



Hafenarbeitende befestigen ein Containerschiff.

SYSTEMRELEVANT – UND DENNOCH UNSICHTBAR.

Arbeitsbedingungen in der Hafen- und Lagerlogistik

VON ALINA MATT UND ESRA ÖNDÜÇ

Menschenrechtsrisiken und -auswirkungen im Transport- und Logistiksektor wurden in der Vergangenheit oft übersehen, obwohl ohne die Menschen, die hier arbeiten, die Supermarktregale leer blieben und Fließbänder stillstehen müssten, weil Vorprodukte fehlen. Sie sind systemrelevant – und doch findet ihre Arbeit weitgehend im Verborgenen statt. Die COVID-19 Pandemie erweiterte zwar das Bewusstsein für die schwierigen Arbeitsbedingungen vieler „systemrelevanter Arbeitskräfte“ in unseren globalen Lieferketten, einschließlich Seeleuten, Lieferfahrer*innen und Lagerarbeiter*innen, dennoch hat sich seither wenig verändert.

Neue gesetzliche Regulierungen wie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) oder die EU-Richtlinien zu Sorgfaltspflichten (CSDDD) liefern die Grundlage zur Verpflichtung

von Unternehmen, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten auch in Bezug auf ihre Transport- und Logistikaktivitäten einzuhalten. Bislang sind der Transport und die Logistik jedoch bei den meisten Unternehmen noch kaum auf dem Schirm, wenn es um nachhaltige Lieferketten und Sorgfaltspflichten geht. Vielmehr stehen selbst bei den engagierteren Unternehmen im Hinblick auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen meist nur die Produktionsstätten der Güter, Vorprodukte oder Rohstoffe im Fokus. Bei den Logistikunternehmen selbst ist der Themenbereich Nachhaltigkeit in der Regel stark ökologisch geprägt. Hier geht es vor allem um den Ausstoß von Treibhausgasen, Feinstaubbelastung und Ressourcenverbrauch.

Bei SÜDWIND werfen wir daher einen genaueren Blick auf die menschenrechtlichen Risiken in der Transport- und Logistikbranche. In einem



In modernen Häfen werden an den Maschinen und Kränen überwiegend gut qualifizierte Fachkräfte eingesetzt.

der Arbeit häufig zu Unfällen, z.B. durch Ausrutschen oder herabfallende Gegenstände, kommt. Diese Unfälle können schwerwiegend sein. Immer wieder kommt es beispielsweise auch zu schweren oder tödlichen Unfällen, weil Umschlagarbeiten, wie beispielsweise das Laschen (Befestigen der Container) in einem Hafen, dem Terminal oder an Bord eines Schiffes, nicht von Hafearbeiter*innen vorgenommen wird, sondern von der Besatzung des Schiffes, die dafür nicht ausgebildet sind. Dies ist nach der Hafearbeiterklausel der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) zwar nicht erlaubt, aber immer wieder von Reedereien praktiziert, um Kosten zu sparen, wie zuletzt auch bei dem chinesischen Reeder COSCO (ver.di 2024: 7).

Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten an den Docks durch Privatisierungsprozesse und durch die Automatisierung und Digitalisierung trotz immer größer werdenden Umschlagsmengen je Schiff in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Insbesondere die Privatisierung vieler Häfen oder des Hafenbetriebs hat zudem zu einer Prekarisierung der Arbeitsbedingungen geführt, die vor allem die technisch nicht qualifizierten Arbeitskräfte betrifft.¹ Genaue Zahlen darüber, wie viele Menschen weltweit in diesem Sektor beschäftigt sind, gibt es nicht. Im Gegensatz zu den Seeleuten benötigen sie keinen Befähigungsnachweis, viele von ihnen sind temporär angestellt und nur angelernt (Karatepe/Scherrer 2024: 31). Wie hoch der Anteil an Gelegenheitsarbeit ist, ist dabei von Land zu Land und von Hafen zu Hafen sehr unterschiedlich. In Chile schwankte der Anteil zum Beispiel zwischen fast 0% und 90%. Generell gilt aber, dass Gelegenheitsarbeiter*innen im Schnitt häufiger von Arbeitsunfällen betroffen sind und weniger Sozialleistungen beziehen (OECD 2021: 9).

Dabei reichen die gesundheitlichen Risiken in den Häfen und an den Docks von physischen Risiken wie Lärm, Vibrationen und extremen Temperaturen bis hin zu chemischen Belastungen durch Dieselabgase und giftige Stoffe. Hohe körperliche Anforderungen und Stress durch Schichtarbeit verstärken ergonomische und psychische Belastungen (Wang et al. 2016: 584-599).

ersten Factsheet haben wir uns vor allem mit dem Transport beschäftigt, sowohl in den Produktionsländern, die oft im globalen Süden liegen, als auch auf hoher See sowie in Deutschland und Europa. Denn auch hier entsprechen die Arbeitsbedingungen oft nicht den gesetzlichen Vorgaben. Im vorliegenden Factsheet wollen wir uns vor allem mit dem Frachturnschlag, also mit der Arbeit in den Häfen und in den Warenlagern befassen.

ZWISCHEN HOCHBETRIEB UND HOCHRISIKO: ARBEIT IN HÄFEN

Heute wird der allergrößte Teil der internationalen Handelsware in Containern, als Schüttgut oder in Tankern verschifft. Überall auf der Welt sind die großen Exporthäfen darauf ausgerichtet. Sie sind hoch modern und voll automatisiert. An den Kränen und Maschinen werden überwiegend qualifizierte Fachkräfte eingesetzt. Dennoch gilt der Hafensektor als Hochrisikobranche, da es bei

¹ Im Hamburger Hafen sank die Zahl der Beschäftigten zwischen 1993 und 1999 um 43%. Zudem wurden frühere Regelungen zur Beschäftigungssicherheit abgebaut. Die Betreiber*innen rekrutieren zum Beispiel nicht mehr wie zuvor aus einem Pool organisierter und registrierter Hafearbeiter*innen. Insbesondere Beschäftigte in den Docks sind häufig über Subunternehmen angestellt.

Eine weitere Untersuchung konzentrierte sich insbesondere auf arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen, die mit körperlichen Belastungen wie dem Heben schwerer Gegenstände zusammenhängen. Solche Erkrankungen beeinträchtigen die Lebensqualität erheblich, weshalb gezielte Aktionspläne zur Unterstützung dieser Beschäftigtengruppe erforderlich sind (De Carvalho/Schmidt/Soares 2016: 811).

Wang et al. (2016) betonen dagegen die Bedeutung von Präventionsmaßnahmen wie technische Ausrüstung, Schutzkleidung und Arbeitszeitoptimierung. Auch zeigt eine Studie unter dänischen Hafendarbeitenden, dass durch Vertrauen und Zusammenhalt unter Kolleg*innen ein positives psychosoziales Arbeitsumfeld geschaffen werden kann, das auch zur Arbeitsplatzsicherheit beiträgt. Diese psychosozialen Faktoren sind ein wichtiger Bestandteil des Arbeitslebens und unterstützen das Wohlbefinden der Beschäftigten (Nielsen/Nielsen 2019: 177f.). Trotz aller Fortschritte bringen neue Technologien und Arbeitsbedingungen neue Gefahren mit sich. Daher ist eine kontinuierliche Anpassung der Sicherheitsmaßnahmen und eine Sensibilisierung der Beschäftigten erforderlich.

Um solche Gefahren einzudämmen, sind ein gutes Risiko- und Betriebsmanagement, eine umfassende Sensibilisierung und eine adäquate Ausbildung nötig, die mit der stetig wachsenden Umschlagsmenge sowie immer größeren und schnelleren Hafenausstattungen Schritt hält



Die Modernisierung durch Containerisierung, Digitalisierung und Automatisierung lagerte Tätigkeiten aus den Hafengebieten aus, so dass bestimmte Arbeitsverhältnisse nicht mehr tarifvertraglich geregelt sind.

(Health and Safety Authority 2016: 8). Ein Fokus sollte daher nicht nur auf den großen Umschlagplätzen liegen, sondern auch auf den vielen größeren und kleineren Exporthäfen im Globalen Süden. Hier ist es zudem nicht immer einfach, den Ausbau der immer anspruchsvolleren Häfen zu finanzieren (ILO o.J.).

Die Privatisierung und Modernisierung von Häfen haben weltweit tiefgreifende Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. In Kolumbien beispielsweise wurden Anfang der 1990er Jahre die vormalig

staatlichen Hafengesellschaften privatisiert, was zu einer Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse führte. Dies ging einher mit einem massiven Arbeitsplatzabbau, einem sinkenden Lohnniveau und einem Abbau von Sozialleistungen, sowie mit einer schrittweisen Zerschlagung der Gewerkschaften (Ramírez/Delgado/Marci 2024: 38f., 41f.; Karatepe/Scherrer 2024: 31f.).

Die Modernisierung durch Containerisierung, Digitalisierung und Automatisierung erhöhte zwar die Arbeitsproduktivität, lagerte gleichzeitig aber auch Tätigkeiten wie Verpackungsarbeiten aus den Hafengebieten aus, so dass diese Arbeitsverhältnisse nicht mehr tarifvertraglich geregelt sind. An den modernen Seehäfen haben computergestützte und selbststeuernde Systeme, Maschinen und Robotertechnik die Arbeitsprozesse stark verändert und viel Personal eingespart. Das gilt für viele Prozesse, wie das Befestigen der Container (Laschen), das Steuern der Brücken oder den Weitertransport der Container (ver.di 2022: 6).

HAFENREGELUNGEN DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION (ILO)

Die Arbeit in den Häfen fällt nicht unter das Seearbeitsübereinkommen von 2006, das die Rechte von Seeleuten regelt. Es gibt drei Übereinkommen der ILO, die menschenwürdige Arbeit, sozialen Schutz und Dialog in der Hafenvirtschaft zum Inhalt haben: Sie sollen Effizienz, Sicherheit und Einkommensstabilität für Hafendarbeiter*innen verbessern und Unfallkosten senken.

- ▶ **C032 (1932):** Das Übereinkommen über den Schutz vor Unfällen in der Hafendarbeit konzentriert sich auf die Sicherheit der Arbeiter*innen, einschließlich Schutzmaßnahmen gegen gefährliche Stoffe, und fordert nationale Gesetzesänderungen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Das Übereinkommen wurde durch die beiden späteren Übereinkommen überarbeitet.
- ▶ **C137 (1973):** Das Hafendarbeitsübereinkommen reagierte auf neue Hafenumschlagsmethoden und deren Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsorganisation, wie die zunehmende Mechanisierung und Automatisierung. Ziel der Konvention war es, dass die Einführung neuer Methoden

auch zu einer dauerhaften Verbesserung der Lage der Hafendarbeiter*innen führen soll, z. B. durch die Regulierung der Beschäftigung und die Stabilisierung der Einkommen.

- ▶ **C152 (1979):** Die Regelung aktualisierte C032 mit umfassenden Maßnahmen zur Instandhaltung von Ausrüstung und Infrastruktur, zum sicheren Zugang zu Arbeitsplätzen, zur Bereitstellung von Sicherheitsinformationen und -ausrüstung sowie zum Notfallmanagement. Die Ratifizierung von C152 führt für das entsprechende Land zur automatischen Aufkündigung von C032.

Bislang haben nur wenige Länder die beiden letzten Konventionen ratifiziert. Bis Ende 2024 erfolgte die Ratifizierung in elf Ländern: Ägypten, Brasilien, Finnland, Frankreich, Italien, Kuba, Norwegen, Russland, Spanien, Schweden und Tansania. Die Länder, in denen die größten Häfen liegen, sind nicht dabei. Die Niederlande haben sich 2006 aus dem zuvor ratifizierten Abkommen C137 zurückgezogen.

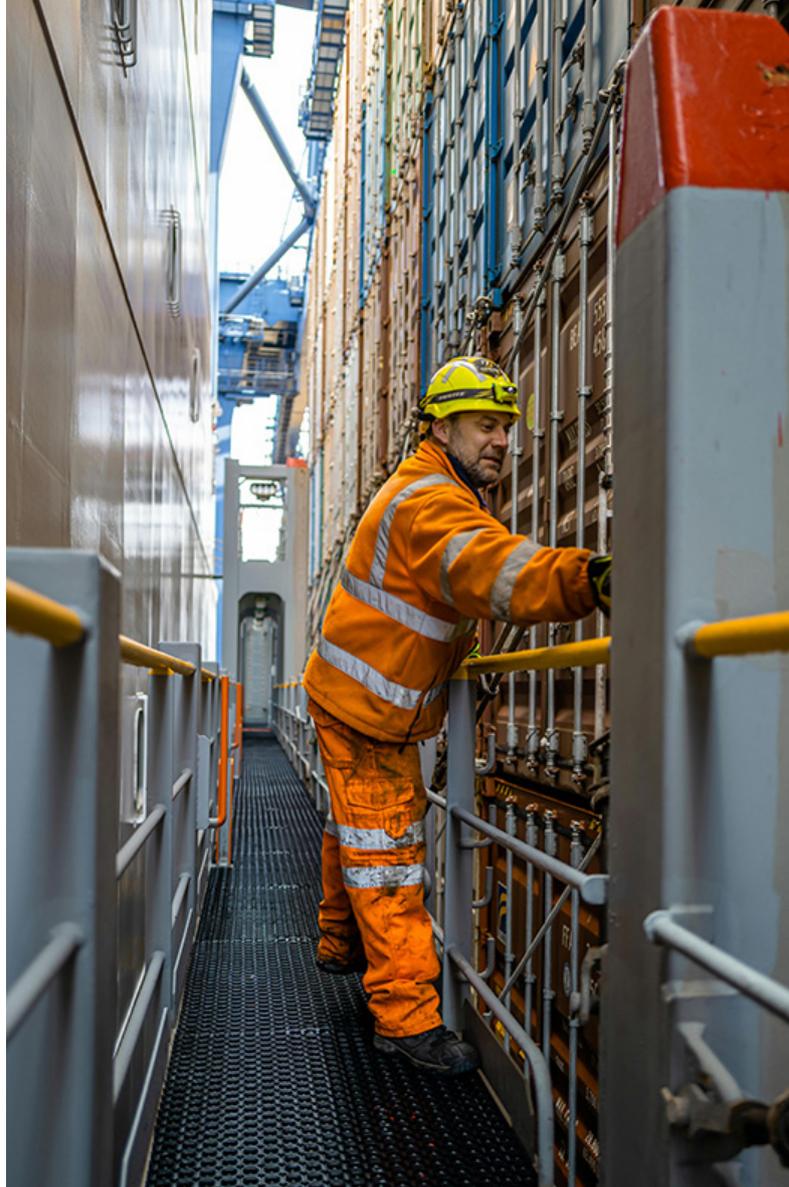
Quellen: Angelopoulos/Chlomoudis/Dalvadani 2014: 8ff., 11f.; Homepage ILO: C032, C137, C152

Trotz aller Digitalisierung bleibt das Kontrollieren der Ladung eine wichtige Tätigkeit.

In der Bananenlieferkette zeigt sich beispielsweise, dass Privatisierungen in karibischen Häfen sowie die Verlagerung von Umschlagaktivitäten in Europa in kleinere Häfen mit weniger strengen Vorschriften die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse vorantreiben. Darüber hinaus werden die Arbeitsbedingungen durch Faktoren wie den Druck großer Reedereien, staatliche Deregulierungsmaßnahmen und die abnehmende Verbindung zwischen Hafendarbeit und städtischen Gemeinschaften beeinflusst. Die Logistikrevolution hat nicht nur die Arbeitsbereiche verändert, sondern auch den kollektiven Einfluss der Hafendarbeiter*innen geschwächt, da die Hafendarbitten zunehmend fragmentiert und ausgelagert werden (Karatepe/Scherrer 2024: 33, 34ff.).

Die Feuergefahr kann in Häfen erheblich sein, wie der große Brand im Containerhafen von Chittagong/Bangladesch im Sommer 2022 zeigte. Dort kamen mehr als 50 Beschäftigte ums Leben (Chowdhury 2023: o. p.). Auch die Explosion in einem Lagerhaus im Hafen von Beirut/Libanon im Jahr 2020 mit über 200 Toten zeigt, welche dramatischen Auswirkungen fehlende Sicherheitsmaßnahmen und Brandschutz haben können.

Ein wichtiger Aspekt bei der Arbeit rund um die Häfen ist auch, dass wichtige Verladearbeiten teilweise unmittelbar vor dem eigentlichen Hafengelände stattfinden, beispielsweise die Be- oder Entladung von Containern. Hier gelten in der Regel – wenn überhaupt – andere Tarifbestimmungen. Karatepe und Scherrer (2024) untersuchten beispielsweise verschiedene Häfen, die für die Bananenlieferkette in den Produktionsländern und in Europa relevant sind. Überall stellten sie ein hohes Maß an Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse fest. Dies war jedoch besonders bedingt durch die Tatsache, dass entscheidende Arbeitsprozesse in Gebiete außerhalb des Hafengeländes ausgelagert wurden (33).



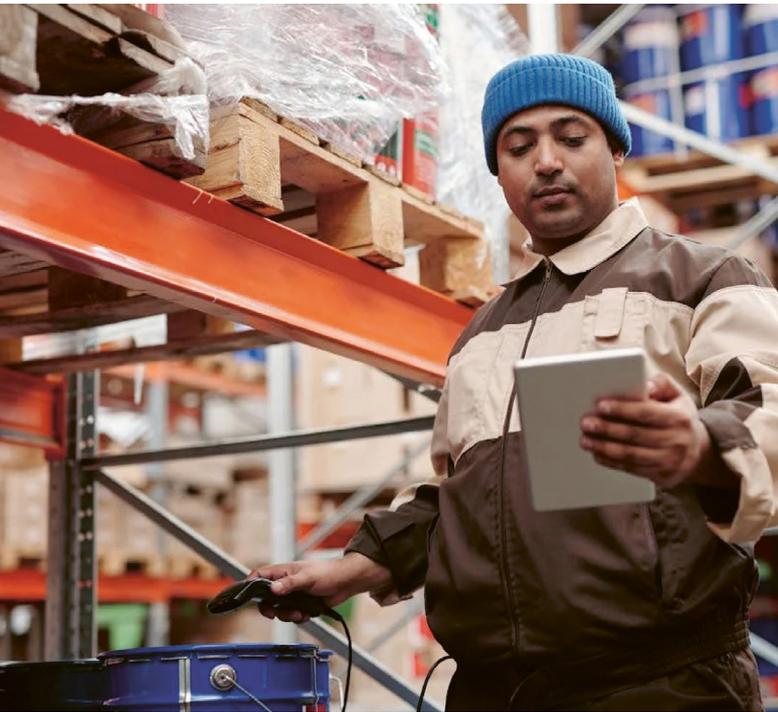
LAGERLOGISTIK: WENN EFFIZIENZ AUF KOSTEN DER BESCHÄFTIGTEN GEHT

Der Druck auf die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse entsteht auch durch Konzepte und Lieferanforderungen wie „Just in Time“ oder „Just in Sequence“, welche die passgenaue Lieferung von Materialien und Vorprodukten zur richtigen Zeit und in der richtigen Reihenfolge oder Sortierung erfordern. Sie reduzieren zwar die Lagerhaltung

MÄNNLICHKEITEN IM HAFEN

Traditionelle Geschlechterrollen und Männlichkeitskonstruktionen prägten lange Zeit die Hafendarbeit als männlich dominierte, auf körperlicher Stärke basierende Kultur. Technologische Veränderungen wie die Containerisierung und die Öffnung der bis dahin männerdominierten Hafendarbeit für Frauen ab 1977 destabilisierten das Selbstverständnis der Hafendarbeit und führten zu einer „Krise der Männlichkeit“, begleitet von Sexismus und Ausgrenzung. Trotz Bemühungen wie Affirmative-Action-Programmen und Quotenregelungen blieben Frauen und Migrant*innen weiterhin marginalisiert. Mit der Privatisierung verloren männliche Arbeitskräfte ihre kollektiven Rechte, flexible Verfügbarkeit ersetzte körperliche Stärke als zentrale Anforderung, während bestehende Ungleichheiten durch die Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer und rassistischer Hürden weiter zementiert wurden.

Quellen: Alimahomed-Wilson 2011: 23f., 28ff., 39ff.; Kampouri 2014: 43, 45ff., 48f.



Lagerarbeit ist teilweise durch hohen Zeitdruck und ständige Kontrolle gekennzeichnet.

Was auf der einen Seite die Effizienz der Betriebsabläufe steigert, erhöht auf der anderen Seite den Druck auf die Beschäftigten, die sich einer ständigen Kontrolle ausgesetzt sehen. In den Logistik- und Verteilzentren, sowie bei den Kurierdiensten auf der letzten Meile ist der Anteil an befristet Beschäftigten oder die Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmen zudem sehr hoch (Lenz et al. 2022: o. p.). So wird der Fachkräftemangel in der Branche nicht etwa mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen bekämpft, sondern mit der weiteren Auslagerung von Beschäftigung, was zu verschlechterten Arbeitsbedingungen führt.

INTERSEKTIONALE UNGLEICHHEITEN: WER TRÄGT DIE HAUPTLAST DER AUSBEUTUNG?

Verschiedene Studien spiegeln die miserablen Arbeitsbedingungen u.a. bei Amazon wider (siehe nachfolgenden Kasten). Dabei zeigen sich auch systematische Ungleichheiten, bei denen Menschen aufgrund von *Gender und Race* ausgebeutet werden (Rydström et al. 2023: 430-447).

In Südkalifornien zeigt sich beispielsweise die Schlechterstellung besonders in der Lager- und Logistikbranche, wo vor allem lateinamerikanische Arbeiter*innen unter prekären Bedingungen beschäftigt sind. Frauen of Color sind hier besonders benachteiligt und gehören zu den am schlechtesten bezahlten Arbeitskräften. Die Arbeit ist zudem gekennzeichnet durch gefährliche Arbeitsbedingungen wie Kontakt mit giftigen Chemikalien und extremer Hitze sowie psychischem Druck durch Leistungsquoten (Alimahomed-Wilson 2019: 98, 103ff.). Ähnliche Erkenntnisse gibt es auch aus anderen

Teilen der USA. People of Color sind überproportional häufig als Lagerarbeiter*innen tätig. In Führungspositionen sind insbesondere Frauen of Color stark unterrepräsentiert – dort dominieren weiße Männer (Alimahomed-Wilson 2021: o. p.; Reese 2020: 102-115)

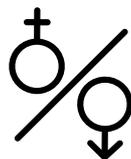
Ähnliche Muster lassen sich weltweit in der gesamten Logistikbranche beobachten (Rydström et al. 2023: 430-447): Es zeigt sich, dass Männern

häufig technisch anspruchsvolle oder körperlich anstrengende Tätigkeiten, wie das Bedienen von Maschinen oder das Fahren von Gabelstaplern, zugewiesen werden. Frauen hingegen arbeiten eher in der Kommissionierung oder Verpackung. Diese Arbeiten weisen das geringste Lohnniveau auf. Selbst bei vergleichbaren Tätigkeiten verdienen

der Produktionsbetriebe, verlangen aber von den Logistikdienstleister*innen ein sehr hohes Maß an Flexibilität (Zanker 2018: 62). Die Literatur zu Gesundheitsaspekten in der Logistik verzeichnet für die Lagerlogistik ein hohes Maß an repetitiver Arbeit, da Arbeitsschritte oft sehr kleinteilig sind. Teils schwere Lasten beim Sortieren der Waren führt auch zu einem hohen Maß an körperlicher Arbeit. Diese Umstände begünstigen die Bedingungen für ein erhöhtes Unfallrisiko. Auch eine hohe physische und psychische Belastung, u.a. auch durch atypische Arbeitszeiten, Zeitdruck und geringes Lohnniveau, werden beschrieben (Gurt/Elke 2022: 21f.).

Der Fachkräftemangel, der sich in der Lagerlogistik wie in der Logistikbranche insgesamt bereits heute schon stark bemerkbar macht, ist auch auf die schlechten Arbeitsbedingungen, darunter lange Arbeitszeiten auch aufgrund unterbesetzter Schichten, mangelhafte Arbeitssicherheit und teils hoher Zeitdruck, zurückzuführen. Als zusätzliche Stressfaktoren kommen niedrige Gehälter, und fehlende Anerkennung hinzu. Eine Aufstellung der Jahresbruttogehälter für verschiedene Tätigkeiten in der Logistikbranche in Deutschland zeigt, dass Kommissionierer*innen, Handelsfachpacker*innen und Verlader*innen innerhalb der Logistik-Branche deutlich unter dem Durchschnitt verdienen (DVZ 2023: 17).

Auch beim Online-Shopping ist schnelle Lieferung von Waren ein relevanter Erfolgsfaktor. Das erfordert Koordination und ist inzwischen von einem hohen Maß an Digitalisierung geprägt.



Innerhalb der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sind rassifizierte Frauen zusätzlich schlechter gestellt.

Männer häufig mehr als Frauen. Innerhalb dieser geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sind rassifizierte Frauen zusätzlich schlechter gestellt. Sie finden sich überproportional häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen (wie beispielsweise Zeitarbeit) wieder und haben es aufgrund sexistischer Vorurteile („Frauen sind schlechte Gabelstaplerfahrerinnen“) schwerer in höher bezahlte Positionen zu kommen. Viele Frauen berichten auch von sexualisierter Belästigung durch Kollegen und Vorgesetzte. Die Konzerne tun meist wenig, um Beschwerdestrukturen zu ermöglichen und gegen Diskriminierung vorzugehen (Alimohamed-Wilson 2019: 99-103; Rydström et al. 2023: 430-447). Die Verschränkung von *Race und Gender* führt somit zu einer strukturellen Ungleichheit,

die die Arbeitsbedingungen für marginalisierte Gruppen besonders prekär macht.

Globale Ungleichheiten in der Lager- und Versandlogistik

Der zunehmende Online-Handel mit günstigen Rücknahmekonditionen für die Kund*innen hat zu einem deutlichen Anstieg an Paketdienstleistungen geführt. Rund ein Fünftel aller textilen Artikel wird beispielsweise bereits im Versandhandel bestellt und rund jedes vierte Paket im deutschen Gesamtmarkt (das meiste davon Textilien) wird wieder an den Händler zurückgesendet (Knoke/Ferenschild/Hütz-Adams 2023: 15). Damit werden die Fragen rund um Diskriminierung und prekäre Arbeitsbedingungen auch in der Lagerlogistik in Europa mehr und mehr relevant.



Bei den Amazon-Aktionstagen 2021 hat das DGB-Beratungsnetzwerk „Faire Mobilität“ Lkw- und Kurierfahrende von Subunternehmern von Amazon beraten.

MAKE AMAZON PAY – ODER: #AUSGELIEFERT

Das US-Unternehmen Amazon ist der größte Online-Versandhandel der Welt und sein Gründer Jeff Bezos laut US-Wirtschaftsmagazin Forbes aktuell mit einem Vermögen von knapp 250 Milliarden US-Dollar der zweitreichste Mensch der Welt (Handelsblatt 2025: o. p.). Doch das Unternehmen ist hoch umstritten, denn hinter der schillernden Glitzerwelt der Sonderangebote und der schnellen und kostenlosen Lieferungen versteckt der Logistik-Riese teils katastrophale Arbeitsbedingungen. Ein zentraler Kritikpunkt ist der enorme Leistungsdruck, der durch die minutiöse Arbeitsplanung auch in den Verteilzentren entsteht. Verstärkt wird dieser durch die permanente digitale Überwachung. Mitarbeitende berichten von extrem knappen Zeitplänen, langen Arbeitszeiten und hoher körperlicher Belastung (Jarrow Insights 2023: o. p.; Lenz et al. 2022: o. p.).

Auch Untersuchungen von Gewerkschaften aus Indien zeigen, dass hohe Arbeitsbelastung, unsichere Arbeits-

umgebungen und unzureichende Bezahlung für viele Lagerarbeitende und Fahrer*innen Alltag sind (Ferenschild 2024: o. p.). Ähnliche Missstände sind auch in anderen Ländern dokumentiert. Zusätzlich werden dem Versandriesen geringe Vergütung, fehlender Arbeitsschutz durch Subunternehmerstrukturen und mangelnde gewerkschaftliche Unterstützung vorgeworfen. Die Gewerkschaften fordern daher dringend Verbesserungen, darunter höhere Löhne, realistische Arbeitsziele und angemessene Sicherheitsmaßnahmen, um die Bedingungen für Beschäftigte weltweit zu verbessern (Delfanti/Radovac/Walker 2021: o. p.).

Inzwischen gibt Amazon große Summen für eine Imagekampagne aus, die den Konzern als ein weltoffenes, inklusives und gutherziges Unternehmen mit besten Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen darstellt (Duffy 2022: o. p.). Doch Mitarbeitende streiken seit 2013 nahezu jedes Jahr für ihre Arbeitsrechte. Der Deutsche

Gewerkschaftsbund DGB und ver.di organisierten 2021 gemeinsam mit verschiedenen Beratungsnetzwerken bundesweite Aktionstage und machten unter dem Hashtag #ausgeliefert auf die prekären Arbeitsbedingungen von Zusteller*innen sowie Lkw-Fahrer*innen bei Amazon aufmerksam.

Allein am sogenannten Black Friday im Jahr 2024 fanden in über 30 Ländern Streiks und Proteste im Rahmen der Kampagne „Make Amazon Pay“ statt. Sie fordern faire Entlohnung für alle Mitarbeitenden, Gewerkschaftsfreiheit, realistische Produktionsziele, angemessene Ruhe- und Sanitärräume und ein Ende der Überwachung. Mit der Kampagne „Make Amazon Pay“ ist eine weltweit vernetzte Bewegung entstanden. Durch die transnationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften erhöht sich der Druck auf Amazon, wodurch die Arbeitsbedingungen verbessert und kollektive Verhandlungen mit Amazon erreicht werden können (Alimohamed-Wilson/Reese 2020: 275-284).

Viele unserer Konsumgüter haben aber eine lange Reise hinter sich, bevor sie in unseren Lagerhallen landen. Die Arbeitsbedingungen in den Lagerhallen der Länder, wo die Produkte herkommen, sind dabei nicht besser. Oft ist der Grad der Mechanisierung geringer, so dass beim Fehlen eines angemessenen Arbeitsschutzes die Belastungen oft weitaus höher sind. Als ein Beispiel kann hier das Verladen von Kakaosäcken dienen, das beispielsweise in den Anbauländern Ghana und Côte d'Ivoire weitgehend manuell erfolgt. Solche Säcke wiegen standardmäßig über 60 kg. Die Lagerarbeitenden, die mit dem Schleppen dieser Lasten befasst sind, haben nicht nur ein besonders hohes Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen, sie gehören - wie in Deutschland auch - zu den niedrigsten Lohngruppen. Teilweise werden sie nach Stückzahl entlohnt, d.h. um überhaupt einen Lohn zu erhalten, der zum Überleben reicht, müssen sie besonders viel schleppen (Knoke/Ferenschild/Hütz-Adams 2023: 23). Der Lohn steigt proportional zur Zerstörung der eigenen Gesundheit.



Die schweren Säcke der Rohwaren werden in den Produktionsländern oft von Hand geschleppt.

FAZIT

Der Druck zur Kostensenkung und Effizienzsteigerung hat zu einer Deregulierung und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen vor allem bei gering qualifizierten Beschäftigten geführt. Diese Entwicklung macht sich besonders in den Häfen und der Lagerlogistik bemerkbar. Das Ergebnis sind unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ein Mangel an sozialer Absicherung, lange Arbeitszeiten bei geringer Entlohnung sowie ein hohes Maß an physischer und psychischer Belastung.

Solche Entwicklungen zeigen sich auch in den Exporthäfen und Logistikzentren des Globalen Südens, während in den hochindustrialisierten Ländern eine Verlagerung von Risiken auf marginalisierte und weniger geschützte Arbeitskräfte stattfindet. Unternehmen, die ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ernst nehmen, müssen daher diesen Bereich stärker in den Blick nehmen. Während es sehr viel schwieriger sein mag, auf die

Arbeitsbedingungen in den Häfen selbst einzuwirken, können die Gegebenheiten in den Lagerhallen oder auch bestimmte Arbeitsvorgaben durchaus beeinflusst werden. Wenn bekannt ist, dass Arbeiten überwiegend manuell ausgeführt werden, kann beispielsweise durch das Einziehen einer Obergrenze für Lasten ein wichtiger gesundheitlicher Beitrag geleistet werden. Der zunehmende Fachkräftemangel, der besonders auch die Logistikbranche betrifft, sollte nicht dazu führen, dass der Grad an Ausbeutung erhöht und an migrantische Arbeitskräfte weitergegeben wird. Vielmehr sollte das Arbeitsumfeld verbessert werden, z.B. durch mehr Anerkennung, inklusive höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Mitbestimmung bei der Ausgestaltung. Auch sollten die Beschwerdemechanismen von Unternehmen offensiv auch bei den Arbeitskräften in den Lagerhallen beworben und ihre Anliegen ernst genommen werden. ♦

Foto: Kelly / pexels

FÖRDERER



IMPRESSUM

Bonn, April 2025

HERAUSGEBER:
SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn

Tel.: +49(0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Für den Inhalt dieser
Publikation ist allein der
Herausgeber verantwortlich.

BANKVERBINDUNG SÜDWIND:

KD-Bank
IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD

AUTORINNEN:

Alina Matt, Esra Öndüç

REDAKTION UND LEKTORAT:

Irene Knoke, Nina Giaramita
V.i.S.d.P.: Dr. Ulrike Dufner

GESTALTUNG:

twotype design, Hamburg

Factsheet
Systemrelevant –
und dennoch
unsichtbar
2025-06

