

Fallsammlung Kurier-Express-Paketdienst-Branche

Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität

Die Kurier-Express-Paketdienst-Branche (KEP-Branche) ist in Deutschland von zwei Trends geprägt: dem rasanten Wachstum der Paketmenge und der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, unter denen die meist aus dem Ausland stammenden Beschäftigten leiden müssen. Die großen Missstände in der Branche lassen sich nicht zuletzt auf ein System der Fremdvergabe zurückführen: Konzerne wie Amazon, Hermes, GLS oder DPD lagern die Verantwortung für die Arbeiter:innen, die in ihrem Auftrag Pakete ausliefern, an Subunternehmen aus. Die Arbeitsbedingungen sind häufig miserabel und um möglichst wenig für die geleistete Arbeit zu bezahlen, nutzen diese Arbeitgeber eine Vielfalt an legalen wie auch illegalen Tricks. Im Folgenden haben wir einige exemplarische Fälle von gewerkschaftsnahen Beratungsstellen aus der alltäglichen Arbeit zusammengestellt.

AUSGELIEFERT



INHALTSVERZEICHNIS

Fall 1: Über das Fehlen staatlicher Verfolgungsmöglichkeiten.....	3
Fall 2: Über nicht entlohnte Wartezeiten und unzulässige Vertragsstrafen	3
Fall 3: Über Abrechnungstricksereien bei der Lohnabrechnung	4
Fall 4: Über die Arbeitsteilung „Kontrolle ja, Verantwortung nein“	4
Fall 5: Über die Ohnmacht gegenüber kriminellen Firmen.....	5
Fall 6: Über das Ausnutzen mangelnder Sprach- und Rechtskenntnisse.....	5
Fall 7: Über untergeschobene Aufhebungsverträge	6
Fall 8: Über intransparente Subunternehmerketten.....	6
Fall 9: Über die unzulässige Verstetigung der Probezeit	6
Fall 10: Über die Lohnklage als letztes Mittel.....	7
Fall 11: Über ins Leere laufende Gerichtsverfahren	7
Fall 12: Über den Erfolg kollektiver Gegenwehr	7
Fall 13: Über Arbeitgeber, die keine Lohnsteuer zahlen	8
Fall 14: Über Verstöße gegen den Arbeitsvertrag	8
Fall 15: Über sich wiederholende Ausbeutungsmuster	9
Fall 16: Über die Dunkelziffer von Rechtsmissbräuchen.....	9
Fall 17: Über Kündigungen in Zeiten persönlicher Notlagen	9
Fall 18: Über Krankheit als Kündigungsgrund	10
Fall 19: Über Probleme bei Arbeitsunfähigkeit	10
Fall 20: Über die Wirkungslosigkeit von Gefährdungsanzeigen	11
Fall 21: Über manipulierende Desinformation	11
Fall 22: Über grenzenlose Ausbeutung	12
Fall 23: Über die Abwälzung von Haftungsrisiken auf die Beschäftigten.....	12
Fall 24: Über das Abtauchen von Subunternehmen	13
Fall 25: Über die Angst vor dem Jobverlust.....	13
Fall 26: Über Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen	14
Fall 27: Über das enorme Abhängigkeitsverhältnis.....	14
Fall 28: Über Sanktionen bei vermeintlichem Fehlverhalten	15

FALL 1: ÜBER DAS FEHLEN STAATLICHER VERFOLGUNGSMÖGLICHKEITEN

Staatliche Behörden gewähren den Beschäftigten bei arbeitsrechtlichen Verstößen in der Regel keine Hilfe, was den Kampf um ihre Rechte enorm erschwert. Diese Erfahrung musste beispielsweise eine Gruppe von neun polnischen Kurierfahrern machen. Sie waren in Eisenach bei einem Subunternehmer von GLS beschäftigt, der sie trotz schriftlicher Arbeitsverträge nicht zur Sozialversicherung anmeldete. Mit bis zu 16 Stunden lagen ihre täglichen Arbeitszeiten deutlich über den rechtlich geltenden Bestimmungen. Lohnanteile wurden ihnen nicht ausgezahlt und sie erhielten auch keine Lohnabrechnungen. Als sie sich beim Arbeitgeber darüber beschwerten, verweigerte er ihnen den Zugang zu der von ihm zur Verfügung gestellten Wohnung. Sie waren gezwungen, ihre Transporter in Beschlag zu nehmen, um darin zu schlafen, weil ihnen das Geld sowohl für eine andere Unterkunft wie auch für eine Rückreise nach Polen fehlte. In ihrer Notlage wandten sie sich an den Zoll, der sie aber lediglich auf das Beratungsangebot von Faire Mobilität in Thüringen hinwies. Eine Beraterin konnte ihnen einen Platz in der Obdachlosenunterkunft organisieren und nahm – auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen – Kontakt zur Presse auf. Vergeblich versuchte sie zudem zwischen Arbeitgeber und den Kurierfahrern zu vermitteln. Erfolgreicher verliefen die Verhandlungen mit GLS als Generalunternehmer, die allein aufgrund des öffentlichen Drucks aufgenommen werden konnten. Den Beschäftigten wurde daraufhin eine Unterbringung im Hotel finanziert und die ausstehende Vergütung ausgezahlt.

Faire Mobilität Thüringen

Arbeitsort der Beschäftigten: Thüringen

April 2021

FALL 2: ÜBER NICHT ENTLOHNTE WARTEZEITEN UND UNZULÄSSIGE VERTRAGSSTRAFEN

In der Regel werden nur die Zeiten der Fahrten zu den Kund:innen vergütet, nicht aber die Wartezeiten beispielsweise während der Beladung der Pakete im Verteilzentrum. Bei einem Ratsuchenden aus Thüringen, der für ein Amazon-Subunternehmen tätig war, kamen in zwei Monaten allein hierdurch 13 Stunden zusammen, die er ohne Bezahlung gearbeitet hat. Auch die elektronische Arbeitszeiterfassung konnte bislang nicht verhindern, dass Arbeitgeber vertraglich vereinbarte Löhne und Spesen umgehen. Kommt es aufgrund verzögerter Ladezeiten zu von den Fahrer:innen nicht verursachten Verspätungen, werden ihnen dennoch oftmals unangemessen hohe Vertragsstrafen vom Lohn abgezogen.

Faire Mobilität Thüringen

Arbeitsort des Beschäftigten: Thüringen

Herbst 2020

FALL 3: ÜBER ABRECHNUNGSTRICKSERIEN BEI DER LOHNABRECHNUNG

Mit der undokumentierten Barauszahlung von Lohnanteilen versuchen etliche Firmen Steuern und Sozialversicherungsabgaben zum Nachteil der Beschäftigten zu umgehen. Dies war bei zwei Kurierfahrern der Fall, die für ein Subunternehmen im Auftrag von Amazon arbeiteten. Statt des vertraglich vereinbarten Bruttomonatslohns in Höhe von 1.700 Euro – auf Basis einer 40-Stunden-Woche und dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn – rechnete der Arbeitgeber monatlich lediglich 700 Euro sozialversicherungspflichtig ab. Das restliche Entgelt wurde ihnen – wie in einem schlechten Krimi – während einer nächtlichen Übergabe im Zentrum Erfurts als Bargeld in einem Umschlag ausgehändigt. Vom Zoll konnten die Ratsuchenden bei der Lösung ihres Problems keine Hilfe erwarten, im Gegenteil: Als Annahme von Schwarzarbeit sei ihr Handeln unter Umständen sogar als Straftat zu werten.

Faire Mobilität Thüringen

Arbeitsort der Beschäftigten: Thüringen

September 2020)

FALL 4: ÜBER DIE ARBEITSTEILUNG „KONTROLLE JA, VERANTWORTUNG NEIN“

Die großen Paketdienstleister weigern sich, Verantwortung für die Beschäftigten zu übernehmen. Zugleich beanspruchen sie jedoch eine umfassende Kontrolle. In aller Regel erfassen Generalunternehmer – wie Amazon – digital jeden Arbeitsschritt der Zusteller:innen. Kommt es zu Problemen mit den Subunternehmen über die auszuzahlenden Löhne, verweigern Generalunternehmer den Beschäftigten oftmals – unter dem Vorwand des Datenschutzes oder des Geschäftsgeheimnisses – die Aushändigung der von ihnen erfassten Arbeitszeiten. Ein kroatischer Ratsuchender konnte seine Arbeitszeiten nur anhand der täglichen Arbeitsanweisungen über WhatsApp-Gruppen sowie der Fotos vom Kilometerzähler seines Fahrzeugs, die er täglich anfertigen musste, rekonstruieren. Die vielen nicht bezahlten Arbeitsstunden, die im Laufe seiner Beschäftigung zusammengekommen waren, konnte er hingegen nicht belegen. Der Arbeitgeber reagierte weder auf die mündliche noch auf die schriftliche Zahlungsaufforderung des Beschäftigten. Auch der Versuch, den Mindestlohn nach der Generalunternehmerhaftung einzufordern, gestaltete sich schwierig. Keine der von Amazon ausgewiesenen Referenzstellen antworteten dem Ratsuchenden auf seine Schreiben. In der Zwischenzeit wurde gegen den Arbeitgeber ein Insolvenzverfahren eröffnet. Obwohl der Ratsuchende rechtzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit Insolvenzgeld beantragt hatte, kam es bei der Bearbeitung seines Antrags zu Problemen, weil weder ein Arbeitsvertrag noch ein Kündigungsschreiben oder die Arbeitszeitlisten vorlagen, sondern nur Lohnabrechnungen, auf denen nicht alle Stunden aufgeführt waren. Am Ende erhielt der Ratsuchende vom Insolvenzverwalter lediglich eine Summe von knapp 300 Euro überwiesen – ein Bruchteil von dem, was ihm eigentlich zustand.

Faire Mobilität

Arbeitsort des Beschäftigten: Sachsen

November 2021

FALL 5: ÜBER DIE OHNMACHT GEGENÜBER KRIMINELLEN FIRMEN

Das System der Fremdvergabe begünstigt kriminelle Machenschaften, gegen die die Beschäftigten nur schwer vorgehen können. Die großen Paketdienstleister beauftragen in der Regel kleine, unbekannte und finanzschwache Firmen, die sich einfach eröffnen und wieder schließen lassen. Die Insolvenz gehört hier zu einer gängigen Praxis, sich von allen Zahlungsverpflichtungen zu befreien. Veranschaulicht lässt sich dies am Beispiel eines polnischen Paketfahrers, der bei einem Subunternehmen von DHL Express beschäftigt war. Nach seiner Kündigung wurde ihm die Auszahlung von zwei noch ausstehenden Monatslöhnen und die Urlaubsabgeltung verweigert. Die Forderungssumme belief sich auf über 8.000 Euro brutto und wäre noch höher ausgefallen, wenn der Ratsuchende alle seine Überstunden dokumentiert hätte. Daraufhin reichte er eine Klage ein. Im Gerichtsverfahren hatte der Arbeitgeber aber scheinbar gefälschte Dokumente vorgelegt, sodass dem Ratsuchenden lediglich das Anrecht auf einen Nettomonatslohn in Höhe von 1.700 Euro zugestanden wurde. Doch selbst diesen Betrag zahlte der Arbeitgeber nicht aus. Auch der Gerichtsvollzieher konnte die Summe nicht vollstrecken, denn die Firma war offiziell bankrott. Zugleich hatte dieser Arbeitgeber eine weitere Firma eröffnet, die für andere Paketdienstleister tätig war. Die erneute Beauftragung des Gerichtsvollziehers blieb erfolglos, weshalb der Ratsuchende schließlich aufgab.

Faire Mobilität

Arbeitsort des Beschäftigten: Nordrhein-Westfalen

März 2021

FALL 6: ÜBER DAS AUSNUTZEN MANGELNDER SPRACH- UND RECHTSKENNTNISSE

Immer wieder nutzen Arbeitgeber aus, dass die Beschäftigten nur über rudimentäre Kenntnisse der deutschen Sprache und ihrer Rechte verfügen. Ein Ratsuchender aus Mannheim, der für ein Subunternehmen von Hermes arbeitete, wurde beispielsweise bei seiner Entlassung aufgefordert, ein Dokument zu unterschreiben, das angeblich den Erhalt seiner Kündigung bestätigen sollte. Als er seinen noch ausstehenden Lohn nicht überwiesen bekam, versuchte er den Arbeitgeber zur Rede zu stellen, der für ihn aber nicht mehr erreichbar war. Erst in der Beratung durch Faire Mobilität stellte sich heraus, dass der Ratsuchende unwissentlich einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hatte. Ihm blieb nur noch die Option, gerichtlich seine Ansprüche einzuklagen. Weil er sich keine anwaltliche Unterstützung leisten konnte, nahm er hiervon Abstand.

Faire Mobilität

Arbeitsort des Beschäftigten: Baden-Württemberg

Februar 2022

FALL 7: ÜBER UNTERGESCHOBENE AUFHEBUNGSVERTRÄGE

In manchen Fällen können sich Ratsuchende nicht erklären, wie ihre Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag kam. Dies erlebte ein im Auftrag von Amazon tätiger Kurierfahrer. Als er nach einer Erkrankung wieder zu arbeiten anfangen wollte, verweigerte ihm dies sein Vorgesetzter mit dem Verweis darauf, dass er einer Aufhebung des Arbeitsvertrags schriftlich zugestimmt hätte. Faire Mobilität unterstützte ihn bei der Geltendmachung der noch ausstehenden Löhne und bei der Kündigungsschutzklage. Während der Verhandlung beim Arbeitsgericht legte der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag vor, der tatsächlich die Unterschrift des Ratsuchenden trug. Datiert war der Vertrag aber auf einen Tag, an dem er gar nicht im Büro gewesen war. Offensichtlich hatte der Arbeitgeber bei der Arbeitsaufnahme den Aufhebungsvertrag im Stapel der vielen zu unterschreibenden Dokumente versteckt und nachträglich das Datum eingetragen. Für die Beschäftigten haben solche Täuschungen fatale Konsequenzen: Sie erhalten kein Arbeitslosengeld aufgrund einer Sperre bei der Agentur für Arbeit, die sich nicht dafür interessiert, wie ein Aufhebungsvertrag zustande kam oder ob ein diesbezüglicher Prozess anhängig ist.

Faire Integration

Arbeitsort des Beschäftigten: Thüringen

Herbst 2022

FALL 8: ÜBER INTRANSPARENTE SUBUNTERNEHMERKETTEN

Viele Paketdienstleister lassen ihre Beschäftigten im Unklaren, für welche Firma sie überhaupt arbeiten. Einem Kurierfahrer aus Rumänien, den ein Hermes-Subunternehmen einstellte, wurde nicht nur ein Arbeitsvertrag verweigert, sondern auch die Auskunft über den Namen seines Arbeitgebers. Als er herausfand, dass er bei dieser Firma 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. Selbst der mit seinem Vorgesetzten zu Beginn der Beschäftigung abgeschlossene Mietvertrag eignete sich nicht als Beweismittel: Er war auf eine andere Person ausgestellt.

Faire Mobilität

Arbeitsort des Beschäftigten: Bayern

Juli 2022

FALL 9: ÜBER DIE UNZULÄSSIGE VERSTETIGUNG DER PROBEZEIT

In vielen Fällen stellen größere Subunternehmen ihre Beschäftigten immer wieder neu in eigenen Subunternehmen an und verstetigen damit die eigentlich nur sechs-monatige Probezeit, in der sie leichter entlassen werden können. So erging es einem Ratsuchenden, der sich aufgrund der Nicht-Auszahlung eines Monatslohns an Faire Mobilität wandte. Allein die Klärung, wer zum damaligen Zeitpunkt der Arbeitgeber war, erforderte einige Anstrengung. Die Geltendmachung des Lohns blieb erfolglos. Den Klageweg zog der Ratsuchende nicht in Betracht. Aufgrund der ausbeuterischen Arbeitsbedingungen hat er Deutschland schließlich verlassen, in der Hoffnung, in Norwegen eine bessere Anstellung zu finden.

Faire Mobilität in Thüringen

Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt

März 2022

FALL 10: ÜBER DIE LOHNKLAGE ALS LETZTES MITTEL

Den Beschäftigten der KEP-Branche bleibt oftmals nur noch der Gerichtsweg, um zu ihrem Recht zu gelangen. Erfolgreich verlief dies im Fall eines bulgarischen Paketzustellers, der nach nur zwei Wochen aufgrund unzumutbar hoher Arbeitsbelastung mit bis zu 250 Paketen pro Tag zum Monatsende gekündigt hatte. Er hatte 300 Euro als Vorschuss erhalten. Den noch ausstehenden Bruttolohn in Höhe von 1176 Euro überwies der Arbeitgeber aber trotz zahlreicher mündlicher Aufforderungen nicht. Mit Unterstützung von Faire Mobilität machte der Ratsuchende seinen Lohnanspruch gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend und – da dieser hierauf nicht reagierte – reichte schließlich eine Klage beim Arbeitsgericht ein. Eine Woche später überwies ihm der Arbeitgeber das volle Gehalt.

Faire Mobilität

Arbeitsort des Beschäftigten: Hamburg

Februar 2022

FALL 11: ÜBER INS LEERE LAUFENDE GERICHTSVERFAHREN

Selbst wenn die Beschäftigten gerichtlich gegen die Missstände in der Branche vorzugehen versuchen, laufen ihre Anstrengungen oftmals allein schon deshalb ins Leere, weil die Arbeitgeber einfach nicht zu den Gerichtsterminen erscheinen. Dies musste eine vormals im Auftrag von Hermes tätige Kurierfahrerin erfahren. Zwei Monate vor Ablauf ihres einjährigen Arbeitsvertrags wurde ihr grundlos gekündigt. Der Lohn des vorherigen Monats wurde ihr nicht mehr ausgezahlt. Auf Rat von Faire Mobilität reichte sie beim Arbeitsgericht Suhl eine Kündigungsschutz- und Lohnklage ein. Beim ersten Termin (Güteverhandlung) war der Arbeitgeber nicht anwesend.

Faire Mobilität in Thüringen

Arbeitsort der Beschäftigten: Suhl

Oktober 2022

FALL 12: ÜBER DEN ERFOLG KOLLEKTIVER GEGENWEHR

Gemeinsam gegen Arbeitsunrecht vorzugehen, lohnt sich. Das zeigt der Fall eines polnischen Ratsuchenden, der sich mit etwa 15 Landsleuten zusammenschloss, die für ein Amazon-Subunternehmen in Hoppegarten bei Berlin arbeiteten und täglich von ihren polnischen Wohnorten nach Brandenburg pendelten. Sie beklagten, im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung erhalten zu haben. Der Krankenstand war in diesem Unternehmen überdurchschnittlich hoch, was auf die enorme Arbeitsbelastung, Mobbing und die mangelnde Arbeitssicherheit zurückzuführen ist; berichtet wurde von psychischem Stress, Schwächeanfällen, zahlreichen Prellungen und Verstauchungen. Nachdem Faire Mobilität den Ratsuchenden über die Generalunternehmerhaftung aufgeklärt hatte, beschwerte sich die Gruppe sowohl direkt beim Arbeitgeber als auch bei Amazon. Daraufhin übte Amazon Druck auf das Subunternehmen aus und drohte mit Auftragsstopp, falls die Beschäftigten nicht ihren vollständigen Lohn erhalten sollten. Nun plötzlich sicherte der Arbeitgeber die Auszahlung der ausstehenden Löhne zu und schob als Entschuldigung hierfür „technische Probleme“ vor. Deutlich wird hieran: Setzen sich Beschäftigte kollektiv gegen Rechtsbrüche zur Wehr, können die Arbeitgeber ihre Ansprüche nicht so leicht ignorieren, wie dies bei einem individuellen Vorgehen der Fall ist.

Faire Mobilität

Arbeitsort der Beschäftigten: Brandenburg

Juli 2022

FALL 13: ÜBER ARBEITGEBER, DIE KEINE LOHNSTEUER ZAHLEN

Um Kosten zu „vermeiden“, führen manche Arbeitgeber keine Lohnsteuer ab. Dies geschah im Fall eines Kurierfahrers, der in Arnstadt im Auftrag von DHL Express tätig war. Erst als die Steuererklärung anstand, fiel ihm auf, dass der Arbeitgeber keine Lohnsteuer bezahlt hatte. Hinzu kamen weitere Unregelmäßigkeiten: Die Lohnabrechnungen beinhalteten nicht das gesamte Arbeitsentgelt, denn ein Teil davon wurde stets bar ausgezahlt. Dieser Arbeitgeber hatte die Beschäftigten sogar dazu genötigt, ihm den überwiesenen Coronabonus in Höhe von 300 Euro in bar wieder zurückzugeben. Als der Ratsuchende sich – nach Aufklärung durch Faire Mobilität – darüber beschwerte, wies der Arbeitgeber ihn ab.

Faire Mobilität in Thüringen
Arbeitsort des Beschäftigten: Arnstadt
2021

FALL 14: ÜBER VERSTÖSSE GEGEN DEN ARBEITSVERTRAG

Subunternehmen halten sich oft nicht an die Vereinbarungen des Arbeitsvertrags. Um flexibel auf Eigenkündigungen enttäuschter Mitarbeiter:innen reagieren zu können, stellen sie lieber ständig und tendenziell zu viel Personal ein, das sie immer wieder aufs Neue verschleifen. Ein Ratsuchender aus Nürnberg hatte vertraglich ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit einem Festlohn vereinbart, erhalten hat er davon aber höchstens 60 bis 70 Prozent. Oftmals wurden in Auftrag gegebene Fahrten nicht bezahlt oder angebliche Fahrzeugschäden unberechtigter Weise vom Lohn abgezogen. Auch sei es üblich gewesen, unter der Identität eines fremden Kollegen zu arbeiten. Das Arbeitsklima sei sehr belastend gewesen, verbale Entgleisungen oder Entlassungsandrohungen durch die Vorgesetzten erzeugten bei den Beschäftigten großen Stress. Nachdem der Ratsuchende bei Faire Mobilität über seine Rechte informiert wurde, entschied er sich zu kündigen. Er will in einem anderen Unternehmen anfangen und dort von Anfang auf die Einhaltung seine Rechte achten.

Faire Mobilität
Arbeitsort des Beschäftigten: Bayern
April 2021

FALL 15: ÜBER SICH WIEDERHOLENDE AUSBEUTUNGSMUSTER

Viele Beschäftigte wechseln ihren Arbeitsplatz in der Hoffnung auf bessere Arbeitsbedingungen, die aber – angesichts der branchenweit üblichen Ausbeutungspraktiken – in der Regel enttäuscht wird. Ein rumänischer Paketzusteller etwa, der von einem DPD-Subunternehmen um zwei Monatslöhne betrogen wurde, nahm auf Rat von Faire Mobilität von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch und ging daraufhin nicht mehr zur Arbeit. Die Versuche, seine Ansprüche auf außergerichtlichem Weg durchzusetzen, scheiterten. Einen Gerichtsprozess scheute er aufgrund mangelnder Sprach- und Rechtskenntnisse. Nach nur wenigen Monaten befand er sich bei seiner neuen Arbeit in einer ähnlichen Situation: Auch sein neuer Arbeitgeber verweigerte ihm zwei Monatslöhne und ignorierte seine schriftliche Geltendmachung wie auch andere außergerichtliche Schlichtungsversuche. Trotz der prekären Verhältnisse, in die der Ratsuchende durch die vorenthaltende Entlohnung mittlerweile geraten war, entschied er sich nun – mit Unterstützung von Faire Mobilität – gegen beide Firmen eine Klage einzureichen.

Faire Mobilität
Arbeitsort des Beschäftigten: Hessen
2021

FALL 16: ÜBER DIE DUNKELZIFFER VON RECHTSMISSBRÄUCHEN

Manche Rechtsbrüche werden in der Beratungsarbeit nur zufällig aufgedeckt, was auf eine hohe Dunkelziffer schließen lässt. So hatte ein ungarischer Kurierfahrer die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Bayern kontaktiert, um sich über Kündigungsfristen und etwaige Vertragsstrafen zu informieren. Dabei stellte sich heraus, dass in seinem Fall über mehrere Monate hinweg der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wurde. Trotz seiner langen Arbeitszeiten von über 200 Monatsstunden erhielt er lediglich ein Festgehalt in Höhe von 1.800 Euro brutto. Mit Hilfe von Faire Mobilität machte der Ratsuchende daraufhin die ausstehende Lohndifferenz geltend, die der Arbeitgeber jedoch verweigerte zu zahlen. Der Ratsuchende wägt derzeit noch ab, ob er gerichtlich dagegen vorgehen wird.

Faire Mobilität
Arbeitsort des Beschäftigten: Bayern
September 2022

FALL 17: ÜBER KÜNDIGUNGEN IN ZEITEN PERSÖNLICHER NOTLAGEN

Können Beschäftigte aus familiären oder gesundheitlichen Gründen nicht mehr zu 100 Prozent arbeiten, werden sie häufig kurzerhand entlassen. Diese Erfahrung machte ein polnischer Paketzusteller, der für ein DPD-Subunternehmen aus Dresden tätig war. Er konnte keine Touren mehr fahren, weil er die Betreuung seines minderjährigen Kindes übernehmen musste, während seine Frau im Krankenhaus lag. Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin fristlos und war anschließend für ihn nicht mehr erreichbar. Als der Ratsuchende Krankengeld beantragte, musste er feststellen, dass der Arbeitgeber bei der Krankenkasse nicht alle üblichen Unterlagen eingereicht hatte, weshalb sich die Bearbeitung seines Antrags in die Länge zog. Von einem Tag auf den anderen stand diese Familie in einer persönlich sehr schwierigen Situation ohne finanzielle Mittel dar.

Faire Mobilität
Arbeitsort des Beschäftigten: Sachsen
September 2022

FALL 18: ÜBER KRANKHEIT ALS KÜNDIGUNGSGRUND

Auch bei Krankmeldungen werden Beschäftigte nicht selten mit einer fristlosen Kündigung abgestraft. Im Fall eines Paketzustellers, der für ein Subunternehmen von DPD arbeitete, kam obendrein noch der Rausschmiss aus der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Wohnung hinzu. Faire Mobilität unterstützte ihn bei der Geltendmachung des ausstehenden Lohns und – da der Arbeitgeber hierauf nicht einging – bei der Lohnklage. Das Arbeitsgericht konnte bewirken, dass der Arbeitgeber eine fristgerechte Kündigung aussprach. Zudem wurde er dazu verurteilt, die ausstehende Vergütung, Urlaubsabgeltung und eine Abfindung zu zahlen, dem er sich aber weiterhin verweigerte. Der mit der Urteilsvollstreckung daraufhin beauftragte Gerichtsvollzieher hat seine Arbeit derzeit noch nicht beendet.

Faire Mobilität

*Arbeitsort des Beschäftigten: Berlin
2020–2022*

FALL 19: ÜBER PROBLEME BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Werden Beschäftigte arbeitsunfähig, geraten sie oftmals in sehr schwierige Situationen. Dies passierte einem Ratsuchenden wenige Wochen nach der Aufnahme der Beschäftigung in einem Amazon-Subunternehmen. Infolge der hohen Arbeitsintensität – er arbeitete fast zehn Stunden täglich und sechs Tage pro Woche – kam es während der Arbeitszeit zu einem Autounfall, der seine Arbeitsunfähigkeit nach sich zog. Daraufhin wurde ihm gekündigt. Krankengeld erhielt er nicht, da der Arbeitgeber ihn nicht bei der Krankenversicherung angemeldet hatte und auch keine Bereitschaft zeigte, dies nachträglich zu tun. Stattdessen händigte er ihm einen rückdatierten Arbeitsvertrag aus, in dem das Anstellungsverhältnis von einem unbefristeten Vollzeitjob auf eine kurzfristige, zwölf tägige Beschäftigung abgeändert war. Faire Mobilität riet dem Ratsuchenden davon ab, den Vertrag zu unterschreiben, und konnte für ihn bei der Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld bewirken. Dessen Höhe fiel aber – aufgrund der vom Arbeitgeber verfälschten Lohnabrechnungen – sehr viel geringer aus, als ihm eigentlich zustand.

Faire Integration

*Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt
Frühjahr 2022*

FALL 20: ÜBER DIE WIRKUNGSLOSIGKEIT VON GEFÄHRDUNGSANZEIGEN

Gesetzlich abgesicherte Arbeitsschutzmaßnahmen erweisen sich in der KEP-Branche oftmals als wirkungslos. So unterstützte Faire Mobilität einen Kurierfahrer bei der Formulierung einer Gefährdungsanzeige, woraufhin sich die Arbeitsbelastung aber eher erhöhte. Die Missstände in diesem Fall eines Amazon-Subunternehmens waren enorm: Die Menge der täglich auszuliefernden Pakete umfasste 220 Stück pro Person. Die tägliche Arbeitszeit betrug zehn Stunden. Zu der physischen Belastung kamen die psychische und in den Sommermonaten die Hitze erschwerend hinzu. Das stetig zunehmende Arbeitsaufkommen war nicht ohne Gefährdung der Beschäftigten zu bewältigen. So erlitt ein Kollege einen tödlichen Arbeitsunfall, als er abends mit dem Transporter auf dem Rückweg nach Erfurt war. Dieses traurige Ereignis stellte einmal mehr eine psychische Belastung für den Ratsuchenden dar. Faire Mobilität informierte ihn über seine weiteren Handlungsoptionen – das heißt über die Möglichkeit, das Amt für Arbeitsschutz oder die Berufsgenossenschaft zu informieren oder die Presse hinzuziehen. Er brach jedoch den Kontakt ab.

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

FALL 21: ÜBER MANIPULIERENDE DESINFORMATION

Arbeitgeber der KEP-Branche erweisen sich als überaus einfallsreich, die geltenden Arbeitsgesetze zu ihrem Vorteil umzuinterpretieren, und bedienen sich dabei mitunter manipulierender Desinformationsstrategien. Ein Paketzusteller aus Wuppertal, der für ein Subunternehmen von GLS tätig war, musste immer deutlich mehr als die vertraglich vereinbarten 30 Stunden pro Woche arbeiten, erhielt aber dennoch nicht mehr Lohn ausgezahlt. Nach seiner Entlassung verweigert der Arbeitgeber die Auszahlung kompletter Monatslöhne und begründet dies mit angeblichen Paketschäden oder -verlusten, die er rechtswidrig vom Lohn abzog. Der Arbeitgeber wollte dem Beschäftigten einreden, dass dies alles den geltenden Gesetzen entspreche, und setzte darauf, dass er seine Ansprüche nicht einfordert. Faire Mobilität klärte den Ratsuchenden über die tatsächliche Rechtslage auf. Die Geltendmachung seiner Ansprüche war aber dadurch erschwert, dass ihm für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung keine Lohnabrechnungen ausgehändigt wurden. Letztlich zahlte der Arbeitgeber nur die Hälfte der zurückgehaltenen Löhne aus. Da der Ratsuchende in der Zwischenzeit umgezogen war, entschied er sich gegen eine arbeitsgerichtliche Klage.

*Faire Mobilität
Arbeitsort des Beschäftigten: Nordrhein-Westfalen
Juni 2022*

FALL 22: ÜBER GRENZENLOSE AUSBEUTUNG

Manchmal ist Ausbeutung und Rechtsbruch durch Firmen der KEP-Branche selbst nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch keine Grenze gesetzt. Das geschah einem rumänischen Paketzusteller, der für ein Amazon-Subunternehmen gearbeitet hat. Sein Arbeitgeber hatte ihn dazu gedrängt, zusätzlich die Schichten eines krankgeschriebenen Kollegen zu übernehmen. Diese Touren liefen aber nicht über sein Arbeitskonto, sondern über das seines Kollegen. Das Geld hierfür bekam er bar in einem Umschlag ausgehändigt. Zudem musste er Aufgaben übernehmen, die eindeutig nichts mit der vereinbarten Tätigkeit zu tun hatten und ihn in einige unangenehme Situationen brachten. Hierzu gehörte ein Transport von medizinischen Corona-Schutzmasken nach Italien, deren Qualität nicht den Erwartungen des Empfängers entsprach. Als Pfand wurde ihm daraufhin der Autoschlüssel weggenommen, den er erst nach Vermittlung durch die italienische Polizei wiederbekam. Aufgrund der vielfältigen Missstände suchte sich der Ratsuchende eine neue Arbeitsstelle. Selbst als er nicht mehr für diese Firma arbeitete, wurden ihm auf sein damaliges Dienstfahrzeug ausgestellte Strafzettel für zu schnelles Fahren oder Falschparken zugesandt. Offensichtlich hatte ihn sein ehemaliger Arbeitgeber als Fahrzeugführer angegeben. Faire Mobilität half ihm dabei, Widerspruch gegen die Strafzettel zu formulieren, und vermittelte ihn an eine hierfür zuständige Beratungsstelle weiter.

Faire Mobilität

Arbeitsort des Beschäftigten: Schleswig-Holstein

Januar 2022

FALL 23: ÜBER DIE ABWÄLZUNG VON HAFTUNGS- RISIKEN AUF DIE BESCHÄFTIGTEN

Die Kosten für den Verlust eines Pakets oder für Strafzettel infolge von Parkverstößen werden nicht selten den Beschäftigten vom Lohn abgezogen. So sollte ein serbischer Fahrer für ein verlorenes Paket im Wert von über 500 Euro haften; sein schriftlicher Widerspruch wurde vom Arbeitgeber nicht akzeptiert. Derselbe Ratsuchende berichtete auch von einem hohen Arbeitsdruck und einer kaum zu bewältigenden Paketmenge. Nicht nur die Anzahl, sondern auch das Gewicht der Pakete stellten ein großes Problem dar – sie waren oft zu schwer, mussten aber dennoch allein, auch in höhere Stockwerke ohne Aufzug, getragen werden. Der Zeitdruck zwingt häufig nicht nur zu Parkverstößen, sondern führt auch dazu, dass Pausen nicht wie gesetzlich vorgeschrieben eingehalten werden können. So werden den Beschäftigten durch Lohnabzüge nicht nur die Haftungsrisiken in Rechnung gestellt, sondern sie müssen auch mit ihrer Gesundheit „zahlen“: Viele in der Branche klagen beispielsweise über Probleme mit der Wirbelsäule und den Knien.

Faire Mobilität

Arbeitsort des Beschäftigten: Baden-Württemberg

April 2021

FALL 24: ÜBER DAS ABTAUCHEN VON SUBUNTERNEHMEN

Das plötzliche Abtauchen gehört zu einer in der Branche gängigen Strategie von Subunternehmen, sich den Forderungen der Beschäftigten zu entziehen. So wurde einem im Auftrag von Hermes tätigen Kurierfahrer während seines vom Arbeitgeber genehmigten Aufenthalts in Rumänien gekündigt. Vorenthalten wurde ihm zudem die Auszahlung eines Monatslohns. Nach Beratung durch Faire Mobilität reichte er beim Arbeitsgericht Suhl eine Kündigungsschutz- und Lohnklage ein. Der geplante Gerichtstermin konnte aber bislang nicht stattfinden, weil dem Arbeitgeber das Ladungsschreiben nicht zugestellt werden konnte. Unter der vormaligen Adresse war er nicht mehr anzutreffen. Ebenfalls im Auftrag von Hermes arbeiten drei Kurierfahrer, die das Subunternehmen aufgefordert hatte, an einem Sonntag alle Transporter in die Betriebsstätte zu bringen. Am darauffolgenden Montag sollten sie eigentlich neue Autos bekommen, sie fanden allerdings lediglich leere Garagen vor. Seitdem können die Beschäftigten den Arbeitgeber nicht mehr erreichen, denen er sowohl zwei Monatslöhne als auch ihre Lohnabrechnungen und selbst ein Kündigungsschreiben schuldig blieb. Das wiederum führte zu Schwierigkeiten, von der Agentur für Arbeit das ihnen zustehende Arbeitslosengeld zu erhalten. Mit Unterstützung von Faire Mobilität machten die Ratsuchenden ihren Entgeltanspruch beim Generalunternehmer Hermes geltend, reichten Lohn- und Kündigungsschutzklagen beim Arbeitsgericht Suhl ein und beantragten Insolvenzgeld.

Faire Mobilität in Thüringen
Arbeitsort der Beschäftigten: Suhl
Oktober 2022

FALL 25: ÜBER DIE ANGST VOR DEM JOBVERLUST

Die Angst vor dem Verlust der Arbeitsstelle hält Beschäftigte sehr häufig davon ab, ihre Rechte einzufordern. So wandte sich ein Kurierfahrer, der für ein Subunternehmen von DHL Express arbeitete, an Faire Mobilität, weil sein Arbeitgeber ihm keine Lohnabrechnungen aushändigen wollte. Diese benötigte er aber dringend für die Kita-Anmeldung seines Kindes. In der Beratung stellte sich heraus, dass er wie auch seine Kolleg:innen knapp die Hälfte ihrer Löhne als Bargeldzahlung erhalten – eine gängige Praxis, um Sozialversicherungsbeiträge zu „sparen“, das heißt Sozialversicherungsbetrug zu begehen. Aus Angst davor, seinen Job zu verlieren und seine Familie in eine existenzielle Notlage zu bringen, scheute der Ratsuchende, den Zoll hierüber zu informieren. So konnte Faire Mobilität ihm lediglich bei der Beschaffung der Lohnabrechnungen helfen, die der Arbeitgeber ihm nach schriftlicher Aufforderung dann schließlich auch zur Verfügung stellte.

Faire Mobilität in Thüringen
Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt
Sommer 2022

FALL 26: ÜBER SCHWIERIGKEITEN BEI DER INANSPRUCHNAHME ÄRZTLICHER LEISTUNGEN

Arbeitgeber versprechen häufig bei der Anwerbung von Arbeiter:innen aus anderen Ländern, sich um alles – Wohnung, Krankenversicherung und sonstigen „Papierkram“ – zu kümmern. Nach Ankunft in Deutschland wollen sie von dieser Abmachung aber oftmals nichts mehr wissen. Mitunter reichen sie wichtige Informationen hierzu nicht an die Beschäftigten weiter, wofür sie juristisch nicht zur Rechenschaft gezogen werden können. So stand ein rumänischer Kurierfahrer, der für ein Subunternehmen von Amazon arbeitete und zur Behandlung ins Krankenhaus musste, vor dem Problem, keine Versichertenkarte zu besitzen. Vom Arbeitgeber erhielt er lediglich seine Krankenversicherungsnummer mitgeteilt. In der Beratung stellte sich heraus, dass der Krankenkasse nur ein Passfoto des Versicherten fehlte, um ihm eine Versichertenkarte zuzusenden. Diese Information hatte die Krankenkasse zuvor an den Arbeitgeber kommuniziert, der diese dem Ratsuchenden (wie auch seinen Kolleg:innen) aber vorenthielt. Faire Mobilität konnte diese Angelegenheit im Gespräch mit der Krankenkasse schnell klären, so dass der Ratsuchende kurze Zeit später seine Versichertenkarte erhielt.

Faire Mobilität in Thüringen

Arbeitsort des Beschäftigten: Erfurt

Mai 2022

FALL 27: ÜBER DAS ENORME ABHÄNGIGKEITSVERHÄLTNIS

Beschäftigte der KEP-Branche befinden sich in einem enormen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Arbeitgebern. Vom Arbeitsplatz hängt für sie häufig nicht nur der Aufenthaltstitel, sondern auch die Unterkunft ab, wird diese von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt. Diese Abhängigkeiten wissen Firmen für sich auszunutzen, indem sie Rechtsbrüche begehen, die die Beschäftigten in existenzielle Notlagen bringen. Besonders krass war dies im Fall eines Ehepaars, das in einem Subunternehmen von DHL Express beschäftigt waren. Infolge über mehrere Monate verweigerter Entlohnung konnten sie sich selbst Lebensmittel nicht mehr leisten. Auf verschiedenen Wegen – über mehrfache mündliche wie schriftliche Aufforderungen bis hin zur temporären Beschlagnahmung des Dienstfahrzeugs – versuchten sie, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, ihnen ihre Löhne auszusahlen. Der Arbeitgeber reagierte hierauf mit angedrohten Gerichtsverfahren und sprach ihnen letztlich mündliche Kündigungen aus. Schriftliche Dokumente wurden ihnen hierzu aber nicht ausgehändigt. Eine mit Hilfe von Faire Mobilität beim Arbeitgeber und beim Generalunternehmer DHL Express eingereichte Geltendmachung der Forderungen im Wert von insgesamt mehr als 10.000 Euro blieb erfolglos. Der Arbeitgeber war schließlich gar nicht mehr erreichbar und hat sich vermutlich ins Ausland abgesetzt. Das noch laufende Lohnklageverfahren scheint daher aussichtslos.

Faire Mobilität in Thüringen

Arbeitsort der Beschäftigten: Erfurt

Oktober 2022

FALL 28: ÜBER SANKTIONEN BEI VERMEINTLICHEM FEHLVERHALTEN

Paketdienstleister wie Amazon setzen das Sperren einzelner Arbeiter:innen häufig als Sanktionsmittel bei angeblichem Fehlverhalten ein, um die Belegschaften ihrer Subunternehmen zu disziplinieren. Ein besonders drastischer Fall ereignete sich bei einem Ratsuchenden, der in Thüringen für Amazon arbeitete. Aufgrund des hohen Arbeitsdrucks hatte er keine Zeit, in Ruhe auf Toilette zu gehen, weshalb er sich an einem Zaun nahe des Verteilzentrums erleichterte. Über die Kameraüberwachung wurde dies registriert. Amazon veranlasste daraufhin den Arbeitgeber, dem Beschäftigten eine lebenslange Arbeitssperre auszusprechen. Seine Bemühungen um Aufhebung dieser Sperre blieben – auch nach Vermittlungsversuchen durch Faire Mobilität – erfolglos. Der Ratsuchende musste nicht nur einen neuen Job jenseits des Umfelds von Amazon finden. Er konnte auch nicht verhindern, dass Amazon ein (schlecht anonymisiertes) Standbild der Kameraaufzeichnung fortan bei Schulungen als ein Negativbeispiel zum Zwecke der Abschreckung einsetzte. Anstatt die Voraussetzungen für einen menschenwürdigen Arbeitsplatz herzustellen, strafen Paketdienstleister ihre Beschäftigten also lieber ab, wenn diese ihren Grundbedürfnissen notdürftig nachkommen.

Faire Integration

Arbeitsort des Beschäftigten: Thüringen

Winter 2021

IMPRESSUM

Faire Mobilität
Dominique John
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin
E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

www.faire-mobilitaet.de

V.i.S.d.P.: Anja Piel, DGB,
Henriette-Herz-Platz 1-2, 10178 Berlin

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

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

Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und unterhält bundesweit 13 Standorte. Das Netzwerk wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des DGB finanziert.