

Anforderungen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di an die Regierungspolitik der 20. Legislaturperiode des Dt. Bundestags

Post und Logistik

Gliederung

1. Paketmarkt: Subunternehmerketten aufbrechen – verpflichtende Eigenbeschäftigung
2. Paketmarkt: Nachunternehmerhaftung ausweiten
3. Paketdienste: Lizenzpflicht auch für Paketdienste
4. Befristete Arbeitsverhältnisse eindämmen – sachgrundlose Befristungen abschaffen
5. Ausbildungsquote

Ihre Ansprechpartnerin

Andrea Kocsis Stellv. Vorsitzende ver.di

Bundesvorstand Post und Logistik

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Tel.: 030/6956-2500
Mail: andrea.kocsis@verdi.de

1. Paketmarkt: Subunternehmerketten aufbrechen – verpflichtende Eigenbeschäftigung

Im Kerngeschäft der Paketdienstleister, der Sortierung und der Auslieferung von Paketsendungen, muss der Einsatz von Fremdpersonal zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzlich ausgeschlossen werden.

Der Arbeitsmarkt in der Paketbranche ist nach wie vor zweigeteilt: Auf der einen Seite gibt es Paketdienste mit fest angestellten Beschäftigten, auf der anderen Seite bestehen Paketdienste, die praktisch ausschließlich mit Werkverträgen/Subunternehmen arbeiten. Gerade in der Auslieferung - auf der so genannten letzten Meile - hat prekäre Beschäftigung mit dem starken Sendungswachstum weiter zugenommen. Dabei zeigt das Ausmaß an Leiharbeit von bis zu 80 Prozent der Beschäftigten an einem Standort, dass es den Paketdiensten nicht darum geht, Belastungsspitzen abzufedern, sondern darum, sich der Verantwortung für die Beschäftigungsverhältnisse zu entledigen.

Mit dem Paketboten-Schutz-Gesetz wurde die sogenannte Nachunternehmerhaftung in der Branche eingeführt. Mit dieser Haftungsregel wird dem Missbrauch gerade bei Nachunternehmerketten zwar entgegengetreten, Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit haben dennoch ergeben, dass es im Bereich der Paketdienste weiterhin zu zahlreichen Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben kommt. Um dieser Verantwortungsverschiebung zulasten zehntausender Beschäftigter Einhalt zu gebieten, müssen Paketdienste diese Menschen direkt bei sich anstellen. Leiharbeit, Werkverträge und der Einsatz von Fremdpersonal muss im Kerngeschäft der Paketdienste gesetzlich ausgeschlossen werden.

2. Paketmarkt: Nachunternehmerhaftung ausweiten

Die Nachunternehmerhaftung, die seit 2019 auch für Paketdienste gilt, muss im Sinne der Lieferkette auf die gesamte Speditions- und Logistikbranche ausgeweitet werden.

Die Einführung der Nachunternehmerhaftung in der Paketbranche seit November 2019 hat gewirkt. Seitdem arbeiten Paketdienstleister nur noch mit Sub-Unternehmen zusammen, die eine entsprechende Schuldenfreiheit bei den Sozialversicherungsträgern nachweisen können. Eine Ausweitung auf die gesamte Speditions- und Logistikbranche ist sinnvoll. Da zum einen nicht immer deutlich zwischen Paket- und Speditions-/Logistikbranche zu trennen ist und zum anderen auch bei Speditionen und in der Logistik immer häufiger mit der Beauftragung von Sub-Unternehmen gearbeitet wird.

3. Paketdienste: Lizenzpflicht auch für Paketdienste

Die für die Briefdienstleister geltende Lizenzpflicht muss auf die Paketdienstleister ausgeweitet werden.

Mit der Lizenzpflicht für Briefdienstleister und der Anzeigepflicht für Paketdienstleister gibt es zwei unterschiedliche Zugänge zum Markt.

In Zeiten des digitalen Wandels ist dies für den Post- und Paketmarkt nicht mehr angemessen. Die Lizenz überprüft die Zuverlässigkeit, Leistungsfähigkeit und Fachkunde der Unternehmen.

Darüber hinaus müssen von den lizenzierten Unternehmen die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind, eingehalten werden. Dies ist im Hinblick auf die Sensibilität und Qualität dieser Dienstleistung unerlässlich. Deswegen müssen Paketdienste – und dies umfasst auch die direkte Paketzustellung von Onlinehändlern – ebenfalls unter die Lizenzpflicht fallen.

4. Befristete Arbeitsverhältnisse eindämmen – sachgrundlose Befristungen abschaffen

Die sachgrundlose Befristung muss abgeschafft werden und Kettenbefristungen müssen überwunden werden.

Die sachgrundlose Befristung muss abgeschafft werden und Kettenbefristungen müssen überwunden werden.

Bei der Deutschen Post AG – einem Konzern mit Rekordgewinnen – haben derzeit 17,89 Prozent der Beschäftigten lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Allein in der Paketsparte liegt die Befristungsrate bei über 28 Prozent (Juli 2021). Der bundesdeutsche Durchschnitt liegt bei rund 7 Prozent.

Die Probezeit dient ausdrücklich dazu für beide Seiten festzustellen, ob Beschäftigte und Tätigkeit zueinander passen.

Mit einer sachgrundlosen Befristung kann der Arbeitgeber diese harte Erprobungsphase einseitig auf bis zu zwei Jahre lang verlängern. Befristete Arbeitsverhältnisse haben schlimme Folgen für die Beschäftigten:

In dieser Zeit schleppen sie sich krank zur Arbeit, haben schlechtere Aussichten auf Mietwohnungen oder Kredite und sind enormen Druck ausgesetzt. In einem wirtschaftlich starken Land sind solche Bedingungen nicht angemessen. Da die Arbeitgeber den gesetzlichen Rahmen zu ihren Gunsten ausschöpfen, muss dieser Rahmen geändert werden: Die Befristung ohne Sachgrund muss deshalb abgeschafft werden und die Möglichkeiten zur Sachgrundbefristung müssen stark eingeschränkt werden.

5. Ausbildungsquote

Es braucht eine verpflichtende Ausbildungsquote für Unternehmen. Diese muss gesetzlich festgeschrieben werden.

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland ist weltweit als qualitativ hochwertig anerkannt. Es ist deshalb als Wohlstandsgarant weiter zu stabilisieren und zu erhalten.

Bei der Deutschen Post AG zeigt sich eine einschneidende Reduzierung der Ausbildungsplätze im Ausbildungsberuf FKEP (Fachkraft für Kurier,- Express und Postdienstleistungen), welcher die meisten Ausbildungsplätze im Konzern stellt: Hier wurden für 2021 im Vergleich zum Vorjahr lediglich die Hälfte der Ausbildungsplätze angeboten.

Effekte der demographischen Entwicklung verstärkten bereits vor dem Pandemiegeschehen den Rückgang des Ausbildungsplatzangebots von Betrieben. Um den Arbeitsmarkt zukunftsfähig zu

erhalten und den Bedarf an qualifizierten Fachkräften auch langfristig zu decken, bedarf es einer gesetzlichen Ausbildungsquote.

Die Quote ist ins Verhältnis zu der Anzahl der Beschäftigten eines Betriebs bzw. Unternehmens zu setzen. Insofern muss eine allgemeine und verpflichtende Ausbildungsquote in Deutschland im Rahmen der dualen Ausbildung durch den Gesetzgeber eingeführt werden.

Gleichzeitig muss eine Umlagefinanzierung etabliert werden, die Betriebe, welche ausbilden, belohnt und subventioniert sowie im Gegenzug die Betriebe, die sich der Zukunftsaufgabe Ausbildung entziehen, sanktioniert.