



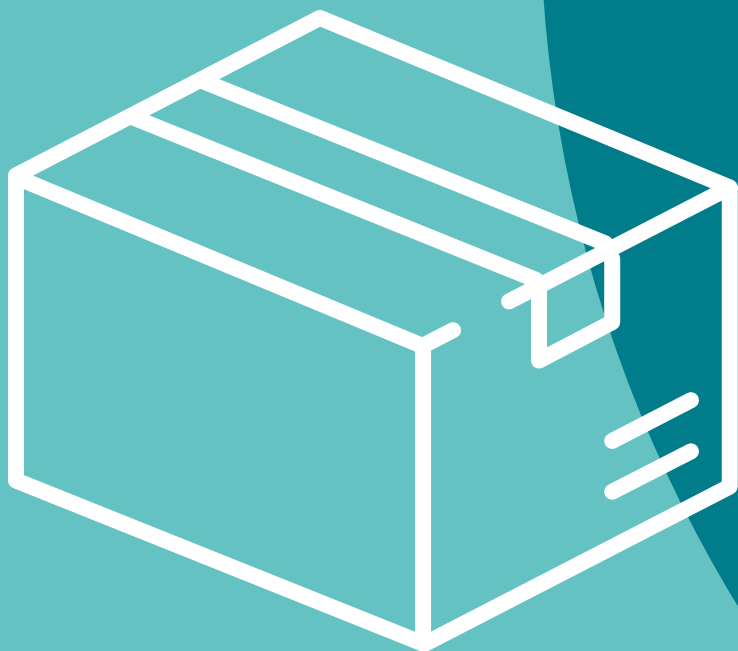
Arbeitnehmerfreizügigkeit
gerecht gestalten.

Juni 2026

Informationen zur Branche der „Kurier- und Paketsdienste“

Erfahrungen aus der Beratungspraxis von
Faire Mobilität

Piotr Mazurek | Christian Dorev



Sechs Tage pro Woche sind sie unterwegs, klingeln an unzähligen Türen und stellen täglich häufig 200 und mehr Pakete zu: Kurierfahrer*innen, die im Auftrag großer Paketdienstleister arbeiten. Ein Großteil von ihnen bringt Migrationserfahrungen mit und der Job dient häufig als Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Während die Unternehmen ihr Versprechen schnellstmöglicher Zustellung in den Vordergrund stellen, scheinen die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen dabei zweitrangig zu sein. Die unübersichtlichen Subunternehmerstrukturen erinnern an die Zeit vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (ASKG) in der Fleischindustrie. Es kommt häufig zu überlangen Arbeitszeiten, hohem Druck durch Arbeitgeber und raschen Kündigungen, sobald es Probleme gibt.

Was steckt hinter diesen Missständen und welche Lösungsansätze gibt es? Dieses Dossier deckt die strukturellen Ursachen auf und analysiert die wichtigsten Entwicklungen in der Kurier-, Express- und Paketdienste-Branche.



1 Einleitung

Die Branche Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP) gehört heute zu den weltweit am stärksten wachsenden Wirtschaftsbereichen. Im Jahr 2024 wurden laut Bundesverband Paket- und Expresslogistik (BPEX) in Deutschland 4,3 Milliarden Warensendungen verschickt – durchschnittlich 14 Millionen am Zustelltag¹ – damit ist Deutschland der fünftgrößte Markt weltweit². In diesem Sektor arbeiteten im Jahr 2024 ca. 266.300 Menschen³ – allein 135.000⁴ als Zustellende. Die steigende Tendenz zu den Vorjahren ist erkennbar. Obwohl das Firmengeschäft (B2B – Business to Business) schrumpft, entwickelt sich die endkundenorientierte E-Commerce (B2C – Business to Customer) zum Haupttreiber des Paketversands und macht mittlerweile 60 Prozent der zugestellten Sendungen in Deutschland aus. Insgesamt kommt die Branche auf einen Jahresumsatz in Höhe von 27,6 Mrd. Euro⁵.

Angetrieben vom Onlinehandel ist der KEP-Sektor äußerst innovationsfreudig und weist einen hohen Digitalisierungsgrad auf. Dies zeigt sich besonders in den aktuellsten Trends, zu denen die Umstellung der Zustellflotte auf E-Fahrzeuge, die Ausweitung von Paketstationen („Out-of-

-
- 1 Branchenverband Paket- und Expresslogistik e.V. (BPEX): KEP-Studie 2025 – Analyse des Marktes in Deutschland, in: BPEX, 2025, https://bpex-ev.de/download.html?getfile=BPEX_KEP-Studie_2025.pdf (abgerufen am 01.10.2025).
 - 2 Pitney Bowes: Parcel Shipping Index 2023, in: Pitney Bowes, 2023, https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/shipping-index/23-mktc-03596-2023_global_parcel_shipping_index_ebook-web.pdf (abgerufen am 01.10.2025).
 - 3 BPEX, 2025.
 - 4 Welzel, Petra: „300 Pakete am Tag“, Publik Ausgabe 06/2023, in: ver.di, 2023 <https://publik.verdi.de/ausgabe-202306/300-pakete-am-tag> (abgerufen am 01.10.2025).
 - 5 BPEX, 2025.



Home-Delivery“ (OOH)) sowie der verstärkte Einsatz von KI und Automatisierung in der Sortierung und Routenplanung gehören.⁶

Die Branche verdankt ihren Erfolg außerdem einem durchdachten Logistikkonzept mit mehrstufigem Verteilsystem: Pakete werden zunächst in überregionalen Zentren gebündelt, durchlaufen dann lokale Depots, bis sie oft schon am nächsten Tag zugestellt werden können. Allerdings steht der europäische Paketmarkt vor einer strukturellen Neuordnung. Nach dem pandemiebedingten Boom wachsen die Sendungsmengen nur noch schwach, während die Kosten für Infrastruktur und Personal steigen. Diese Entwicklung setzt besonders mittelgroße Paketdienstleister unter Druck – sie sind zu groß für spezialisierte Nischen, aber zu klein für umfassende Skaleneffekte. Die Folge: Eine Welle von Fusionen und strategischen Partnerschaften erfasst die Branche. In einem zunehmend oligopolistisch strukturierten Markt können offenbar nur noch die größten Anbieter wirtschaftlich überleben. Expert*innen erwarten eine Fortsetzung dieser Konzentrationsbewegung in den kommenden Jahren.⁷

Trotz hochgradiger Rationalisierung bildet die „letzte Meile“, also die finale Zustellung der Waren an die Kund*innen, nach wie vor das personalintensivste und damit teuerste Glied der Lieferkette mit rund 50 Prozent der Kosten. Die meisten bekannten Logistikkonzerne, geben oftmals diesen Teil an Subunternehmen ab, die dafür Personal rekrutieren.

Trotz einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften gelten die Arbeitsbedingungen, vornehmlich bei Subunternehmern, als vergleichsweise unattraktiv. Es herrscht eine hohe Fluktuation mit kurzer Verweildauer im Unternehmen. Die Beschäftigten leiden unter enormer körperlicher und psychischer Belastung. Daher arbeiten in dieser Branche vorwiegend migrantische Beschäftigte (aus Ost- und Südosteuropa sowie Drittstaaten-angehörige), die mangels Alternativen – bedingt durch prekäre Lebensumstände, Sprachbarrieren und fehlende Qualifikationsanerkennung – niedrigqualifizierte Jobs annehmen müssen.

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

⁶ BPEX, 2025.

⁷ Schweikl, Tobias: Europas Paketmarkt vor Umbruch: Konsolidierung gewinnt an Dynamik, in: LOGISTRA, 2026, <https://logistra.de/news/europas-paketmarkt-vor-umbruch-konsolidierung-gewinnt-dynamik-490129.html> (abgerufen am 20.05.2026).



2 Struktur der Branche

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

Die KEP-Branche in Deutschland wird aktuell von einigen global agierenden Logistikkonzernen beherrscht, die sich den Großteil des Marktes aufgeteilt haben. Zu den größten Akteuren absteigend nach Beförderungsvolumen gehören: DHL, Hermes, UPS, DPD, GLS, FedEx/TNT. Dazu kommt der Sonderfall Amazon Logistics. Die Logistikinfrastuktur funktioniert je nach Unternehmen unterschiedlich und hängt davon ab, ob nur die Zustellung übernommen wird, oder, wie bei Amazon, auch die Waren selbst vorgehalten und gepackt werden.

Dominierende Konzerne

DHL ist das Unternehmen mit dem größten Auftragsvolumen für Paketdienste in Deutschland (49 Prozent)⁸. Der Konzern wurde 1969 in San Francisco gegründet und 2002 von der Deutschen Post aufgekauft. Seitdem wird DHL, das zusammen mit der Deutschen Post zur DHL Group gehört, als Dachmarke von u.a. der Paketsparte geführt. Anders als bei

8 Pitney Bowes, 2023.



Konkurrenten in der Branche werden nahezu alle Zusteller*innen direkt beschäftigt und profitieren von Tarifverträgen und Mitbestimmung im Konzern. DHL beschäftigt 115.000 Zusteller*innen (davon ca. 65.500 Mitarbeiter*innen, die sowohl Pakete als auch Briefe zustellen), betreibt bundesweit insgesamt 38 Paketzentren mit zusätzlich 17.300 Lagermitarbeiter*innen⁹ und ist zurzeit der wichtigste Dienstleister des Handelsriesen Amazon.

Das 1972 gegründete Unternehmen **Hermes** gehört vollständig der Otto Group, deren Fokus in erster Linie auf dem Einzel- und Versandhandel liegt. Mit 13 Prozent Paketanteil und ca. 100 Verteilzentren¹⁰ ist Hermes der zweitgrößte Paketzusteller in Deutschland. Alle ca. 10.000 Zusteller*innen, die Pakete im Auftrag von Hermes fahren, sind bei Subunternehmen („Vertragspartnern“) angestellt.

Der United Parcel Service (kurz: **UPS**) wurde 1907 in den USA gegründet und ist seit 1976 auf dem deutschen Markt tätig, wo er einen Paketvolumenanteil von 12 Prozent hat. Es gibt über 69 Zustelldepots¹¹ in Deutschland; ca. die Hälfte der Zusteller*innen bei UPS sind fest angestellt.

Das Unternehmen **DPD**, das 1976 aus dem Deutschen Paketdienst (später Dynamic Parcel Distribution) hervorgegangen ist, gehört zur französischen Geopost-Gruppe (Dachmarke La Post). DPD beschäftigt keine eigenen Zusteller*innen und setzt stattdessen vollständig auf die Dienste von Subunternehmen, die wiederum ca. 12.000 Zusteller*innen beschäftigen. Der Paketdienst hat einen Anteil von 11 Prozent auf dem deutschen Markt und besitzt 79 Paketzentren.¹²

Der niederländische Konzern General Logistics Systems (kurz **GLS**) hieß zuvor German Parcel und ist aus einem Zusammenschluss mittelständischer deutscher Logistikunternehmen hervorgegangen. Der zur Royal Mail (Großbritannien) gehörende Konzern wurde 1989 gegründet und hat in Deutschland als GLS Germany einen Anteil von 8 Prozent. Es werden ausschließlich Zusteller*innen, die bei Subunternehmen beschäftigt sind, eingesetzt. GLS unterhält 70 Paketzentren und 36.000 Zustellfahrzeuge.¹³

FedEx/TNT ist der kleinste unter den auf dem deutschen Paketmarkt tätigen Großkonzernen und hat einen Anteil von 6 Prozent an der Gesamtmenge verschickter Pakete. Der 1971 gegründete US-amerikanische

9 Deutsche Post AG: Postforum Ausgabe 9+10 | 2024, in: DHL Group, 2024, <https://postforum.group.dhl.com/2024-september-postforum/68795741> (abgerufen am 01.10.2025).

10 Hermes-Verteilzentren in Deutschland, in: Paketda!, <https://www.paketda.de/paketdepot-hermes.html> (abgerufen am 01.10.2025).

11 Paketzentren von UPS, in: Paketda!, <https://www.paketda.de/paketdepot-ups.html> (abgerufen am 01.10.2025).

12 DPD: Unternehmen, in: DPD, 2025, <https://www.dpd.com/de/de/unternehmen> (abgerufen am 01.10.2025).

13 GLS: Über uns, in: GLS, 2025 <https://newsroom.de.gls-group.com/uber-uns/gls-steht-f-r-hochwertige-paketdienstleistung/s/0b565c1c-8db2-4aaa-bfaa-71e9d51a979a> (abgerufen am 01.10.2025).



Konzern „Federal Express“ ist im Jahr 2015 mit dem niederländischen Logistikunternehmen TNT Express fusioniert, worauf die Firma in FedEx/TNT umbenannt wurde. Die Zustellung wird auch hier an Subunternehmer ausgelagert.¹⁴

Während die genannten Unternehmen unter Druck geraten und teilweise Personal abbauen, verfolgt Amazon in Deutschland eine intensive Wachstumsstrategie. Die zum Amazon-Konzern gehörende **Amazon Logistics** betreibt 24 Logistikzentren, 10 Sortierzentren sowie 74 Verteilzentren und beschäftigt über 40.000 eigene Beschäftigte.¹⁵ Amazon Logistics hat den Auftrag, einen Teil der auf der Online-Plattform bestellten Waren zum Endverbraucher zu befördern. Anfangs wurde das Versenden der Pakete ausschließlich über DHL abgewickelt. Durch den Aufbau einer eigenen Zustelllogistik (vor allem in den Ballungsräumen) und der Tendenz, mehr Sendungen selbst abzufertigen, steigt das US-Unternehmen zum Konkurrenten um den Paketmarkt auf, der die Preise und Arbeitsbedingungen zunehmend nach unten drückt. Auch wenn versucht wird, sich von anderen Paketkonzernen unabhängig zu machen, bedeutet das nicht, dass Amazon eigene Zusteller*innen einstellt. Vielmehr werden sog. Dienstverträge an Subunternehmen vergeben, die eigene Fahrer*innen beschäftigen.

14 FedEx: Firmeninfo, in: FedEx, 2024, <https://www.fedex.com/de-de/about/company-info.html> (abgerufen am 01.10.2025).

15 dpa: Amazon: Weitere Investitionen in Deutschland geplant, in: Verkehrsrundschau, 2025, <https://www.verkehrsrundschau.de/nachrichten/transport-logistik/amazon-weitere-investitionen-in-deutschland-geplant-3665890> (abgerufen am 01.10.2025).



3 Paketzusteller*innen und ihre Arbeitsbedingungen

Der Subsektor der Paketzustellung ist einer der dynamischsten Bereiche auf dem deutschen Arbeitsmarkt – seit 2014 hat die Branche über 63.000 zusätzliche Stellen geschaffen und die Beschäftigungsdynamik wird sich in den nächsten Jahren voraussichtlich noch erhöhen. Während in die Verschlankung und Optimierung logistischer Prozesse sehr viele Mittel fließen, ist in Bezug auf die Arbeitsbedingungen hingegen auch vom „digitalen Taylorismus“ die Rede:

„Mittels komplexer Technik wird die Arbeit in kleinste Schritte zerlegt, die von gering qualifizierten Beschäftigten ausgeführt werden – mit wenig Entscheidungsspielraum und unter ständiger digitaler Kontrolle.“¹⁶ Das wirkt sich etwa auf das Lohnniveau aus – Beschäftigte im Post- und Zustellwesen erhalten im Schnitt 20 Prozent weniger Gehalt verglichen mit dem gesamtwirtschaftlichen Mittelwert.¹⁷ Im Durchschnitt werden Beschäftigte auch häufiger krank: Laut Studien der Krankenkassen verzeichnen

16 Böckler Impuls: Paketdienste: Gläserne Beschäftigte, in: Hans-Böckler-Stiftung, 2022, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-paketdienste-glaserne-beschaeftigte-38765.htm> (abgerufen am 01.10.2025).

17 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. N059 vom 9. November 2023, in: Destatis, 2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/11/PD23_N059_13_62.html (abgerufen am 01.10.2025).



Beschäftigte in der Branche „Post-, Kurier- und Expressdienste“ überdurchschnittlich viele krankheitsbedingte Fehltag. Darüber hinaus leiden sie in besonderem Maße an Muskel-Skelett-Erkrankungen.^{18 19}

Migrant*innen in der Paketzustellung

Laut einer Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit arbeiten in den Post-, Kurier- und Expressdiensten überdurchschnittlich viele Menschen mit Einwanderungsgeschichte: Ihr Anteil beträgt 40 Prozent, verglichen mit 26 Prozent in der Gesamtwirtschaft.²⁰ Es ist davon auszugehen, dass der Anteil ohne die klassischen Postdienste wesentlich höher ausfällt.

Diese Einschätzung bestätigt sich in Gesprächen, die Gewerkschaftssekretär*innen und Berater*innen bei Aktionen vor den Paketverteilzentren mit den Fahrer*innen führen. An bestimmten Standorten, insbesondere jenen, bei denen die Zustellung an Subunternehmen ausgelagert wird, liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte nach unseren Schätzungen bei 75 bis 90 Prozent. Hier sprechen die meisten Menschen Arabisch, BKS²¹, Bulgarisch, Englisch, Farsi, Polnisch, Rumänisch, Russisch oder Türkisch. Rekrutiert werden die Menschen mithilfe von Anzeigen in der Landessprache auf Facebook, auf Kleinanzeigen-Portalen, in Telegram-Gruppen oder sie werden als potenzielle Mitarbeitende über persönliche Kontakte angesprochen.

Arbeitsbedingungen aus Beschäftigtensicht: ver.di-Studie 2025²²

Eine umfassende Beschäftigtenbefragung von INPUT Consulting im Auftrag von ver.di liefert aktuelle repräsentative Daten zur Arbeitsqualität in der deutschen Paketbranche. Knapp 3.000 Beschäftigte – darunter Zusteller*innen, Sortierkräfte und kaufmännische Angestellte – wurden befragt.

Die Ergebnisse sind alarmierend: Gemessen am DGB-Index Gute Arbeit erreicht die Paketbranche nur 40 von 100 Punkten und liegt damit deutlich im Bereich „schlechte Arbeit“. Zum Vergleich: Der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt liegt bei 65 Punkten. Besonders drastisch fallen die Bewertungen bei körperlichen Anforderungen, Arbeitsintensität sowie Einkommen und Sicherheit aus – hier liegen die Werte zwischen 22 und 27 Punkten. Zusteller*innen bewerten ihre Arbeitsqualität mit 34 Punkten am schlechtesten. 93 Prozent arbeiten sehr häufig oder oft körperlich schwer, 90 Prozent fühlen sich gehetzt oder unter Zeitdruck. Nur 8 Prozent schätzen, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Die Studie belegt systematische Unterschiede zwischen tarifgebundenen und tariflosen Unternehmen. Zusteller*innen in Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat verdienen im Durchschnitt rund 500 Euro mehr, arbeiten im Median 11,5 Stunden weniger pro Woche und würden seltener den Arbeitgeber wechseln. Im Gegensatz dazu genießen Beschäftigte von Subunternehmen, obwohl sie branchenweit etwa 50 Prozent der

18 Meyer, Markus/Meinicke, Moritz/Schenkel, Antje: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022, in: B. Badura et al. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2023.

19 Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Gesunde Betriebe: Post-, Kurier- und Expressdienste, in: BGF-Institut, 2019, https://www.bgf-institut.de/fileadmin/redaktion/downloads/gesundheitsberichte/aktuelle_Gesundheitsberichte/BGF_Post_Kurier_Express_2018_110719.pdf (abgerufen am 01.10.2025).

20 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. N008 vom 27. Februar 2025, in: Destatis, 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_N008_13.html (abgerufen am 01.10.2025).

21 Bosnisch-Kroatisch-Serbisch.

22 Koepp, Robert/Zanker, Claus: Gute Arbeit bei Paketdiensten? Eine empirische Analyse der Arbeitsbedingungen aus Beschäftigtensicht, in: INPUT Consulting, 2025, <https://www.input-consulting.de/publikationen/publikation/gute-arbeit-bei-paketdiensten-2025.html> (abgerufen am 20.05.2026).



Beschäftigten ausmachen, grundsätzlich keine Tarifbindung und keine betriebliche Mitbestimmung.

Besonders betroffen sind auch ausländische Beschäftigte, die überproportional bei Subunternehmen (76 Prozent) arbeiten, sie haben eine schlechtere Arbeitsqualität und sind häufiger von Arbeitsrechtsverstößen betroffen. 81 Prozent der Befragten sind von mindestens einem Arbeitsrechtsverstoß betroffen – darunter Überschreitungen der gesetzlichen Höchstarbeitszeit (62 Prozent) und unbezahlte Mehrarbeit (65 Prozent).

Die Studie macht deutlich: Die strukturellen Probleme der Paketbranche – hohe Arbeitsbelastung, niedrige Löhne, prekäre Beschäftigung und Rechtsverstöße – sind kein Randphänomen, sondern prägen die Arbeitsrealität eines Großteils der Beschäftigten.



4 Beschäftigungsmodelle

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

Vergabe von Dienstverträgen an Subunternehmen

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

Ähnlich wie im Baugewerbe oder vor 2021 in der Fleischindustrie hat man es mit zahlreichen Subunternehmen, z.T. auch mit Subunternehmerketten zu tun, die schnell entstehen und ebenso schnell wieder



verschwinden können. Diese Praxis hat u.a. zum Ziel, den Lohn der Beschäftigten zu drücken und sich der Verantwortung für etwaige arbeitsrechtliche Verstöße zu entledigen.

Eine breit angelegte Medienrecherche des Recherchenetzwerks Correctiv mit vielen Interviews beschäftigte sich mit dem Verhältnis der Subunternehmen zum Auftraggeber Amazon und ging der Frage nach, wie (un)abhängig die Unternehmen tatsächlich sind: Es zeigte sich, dass die Subunternehmen, die bei der Weitergabe von Werkverträgen involviert sind, wenig Handlungsspielraum haben. Sie beschreiben sich in völliger Abhängigkeit von meistens einem Auftraggeber und erzielen nur kleine Gewinnmargen. Das System führt laut dieser Hintergrundanalyse zu ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen.²³

Eigenbeschäftigung

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

²³ Lenz, Miriam: Ausbeutung von Paketboten: Wie Amazon Kurierunternehmen unter Druck setzt, in: Recherchenetzwerk Correctiv, 2023, <https://correctiv.org/aktuelles/ungerechte-arbeit/2023/07/05/ausbeutung-paketboten-amazon-kurierunternehmen-unter-druck/> (abgerufen am 01.10.2025).



5 Häufigste Probleme der Beschäftigten²⁴

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

Es kommt oft vor, dass Arbeitsverträge nachteilig für die Beschäftigten formuliert sind: Sie beinhalten Klauseln, die nicht mit Arbeitsrecht und Rechtsprechung vereinbar sind oder es werden überhaupt keine Arbeitspapiere ausgegeben. Ein weiteres branchenübergreifendes Problem sind die vielfachen Verstöße gegen rechtliche Vorgaben im Zusammenhang mit Arbeitszeiten. Dazu zählen fehlerhafte Arbeitszeitaufzeichnungen und die damit verbundene Unterschlagung von Stunden (Stundenklau).

Doch selbst der Einsatz elektronischer Arbeitszeiterfassung vermag dieses Problem nicht zu beheben. Letztlich bleibt es zweifelhaft, ob die Zeiterfassung mit dem tatsächlichen Arbeitsbeginn oder -ende übereinstimmt und ob sie tatsächlich manipulationssicher ist. Der typische Tag

²⁴ Es folgt eine Übersicht der häufigsten arbeitsrechtlichen Probleme aus Sicht der Beschäftigten. Eine ausführliche Fallsammlung von Beratungskonstellationen kann auf unserer Homepage eingesehen werden: www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/brancheninformationen/kurier-und-paketdienste (abgerufen am 01.10.2025).



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

Aufgrund eines sehr angespannten Zeitplans sind häufig **keine Pausen** während eines Arbeitstages vorgesehen. Zudem fehlen Pausenräume sowie sanitäre Anlagen, weshalb Fahrer*innen auf sich selbst angewiesen sind.

Die meisten Paketzusteller*innen, die sich an gewerkschaftsnahe Beratungsstellen wenden, beklagen **fehlenden Lohn** und keine **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** oder fehlendes **Urlaubsentgelt**. Manchmal kann überhaupt kein Urlaub genommen werden. Mannigfach sind diese Rechtsverstöße mit willkürlichen und unrechtmäßigen fristlosen Kündigungen verbunden (insbesondere, wenn Beschäftigte krank werden oder einen Teil des nicht bezahlten Lohns fordern). Es herrscht daher eine hohe Fluktuation von Arbeitnehmer*innen und eine „**Hire-and-Fire-Mentalität**“ der Arbeitgeber. Aufgrund von fehlenden Rechts- und Sprachkenntnissen sowie mangelnden Ressourcen (sehr wenige verfügen über Rechtsschutz oder sind gewerkschaftlich organisiert) wagen nur wenige betroffene Paketzusteller*innen, ihnen zustehende Löhne geltend zu machen und gerichtlich durchzusetzen. Häufig besitzen Beschäftigte keine Stundenlisten oder eigene Aufzeichnungen und verfügen daher über

keine verwertbaren **Beweise**. Ein weiteres Problem ist, dass Kolleg*innen aus Angst vor Arbeitsplatzverlust nicht als Zeugen aussagen möchten.

Manchmal ist es selbst nach einem gewonnenen **Gerichtsprozess** nicht möglich, an die Ansprüche zu gelangen, weil der Arbeitgeber inzwischen Insolvenz angemeldet hat. Es sind auch Fälle bekannt, in denen die Geschäftsführung eine Firma schließt und unter einem anderen Firmennamen für den gleichen Auftraggeber weiterarbeitet. Die Durchsetzung der Lohnansprüche über die Generalunternehmerhaftung (→ 4. **Beschäftigungsmodelle**) erweist sich in der Praxis als äußerst aufwendig. Ein neues Problem ist das Verschwinden des Arbeitgebers. Die Subunternehmer setzen sich vermeintlich ins Ausland ab, sind in jedem Fall aber nicht mehr vor Ort bzw. erreichbar. In einer solchen Situation gibt es niemanden, an den die Ansprüche adressiert werden können.²⁵

Besonders bei Unternehmen, die für Amazon ausliefern, kommt es immer wieder vor, dass Fahrer*innen vom Unternehmen (zeitweise) gesperrt werden – etwa wegen nicht zugestellter Pakete, Nichteinhaltung von Zeitvorgaben oder Kundenbeschwerden. Diese Sperrung durch Amazon führt automatisch dazu, dass die betroffenen Fahrer*innen auch bei anderen Subunternehmen nicht mehr arbeiten können, da diese Informationen zwischen den Unternehmen ausgetauscht werden. Hier drängt sich die Frage auf, inwiefern geltendes Datenschutzrecht eingehalten wird. Da der Arbeitgeber häufig nur für Amazon fährt, werden Beschäftigte nicht mehr gebraucht und es folgt eine Kündigung.

Bei **Fahrzeugschäden** folgt meistens ein direkter Abzug vom Nettolohn – diese Praxis ist oft unrechtmäßig, da nur bei nachgewiesener grober Fahrlässigkeit eine persönliche Haftung infrage kommt. Arbeitgeber

25 Siehe Fallbeispiel 22: „Über das enorme Abhängigkeitsverhältnis“ in der Fallsammlung Kurier-Express-Paketdienste-Branche; https://www.faire-mobilitaet.de/dgb-fm-fileadmin/dateien/Dokumente/Kurier-Paketdienst/Fachinformationen/Fallsammlung_KEP-Branche_2024.pdf (abgerufen am 01.10.2025).



gehen davon aus, dass der Abzug hingenommen wird und sich Beschäftigte dagegen nicht wehren. Für andere angebliche „Verhaltensverstöße“ werden nicht selten **Vertragsstrafen**, ebenfalls in Form von Abzügen vom Nettolohn, verhängt.

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

Immer häufiger berichten Ratsuchende von einer hohen **psychischen Belastung**, die durch ständigen Arbeitsdruck erzeugt wird. Besonders im Umfeld von Amazon spielt das Thema Überwachung eine wichtige Rolle. Bei einer internationalen Studie der Uni Global aus dem Jahr 2023 haben

78 Prozent der befragten Lieferfahrer*innen die Meinung vertreten, „dass die Ziele von Amazon schwer oder sehr schwer zu erreichen sind“ und circa 65 Prozent sagten, „dass sich die Produktivitätsüberwachung negativ auf ihre körperliche Gesundheit auswirkt“²⁶. Einer anderen Studie zufolge ist Stress auf der Straße ein immer größeres **Verkehrsrisiko**, knapp 60 Prozent der Teilnehmenden gaben an, regelmäßig das Tempolimit zu überschreiten, um Aufträge rechtzeitig erledigen zu können.²⁷

Ein wachsendes Problem bildet die Zunahme von **Gewalt**, Raubüberfällen sowie Bedrohungen gegen Paketzusteller*innen im öffentlichen Raum. Während konkrete Statistiken noch nicht vorliegen, lässt die zunehmende mediale Thematisierung auf einen Anstieg dieser Vorfälle schließen.

26 UNI Global Union: Neue Umfrage: Amazon-Mitarbeiter in 8 Ländern sagen, dass die aufdringliche Überwachung sie krank und ängstlich macht, in: UNI Global Union, 2023, <https://uniglobalunion.org/de/news/globalsurvey23/> (abgerufen am 01.10.2025).

27 Geotab: Geotab-Umfrage: 90 Prozent der deutschen Berufskraftfahrer sehen Stress als Risiko, in: Geotab, 2025, <https://www.geotab.com/de/presse/umfrage-fahrerstress-verkehrssicherheit> (abgerufen am 01.10.2025).



6 Die Notwendigkeit sich verändernder Rahmenbedingungen

Die Erkenntnis, dass strukturelle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nur auf dem Wege fundamentaler politischer Reformen erreichbar sind, hat sich mittlerweile weit über Gewerkschaftskreise hinaus durchgesetzt. Dieses Kapitel beleuchtet die relevanten Akteure und aktuelle Aktivitäten im Kontext der Arbeitsbedingungen für Kurierfahrende.

ver.di als zuständige Gewerkschaft

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

Umfangreiche Tarifverträge, von denen alle Beschäftigten im Konzern profitieren, hat nur DHL (ausgenommen DHL Express) abgeschlossen. Hinzu kommen vereinzelte Flächentarifverträge auf der Ebene der Bundesländer (u.a. NRW, Niedersachsen). Bei Hermes und DPD gibt es zumindest für die



Eigenbeschäftigten im Konzern Gesamtbetriebsräte sowie Tarifverträge, jedoch nicht für die Fahrer*innen.

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

Da Amazon dafür bekannt ist, jegliche formelle Kooperation mit Gewerkschaften zu verweigern, setzt ver.di hier auf besondere Maßnahmen. Dabei arbeiten die Fachbereiche Postdienste, Speditionen und Logistik sowie Handel auf unterschiedlichen Feldern zusammen. Ein erster Schritt ist es, die zum Großteil aus dem Ausland kommenden Beschäftigten über die Funktionsweisen von Gewerkschaften in Deutschland zu informieren und sie über ihre Arbeitsrechte aufzuklären. Außerdem fordert die Gewerkschaft von Amazon, die Flächentarifverträge des Einzel- und Versandhandels anzuerkennen.

Information, Beratung und Unterstützung

Ein weiteres wichtiges Element gewerkschaftlicher Arbeit ist die individuelle oder gruppenbezogene Interaktion mit Beschäftigten am Arbeitsplatz. Gewerkschaften stoßen hier immer wieder an ihre Grenzen, weil ihnen die für die Ansprache notwendigen Sprachkompetenzen fehlen. Dort, wo Gewerkschafter*innen mehrere Sprachen sprechen, gelingt der Zugang zu den Beschäftigten und deren Organisation deutlich besser. Auf der anderen Seite haben gewerkschaftsnahe Beratungsstellen (wie Faire

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

Rahmenbedingungen verändern

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

Ende 2023 hat das Bundesarbeitsministerium eine Evaluation des Paketboten-Schutzgesetzes durchgeführt, deren Bilanz gemischt ausfiel. Einerseits werden dem Gesetz eine "generalpräventive Wirkung" und Erfolg bei der Beitragsehrlichkeit attestiert. Andererseits bleiben strukturelle



Probleme bestehen: Die Einzugsstellen können die Generalunternehmerhaftung kaum eigenständig erkennen und durchsetzen, auch wenn es vereinzelt gelungen ist. Komplexe Subunternehmerstrukturen mit kurzer Marktverweildauer erschweren die Kontrolle weiterhin. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit stellte bei Prüfungen zahlreiche Verstöße gegen Mindestlohn und Arbeitszeitaufzeichnungspflicht fest.²⁸

Seit Jahren sind sich nicht nur Arbeitnehmervertreter*innen einig, dass lediglich eine grundlegende Änderung der politischen Rahmenbedingungen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit sich bringen kann. Dazu zählen u.a. eine Begrenzung und/oder ein Verbot von Subunternehmen für bestimmte zu definierende Bereiche, vergleichbar mit dem Verbot von Subunternehmerstrukturen in der Fleischindustrie. Dies würde – so die Hoffnung – zu einer Erhöhung der Eigenbeschäftigungsquote von Zusteller*innen bei den großen KEP-Dienstleistern führen und die Frage der Verantwortung für die beschäftigten Zusteller*innen wieder an die Auftraggeber übertragen. 2022 startete ver.di dafür die Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“²⁹ und ging mit unterschiedlichen Forderungen an die Öffentlichkeit: einem Verbot von Subunternehmen in der KEP-Branche, einer Gewichtsbegrenzung auf 20 Kilogramm pro Paket

und verstärkten staatlichen Kontrollen. Begleitend dazu finden jährlich Aktionswochen statt, in denen bundesweit an dutzenden Standorten Beschäftigte aus der Kurier- und Paketbranche über ihre Arbeitsrechte informiert werden. Daran beteiligen sich Kolleg*innen aus verschiedenen arbeitsrechtlichen Beratungsstellen und erlangen so einen guten Überblick über die Probleme in der Branche.

Das von ver.di in Auftrag gegebene Gutachten „Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassungs- und Unionsrecht“ von September 2023 kommt zu dem Schluss, dass nur ein Verbot von Subunternehmen in der Paketbranche, gesetzlich geregelt in/ mit einem Direktanstellungsgebot, die prekären Arbeitsbedingungen in der Branche beseitigen kann.³⁰

Angestoßen von den Initiativen wurde in den letzten zwei Jahren über die notwendige Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Paketzusteller*innen öffentlich debattiert. Auch politisch bewegte sich viel: Das Postrechtsmodernisierungsgesetz, das am 19. Juli 2024 in Kraft getreten ist, sollte laut der Regierung schließlich die ersehnte Wende bringen und die strukturellen Probleme der Branche angehen.

28 Deutscher Bundestag: Bericht der Bundesregierung über die Wirksamkeit und Reichweite der Haftung für Sozialversicherungsbeiträge für Unternehmer im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, die im Bereich der Kurier-, Express- und Paketdienste tätig sind, in: Deutscher Bundestag, 2023, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/098/2009834.pdf> (abgerufen am 01.10.2025).

29 Mehr Informationen und Material zur ver.di-Kampagne: <https://psl.verdi.de/branche/fair-zugestellt> (abgerufen am 01.10.2025).

30 Kärcher, Anneliese/Walser, Manfred: Durchsetzung von Arbeitsrecht - das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell?, in: HSI-Schriftenreihe Bd. 54, Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2025, https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fpdf/HBS-009092/p_hsi_schriften_54.pdf (abgerufen am 01.10.2025).



Aus unserer Sicht geht das Postrechtsmodernisierungsgesetz nicht weit genug. Die Hauptkritikpunkte sind:

- / Bei der Arbeitszeiterfassung sollen Arbeitgeber zwar Daten vorhalten und herausgeben, doch die Durchsetzung bleibt unklar - besonders bei Verweigerung oder ausländischen Firmensitzen. Unterschiedliche Behördenzuständigkeiten erschweren Kontrollen erheblich. Bekannte Umgehungspraktiken, wie die Nutzung mehrerer Accounts, bleiben ungelöst, und „zustellrelevante Daten“ erfassen nicht die komplette Arbeitszeit.
- / Das Kernstück des Gesetzes, die ursprünglich geplante 20-kg-Gewichtsbegrenzung, die ohnehin durch Ausnahmen aufgeweicht wurde, lässt bis heute auf sich warten. Aktuell fehlt dafür die erforderliche Rechtsverordnung, was am vorzeitigen Aus der Ampelkoalition Ende 2024 lag. Es bleibt ungeklärt, wer das Gewicht der Pakete kontrollieren und wie diese Kontrolle ablaufen sollte. Bisherige Überprüfungen zeigen geringe Wirkung, da individuelle Probleme weiterhin eingeklagt werden müssen und vereinzelte Bußgelder die strukturellen Probleme nicht beseitigen.

- / Zwar finden sich im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung Zusicherungen, wonach die 20kg-Obergrenze eingeführt, Zugang zu sanitären Anlagen verbessert sowie die Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge verlängert werden sollen, die problematischen kleinteiligen Subunternehmerstrukturen bleiben jedoch bestehen. Sanktionierte Unternehmen melden oft Insolvenz an und gründen sich unter neuem Namen wieder. Nur ein Verbot der Subunternehmerstrukturen könnte echte Verbesserungen in der KEP-Branche bringen.

31 CDU/CSU/SPD: Verantwortung für Deutschland, in: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, in: Der Koalitionsvertrag, 2025, https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf (abgerufen am 01.10.2025).



Impressum

Herausgegeben von:

Faire Mobilität

Dominique John

Alte Jakobstraße 149

10969 Berlin

E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

www.faire-mobilitaet.de

Autoren: Piotr Mazurek, Christian Dorev

Redaktion: Dominique John, Linda Hüper

Layout: BAR PACIFICO/ (www.bar-pacifico.de)

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand

Anja Piel (V. i. S. d. P.)

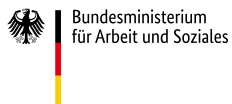
Keithstraße 1

10787 Berlin

www.dgb.de

Juni 2026

Gefördert durch



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Die Autoren:

● **Piotr Mazurek** arbeitet bei Faire Mobilität als Berater und Branchenkoordinator für Kurier- und Paketdienste.

● **Christian Dorev** arbeitet bei Faire Mobilität als Berater und Branchenkoordinator für Kurier- und Paketdienste.

