb oder Marktmachthebelung?, in: Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 10/2022, S. 776–781, unter: www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2022/heft/10/beitrag/amazon-und-der-deutsche-paketmarkt-wettbewerb-oder-marktmachthebelung.html

Bundesagentur für Arbeit (2023): Branchen im Fokus, eigene Berechnung auf Grundlage von: www.statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Branchen-im-Fokus/Branchen-im-Fokus-Nav.html#bst_vi_anchor

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Die Evaluation nach § 8 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch). Abschlussbericht, Februar 2024, unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-633-gsa-fleisch-arbeitnehmerrechte.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesministerium der Finanzen (2022): Deutsche Post AG, unter: www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungspolitik/Beteiligungspolitik/deutsche-post-ag.html

Bundesnetzagentur (o.J.): Markterhebung im Bereich Brief und im Bereich «Kurier, Express und Paket» 2022/23, unter: www.bundesnetzagentur.de/DE/Fachthemen/Post/Marktbeobachtung/Marktdaten/start.html

Bundesnetzagentur (2021): Tätigkeitsbericht Post 2020/21, unter: www.bundesnetzagentur.de/SharedDocs/Mediathek/Berichte/2021/Post2020.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesnetzagentur (2023): Tätigkeitsbericht Post 2022/23, unter: www.bundesnetzagentur.de/SharedDocs/Mediathek/Taetigkeitsberichte/2023/Post2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Bundesnetzagentur (2024): Lizenzierung, unter: www.bundesnetzagentur.de/DE/Fachthemen/Post/Lizenzierung/start.html

Bundesrat/Antrag des Landes Niedersachsen (2019): Arbeitnehmerrechte für Paketbotinnen und Paketboten sichern; Nachunternehmerhaftung für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge auf die Unternehmen der Zustellbranche ausweiten, 26.2.2019, unter: www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0001-0100/92-19.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesrat (2023): Entschließung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Zustellung von Paketen vom 12.5.2023, unter: www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2023/0101-0200/117-23(B).pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesrat (2024): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Postrechts (Postrechtsmodernisierungsgesetz – PostModG) vom 2. Februar 2024, unter: www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2023/0601-0700/677-23(B).pdf;jsessionid=9A5E5DB37C44110DB02E45B1DFF194B2.live522?__blob=publicationFile&v=1

Candeias, Mario (2008): Verallgemeinerung einer Kultur der Unsicherheit. Prekarisierung, Psyche und erweiterte Handlungsfähigkeit, in: Verhaltenstherapie & Praxis 2/2008, S. 249–268.

Ciccarelli, Roberto (2021): Italien unions call for a Black Friday strike against Amazon, in: il manifesto global edition, 17.11.2021, unter: www.global.ilmanifesto.it/italian-unions-call-for-a-black-friday-strike-against-amazon/

Conti, Nadine (2023): Zusteller bleiben schutzlos, in: die tageszeitung, 16.9.2023, unter: www.taz.de/Arbeitsbedingungen-in-der-Paketbranche/!5956835/

Deutscher Bundestag (2023): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 20/5086 – Entwicklung der Löhne und Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung, 23.1.2023, unter: www.dserver.bundestag.de/btd/20/053/2005388.pdf

Deutsche Post DHL (2022a): Bilanz Geschäftsjahr 2021, unter: www.group.dhl.com/content/dam/deutschepostdhl/de/media-relations/press-releases/2022/pm-fy-2021-2022-03-09.pdf

Deutsche Post DHL (2022b): Deutsche Post DHL Group schließt 2021 mit Rekordergebnis ab, unter: www.group.dhl.com/de/presse/pressemitteilungen/2022/geschaeftsjahr-2021-deutsche-post-dhl-group.html

DGB (2015): Werkverträge – Missbrauch stoppen. Gute Arbeit durchsetzen, Berlin, unter: www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit/++co++4170ad7e-7d4f-11e5-bd2f-52540023ef1a/file/DGB-Werkvertraege-2013-Missbrauch-stoppen.pdf

Die Linke (2022): Kleine Anfrage zur Entwicklung der Löhne und Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung vom 20.12.2022, Deutscher Bundestag, Drucksache 20/5086, unter: www.dserver.bundestag.de/btd/20/050/2005086.pdf

Die Linke (2023): Verbot von Werkverträgen und Subunternehmerketten in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche, Antrag vom 6.7.2023, Deutscher Bundestag, Drucksache 20/7644, unter: www.dserver.bundestag.de/btd/20/076/2007644.pdf

Die Linke (2024): Arbeit, die zum Leben passt, unter: www.die-linke.de/themen/arbeit

DPD (2023): Geopost verzeichnet stabile operative Leistung in einem herausfordernden Jahr 2022, unter: www.dpd.com/de/de/news/geopost-verzeichnet-stabile-operative-leistung-in-einem-herausfordernden-jahr-2022/

Dribbusch, Heiner (2023): Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen, Hamburg.

Eidlin, Barry (2023): The Teamsters' UPS contract: a win that leaves some unfinished business, in: Jacobin, 8.11.2023, unter: www.jacobin.com/2023/08/teamsters-ups-contract-part-time-pay-tier-system-strike-organizing

Europäisches Parlament (2023): Wie lässt sich der Verpackungsmüll in der EU reduzieren?, unter: www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20231109STO09917/wie-lasst-sich-der-verpackungsmull-in-der-eu-reduzieren-infografik

Friedrich, Sebastian (2022): Arbeitskampf gegen Amazon: Die Unsichtbaren aus der zweiten Reihe, in: Der Freitag, 30.6.2022, unter: www.freitag.de/autoren/sebastian-friedrich/subunternehmer-streiks-und-betriebsratsgruendungen-bei-amazon

Goebel, Jacqueline (2022): Der Papiermangel in sechs Grafiken, in: Wirtschaftswoche, 23.3.2022, unter: www.wiwo.de/unternehmen/industrie/rohstoffknappheit-der-papiermangel-in-sechs-grafiken/28191090.html

Gürgen, Malene (2024): Dann lieber zu Amazon. Ausbeutung in der Fleischindustrie, in: die tageszeitung, 24.1.2024, unter: www.taz.de/Ausbeutung-in-der-Fleischindustrie/!5984183/

Hans-Böckler-Stiftung (2023): Paketbranche: Verbot von Subunternehmen wirksam gegen Missstände und rechtlich zulässig, zeigt neues Gutachten, Pressemitteilung vom 15.9.2023, Düsseldorf, unter: www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-paketbranche-52074.htm

Hermes (2024): Zahlen und Daten rund um Hermes Germany, unter: www.newsroom.hermesworld.com/hermes-europe/

Herrmann, Steffen (2023): Paketbranche – Schluss mit Subunternehmen?, in: Frankfurter Rundschau, 17.1.2023, unter: www.fr.de/wirtschaft/frax/paketbranche-schluss-mit-subunternehmen-92032630.html

Herrmann, Steffen (2024): Hubertus Heil und die Fleischindustrie: Erfolg oder Scheinreform?, in: Frankfurter Rundschau, 4.3.2024, unter: www.fr.de/wirtschaft/fleischindustrie-ausbeutung-huberts-heil-scheinreform-92869217.html

Hinck, Gunnar (2019): «Aus zwei wird wieder eins», in: Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung 4/2019, unter: www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-aus-zwei-wird-wieder-eins-19075.htm

IHK (2019): Gesetz zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der KEP-Branche (Paketboten-Schutz-Gesetz), unter: www.ihk.de/heilbronn-franken/produktmarken/recht/recht2/-wirtschaftsrecht/basisinformationen-wirtschaftsrecht/gesetz-zur-einfuehrung-einer-nachunternehmerhaftung-in-der-kep-branche-paketboten-schutz-gesetz--4786230

Kärcher, Anneliese/Walser, Manfred (2023): Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassungs- und Unionsrecht, Hugo Sinzheimer Institut, Working Paper Nr. 18, unter: www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008692

Kröger, Michael (2019): Der Druck auf der letzten Meile, in: Der Spiegel, 6.3.2019, unter: www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/paketdienste-warum-die-zustellung-auf-der-letzten-meile-so-schwierig-ist-a-1256588.html

Lenz, Miriam/Sachse, Jonathan/Anwar, Mohamed/Rausch, Thore/Rockrohr, Ole/Stühmeier, Svenja (2022): Die Maschine Amazon, Correctiv-Recherche vom 23.11.2022, unter: correctiv.org/aktuelles/ungerechte-arbeit/2022/11/23/amazon-kurierfahrer-lkw-logistikzentrum-paket/?lang=de

Leon, Luis Feliz (2023): Amazon Teamsters' rolling pickets hit facilities nationwide, in: Labor Notes, 13.7.2023, unter: www.labornotes.org/2023/07/amazon-teamsters-rolling-pickets-hit-facilities-nationwide

Meerpohl, Till (2023): Auf der letzten Meile abgehängt – prekäre, digitale und migrantische Einfacharbeit bei der Zustellung von Amazonpaketen, unveröffentlichte Masterarbeit, Universität Hamburg, Fachbereich Sozialwissenschaften.

Mihalow, Paul (2023): Teamsters claim another breakthrough with Amazon in Southern California, in: People's World, 12.6.2023, unter: www.peoplesworld.org/article/teamsters-claim-another-breakthrough-with-amazon-in-southern-california/

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2022), in: Ipotesi di Accordo, 16.2.2022, unter: www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Accordo-Assoespressi-16022022.pdf

Molla, Rani (2023): An Amazon union just won a $30 contract, in: Vox, 27.4.2023, unter: www.vox.com/technology/2023/4/27/23667968/amazon-contractor-delivery-union-teamsters

Morgenroth, Tina/Mazurek, Piotr (2022a): Informationen zur Branche der Kurier- und Paketdienste. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität, Berlin.

Morgenroth, Tina/Mazurek, Piotr (2022b): Fallsammlung Kurier-Express-Paketdienst-Branche. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität, Berlin, unter: www.faire-mobilitaet.de/kurier-und-paketdienste/++co++27917df2-f48e-11ed-9340-001a4a160123

Morgenroth, Tina/Mazurek, Piotr (2023): Informationen zur Branche der Kurier- und Paketdienste. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität, Berlin, unter: www.faire-mobilitaet.de/kurier-und-paketdienste/++co++671b0746-fa37-11ed-9725-001a4a160123

NDR/Studio Oldenburg (2023): Paketboten ausgebeutet? UPS-Subunternehmer verurteilt, 21.12.2023, unter: www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/oldenburg_ostfriesland/Paketboten-ausgebeutet-UPS-Subunternehmer-verurteilt,paketboten132.html

NDR (2024): Paketdienste: Niedersachsen will Subunternehmen verbieten, 29.1.2024, unter: www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Paketdienste-Niedersachsen-will-Subunternehmen-verbieten,paketboten134.html

Netz, Hartmut (2019): Shopping mit Nebenwirkungen, unter: www.nabu.de/umwelt-und-ressourcen/oekologisch-leben/alltagsprodukte/24369.html

Nicolai, Birger (2024): Streit um Subunternehmen-Verbot bei Kurierdiensten – Wird der Paketversand teurer?, in: Die Welt, 30.1.2024, unter: www.welt.de/wirtschaft/article249776852/Post-Streit-um-Subunternehmen-Verbot-bei-Kurierdiensten-Wird-der-Paketversand-teurer.html

Pitney Bowes Parcel Shipping Index 2022, unter: www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/germany/de/Newsroom/infographics/2022_DE_GlobalShippingIndexInfographic(2021stats).pdf

Poelchau, Simon (2023): Brief- und Paketbranche: Miese Jobs für schlechtes Geld, in: neues deutschland, 3.4.2023, unter: www.nd-aktuell.de/artikel/1172194.loehne-in-der-brief-und-paketbranche-brief-und-paketbranche-miese-jobs-fuer-schlechtes-geld.html

Postpischil, Rafael/Jacob, Klaus (2019): E-Commerce vs. stationärer Handel: Die Umwelt- und Ressourcenwirkungen im Vergleich, im Auftrag des Bundesumweltministeriums und des Umweltbundesamtes, Freie Universität Berlin, Forschungszentrum für Umweltpolitik.

Press, Alex N. (2023): The Teamsters organized some Amazon delivery workers. What happens next is complicated, in: Jacobin, 28.4.2023, unter: www.jacobin.com/2023/04/amazon-teamsters-delivery-workers-union-organizing-dps-bts-dax8

Rathgeber, Julian (2023): Ein bisschen Normalität nach Corona, in: Frankfurter Rundschau, 14.6.2023, unter: www.fr.de/wirtschaft/paketbranche-ein-bisschen-normalitaet-nach-corona-92339183.html

Reddit Nutzer Wood_6 (2022): Ein Monat als Amazon Fahrer oder warum ich Amazon hasse, Posting vom Dezember 2022, unter: https://old.reddit.com/r/de/comments/zng7p0/ein_monat_als_amazon_fahrer_oder_warum_ich_amazon/

RTL (2021a): «Team Wallraff» deckt Missstände beim Versandriesen Amazon auf, 9.9.2021, unter: https://media.rtl.com/meldung/Team-Wallraff-deckt-Missstaende-beim-Versandriesen-Amazon-auf/

RTL (2021b): «Team Wallraff – Reporter undercover». So sehr leiden die Angestellten bei Amazon, 25.10.2021, unter: www.rtl.de/cms/team-wallraff-das-system-amazon-beruht-auf-ueberwachung-druck-und-ausbeutung-4827438.html

Schlautmann, Christoph (2021): Coronakrise verdoppelt das Wachstumstempo der Paketdienste, in: Handelsblatt, 16.6.2021, unter: www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/onlinehandel-coronakrise-verdoppelt-das-wachstumstempo-der-paketdienste/27292006.html

Sepsi, Szabolcs/Szot, Anna (2021): Das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Praxis. Eine erste Bilanz aus der Perspektive von Faire Mobilität, Berlin, unter: www.faire-mobilitaet.de/++co++8175fed8-c2ea-11eb-b373-001a4a160123

Statistica (2024): Durchschnittserlöse je Sendung im deutschen KEP-Markt bis 2022, unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/219471/umfrage/durchschnittserloese-je-sendung-im-kep-markt/#:~:text=Im%20Jahr%202022%20betrug%20der,Quelle%20rund%206%2C30%20Euro

Statistica (o.J.): Kurier-, Express- und Paket-Branche (KEP) in Deutschland. Statistik-Dossier zur KEP-Branche, unter: https://de.statista.com/themen/1380/kep-branche/#editorsPicks

Statistisches Bundesamt (2022): Verdienste bei Post- und Paketdienstleistern in den vergangenen zehn Jahren mit 6 % unterdurchschnittlich gestiegen, Pressemitteilung vom 14.12.2022, unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_N070_13_62.html

Statistisches Bundesamt (2023): Paketbranche: Fachkräfte bei Post- und Zustelldiensten verdienen im Schnitt 20 % weniger als Fachkräfte in der Gesamtwirtschaft, Pressemitteilung vom 9.11.2023, unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/11/PD23_N059_13_62.html

SWR (2023): Gewerkschaften starten Online-Petition: Mühsames Weihnachten für Paketboten, 19.12.2023, unter: https://www.swr.de/swr1/sonntagmorgen-2023-12-17-paketboten-100.html

Tagesschau (2022): Weniger Lohn und mehr Nachtarbeit, 14.12.2022, unter: https://www.tagesschau.de/wirtschaft/paketzusteller-deutsche-post-lohn-nachtarbeit-101.html#:~:text=Vollzeitbeschäftigte%20von%20Post%2D%2C%20Kurier%2D,wie%20das%20Statistische%20Bundesamt%20mitteilte

Teamsters (2023): Ready for prime time. Building worker power at Amazon, in: The Teamster Magazine, Herbst 2023, S. 16–19, unter: https://teamster.org/wp-content/uploads/2024/01/1924MagTeamsterFALL2023.pdf

Thyroke, Stefan (o.J.): Fair zugestellt statt ausgeliefert & Sammlung von Zahlen zur KEP-Branche, unter: https://psl.verdi.de/branche/fair-zugestellt

Uhl, Caroline/Resch, Niklas (2023): «System der Ausbeutung» bei Amazon?, in: Tagesschau, 5.7.2023, unter: https://www.tagesschau.de/investigativ/amazon-subunternehmer-arbeitsrecht-100.html

Ver.di (2013): «Fair zugestellt statt ausgeliefert»: ver.di startet Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen der KEP-Zusteller, Pressemitteilung vom 20.2.2013, unter: https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++f25c940a-90ac-11e2-b7d2-52540059119e

Ver.di (2021): Kurier-, Express- und Paketdienste, Faktenblatt von ver.di vom 10.12.2021, unter: https://psl.verdi.de/branche/++co++5b5f0f3e-59b0-11ec-a324-001a4a160116

Ver.di (2022a): Überwachung, Intransparenz und jede Menge Überstunden für Amazons Paketzusteller*innen. Interview mit Berater Mousa von der Beratungsstelle Faire Integration, 23.8.2022, unter: https://wir-sind-verdi.de/2022/08/23/ueberwachung-intransparenz-und-jede-menge-ueberstunden-fuer-amazons-paketzustellerinnen/

Ver.di (2022b): Gegen prekäre Arbeitsbedingungen in der Paketbranche, 9.3.2022, unter: https://psl.verdi.de/branche/++co++311c9f4c-9fa2-11ec-95a3-001a4a160111

Ver.di/Bundesvorstand (2021): Die Zukunft der Innenstädte, 4.11.2021, unter: https://handel.verdi.de/++file++618e4964c49196aff872ab4c/download/2021_11_04_Anlage_Postitionspapier%20zur%20Zukunft%20der%20Innenst%C3%A4dte.pdf

Ver.di/Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik (2023a): Fair zugestellt statt ausgeliefert. Kampagnenbroschüre, unter: https://psl.verdi.de/++file++6475b4f91cb2b0e7a74cac5a/download/RZ_DPAG_FBE2303018_KEP_Broschu%CC%88re_2.A_ES_96dpi.pdf

Ver.di/Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik (2023b): Das neue Postgesetz. Bundesregierung beschließt Gesetzentwurf, unter: https://psl.verdi.de/branche/postgesetz

Ver.di/Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik NRW (2023): Fair zugestellt statt ausgeliefert – jetzt Petition unterschreiben, 23.11.2023, unter: https://psl-nrw.verdi.de/branche/spedition-und-logistik/++co++e0597e26-8a1a-11ee-bad7-d164937814ce

Wallfraff, Günter (2014): Die Lastenträger. Arbeit im freien Fall – flexibel schuften ohne Perspektive, Köln.

Wetzel, Petra (2023): 300 Pakete am Tag, in: publik 6/2023, 28.9.2023, unter: https://publik.verdi.de/ausgabe-202306/300-pakete-am-tag/?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_content=ap_ax4mybrf24

Wilde, Florian (2022): Transnationalismus von unten. Gespräch mit Andreas Gangl, in: Zeitschrift LuXemburg, Dezember 2022, unter: https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/transnationalismus-von-unten/

Wille, Robin (2021): Amazon lockt künftige Kurierunternehmen mit Aussicht auf Millionen-Umsatz – verschweigt aber Risiken, in: Business Insider, 2.5.2021, unter: https://www.businessinsider.de/wirtschaft/amazon-lockt-kuenftige-kurierunternehmen-mit-aussicht-auf-millionen-umsatz-verschweigt-aber-risiken-b/

Zanker, Claus (2018): Branchenanalyse Logistik, Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006916

ANHANG

LISTE DER HINTERGRUND-GESPRÄCHE UND INTERVIEWS

Pascal Meiser, Bundestagsabgeordneter der Partei Die Linke, am 5. Oktober 2023 in Berlin, Transkript

Tina Morgenroth, Branchenkoordinatorin Kurier- und Paketdienste bei «Faire Mobilität», am 23. Oktober 2023 in Erfurt, Transkript

Monika Fijarczyk vom Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit/ BEMA (Arbeit & Leben), am 25. Oktober 2023 in Berlin, Transkript

Nonni Morisse, ver.di-Sekretär für Amazon, am 30. Oktober 2023 in Bremen, Transkript

Till Meerpohl, Universität Hamburg, Fakultät: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, forscht zu Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung, 16. November 2023 per Zoom, Transkript

Doppelinterview mit zwei polnischen Paketzustellern, die für Amazon-Subunternehmen ausliefern, 19. November 2023 in Berlin (mit Übersetzerin), Transkript

Boris Bojilov, ver.di-Sekretär, am 20. Dezember 2023 in Berlin, Transkript

VIDEOS UND FILME ZUM THEMA

Bareh-Foroush, Mandana/Dettweiler, Marco (2019): Vom Warenkorb bis zur Haustür: Der Weg eines Amazon-Pakets, Faz.net, 3.7.2019, unter: www.faz.net/aktuell/technik-motor/technik/so-funktionieren-lager-und-versand-bei-amazon-16263916.html bzw. www.youtube.com/watch?v=KXnggUmnyPo

Bird, Hannah/Wendt, Simon/Traub, Anna-Lena (2020): Nachtschicht im Amazon Verteilzentrum Nützen, NDR, Schleswig-Holstein Magazin, unter: www.youtube.com/watch?v=gxyNR-15kuJo

Friedrich, Sebastian/Henning, Philipp (2022): Miese Arbeitsbedingungen bei Subunternehmer von Amazon, NDR, Panorama 3, 21.6.2022, unter: www.ndr.de/fernsehen/sendungen/panorama3/Miese-Arbeitsbedingungen-bei-Subunternehmer-von-Amazon,amazon532.html

Maier-Lorenz, Juliane/Reinhardt, Dirk (2021): Bestellt und (aus-)geliefert – Amazon und seine Fahrer, MDR Investigativ, 14.11.2021, unter: www.youtube.com/watch?v=OifPw-nGL_0

SONSTIGES

Labournet-Sammlung zum Thema: https://www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/post/entschlossenes-vorgehen-gegen-prekaere-arbeits-bedingungen-in-der-paketbranche/

Paketboten-Schutz-Gesetz 2019, unter: https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/paket-boten-schutz-gesetz.html

ANGABEN ZU DEN AUTOR*INNEN

Jan Ole Arps ist Redakteur der Monatszeitung *ak – analyse & kritik* und arbeitet als freier Journalist unter anderem für *die tageszeitung,* die Schweizer WOZ und *Der Freitag*. Seine Schwerpunktthemen sind Arbeits- und Ausbeutungsbedingungen und Klassenkämpfe.

Nelli Tügel ist Redakteurin der Monatszeitung *ak - analyse & kritik* und als freie Journalistin unter anderem für *Der Freitag,* die Schweizer WOZ, *konkret* und das *Missy Magazine* tätig, oft zu gewerkschaftlichen Themen, Geschichte der Arbeiter*innenbewegung und der Arbeitswelt.

IMPRESSUM

luxemburg beiträge Nr. 21
wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung
V. i. S. d. P.: Henning Heine
Straße der Pariser Kommune 8A · 10243 Berlin · www.rosalux.de
ISSN 2749-0939 · Redaktionsschluss: April 2024
Titelfoto: picture alliance/dpa | Sebastian Gollnow,
Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin
Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation
Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100 % Recycling

Treppe rauf, Treppe runter. Bis zu 200-mal am Tag. Treppe rauf, Treppe runter. Das ist der Takt der Arbeit, die Paketzusteller*innen den ganzen Tag, oft mehr als zehn Stunden lang, oft sechs Tage die Woche verrichten. Rauf und runter beschreibt auch die beiden Richtungen, in die sich die Branche Kurier, Express- und Paketdienste (KEP-Dienste), mitunter auch die Postdienste, in den vergangenen Jahren bewegt hat. Die Anzahl der zugestellten Pakete ist enorm gewachsen, Umsätze und Gewinne gehen rauf. Bei Löhnen und Arbeitsbedingungen sieht es anders aus.

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG