

Antrag

der Abgeordneten Jürgen Pohl, René Springer, Ulrike Schielke-Ziesing, Norbert Kleinwächter, Jan Wenzel Schmidt und der Fraktion der AfD

Mehr Redlichkeit in der Paketbranche und faire Löhne für Leiharbeiter

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Kurier-, Express- und Paketmarkt in Deutschland ist in den letzten Jahren überproportional stark gewachsen; insgesamt wurden im Jahr 2021 4,51 Mrd. Sendungen transportiert. Der Gesamtumsatz der Branche stieg 2021 um 14,3% auf einen neuen Rekordwert.¹ Obwohl die Gewinne pro Sendung tendenziell sinken, kann sich die Branche aufgrund des starken Wachstums dennoch über Rekordgewinne freuen. So ist beispielsweise das Konzern-Betriebsergebnis der Deutsche Post DHL im dritten Quartal 2022 um 15 Prozent gestiegen, wobei der Konzern vor allem in den Sparten für Frachtgüter und Lieferketten-Dienstleistungen stark abgeschnitten hat.²

Diese Rekordzahlen kommen bei den Arbeitnehmern allerdings nicht an. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts sind die Gehälter in der Post- und Paketbranche deutlich weniger angestiegen als in der Gesamtwirtschaft.³ So betrug der Verdienstzuwachs in der Branche Post-, Kurier- und Expressdienste von 2010 bis 2020 nur 15,6%, während die Verdienste insgesamt im selben Zeitraum um insgesamt 25,6% zunahmen.⁴ Wesentlicher Grund für diese Entwicklung ist laut der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di der hohe Anteil an nicht tarifgebundener Arbeit vor allem bei Werkverträgen bzw. Nachunternehmerketten sowie Solo- bzw. Scheinselbstständigen.⁵

¹ <https://www.biek.de/presse/meldung/kep-studie-2022.html> (abgerufen am 3.2.2023)

² <https://www.merkur.de/wirtschaft/dhl-pakete-lieferdienst-gewinn-online-shopping-konsum-dpd-briefeversandt-deutschland-wirtschaft-zr-91842221.html> (abgerufen am 13.3.2023)

³ <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/paketzusteller-deutsche-post-lohn-nachtarbeit-101.html> (abgerufen am 2.2.2023)

⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/11/PD20_N078_474.html (abgerufen am 2.2.2023)

⁵ FAIR zugestellt statt ausgeliefert – Nachunternehmerketten in der Paketbranche (Informationsblatt ver.di | Ressort 2 | Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik | 10112 Berlin aus 2022)

Dazu kommt der starke Einsatz von Leiharbeitern in dieser Branche, die den Durchschnittsverdienst weiter nach unten zieht. Immerhin beträgt der unbereinigte Pay-Gap bei Leiharbeitnehmern deutschlandweit ganze 43%.⁶ Der durchschnittliche Leiharbeitnehmer (Median) verdient also um 43% weniger als der durchschnittliche fix angestellte Arbeitnehmer (Median).

Der Gesetzgeber hat auf diese Missstände mit dem Paketboten-Schutz-Gesetz reagiert und die sogenannte Nachunternehmerhaftung eingeführt.⁷ Dadurch wird der Missbrauch bei Nachunternehmerketten zwar bekämpft, Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zeigen aber, dass es in dieser Branche weiterhin zu Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben kommt.⁸ Auch wird dadurch der Pay-Gap zwischen Leiharbeitnehmern und fix Beschäftigten nicht verringert.

Die Lösung für die Probleme der Paket-Branche kann jedenfalls nicht in einem kompletten Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal zum Transport und zur Auslieferung bei Paketdienstleistern liegen, wie dies ver.di aktuell fordert.⁹ Schließlich muss es den Unternehmen weiterhin offenstehen, betriebsbedingte Spitzen mit Leiharbeitnehmern abdecken zu können.

Um zu verhindern, dass Werkvertrags-Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer nicht eingesetzt werden, um Belastungsspitzen abzufedern, sondern um das Kerngeschäft mit Billigarbeitskräften zu betreiben, ist eine Reduzierung des Fremdpersonalanteils auf 15 Prozent sinnvoll. Dadurch wird einerseits dem Flexibilitätsbedürfnis der Unternehmen Sorge getragen, andererseits die in der Paketbranche überdurchschnittlich hohe Fremdpersonalquote bekämpft.¹⁰

Für den Bereich der Leiharbeit wird zudem eine zehnprozentige Flexibilitätsprämie eingeführt, welche die vielen Nachteile ausgleichen soll, denen Leiharbeiter unterliegen (hohe zeitliche Flexibilität, wechselnde Arbeitsstellen, Außenseiterrolle, usw.). Umgekehrt ist diese Prämie den entleihenden Unternehmen zumutbar, die sich dadurch erhöhte Flexibilität erkaufen können. Die Flexibilitätsprämie wird als prozentualer Aufschlag auf das maßgebliche Arbeitsentgelt geleistet und verteuert automatisch die Entleihgebühr.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, kurzfristig einen Gesetzentwurf vorzulegen, der
 1. den Einsatz von Fremdpersonal in der Branche Post-, Kurier- und Expressdienste, etwa durch Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung, auf 15 Prozent der im jeweiligen Betrieb Beschäftigten begrenzt;

⁶ https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Pay-Gap-Leiharbeitnehmer.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 3.2.2023)

⁷ <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/paketboten-schutz-gesetz.html> (abgerufen am 2.2.2023)

⁸ FAIR zugestellt statt ausgeliefert – Nachunternehmerketten in der Paketbranche (Informationsblatt ver.di | Ressort 2 | Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik | 10112 Berlin aus 2022)

⁹ <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++4d5a5bc0-95ad-11ed-b04e-001a4a160129> (abgerufen am 2.2.2023)

¹⁰ Laut ver.di arbeiten die Paketdienstleister GLS, Amazon, DPD und Hermes praktisch ausschließlich mit Werkverträgen. Bei UPS sind immerhin 45 Prozent der Zusteller direkt angestellt. (<https://psl.verdi.de/branche/++co++cc835f8e-32a5-11ed-a17b-001a4a160110> – abgerufen am 2.2.2023)

2. die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) in der Branche Post-, Kurier- und Expressdienste so ausgestaltet, dass den Leiharbeitnehmern bereits ab dem ersten Tag „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wie für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers gezahlt wird und dazu § 8 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes entsprechend abändert;
3. vorsieht, dass Leiharbeitnehmer - über die gleiche Entlohnung gem. Ziffer 2. hinaus – einen zusätzlichen Flexibilitätszuschlag in Höhe von 10 Prozent auf das maßgebliche Arbeitsentgelt erhalten;
4. die Ursachen für die niedrigen Löhne in der Paketbranche adressiert und hierfür beispielsweise die Quersubventionierung bei der Deutschen Post zwischen den Gewinnen aus dem Briefmonopol und dem Paketdienst beendet, wie dies seit Jahren von der Monopolkommission empfohlen wird.

Berlin, den 14. März 2023

Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion

Begründung

Zu II.1. Begrenzung des Fremdpersonals auf 15 Prozent

Die praktischen Erfahrungen zeigen das Werkvertrags-Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer oft nicht eingesetzt werden, um Belastungsspitzen abzufedern, sondern um das Kerngeschäft mit Billigarbeitskräften zu betreiben.

Unter dem massenhaften Einsatz von Werkvertrags-Arbeitnehmern und Sub-Unternehmerstrukturen, haben sich Strukturen mit prekären Arbeitslöhnen und prekären Arbeitsbedingungen gebildet.

Vor diesem Hintergrund ist die radikale Beschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal eine geeignete Maßnahme. Zugleich ist aber zu sehen, dass die Betriebe, um wettbewerbsfähig zu bleiben, auch flexibel auf Nachfragespitzen reagieren können müssen. Eine Abfederung über befristete Arbeitsverhältnisse ist nur eingeschränkt möglich. Ein auf maximal 15 Prozent der Beschäftigten begrenzter Einsatz von Werkvertrags- und Leiharbeitnehmern erscheint eine sachgerechte Lösung. Mit einer 15 Prozent Lösung für alle Betriebe dieser Branche werden gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Beteiligten geschaffen.

Die 15 Prozent-Lösung vermeidet auch Rechtsunsicherheit, die bei einem strengen Totalverbot des Einsatzes von Fremdpersonal besteht, denn in diesen Fällen drohen verfassungsrechtliche und europarechtliche Auseinandersetzungen.

Zu II.2. Gleicher Lohn für Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag

Der ungewichtete Pay-Gap zwischen regulär Beschäftigten und Leiharbeitnehmern beträgt aktuell 43%. Auch wenn man in Rechnung stellt, dass bestimmte Branchen mehr Leiharbeitnehmer beschäftigen als andere, ist der Pay-Gap trotzdem beachtlich. Diese hohen Entgelt differenzen lassen den Schluss zu, dass die Leiharbeitnehmer nicht nur deutlich weniger als regulär Beschäftigte in vergleichbarer Tätigkeit verdienen, sondern Leiharbeitnehmer auch zum Lohndumping eingesetzt werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt

Nach § 8 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) haben die Leiharbeiter bislang zwar grundsätzlich einen Anspruch darauf, wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers gestellt zu werden. Allerdings läuft der Gleichstellungsgrundsatz praktisch weitgehend leer, weil tarifvertragliche Abweichungen zulässig sind, vgl. § 8 Abs. 2 AÜG⁴ und davon dann auch umfassend Gebrauch gemacht wird. Die tarifvertragliche Öffnungsklausel wird zwar in dreifacher Hinsicht begrenzt: Lohnuntergrenze, Drehtürklausel und Begrenzung auf neun Monate.

In der Praxis wird aber gerade nicht der Grundsatz der Gleichstellung (Equal Pay) gelebt, sondern das Gegenteil ist der Fall. Die Equal Pay – Regelung ist notwendig, um ein Lohndumping zu Lasten der regulär Beschäftigten und Mitwettbewerber durch den Einsatz von Leiharbeitern zu unterbinden. Bei einer starken Beschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal werden die Unternehmen vermehrt regulär Beschäftigte einstellen.

Um genügend Arbeitskräfte anwerben zu können, werden womöglich auch deutlich höhere Löhne als bislang gezahlt werden müssen. Ohne eine Equal Pay – Regelung für die Leiharbeiter ab dem ersten Tag droht eine starke Lohnspreizung bzw. ein Lohndumping durch den Einsatz von Leiharbeitern. Zur Umsetzung des Equal-Pay-Prinzips sind die gesetzlichen Regelungen – insbesondere § 8 AÜG – entsprechend anzupassen.

Zu II.3. Flexibilitätsprämie

Unternehmen erkaufen sich durch den Einsatz von Leiharbeitern Flexibilität. Die Leiharbeiter wiederum haben durch ihren Einsatz in Fremdfirmen zahlreiche Nachteile (hohe zeitliche Flexibilität, wechselnde Arbeitsstellen, Außenseiterrolle, usw.). Um hier einen gewissen Ausgleich zu schaffen, sind Leiharbeiter mit einem Aufschlag („Flexibilitätsprämie“) in Höhe von 10 Prozent auf das maßgebliche Arbeitsentgelt zu entlohnen. Durch die höhere Entlohnung erhöht sich automatisch auch die Entleihgebühr, die der entleihende Unternehmer dem Verleiher bezahlt. Er muss sich also entscheiden, ob ihm die flexible Beschäftigung von Leiharbeitern den Aufschlag wert ist, oder ob er stattdessen Mitarbeiter fix anstellt.

Zu II.4. Ursachen für die niedrigen Löhne in der Paketbranche adressieren

Ein Grund für die niedrigen Löhne in der Paketbranche ist die Möglichkeit einer Quersubventionierung bei der Deutschen Post zwischen den Gewinnen aus dem Briefmonopol und dem Paketdienst. Die Monopolkommission hat in diesem Zusammenhang den Gesetzgeber aufgefordert die weitreichenden Möglichkeiten der Kostenberücksichtigung einschränken, weil dadurch Möglichkeiten einer Quersubventionierung bestehen.¹¹ Die Handlungsempfehlung der Monopolkommission lautet dabei wörtlich: „Die Möglichkeiten, über die KeL (Kosten der effizienten Leistungsbereitstellung) hinausgehende Kosten zu berücksichtigen, sollten eingeschränkt werden. Insbesondere sollten die Aufwendungen, die aus der Erbringung des Universaldienstes folgen, nicht über die KeL hinaus berücksichtigungsfähig sein, da die Deutsche Post AG diesen aus wirtschaftlichen Eigeninteressen erbringt und derzeit keine Verpflichtung hierzu besteht.“¹²

¹¹ Gutachten der Monopolkommission „Post 2021: Wettbewerb mit neuem Schwung!“, 12. Sektorgutachten, S 4 (https://www.monopolkommission.de/images/PDF/SG/12sg_post_volltext.pdf) aufgerufen am 13.3.2023

¹² Gutachten der Monopolkommission „Post 2021: Wettbewerb mit neuem Schwung!“, 12. Sektorgutachten, S 52