



Mindestlohn und Arbeits- bedingungen in der Brief- und KEP-Branche

Ein Bericht aus dem Monitoring der
Brief- und KEP-Märkte in Deutschland

KONTINUIERLICHER BESCHÄFTIGUNGSZUWACHS

Der durchweg positive Beschäftigungstrend der letzten Jahre setzte sich auch in 2014 bei Brief- und KEP-Dienstleistern fort: Bundesweit nahm, laut Bundesagentur für Arbeit, die Beschäftigung um 5,2 % zu.

Insgesamt waren 2014 knapp 400.000 Menschen für die Branche tätig, dies entspricht einer Steigerung um fast 20.000 Stellen im Vergleich zum Vorjahr.

Wie auch in der Vergangenheit, verzeichnen die neuen Bundesländer einen leicht höheren Anteil an Beschäftigten als in den alten Bundesländern. Dieser Anteil ist bedingt durch die tendenziell niedrigere Beschäftigungsquote in diesen Bundesländern.

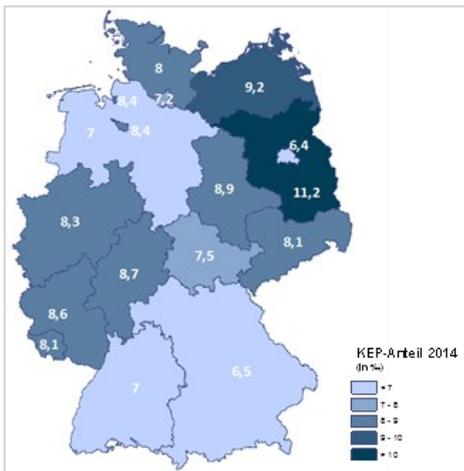


Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten in der KEP-Branche 2014; Quelle: Datensatz der Bundesagentur für Arbeit, 30.06.2014, eigene Darstellung

MINDESTLOHN — HERAUSFORDERUNG UND CHANCE ZUGLEICH

Ausgangslage: Vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € pro Stunde erwartete die Branche erhebliche negative Auswirkungen. Laut einer Befragung des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) zahlten bisher knapp 20 % der Betriebe im Bereich „Verkehr und Lagerei“ (zu der auch Brief- und KEP-Dienstleister zählen), Löhne unterhalb der Mindestlohngrenze.

Auswirkungen: Innerhalb der Branche zeigen sich große regionale Unterschiede. In Ballungsräumen wie Berlin, Hamburg oder München

zahlten Zustelldienstleister schon vor 2015 mehr als 8,50 €, um im Fachkräftewettbewerb zu bestehen. In städtischen Räumen sind die Auswirkungen des Mindestlohns daher gering. Im Gegensatz dazu liegt das Lohnniveau in sehr ländlichen Regionen vielfach niedriger. Dies ist zum einen durch die niedrigeren Lebenshaltungskosten bedingt, zum anderen durch die weiten Wege zwischen den Zustellpunkten – ein Umstand, der zu einer geringeren Produktivität führt. Hier kämpfen deshalb die Unternehmen mit stärkeren Lohnkostensteigerungen infolge der Mindestlohneinführung.

MINDESTLOHN – HERAUSFORDERUNG UND CHANCE ZUGLEICH

Herausforderung – Umstellung von Stück- auf Zeitlöhne

Die Anforderungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) stellen die Zustelldienstleister vor die Herausforderung, das Lohnsystem anzupassen. In einigen Teilen der Branche, beispielsweise bei Zeitungsverlagen, die ihre Zusteller auch Briefe austragen lassen, wurde bisher in Stücklöhnen gerechnet. Mitarbeiter erhielten eine Entlohnung pro zugestellter Sendung (Zeitung, Brief oder Werbung).

Mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erfolgte die Umstellung auf Zeitlöhne. Dies ist für die Zustelldienstleister schwierig und kostenintensiv, da für jede einzelne Zustelltour die angemessene Arbeitszeit zu berechnen ist. Diese variiert bereits bei Touren innerhalb eines Stadtgebietes mit z.B. dichten Innenstadtbereichen und zersiedelten Randlagen. Die Bemessung der Arbeitszeit wird nun u.a. über Geotracking der Laufwege der Zusteller umgesetzt.

Chance – Kostensteigerungen führen zu Abbau unwirtschaftlicher Beschäftigung

Nicht alle Dienstleister konnten wegen dieser gestiegenen Kosten weiter wirtschaftlich arbeiten. Dort, wo die Produktivität zu gering ist, um den Mindestlohn zahlen zu können, haben Dienstleister Beschäftigung abgebaut. In einzelnen Fällen haben Zeitungsverlage ihr Briefgeschäft aufgegeben (s. Infobox). Dadurch existieren in einigen Regionen, in denen bisher Wett-

bewerber der Deutschen Post zustellten, keine Alternativen mehr für Versender. In der gesamten Branche ist zu beobachten, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse reduziert werden und damit die Gesamtzahl der Beschäftigten tendenziell sinkt.



Herausforderung: Administrative Kosten bewältigen

Neben klassischen Vollzeitstellen setzten viele Brief- und KEP-Dienstleister bisher Aushilfen ein, um z.B. saisonale Schwankungen der Mengen auszugleichen oder um in Gebieten zuzustellen, in denen die Sendungsmenge für Vollzeitstellen zu gering war. Studenten oder Rentner nutzten dies gern als Zuverdienstmöglichkeit mit nur wenigen Stunden täglich. Diese Aushilfen waren vor Einführung des Mindestlohns häufig im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses tätig. Aufgrund der neuen gesetzlichen Anforderungen an die Dokumentation von Arbeitszeiten, sehen sich Zustellunternehmen stark gestiegenen Verwaltungskosten gegenüber.

MINDESTLOHN – HERAUSFORDERUNG UND CHANCE ZUGLEICH

Aus Sicht der Dienstleister sind die zusätzlichen Verwaltungskosten pro Mitarbeiter angesichts der geringen täglichen Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten zu hoch. Es zeichnet sich der Trend ab, dass Zustelldienstleister aus diesem Grund geringfügig Beschäftigte durch sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter mit einem höheren Stundenkontingent pro Woche ersetzen.

Chance: Investitionen in Technik

Der gesetzliche Mindestlohn hat bei Zustelldienstleistern eine höhere Investitionstätigkeit ausgelöst. Die Steigerung der Arbeitskosten durch den erhöhten Stundenlohn sowie die Unsicherheit über zukünftige Anpassungen des Lohnniveaus, lassen Kapitalinvestitionen attraktiver erscheinen. Zustelldienstleister investieren

vermehrt vor allem in Sortiermaschinen und erhöhen so die Produktivität der verbleibenden Mitarbeiter. Sie erlangen dadurch ein höheres Maß an Professionalität und verbessern die Zuverlässigkeit der Dienstleistung.



INFOBOX: Ausnahmen beim Mindestlohn für Zeitungsverlage

Zeitungsverlage haben oft eigene Zustellorganisationen für die Frühzustellung von Tageszeitungen. Für die Zeitungszusteller sieht das Mindestlohngesetz eine befristete Ausnahme vom allgemeinen Mindestlohn vor. Bis 2017 dürfen Zeitungsverlage ihren Zustellern weniger zahlen: 6,38 € in 2015 und 7,23 € in 2016. Ab 2017 gilt dann auch für sie der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 8,50 €.

Viele Verlage nutzten in Zeiten sinkender Zei-

tungsabonnements ihr Zustellnetzwerk für den Einstieg ins Briefgeschäft und füllten die Taschen ihrer Zusteller mit Briefen auf, deren Zustellung in der Regel nach Stücklohn vergütet wurde. Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns müssen Verlage mit Briefgeschäft aber zum einen auf Zeitvergütung umstellen, zum anderen fallen Zeitungszusteller nicht unter die Ausnahmeregelung, wenn sie neben Zeitungen auch andere Sendungen, z.B. Werbeprospekte oder Briefe zustellen. In der Folge haben sich vereinzelt Zeitungsverlage aus dem Briefgeschäft zurückgezogen.

MINDESTLOHN – HERAUSFORDERUNG UND CHANCE ZUGLEICH

Chance: Produktivität steigern

Steigerungen der Produktivität bei Brief- und KEP-Dienstleistern ergeben sich einerseits aus der zunehmenden Verwendung von Sortieranlagen, andererseits erhöht die Optimierung der Zustellrouten mittels Geotracking sowie das Zusammenlegen mehrerer kurzer Routen zu einer längeren, die zustellbare Menge pro Stunde.

Trotz der damit verbundenen Investitionen konnten auf diese Weise viele Dienstleister die Produktivität ihrer Beschäftigten erhöhen und so trotz des gestiegenen Lohnniveaus weiterhin wirtschaftlich arbeiten.

Fazit – Bedeutung des Mindestlohns für die Brief- und KEP-Branche

Für die Branche stellt der gesetzliche Mindestlohn eine enorme Herausforderung dar. Dienstleister, die ihr Zustellgeschäft umstrukturieren, um unter geänderten Bedingungen auch zukünftig erfolgreich zu sein, müssen dafür erhebliche Kosten aufwenden.

Sie sind gezwungen Umstrukturierungen und Optimierungen von Zustellrouten sowie eine Umstellung auf Zeitlöhne vorzunehmen sowie sozialversicherungspflichtige statt geringfügig Beschäftigte einzustellen. Dies hat bereits zu Veränderungen am Markt geführt.

Hinzu kommt, dass KEP-Dienstleister unter einem erheblichen Preisdruck stehen. Während die Paketsendungsmenge in 2014 um etwa 4,5 % im Vergleich zum Vorjahr zunahm, entwickelten sich die Umsätze unterproportional (nur um 3,6 %). Gleichzeitig stiegen durch den Mindestlohn die Kosten.

Diese Belastung müssen KEP-Dienstleister derzeit allein tragen. Wichtige Kunden, wie z.B. der (Versand- und Online-)Handel, könnten sich hieran angemessen beteiligen. Eine Entlastung der Branche durch Bürokratieabbau ist ebenfalls zu prüfen. Dies kann Vereinfachungen bei der Dokumentationspflicht im Mindestlohngesetz oder der Durchgriffshaftung für Auftraggeber beinhalten, aber auch Entlastungen bei weiteren Vorschriften, z.B. bei Lenk- und Ruhezeiten für Paketzusteller.

WANDEL DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Seitdem vor einigen Jahren Undercover-Reportagen über die Arbeitsbedingungen bei Paketzustellern für großes Aufsehen sorgten, hat sich in der Branche viel getan. Angeprangert wurden damals vor allem die Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern, die für Paketdienstleister tätig sind.

Die großen Paketunternehmen greifen auf solche Partner in sehr unterschiedlichem Maße zurück: Während Hermes, DPD und GLS nahezu ausschließlich Subunternehmer in der Zustellung einsetzen, beschäftigen Deutsche Post DHL und UPS in erheblichem Umfang eigene Fahrer. UPS nutzt überwiegend (ca. 60%) eigenes Personal in der Zustellung.

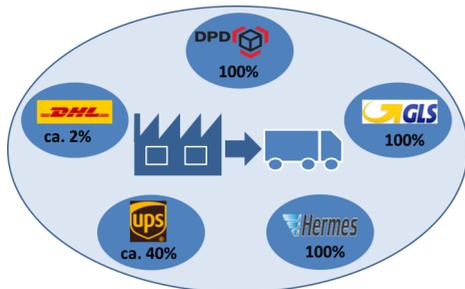


Abbildung 2: Auslagerung an Subunternehmer in der Zustellung bei den fünf größten KEP-Diensten; Quelle: Datensatz ver.di, eigene Darstellung

Seit den negativen Presseberichten fand bei den Paketunternehmen ein Umdenken statt. Die Dienstleister sind bemüht, ihre Subunternehmer als gleichwertige Partner zu behandeln und Einfluss auf deren Arbeitsbedingungen zu nehmen. Hier haben die Paketdienstleister erste wichtige Schritte unternommen.

Hermes entwickelte beispielsweise in Zusammenarbeit mit TÜV Saar für seine Generalunternehmer ein Zertifizierungssystem, das regelmäßige Überprüfungen vorsieht. Dabei werden neben Einhaltung von Qualitäts- und Sicherheitsstandards auch die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten überprüft. Zusätzlich steht den Beschäftigten der Subunternehmer ein Ombudsmann als Ansprechpartner zur Verfügung, an den sie sich in Konfliktfällen anonym wenden können.

Auch in punkto Ausbildung und Weiterbildung haben die Dienstleister in der Branche ihr Engagement verstärkt. Die Anzahl der Auszubildenden zur KEP-Fachkraft stieg in den letzten Jahren stetig und lag 2014 um ein Drittel höher als 2009.

WANDEL DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Ausbildungsberufe KEP-Fachkraft und KEP-Kaufmann/-frau

Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen führen Beförderung, Sortierung und Zustellung von KEP-Sendungen durch. Sie sind vorwiegend im operativen Bereich tätig. Bei Auftragsannahme oder Zustellung von Sendungen, stehen sie im direkten Austausch mit Versendern und Empfängern. Die Ausbildung zur KEP-Fachkraft erfolgt innerhalb von zwei Jahren, die nach erfolgreichem Abschluss eine

Weiterqualifikation zum KEP-Kaufmann bzw. Kauffrau ermöglicht.

KEP-Kaufleute übernehmen die Tourenplanung der KEP-Fachkräfte, kalkulieren Angebote, verhandeln mit Kunden und planen den Personaleinsatz. Die Ausbildung ist auf drei Jahre angelegt. Sofern KEP-Fachkräfte sich zum Kaufmann/-frau weiterbilden wollen, sind je nach Ausbildungsbetrieb noch ein bis zwei weitere Ausbildungsjahre zu durchlaufen.

ÜBER DAS MONITORING DER BRIEF- UND KEP-MÄRKTE

Das Monitoring der Brief- und KEP-Märkte führen WIK-Consult und TÜV Rheinland im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durch. Ziel ist eine transparente und anschauliche Datenaufbereitung, welche dann die Grundlage einer Bewertung und Dokumentation der Entwicklung der Branche sowie ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung bildet.

Der vorliegende Bericht beruht auf eigenen Recherchen und dem Workshop „Beschäftigung in der Zustellbranche“ im September 2015. Hieran nahmen Vertreter von Zustelldienstleistern, Bundesbehörden, Verbänden sowie Gewerkschaften teil:

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
- Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen
- Bundesverband Briefdienste BBD
- Bundesverband der Transportunternehmen
- Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger
- Bundesverband Paket und Expresslogistik BIEK
- Deutsche Post DHL
- DPD Dynamic Parcel Distribution
- Hermes Europe
- Input Consulting
- United Parcel Service Deutschland
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Impressum

Erschienen im Oktober 2015

Herausgegeben von



WIK-Consult GmbH
Postfach 2000
53588 Bad Honnef
Deutschland
www.wik-consult.com



TÜV Rheinland Consulting GmbH
Am Grauen Stein
51105 Köln
Deutschland
www.tuv.com/consulting