

**PRESSE-
KONFERENZ**
18.12.2023

ÜBERLADEN – ÜBERLASTET: DIE SCHATTENSEITEN DER PAKETLOGISTIK

Präsentation einer neuen Studie der Uni Wien zu den Arbeitsbedingungen in der Paketlogistik und den Erfahrungen aus der Beratung der AK Wien

SILVIA HOFBAUER

Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration, AK Wien

JOHANNA NEUHAUSER

Studienautorin, Universität Wien

MATTHIAS PIFFL-STAMMBERGER

Leiter der Abteilung Rechtsschutz, AK Wien



Die Schattenseiten der Paketlogistik

Weihnachtszeit ist die Zeit für Geschenke – und damit herrscht in der Paketlogistik jetzt Hochsaison. Jede und jeder von uns erwartet, dass Lieferungen so schnell wie möglich ankommen. Aber wer den Preis dafür zahlt, ist uns als Konsument:innen wohl nicht immer bewusst. Es sind immer häufiger geflüchtete oder zugewanderte Arbeitnehmer:innen, die unter großem Druck stehen und oft unter extrem schlechten Bedingungen arbeiten müssen.

Die von der AK Wien geförderte Studie *„Es ist eine Pyramide – der Druck kommt von oben nach unten. Fragmentierte Beschäftigung migrantischer Arbeitnehmer:innen in der Paketlogistik“* der Uni Wien konzentriert sich auf die oft prekären Arbeitsbedingungen und Lebenslagen von migrantischen Beschäftigten in Verteilzentren und bei der Zustellung von Paketen.

Die Ergebnisse der Studie decken sich mit den Erfahrungen aus der Beratung der AK Wien. Die überproportional hohe Anzahl von Beschäftigten des Kleintransportgewerbes, die sich 2022 an die AK wandten, zeigt deutlich: In unseren Paketen stecken oft Ausbeutung und Missstände.

Johanna Neuhauser, Studienautorin, Uni Wien: „Wir wollten die Kehrseite der bequemen Lieferung vor die Haustür und dem daraus generierten Profit beleuchten. Dafür wurde eine umfassende Studie mit 43 Beschäftigteninterviews in der Paketzustellung und Verteilzentren erstellt. Zusätzlich wurden Unternehmensvertreter:innen sowie 14 Expert:innen von Behörden und Arbeitnehmer:innen- und -geber:innenseite befragt. Die Befunde der Studie zeigen, dass das „Geschäftsmodell Leiharbeit“ in den Verteilzentren und die Auslagerung der Zustellung auf Subunternehmen vielfach zu unsicherer Beschäftigung, enormem Arbeitsdruck, unbezahlten Überstunden und starken gesundheitlichen Belastungen der Arbeiter:innen führen. Es geht aber nicht darum, einzelne Unternehmen herauszugreifen, sondern darum, die strukturellen Hintergründe, die die gesamte Branche prägen, sichtbar zu machen. Es zeigt sich, dass der Druck in der Paketlogistik von oben nach unten an die Schwächsten in der Kette weitergegeben wird, nämlich Migrant:innen in prekären Lebenslagen.“

Matthias Piffl-Stamberger, Leiter der Abteilung Rechtsschutz: „Die häufigsten Anliegen der Arbeitnehmer:innen im Kleintransportgewerbe waren Lohnrückstände, unberechtigte Abzüge, unplanbare Arbeitszeit und unbezahlte Überstunden. Der immense Druck, Sprachbarrieren und die Angst vor Kündigung erschweren es den Beschäftigten, ihre Rechte einzufordern. Daher ist davon auszugehen, dass nur ein kleiner Teil der Betroffenen den Weg in die AK Beratung findet. Aber selbst dieser kleine Ausschnitt ist - im Vergleich zur Gesamtanzahl der Beschäftigten in der Branche - überproportional hoch. Das zeigt deutlich: Arbeitsrechtsverletzungen sind hier eher Regel als Ausnahme. Die Auftraggeber unternehmen oft nichts gegen systematische Ausbeutung und entziehen sich durch Subunternehmerketten ihrer Verantwortung. Die AK fordert daher eine Haftung des Erstauftraggebers für Löhne. Die komplexen Subunternehmerketten machen es schwierig bis unmöglich, jene zur Verantwortung zu ziehen, die den größten Profit aus den Arbeitsrechtsverletzungen schlagen.“

Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration: „Eine der Ursachen für schlechte Arbeitsbedingungen ist die zunehmende Zersplitterung der Beschäftigung: In Verteilzentren werden immer öfter Leiharbeiter:innen beschäftigt und die Paketzustellung wird fast ausschließlich an Subunternehmen ausgelagert, was zu unsicheren Arbeitsverhältnissen führt. Die Einkommen sind oft niedrig - die Teuerung verschärft die finanzielle Situation. Migrantische Arbeitnehmer:innen sind zusätzlichen Belastungen ausgesetzt: eingeschränkte Sozialleistungen, beengte Wohnverhältnisse, zu wenig Angebote, um Deutsch zu lernen oder die fehlende Anerkennung ihrer Ausbildungen. Diese Notlagen führen dazu, dass Migrant:innen oft in der Paketlogistik landen, obwohl sie höher qualifiziert wären. Für Geflüchtete ist der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt oft ein Abstieg. Sie haben kaum Alternativen zu prekären Niedriglohnbranchen. Der Arbeitsmarkt schließt sie effektiv von anderen Jobs aus. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre es daher sinnvoller, das Potenzial jener Geflüchteten, die bereits hier sind, zu nützen, statt den Fokus auf das Anwerben von Drittstaat-Angehörigen zu setzen.“

Der österreichische Paketmarkt

Der österreichische Paketmarkt hat sich in den letzten Jahren enorm dynamisch entwickelt. Die Gesamtzahl der jährlich zugestellten Pakete hat sich seit 2015 mehr als verdoppelt (siehe Abbildung 1). Gleichzeitig sind auch die Umsätze der Unternehmen stark gestiegen (siehe Abbildung 2).

Trotz dieser rasanten Marktentwicklung ist die Zahl der Menschen, die in diesem Wirtschaftsbereich arbeiten, kaum höher als noch vor einigen Jahren. Unterstützt durch die Ergebnisse der qualitativen Befragungen kann daher von einer zunehmenden Belastung der Beschäftigten in Verteilzentren und in der Zustellung ausgegangen werden. Zudem gab es einen Anstieg von atypischer und unsicherer Beschäftigung wie z.B. Leiharbeiter:innen, geringfügig Beschäftigte und Selbstständige. Der Anteil von Beschäftigten ohne österreichische Staatsbürgerschaft in der Paketlogistik hat stark zugenommen (siehe Abbildung 3). Viele der befragten Arbeiterinnen und Arbeiter berichten von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt und im Job.

Abbildung 1: Gesamtanzahl Pakete, in Mio. Sendungen, Q: RTR-Jahresbericht 2023



Abbildung 2: Gesamtumsätze aus Paketen, in Millionen €, Q: RTR 2023

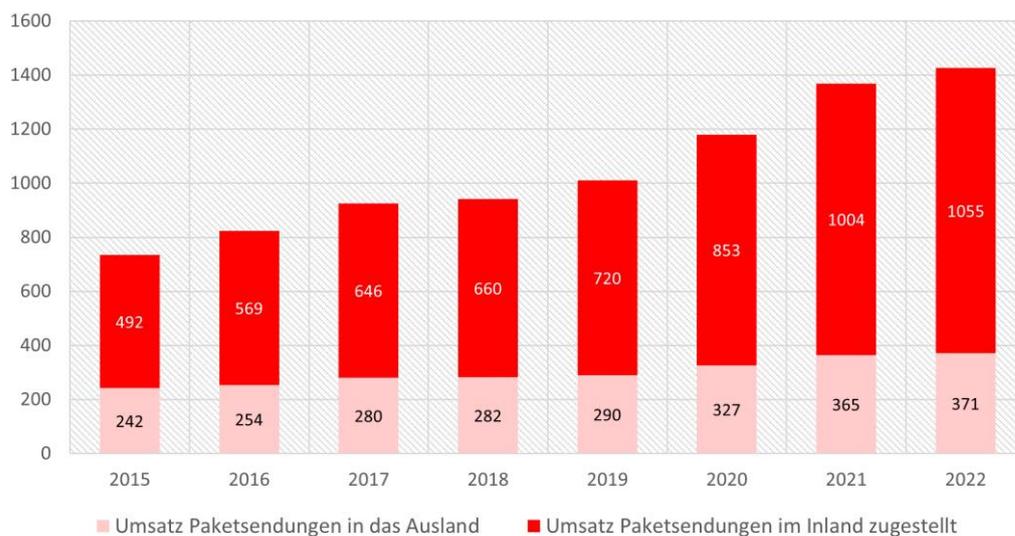
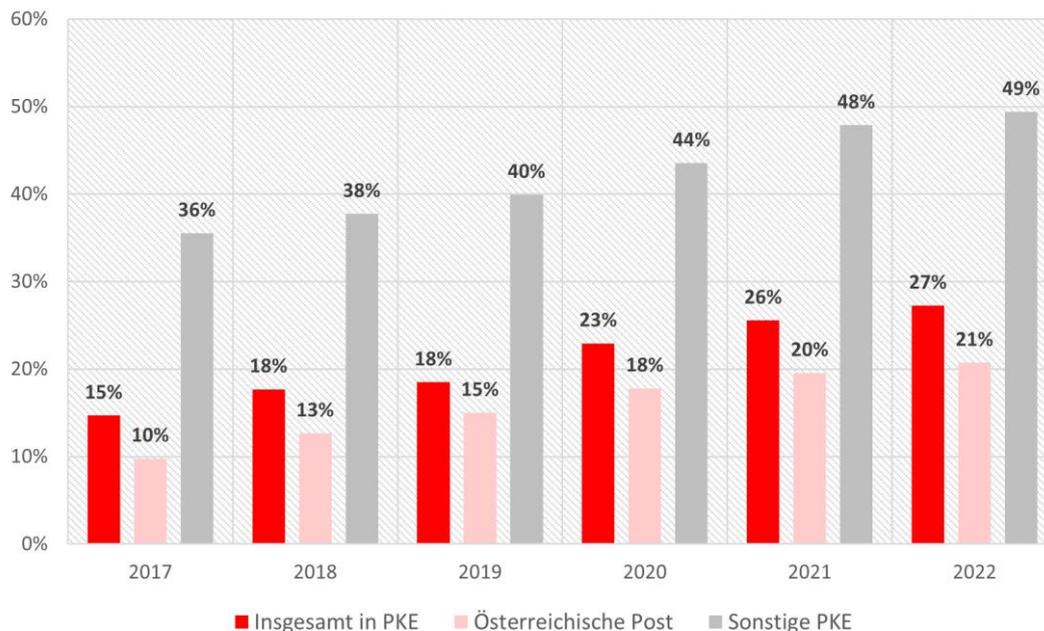


Abbildung 3: Anteil ausländischer Beschäftigter in Post-, Kurier- und Expressdiensten, 2017-2022, Q: AMIS



Zentrale Erkenntnisse der Studie

- **Fragmentierung der Beschäftigung:** Die Paketlogistikbranche zeichnet sich durch eine starke Auslagerung an Subunternehmen und den Einsatz von Leiharbeit aus. Dies führt unsicherer Beschäftigung, Aufspaltung von Belegschaften und Lücken in der Arbeitnehmer:innenvertretung.
- **Auswirkungen der Liberalisierung:** Die schrittweise Liberalisierung des Postmarktes seit den 1990er Jahren hat zu einem enormen Preisdruck und einer starken Konkurrenz geführt, trotz technologischer Fortschritte bleibt die Branche arbeitsintensiv.
- **Herausforderungen in der Durchsetzung von Rechten:** Trotz Arbeitskräftemangels können Beschäftigte nur eingeschränkt bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen, auch aufgrund von Lücken in der Durchsetzung von Arbeitsrechten durch die zuständigen Institutionen.
- **Mehrfache Prekarität:** Migrantische Arbeitnehmer:innen, insbesondere aus Drittstaaten, erleben "multiple Prekarität" durch ökonomischen Druck, unsicheren Aufenthaltsstatus, fehlende Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und mangelnde Kenntnisse über österreichisches Arbeitsrecht.
- **Arbeitsdruck und Erschöpfung:** Der hohe Arbeits- und Zeitdruck in Verteilzentren und bei der Zustellung, verstärkt durch digitale Arbeitssteuerung und -kontrolle, führt zu gesundheitlichen Belastungen und permanenter Erschöpfung der Arbeiter:innen.

Zitate befragter Arbeiter:innen aus der Studie

„Bei irgendeinem Fehler oder irgendeiner Beschwerde [...] oder wenn sie keine Leute mehr brauchen, wird man ohne irgendeine Vorwarnung gekündigt. [...] Am Laptop können sie sehen, wer langsam ist [...] und im Jänner haben sie alle langsamen Arbeiter gekündigt.“ (Leiharbeiterin eines Verteilzentrums)“

„Es war nur der eine Stress, dass sie mich jederzeit kündigen konnten. Ohne Begründung. Das war meine Angst und mein Stress. Ich hoffe jeden Tag, nicht gekündigt zu werden“ (Leiharbeiter eines Verteilzentrums)

„Ganz wenig Zeit zu schlafen. Ich habe mehrmals in der Firma gefragt: Soll ich eine Matratze mitbringen, [...] um hier in der Früh gleich zu sein? [...] Wir leben nur, um Pakete zuzustellen.“ (Arbeiter einer Zustellfirma)

„Jede Firma hat einen anderen Weg dich auszunutzen. Die haben Erfahrung und Wissen, dass es die ersten Erfahrungen für die Leute sind. Im Dienstvertrag steht Vollzeit, aber am Lohnzettel stehen andere Zahlen.“ (Arbeiter einer Zustellfirma)

„Der Kunde ist König, wenn der Kunde sagt nein, [Paket] ist nicht zugestellt, dann bin ich der Schuldige.“ (Arbeiter einer Zustellfirma)

Problemfelder im Kleintransportgewerbe in der AK Beratungspraxis

Die Schilderungen der extrem schlechten Arbeitsbedingungen in der Studie decken sich mit den Erfahrungen aus der AK Beratung. Arbeitnehmer:innen aus dem Kleintransportgewerbe wandten sich am häufigsten wegen Lohnrückständen, unberechtigten Abzügen von Beträgen, unbezahlten Überstunden, nicht eingehaltenen Ruhezeiten und fehlendem Tagesgeld an die AK Wien.

Konkrete Beispiele:

- **Offene Löhne:** Ein häufiges Anliegen war, dass Löhne nicht rechtzeitig, nicht in der richtigen Höhe oder gleich gar nicht ausbezahlt wurden.
- **Hoher Arbeitsdruck, unbezahlte Überstunden:** Der Druck durch die enorm hohe Anzahl an Paketen, die ausgeliefert werden müssen, ist immens. Die Arbeitnehmer:innen haben in der Regel eine 6-Tage-Woche und es fallen regelmäßig Überstunden an. Der Arbeitgeber zahlt die Überstunden aber oft nicht aus und verschafft sich so einen unfairen Vorteil gegenüber den Mitbewerber:innen – und zwar auf dem Rücken der Beschäftigten.
- **Unberechenbare Arbeitszeiten:** Wartezeiten (etwa im Lager) werden weder als Arbeitszeit gewertet noch bezahlt. Auch genaue Arbeitszeitaufzeichnungen fehlen oft. Außerdem werden Dienste kurzfristig gestrichen oder zusätzliche Routen angeordnet. Eine Planbarkeit ihrer Arbeitszeiten ist für die Arbeitnehmer:innen somit nicht gegeben.
- **Willkürliche Lohn- und Gehaltsabzüge:** Ein häufig genanntes Problem ist, dass den Arbeitnehmer:innen willkürlich Beträge vom Lohn abgezogen wurden. Die Firmen sind bei den vorgeschobenen Behauptungen, warum sie diese „Pauschalstrafen“ abziehen, sehr kreativ: Recht häufig unterstellen sie Schäden an den Dienstautos, ohne diese entsprechend zu belegen. Auch Parkstrafen oder angebliche Kund:innenbeschwerden werden angeführt.
- **Urlaubsabzüge:** In einigen Fällen wurde einfach Urlaub abgezogen, obwohl für den Zeitraum eine ordentliche Krankmeldung vorlag. Auf diese Weise will der Arbeitgeber sich um die Entgeltfortzahlung drücken und – im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – keine Urlaubersatzleistung zahlen.
- **Kündigungsfristen:** Auch bei Kündigungen wird das Arbeitsrecht oft ignoriert – so werden etwa Kündigungsfristen nicht eingehalten und die Arbeitnehmer:innen damit um ihre Entgeltansprüche gebracht. Zudem kommt es häufig vor, dass die Beschäftigten zu einvernehmlichen Auflösungen ihrer Dienstverhältnisse gedrängt werden.
- **Unwissentliche Ummeldung:** Einige Arbeitnehmer:innen berichteten, dass sie während ihres Arbeitsverhältnisses ohne ihr Wissen einfach auf einen anderen Subunternehmer umgemeldet wurden.

Arbeitnehmer:innen brauchen besseren Schutz

Haftung des Erstauftraggebers für die Löhne

Ein Großteil der Paketzustellaufträge wird an Subunternehmen vergeben, die diese dann an Sub-Subunternehmen weitergeben. Dadurch entledigen sich die Erstauftraggeber ihrer Verantwortung. Es entstehen Subunternehmerketten, die einen idealen Nährboden für Sozialbetrug und Lohndumping bilden. Die Haftung des Erstauftraggebers würde diese Praxis unattraktiver machen. Die Verantwortung für korrekte Löhne läge dann wieder bei den tatsächlichen Profiteuren dieses Systems.

Haftung des Auftraggebers für die Sozialversicherungsbeiträge

Im Baubereich gibt es seit Jahren eine Haftung des Auftraggebers für Sozialversicherungsbeiträge. Die Erfahrungen sind gut. Die ÖGK kann jetzt leichter Beiträge einbringen. Die AK fordert, diese Haftung (wie in Deutschland beim Paketboten-Schutz-Gesetz) auch auf den Bereich der Paketzusteller:innen auszudehnen.

Lohn- und Sozialdumping bekämpfen - Wiedereinführung des Kumulationsprinzips

2021 wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz aufgeweicht und die Strafen reduziert. Dadurch ist Lohn- und Sozialdumping für Arbeitgeber leichter und billiger geworden. Die AK fordert daher die Wiedereinführung des "Kumulationsprinzips" im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Dieses sah vor, dass bei Gesetzesübertretungen wie Unterentlohnung für jede einzelne Übertretung eine Strafe entrichtet werden musste.

Mehr Kontrollen

Um Lohn- und Sozialdumping sowie Schwarzarbeit hintanzuhalten und den Schutz der Arbeitnehmer:innen sicherzustellen, muss mehr kontrolliert werden. Dafür ist eine massive personelle Aufstockung der zuständigen Behörden (insbesondere Finanzpolizei und Arbeitsinspektorat) erforderlich.

Sanktion bei Nichtausstellung eines Dienstzettels

Der Dienstzettel ist eine wichtige Informationsquelle für Arbeitnehmer:innen. Derzeit ist es aber so, dass es keine Sanktionen gibt, wenn der Dienstzettel nicht ausgestellt wird. Das muss sich ändern. Es gibt auch eine EU-Richtlinie, die solche Sanktionen vorsieht – aber die Regierung ist bei der Umsetzung seit mehr als einem Jahr säumig.

Leichtere Nostrifikation

Gezielte Förderung von zugewanderten Personen, um die am Arbeitsmarkt erforderliche Qualifikationen zu erlangen. Dazu gehören eine raschere und leistbare Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie bessere Möglichkeiten, Deutsch zu lernen, um entsprechend der Qualifikation am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können.

Leichterer Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete

Die AK fordert einen erleichterten und vom Arbeitgeber unabhängigen Arbeitsmarktzugang für geflüchtete Menschen. Wenn das Asylverfahren ein Jahr nach Antragstellung nicht abgeschlossen ist, sollen sie Zugang zum Arbeitsmarkt ohne gesonderte Arbeitsmarkprüfung erhalten.

Neue Regelungen für qualifizierte Zuwanderung

Bei den Regelungen zur „Rot-Weiß-Rot-Karte“ soll genau geprüft werden, wo tatsächlich Bedarf an Arbeitskräften besteht: Eine reine Gegenüberstellung von offenen Stellen und Arbeitslosen greift zu kurz. Außerdem soll es zusätzliche Kriterien, wie die Arbeitsbedingungen und die Aus- bzw. Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen geben.

Aufklärung von Drittstaatsangehörigen über ihre Rechte

Zugewanderte sollten vor Dienstantritt und während des Dienstverhältnisses besser über Arbeitsrechte aufgeklärt und mit Arbeiterkammern und Gewerkschaften in Kontakt gebracht werden.