



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

„Aber nicht als Paketzusteller, oder?“ – Gesetzliche Regelungen der Letzten Meile in Österreich zum Schutz von Arbeitnehmenden: eine empirische Analyse

verfasst von | submitted by

Klara Lentz LL.B.

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Michaela Schaffhauser-
Linzatti

Abstract – Deutsch

Diese Masterarbeit untersucht die rechtlichen Rahmenbedingungen der Paketzustellung in Österreich, mit besonderem Fokus auf die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der sogenannten „Letzten Meile“. Ausgangspunkt der Analyse sind die in prekären Arbeitsverhältnissen in der Branche, welche durch die Auslagerung arbeits- und sozialrechtlicher Verantwortung ermöglicht, und durch die erhöhte Vulnerabilität migrantischer Arbeitskräfte verstärkt werden. Aufbauend auf einer umfassenden Literaturanalyse und Expert:inneninterviews werden zentrale Themen wie Scheinselbstständigkeit, Subunternehmertum und Arbeitskräfteüberlassung beleuchtet. Die Ergebnisse zeigen, dass rechtliche Grauzonen prekäre Arbeitsbedingungen ermöglichen und unzureichende Kontrollmechanismen diese bestärken, während fehlende EU-weite Regelungen und nationale Durchsetzungsdefizite eine nachhaltige Verbesserung erschweren. Durch die Analyse rechtlicher Schlupflöcher sowie von der Diskrepanz zwischen theoretischen Gesetzen und deren praktischen Umsetzung wird ein Beitrag zur Diskussion über notwendige Reformen geleistet. Die Arbeit schlägt konkrete Änderungen in der Regulierung und Überwachung vor, um Arbeitsrechte zu stärken und soziale Gerechtigkeit für Arbeitnehmer:innen in der Paketlogistik zu fördern.

Abstract – English

This master's thesis presents a comprehensive analysis of the legal framework governing parcel delivery in Austria, with a particular focus on the working conditions of employees engaged in the final stage of the delivery process, the 'last mile'. The starting point of the analysis is the precarious working conditions in the industry, which are made possible by the outsourcing of labour and social law responsibilities and are exacerbated by the increased vulnerability of migrant workers. Based on a comprehensive literature analysis and interviews with experts, key topics such as bogus self-employment, subcontracting and labour leasing are examined. The results show that legal grey areas enable precarious working conditions and inadequate control mechanisms reinforce them, while a lack of EU-wide regulations and national enforcement deficits make sustainable improvement difficult. By analysing legal loopholes and the discrepancy between theoretical laws and their practical implementation, a contribution is made to the discussion on necessary reforms. The paper proposes concrete changes in regulation and monitoring to strengthen labour rights and promote social justice for workers in parcel logistics.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
1. Einleitung	1
1.1. Problemstellung, Relevanz und Forschungsfrage	1
1.2. Zielsetzung und Aufbau	2
2. Hintergründe	3
2.1. Definitionen & Begriffserklärungen	3
2.2. Literaturübersicht	4
2.3. Die Paketbranche in Österreich	6
2.4. Rechtliche und strukturelle Thematiken	10
2.4.1. Grundsätzliches	10
2.4.2. Subunternehmen	11
2.4.3. Arbeitskräfteüberlassung	13
2.4.1. Scheinselbstständigkeit	16
2.4.2. Relevante rechtliche Instrumente	20
2.5. Kontrollinstanzen	27
2.5.1. Finanzpolizei und Arbeitsinspektorat	27
2.5.2. Limitierende Faktoren der Kontrollen	30
2.6. Migration	31
3. Methodik	36
3.1. Methodische Vorgehensweise	36
3.2. Expert:innen-Interviews	36
3.2.1. Leitfaden	37
3.2.2. Sampling	38
3.3. Qualitative Inhaltsanalyse	40
4. Ergebnisse	41
4.1. Darstellung der Ergebnisse	41
4.1.1. Rechtlicher Rahmen	42
4.1.2. Scheinselbstständigkeit und Subunternehmertum	48
4.1.3. Kontrolle	50
4.1.4. Strafe	54
4.1.5. Haftung	55
4.1.6. Migration	57
4.1.7. Strukturelle & sonstige Thematiken	61
4.1.8. Lösungen	63
4.2. Diskussion	66
4.2.1. Zusammenfassung	66
4.2.2. Analyse	71
4.2.3. Limitationen	73

4.3.	Beantwortung der Forschungsfrage	74
5.	<i>Fazit</i>	75
5.1.	Zusammenfassung	75
5.2.	Implikationen für zukünftige Forschung	76
	<i>Quellenverzeichnis</i>	78
	<i>Anhang</i>	1

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Marktanteile Pakete im Inland zugestellt nach Umsatz und Sendungsmengen in 2023. _____	7
Abbildung 2: Anzahl Unterauftragnehmer in der Paketzustellung 2020 – 2023 _____	9
Abbildung 3: Konstrukt Arbeitskräfteüberlassung _____	14
Abbildung 4: Matrix Codes _____	41
Abbildung 5: Matrix Themenblöcke _____	42
Abbildung 6: Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen in ausgewählten EU Ländern _____	58
Tabelle 1: Lenk- und Ruhezeiten Regelungen für Kleintransporter, Verordnungsfahrzeuge _____	22
Tabelle 2: Verteilung der vorgeschlagenen Lösungsansätze _____	64

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
ArbIG	Arbeitsinspektionsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASFiNAG	Autobahnen- und Schnellstraßen- Finanzierungs-Aktiengesellschaft
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAO	Bundesabgabenordnung
BVAEB	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
BVerG	Bundesvergabegesetz
EstG	Einkommenssteuergesetz
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FinStrG	Finanzstrafgesetz
GPLB	Gemeinsame Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen
GSpG	Glücksspielgesetz
GütbefG	Güterbeförderungsgesetz
GVG-B	Grundversorgungsgesetz
int_arbeiterkammer	Interview Arbeiterkammer
int_arbeitsinspektorat	Interview Arbeitsinspektorat
int_finanzpolizei	Interview Finanzpolizei
int_kleintransporteur	Interview Kleintransporteur
int_logistikunternehmen	Interview Logistikunternehmen
int_vida	Interview Gewerkschaft vida
int_wirtschaftskammer	Interview Wirtschaftskammer
KEP	Kurier-, Express- und Paketdienste

KFG	Kraftfahrgesetz
KvK	Kollektivvertrag für Kleintransportunternehmen
LP-VO	Lenkprotokoll-Verordnung
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumpinggesetz
NGO	Non-Government Organisation
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
Post	Österreichische Post AG
SozBeG	Sozialbetrugsgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
VO	Verordnung
VStG	Verwaltungsstrafgesetz

1. Einleitung

1.1. Problemstellung, Relevanz und Forschungsfrage

In den letzten Jahren konnte global eine wachsende Anzahl an Missständen in der Paketzustellung beobachtet werden. Unbezahlte Überstunden, physischer und psychischer Stress sowie das Abwälzen von Risiken auf den Arbeitnehmenden sind an der Tagesordnung (Kohlenberger et al., 2021). Insbesondere Journalist:innen und Gewerkschaften arbeiten daran, diese Missstände aufzudecken und in der Gesellschaft Bewusstsein dafür zu schaffen. Sie haben wichtige Grundsteine dafür gelegt, die Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung zu verbessern. Ein zentrales Element in der Thematik spielen die rechtlichen Rahmenbedingungen, innerhalb deren sich der Sektor bewegt. Aufgrund der kontinuierlichen Zunahme von Onlinehandel wächst auch der Bedarf an Zusteller:innen seit Jahren stetig an (Boysen, Fedtke & Schwerdfeger, 2021). Durch dieses schnelle Wachstum des eCommerce konnten Paketunternehmen schneller prekäre Arbeitsbedingungen schaffen als die Rechtsetzung arbeitnehmer:innenfreundliche Strukturen sicherstellen konnte. So fehlen Kontrollen von Scheinselbstständigkeit und Limitierungen von Arbeitskräfteüberlassung in Österreich genauso, wie EU-weite Regelungen zu Lenk- und Ruhezeiten von selbstständigen Zusteller:innen.

Ein beliebtes Modell von großen Logistikkonzernen wie Amazon, GLS und DPD ist es, die arbeits- und sozialrechtliche Verantwortung für die Paketzusteller:innen entweder an Subunternehmen oder direkt an die Arbeitnehmenden abzugeben, indem diese über freie Dienstverträge als selbstständige Zusteller:innen beauftragt werden (Haas, Hollaus & Pogliès-Schneiderbauer, 2014; Loderhose, 2022). Dies führt zu rechtlich komplexen Strukturen, welche Lohn- und Sozialdumping-Praktiken ermöglichen, wie sie sonst in den meisten Branchen nicht mehr vorzufinden sind. Eine Thematik, die den Paketunternehmen dabei in die Karten spielt, ist die Vulnerabilität der Arbeitnehmer:innen, welche häufig dadurch verstärkt wird, dass diese keine österreichische Staatsbürgerschaft haben.

Die Relevanz des Themas ist darin zu sehen, dass die Wachstumskurve des Onlinehandels keine Anzeichen macht, abzuflachen. In Österreich werden nun sogar Sonntags-Zustellungen getestet, um die Masse an zuzustellenden Paketen besser bewältigen zu können (Der Standard, 2024). Schon jetzt funktioniert das System nur, weil die Paketzusteller:innen am untersten

Ende der Hierarchie systematisch überfordert und unterbezahlt werden. Dem Thema wurde in den letzten Jahren mehr medialer Aufmerksamkeit zuteil. Dennoch sind keine merklichen Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen der Zusteller:innen zu erkennen. Daher ist es sinnvoll, bei den rechtlichen Rahmenbedingungen anzusetzen. So können nachhaltig prekäre Arbeitsbedingungen eingedämmt werden und das Berufsbild Paketzusteller:in könnte sich verbessern.

Die folgende Arbeit widmet sich daher sowohl der Analyse der derzeitigen rechtlichen Lage in Theorie und Praxis wie auch konkreten Lösungsansätzen und Änderungsvorschlägen. Die Forschungsfrage lautet folglich:

Inwiefern tragen die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Paketzustellung in Österreich zu prekären Arbeitsbedingungen bei?

1.2. Zielsetzung und Aufbau

In der vorliegenden Arbeit sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen dargelegt und damit aufgezeigt werden, inwieweit die aktuelle Gesetzeslage in Österreich Arbeitnehmer:innen in der Letzte Meile Paketzustellung mit und ohne migrantischem Hintergrund schützt. Dabei werden Thematiken wie Arbeitskräfteüberlassung, Leiharbeit, Subunternehmertum und Scheinselbstständigkeit aufgegriffen. Dazu werden nationales Recht, das Recht der Europäischen Union (EU) sowie aktuelle Rechtsprechung auf beiden Ebenen beachtet. Des Weiteren werden die Faktoren beleuchtet, die dazu führen, dass migrantische Arbeitnehmer:innen stärker unter den rechtlichen Grauzonen und Gesetzeslücken leiden als heimische.

Dafür wurde zunächst eine umfassende Literaturanalyse durchgeführt sowie alle existierenden rechtlichen Strukturen analysiert, die auf nationaler und europäischer Ebene relevant sind. Der spezifischen Thematik von Zusteller:innen mit Migrationshintergrund wird in Kapitel 2.6. besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Auf diesen ersten Kapiteln aufbauend werden die mit Expert:innen aus der Paketbranche geführten Interviews ausgewertet. Darauf basierend wird eine Analyse der Parallelen und Kontraste zwischen theoretischer Rechtslage und realer Rechtspraxis durchgeführt.

2. Hintergründe

2.1. Definitionen & Begriffserklärungen

Die Paketzustellung ist Bestandteil der Branche der Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP). Allgemein sind alle diese Dienste für die sogenannte Letzte Meile zuständig, also die Schnittstelle zwischen den Transportunternehmen und dem Kunden (Falkenberg, Wilkesmann & Berns, 2022). Kurierdienste sind solche Zustellungen, die schnellstmöglich, also noch am selben Tag direkt vom Absender an den Empfänger zugestellt werden. Expressdienste stellen Sendungen über Nacht zu, im Regelfall über ein Zustellnetzwerk. Paketdienste funktionieren dagegen mehr auf Masse und weisen daher einen hohen Grad an Standardisierung und Automatisierung auf, und Pakete brauchen mehrere Werktage, um vom Absender zum Empfänger zu gelangen (Falkenberg, Wilkesmann & Berns, 2022). Die KEP-Branche wächst, nicht zuletzt aufgrund der COVID-19 Pandemie, seit Jahren kontinuierlich an. Dies zeigt sich nicht nur an der wachsenden Menge an Paketen, die täglich weltweit zugestellt werden, sondern auch an den jährlichen Umsatzsteigerungen der Großkonzerne und der wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung der Branche auf dem Arbeitsmarkt (Holst & Singe, 2013).

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf den Paketdiensten. Wie in Kapitel 2.3. thematisiert, ist die Organisation von Paketdiensten häufig vielschichtig und die Beschäftigung in der Branche ist zumeist atypisch. Atypische Beschäftigung bezeichnet all jene Beschäftigungsformen, die nicht über einen klassischen Arbeitsvertrag, auch Dienstvertrag genannt, geregelt sind, also beispielsweise Leiharbeit oder Selbstständigkeit (Neuhauser et al., 2023). International agierende Großkonzerne haben nur im Ausnahmefall direkt angestellte Zusteller:innen. Zumeist wird diese Tätigkeit an Subunternehmen ausgelagert. Subunternehmen sind gemäß Legaldefinition im § 2 Nr. 34 Bundesvergabegesetz (BVerG 2018) Unternehmen, die Teile eines Auftrags ausführen, der an einen Auftragnehmer erteilt wurde. Keine Subunternehmerleistung ist explizit die bloße Lieferung von Waren oder von Bestandteilen, die zur Leistungserbringung erforderlich sind. Kleintransportunternehmen agieren insofern als Subunternehmer, als dass sie Teile der Zustellaufträge der Großkonzerne ausführen. Eine weitere wichtige Terminologie sind die selbstständigen Zusteller:innen. Dies sind all jene Kleinunternehmer:innen, die auf Basis eines Werkvertrages oder freien Dienstvertrages für die Großkonzerne oder für die Subunternehmen Pakete zustellen. Werkverträge und freie Dienstverträge kreieren ein unabhängiges Arbeitsverhältnis zwischen Auftraggeber:in und

Auftragnehmer:in, der:die Paketzusteller:in agiert in der Theorie demnach weisungsungebunden und persönlich unabhängig (Bertuch, 2021).

2.2. Literaturübersicht

Die Forschungsliteratur zu den rechtlichen Rahmenbedingungen von Paketzusteller:innen in Österreich ist begrenzt, eine Reihe an detaillierten Studien geben jedoch wichtige Einblicke. Insbesondere drei Studien und ein Paper analysieren verschiedene Aspekte dieses Themas und bieten umfassende Einblicke in die Arbeitsbedingungen der Zusteller:innen sowie in die rechtlichen Herausforderungen in der Branche. Die drei Studien wurden von der Arbeiterkammer Wien finanziert.

Kohlenberger et al. (2021) befassen sich in der Studie „Essential, Yet Invisible: Working Conditions of Amazon Delivery Workers During COVID-19 and Beyond“ detailliert mit den Arbeitsbedingungen von Paketzusteller:innen für Amazon Österreich, insbesondere während der COVID-19 Pandemie. Die Forschenden betonen, dass die Pandemie die bereits prekären Arbeitsverhältnisse für diese Beschäftigten erheblich verschärfte. Ein zentrales Thema ist die Rolle von Subunternehmen, über welche Amazon die Zustelltätigkeit auslagert. Dies resultiert in einer Ausbeutung, insbesondere bei migrantischen Arbeitnehmer:innen, die aufgrund ihrer prekären wirtschaftlichen und migrationsrechtlichen Lage eine besondere Vulnerabilität aufweisen. Des Weiteren werden in der Studie die mit den hohen Arbeitsanforderungen einhergehenden psychischen und physischen Gesundheitsrisiken für die Zusteller:innen sowie die mangelnde soziale Absicherung dieser Berufsgruppe thematisiert. Kohlenberger et al. leisten somit einen Beitrag zu einem vertieften Verständnis der Problematik der Scheinselbstständigkeit sowie der Abgabe von arbeits- und sozialrechtlicher Verantwortung in der Branche am Beispiel von Amazon.

Einen ähnlichen Einblick gewährt die Studie zu „migrantischen Systemerhalter_innen“ bei der Post AG und Hygiene Austria von Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger (2021). Die vorliegende Arbeit fokussiert sich auf die Gruppe der migrantischen Leiharbeiter:innen, die während der Pandemie im Jahr 2019 bei den Unternehmen Hygiene Austria und Post AG beschäftigt waren. Die Ergebnisse qualitativer Interviews legen dar, dass sich die prekären Arbeitsbedingungen, oft verbunden mit gesundheitlichen Risiken, insbesondere für migrantische Arbeitnehmer:innen verschärften. Die Studie verdeutlicht, dass migrantische Mitarbeiter:innen das prekäre Arbeitsumfeld aus Angst um ihren Aufenthaltstitel häufig

akzeptieren. Die Studie deckt die systemische Ausbeutung migrantischer Arbeitskräfte auf und weist auf die gesundheitlichen und sozialen Folgen dieser prekären Arbeitsbedingungen hin.

Das umfangreichste der drei Paper trägt den Titel „Es ist eine Pyramide – Der Druck kommt von oben nach unten“ (Neuhauser et al., 2023). Diese Studie widmet sich der Analyse der fragmentierten Beschäftigung von migrantischen Arbeitnehmer:innen in der österreichischen Paketlogistik. Sie fokussiert auf die Prekarisierung der Arbeitsbedingungen durch atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit und Subunternehmerketten. Es wird insbesondere darauf hingewiesen, dass der Druck in der Logistikkette von den großen Konzernen nach unten auf die schwächsten Glieder, die Paketzusteller:innen, ausgeübt wird. Die Konsequenzen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten sind erheblich. Die multiple Prekarität der Arbeitnehmer:innen wird durch ihren oft unsicheren Aufenthaltsstatus sowie die Fragmentierung ihrer Beschäftigung zusätzlich verstärkt. Die Studie appelliert an die Notwendigkeit einer verstärkten Durchsetzung von Arbeitsrechten sowie einer verbesserten Regulierung von Leiharbeit. Auch dieses Working Paper basiert auf qualitativen Interviews mit Beschäftigten in der Paketlogistik, sowie mit Expert:innen der Branche.

Obwohl es sich bei dem Paper „Ungleiche Parallelwelten: Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung“ von Holst & Singe (2013) vergleichsweise um eine ältere Arbeit handelt, bietet es einen wichtigen theoretischen Rahmen. Die Arbeit untersucht die verschiedenen Beschäftigungsmodelle in der Paketzustellung in Deutschland, wodurch wertvolle Parallelen für die österreichische Situation deutlich werden. Holst und Singe demonstrieren, wie durch die Auslagerung an Subunternehmen in der Paketzustellung drei verschiedene Sphären entstanden sind: die der globalen Logistikunternehmen, die der kleinbetrieblichen Subunternehmen und die der selbstfahrenden Kleinstunternehmer:innen. Die einzelnen Welten sind mit spezifischen Herausforderungen für die Arbeitsbedingungen verbunden, wobei Subunternehmen und Kleinstunternehmer:innen deutlich schlechter gestellt sind. Auch hier wird die Machtasymmetrie im System durch Auslagerung und Segmentierung als Ursache der sozialen Ungleichheiten betrachtet.

Alle vier Arbeiten beleuchten in unterschiedlichen Facetten die Prekarität und die Fragmentierung von Beschäftigungsverhältnissen in der österreichischen Paketlogistikbranche. Aus allen diesen Papern geht klar hervor, dass die Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung sehr prekär sind. Die Studien zeigen ähnliche Ergebnisse sowohl was

die subjektiven Empfindungen der Paketzusteller:innen angeht, als auch bei den Meinungen von externen Expert:innen, dass prekäre Arbeitsbedingungen herrschen und diese insbesondere von migrantischen Arbeitskräften geduldet werden. Dies liegt daran, dass ihre Optionslosigkeit und ihr Unwissen über die ihnen zustehenden Rechte leicht ausgenutzt werden kann. Außerdem bestätigen sie die Theorie, dass fragmentierte und atypische Beschäftigungsverhältnisse eine solche Ausbeutung durch die Großkonzerne überhaupt ermöglichen. Holst und Singe bieten darüber hinaus einen theoretischen Rahmen, der die strukturellen Ursachen dieser Prekarität verdeutlicht. Alle Arbeiten unterstreichen die Notwendigkeit einer verbesserten arbeitsrechtlichen Regulierung und einer stärkeren Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenrechten, insbesondere für migrantische Arbeitskräfte.

Hier soll die vorliegende Arbeit anknüpfen. Es wird ein spezifisch rechtlicher Fokus gesetzt, der in der angestrebten Tiefe in der Fachliteratur noch nicht zu finden ist. Da sich die drei Studien größtenteils auf Interviews mit ehemaligen und aktuellen Beschäftigten konzentrieren, kommen die rechtlichen Rahmenbedingungen zwangsläufig auf, sind aber nicht der zentrale Punkt. Die Thematik beinhaltet ein breites Intermezzo aus verschiedenen rechtlichen Bereichen, die ineinandergreifen. Diese Arbeit soll einen Beitrag zur Fachliteratur leisten, indem alle relevanten Aspekte aus dem Arbeits- und dem Sozialrecht, aus dem Verwaltungsrecht und dem Fremdenrecht Raum finden.

2.3. Die Paketbranche in Österreich

Die Paketbranche ist in Österreich insofern gut dokumentiert, als dass im Rahmen der Post-Erhebungs-Verordnung regelmäßig Daten erhoben werden müssen. Dies wird von der Rundfunk- und Telekom Regulierungs-GmbH (RTR) durchgeführt, welche die Daten in ihrem „Post Monitor“ einmal im Quartal veröffentlicht. Sofern nicht anders gekennzeichnet, stammen die im Folgenden genutzten Daten aus dem im September 2024 veröffentlichten RTR Post Monitor Jahresbericht 2023. Für relevant erachtet wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit ausschließlich Zahlen zu im Inland zugestellten Paketen, da sich die Arbeit spezifisch österreichischen Paketzusteller:innen widmet.

Die Paketlogistik auf dem österreichischen Postmarkt zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass vier Konzerne, davon drei international tätig, über 90% des mit Paketzustellung erzielten

Umsatzes auf sich verteilen. Die Österreichische Post AG¹ genießt bis heute eine Vorrangstellung, die großen Mitspieler auf nationaler Ebene sind GLS, DPD und Amazon. Seit der RTR 2020 erstmals Zahlen dazu veröffentlichte, sank der Anteil der Post um wenige Prozentpunkte, allgemein hielt sich das Verhältnis der Marktanteile jedoch stabil. Dies lässt sich vor allem durch die Liberalisierung des Postmarktes durch die EU erklären, welche mit der Richtlinie 97/67/EG aus dem Jahr 1997 angegangen wurde. Diese Richtlinie beinhaltet im Wesentlichen Vorgaben, welche den Postmarkt für profitorientierte Unternehmen öffnete. Gleichzeitig wird darin aber auch festgelegt, dass jeder Mitgliedsstaat einen Universaldienstleister haben muss, um die Grundversorgung zu sichern. In Österreich ist dies die Österreichische Post AG, an welcher der österreichische Staat bis heute mehr als 50% der Anteile besitzt (Neuhauser et al., 2023). Im Jahr 2023 fielen trotz Liberalisierung noch über 58% des gesamten durch Paketzustellung erzielten Umsatzes auf die Post (siehe Abbildung 1).

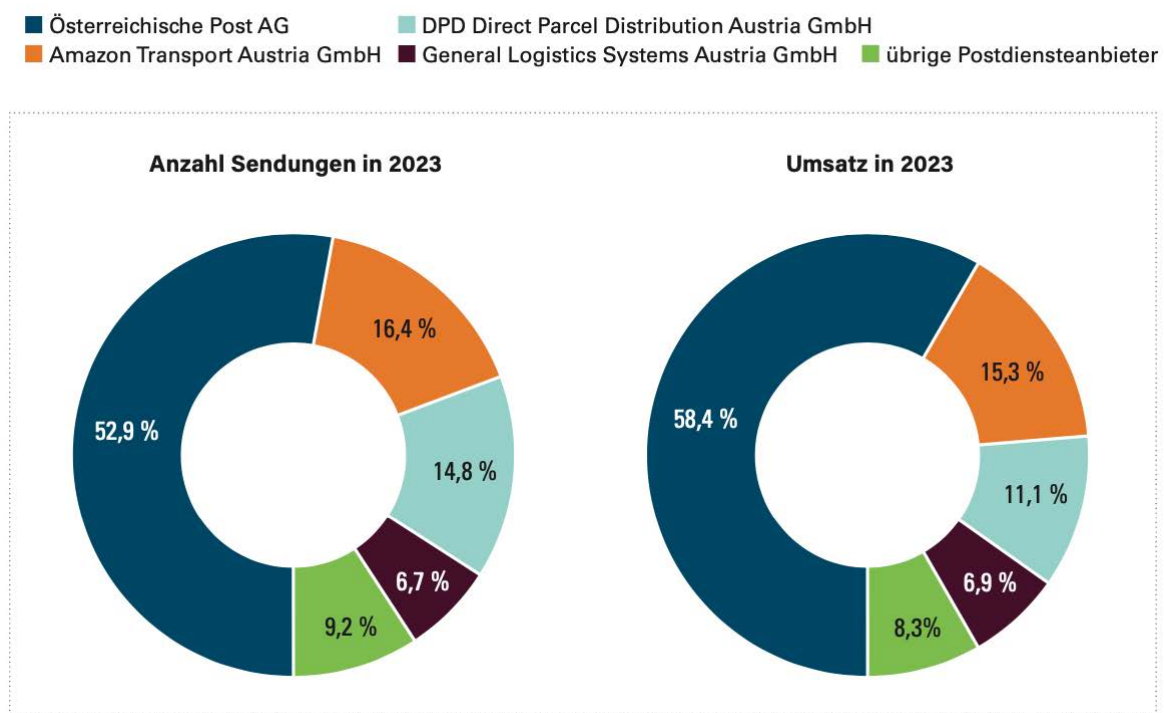


Abbildung 1: Marktanteile Pakete im Inland zugestellt nach Umsatz und Sendungsmengen in 2023 (RTR, 2024).

Ein weiterer Grund für die hohe Konzentration auf eine neben dem Universaldienstleister kleine Anzahl international agierender Unternehmen ist darin zu sehen, dass der Aufwand, eine funktionierende, flächendeckende Infrastruktur zu etablieren und diese zu pflegen, eines

¹ Im Folgenden zumeist Post genannt

enormen Kapitals bedarf (Holst & Singe, 2013). Der reibungslose nationale und internationale Transport von Paketen setzt ein dichtes Netz an lokalen und regionalen Verteilzentren voraus. Dieses System unterliegt einem starken Skalier-Effekt, da bei höherem Umschlag die Fixkosten pro Paket erheblich gesenkt werden können. Dementsprechend sind die Schranken für den Markteintritt hoch und die Großkonzerne genießen eine recht sichere Vormachtstellung (Holst & Singe, 2013).

Die vier österreichischen Marktführer haben jeweils eigene Verteilzentren oder Depots. Die Post ist mit neun solcher Zentren und GLS mit elf in ganz Österreich vertreten (Österreichische Post, 2024; GLS, 2024). DPD hat mit fünfzehn Depots das größte Netzwerk im Land (DPD, 2019). Amazon hat derzeit nur vier Verteilzentren, zwei in Wien, eines in Kärnten und eines in Niederösterreich (Amazon, 2024). Während in diesen Zentren eigene Mitarbeiter:innen und Leiharbeiter:innen für die Abwicklung, Koordination und Sortierung der Ware zuständig sind, setzen die Marktführer bei der Abholung und der Zustellung von Paketen auf Subunternehmen. Insbesondere die Letzte Meile ist von den Postdienstleistern fast vollständig an externe Unternehmen ausgelagert (Neuhauser et al., 2023). Die vorhandene Datenlage dazu ist begrenzt, da dies erst seit Einführung der Post-Erhebungs-Verordnung im Jahr 2019 gemeldet werden muss. Aktuelle Zahlen des RTR zufolge gibt es jedoch zurzeit 881 Unternehmen im Post- und Kurierdienst, die vier Marktführer mit einbegriffen. Dies zeigt, wie kleinteilig die Branche neben den Hauptakteuren strukturiert ist.

Die Statistiken zeigen außerdem auf, dass darunter überwiegend kleine Betriebe mit unter zehn Beschäftigten zu finden sind. Diese kleinen Unternehmen machen 91% des Marktes aus. Davon sind dann nochmal mehr als die Hälfte Ein-Personen-Unternehmen (Neuhauser et al., 2023). Diese Zahlen lassen vermuten, dass der Großteil dieser Unternehmen als Subunternehmen für die Marktführer tätig ist. Die aktuellen Statistiken des RTR Post Monitors in Abbildung 2 bestätigen diese Annahme.

Dieses Outsourcing der Zustelltätigkeit hat einige Nachteile für die Beschäftigten mit sich gebracht. Die Löhne sind gesunken, der Aufwand dafür gestiegen. Trotz einer kontinuierlichen Wachstumskurve an Paketlieferungen ist kein äquivalenter Anstieg der Beschäftigten in der KEP-Branche verzeichnet. Obwohl die genaue Zahl der Lieferant:innen aufgrund der strukturellen Undurchsichtigkeit nicht bekannt ist, geht aus allgemeinen Zahlen zur Branche hervor, dass die direkt bei den Postdienstleistern Angestellten sich nicht nennenswert

entwickelt. Seit 2019 liegt die Zahl an festangestellten Vollzeitäquivalenten bei circa 20.000 plus je nach Quartal ein- bis zweitausend an Leasingpersonal. Die Anzahl an Paketen, die im gleichen Zeitraum im Inland zugestellt wurden, stieg jedoch von über 200 Millionen auf über 350 Millionen.

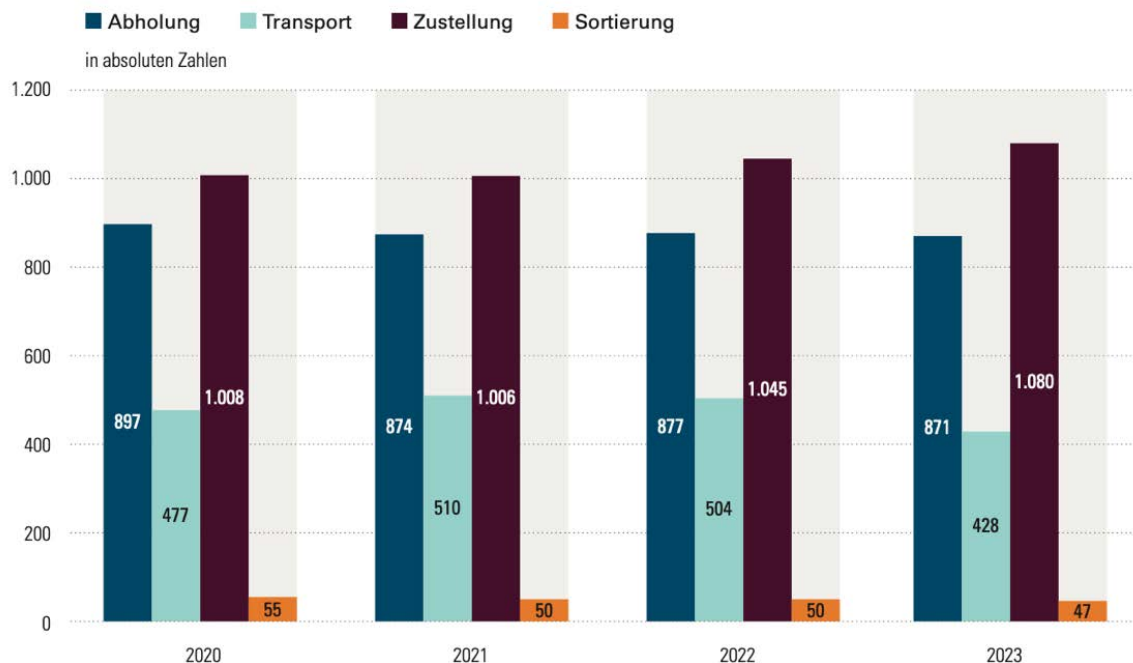


Abbildung 2: Anzahl Unterauftragnehmer in der Paketzustellung 2020 – 2023 (RTR, 2024)

Analysen der Branche zeigen zudem einen deutlichen Anstieg an atypischer Beschäftigung. Neben der gestiegenen Zahl an Leiharbeiter:innen hat sich auch die Zahl von Selbstständigen in der Branche mehr als verdoppelt und der Anteil an geringfügig Beschäftigten ist gestiegen (RTR, 2024). Darüber hinaus haben viele Beschäftigte mit der Liberalisierung des Postmarktes eine Verschlechterung ihres Berufsbildes wahrgenommen, da Briefträger:innen ihren Status als Beamte:innen verloren und ihnen damit weniger Respekt entgegengebracht wird (Flecker, Krenn & Tschernitz, 2014).

In der Branche herrschen teilweise stark prekäre Arbeitsbedingungen. Es wird großer Druck auf die Paketzusteller:innen ausgeübt. Obwohl sogenannte Akkord- oder Stücklöhne, also die Bezahlung nach zugestellten Paketen, im abhängigen Beschäftigungsverhältnis rechtswidrig ist, werden die häufig anfallenden Überstunden nicht ausbezahlt (Tomandl, 2023). De facto bedeutet das für die Zusteller:innen, dass sie die Pakete schnellstmöglich zustellen müssen, um

einen fairen Stundenlohn zu erhalten. Hinzu kommen eine hohe Rate an atypischer Beschäftigung und eine starke hire & fire Mentalität, also eine liberale, häufig als Druckmittel eingesetzte Kündigungspolitik in der Branche (Neuhauser et al., 2021). Diese Faktoren bringen einen zusätzlichen Leistungsdruck für die Zusteller:innen, maximal effizient zu arbeiten, ohne sich über etwaige Missstände zu beklagen.

Weiters ist darauf hinzuweisen, dass eine demografische Analyse der in der KEP-Branche Beschäftigten einen Anstieg von Arbeitnehmer:innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zeigt. 2017 lag der Anteil noch bei 15%, 2022 dann bei 27,3%. Ein großer Prozentsatz davon hat die Staatsbürgerschaft eines anderen europäischen Landes, am häufigsten stammen sie aus Ungarn, der Türkei, Deutschland, Rumänien, Bosnien und Herzegowina und der Slowakei. Außerhalb Europas sind vor allem Syrien, Afghanistan und Somalia vertreten. In Verbindung mit den aus Studien hervorgehenden Spezifika, prekäre Arbeitsbedingungen eher zu akzeptieren, und sich über relevante Arbeitsrechte aufgrund von Sprachbarrieren und Informationslücken nicht bewusst zu sein, macht diese Wachstumskurve deutlich, weshalb der Faktor Migration mit in die Analyse aufgenommen werden muss (Neuhauser et al., 2023; Kohlenberger et al., 2021).

2.4. Rechtliche und strukturelle Thematiken

2.4.1. Grundsätzliches

Paketzustelldienste sind in der Regel sogenannte Kleintransportunternehmen. Dies funktioniert in Österreich als freies Gewerbe, in welchem Güter gewerbsmäßig mit Kraftfahrzeugen befördert werden, deren höchstes zulässiges Gesamtgewicht unter der Grenze von 3,5 t liegt. Für inländische Transporte dieser Art sind weder ein Befähigungsnachweis noch eine Konzession erforderlich, das Unternehmen muss lediglich bei der Gewerbebehörde angemeldet werden (WKO, 2022). Für den Erwerb eines solchen Gewerbescheins gelten nur wenige Voraussetzungen. Man benötigt die österreichische Staatsbürgerschaft oder eines anderen EU-Mitgliedsstaates, beziehungsweise einen entsprechenden Aufenthaltstitel, man muss über 18 Jahre alt sein und es dürfen keine Ausschlussgründe, wie etwa eine Verwicklung in Finanzstraftdelikte vorliegen. Die Konzessionserteilung erfolgt durch die jeweilige Bezirksverwaltungsbehörde. Seit 2020 ist für grenzüberschreitende Güterbeförderung eine eigene Konzession inklusive erfolgreichen Abschlusses einer Befähigungsprüfung notwendig

(EU-Verordnung VO 2020/1055). Diese Arbeit widmet sich jedoch ausschließlich der innerstaatlichen Zustellung von Paketen.

Als Anmeldegewerbe ist das Kleintransportgewerbe abgegrenzt vom Güterbeförderungsgewerbe, welches im Güterbeförderungsgesetz (GütbefG) geregelt wird und Fahrzeuge mit zulässigem Gesamtgewicht über der Grenze von 3,5 t einschließt (Stögerer & Tropper 2019). Das Kleintransportgewerbe unterliegt auf nationaler Ebene derzeit vor allem dem Kollektivvertrag für Kleintransportunternehmen (KvK) und dem Kraftfahrgesetz (KFG).

Die Paketzustellung in Österreich ist nach Holst & Singe (2013) in drei Stufen untergliedert, die sich in ihren Typen ganz grundsätzlich unterscheiden. Die wenigen, in der Macht-Pyramide obenstehenden und global agierenden Logistikgroßkonzerne sind hierarchisch strukturiert und beschäftigen weltweit mehrere hunderttausend Mitarbeitende. Danach stehen die kleinbetrieblichen Subunternehmen, die durchschnittlich unter 10 Angestellte haben. Am unteren Ende der Pyramide stehen die selbstständigen Fahrer:innen. Diese Form der Organisation sorgt für eine starke Machtasymmetrie, welche es ermöglicht, einen enormen Preisdruck nach unten auszuüben. So hat es sich in den letzten Jahren etabliert, dass der Kostendruck auf die selbstständigen Zusteller:innen oder auf die Subunternehmen abgewälzt wird, welche dies wiederum an ihre angestellten Zusteller:innen weitergeben (Holst & Singe, 2013).

Der rechtliche Rahmen ermöglicht dies in Österreich aktuell noch, erste Ansätze in Form von Richtlinien und Kampagnen auf nationaler und europäischer Ebene zeigen jedoch, dass viele der Problematiken zumindest bekannt sind. Die genauen Praktiken und rechtlichen Schlupflöcher werden in den folgenden Unterkapiteln thematisiert.

2.4.2. Subunternehmen

Im Branchenüberblick in Kapitel 2.3 wurde die in der KEP-Branche gängigste Umgehungs konstruktion, um an Löhnen und Sozialausgaben sparen zu können, bereits aufgezeigt. Gemeint sind Subunternehmen. 2023 waren allein in der Zustellung von Paketen 1.080 Unterauftragnehmer tätig (RTR, 2024). Wie viele Ebenen an Subunternehmen es in der Regel gibt, veröffentlichen die Logistikkonzerne nicht, und es gibt auch keine offizielle Instanz, an welche solche Zahlen berichtet werden müssten.

Eine Legaldefinition von Subunternehmen wurde bereits in Kapitel 2.1. gegeben. Rechtlich betrachtet sind Subunternehmen demnach Unternehmen, die einen Teil einer Leistung selbst erbringen (Reisner, 2021). Folglich sind sie also keine Personalbereitsteller und damit separat von der rechtlichen Konstruktion der Arbeitskräfteüberlassung zu betrachten, auf die in Kapitel 2.4.3. näher eingegangen wird. Im Fall der Paketzustellung, sind Subunternehmen jene Unternehmen, die im Auftrag der vier Marktführer die Pakete aus den Verteilzentren abholen und an den Endkunden zustellen.

Arbeitsschritte auszulagern, indem Subunternehmen engagiert werden, ist ein gängiger Vorgang in der modernen Wirtschaft. Eines der primären Motive für Unternehmen liegt dabei darin, Kosten zu sparen (Quélin & Duhamel, 2003). Einsparungen sind jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen realisierbar, etwa wenn der externe Dienstleister Skaliereffekte nutzen kann, die dem auslagernden Unternehmen nicht zur Verfügung stehen (Lacity & Hirschheim, 1993). In der KEP-Branche hat sich dies als für die internationalen Logistikkonzerne rentables Modell etabliert. Schätzungen zufolge ist lediglich ein Drittel aller Zusteller:innen direkt bei einem der Konzerne angestellt (Holst & Singe, 2013). Damit das exzessive Auslagern sich lohnt, müssen die Konzerne die Auftragspreise stark drücken. Insofern ist es naheliegend, dass Subunternehmen Lohn- und Sozialdumping bei ihren Angestellten betreiben, und dass Betriebsräte keine gängigen Institutionen sind.

Problematisch für die Arbeitnehmer:innen ist die Arbeit mit Subunternehmen und die damit geschaffene Mehrebenen-Konstruktion aus verschiedenen Gründen. Zunächst können Kosten über diesen Weg leicht gedrückt werden. Die Logistikkonzerne handeln Fixpreise für festgelegte Paketmengen aus, oder für die Anzahl an Zustellungsfahrzeugen, die ein Unternehmen hat (Holst & Singe, 2013). Diese Fixpreise sind meist sehr niedrig, wenn man alle unternehmerischen Risiken von Krankheitsfällen bis Fahrzeugschäden einberechnet. Dabei profitieren die Konzerne von der in Kapitel 2.4.1. thematisierten niedrigschwelligen Möglichkeit, ein Kleintransportgewerbe anzumelden. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse werden nicht benötigt und sind demnach auch häufig nicht vorhanden (Straßengüterverkehr, 2017). Da die Subunternehmen vertragliche Pflichten gegenüber den Logistikkonzernen erfüllen müssen, geben sie den Druck an ihre Zusteller:innen weiter. Diese können die gesetzlichen Lenk- und Ruhezeiten häufig nicht einhalten, wenn sie das tägliche, ihnen zugeteilte Pensum an Paketen zustellen wollen. Außerdem berichten Angestellte davon, dass

ihnen nicht jederzeit klar sei, bei welchem Unternehmen sie angestellt sind (Neuhauser et al., 2023).

Rechtlich ist dies ein sicherer Bereich für die Logistikkonzerne. Es ist grundsätzlich legal, Subunternehmen zu engagieren und diesen kann auch nicht einfach verboten werden, den Auftrag auf weitere Subunternehmen aufzuteilen (Kurz, 2014). Sobald der:die Subunternehmer:in den entsprechenden Vertrag unterzeichnet, trägt er selbst die Verantwortung für die Erfüllung dieses Vertrages. Als Unternehmer:in ist es folglich auch seine:ihre Verantwortung, einen wirtschaftlich sinnvollen Vertrag abzuschließen (Straube, Ratka & Rauter, 2010). Die derzeitige Haftungsstruktur in Österreich unterstützt dieses System auch insoweit, dass lediglich der:die Arbeitgeber:in haftet, nicht der:die Auftraggeber:in, wie später in Kapitel 2.4.2. noch behandelt wird. Sollte ein Subunternehmen insolvent gehen, greift der sogenannte Insolvenzentgeltfond für etwaige Lohnansprüche der Angestellten (Kary, 2022). Dies mindert die Bereitschaft, Verträge mit erst kürzlich gegründeten und wenig vertrauenswürdigen Subunternehmen abzuschließen folglich, nicht. Für die großen Logistikkonzerne ist das Risiko der Auslagerung der Paketzustellung insgesamt merklich gering.

2.4.3. Arbeitskräfteüberlassung

Auch über Leiharbeit kann die Verantwortung für Paketzusteller:innen von den großen Logistikkonzernen weitergegeben werden. In Österreich hat von den vier größten Konzernen lediglich die Post direkt angestellte Paketzusteller:innen (Bauer & Heck, 2018). Leiharbeiter:innen machen einen wachsenden Anteil der Beschäftigten aus. Insbesondere im vierten Quartal, also in der Weihnachtszeit, sind jährlich Spitzen an Leasingpersonal zu sehen. 2023 schwankte die Zahl an Leasingpersonal von 1.329 im ersten Quartal beispielsweise zu 2.036 im vierten Quartal (RTR, 2024). Im Jahr 2019 waren es im vierten Quartal nur 951 (RTR, 2022). Gemäß dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) liegen alle arbeitsrechtlichen- und sozialversicherungsrechtlichen Schutzpflichten bei dem überlassenden Unternehmen (Haas, Hollaus & Pogliès-Schneiderbauer, 2014).

Die Personalunternehmen, im arbeitsrechtlichen Kontext Überlasser genannt, überlassen ihre Arbeitskräfte an den Beschäftiger, also an einen der Großkonzerne. Die Arbeitskräfte sind folglich vertraglich gegenüber dem Überlasser verpflichtet, arbeiten aber unter Aufsicht und

Leitung des Beschäftigers. Ein Vertrag über die Überlassung zwischen Arbeitskraft und Überlasser ist rechtliche Voraussetzung für das Zustandekommen einer Arbeitskräfteüberlassung (Tomandl, 2021). Nach allgemeiner Auffassung ist ein zentrales Element eines solchen Vertrages die Art der zu leistenden Tätigkeit. Das Beschäftigungsverhältnis ist somit auf Arbeiten dieser Art beschränkt und die Arbeitskraft kann nicht nach freiem Belieben des Beschäftigers eingesetzt werden (Tomandl, 2021). Abbildung 3 verbildlicht diese Konstruktion.

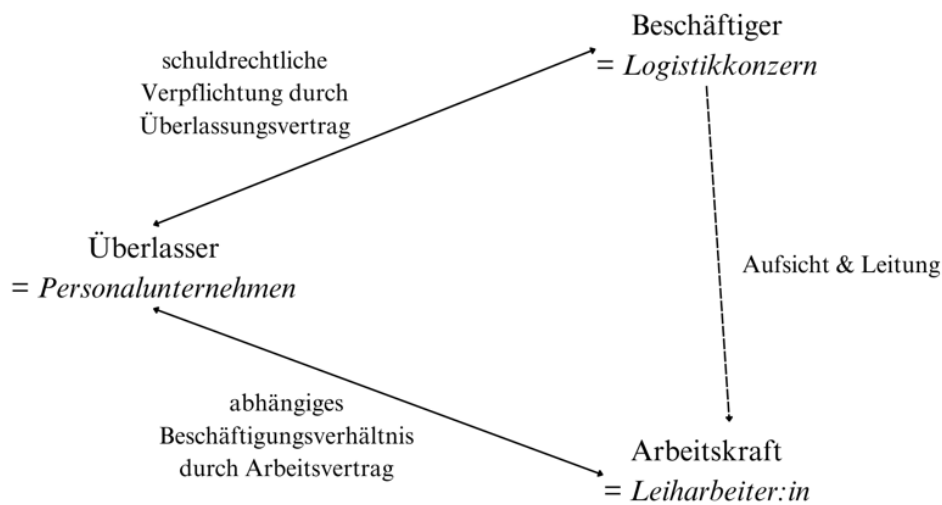


Abbildung 3: Konstrukt Arbeitskräfteüberlassung (eigene Darstellung)

Dieses rechtliche Konstrukt wird im AÜG geregelt. In seiner Neufassung von 2022 setzt es die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 19. November 2008 zur Leiharbeit um. Die Einhaltung von Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, wonach jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin ein Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat, ist einer der Erwägungsgründe dieser Richtlinie. Ein weiterer liegt darin, die wesentlichen Bedingungen für Leiharbeiter:innen auf mindestens das Niveau zu setzen, welches für Festangestellte gelten würde. Einige Unterschiede bleiben zwischen Europarecht und nationalem Recht jedoch bestehen. Ein wesentlicher, und für diese Arbeit relevanter, besteht in der zeitlichen Beschränkung der Arbeitskräfteüberlassung. In der Richtlinie 2008/104/EG wird der Anwendungsbereich in § 1 Abs 1 auf vorübergehende Arbeiten beschränkt, das AÜG dagegen kennt keine solche Begrenzung.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil C-681/18 vom 14.10.2020 erstmals geklärt, dass der Wortlaut „vorübergehend“ der Richtlinie 2008/104 darauf ziele, eben den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren und die Mitgliedsstaaten dazu anzuhalten, entsprechende rechtliche Vorkehrungen zu treffen, um dies sicherzustellen (Kolbe, 2024). In Österreich ist das bisher nur begrenzt der Fall. In der Literatur wird schon seit längerem vom Funktionswandel der Leiharbeit gesprochen (Neuhauser et al., 2021). Der prozentual hohe Anteil an Leiharbeiter:innen im Vergleich zur Stammbeslegschaft weist deutlich darauf hin, dass Arbeitskräfte nicht primär zur Deckung von Auftragsspitzen oder bei kurzfristigen Personalausfällen eingesetzt werden. Vielmehr ist Leiharbeit inzwischen ein bewusst eingesetztes Werkzeug, um die mit der schwankenden Nachfrage auf dem Markt verbundenen Risiken zu bewältigen. (Holst, 2009). Um einen solchen Missbrauch zu verhindern, ruft der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) daher beispielsweise zu einer prozentualen Obergrenze an Leiharbeiter:innen pro Unternehmen auf und fordert eine Pflicht zur Übernahme von Leiharbeiter:innen in ein reguläres Dienstverhältnis nach 6 Monaten (ÖGB, n.d.). Im Vergleich mit anderen Europäischen Ländern ist die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich aber grundsätzlich besser geregelt, da die Gleichstellung von Leiharbeiter:innen und Stammbeslegschaft auch kollektivvertraglich festgelegt ist.

Leiharbeit stellt de facto für den:die Arbeitnehmer:in trotz rechtlicher Bemühungen durch das AÜG meist ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis dar. Gemäß Kollektivvertrag für Leiharbeit IV 3. darf ein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund eines Überlassungsendes gekündigt werden. Sollte das Ende der Überlassung an ein spezifisches Unternehmen nicht der Grund für die Kündigung sein, darf das Arbeitsverhältnis grundsätzlich erst fünf Arbeitstage nach Ende einer Überlassung beendet werden. Auch in sogenannten Stehzeiten, also jene überlassungsfreien Zeiten, in denen der:die Arbeitnehmer:in nicht eingesetzt werden kann, darf der Lohn grundsätzlich nicht unter der in Artikel 9 des Tarifvertrages festgelegten Mindestgrenze liegen. Diese Kündigungsbestimmungen werden in der Praxis oftmals durch eine einvernehmliche Vertragsauflösung umgangen. Bei einer Befragung von Leiharbeiter:innen im Jahr 2016 gaben 26 % der Teilnehmenden an, dass ihre Verträge gegen ihren Willen oder aufgrund mangelnder Rechtskenntnis vorzeitig beendet wurden (Riesenfelder & Wetzels, 2016). Auch bei Krankenständen versuchen Unternehmen laut der Befragung über vermeintlich einvernehmliche Vertragsauflösungen Lohnfortzahlungen zu vermeiden. 13% der Befragten bekamen demnach im Krankenstand ein solches Angebot. Der

Fakt, dass die Anzahl der Annahmen eines solchen Angebots von 72% (2010) auf 56% (2015) sank, deutet darauf hin, dass Leiharbeitskräfte bezüglich ihrer Rechte immer besser informiert sind (Riesenfelder & Wetzel, 2016).

2.4.1. Scheinselbstständigkeit

Ein weiterer, in der Praxis angewandter Weg in der KEP-Branche, um Kosten zu sparen, ist, die Fahrer:innen nicht direkt über einen Arbeitsvertrag anzustellen, sondern sie als selbstständige Zusteller:innen lediglich über Werkverträge oder freie Dienstverträge zu beschäftigen. Zunächst sollen die wesentlichen Unterschiede zwischen den Vertragsformen dargestellt werden, um aufzuzeigen, wieso diese als Scheinselbstständigkeit bekannte Praxis rechtlich als problematisch einzustufen ist.

Bei einem Arbeitsvertrag handelt es sich nach allgemeiner Auffassung um ein dauerndes Verpflichtungsverhältnis zwischen der arbeitgebenden und der arbeitnehmenden Partei. Eine Definition hierfür ist sowohl im Steuerrecht (§ 47 Einkommenssteuergesetz EstG) als auch im Sozialversicherungsrecht (§ 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz ASVG) zu finden. Der:die Arbeitnehmer:in ordnet sich dabei in das Unternehmen des Arbeitgebers ein und arbeitet weisungsabhängig. Demnach hat der:die Arbeitnehmer:in eine persönliche Arbeitspflicht, aber auch einen persönlichen Anspruch auf die Arbeit, deren Erfolg oder Misserfolg bei gewissenhafter Verrichtung immer auf Rechnung des Arbeitgebers gehen (Rauch, 2023). Davon zu unterscheiden gelten der Werkvertrag und der freie Dienstvertrag. Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis, also ein auf ein Endprodukt ausgerichtetes, temporäres Verhältnis. Beim freien Dienstvertrag ist der:die Arbeitnehmer:in auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichtet (ASVG § 4 Abs 4). Diese Vertragsform ist folglich die in der Paketzustellung übliche. In beiden Fällen arbeitet die Person weisungsungebunden und trägt das unternehmerische Risiko von Misserfolgen selbst, steuerrechtlich gelten beide als Selbstständig (Rauch, 2023). Ein zentrales Element, welches die abhängigen und die unabhängigen Vertragsarten unterscheidet, liegt also in der Freiheit von persönlichen Weisungen, beziehungsweise deren Abwesenheit. Laut Oberstem Gerichtshof (2003) zeigt sich dies in der Möglichkeit, den Arbeitsablauf selbstständig festzulegen und diesen auch nach Belieben jederzeit zu ändern.

Scheinselbstständigkeit bezeichnet nach allgemeiner Auffassung, wenn eine Person zwar als

selbstständige:r Unternehmer:in auftritt, also über einen Werk- oder freien Dienstvertrag für ein Unternehmen tätig ist, aber gemessen an der Art der ausgeübten Tätigkeiten als unselbstständige:r Beschäftigte:r, also als Arbeitnehmer:in, kategorisiert werden muss (Lehner, 2014).

Für die Beurteilung, wie ein Vertrag kategorisiert werden muss, ist einzig die tatsächliche Ausgestaltung der gegenseitigen Rechtsbeziehung ausschlaggebend und nicht die Betitelung durch die Vertragsparteien (Gerhartl, 2013). Dabei ist auch nicht entscheidend, ob die Parteien sich zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Tragweite ihres Verhaltens bewusst waren. Dementsprechend sind im Einzelfall die von der Rechtsprechung festgelegten Kriterien heranzuziehen, um zu evaluieren, ob es sich bei dem Dienstverhältnis wirklich um einen Werk- oder freien Dienstvertrag handelt. Diese Kriterien finden sich in einem Entscheidungstext des Obersten Gerichtshof aus dem Jahr 1999, wonach insbesondere das Fehlen persönlicher Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit für einen freien Dienstvertrag sprechen (OGH, 1999).

Für Arbeitgeber:innen stellen Werk- und freie Dienstverträge insoweit einen Vorteil dar, dass die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) nicht anzuwenden sind und dass die selbstständig Tätigen alle Beiträge zur Sozialversicherung sowie die Steuer selbstständig abzuführen hat (Rauch, 2023). Das Logistikunternehmen kann folglich Ressourcen sparen, wenn es die Paketzusteller:innen über freie Dienstverträge anstatt über abhängige Arbeitsverträge anstellt. Ein großer Vorteil ist auch die Abwesenheit von arbeitsrechtlichen Einschränkungen wie Lenk- und Ruhezeiten, genau wie der Entfall von Mindestlohnvorgaben. Arbeitszeitregelungen nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) und dem Arbeitsruhegesetz (ARG) finden genauso wenig Anwendung wie Kollektivverträge (Majoros, Sigmund-Akhavan Aghdam & Wichtl, 2022). Die häufig in Kollektivverträgen festgelegten Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld fallen auch weg (Bertuch, 2021). Für Arbeitnehmer:innen bedeutet ein freier Dienstvertrag keine Ansprüche auf Urlaub, Entgeltfortzahlungen bei Krankheit oder Überstundenzuschläge zu haben.

Rechtlich gesehen ist diese Praktik problematisch. Die Paketzusteller:innen fahren zumeist ausschließlich für einen der vier Konzerne, unterliegen dessen Weisungen und sind von dessen Aufträgen abhängig. In dem Fall spricht man dann von Scheinselbstständigkeit, da die

Paketzusteller:innen auf dem Papier zwar Selbstständige sind, in der Praxis aber in einem Arbeitsverhältnis stehen und demnach Anspruch auf die entsprechenden Arbeitnehmer:innenrechte haben sollten.

Wird im Rahmen einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG durch die ÖGK Scheinselbstständigkeit festgestellt, hat dies für den Auftraggeber schwerwiegende rechtliche und finanzielle Konsequenzen (Feik, 2020). Eine der wichtigsten Konsequenzen ist die rückwirkende Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen nach dem ASVG. Da die betroffene Person nun als Arbeitnehmer:in gilt, muss der:die Auftraggeber:in sowohl den Dienstgeber- als auch den Dienstnehmeranteil der Beiträge nachzahlen und dies in der Regel für die letzten fünf Jahre, abhängig von der Verjährungsfrist (Lidauer, 2020). Dies stellt eine erhebliche finanzielle Belastung für den Auftraggeber dar, zumal die Versicherungspflicht rückwirkend festgestellt wird.

Zudem werden auf die nachzuzahlenden Sozialversicherungsbeiträge Verzugszinsen erhoben, die den Betrag weiter erhöhen. Hinzu kommen Säumniszuschläge, die erhoben werden, wenn der Auftraggeber seinen Zahlungsverpflichtungen nicht fristgerecht nachkommt. Die Berechnung der Verzugszinsen erfolgt auf der Grundlage des jeweils geltenden Basiszinssatzes zuzüglich eines Aufschlags, was zu einer erheblichen Erhöhung der Nachzahlung führen kann (Lidauer, 2020).

Neben den Beiträgen können auch Strafen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) verhängt werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die rückwirkend als Arbeitnehmer:in eingestufte Person unter den kollektivvertraglichen Mindeststandards entlohnt wurde (Risak, 2013). Solche Verstöße können mit hohen Geldstrafen geahndet werden, was die finanzielle Belastung des Auftraggebers weiter erhöht.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die arbeitsrechtliche Rückabwicklung des Vertragsverhältnisses. Da die betroffene Person nun als Arbeitnehmer:in gilt, können Lohnbestandteile wie Urlaubsentgelt, Krankengeld und andere sozialrechtliche Leistungen nachträglich eingefordert werden, die im ursprünglichen Vertrag als selbstständige Tätigkeit nicht vorgesehen waren. Der Auftraggeber kann auch zur Nachzahlung des tariflichen Mindestlohns verpflichtet werden, wenn die ursprüngliche Vergütung unter diesem Standard lag (Lidauer, 2020).

In besonders schweren Fällen können auch finanzstrafrechtliche Konsequenzen drohen. Wird die Scheinselbstständigkeit bewusst herbeigeführt, um Sozialversicherungsbeiträge zu hinterziehen, kann dies als bandenmäßige Schwarzarbeit nach § 153e StGB gewertet werden, was zusätzliche strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen kann.

Diese vielfältigen rechtlichen und finanziellen Konsequenzen zeigen, wie risikobehaftet die falsche Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen ist. Die Aufdeckung von Scheinselbstständigkeit kann für den:die Auftraggeber:in mit erheblichen finanziellen Belastungen und Sanktionen verbunden sein, was die Bedeutung einer korrekten sozialversicherungsrechtlichen Einordnung verdeutlicht.

Grundsätzlich ist ein solches Statusfeststellungsverfahren jedoch schwierig, da es sich bei den Bezeichnungen „freier Dienstvertrag“ und „Werkvertrag“ um einen sogenannten Typusbegriff handelt. Dies bedeutet, dass es sich um offene Begriffe handelt, welche sich nicht in klare einzelne Merkmale oder Elemente aufbrechen lassen. Vielmehr geht es um typische Merkmale, die in ausreichender Anzahl und Stärke vorliegen um die Sache als Ganzes dem Typus zuordnen zu können (Bertuch, 2021). Insbesondere der freie Dienstvertrag stellt eine Herausforderung dar, da dieser sowohl Elemente des festen Dienstvertrages als auch des Werkvertrages beinhaltet.

Die EU hat mit ihrem Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit 2021 einen wichtigen Grundstein gelegt, um Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen. Eine Plattform, häufig auch Gig-Ökonomie bezeichnet, ist eine digitale Einrichtung oder ein digitaler Marktplatz, der mit digitalen Technologien betrieben wird. Sie ermöglicht den Abgleich von Angebot und Nachfrage von Dienstleistungen, direkt online oder vor Ort. Unter Plattformarbeit versteht man jede Arbeit, die über, auf oder vermittelt durch Online-Plattformen in einer Vielzahl von Branchen geleistet wird, wobei die Arbeit verschiedene Formen annimmt, und gegen Bezahlung erbracht wird (Hauben, Manoudi & Kahancová, 2021). Paketzustellung ist demnach keine Plattformarbeit, Scheinselbstständigkeit tritt hier jedoch auch in dieser Branche auf. Einer von der EU in Auftrag gegebenen Studie nach könnte der Beschäftigtenstatus von einem Zehntel aller in der Plattformarbeit als Selbstständig Tätigen falsch eingestuft sein (Barcevičius et al., 2021). Gemäß dem EU-Vorschlag ist demnach eines der Ziele der Plattformarbeitsrichtlinie, die Sicherstellung des

richtigen Beschäftigungsstatus und somit auch deren Zugang zu den ihnen zustehenden Sozialschutz- und Arbeitsrechten. Dies ließe sich dann auf Scheinselbstständige in anderen Branchen übertragen.

Die Ministerinnen und Minister für Beschäftigung und Soziales der EU haben die vorläufige Einigung über die Richtlinie über Plattformarbeit im März 2024 bestätigt. Nach förmlicher Annahme der beiden gesetzgebenden Organen, also dem EU-Rat und dem Europäischen Parlament, gilt die übliche Frist von zwei Jahren, um die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen (Rat der EU, 2024).

2.4.2. Relevante rechtliche Instrumente

Verordnungsfahrzeuge

Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des europäischen Parlaments und Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr ist als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt und soll im Folgenden auch so bezeichnet werden. Sie regelt das Recht der Arbeitszeit von Lenker:innen von Kraftfahrzeugen EU-weit und gilt als Verordnung auch in Österreich unmittelbar, das heißt ohne weitere Umsetzung durch den Gesetzgeber. Mit der VO 2020/1054 vom 20. August 2020 wurde die Verordnung als Teil des Mobilitätspakets der EU geändert.

Das Europäische Parlament und der Europäische Rat beschränkten sich bei der Lenk- und Ruhezeitenverordnung darauf, die Lenk- und Ruhezeiten neben der Personenbeförderung lediglich für die „Güterbeförderung mit Fahrzeugen, deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 t übersteigt“, einzuführen. Diese Fahrzeuge nennt man Verordnungsfahrzeuge. Mit der aktualisierten Veränderung wird diese Grenze ab dem Jahr 2026 auf 2,5 Tonnen herabgesetzt, jedoch nur für Fahrzeuge, die im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden. Bei inländischem Verkehr bleibt die Grenze bei 3,5 Tonnen. In der Paketzustellung sind ausschließlich Fahrzeuge unter 3,5 Tonnen im Einsatz, demnach fallen sie nicht unter die Lenk- und Ruhezeitenverordnung und sind keine Verordnungsfahrzeuge.

Gemäß der in der Verordnung genannten Erwägungsgründe liegt deren Sinn und Zweck darin, einen „sicheren, effizienten und sozial verantwortlichen Straßenverkehrssektor“ zu etablieren und zu gewährleisten, dass dieser frei von Diskriminierung bleibt. Dafür benötigt es, gemäß

der Einschätzung des Rates, gute Arbeitsbedingungen für die Fahrer:innen, welche durch gesetzlich geregelte wöchentliche Höchstlenkzeiten gesichert wird. Klare Vorschriften seien demnach entscheidend, um einen sicheren Straßenverkehr für alle Teilnehmer:innen zu garantieren. Weshalb die Lenk- und Ruhezeitenverordnung nicht auch für das Kleintransportgewerbe gelten soll, also unter anderem auch für die Paketzustellungs-Branche, ist dabei nicht ersichtlich.

Im Kraftfahrzeuggesetz (KFG) von 1967, unter das Kleintransporter mit einer zulässigen Höchstmasse von bis zu 3,5 t fallen, gibt es keine spezifischen Beschränkungen zu Lenk- und Ruhezeiten. Bis dato unterliegen alle unselbstständigen Lenker:innen in Österreich daher dem Arbeitszeitgesetz (AZG), welches die Richtlinie 2002/15/EG umsetzt, und dem Kollektivvertrag für Kleintransportunternehmen (KvK). Dieser regelt die Lenk- und Ruhezeiten ähnlich wie die Lenk- und Ruhezeitenverordnung, wie in Tabelle 1 zu sehen. Da freie Dienstverträge und Werkverträge nicht vom AZG erfasst werden, unterliegen selbständige Zusteller:innen diesen Bestimmungen jedoch nicht und sind rechtlich dementsprechend nicht dazu angehalten, geregelte Pausen und Ruhezeiten einzulegen. Lediglich die Straßenverkehrsordnung (StVO) beschränkt in § 58 Abs 1 die Fahrzeuglenkung auf Personen, die körperlich und geistig in der Verfassung sind, ein Fahrzeug zu beherrschen und die relevanten Rechtsvorschriften zu befolgen.

Alle Lenker:innen von Kraftfahrzeugen, die unter die Lenk- und Ruhezeitenverordnung fallen, unterliegen zudem der VO 165/2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr. Diese enthält neben Bestimmungen zur Bauart und zum Einbau von Fahrtenschreibern auch Vorgaben zu dessen Benutzung. Gemäß Artikel 2 Abs 2 a) der Verordnung, ist ein Fahrtenschreiber ein Gerät, welches in der Lage ist, voll- oder halbautomatisch Angaben über die Fahrten des Fahrzeuges, aber auch über „bestimmte Tätigkeitszeiten des Fahrers“ aufzuzeichnen. Darunter fallen dann nicht nur die aktiven Lenkzeiten, sondern auch passive Bereitschaftszeiten und Ruhezeiten. Zuständige Kontrollbehörden haben gemäß Art 4 Abs 5 a) jederzeit Zugang zu den vom Fahrtenschreiber erfassten Daten. Der Fahrtenschreiber kann digital oder analog sein, muss aber einige in § 5 bestimmte Funktionen erfüllen können. Mit dem Mobilitätspaket wurde die Vorschrift insoweit aktualisiert, als dass Fahrtenschreiber in neu zugelassenen Fahrzeugen seit August 2023, mit dem „Smart Tacho 2“ eingebaut sein müssen. Umgerüstet werden müssen lediglich grenzüberschreitend eingesetzte Fahrzeuge (Noga & Schmeidl, 2023). Diese neueste Version der intelligenten Fahrtenschreiber verfügen

über nützliche Funktionen wie die Übermittlung von Echtzeitinformationen an Kontrollbehörden, und weisen zudem einen erhöhten Schutz vor Manipulation auf. So sind sie ein relevantes und wichtiges Werkzeug im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping.

	Arbeitszeitgesetz (AZG) & Kollektivvertrag für Kleintransportunternehmen (KvK)	VO 561/2006 (Lenk- und Ruhezeitenverordnung)
Tägliche Normalarbeitszeit in h	10	10
Wöchentliche Normalarbeitszeit in h	40	40
Ausnahme:	in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden	in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden
Tägliche Lenkzeiten in h	9	9
Wöchentliche Lenkzeiten in h	56, aber in 2 Wochen gesammelt nicht mehr als 90	56, aber in 2 Wochen gesammelt nicht mehr als 90
Lenkpausen in h	nach 4 Stunden min. 30 min	nach 4,5 Stunden min. 45 min
Ruhepause in h	bei einer Tagesarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten und ist spätestens nach 6 Stunden einzuhalten	bei einer Tagesarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten und ist spätestens nach 6 Stunden einzuhalten
Tägliche Ruhezeit in h	11	11
Wöchentliche Ruhezeit in h	nach Arbeitsruhegesetz min. 36	45
Aufzeichnungspflicht	Protokoll, Kontrollgerät freiwillig	analoges oder digitales Kontrollgerät Pflicht, ab 2023 ist bei neu zugelassenen Fahrzeugen ein intelligenter Fahrtenschreiber Pflicht

Tabelle 1: Lenk- und Ruhezeiten Regelungen für Kleintransporter und Verordnungsfahrzeuge (eigene Darstellung)

Für all jene Fahrzeuge, die nicht unter die Lenk- und Ruhezeitenverordnung fallen, gilt VO 165/2014 folglich jedoch nicht. Die Lenker:innen dieser Fahrzeuge müssen lediglich ein Lenkprotokoll gemäß nationaler Lenkprotokollverordnung (LP-VO) führen (Noga & Schmeidl, 2023). Gemäß § 4 LP-VO müssen Lenker:innen an allen Tagen, an denen sie ein Fahrzeug lenken, händisch den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit sowie jegliche Ruhe- und Lenkpausen und Phasen der Arbeitsbereitschaft eintragen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin steht wiederum gemäß § 3 LP-VO in der Pflicht, den Arbeitnehmer:innen kostenlos und ausreichend Lenkprotokolle zur Verfügung zu stellen, sie mit der ordnungsgemäßen Verwendung vertraut zu machen und mindestens einmal pro Monat zu kontrollieren, ob dem auch nachgegangen wird. Die Protokolle müssen vom Arbeitnehmenden 28 Kalendertage, ab dem 31.12.2024 56 Kalendertage, mitgeführt werden, und vom Arbeitgebenden für mindestens 24 Monate aufbewahrt werden.

Freiwillig darf ein analoger oder digitaler Fahrtenschreiber theoretisch bei jedem Fahrzeug genutzt werden. Um einen umfassenden Arbeitnehmer:innenschutz zu gewährleisten und Lieferant:innen in der KEP-Branche zu schützen, wäre der verpflichtende Einsatz von intelligenten Fahrtenschreibern im Kleintransportgewerbe wünschenswert. Die Vorteile eines automatisierten und digitalen Gerätes gegenüber eines manuell auszufüllenden Blatt Papiers sind unter anderem in der Sicherheit vor Fälschung sowie dem geringeren Aufwand zu sehen.

Ein weiterer Grund, weshalb es arbeitsrechtlich sinnvoll sein könnte, auch Kleintransportunternehmen unter die Verordnungsfahrzeuge einzuordnen, ist die in Artikel 10 verankerte Haftung der Verkehrsunternehmen. Eine Besonderheit des Artikels liegt darin, dass er die Verantwortung für die Einhaltung der Bestimmungen über das die Lenker:innen einsetzende Unternehmen auf deren Auftraggeber:innen hinaus ausweitet (Schränk, 2023). Dies erkennt rechtmäßig an, dass es unter den gegebenen Wettbewerbsbedingungen nicht tragbar wäre, die Verantwortung ausschließlich bei den Lenker:innen oder ihren Arbeitgeber:innen zu suchen (Schränk, 2023). Artikel 10 der Lenk- und Ruhezeitenverordnung legt außerdem fest, dass die Bezahlung der Fahrer:innen nicht davon abhängig gemacht werden darf, wie viel Strecke zurückgelegt wurde oder wie viele Güter befördert wurden. Grundsätzlich unterbindet es alle Zahlungen, die den Fahrer oder die Fahrer:in dazu anhalten könnten, sich im Straßenverkehr fahrlässig oder rücksichtslos zu verhalten. Eine gleichwertige Regelung ist jedoch auch im §15 c AZG zu finden.

Die Relevanz der Lenk- und Ruhezeitenverordnung für Kleintransportunternehmen ist demnach insbesondere im verpflichtenden Einsatz von intelligenten Fahrtenschreibern und der Verantwortungsausweitung des § 10 zu sehen. Eine Begründung für den Ausschluss von Kleintransportern aus den genannten Verordnungen und Richtlinien ist nicht ersichtlich und wird weder in der Richtlinie noch in Presseberichten aufgegriffen.

Kumulationsprinzip

Das Lohn- und Sozialdumpinggesetz (LSD-BG) enthält die verwaltungsrechtlichen Strafbestimmungen im Fall von Unterentlohnung der Arbeitnehmer:innen durch Arbeitgeber:innen (Wiesinger, 2016). Gemäß § 1 Abs 1 2 des LSD-BG, gilt dieses auch explizit für überlassene Arbeitskräfte. Es hat seinen Sinn und Zweck darin, eine faire Entlohnung von Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten sowie einen fairen Wettbewerb und die rechtmäßige Abfuhr der zu leistenden Abgaben und Sozialbeiträge zu sichern. Werkverträge und freie Dienstverträge sind davon nicht erfasst. Selbstständige Zusteller:innen fallen also folglich nicht in den Schutzbereich dieses Gesetzes. Erwähnenswert ist dieses Gesetz insbesondere aufgrund der Abschaffung des Kumulationsprinzips, welches durch den Ministerrat 2021 beschlossen wurde. Das Kumulationsprinzip ist ein verwaltungsstrafrechtliches Vorgehen, nach dem Strafen je Arbeitnehmer:in je verwirklichtem Delikt bemessen werden, also die Höhe einer etwaigen Sanktion von der Anzahl an betroffenen Arbeitnehmer:innen abhängig ist (Kiesenhofer & Traxler, 2021). Dies war bis 2021 in § 29 LSD-BG verankert und wurde mit der erwähnten Änderung durch den Ministerrat abgeschafft. Im Sinne der Verhältnismäßigkeit wurde dieses Gesetz so angepasst, dass Arbeitgeber:innen nun unabhängig von der Anzahl der von Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmer:innen lediglich eine einzige Verwaltungsübertretung begehen. Unterentlohnung meint die Nicht- oder nicht gänzliche Auszahlung des einem:einer Arbeitnehmer:in gesetzlich zustehenden Lohnes nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag (Kiesenhofer & Traxler, 2021).

Die vorgenommene Gesetzesänderung zu dieser Unabhängigkeit von der tatsächliche Anzahl an Betroffenen macht in Hinblick auf die Sanktionierung von Arbeitgeber:innen einen signifikanten Unterschied. Für Arbeitgeber:innen bedeutet dies abgeleitet, dass die gezielte und strategische Unterentlohnung zur Senkung von Personalkosten sich nun mehr lohnt als noch mit dem Kumulationsprinzip. Hier konnten sich die Strafen zu enormen Summen kumulieren, wenn eine große Menge an Arbeitnehmer:innen betroffen waren (Kager, 2022). Die Gesamthöhe der zu erwartenden Strafen bei strategischer Unterzahlung senkte sich mit der

Änderung also beträchtlich. Eine Strafmilderung für Unternehmen mit bis zu neun Arbeitnehmer:innen ist zudem in § 29 LSD-BG eingebaut, sowie eine höchstmögliche Grenze von 400.000 €. Auch zu anderen Tatbeständen im LSD-BG wurden Sanktions-Obergrenzen eingeführt. Kager (2022) rechnet dafür beispielhaft „lukrative Verstöße“ durch, und zeigt auf, wie ein großes Unternehmen durch strategische Unterzahlung ab dem dritten Monat mehr einsparen könnte, als es an Strafzahlungen leisten müsste.

Gemäß § 22 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) ist das Kumulationsprinzip grundsätzlich rechtmäßig, und eine EuGH-Entscheidung stellte fest, dass eine Kumulierung pro Arbeitnehmer:in auch unionsrechtlich zulässig ist (C-148/18, Maksimovic, ECLI:EU:C:2019:723; siehe auch Kager, 2022). Unter dieser Prämisse ist fraglich, ob dem österreichischen Gesetzgeber ein gutes Mittelmaß zwischen Verhältnismäßigkeit und Abschreckungsgrad der Sanktionierung gelungen ist.

Auftraggeberhaftung

Die verschiedenen Ebenen, welche sich durch Subunternehmertum, Scheinselbstständigkeit und Leiharbeit ergeben, werfen zudem die Haftungsfrage auf, also die Frage gegenüber wem arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Ansprüche eingefordert werden können.

Die Haftung bei nicht oder nicht ausreichend geleisteter Entgeltzahlung in der Arbeitskräfteüberlassung, also in dem Dreiecks-Konstrukt von Beschäftiger, Überlasser und überlassener Arbeitskraft, ist im AÜG geregelt. Gemäß § 14 Abs 2 AÜG haftet der Beschäftigerbetrieb nur stark eingeschränkt für Entgeltansprüche und Sozialversicherungsbeiträge der überlassenen Arbeitskraft. Zunächst haftet er als Bürge, das heißt er kann für etwaige Forderungen belangt werden, sobald der Überlasserbetrieb gerichtlich oder außergerichtlich gemahnt wurde (Rauch, 2023). Nach Begleichung der fälligen Forderungen, welche im Rahmen der Überlassung anfallen, haftet der Beschäftiger jedoch lediglich als Ausfallsbürge. Diese sogenannte Ausfallsbürge haftet regulär nur dann, wenn eine Zahlung der Ansprüche vom Überlasser auch nach gerichtlichem Zahlungstitel und versuchter Exekution nicht erreicht wurde (Schindler, 2018). Dies würde in der Praxis meist die Insolvenz des Überlassers bedeuten, in welchem Fall nach § 14 Abs 3 die Haftung des Beschäftigers jedoch gänzlich entfällt (Schindler, 2018). Die überlassene Arbeitskraft hat gemäß der Vorschrift dann Ansprüche auf Insolvenz-Entgelt aus dem Insolvenz-Ausfallsentgelt-Fonds nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (Rauch, 2023).

Auch bei den teilweise noch komplexeren Konstrukten von Hauptauftraggebern, Sub- und Sub-Sub-Unternehmen stellt sich die Haftungsfrage. Die Auftraggeberhaftung ist ein Haftungskonstrukt, wonach immer auch der Auftraggeber für etwaige Entgeltzahlungen verantwortlich gemacht werden kann. In Österreich ist die Auftraggeberhaftung für Entgelt nicht zentral in einem Gesetz verankert und wirkt sich dementsprechend in verschiedenen Bereichen verschieden aus. Insbesondere in der Bauwirtschaft hat das Prinzip eine hohe Bedeutung, weil durch die Weitergabe von Verantwortlichkeiten bei großen Bauprojekten zu Beginn der 2000er in großem Stil Sozialbetrug durchgeführt wurde (Haidinger & Stadler, 2022). Die Auftraggeberhaftung für Entgelt ist aber auch für die KEP-Branche äußerst relevant, wie die oben erläuterten Ketten von Subunternehmen deutlich machen. Die großen Logistikunternehmen koordinieren den gesamten logistischen Paketzustellungsprozess von der Sortierung bis zur Zustellung, sie sind also der Auftraggeber oder Generalunternehmer, der über die wesentlichen Informationen und Kontrolle von Finanzen und Koordinierung verfügt (Haidinger & Stadler, 2022). Das operative Geschäft der Paketzustellung wird dann ausgegliedert an Subunternehmen. Sofern es bei dieser einen Stufe an Subunternehmertum bleibt, benötigt es einer Auftraggeberhaftung. Da in der Praxis aber weitere Ebenen durch Sub-Subunternehmen eröffnet werden, kann eine generelle Haftung für das oberste Glied in der Kette, also eine Haupt- oder Erstauftraggeberhaftung sinnvoll sein. Für die Baubranche ist eine Auftraggeberhaftung in den §§ 9 und 10 LSD-BG verankert. Nach Österreich entsandte und grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer:innen können demnach Entgeltansprüche, nicht aber Sozialversicherungsbeiträge, direkt beim Hauptauftraggeber einfordern (Wiesinger, 2016). Dies gilt allerdings auch nur sehr restriktiv für die erste Ebene an Subunternehmen, Sub-Subunternehmen und alles darunter können sich nicht an den Hauptauftraggeber wenden (Schöfmann, 2016). Beachtenswert ist hierbei auch, dass dem Auftraggeber kein Fehlverhalten nachgewiesen werden muss, es genügt die Tatsache, dass der Auftrag an ein Subunternehmen weitergegeben wurde (Schöfmann, 2016). Insoweit kann das Baurecht begrenzt eine Vorbildfunktion einnehmen.

Als Beispiel könnte dafür die sogenannte verschuldensunabhängige Haftung des Generalunternehmers beim Mindestlohn aus Deutschland dienen, welche in § 13 Mindestlohngesetz verankert ist. Demnach gilt die Haftung des Hauptauftraggebers für die Weitergabe einer vertraglichen Verpflichtung entlang der gesamten Kette an Subunternehmen (Haidinger & Stadler, 2022). Eine daran angelehnte unmittelbare und umfassende Haftung der

Hauptauftraggeber, also im vorliegenden Fall der Logistikunternehmen, ermöglicht es, das oberste Glied in der Kette zur Verantwortung zu ziehen.

2.5. Kontrollinstanzen

2.5.1. Finanzpolizei und Arbeitsinspektorat

Die oberen Kapitel haben aufgezeigt, dass der rechtliche Rahmen zwar Lücken aufweist, Grundzüge des Arbeitnehmer:innenschutzes aber gegeben sind. Wissenschaftliche Studien und mediale Berichterstattung zeichnen jedoch ein Bild von Arbeitsbedingungen, welche für ein europäisches Land überdurchschnittlich prekär sind. Um diese Differenz besser erklären zu können, wird im Folgenden ein Blick auf die zuständigen Kontrollinstanzen geworfen.

Aus den Interviews mit Beschäftigten sowie Expert:innen aus den erwähnten Studien von Neuhauser et al. (2021, 2023) und Kohlenberger et al. (2021) geht hervor, dass ein Teil des Problems in der zu schwachen Frequentierung oder kompletten Abwesenheit an Kontrollen gesehen werden kann. Dies ist ein Ansatz, um die Lücke zwischen dem theoretischen rechtlichen Rahmen und der Wirklichkeit der Unternehmenspraktiken zu erklären (Neuhauser et al., 2021). Teilweise können nicht gründlich durchgeführte Kontrollen sogar zu einer falschen Legitimierung der Unternehmen sorgen, wenn diese sich mit erfolgreich überstandenen Prüfungen öffentlich brüsten (Neuhauser et al., 2021). Die Kontrollen werden als nicht gründlich wahrgenommen, wenn kaum, nur oberflächlich oder in Anwesenheit vom Management mit Beschäftigten gesprochen wird, oder wenn nur vorab vorbereitete Dokumente geprüft werden. Um zu klären, weshalb es zu wenig Kontrollen gibt oder diese zu unsorgfältig durchgeführt werden, bedarf es zunächst einer Übersicht der beiden relevanten Kontrollinstanzen, sowie deren Zuständigkeiten. Dies sind namentlich die Finanzpolizei und das Arbeitsinspektorat.

Die Finanzpolizei wurde 2011 aus dem Betrugsbekämpfungsgesetz heraus gegründet. Sie ist eine eigenständige Organisationseinheit des Bundesministeriums für Finanzen mit dem Sinn und Zweck, allgemeine Steueraufsichtsmaßnahmen zu vollziehen (Lehner, 2014). Sie ist seit 2020 Teil des Amtes für Betrugsbekämpfung. Ihre Aufgaben liegen vor allem darin, zu überprüfen, ob alle abgabenrechtlichen, gewerberechtlichen, glücksspielrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regulierungen eingehalten werden, sowie illegale Ausländerbeschäftigung zu unterbinden (Pülzl, 2016). Ihre Befugnisse sind jedenfalls

weitreichend. Als Organe der Abgabenbehörde können sie sämtliche in der Bundesabgabenordnung (BAO) verankerten verfahrensrechtlichen Schritte ergreifen. Zusätzlich können sie gemäß des Finanzstrafgesetzes (FinStrG) und der Strafprozessordnung (StPO) im Rahmen des Sozialbetrugsgesetz (SozBeG) Art 3 Maßnahmen ergreifen (Lehner, 2014). Ein weiterer Beschäftigungspunkt liegt in den Kontrollen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), des AÜGs und des Glücksspielgesetzes (GSpG). Die diversen Kontroll- und Aufsichtsbefugnisse der Finanzpolizei führen dazu, dass sie eine ebenso diverse Bandbreite an Gesetzen zu vollziehen hat. Abhängig von der Rechtsgrundlage gilt dann die entsprechende Verwaltungsverfahrensvorschrift (Hacker et al., 2020).

Wie oben erwähnt, liegt die Durchsetzung der BAO in ihrem Bereich, worunter unter anderem auch die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit fällt (Lehner, 2014). Bei Verdacht auf Scheinselbstständigkeit befindet es sich daher im Zuständigkeitsbereich der Finanzpolizei, gemäß § 21 BAO und § 539a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) den tatsächlichen wirtschaftlichen Gehalt des jeweiligen Vertrages zu evaluieren. Die entsprechenden Merkmale einer abhängigen Beschäftigung, wie beispielsweise Weisungsgebundenheit, Eingliederung in den Betrieb und Kontrolle, werden untersucht. Zudem wird geprüft, ob Sozialversicherungsbeiträge korrekt entrichtet wurden und ob alle Steuern korrekt abgeführt wurden. Die Befugnisse der Finanzpolizei stützen sich dann auf die §§ 143 ff BAO und beinhalten unter anderem das Recht auf Einsicht in all jene Geschäftsunterlagen, Dokumente und Aufzeichnungen, die für die Feststellung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse notwendig sind. Gemäß § 99 Finanzstrafgesetz (FinStrG) darf die Finanzpolizei zu diesem Zweck außerdem Betriebsstätten, Arbeitsorte und weitere relevante Räumlichkeiten betreten und durchsuchen. Die Befugnis zur Beweissicherung ergibt sich aus § 89 FinStrG.

Steht ein Unternehmen unter Verdacht, gegen die Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes verstoßen zu haben, agiert die Finanzpolizei als Ermittlungsorgan. Dabei ist zentraler Ermittlungsgegenstand die Frage, ob die Arbeitnehmer:innen innerhalb eines Betriebs das ihnen für ihre erbrachte Arbeitsleistung zustehende Entgelt erhalten. Dies wird durch eine Überprüfung von Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnunterlagen und Lohnabrechnungen festgestellt. Außerdem stellt die Finanzpolizei sicher, dass Unternehmen ihren Dokumentationspflichten nachgehen und kann Einsicht in eben diese Unterlagen

verlangen. Beides ergibt sich aus § 12 im Vermerk mit § 22 LSD-BG. Bei Verstößen gegen das LSD-BG kann die Finanzpolizei Sanktionen wie Verwaltungs- oder Geldstrafen in Höhe von bis zu 20.000 € verhängen (§ 26 ff LSD-BG).

Im Rahmen des AÜG überprüft die Finanzpolizei insbesondere die Arbeitsbedingungen der überlassenen Arbeitskräfte, also ob die arbeitsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen jenen der direkt angestellten Arbeitskräfte entsprechen. Bei Kontrollen bezüglich des AÜGs liegt es im Befugnis der Finanzpolizei sowohl vom Überlasserbetrieb als auch vom Beschäftigterbetrieb Einsicht in alle relevanten Dokumente zu erhalten (Lehner, 2014). Dies ergibt sich aus § 20 Abs 3 AÜG. Relevante Dokumente sind unter anderem jene zur Sozialversicherungsanmeldung der Arbeitnehmer:innen (§ 17 Abs 7 AÜG), die Meldung der Beschäftigung an die Zentrale Koordinationsstelle (§ 17 AÜG Abs 7 AÜG) und gemäß der Vorgaben in § 11 AÜG ausgefüllte Dienstzettel. Außerdem muss den Kontrollorganen Zutritt zur Betriebsstätte gewährt werden, ein etwaiges Untersagen wird gemäß § 22 Abs 1 Z 4 sanktioniert. Nicht befugt ist die Finanzpolizei dazu, private Räumlichkeiten zu betreten oder nicht ausgegebene Ordner zu durchsuchen.

Nach eigenen Angaben stehen der Finanzpolizei für all diese Aufgaben im gesamten Bundesgebiet circa 500 Mitarbeitende zur Verfügung. Laut einem offiziellen Pressebericht gab es im Jahr 2023 etwa 450 Finanzpolizist:innen, die Rund 27.000 Kontrollen durchführen konnten (Bundesministerium für Finanzen, 2024). Laut STATISTIK AUSTRIA gab es 2022 730.741 Unternehmen (STATISTIK AUSTRIA, 2024). Im Verhältnis wird also nur knapp jedes 27. Unternehmen überhaupt kontrolliert.

Die zweite relevante Kontrollinstanz ist das Arbeitsinspektorat, ein Teil des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft. Die seit 1884 bestehende Institution ist für die Kontrolle und Einhaltung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer:innen in Österreich zuständig (Szymanski, 2010). Geregelt werden ihre Pflichten und Rechte im Arbeitsinspektionsgesetz von 1993 (ArbIG). Dessen Geltungsbereich erstreckt sich gemäß § 1 auf Betriebsstätten und Arbeitsstellen aller Art. Die Zuständigkeiten der Arbeitsinspektorate erstrecken sich gemäß § 3 ArbIG über jegliche Tätigkeiten und Ergreifung von Maßnahmen, die dazu führen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen gewährleistet

wird. Einige Faktoren werden hier im Gesetz explizit aufgelistet, wie der Schutz des Lebens und der Gesundheit oder von Arbeitszeiten, Ruhepausen und Arbeitsruhe.

Grundsätzlich haben Arbeitsinspektor:innen ähnliche Rechte wie Finanzpolizist:innen. Sie dürfen beispielsweise Betriebs- und Arbeitsstätten jederzeit, nach Bedarf auch unangekündigt, betreten (§ 4 ArbIG). Außerdem dürfen sie sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen vernehmen (§ 7 ArbIG) und Einsicht in relevante Unterlagen verlangen (§ 8 ArbIG). Im Laufe seiner Existenz wurde das Arbeitsinspektorat von einer bestrafenden zu einer beratenden und kontrollierenden Instanz umgemünzt (Neuhauser, 2023). So sind die Handlungsspielräume im Gegensatz zu jenen der Finanzpolizei bei Überschreitungen begrenzt. Gemäß § 9 Abs 1 ArbIG ist die primäre Aufgabe bei Feststellung einer Übertretung einer Arbeitnehmer:innenschutzvorschrift, verantwortliche Personen zur Umsetzung dieser Vorschrift zu beraten. Außerdem wird eine formlose schriftliche Aufforderung verfasst, den rechtmäßigen Zustand innerhalb einer angemessenen Frist herzustellen. Erst bei Nichterfüllung innerhalb der gegebenen Frist wird eine Strafanzeige bei der zuständigen Verwaltungsstrafbehörde erstattet (§ 9 Abs 2 ArbIG).

Die Institution ist in 14 regionale Arbeitsinspektorate sowie ein Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten untergliedert, welche alle dem Zentral-Arbeitsinspektorat unterliegen. Gemäß eigener Angaben waren 2022 knapp 450 Leute bei dem Arbeitsinspektorat beschäftigt, von denen circa 300 im Außendienst direkt die Arbeitsstätten betreuen (Arbeitsinspektorat, 2022). Diese führten knapp 50.000 Kontrollen durch, also fast die doppelte Menge im Vergleich zur Finanzpolizei. Dennoch wird auch hier ein Mangel an Ressourcen deutlich, wenn man das den knapp 4,5 Millionen Menschen gegenüberstellt, für deren Betreuung sie insgesamt zuständig sind (STATISTIK AUSTRIA, 2024).

2.5.2. Limitierende Faktoren der Kontrollen

Die Effektivität der Kontrollen wird durch verschiedene Faktoren limitiert. Aus Aussagen der beiden Kontrollinstanzen geht hervor, dass es schlichtweg an Ressourcen mangelt, um ausreichend Kontrollen durchzuführen. Für gründliche Kontrollen, welche sehr zeitintensiv sind, fehlt es sowohl an Personal als auch an Geld (Neuhauser et al., 2023). Außerdem finden Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat häufig nur aus Anlässen, wie beispielsweise Arbeitsunfällen, statt und nicht stichprobenartig. Hinzu kommt, dass Kontrollen im Regelfall

angekündigt sind und so eine gewisse Vorbereitung durch die Arbeitgeber:innen stattfinden kann. Arbeitnehmer:innen bemängeln zudem, dass sie nur sehr selten direkt befragt werden, und wenn, dann zumeist unter Beisein ihrer Führungskräfte (Neuhauser et al., 2023). Außerdem spielt eine etwaige sprachliche Barriere eine Rolle, wenn die Mitarbeiter:innen kein oder nicht ausreichend deutsch sprechen. In einer Studie der Arbeitsinspektorate Niederösterreich und der Steiermark wurde nach der Herkunft der Paketzusteller:innen gefragt. Bei 42% der beteiligten Unternehmen waren ausländische Personen beschäftigt (Arbeitsinspektorat, 2024).

Darüber hinaus schränken die Komplexität der Fälle und die damit verbundenen zeitaufwändigen und spezialisierten Ermittlungen die Effizienz der Finanzpolizei ein. Der Zugang zu relevanten Daten ist oft eingeschränkt, was die Aufdeckung von Verstößen erschwert. Die fehlende oder ineffiziente Zusammenarbeit mit anderen Behörden und die veraltete technische Ausrüstung tragen ebenfalls zu den Einschränkungen bei (Lehner, 2014).

Beim Arbeitsinspektorat erschweren oft Größe und Komplexität der Unternehmensstrukturen die Arbeit. Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen sind oft gut versteckt und leicht zu manipulieren. Die Inspektoren sind häufig auf die regulären Arbeitszeiten beschränkt, so dass es schwierig ist, Verstöße außerhalb dieser Zeiten aufzudecken. Rechtliche und verwaltungstechnische Hindernisse, wie hohe Beweisanforderungen und langwierige Verfahren, verzögern die Durchsetzung von Sanktionen. Zudem ist das Arbeitsinspektorat nur für unselbstständig Beschäftigte zuständig. Selbstständige Zusteller:innen fallen nicht darunter (Arbeitsinspektorat, 2024).

Ein weiterer gemeinsamer Faktor ist der Widerstand der Arbeitgeber:innen und die mangelnde Kooperation der Arbeitnehmer:innen, die sich aus Angst vor Repressalien oft nicht trauen, ihre Meinung zu sagen (Kohlenberger et al., 2023). Es mangelt auch an Kenntnissen über die rechtlichen Anforderungen, was die Durchsetzung noch weiter erschwert (Neuhauser et al., 2023).

2.6. Migration

Die prekären Arbeitsbedingungen machen den Beruf Paketzusteller:in nicht unbedingt attraktiv. Dennoch werden die Umstände insbesondere von Menschen ohne österreichische

Staatsbürgerschaft in Kauf genommen. Gründe hierfür liegen vor allem in ihrer Vulnerabilität, welche durch multipel prekäre Lebensumstände zustande kommt (Birke & Neuhauser, 2023). Der Begriff multiple Prekarität meint, dass Migrant:innen sich in verschiedenen Bereichen ihres Lebens in einer vulnerableren Position befinden als Einheimische (Neuhauser et al., 2023). Neben der Erwerbstätigkeit stellen auch der Zugang zu Sozialleistungen, die Wohnungssuche und der Aufenthaltsstatus teils große Hindernisse und Probleme dar. Überhaupt einen Job zu haben, ist daher oftmals viel wichtiger als die konkreten Arbeitsbedingungen (Neuhauser et al., 2021). In Fällen, in denen der Aufenthaltsstatus vom Job abhängt, bekommen Migrant:innen häufig zudem ein Gefühl der Optionslosigkeit. Das Zusammenspiel aus der aktuellen österreichischen Migrations- und Sozialpolitik führt zu einem Arbeitszwang für Migrant:innen, welcher wiederum häufig dazu führt, dass diese Jobs unter ihrer Qualifikation und mit prekären Arbeitsbedingungen annehmen. In der Letzten Meile kommt die „hire and fire“ Mentalität der Subunternehmen als erschwerendes Element hinzu. Die Eintrittsschwelle ist gering, da man keine besondere Ausbildung benötigt und auch Deutschkenntnisse nicht zwingend gefordert werden. Da das Geschäft aber saisonal schwankt, wie in Kapitel 2.1. erläutert wurde, kommt es häufig zu Stellenauf- und Abbau. Migrant:innen kommen so schnell in einen Kreislauf zwischen prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, aus dem es schwer ist, auszubrechen (Neuhauser et al., 2023).

Zentrales Thema ist hierbei immer wieder das Aufenthaltsrecht, wie aus den Studien von Neuhauser, El-Roumy & Wexenberger (2021) und Neuhauser et al. (2023) hervorgeht. Sowohl Asylberechtigte als auch subsidiär Schutzberechtigte haben gemäß europäischem und nationalem Recht vollen Zugang zum Arbeitsmarkt und ihre Aufenthaltsberechtigung ist nicht daran gekoppelt. Asylberechtigte sind gemäß der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannte Flüchtlinge, die aufgrund ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder ihrer politischen Überzeugung in ihrem Herkunftsland vor Verfolgung nicht sicher sind. Die Aufenthaltsberechtigung gilt zunächst für drei Jahre und wird dann automatisch auf unbefristete Zeit verlängert, sofern kein Aberkennungsgrund vorliegt. Subsidiär Schutzberechtigte sind all jene, die nicht unter die Definition von Flüchtlingen im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention fallen, deren Leben oder Unversehrtheit im Falle ihrer Rückkehr trotzdem nicht gesichert wäre. Diese Aufenthaltsberechtigungen sind auf ein Jahr limitiert, und können, auch mehrfach, um zwei Jahre verlängert werden. Genau wie bei Asylberechtigten kann die Berechtigung aber auch jederzeit aberkannt werden, beispielsweise wenn sich die Lage im Herkunftsland ändert.

Während Geflüchtete zwar uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, sobald sie ihre Aufenthaltsberechtigungen erhalten, ist dies während der Phase der Bewerbung anders. Gemäß § 4 Abs 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) müssen Asylbewerber:innen sich separat für eine Beschäftigungsbewilligung bewerben. Dafür muss das Arbeitsmarktservice (AMS) eine Arbeitsmarktprüfung durchführen und in jedem Fall einzeln evaluieren, ob österreichische Staatsbürger:innen, EWR-Bürger:innen oder „fortgeschritten integrierte“ Ausländer:innen, bereit und qualifiziert sind, die betreffende Arbeitsstelle anzutreten. Diese erhalten dann Vorrang. Die Beschäftigungsbewilligung gilt für ein Jahr und ist an den im Antrag stehenden Arbeitgebenden gekoppelt. Auch wenn ein de-jure Beschäftigungsverbot für Asylbewerber:innen durch ein Urteil des Verfassungsgerichtshofes im Jahr 2004 für rechtswidrig erklärt wurde, ist fraglich, ob heute nicht dennoch ein de-facto Beschäftigungsverbot existiert. Eine restriktive Arbeitsmarktprüfung sowie die Forderung nach einstimmiger Zustimmung über jeden Antrag auf Beschäftigungsbewilligung sprechen dagegen (Ammer, 2023).

Die rechtliche Hürde für selbstständige Erwerbstätigkeit ist dafür um einiges geringer. Drei Monate nach dem Einreichen des Asylantrages ist es Bewerber:innen gestattet, sich selbstständig zu machen, wie es sich aus § 7 Abs 2 des Grundversorgungsgesetz des Bundes ergibt (GVG-B 2005). Da es in der Paketzustellung als Teil des Kleintransportgewerbes keine besonderen Voraussetzungen außer einer Anmeldung bei der Gewerbebehörde benötigt, macht es dieses Gewerbe für Asylbewerber:innen vergleichsweise attraktiv. Die Nostrifikation, also die Anerkennung von ausländischen Ausbildungen und Abschlüssen, kann sich nämlich schwierig gestalten (Neuhauser et al., 2023).

Bei Erfüllung aller Voraussetzungen kann ein Antrag auf den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt EU“ gestellt werden. Die Voraussetzungen für den Aufenthaltstitel Daueraufenthalt EU beinhalten unter anderem, einen Nachweis über den gesicherten Lebensunterhalt in Form von regelmäßigem Einkommen vorlegen zu können (Rauch, 2023). Dies soll dafür sorgen, dass keine finanzielle Belastung für Bund und Länder entsteht, und richtet sich nach dem aktuellen Ausgleichszulagenrichtsatz. Für 2024 liegt dieser bei 1.217,96 € netto für Alleinstehende und bei 1.921,46 € netto für Ehepaare (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2024). Das erzeugt Druck, konstant einen Job zu haben, und erhöht die Wahrscheinlichkeit, prekäre Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen.

Das gleiche gilt auch, wenn Familienzusammenführungen angestrebt werden. Auch hierfür fordert der österreichische Staat „feste und regelmäßige Einkünfte“, der Maßstab ist auch hier der aktuelle Ausgleichszulagenrichtsatz. Familienzusammenführung ist bei Asylant:innen ein dominantes Thema, wie aus den Interviews mit migrantischen Beschäftigten in der Paketzustellung von Neuhauser, El-Roumy & Wexenberger (2021), Neuhauser et al. (2023) und Kohlenberger et al. (2021) hervorgeht. In diesem Berufsfeld, welches sich finanziell am untersten Ende des Einkommens-Spektrums bewegt, bedeutet das Erreichen des Ausgleichszulagenrichtsatzes ein Vollzeiteinkommen. Auch dies kann sich für Zusteller:innen schwierig gestalten, da nach Angaben der interviewten Paketzusteller:innen Vollzeit-Arbeitsverträge nicht zwangsläufig gängig sind und allein die Äußerung dieses Wunsches zu Kündigungen führen kann (Neuhauser et al., 2023).

Eine weitere gängige Aufenthaltsgenehmigung ist die Rot-Weiß-Rot Karte. Diese löste 2011 das bis dahin geltende Quotensystem ab und war ein Schritt Richtung ökonomisch orientierter Migrationspolitik (Krings, 2013). Sie ist in ihren verschiedenen Variationen im AuslBG geregelt, so gibt es gemäß § 12 a-c Spitzenkräfte, Schlüsselkräfte und Fachkräfte in Mangelberufen. In jedem Fall ist die Rot-Weiß-Rot Karte an eine:n bestimmte:n Arbeitgeber:in geknüpft und steht in direkter Abhängigkeit zum Arbeitsvertrag. Der Aufenthalt ist zudem nicht nur in Bezug auf den Arbeitsmarktzugang begrenzt, sondern auch zeitlich befristet (Horvath et al., 2014). Die Karte wird in der Regel für zwei Jahre ausgestellt und kann bei Erfüllung aller Kriterien von der Rot-Weiß-Rot Karte Plus ersetzt werden, welche dann einen unbefristeten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Ein Kriterium ist es, in 21 der 24 Monate nachweislich beschäftigt gewesen zu sein (Kimm & Yun, 2021). Hier ergibt sich folglich das gleiche Problem wie bei den vorher thematisierten Aufenthaltsgenehmigungen. Das Akzeptieren von prekären Arbeitsbedingungen ist oftmals eine Unumgänglichkeit, sofern man seine Aufenthaltsgenehmigung nicht verlieren möchte.

Für all jene migrantische Arbeitnehmer:innen, die die österreichische Staatsbürgerschaft anstreben, finden sich ähnliche Perspektiven. Auch hier ist eine der Voraussetzungen, ein gesichertes Einkommen nachweisen zu können, welches auf dem Durchschnitt von 36 Monaten der sechs Jahre vor Antragsstellung begründet wird, wobei bis auf die sechs Monate unmittelbar vor Antragsstellung die restlichen 30 frei wählbar sind (Verwaltungsgerichtshof, 2019). Wer Mindestsicherung erhält gilt zudem nicht als Person mit gesichertem Lebensunterhalt, dementsprechend darf diese Sozialleistung nur im übrigen Zeitraum bezogen

werden, um Anspruch auf die österreichische Staatsbürgerschaft zu haben. Diese Regelung sorgt bei migrantischen Arbeitnehmer:innen für Verwirrung und führt oftmals zu der falschen Grundannahme, gar keine Mindestsicherung beziehen zu dürfen (Neuhauser et al., 2023).

Dies deutet auch auf einen weiteren Aspekt hin, aufgrund dessen migrantische Arbeitnehmer:innen prekäre Arbeitsverhältnisse akzeptieren. Der Zugang zu Sozialleistungen ist für sie zu Teilen rechtlich verkleinert, zu Teilen faktisch. Asylbewerber:innen haben so beispielsweise gar keinen Anspruch auf die Mindestsicherung, Asylberechtigte dagegen schon. Subsidiär Schutzberechtigte wiederum haben lediglich Anspruch auf „Kernleistungen der Sozialhilfe“, welche das Niveau der Grundversorgung jedoch nicht überschreiten dürfen (Neuhauser et al., 2023). Was dies umfasst, ist in Artikel 6 der Grundversorgungsvereinbarung genau erläutert. Diese verschiedenen Abstufungen können für Verwirrung sorgen. Zudem kommen weitere administrative Hürden hinzu, wie beispielsweise die Notwendigkeit eines Mietbeleges bei der Antragstellung auf die Mindestsicherung. Viele Migrant:innen aus Drittstaaten wohnen zumindest zunächst inoffiziell bei Familie, Freund:innen, oder Bekannten und es fehlt an Aufklärung über verschiedene Angebote, wie beispielsweise die Möglichkeit, über die Caritas einen Meldezettel zu erhalten (Neuhauser et al., 2023). Hinzu kommt, dass Migrant:innen in österreichischen Behörden häufig auf Unverständnis oder fehlende Bereitwilligkeit der Angestellten treffen und sich demnach nicht wohl damit fühlen, Behördengänge zu unternehmen, um Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen (Kohlenberger et al., 2021). Dies erhöht den Druck, einer Beschäftigung nachzugehen weiter, denn ohne Einkommen ist es den wenigsten finanziell möglich, sich und ihren Familien das Leben zu finanzieren.

In Summe wird deutlich, weshalb migrantische Arbeitnehmer:innen in ihrer multiplen Prekarität deutlich bereiter sind, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die die wenigsten Österreicher:innen hinnehmen würden. Die Angst vor Arbeitslosigkeit ist aus den oben genannten Aspekten groß. Sofern migrantische Arbeitnehmer:innen sich ihrer Rechte bewusst sind, trauen sie sich folglich trotzdem nur in seltenen Fällen, sich gegen ihre Arbeitgeber:innen aufzulehnen und für die eigenen Rechte einzustehen.

3. Methodik

3.1. Methodische Vorgehensweise

Die Unterschiede zwischen den aus Studien hervorgehenden Arbeits-Realitäten der Zusteller:innen im Vergleich mit öffentlichen Positionierungen und Darstellungen der verantwortlichen Großkonzerne über ihre eigenen Kanäle sind beträchtlich (siehe beispielsweise Adler, 2023). Ein Blick auf den österreichischen und europäischen rechtlichen Rahmen zeigt, dass die Bedingungen für einen umfassenden Schutz der Arbeitnehmenden zwar nicht lückenlos, aber dennoch grundsätzlich gegeben sind. Das wirft die Frage auf, wie es in einem Rechtsstaat wie Österreich möglich ist, dass eine so essenzielle und gut sichtbare Branche solch prekäre Arbeitsbedingungen aufweist. Um diese Lücke erklären zu können, wird in dieser Arbeit qualitativ pluralistisch gearbeitet. Die Basis hierfür bildet die durchgeführte Analyse von relevanter Literatur sowie Dokumenten aus der österreichischen und europäischen Gesetzgebung und Rechtsprechung aus Kapitel 2.

Um die Forschungsfrage umfassend beantworten zu können, wurden darauf aufbauend sieben Leitfaden-gestützte Interviews mit acht Expert:innen geführt (Helfferich, 2022; Kaiser, 2021). Als Expert:innen wurden nach Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) Personen gezählt, die über ein spezifisches Fachwissen verfügen, welches extern anerkannt wird und die eine erhöhte Fachkompetenz in ihrem Gebiet für sich beanspruchen können. Da die Expert:inneninterviews dem Zweck dienen, die rechtliche Praxis und Realität zu verstehen, werden offene Befragungen gegenüber geschlossenen gewählt (Kaiser, 2021). So kann die Differenz zwischen theoretischem Recht auf Papier und Recht in der praktischen Wirklichkeit aufgezeigt werden.

Mit Hilfe eines vorab entwickelten Leitfadens auf Basis von Kaiser (2021) wurden die Expert:innen zu ihren Erfahrungen mit den oben thematisierten rechtlichen Problemen der Arbeitnehmenden im Letzte Meile Paketdienst-Sektor befragt werden. Dadurch konnte spezifisches Faktenwissen erworben werden, welches in der Literatur bisher nicht zu finden ist. In Kombination mit der qualitativen Inhaltsanalyse kann so ein realistisches Bild zur Lage in Österreich gezeichnet werden.

3.2. Expert:innen-Interviews

Es wurden leitfadengestützte Interviews mit Expert:innen gewählt, um spezifische Informationen des untersuchten Phänomens, also der Differenz zwischen Arbeitsrecht in der

Theorie und in der Praxis, zu sammeln. Leitfadengestützte Expert:inneninterviews sind eine methodisch strukturierte Form der qualitativen Datenerhebung, bei der Expert:innen zu bestimmten Themen befragt werden. Diese Methode eignet sich besonders für die Erhebung von Praxis-, Erfahrungs- und Fachwissen (Helfferich, 2022). Der Interviewleitfaden dient als struktureller Rahmen, der die systematische Erfassung von Expert:innenmeinungen anhand von offenen Fragen und Themenbereichen ermöglicht. Zunächst wird ein Leitfaden entwickelt, der den Interviewprozess unterstützt und sicherstellt, dass alle relevanten Themen abgedeckt werden. Die Fragen werden so formuliert, dass sie einerseits spezifische Informationen liefern und andererseits den Experten genügend Raum für detaillierte Antworten lassen. Der Leitfaden soll auf einer sorgfältigen Vorbereitung basieren, die Literaturrecherchen und theoretische Überlegungen einschließt, um fundierte und zielgerichtete Fragen zu gewährleisten. Bei der Auswahl der Expert:innen muss darauf geachtet werden, dass sie über umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen im jeweiligen Themenbereich verfügen. Die Anzahl der Interviews kann je nach Forschungsfrage und Zielsetzung der Studie variieren (Kaiser, 2021).

3.2.1. Leitfaden

Der Leitfaden wurde auf Basis der in Kapitel 2 durchgeführten Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen entwickelt und an die jeweiligen Akteure angepasst. Dies war aufgrund der Diversität der Interviewpartner:innen notwendig, da beispielsweise Mitarbeiter:innen der Arbeiterkammer über ein anderes Praxiswissen verfügen als jene des Arbeitsinspektorats. Die jeweiligen Leitfäden sind im Anhang einsehbar (Anhang A bis G). Es wurde angestrebt, sowohl spezifisch nach relevanten Richtlinien und Gesetzen zu fragen als auch Raum für noch unbekannte Faktoren und persönliche Erfahrungen zu lassen.

In jedem Leitfaden gab es die Themenblöcke Rechtlicher Rahmen, Haftungskonstrukte, Kontrolle und Ausblick. In einigen kamen noch die Blöcke Allgemeines und Migration hinzu. Zu Beginn wurde der:die interviewte Expert:in durch eine kurze Einleitung in die Thematik eingeführt, sowie ein Erwartungshorizont kreiert. Die Themenblöcke bauten inhaltlich aufeinander auf, mit allgemeinen und konkreteren Fragen zu Beginn. Darauf folgten komplexere und offenere Fragen, bevor am Ende nach Verbesserungsvorschlägen und Lösungsansätzen gefragt wurde. Die Fragen wurden innerhalb der Interviews dynamisch auf das Gesagte angepasst, an relevanten Stellen nachgehakt, sowie jene Fragen übersprungen, zu

denen keine Auskunft geliefert werden konnte. Zudem wurde zu Ende des Interviews nach Aspekten gefragt, die durch den Leitfaden nicht abgedeckt wurden.

Die spezifischen Fragen wurden, wie bereits erwähnt, auf Basis von Kapitel 2 erstellt. Ziel war dabei einerseits, zu erfahren, wie der theoretische rechtliche Rahmen in der Praxis funktioniert. Daher wurden beispielsweise Fragen zu spezifischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und europarechtlichen Richtlinien gestellt. Jene rechtlichen Schwachstellen, die durch die vorangegangene Recherche bekannt waren, wurden direkt angesprochen, um den Raum zu eröffnen, über mögliche Lösungen und Verbesserungsansätze sprechen zu können. Um herauszufinden, welche rechtlichen Werkzeuge noch fehlen, wurde spezifisch danach gefragt. Da die Interviews über einen Zeitraum von zwei Monaten geführt wurden, konnten die Leitfäden zudem von Interview zu Interview reevaluiert werden. So fiel zum Beispiel eine Frage nach Arbeitskräfteüberlassung gänzlich weg, sobald feststand, dass dies in der Paketzustellung keine nennenswerte Erscheinung ist, sondern nur in den Verteilzentren.

3.2.2. Sampling

Die Auswahl der Expert:innen basiert ebenfalls auf der Analyse in Kapitel 2. Daraus konnten drei Stränge identifiziert werden, die für die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Branche relevant sind. Diese drei Stränge bestehen aus der Arbeitnehmer:innenperspektive, abgedeckt durch die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer, der Arbeitgeber:innenperspektive, abgedeckt durch die Wirtschaftskammer, den Kleintransporteur und die Mitarbeitende eines führenden Logistikunternehmens, sowie die Perspektive der Kontrollinstanzen, abgedeckt durch das Arbeitsinspektorat und die Finanzpolizei. Interviewt wurden:

- Der Landessekretär der Gewerkschaft vida Steiermark,
- Ein Arbeitsrechtsexperte der Arbeiterkammer Österreich,
- Eine Juristin vom Zentralarbeitsinspektorat,
- Ein Arbeitsinspektor vom Arbeitsinspektorat NÖ Industrieviertel,
- Der Bereichsleiter der Finanzpolizei Österreich,
- Ein Kleintransporteur, der auch im Fachausschuss für Kleintransporteure Wien sitzt,
- Eine Angestellte eines führenden Logistikunternehmens in Österreich und
- Die Fachgruppenobfrau der Kleintransporteure Wien, Wirtschaftskammer Österreich

Zusätzlich gaben einige der interviewten Expert:innen Einblicke in die relevanten politischen Abläufe und Gegebenheiten. Dies waren insbesondere die Expert:innen der Wirtschaftskammer und der Finanzpolizei sowie der Kleintransporteur. Das Sampling wird als ausreichend erachtet, da bei der qualitativen Methode der Expert:innen-Interviews keine Generalisierung angestrebt wird und folglich kein Anspruch besteht, alle relevanten Expert:innen zu befragen (Kaiser, 2021). Für alle im Laufe der Literaturrecherche aufgedeckten relevanten Perspektiven wurden mindestens zwei Expert:innen interviewt. So konnte sichergestellt werden, dass die Perspektiven unter- und miteinander verglichen und Widersprüche entdeckt werden konnten. Aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen, sowie fehlender persönlicher Kontakte zu den relevanten Institutionen, konnte eine Sättigung des Samples nicht erreicht werden (Przyborski et al., 2022). Dennoch bietet es eine breite Vielfalt an Einblicken aus dem Untersuchungsfeld und die unterschiedlichen rechtlichen und strukturellen Mechanismen, sowie deren gegenseitigen Bedingungen und Wirkungen aufeinander konnten aufgedeckt werden (Strübing, 2022).

Die Expert:innen wurden über eine eigenständige Recherche entweder direkt gefunden und kontaktiert, oder meldeten sich auf meine allgemeine Kontaktaufnahme zur identifizierten relevanten Organisation/Instanz. So wurde die oben genannten acht Experten akquiriert und im Zeitraum von Juni 2024 bis Oktober 2024 interviewt. Bis auf eines fanden diese alle online über die Anwendungen Zoom oder Teams statt. Diese wurden direkt über die Anwendung zu Transkriptionszwecken aufgezeichnet. Das Interview, das offline durchgeführt wurde, wurde auf Vorschlag des Experten in dessen Büro gehalten und über eine Smartphone App aufgezeichnet. Die Interviews variierten stark in ihrer Dauer, mit 27 Minuten und 78 Minuten als Extreme. Der Durchschnitt liegt bei gerundeten 48 Minuten. Alle Expert:innen leben und arbeiten in Österreich und haben Deutsch als Muttersprache. Folglich wurden alle Interviews auf Deutsch geführt. Das gesammelte Interviewmaterial von insgesamt circa 336 Minuten wurde mit Hilfe des Tools MAXQDA inhaltlich-semantisch transkribiert. Dabei wird der Fokus auf den Informationsgehalt und nicht den konkreten Wortlaut gelegt. Es wird bei der Transkription auf einen verständlichen Wortfluss geachtet, Floskeln und Interaktionen wurden folglich ausgelassen. Inhaltlich wurden keine Änderungen vorgenommen.

Aus Gründen der Vertraulichkeit wünschten sich einige der Expert:innen eine anonyme Handhabung der Interviews. Aus diesem Grund sind die Transkripte nicht im Anhang einsichtig, liegen der betreuenden Professorin Dr. Schaffhauser-Linzatti jedoch vor. Aus den

Interviews wird im Folgenden mit *int_* und dem Namen der Instanz zitiert. Das Interview mit der Finanzpolizei beispielsweise wird folglich als *int_finanzpolizei* abgekürzt. Die Abkürzungen können zudem dem Abkürzungsverzeichnis entnommen werden.

3.3. Qualitative Inhaltsanalyse

Die Interviews mit den acht Expert:innen wurden nach Mayring's (2010) qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Gemäß Gläser und Laudel (2010) verschafft die qualitative Inhaltsanalyse eine Informationsbasis, die, anders als die herangezogenen Ursprungstexte, nur noch all jene Informationen enthält, die eine Relevanz für die Beantwortung der Forschungsfrage haben. Das zentrale Merkmal der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring besteht darin, dass sie kategoriengeleitet ist (Mayring, 2019). Der Prozess der qualitativen Inhaltsanalyse besteht aus mehreren methodischen Schritten, die systematisch und regelbasiert durchgeführt werden und sowohl qualitative als auch quantitative Ansätze integriert. Sie wurde entwickelt, um große Mengen an Textmaterial strukturiert und theoriegeleitet zu analysieren und hat sich insbesondere in den Kommunikationswissenschaften etabliert. Das zu analysierende Material wird zu Beginn festgelegt. Dieses kann aus Interviews, offenen Fragebögen, Beobachtungsprotokollen oder anderen textbasierten Daten bestehen. Die zu kodierenden Analyseeinheiten werden festgelegt. Dies können einzelne Wörter, Sätze, Absätze oder thematische Einheiten sein. Ein zentrales Element der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Entwicklung eines Kategoriensystems. Dies kann induktiv, also aus dem Material selbst, oder deduktiv, also theoriegeleitet, geschehen (Gläser & Laudel, 2010). Das Kategoriensystem dient der systematischen Kodierung und Interpretation der relevanten Textpassagen. Das Material wird mit Hilfe des Kategoriensystems kodiert. Dies geschieht in mehreren Runden, um die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Kategorisierung zu gewährleisten (Mayring, 2019). Die Kodierung kann manuell oder mit Hilfe einer speziellen Software erfolgen. Nach der Kodierung werden die Kategorien ausgewertet.

In der vorliegenden Arbeit sind die Transkriptionen der Expert:inneninterviews das zu analysierende Material. Das Kategoriensystem wurde induktiv entwickelt und unter Nutzung der Software MAXQDA codiert. Dafür wurden die Transkriptionen in die Software hochgeladen und einzeln durchcodiert. Als grobe erste Kategorien dienten hierfür die Unterkapitel aus Kapitel 2. In einem zweiten und dritten Durchgang wurden die Kategorien verfeinert, um die Auswertung zu vereinfachen. Die Kategorie „Rechtlicher Rahmen“ wurde

so beispielsweise aufgefächert in „Arbeitsrecht“, „rechtliche Bestimmungen Kontrollinstanzen“, „österreichische Bestimmungen“ und „europarechtliche Bestimmungen“. Einzelne Aussagen wurden im Laufe der Auswertung weiteren Kategorien zugeordnet, wenn dies als notwendig erachtet wurde. Zur Übersicht ist in Abbildung 4 die Matrix zu sehen, inklusive der Summe an codierten Textstellen pro Kategorie und der Summe an Codes pro Interview. Der Durchschnitt liegt hier bei 40 Codes pro Interview.

Code System	Logistikunternehmen	Finanzpolizei	Wirtschaftskammer	Arbeiterkammer	Kleintransporteur	Arbeitsinspektion	Gewerkschaft vida	SUM
Rechtlicher Rahmen								17
Arbeitsrecht								6
Rechtliche Bestimmungen Kontrollinstanzen								8
Österreichische Bestimmungen								9
Europarechtliche Bestimmungen								6
Scheinselbstständigkeit und Subunternehmen								16
Scheinselbstständigkeit								12
Gewerbeberechtigung								4
Kontrolle								24
KT Gütesiegel								8
Finanzpolizei								2
Arbeitsinspektorat								10
Fahrtenschreiber/Lenkprotokoll								19
Strafe								6
Haftung								12
Migration								13
Drittstaaten								9
EU Mitgliedsstaaten								2
Strukturelle und sonstige Thematiken								11
Gewerkschaft								5
Andere Faktoren								5
Lösungen								47
Leiharbeit								5
SUM	19	35	36	49	39	42	36	256

Abbildung 4: Matrix Codes (Auszug aus eigenem MAXQDA-Projekt)

Mithilfe des Smart Coding Tools konnte ein guter Überblick über die Aussagen der verschiedenen Expert:innen zu den verschiedenen Themenblöcke gefunden werden und Überschneidungen sowie Widersprüche leicht entdeckt werden. Anhand der Matrix in Abbildung 3 wurde zudem die Relevanz der einzelnen Kategorien ersichtlich. Diese Gewichtung floss auch in die Auswertung der Ergebnisse im folgenden Kapitel ein.

4. Ergebnisse

4.1. Darstellung der Ergebnisse

Die durchgeführten Interviews konnten viele der in Kapitel 2 thematisierten Punkte bestätigen und aus verschiedenen Perspektiven beleuchten. Zudem kamen im Laufe der Gespräche Aspekte auf, die aus der vorhandenen Literatur zu dem Thema nicht ersichtlich sind. Im Folgenden werden die gewonnenen Erkenntnisse analog zu den Themenblocks des Interviewleitfadens aufgeschlüsselt. Hinzu kommen zwei Themenblocks, die aus den Inhalten der Interviews abgeleitet wurden. So bekommen alle in den Interviews thematisierten und

damit relevanten Aspekte ausreichend Raum. Im Laufe der Interviews wurde außerdem deutlich, dass Arbeitskräfteüberlassung in der Zustellung selbst keine bedeutende Rolle spielt. Diese Problematik ist eher in den Verteilzentren zu finden, in der Paketzustellung aber eine Ausnahme. Folglich konnten die Expert:innen dazu nichts beitragen und es wird in diesem Kapitel nicht weiter darauf eingegangen.

Die Themenblocks sind demnach:

- Rechtlicher Rahmen
- Scheinselbstständigkeit und Subunternehmertum
- Kontrolle
- Strafe
- Haftung
- Migration
- Strukturelle und sonstige Thematiken
- Lösungen

Zur Orientierungshilfe zeigt Abbildung 5, wie häufig in den Interviews Aussagen zu den acht Themenblöcke getätigt wurden, und wie dies Interview-übergreifend im Verhältnis zur Gesamtanzahl an Erwähnungen steht.

Code System	Logistikunternehmen	Finanzpolizei	Wirtschaftskammer	Arbeiterkammer	Kleintransporteur	Arbeitsinspektion	Gewerkschaft vida	SUM
> Rechtlicher Rahmen								46
> Scheinselbstständigkeit und Subunter								32
> Kontrolle								63
> Strafe								6
> Haftung								12
> Migration								24
> Strukturelle und sonstige Thematiken								21
> Lösungen								36
SUM	17	34	32	42	38	42	35	240

Abbildung 5: Matrix Themenblöcke (Auszug aus eigenem MAXQDA-Projekt)

4.1.1. Rechtlicher Rahmen

Bei der Befragung zum rechtlichen Rahmen für Paketzusteller:innen kamen insbesondere die Thematiken Verordnungsfahrzeuge, Verjährung, Beweislastumkehr, Arbeitszeitbestimmungen, der Gewerbeschein und Teilschwarzzahlungen zur Sprache.

Ein wiederkehrendes Thema durch die verschiedenen Interviews hindurch war jenes der rechtlichen Differenzierung zwischen Kleintransportern unter 3,5 Tonnen und den sogenannten

Verordnungsfahrzeugen über dieser Grenze. Viele wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten lediglich für Fahrzeuge über 3,5 Tonnen, also nicht für die klassischen Paketzustellungs-Fahrzeuge. Dies ist beispielsweise mit den Bestimmungen für selbstständige Fahrer:innen im Güterbeförderungsgesetz der Fall. In § 24b GütbefG sind sowohl Regelungen über wöchentliche Höchstarbeitszeiten und Ruhepausen für selbstständige Fahrer:innen festgelegt als auch Aufzeichnungspflichten verankert. Dies gilt jedoch nur für selbstständige Lenker:innen von Fahrzeugen über 3,5 Tonnen. In Deutschland gelten jene Vorgaben auch für selbstständige Kleintransporteure in Fahrzeugen ab 2,8 Tonnen. Dies ist dort in § 1 der Fahrpersonalverordnung verankert (Erbs, Kohlhaas & Häberle, 2024) und gemäß den interviewten Expert:innen des Arbeitsinspektorats auch für Österreich erstrebenswert. So könnte sichergestellt werden, dass auch selbstständige Fahrer:innen Lenk- und Ruhezeiten einhalten, die dem Schutz ihrer selbst und aller Verkehrsteilnehmer:innen dienen würden.

Als weiteres Problem innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen wurde angemerkt, dass die geltenden rechtlichen Verjährungs-Bestimmungen mit drei Jahren zu kurz angesetzt sind. Mehrere der Expert:innen sagten aus, dass es für die klagenden Zusteller:innen aufgrund der Verjährungsfristen häufig keine Erfolge zu verzeichnen gibt. Arbeitnehmer:innen ergreifen in der Regel, und wenn überhaupt, erst nach Ende ihres Dienstverhältnisses rechtliche Maßnahmen für offene Lohn-, Gehalts- oder Urlaubsansprüche. Bis dahin können Teile ihrer Ansprüche bereits verfallen sein. Die Verjährungsfrist ist für abhängige und freie Dienstverhältnisse gleichermaßen relevant, wie der interviewte Arbeitsrechtsexperte der AK Wien anhand eines EuGH-Falles aus Großbritannien illustrierte (EuGH, 2017).

Kläger war in dem angesprochenen Fall ein Mann, der 13 Jahre lang für ein Unternehmen als Selbstständiger tätig war, bevor er das Arbeitsverhältnis gerichtlich als ein abhängiges einstufen ließ. In dem thematisierten Fall klagte dieser Mann nun seinen ihm als Arbeitnehmer regulär zustehenden Urlaub für die vergangenen 13 Jahre ein. Nach der regulären Verjährungsfrist wäre dies nicht möglich. Der EuGH entschied aufgrund der besonderen Umstände jedoch gegen die reguläre Verjährungsfrist und setzte damit ein wichtiges Signal an Arbeitgeber:innen in der EU, dass diese von Scheinselbstständigkeit nicht profitieren sollen (Gagawczuk, 2018). In einem ähnlichen Fall entschied der Oberste Gerichtshof in Österreich jedoch anders (Oberster Gerichtshof, 2023). Basis war das Argument, dass dem fälschlich als selbstständig eingestuften Kläger theoretisch ein effektiver Rechtsbehelf zur Verfügung stand. Gemäß § 228 Zivilprozessordnung (ZPO) kann ein:e Arbeitnehmer:in, der:die als

Scheinselbstständige:r oder freie:r Dienstnehmer:in arbeitet, mit einer sogenannten Feststellungsklage rechtlich überprüfen lassen, ob sein Vertragsverhältnis den arbeitsrechtlichen Vorschriften, und damit auch dem Urlaubsgesetz, unterliegt. Der Vorteil einer solchen Klage für den:die Arbeitnehmer:in besteht darin, dass sie die Verjährungsfrist unterbricht. Wird diese Möglichkeit nicht genutzt, bleibt als Einwand gegen die Verjährung des Urlaubsanspruchs lediglich der Vorwurf, dass der Arbeitgeber die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs wider Treu und Glauben verhindert hat.

Anhand dieser beiden Fälle verdeutlichte der Experte der Arbeiterkammer, dass Verjährungsfristen arbeitnehmer:innenfreundlicher werden müssen. Dafür lohnt sich auch ein Blick auf die Frage, wieso Arbeitnehmer:innen ihre arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche häufig erst nach Ende des Dienstverhältnisses einklagen. In Österreich gibt es im Gegensatz zu Deutschland kein sogenanntes Maßregelungsverbot. Dies ist dort in § 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) verankert und schützt Arbeitnehmer:innen vor der Schlechterstellung und Diskriminierung jeglicher Art, wenn diese:r in zulässiger Art seine:ihre Rechte ausübt. In Österreich gibt es lediglich einen Kündigungsschutz. Einen Schutz vor Maßnahmen, wie beispielsweise nur noch die unbeliebteren Schichten zugewiesen zu bekommen oder gar keine mehr, gibt es nicht. Der Experte der Arbeiterkammer würde eine Nachschärfung des österreichischen Gesetzgebers hier als sinnvoll erachten, um Arbeitnehmer:innen nicht davon abzuschrecken, ihre Rechte geltend zu machen.

Um die Geltendmachung von Rechten für Arbeitnehmer:innen noch weiter zu vereinfachen, wurde zudem das Prinzip der Beweislastumkehr angesprochen. Dabei geht es darum, dass es nicht in der Hand des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegt, zu beweisen, dass beispielsweise eine Scheinselbstständigkeit vorliegt, Überstunden nicht bezahlt, oder Lenk- und Ruhezeiten nicht respektiert werden. Stattdessen ist die Grundannahme, dass diese:r im Recht ist. Es liegt dann bei dem:der Arbeitgeber:in zu beweisen, dass er:sie sich an die geltenden Gesetze hält. Dies spielte beispielsweise bei den Verhandlungen zur in Kapitel 2.4.2 thematisierten Plattformarbeitsrichtlinie eine große Rolle. Demnach muss in Zukunft der:die Betreiber:in der Plattform beweisen, dass es sich nicht um Arbeitnehmer:innen, sondern wirklich um Selbstständige handelt (int_arbeiterkammer). Hier bemängelt der Experte der Arbeiterkammer, dass die Beweislastumkehr in der Richtlinie noch nicht konkret genug ausformuliert wurde. Grundsätzlich wies er außerdem darauf hin, dass die klassische Paketzustellung nicht zur Plattformarbeit zählt, und eine analoge Anwendung eines Gesetzes,

das bewusst nur eine spezifische Thematik regelt, nicht möglich ist. Dennoch kann diese Richtlinie ein Anstoß sein, die Beweislastumkehr allgemein auf Scheinselbstständigkeit auszuweiten.

Gemäß dem Experten der Finanzpolizei liegt ein weiteres Problem in der weiten Verbreitung von Teilschwarzzahlungen. Paketzusteller:innen werden ihm zufolge offiziell für weniger Stunden angestellt, als sie letztendlich arbeiten. Der restliche Lohn wird schwarz ausbezahlt. Durch diese Umgehungskonstruktion können Steuern und sozialrechtliche Abgaben geringgehalten werden. Die Zusteller:innen leiden darunter insoweit, als dass sie weniger in die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung einzahlen und dementsprechend reduzierte Leistungen erhalten. Zudem wirkt sich dies auf Ansprüche wie Lohnfortzahlung, Urlaubsansprüche und Abfertigungszahlungen aus (Neuhauser et al., 2023). Der interviewte Kleintransporteur warf zudem ein, dass Subunternehmen in der Paketbranche gerne Personen einstellen, die Geld von der AMS beziehen. Er sieht den Fehler im System hierbei darin, dass die Subunternehmen von vorneherein zu wenig Geld von den Logistikkonzernen bekommen, um die Aufträge mit einer angemessenen Arbeitszeit und Bezahlung zu erledigen. Deshalb greifen sie dann zu Maßnahmen wie Teilschwarzzahlungen.

Auch unbezahlte Tätigkeiten, insbesondere das Ein- und Ausladen der Pakete zu Beginn und Ende der Schicht, wurden angeprangert. Dies stellt einen Verstoß gegen § 2 des Arbeitszeitgesetzes (AZG) dar, wonach Arbeitszeit als die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit zu sehen ist. Der interviewte Experte der Gewerkschaft vida wies in dem Zusammenhang auch auf einen internen Bußgeldkatalog hin, der Strafen verteilt, wenn beispielsweise Pakete nicht zugestellt werden können oder das bereitgestellte Fahrzeug Schäden erleidet.

„Ja, und dann gibt es in der Paketzustellbranche intern einen Strafkatalog, wo draufsteht, wenn du dieses Namensschild nicht trägst, zahlst du 5 €, wenn du das Paket nicht ablieferst, zahlst du die Strafe. Wenn du das machst, zahlst du die Strafe. Das hat der Auftraggeber mit den Subunternehmen unterschrieben und wird den Fahrer am Monatsende abgezogen. Es gibt einen Bußgeldkatalog, wo das abgezogen wird, und das kann in Österreich nicht sein. Das darf nicht sein. Und die Zeit, wo der Paketzusteller in der Früh, je nachdem zwischen 5:00 und 6:00 fängt er an zu arbeiten, die er braucht zum Beladen der Pakete in seinen Kleintransporter, die bekommt er nicht

bezahlt. Sondern der Unternehmer kriegt nur bezahlt, wie viel Pakete er ausliefert.“
(int_vida)

Insbesondere aus dem Gespräch mit der Expertin der Wirtschaftskammer kam hervor, dass viele rechtliche Rahmenbedingungen aus politischen Gründen nicht angepasst werden. Bei einer so preissensitiven Branche ist die Sorge groß, einen Wettbewerbsnachteil gegenüber Unternehmen aus angrenzenden EU-Nachbarländern zu erleiden. Würden beispielsweise lediglich in Österreich intelligente Fahrtenschreiber verpflichtend eingeführt werden, aber nicht in Tschechien, Ungarn und der Slowakei, können Unternehmen aus diesen Ländern weiterhin leichter jegliche Arbeitszeitbestimmungen umgehen, indem die analogen Lenkprotokolle beschönigt werden. Mit digitalen Fahrtenschreibern ist dies kaum noch möglich, und österreichische Unternehmen könnten preislich von ausländischen leicht unterboten werden. Auf die Frage hin, wie sie zu der Einführung von digitalen Fahrtenschreibern für Fahrzeuge unter 3,5 Tonnen stehe, äußerte die Expertin:

„Das ist ein Thema, wo Sie mich jetzt zu einem falschen Zeitpunkt fragen. Naja, es ist ein Wahlkampfthema. Wir haben nächstes Jahr Wirtschaftskammerwahlen und dazu werden Sie jetzt wahnsinnig schwer von mir eine Antwort bekommen.“
(int_wirtschaftskammer)

Dies illustriert, wie politisch der rechtliche Rahmen ist. Zudem haben die großen Logistikkonzerne der Expertin zufolge eine starke Lobby. Forderungen, welche die Wirtschaftskammer stellt und durchsetzen möchte, die entgegen den Interessen der Logistikkonzerne sind, müssen gekonnt lobbyiert werden:

„In dem Fall spielt aber der Zentralverband da sehr mit, der ZV, der natürlich darum schaut, dass seine Leute, also die Spediteure, also die Auftraggeber da mit einem blauen Auge rauskommen. Und da werden wir jetzt schauen, wer besser lobbyiert.“
(int_wirtschaftskammer)

Ein Nebenaspekt, der meist nur auf konkrete Nachfrage aufkam, betraf die niedrige Hürde des Erwerbs der Gewerbeberechtigung. Wie in Kapitel 2 erläutert, sind Kleintransportunternehmen unter 3,5 Tonnen EU-weit ein Anmeldegewerbe und erfordern lediglich den Besitz eines passenden Führerscheins. Wenn keine rechtlichen Ausnahmestände vorliegen, kann man ein

solches Unternehmen anmelden und am nächsten Tag die Arbeit aufnehmen. Oft mangelt es dann an betriebswirtschaftlichen Kenntnissen. Das führt dazu, dass Subunternehmen unwirtschaftliche Verträge mit den Logistikkonzernen abschließen, die eine faire Bezahlung der Zusteller:innen gar nicht möglich machen. Eine Erhöhung der Hürde würde nach Aussage der Expertin der Wirtschaftskammer „[...] sicherlich die Spreu vom Weizen trennen [...]“ (int_wirtschaftskammer), man müsse aber den volkswirtschaftlichen Schaden, der dadurch entstehen könnte, dem Nutzen gegenüberstellen und abwägen.

Zusätzliche Qualitätsmerkmale, wie das KT-Gütesiegel, seien laut dem Experten der Finanzpolizei wenig populär, weil die Branche schlichtweg zu preissensitiv ist. Das KT-Gütesiegel wurde von der Wirtschaftskammer Österreich und soll ein Qualitätsstempel für Kleintransporteure sein. Ein Kleintransportunternehmen muss dafür verschiedene Auflagen erfüllen, wie beispielsweise die korrekte Anmeldung Fahrzeuge. Darüber hinaus muss der:die Geschäftsführer:in einen Ausbildungskurs absolvieren, in welchem Inhalte wie Rechnungslegung, Kalkulation und mehr geprüft werden. Auch ein Ladegutsicherungs- und Fahrtechnikkurs ist Bestandteil der Ausbildung. Zudem haften alle Unternehmen mit KT-Gütesiegel für ihre Subunternehmen und müssen nachweisen, dass es unter ihnen nicht mehr als eine weitere Ebene davon gibt (WKO, 2024). Nach eigenen Angaben und gemäß dem offen einsehbaren Register auf der Website wird das KT-Gütesiegel bisher primär von Siedlungsfirmen wahrgenommen, also jenen Kleintransportunternehmen, die sich auf Übersiedlungen spezialisiert haben. Insbesondere im Paketzustellungsbereich, fehlt der extrinsische Anreiz für das Gütesiegel. Der Grund dafür könnte darin liegen, dass die vier großen Marktführer bei der Anstellung von Subunternehmen nicht auf derartige Qualitätsmerkmale achten. Außerdem haben diese Unternehmen aufgrund der Ausbildung eine bessere Verhandlungsbasis und sind aus preislicher Perspektive weniger attraktiv. Die Beweggründe der Kleintransportunternehmen in der Paketzustellung für oder gegen das Gütesiegel sind jedoch zum Stand der Verfassung dieser Arbeit noch nicht erforscht.

Gemäß der interviewten Expertin der Wirtschaftskammer ist das langfristige Ziel, neben Siedlungsfirmen auch Paketzustellungsunternehmen zu der Teilnahme an den Kursen zu bewegen. Auf diese Weise könne das Verständnis der Subunternehmen für ihre eigenen Rechte, sowie ihre betriebswirtschaftlichen Kenntnisse gesteigert werden. Als ersten großen Erfolg konnte verbucht werden, dass das Logistikunternehmen LTS, eines der größten österreichweit tätigen Unternehmen, das KT-Gütesiegel erhalten hat (int_wirtschaftskammer).

Die interviewte Expertin des Logistikunternehmens erzählte aus ihrem Unternehmen, dass dieses Gütesiegel bei ihnen de facto nichts verändert hat. Sie habe eher das Gefühl, dass es ein „wechselseitiges Schwert“ sei. Sowohl das Logistikunternehmen, für das sie arbeitet, als auch die Initiatoren des Gütesiegels wollen sich mit dem Erwerb, beziehungsweise mit der Vergabe, profilieren (int_logistikunternehmen).

4.1.2. Scheinselbstständigkeit und Subunternehmertum

Auch das beliebte Umgehungs-konstrukt der Scheinselbstständigkeit wurde mehrfach thematisiert. Dabei ging aus mehreren Interviews hervor, dass die Auftraggeber:innen im Regelfall wissen, dass sie sich mit ihrem Vorgehen rechtlich zumindest in der Grauzone befinden. Scheinselbstständigkeit führt, wie oben im Text erläutert, dazu, dass Arbeitnehmer:innenrechte wie Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Arbeitszeitbeschränkungen umgangen werden. Der Experte der Finanzpolizei wies in dem Zusammenhang darauf hin:

„[...], dass diese Personen eigentlich in Scheinselbstständigkeiten sozusagen gedrängt werden, aber in der kompletten Abhängigkeit zu dem jeweiligen Auftraggeber stehen. Das heißt, teilweise werden ihnen auch die Autos zur Verfügung gestellt, es wird ihnen sozusagen das gesamte Equipment zur Verfügung gestellt und sie sind dann angeblich der super Selbstständige, der alles selber einteilen kann und damit natürlich auch rund um die Uhr fahren kann, ohne irgendwelchen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu unterlegen und auch keine Lohndumpingbestimmungen mehr einhalten zu müssen, weil ein Unternehmer darf sich ja selber ausbeuten.“ (int_finanzpolizei)

Die interviewten Expert:innen des Arbeitsinspektorats berichteten von der Schwierigkeit, solche Fälle von Scheinselbstständigkeit zu erkennen und das Beschäftigungsverhältnis als nichtselbstständig einzustufen. Dazu muss der wahre wirtschaftliche Gehalt des Verhältnisses ermittelt werden, eine Aufgabe die laut der Juristin des Arbeitsinspektorats auch für ausgebildete Jurist:innen eine Schwierigkeit darstellt. Arbeitsinspektoren:innen sind das in der Regel nicht. Die Jurist:innen des Arbeitsinspektorats haben im Zuge ihrer Schwerpunktaktion eine Checkliste entworfen, um diese Einstufung für die Arbeitsinspektoren zu vereinfachen. Dennoch ist die sogenannte Einzelfallprüfung hochkomplex, und die Rechtslage abschließend

und korrekt zu beurteilen, erfordert mehr Ressourcen, als derzeit vorhanden sind (int_arbeiterkammer).

Es wurde außerdem deutlich, dass es wenig konkrete Zahlen zu den Konstrukten in der Branche gibt. Die großen Auftraggeber:innen halten sich bedeckt was die Anzahl an Subunternehmen beträgt, die sie beschäftigen. Gemäß der interviewten Expertin der Wirtschaftskammer versuchen die großen Auftraggeber:innen mit maximal zwei Ebenen an Subunternehmen auszukommen. Rechtlich verwertbare Zahlen bekämen sie jedoch keine (int_wirtschaftskammer). Durch Drückung der Preise üben die Hauptauftraggeber jedoch enormen Druck auf ihre Subunternehmer:innen aus. Dies führt wiederum dazu, dass Subunternehmen ihre Mitarbeitenden eben nur geringfügig oder Teilzeit beschäftigen können, oder selbstständige Fahrer:innen engagieren. Dazu rechnete der interviewte Kleintransporteur vor:

„Das ist jetzt eine aktuelle Zahl, DPD zahlt ungefähr 5000 € derzeit für einen Paketdienstleister monatlich für ein Auto. Sie haben durchschnittlich als Subunternehmer, und damit umgehen sie die Arbeitszeitregelung, circa 60 bis 70 Arbeitsstunden. Kriegen eine Pauschale, von der Pauschale müssen sie zahlen: Auto, Benzin, Sozialversicherung, Lohnsteuer, Buchhalter, was auch immer sie brauchen als Unternehmer. Nach meiner Rechnung würde ihnen dann noch 1800/1700 € ungefähr übrigbleiben. Dann kommt aber das Problem, dass sie für die Kleidung, sie müssen also ein Firmen Outfit tragen vom Versender für dieses Zahlen sie Miete. Wird eben noch mal in Summe knapp 100 € abgezogen bis 120 € abgezogen. Wenn sie jetzt kein eigenes Auto haben, dürfen sie auch das Auto bei dem Paketdienstleister anmieten, einer Subfirma von denen. Nehmen sie mir wieder 800/900 € weg, das heißt, unterm Strich bleibt ihnen dann zum Leben 800 bis maximal 1000 €. Für einen Stundenlohn hochgerechnet sind das dann 3 € netto oder 3,5 € netto.“ (int_kleintransporteur)

Dieses System lässt einen Teufelskreis entstehen, in welchem Subunternehmen regelmäßig in Konkurs gehen und durch neue ersetzt werden müssen. Der interviewte Experte der Gewerkschaft vida sagte dazu, dass dies für die großen Auftraggeber:innen kein Problem darstelle, da diese eigens für die Acquire neuer selbstständiger Fahrer:innen ausgebildete Mitarbeiter:innen habe. Die Verhandlungsbasis der kleinen Subunternehmen sei deswegen auch sehr schlecht, und lediglich die größeren Unternehmen, nach Angaben des

Kleintransporteurs ab circa 15 Kleintransportern, seien relevant für die Auftraggeber:innen (int_kleintransporteur). Das Mehrebenen-System führt darüber hinaus dazu, dass Paketzusteller:innen an der Ausübung ihrer Rechte insoweit gehindert werden, dass sie nicht wissen, an wen sie sich bei etwaigen Beschwerden wenden können (int_logistikunternehmen).

Mehrere der interviewten Personen wiesen explizit darauf hin, dass von dieser Kette ausschließlich der Hauptauftraggeber profitiere, je nach Größe maximal noch der sogenannte Satellit oder Großverteiler (int_kleintransporteur). Dazu sagte der interviewte Experte der Gewerkschaft vida:

„Gewinnmaximierung machen die großen Paketdienstleistungsunternehmen und nicht die Subunternehmer, die schöpfen keine Gewinne ab, das muss ich ehrlich sagen. Ich habe die Rechnung gesehen. Das geht sich nicht aus. Aber um Gewinne zu maximieren, sind weltweite Konzerne daran bestrebt, alles einfach so zu lassen, wie es einfach ist“ (int_vida)

Es wurde jedoch auch angemerkt, dass einige Unternehmen aufgrund externen Drucks, insbesondere durch verstärkte mediale Aufmerksamkeit, bereits versuchen, die Zusammenarbeit mit ihren Subunternehmen formell sauberer zu gestalten. Mit der EU-Lieferketten-Richtlinie und dem Lieferkettengesetz, das es im benachbarten Deutschland bereits gibt, könne man zudem darauf hoffen, dass ein Umdenken angestoßen werde, bei dem Auftraggeber:innen mehr Verantwortung für ihre Subunternehmen übernehmen müssen (int_arbeiterkammer).

4.1.3. Kontrolle

Der Punkt der Kontrollen spielte übergreifend in allen Interviews die größte Rolle. Dabei geht es um die zur Verfügung stehenden Ressourcen, den Handlungsspielraum der Kontrollinstanzen und die Forderung nach einem digitalen Fahrtenschreiber.

Dass die Kontrolldichte zu gering ist, wurde mehrfach angemerkt. Kontrollen von Paketzusteller:innen wurden von den interviewten Expert:innen der Kontrollinstanzen als aufwändig und zeitintensiv beschrieben, weil Paketzusteller:innen nur selten an einem Ort anzutreffen sind. Einzelne einen ganzen Tag lang zu begleiten, erfordert viele Ressourcen.

Nach eigenen Angaben hat die Finanzpolizei circa 400 Mitarbeitende in der Operative, im letzten Jahr wurden Branchenübergreifend 1450 Unternehmen geprüft. Eine Aufschlüsselung darüber, in welcher Branche wie viele Unternehmen geprüft wurden, ist öffentlich nicht einsehbar. In Österreich sind im Post- und Kurierdienst aber allein schon knapp 900 Unternehmen angemeldet. Der Abschreckungsfaktor ist folglich schlichtweg zu niedrig. Für viele Unternehmen lohnt es sich das Risiko einzugehen, im Falle einer Kontrolle die auferlegten Strafen zu zahlen. Der Experte der Finanzpolizei wies darauf hin, dass sich die Finanzpolizei mit einem Faktor von drei bis fünf rentiert. Das bedeutet, dass jeder Euro, der in den Ausbau ihrer Ressourcen fließt, drei- bis fünf-fach wieder in den Staatshaushalt kommt. Das passiert entweder in Form von Strafgeldern oder durch präventive Vermeidung von beispielsweise Steuerhinterziehungen. Ein Ausbau der Kontrollinstanz Finanzpolizei würde sich finanziell für den österreichischen Staat folglich lohnen.

Die Expertin des Logistikunternehmens hat zudem beobachtet: „In der Praxis sieht es so aus, dass die Leute sich meist schon kennen.“ (int_logistikunternehmen). Sie weist damit darauf hin, dass Kontrollen nicht nur aufgrund fehlender Ressourcen ineffizient seien, sondern teilweise auch über persönliche Beziehungen zwischen Kontrolleur:innen und Arbeitgebenden milder ausfallen würden.

Ein weiterer Schwachpunkt des rechtlichen Rahmens in Bezug auf die Kontrollen liegt gemäß der Expertin des Arbeitsinspektorats darin, dass die Polizei in ihrem Handlungsspielraum sehr eingeschränkt ist. Die Polizei ist die Instanz, die Straßenkontrollen durchführen darf, und dabei nach dem KFG auch die Mitföhrpflicht von Lenkprotokollen kontrollieren kann. Dort enden die Befugnisse dann aber, und jegliche Verstöße gegen Lenk- und Ruhezeiten sollten dem Arbeitsinspektorat gemeldet werden. Gemäß der Expertin passiert dies in der Praxis jedoch nicht häufig genug. Wenn die Lenkprotokollverordnung wie die Fahrpersonalverordnung in Deutschland sowohl Arbeitnehmer:innenschutzbestimmung, als auch Verkehrsrecht wäre, könnten die Straßenkontrollen der Polizei zur Kontrolldichte beitragen.

Zudem ist die Beweismittellage oft schwierig. Im Kleintransportgewerbe müssen lediglich handschriftlich Lenkprotokolle geführt werden und die interviewten Expert:innen sind sich einig, dass diese leicht zu beschönigen sind. Die Aussage „Papier ist geduldig“ fiel in den Interviews mehr als ein Mal. Der Arbeitsinspekteur illustrierte das Problem an folgendem Beispiel:

„Ein Kollege aus der [*Arbeitsinspektion*] Steiermark hat auch so ein Lenkprotokoll kontrolliert und da waren diese Zeiten alle draufaufgeschrieben, so wie von uns gefordert und parallel dazu waren auch die die Aufzeichnungen, was in das Fahrzeug hinein getankt wurde und wann hinein getankt wurde und dergleichen, und wenn man das dann hochgerechnet hat, dann hat das Auto einen Verbrauch von 34 Litern auf 100 Kilometer gehabt.“ (int_arbeitsinspektorat)

Das Arbeitsinspektorat hat zudem auf eine Studie hingewiesen, die das Arbeitsinspektorat in Niederösterreich gemeinsam mit dem in der Steiermark durchgeführt hat, wonach nur circa 50% der Betriebe dort überhaupt Lenkprotokolle führen. Der freiwillige Einsatz von digitalen Kontrollgeräten kommt der Studie zufolge in der Praxis gar nicht vor. Auf dieser Basis sind sich eine Mehrheit der interviewten Expert:innen einig, dass ein fälschungssicheres und automatisches digitales System sinnvoll wäre (int_arbeitsinspektorat; int_finanzpolizei; int_logistikunternehmen; int_vida).

Die zentrale Forderung nach der verpflichtenden Einführung von digitalen Fahrtenschreibern findet sich besonders stark bei den interviewten Expert:innen der Kontrollinstanzen, der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft. Argumentiert wurde damit, dass diese genauer und fälschungssicherer sind als analog geführte Protokolle. So könnte Lohn- und Sozialdumping effizient und erheblich eingedämmt werden, Teilschwarzzahlungen wären auch nur noch schwer möglich. Arbeitnehmer:innenfreundlicher wäre es außerdem auch, da die Last von den Zusteller:innen genommen wird, zusätzlich zu ihren langen und intensiven Arbeitstagen noch händisch Protokoll zu führen.

Diese Annahmen finden auch in den Aussagen der interviewten Expertin des Logistikunternehmens Bestätigung. Auch bei ihnen sieht sie Differenzen zwischen den tatsächlich geleisteten Stunden der Zusteller:innen und den offiziellen Zeitaufzeichnungen. Zudem offenbarte sie, dass ihre Zustellfahrzeuge grundsätzlich mit Tracking-Tools ausgestattet seien, mit denen sie den Arbeitstag der Fahrer:innen aufzeichnen. Diese Aufzeichnungen werden aber bei Kontrollen durch die Finanzpolizei oder das Arbeitsinspektorat bewusst nicht herangezogen. Eine rechtliche Verpflichtung zu fälschungssicheren Fahrtenschreibern wird von diesen Expert:innen folglich für sinnvoll erachtet.

Die Wirtschaftskammer und der Kleintransporteur nannten hingegen auch Argumente gegen die rechtliche Verankerung. Argumentiert wurde damit, dass dies nur bei Mitarbeiter:innen-Betrieben einen Nutzen hat. (Schein-)Selbstständige wären nach aktuellem österreichischem Recht nicht betroffen. Eine solche Regelung könnte demzufolge den Einsatz von selbstständigen Fahrer:innen fördern. Ein weiteres Argument gegen den Nutzen digitaler Kontrollgeräte sieht der Kleintransporteur darin, dass Paketzusteller:innen aufgrund ihres Berufsbildes kaum Strecke im Fahrzeug selbst zurücklegen. Überzeugend ist dieses Argument jedoch nicht gänzlich, denn die zurückgelegte Strecke spielt für die Kontrolle der Lenk- und Ruhezeiten keine Rolle. Auch hier kam zudem das politische Argument der Schlechterstellung gegenüber anderen europäischen Ländern auf, sofern diese rechtliche Verpflichtung nur in Österreich eingeführt werden würde.

Der Experte der Finanzpolizei sieht einen zweiten Lösungsweg. Er wies darauf hin, dass Paketzusteller:innen ohnehin lückenlos überwacht werden. Durch die Geräte der Logistikkonzerne, welche die Zusteller:innen zum Scannen der Pakete bei Einladung in das Lieferfahrzeug und bei der Übergabe an den:die Empfänger:in nutzen, gibt es in der Branche theoretisch ohnehin eine digitale Aufzeichnung der Lenk- und Ruhezeiten. Der Experte bemängelte stark, dass es den Kontrollbehörden rechtlich nicht explizit gestattet ist, auf diese Daten zuzugreifen. Dafür benötigt es derzeit einer richterlichen Genehmigung. Problematisch kann dann außerdem sein, dass die Daten lediglich auf den Unternehmensservern gespeichert sind.

„[...] es ist ja Betriebsgeheimnis. Ich komm natürlich nur dran, wenn die eine richterliche Verfügung haben, das offenzulegen, sonst werden sie zu den Daten nicht kommen. Und dann haben sie leider einen Serverabsturz gehabt und es ist nicht mehr gespeichert.“ (int_kleintransporteur)

Ein weiteres Werkzeug, welches den Kontrollbehörden ihre Arbeit erleichtern würde, wäre gemäß dem interviewten Experten des Arbeitsinspektorats eine Ausweitung des Verkehrsunternehmensregisters auf Fahrzeuge unter 3,5t. Das Verkehrsunternehmensregister ist die österreichische Umsetzung der EU-Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs. Hier ist in Artikel 14 verankert, dass alle Mitgliedstaaten ein elektronisches Register einrichten müssen, in dem alle Kraftverkehrsunternehmen eingetragen sind, sowie ein System zur

Risikoeinstufung dieser Unternehmen etablieren müssen. In diesem Verkehrsunternehmensregister werden allgemeine Daten der in Österreich registrierten Verkehrsunternehmen, aber auch jegliche Verstöße gegen geltende Gesetze hinterlegt. Das Arbeitsinspektorat soll darauf basierend Verkehrsunternehmen in höheren Risikoklassen strenger und häufiger überprüfen. Eine Ausweitung auf Kleintransporter würde es dem Arbeitsinspektorat leichter machen, Kontrollen gezielter durchzuführen.

In den Interviews wurde zudem darauf hingewiesen, dass es eine weitere Kontrollinstanz gebe, die in Kapitel 2 nicht genannt wurde. Dabei handelt es sich um die österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), bzw. die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB). Dies wurde in der Literatur bisher nicht umfassend dokumentiert und folglich erst durch die Interviews bekannt. Die sogenannte Gemeinsame Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen (GPLB) kann entweder von dem vom Bundesministerium für Finanzen eigens dafür eingerichteten Prüfdienst oder eigene Prüfer:innen der Krankenkassen durchgeführt werden. Dies basiert auf einem Prüfungsauftrag der zuständigen Behörde, also des Arbeitsinspektorates oder der Finanzpolizei und kann erhebliche Nachforderungen der Krankenkassen und/oder des Finanzamtes nach sich ziehen (Silbernagel, 2024). Eben weil diese Prüfung aber separat veranlasst werden muss, ist sie von geringer Relevanz für den allgemeinen rechtlichen Rahmen. Dennoch darf sie nicht unerwähnt bleiben.

4.1.4. Strafe

Wie oben bereits angesprochen, werden die gesetzlich festgelegten Strafen allgemein als zu gering erachtet, insbesondere unter dem Licht, dass Kontrollen nicht in der Frequenz und in dem Umfang durchgeführt werden können, in dem es nötig wäre.

Zur Höhe der Strafen rechnete der interviewte Experte der Arbeiterkammer vor:

„Es wird zwar immer behauptet, dass dies hohe Strafen sind, aber wenn sich da ein Unternehmen durch Nichtbezahlung von Überstunden oder sonstigem was auch immer, 80.000 – 90.000 € im Jahr spart und die die Chance erwischt zu werden 1:20 ist. Und wenn ich erwischt werde, dann muss ich rechnen mit einer Strafe von vielleicht sagen wir mal 20.000 – 30.000 €. Dann brauche ich jetzt keine hohen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse haben, um zu erkennen, die abschreckende Wirkung ist sehr schwach.“
(int_arbeiterkammer)

Er wies außerdem darauf hin, dass insbesondere im zivilrechtlichen Bereich, also wenn der:die Arbeitgeber:in selbst seine:ihre Rechte einklagt, das worst case Szenario für den Arbeitgebenden darin liegt, letztendlich das zahlen zu müssen, was er ohnehin hätte zahlen müssen. In die Abwägung, das Risiko einzugehen, kann zudem mit einfließen, dass die Quote an Arbeitnehmer:innen, die überhaupt rechtliche Schritte einleiten, grundsätzlich sehr gering ist. Die strengen Verjährungsregelungen senken die Anzahl an erfolgreichen Klagen dann noch weiter. Das Level an Abschreckung, das Strafen mit sich bringen sollten, ist also kaum gegeben. Obwohl der Experte der Finanzpolizei die Abschaffung des Kumulationsprinzips als fragwürdig betrachtete, war er jedoch nicht der Ansicht, dass dies eine signifikante Auswirkung auf die Bestrafungen in der Branche hatte. Lediglich bei systematischen Übertretungen in größerem Ausmaß führt eine Gesamtstrafe, wie man sie nun hat, zu einer Verwerfung. Dies widerspricht jedoch den Aussagen des Experten der Arbeiterkammer, da die gesetzlichen Höchststrafen, wie weiter oben im Text aufgeführt, derzeit bei 20.000 € für erste Vergehen und bei 40.000 € für wiederholte liegen.

Ein relevanter Aspekt davon ist, dass Strafen meist die Subunternehmen treffen, die von vorneherein nicht ausreichend Geld von ihrem Auftraggeber erhalten. Das System sei allgemein so aufgebaut, dass es schwer ist, jemanden zur Verantwortung zu ziehen. Der Kleinunternehmer erzählte in dem Zusammenhang von einem Fall, in dem die Fahrzeuge eines Paketdienstleisters gepfändet wurden. Diese habe er aber zwei Tage später wiederbekommen, weil er diese lediglich von seinem Auftraggeber geleast hatte, und sie somit nicht als Abgabenschulden von der Finanzpolizei eingezogen werden können. Das Unternehmen ging dann in Konkurs, konnte aber als neue GmbH und unter Einsatz eines Strohmannes neugegründet werden.

4.1.5. Haftung

Dass das derzeitige Strafausmaß nicht effektiv ist, liegt unter anderem auch am gegebenen Haftungskonstrukt. Die Forderung nach einer umfassenden Auftraggeberhaftung war in den durchgeführten Interviews ein weiteres zentrales Thema. Gemäß den interviewten Expert:innen gibt es dies in Österreich jedoch in kaum einem Bereich in einer funktionierenden Form. Lediglich in der Arbeitskräfteüberlassung nach § 14 AÜG und in der Baubranche seien diese Haftungen bisher zielführend (int_finanzpolizei; int_arbeiterkammer). Es fehlt also an durchsetzbaren Regelungen, die den Hauptauftraggeber ausreichend in die Pflicht nehmen.

Damit eine Auftraggeberhaftung effektiv ist, muss sie nach Ansicht des Experten der Finanzpolizei öffentliche Ansprüche beinhalten und von Behörden durchsetzbar sein. Damit umgeht man das oben aufgeführte Problem, dass Arbeitnehmer:innen sich häufig nicht trauen, ihre Rechte geltend zu machen, aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder schlechter gestellt zu werden. Eine öffentliche Haftung, an der sich Sozialversicherungen und Finanzbehörden direkt bedienen können, wäre folglich sinnvoller. Der Experte wirft ein, dass dies für die Auftraggeber:innen insofern nicht wünschenswert ist, dass sie keine Einsicht in Behördeninformationen der Subunternehmen haben. Sie können beispielsweise nicht einsehen, wie dessen Angestellten angemeldet sind. Er kann das Haftungsrisiko folglich nicht gänzlich abwägen. Seiner Ansicht nach muss eine solche Haftung gut ausgearbeitet sein. Eine minimale Erhöhung des Haftungsrisikos für den Auftraggebenden würde die Branche jedoch schon verändern.

„Also man würde nicht irgendwelchen windigen, gerade gegründeten OGs und GesmbHs irgendwelche Aufträge erteilen, die in der Regel weder den Vertrag verstehen können, noch selber überhaupt eine Abrechnung machen können. Das funktioniert ja auch alles so, dass in Wahrheit der Auftraggeber die Rechnung schreibt für den Auftragnehmer. Also sowohl das Zählen, Messen, Wiegen, als auch das Abrechnen erfolgt in der Regel durch den Auftraggeber. Also man sieht schon an der Modalität, dass das kein normales Auftragsverhältnis ist.“ (int_finanzpolizei)

Diese Aussage verdeutlicht, dass die Vorteile der Auftragsvergabe an Subunternehmen bewusst von den Auftraggeber:innen genutzt wird, um nicht nur Kosten, sondern auch Risiken abzugeben. Eine Auftraggeberhaftung in erweiterter Form, also eine Erstauftraggeberhaftung, wäre auch insoweit sinnvoll, dass der Erstauftraggeber ein Interesse daran hat, die Subunternehmerkette nicht zu lang werden zu lassen (int_arbeiterkammer). Nach Ansicht des Experten der Arbeiterkammer müsste die Haftung außerdem auch im Bereich der Sozialversicherung gelten, nicht nur im Bereich der Löhne. In Deutschland gibt es bereits eine solche Haftung für Paketdienstleister. Diese ist im § 28e Abs 3g des Sozialgesetzbuch Viertes Buch verankert und titulierte explizit die Haftung eines Auftraggebers „im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, der im Bereich der Kurier-, Express- und Paketdienste tätig ist“ für die Erfüllung der Zahlungspflichten seiner Subunternehmen und unter spezifischen Umständen auch auf deren Subunternehmen.

Der interviewte Experte der Gewerkschaft vida warf ein, dass diese Regelung letztendlich nur bestimme, wer die Abgaben an die Behörden, sprich das Finanzamt, die Sozialversicherungen und die Krankenkassen zahlt. Er hält eine Einführung zwar auch für sinnvoll, sieht aber den großen Nutzen für die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Paketzusteller:innen nicht. Er weist explizit darauf hin, dass die Auftraggeberhaftung allein nicht ausreicht, sondern nur in Verbindung mit dem digitalen Fahrtenschreiber die herrschenden prekären Arbeitsbedingungen verbessert werden können.

4.1.6. Migration

„Auf der anderen Seite will ja keiner mehr den Job machen, kein Österreicher macht den.“ (int_kleintransporteur)

Die Auswertung der Interviews ergab, dass innerhalb der Branche der Faktor Migration einen großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat. Besondere Relevanz kam hierbei der Unterscheidung zwischen Migrant:innen und Arbeitskräften aus EU-Mitgliedsstaaten und aus Nicht-EU Mitgliedsstaaten zu, was aus bisheriger Literatur nicht klar ersichtlich war.

Die erste Personengruppe, also Migrant:innen, die üblicherweise aus an Österreich angrenzenden EU-Mitgliedsstaaten kommen, wohnen meist lediglich temporär in Österreich, um vom dortigen Lohnstandard zu profitieren (siehe Abbildung 5). Sie arbeiten ausschließlich in Österreich, weil sie dort deutlich mehr verdienen als in ihrem Herkunftsland und haben kein Interesse, sich langfristig niederzulassen weil ihr Lebensmittelpunkt weiterhin in ihrem Herkunftsland liegt. Das führt dazu, dass sie ihre Rechte auf beispielsweise Ausbezahlung von Überstunden nicht geltend machen. Dieser Punkt wurde sowohl vom Experten der Gewerkschaft, also auch von dem der Arbeiterkammer hervorgehoben. Der Experte der Arbeiterkammer erklärte dies am Beispiel eines ungarischen Zustellers:

„Wenn der dann in Österreich das Doppelte verdient, was er in Ungarn verdient – das aber trotzdem noch immer wesentlich weniger ist, als das worauf er in Österreich Anspruch hätte. Dann ist natürlich für den der Druck nicht gegeben, weil er bekommt immer noch das Doppelte. Also das ist so diese Problematik dahinter, darum haben die jetzt keinen

großen Druck, dort ihre Ansprüche geltend zu machen hat. Aber andererseits hat das natürlich Auswirkungen auf die schlechten Arbeitsbedingungen.” (int_arbeiterkammer)

Die Lohnunterschiede sind in Europa folglich noch zu hoch, insbesondere in den östlichen Mitgliedsstaaten verdienen Arbeitnehmende deutlich weniger als in den westlichen. Abbildung 6 zeigt die in dem Zitat angesprochenen Einkommensunterschiede zwischen Österreich, Ungarn und weiteren relevanten Staaten auf.

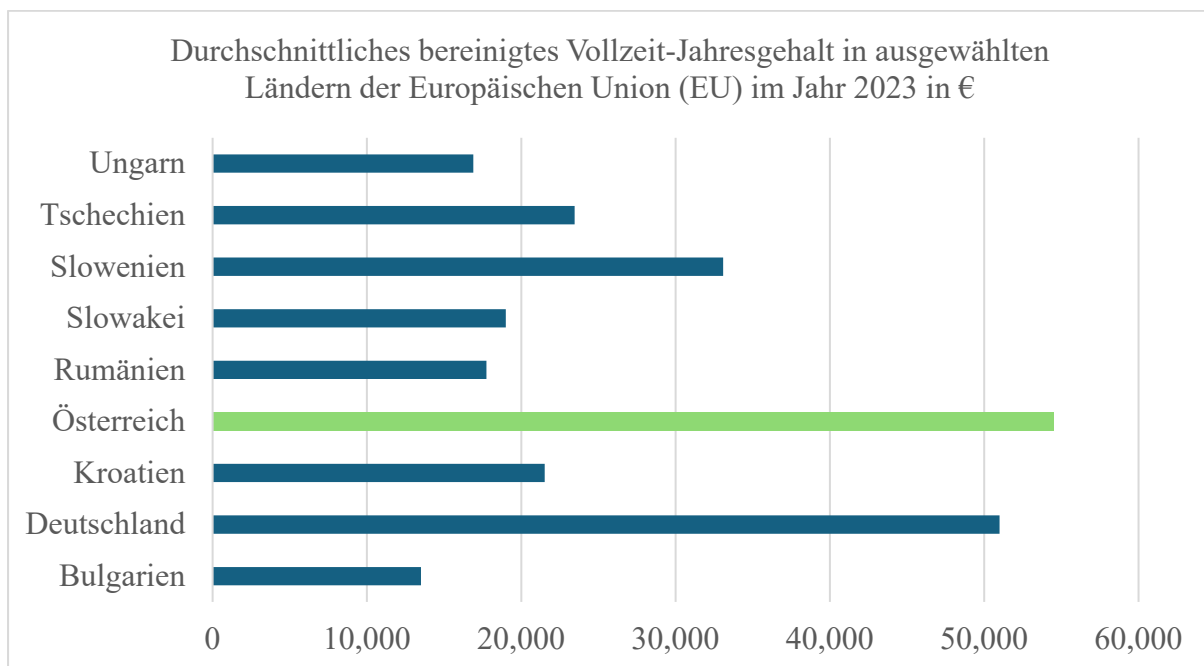


Abbildung 6: Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen in ausgewählten EU Ländern (Eurostat, 2024)

Bei migrantischen Arbeitskräften aus Nicht-EU Mitgliedsstaaten liegen die Probleme primär an anderer Stelle. Die in Kapitel 2.6. erläuterten arbeitsrechtlichen Bestimmungen führen dazu, dass diese Personengruppen leicht in die Scheinselbstständigkeit oder prekäre Arbeitsbedingungen gedrängt werden können. Die Scheinselbstständigkeit trifft insbesondere Personen mit laufenden Asylverfahren, denen es eben ohne Beschäftigungsbewilligung ausschließlich erlaubt ist, selbstständig zu arbeiten. Personen mit einem anderen Aufenthaltsstatus, die eine Beschäftigungsbewilligung haben, stehen wiederum unter dem Druck, jegliche Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Sie wollen ihre Anstellung nicht verlieren, da ihr Aufenthaltstitel von ihrem Beschäftigungsverhältnis abhängig ist. Die Expertin des Logistikunternehmens erzählte, dass in ihrem Unternehmen mindestens 40 Nationalitäten angestellt sind, und dass davon ein großer Anteil nicht die österreichische Staatsbürgerschaft,

und auch keine aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat, hat (int_logistikunternehmen). Sie sieht dahinter ein strategisches Vorgehen von Seiten der Unternehmen und deutet auch die vulnerable Position der Arbeitnehmer:innen hin:

„[...] mir kommt schon langsam vor, wir suchen bewusst Menschen, die nicht viel nachdenken. Menschen, die ein wenig lenkbarer sind. Und natürlich jemand, der abhängig davon ist, dass ihm der Arbeitgeber den Zettel schreibt mit angestellt von bis und dass der das dann wieder für sein Aufenthaltsverlängerung verwendet. Also mir kommt vor, das ist unsere Zielgruppe. Aber es wird natürlich nicht genau ausgesprochen.” (int_logistikunternehmen)

In dem Interview mit dem Kleintransporteur sprach dieser außerdem Zahlungen an Familienmitglieder in den Herkunftsländern an, sowie etwaige Schulden durch die Kosten, die eine Flucht mit sich bringt, wie beispielsweise Zahlungen an Schleuser (int_kleintransporteur). Dieser finanzielle Mehraufwand übt extra Druck auf diese Personengruppe aus. Dies waren jedoch Annahmen und kein belastbares Wissen.

Übergreifend für beide Personengruppen wurden die Faktoren Gruppenbildung und Sprachbarriere in den Interviews aufgebracht. Die Expertin des Logistikunternehmens erzählte von der üblichen Praxis, dass bereits angestellte Zusteller:innen, Verwandte oder Freunde für offene Stellen anwerben. Auf diese Weise würde die Bindung zum Unternehmen gestärkt werden. Als Nebeneffekt davon beobachtet sie, ebenso wie der Experte der Gewerkschaft, eine starke nationalitätenabhängige Gruppenbildung innerhalb der Unternehmen. Dadurch bekommen einzelne starke Gruppen eine bessere Verhandlungsposition. Der Experte der Gewerkschaft erzählt davon, als er kontaktiert wurde:

„[,weil] eine Personengruppe ausländischer Herkunft [...] gesagt hat zum Chef, man muss sich das einmal vorstellen, wenn du jetzt diese und jene Entscheidung nicht triffst dann hör ich mit 20 Mitarbeitern sofort zum Arbeiten auf und der hat was machen müssen, weil diese 20 wären gegangen, der hätte zusperren können.” (int_gewerkschaft)

Die Gruppenbildung wird auch durch die gegebene Sprachbarriere verstärkt. Das Berufsbild Paketzusteller:in erfordert kaum Kenntnisse der Landessprache und es wird sich eher den

Kolleg:innen zugewandt, die die selbe Muttersprache teilen. Die Gruppen grenzen sich also stark voneinander ab. Problematisch ist zudem die Tatsache, dass die Arbeits- oder Werkverträge, die unterzeichnet werden, häufig nicht in ihrer Gänze verstanden werden. Außerdem können Unterstützungsangebote aus Angst vor der Sprachbarriere nicht wahrgenommen werden. Ein niederschwelliger und muttersprachlich verfügbarer Zugang ist hier von hoher Relevanz (int_arbeiterkammer).

Die Sprachbarriere bringt auch aus Sicht der Kontrollinstanzen Schwierigkeiten mit sich. Dazu erzählte der interviewte Arbeitsinspekteur, dass, sofern das im Laufe der Kontrollen ein Problem darstellt, würden sie üblicherweise mit dem:der Vorgesetzten telefonieren und alles Relevante mit ihm:ihr klären. Dies filtert jedoch eventuell wertvolle Informationen aus, da die Vorgesetzten besser im Bilde sind, was zu den Kontrollinstanzen gesagt werden muss.

Neben der verhinderten Integration führen die Gruppenbildung und die Sprachbarriere außerdem dazu, dass migrantische Arbeitskräfte Probleme oft nicht erkennen oder ihre Rechte nicht einfordern. Aufgrund der allgemeinen Arbeitsbedingungen von Paketzusteller:innen haben auch die Gewerkschaften Schwierigkeiten, mit ihnen in Kontakt zu treten. Demnach fällt ein relevantes Instrument der Aufklärungsarbeit in der Branche weg. Diese Faktoren führen dazu, dass migrantische Paketzusteller:innen unbewusst dazu beitragen, dass die Arbeitsbedingungen in der Branche prekär sind und bleiben können.

Die Expertin der Wirtschaftskammer betrachtete die Asylpolitik von einem wirtschaftlichen Standpunkt und zweifelte an der Sinnhaftigkeit, jemandem einen Gewerbeschein auszustellen, bei dem zu erwarten ist, dass dessen Antrag auf Asyl abgelehnt werden wird. Nach ihrer Einschätzung zahlen von dieser Gruppe 85 % keine Umsatzsteuer, keine Sozialabgaben und keine Einkommenssteuer, was einen hohen volkswirtschaftlichen Verlust bedeute. Sie favorisiert eine Regelung, nach der vorläufig Asylberechtigte auch unselbstständig tätig sein können sollten. Ein Argument, dass sie in dem Zusammenhang öfter höre, sei:

„[...] dann ist er unselbstständig tätig und kann am nächsten Tag sofort in Krankenstand gehen. Ja, das ist richtig. Als Selbständiger kannst du das zwar auch, bekommst aber das Krankengeld erst nach 43 Tagen. Also da überlegst du dir, ob du in einen Krankenstand gehst oder nicht.“ (int_wirtschaftskammer)

Inwieweit eine solche Angst, vor der Ausnutzung des Sozialstaates begründet ist, und wie diese im Verhältnis zu dem Schaden steht, der durch prekäre Arbeitsverhältnisse und Scheinselbstständigkeit entsteht, erfordert jedoch weitergehende Forschung.

In Bezug auf die Beschäftigungsbewilligung wurde angemerkt, dass die im Antrag angegebenen Rahmenbedingungen, wie Arbeitszeit, Lohn etc. auch entsprechend geprüft werden müssen. Häufig würde auch hier auf Teilschwarzzahlungen zurückgegriffen werden, in dem der migrantische Arbeitnehmende beispielsweise nur für 20 Stunden angemeldet wird, aber inoffiziell 40 Stunden in der Woche arbeitet (int_arbeiterkammer).

Allgemein ging aus den Interviews hervor, dass Drittstaatenangehörige, die nicht die Erlaubnis haben, in einem klassischen Arbeitsverhältnis zu arbeiten, häufig in bestimmte wenige Branchen ausweichen. Dies führt zu einer Verstärkung der prekären Arbeitsbedingungen, was wiederum dazu beiträgt, dass vermehrt vulnerable Personen in der Branche arbeiten. Dadurch kommt es zu einer heutzutage ungewöhnlichen Marktsituation, in der der:die Auftraggeber:in eine stärkere Verhandlungsposition hat als der:die Arbeitnehmer:in. Insgesamt sind Lohndumping-Probleme aufgrund des demografischen Wandels und der Arbeitsmarktsituation – auch in osteuropäischen Ländern – nämlich seltener geworden, doch diese spezifischen Fälle bleiben weiterhin ein Problem (int_finanzpolizei). Der interviewte Kleintransporteur forderte daher deutlich die Anpassung der Migrationspolitik in Bezug auf Bleiberecht, Asylrecht und legale Arbeitsaufnahme um Sozialdumping und Ausbeutung nachhaltig zu reduzieren.

4.1.7. Strukturelle & sonstige Thematiken

Trotz des Fokus der vorliegenden Arbeit auf rechtliche Aspekte sollen im Folgenden kurz jene nicht-rechtlichen Aspekte Raum finden, die in den Interviews zur Sprache kamen. So kam in zwei Interviews auf, dass die Preissensibilität des Marktes daher stammt, dass Pakete zu wenig kosten. Die allgemeingesellschaftliche Erwartung, kostenlos Pakete empfangen und retournieren zu können, wirkt sich preislich stark auf den Markt aus. Eine einfache betriebswirtschaftliche Nachschärfung bei dem Budget, dass für den Versand eingeplant wird, könnte demnach auch schon eine wichtige Entspannung bedeuten (int_kleintransporteur; int_gewerkschaft).

Der interviewte Experte der Finanzpolizei ging zudem darauf ein, dass es in der Paketbranche an wirksamen alternativen Korrektivmechanismen fehle. Mit Korrektivmechanismen sind jene Mechanismen gemeint, die neben Haftungs- und Strafbestimmungen dafür sorgen können, dass prekäre Arbeitsbedingungen vermieden werden. In anderen Branchen funktionieren beispielsweise öffentliche Ächtung und negative mediale Aufmerksamkeit gut. Aus der Baubranche nannte er den Sanktionsmechanismus, dass man von öffentliche Vergabeverfahren ausgeschlossen werde, wenn man zwei Verstöße begangen hat. Dies kann in der Paketbranche zwar nicht analog angewendet werden, dennoch könnte es sinnvoll sein, darüber nachzudenken, wie man neben rechtlichen auch gesellschaftliche Mechanismen in Gang setzen könnte, um die Arbeitsbedingungen in der Branche zu verbessern.

Eine weitere und bereits angedeutete Schwachstelle sahen die Expertinnen und Experten in der schwachen Quote an Betriebsräten und dem geringen Grad an Organisiertheit in der Branche. Dies würde die Kommunikation und Aufklärung leichter machen, und man sehe am Beispiel der Fahrrad-Essenslieferdienste, dass dies durchaus zu schnellen Erfolgen führen kann. Der interviewte Kleintransporteur elaborierte dazu, dass die Erfolge zwar lediglich für die angestellten Fahrer:innen gelte, jene die in der Scheinselbstständigkeit gelandet sind bekommen jedoch trotzdem davon mit und werden eventuell wachsamer. Da die Streikbewegung in dieser Branche jedoch sehr jung ist, lässt sich über weitere Entwicklungen an diesem Punkt noch nichts sagen. Die Expertin des Logistikunternehmens sah auch hier ein strategisches Unterbinden jeglicher Bestrebungen. In ihrem Unternehmen gebe es derzeit eine einzelne zuständige Person, was bei einer Größe von fast 700 Fahrer:innen jedoch eindeutig zu wenig sei. So habe der Zuständige keine Zeit, sich um die Anliegen der Angestellten zu kümmern (int_logistikunternehmen).

Weiters wurden die Algorithmen der Paketunternehmen als problematisch angeführt. Deren Berechnungen seien realitätsfern und erwarten zu viel Leistung, ohne tagesabhängige Faktoren mit einzuberechnen. Der Kleintransporteur berichtete, dass der Algorithmus einem:einer Zusteller:in, der:die an einem Tag 100 Pakete schafft, am nächsten Tag 120 zuteilt. Das in Kombination mit den erwähnten internen Strafkatalogen für nicht zugestellte Pakete führt zu extremem Druck auf die Zusteller:innen und im längerfristigen Verlauf fängt diese Branche nun fast ausschließlich nur noch Menschen ab, die aufgrund von Faktoren wie Sprache oder Qualifikation sonst wenige oder keine Chancen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt haben.

In dem Zuge soll auch erwähnt werden, dass eine NGO angefragt wurde, welche sich der Vermittlung migrantischer Arbeitskräfte in Jobs widmet, die ihren Qualifikationen entsprechen. Auf die Anfrage hin schickten sie mir eine Absage, weil es in ihrem Team keine Person gäbe, die sich ausreichend mit dem Thema auskenne. Sie gaben mir jedoch folgenden Hinweis mit:

„Ich kann dir sehr allgemein nur bestätigen, dass Personen, die unser Weiterbildungsprogramm besuchen, jeder Stelle als Paketzusteller aus dem Weg gehen. Auch wenn wir z.B. über bestimmte Unternehmen sprechen, die in diesem Bereich tätig sind, ist die erste Frage: Aber nicht als Paketzusteller, oder?“ (Anhang H)

Dieser Aussage lässt sich entnehmen, dass die Branche einen sehr schlechten Ruf innehat. Dies kann die Entwicklung des Berufsbildes insofern beeinflussen, dass es langfristig zu einem Auftragnehmermarkt wandeln könnte was die Durchsetzung gängiger Arbeitsrechte erleichtern könnte.

Ein letzter Nebenaspekt, der einzig in dem Interview mit dem Kleintransporteur aufkam, ist der der Auswirkungen der Liberalisierungen des Postmarktes. Vorab muss angemerkt werden, dass dieser seine Erfahrung im Jahr 2007 gemacht hat. Zu dem Zeitpunkt erschloss Hermes gerade den österreichischen Paketmarkt. Als eines der ausgewählten Subunternehmen konnte er so erster Hand miterleben, welche Nachteile es mit sich bringt, den Markt noch nicht zu kennen. Seine Fahrer:innen wurden so beispielsweise in Wiener Gemeindebezirken eingesetzt, in denen sie sich nicht auskannten, was ihre Arbeit erschwerte. Zudem wurde keine Rücksicht auf lokale Verhaltensweisen genommen, was dazu führte, dass eine große Anzahl an Paketen nicht zugestellt werden konnten. Aufgrund der Tatsache, dass die Liberalisierung knapp 30 Jahre zurück liegt, ist die aktuelle Relevanz dieses Aspekts jedoch fraglich.

4.1.8. Lösungen

Eines der Ziele der Interviews lag auch darin, konstruktiv nach Lösungsansätzen zu fragen. Die von der Expert:innen geforderten Lösungswege wurden im Zuge der Auswertung alle genannt, sollen im Folgenden aber kompakt zusammengefasst werden. Hier werden der Vollständigkeit halber auch alle nicht-rechtlichen Ansätze aufgelistet. Tabelle 2 zeigt, wie häufig die verschiedenen Lösungsvorschläge in den sieben Interviews aufkamen.

	Arbeit erkam mer	Arbeitsi nspekto rat	Finan zpoliz ei	Gewerk schaft vida	Kleintr ansport eur	Logistiku nternehm en	Wirtsch aftskam mer
Auftraggeberhaftu ng einführen	—	—	—	x	—	—	x
Betriebsräte einführen	—	—	—	—	—	x	—
Beweislastumkehr für Arbeitnehmende	x	—	—	—	—	—	—
Digitaler Fahrtenschreiber	x	x	x	x	—	—	—
EU-weite Regelung	—	x	—	x	—	—	—
Faire Preise	—	—	—	—	—	—	x
HR-Abteilungen stärken	—	—	—	—	—	x	—
Kontrolldichte stärken	x	—	—	—	x	—	—
Maßregelungsverb ot	x	—	—	—	—	—	—
Mehr Digitalisierung	—	—	x	—	—	—	x
Migrantisches Arbeitsrecht anpassen	x	—	—	—	x	—	—
Niederschwellige Beratung	x	—	—	—	—	—	—
Pakete teurer	—	—	—	x	—	—	—
Strafen erhöhen	x	—	—	—	—	—	—
Verjährungsverlän gern	x	—	—	—	—	—	—
Regulierung Selbstständiger Fahrer:innen	—	x	—	—	—	—	—
Befugnisse d. Kontrollorgane erweitern	—	x	—	—	—	—	—

Tabelle 2: Verteilung der vorgeschlagenen Lösungsansätze (eigene Darstellung)

Auch die Forderung nach mehr Kontrollen und einer besseren Kommunikation der Kontrollbehörden untereinander waren sehr zentral. Dafür benötigte es mehr finanzielle Ressourcen, um mehr Personal einstellen und mehr Kontrollen durchführen zu können. Außerdem müssen digitale Schnittstellen zwischen allen relevanten Kontrollbehörden geschaffen werden, also zwischen der Finanzpolizei, dem Arbeitsinspektorat, der

Gesundheitskasse und der Verkehrspolizei. Diese Forderung kam von dem interviewten Experten der Finanzpolizei, der darüber hinaus die digitalisierte Nutzung von sowieso vorhandenen (Geo-) Daten, wie sie beispielsweise ASFiNAG sammelt, vorschlägt. Er weist dabei auf die Einführung von Smart Enforcement auf EU-rechtlicher Ebene als beispielhaft hin. In diesem Kontext meint Smart Enforcement den strategischen Ansatz zur Durchsetzung Vorschriften, der die Wirksamkeit und Effizienz der Rechtsdurchsetzung maximiert. Dies soll durch den gezielten Einsatz von Ressourcen und die Integration moderner Technologien erreicht werden. Die Priorität liegt dabei auf der Identifizierung von Bereichen mit hohem Risiko, in denen Verstöße besonders schädlich sein könnten, und auf der proaktiven Vermeidung dieser Verstöße (Blanc & Faure, 2018).

Implizit kam außerdem heraus, dass eine Erhöhung der Strafen sinnvoll sei, insbesondere, wenn die Kontrollichte nicht erhöht werden kann. Das derzeitige Strafausmaß wird als nicht abschreckend betrachtet, und auch andere Korrektivmechanismen greifen nicht. Dementsprechend sind die Auswirkungen von arbeits- oder sozialrechtlichen Verstößen für die Arbeitgeber:innen recht gering. Zusätzlich spielen die kurzen Verjährungsfristen ihnen in die Karten. Nachschärfungen bei den finanziellen Strafen werden folglich als zweckdienlich betrachtet. Eine Wiedereinführung des Kumulationsprinzips forderte keine:r der interviewten Expert:innen direkt, wäre aber ein mögliches Mittel zum Zweck.

Die Einführung einer umfassenden Auftraggeberhaftung ist ein weiterer Lösungsansatz, um für mehr rechtliche Verantwortung in der Branche zu sorgen. Da sind sich insbesondere die Wirtschaftskammer und die Gewerkschaft einig. Diese müsse in Zusammenarbeit mit der Auftraggeber:innen- und der Auftragnehmer:innenseite entworfen werden, um ein Ergebnis auf Augenhöhe zu erzielen (int_wirtschaftskammer). Dieser Lösungsansatz wurde in Kapitel 4.1.5. umfassend ausgeführt.

Um gegen Scheinselbstständigkeit vorzugehen, fordert der interviewte Experte der Arbeiterkammer die Beweislastumkehr für die Arbeitnehmer:inneneigenschaft und eine Verlängerung der geltenden Verjährungsfristen. Dies würde den Paketzusteller:innen vereinfachen, ihre Rechte einzuklagen und könnte als Abschreckung für Unternehmen fungieren, überhaupt Zusteller:innen über freie Dienstverträge anzustellen. Auch das Maßregelungsverbot nach deutschem Vorbild wird in dem Zuge genannt.

Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für migrantische Arbeitskräfte, egal ob aus EU-Mitgliedsländern oder Drittstaaten bieten für die interviewten Expert:innen Raum für Verbesserung. Das Migrationsrecht muss insoweit hinterfragt werden, als das migrantische Arbeitskräfte nicht länger in Scheinselbstständigkeit gedrängt werden können. Dafür müsse es einen legalen Weg geben, sich am Arbeitsmarkt unselbstständig zu beteiligen, unabhängig vom Aufenthaltstitel (int_kleintransporteur).

Zudem sieht insbesondere die Arbeitgeber:innen-Seite es als essenziell an, dass der rechtliche Rahmen auf EU-Ebene angepasst wird, um eine Schlechterstellung der heimischen Wirtschaft zu vermeiden.

Um das Bewusstsein der Paketzusteller:innen über ihre Rechte zu verbessern und um erste Anlaufstellen zu bieten, sieht die Expertin des Logistikunternehmens zudem den Bedarf an einer gut strukturierten und funktionierenden HR-Abteilung sowie der Stärkung von Betriebsräten. Da die Branche von kleinen Unternehmen gezeichnet ist, ist dies nicht für alle Kleintransport-Unternehmen direkt relevant, indirekt kann sich die Lage über deren Vorbildfunktion jedoch auch für Zusteller:innen in kleinen Betrieben verbessern. Die grundsätzliche Errichtung niederschwelliger arbeitsrechtlicher Beratungsstellen, mit Angeboten in relevanten Sprachen, wird auch für förderlich erachtet.

Der interviewte Kleintransporteur erwähnte zudem die Notwendigkeit, Pakete teurer zu machen, um alle entlang des Lieferweges fair bezahlen zu können. Zudem sieht er einen Lösungsansatz darin, mit den Auftraggeber:innen in die Kommunikation zu gehen und in Gesprächen die Notwendigkeit von mehr Menschlichkeit und weniger Profitorientierung zu appellieren.

4.2. Diskussion

4.2.1. Zusammenfassung

Die durchgeführten Interviews bieten einen guten Einblick in die tatsächliche Umsetzung der gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen. Es hat sich herausgestellt, dass rechtliche Feinheiten, wie das Ausklammern von Kleintransportern aus relevanten Richtlinien und Gesetzen, Lücken im Arbeitnehmer:innenschutz eröffnen. Es hat sich auch gezeigt, dass die herrschenden prekären Arbeitsbedingungen nicht zufällig entstehen, sondern jene rechtlichen Lücken und Grauzonen von den großen Logistikkonzernen strategisch genutzt werden. Die

größten Probleme sind in der Scheinselbstständigkeit, im Subunternehmertum sowie in den bestehenden Haftungsbestimmungen und Kontrollmechanismen zu sehen.

Grundsätzlich gibt der rechtliche Rahmen ein Mindestmaß an Arbeitsschutz für Paketzusteller:innen her. Die Lenk- und Ruhezeiten sind im Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe klar geregelt und es gibt eine Dokumentationspflicht hierfür. In diesem Kollektivvertrag sind auch Faktoren wie Mindestlohn, Kündigungsschutz und Urlaubsansprüche gesichert. Die Preissensibilität der Branche führt jedoch dazu, dass die großen Auftraggeber Umgehungsmechanismen gefunden haben, die es ihnen ermöglichen, arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen und Arbeitnehmer:innenansprüche zu umgehen.

In der Praxis sieht es heute so aus, dass reguläre Arbeitsverhältnisse eine Seltenheit sind. Ob über Teilschwarzzahlungen oder Scheinselbstständigkeit, Paketzusteller:innen erhalten selten das Maß an Entlohnung und Leistungen, das ihnen in einem regulären Arbeitsverhältnis zustehen würde. Der Mangel an rechtlichen Regularien für selbstständige Kleintransporteure, und damit auch Paketzusteller:innen im Spezifischen, macht dieses Umgehungskonstrukt besonders attraktiv. Dies wird durch die Tatsache verstärkt, dass die Feststellung von Scheinselbstständigkeit juristisch komplex ist. Die EU sowie die nationalen Kontrollorgane Arbeitsinspektorat und Finanzpolizei, haben dieses Problem im Blick nehmen es in Angriff. Um diesen Prozess zu unterstützen, wäre die Etablierung der Beweislastumkehr daher wünschenswert. Die Beweislast des korrekten Arbeitsverhältnisses auf den:die Arbeitgeber:in zu legen, erleichtert es den Arbeitnehmer:innen, ihr eigenes Dienstverhältnis anzufechten. Dieser rechtliche Mechanismus würde es für Unternehmen unattraktiv machen, Zusteller:innen über einen freien, statt über einen regulären Dienstvertrag anzustellen. Zumindest müssen jedoch die Lenk- und Ruhezeiten auch für selbstständige Fahrer:innen geregelt werden, wie es in Deutschland der Fall ist. Damit wäre es nicht mehr legal, dass selbstständige Fahrer:innen am Tag unbegrenzt Pakete zustellen können.

Auch Teilschwarzzahlungen und Lenkprotokoll-Beschönigungen sind gemäß der interviewten Expert:innen ein bekanntes Problem. Um dieses und weitere Phänomene in der Branche zu stoppen ist eine rechtlich verpflichtende Einführung von digitalen Fahrtenschreibern, wie es für Transportfahrzeuge über 3,5 Tonnen passiert, eine Notwendigkeit. Neben Teilschwarzzahlungen könnten auch unbezahlte und unrechtmäßige Überstunden, sowie Verletzungen gegen die vorgegebenen Ruhezeiten eingedämmt werden. Eine Verpflichtung zu

automatisierten und digitalisierten Aufzeichnungen der Lenk- und Ruhezeiten würde Fehlangaben erheblich erschweren. Die meisten der interviewten Expert:innen standen hinter dieser Forderung und sahen das Fehlen einer solchen Verpflichtung als Kernproblem für die frequenten Arbeitsrechtverletzungen in der Branche. Dafür würde es ausreichen, Kleintransporter in die Verordnung 561/2006 mit einzuschließen. Dass es hierbei vor allem an der starken Lobby der Logistikkonzerne scheitert, zeigt deutlich, wie relevant dieses Instrument ist. Dies wird insbesondere auch daran deutlich, dass die Fahrzeuge und die einzelnen Arbeitsschritte der Zusteller:innen durch Handscanner heute schon digital getrackt werden. Relevante Daten liegen somit theoretisch ohnehin vor, die Unternehmen gewähren den Kontrollinstanzen jedoch keinen Zugriff darauf.

Viele der eben erwähnten Phänomene würden sich auch durch verstärkte Kontrollen oder erhöhte Strafen bekämpfen lassen. Die Kontrolldichte und Kontrollfrequenz liegen jedoch außerhalb des rechtlichen Einflussbereiches. Hier scheitert es vor allem an dem von der Politik bereitgestellten Budget, denn flächendeckende und umfassende Kontrollen erfordern hohe finanzielle und personelle Ressourcen. Eine Diskrepanz zwischen rechtlichen Bestimmungen in der Theorie und in der Praxis wird jedoch durch die Abwesenheit von effektiven Kontrollen befördert. Demnach wäre es ein wichtiger erster Schritt, die Kontrollinstanzen auszubauen, um diese Diskrepanz zu beseitigen. Der Kleintransporteur argumentierte dazu, dass weitere Bestimmungen und damit mehr Bürokratie nicht zwangsläufig zweckdienlich seien. Um mehr Bürokratie zu vermeiden, könnte an den Befugnissen nachgeschärft werden, die die einzelnen Kontrollinstanzen haben. Wie oben genannt, würde es die Effektivität und Effizienz der Instanzen steigern, hätten diese beispielsweise explizit Zugriff auf die gesammelten Daten der Fahrzeugtracker und Handscanner. Eine Überlegung wäre es zudem, die Lenkprotokollverordnung auch Teil des Verkehrsrechtes zu machen. Somit hätte die Polizei die Befugnis, Lenkprotokolle nicht nur auf Vorhandensein, sondern auch auf Korrektheit zu prüfen. So könnte eine vierte Kontrollinstanz etabliert und die existierenden ein wenig entlastet werden. Eine Kombination aus der rechtlichen Verpflichtung zu digitalen Fahrtenschreibern und einer erhöhten Kontrolldichte würde arbeitsrechtliche Verletzungen sicherlich merkenswert eindämmen.

Ein weiteres rechtliches Element, an welchem nachgeschärft werden könnte, ist das der Strafen und Haftungen. Darüber, dass die Strafen, insbesondere vor dem Hintergrund der schwach frequentierten Kontrollen, zu niedrig sind, waren sich viele der interviewten Expert:innen

ebenfalls einig. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ergibt es teilweise sogar Sinn, strategisch gegen geltende Gesetze zu verstoßen, und eine Strafzahlung zu riskieren. Die abschreckende Wirkung ist folglich kaum gegeben, und der ohnehin schon milde rechtliche Rahmen büßt dadurch weiter ein. Es könnte sowohl zielführend sein, das Kumulationsprinzip wieder einzuführen, als auch die Strafen schlichtweg zu erhöhen. Ein weiterer rechtlicher Mechanismus, den man nutzen kann, ist die Auflockerung der derzeit geltenden Verjährungsfristen. Die Verjährung von arbeits- und sozialrechtlichen Rechten setzt zu früh ein. Dies erschwert es der ohnehin kleinen Anzahl an Paketzusteller:innen, die rückwirkend ihre Rechte einfordern wollen, und die Arbeitgeber:innen können davon ausgehen, dass nur wenige Klagen erfolgreich sind. Es muss hier im Interesse des Gesetzgebers sein, die Position des Arbeitnehmenden zu stärken und arbeitsrechtliche Verstöße von Arbeitgeber:innen nicht durch unnötig kurze Verjährungsfristen zu belohnen.

Ein zentraler Grund, weshalb Arbeitgeber:innen überhaupt die Löhne und Sozialleistungen drücken, die ihre Angestellten erhalten, liegt in der branchenüblichen Praxis, mit Subunternehmen zu arbeiten. Der Erstauftraggeber, also einer der vier Marktführer, vergibt die Aufträge zur Paketzustellung zu eng berechneten Preisen. In der Praxis reicht dies kaum aus, um Zusteller:innen fair zu entlohnen und Fahrzeuge instand zu halten, von Gewinnen ist meist überhaupt nicht zu sprechen. Dieses Problem ist insbesondere aus der Bauwirtschaft bekannt und wurde dort durch eine umfassende Erstauftraggeberhaftung angegangen. Ein solches Haftungsinstrument ist komplex, nimmt aber den Erstauftraggeber in die Verantwortung, Aufträge nur an Subunternehmen zu vergeben, die sich an rechtliche Bestimmungen halten. Gleichzeitig würde es den Erstauftraggeber dazu anhalten, die Aufträge zu höheren Summen zu vergeben, um Lohn- und Sozialdumpingpraktiken nicht notwendig zu machen. Wenn das Haftungskonstrukt in der Branche durch eine Erstauftraggeberhaftung ergänzt werden würde, könnte also eine Stufe früher angesetzt werden, als es die vorher genannten Mechanismen tun. Der radikalere Ansatz, Subunternehmen in der Branche komplett zu verbieten, wie die ver.di dies in Deutschland nach Vorbild der dortigen Fleischindustrie fordert, wäre auch eine theoretische Option (ver.di, 2023). Ob sowohl Deutschland selbst als auch Österreich für einen solchen tiefen Eingriff in die Branchenstruktur bereit sind, ist fraglich. Um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Paketzusteller:innen wirklich und nachhaltig zu verbessern, ist die Einführung aller oben genannter Mechanismen essenziell.

Ein komplementärer Ansatz wäre zudem, die Anforderungen für den Gewerbeschein zu erhöhen. Gemäß der Expertin der Wirtschaftskammer könnte schon eine kleine Nachschärfung zielführend sein. Zur bisher einzigen Voraussetzung, nämlich ein Führerschein der Klasse B zu haben, könnten beispielsweise betriebswirtschaftliche Kenntnisse oder Zusatzqualifikationen für das sichere Fahren von Kleintransportern im ländlichen und städtischen Raum gefordert werden.

Es kann angenommen werden, dass sich die Quote an migrantischen Arbeitnehmer:innen in der Branche automatisch verringern wird, wenn das Berufsbild sich verbessert und prekäre Arbeitsbedingungen nicht mehr Normalzustand sind. Dennoch lohnt es sich grundsätzlich, über migrantisches Arbeitsrecht nachzudenken. Die Auswirkungen, welche die Personengruppe der Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedsländern auf die Branche haben, sind rechtlich schwer anzugehen. Da diese Gruppe vor allem wegen der großen Lohnunterschiede zu ihren Herkunftsländern in Österreich arbeiten, beschwert sie sich nicht über schlechte Arbeitsbedingungen. Auch hier helfen vor allem regelmäßige und tiefgreifende Kontrollen. Anders sieht es bei der Personengruppe aus, die aus Drittstaaten kommen und keinen gesicherten Aufenthaltsstatus in Österreich haben. Aufgrund der restriktiven Arbeitsmarktpolitik wird dieser Personengruppe der Zugang zum Arbeitsmarkt stark erschwert, gleichzeitig hängt ihr Aufenthalt häufig von einer Beschäftigung ab. Die erhöhte Bereitschaft, prekäre Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, könnte folglich durch eine Anpassung der geltenden Aufenthaltsgenehmigungen vermindert werden. Auch die Untergruppe der Asylantragsteller:innen, welche nicht in abhängigen Arbeitsverhältnissen tätig sein dürfen und dadurch leicht in die Scheinselbstständigkeit gedrängt werden können, muss thematisiert werden. Wenn der Arbeitsmarkt dieser Untergruppe freier zugänglich wäre, kann dies die Zwangslage verhindern, arbeiten zu wollen oder aus finanziellen Gründen zu müssen, aber dies nur als Selbstständige zu können.

Auch hier gibt es weitere Faktoren zu berücksichtigen, und wenn an anderen Stellen des rechtlichen Rahmens für Paketzusteller:innen nachgeschärft wird, könnte sich das Problem in der Branche erübrigen. Dennoch soll erwähnt werden, dass das derzeitige rechtliche Konstrukt für Menschen aus Drittstaaten dazu führt, dass diese Personen in prekären Arbeitsverhältnissen landen und der Sprung in reguläre Arbeitsverhältnisse nur selten gelingt. Ein Augenmerk soll insbesondere auch auf der Aussage der Expertin des Logistikunternehmens liegen, dass die

Unternehmen bewusst auf Angestellte setzen, die „lenkbar“ sind (int_logistikunternehmen). Dies schließt zwar nicht nur, aber eben auch migrantische Arbeitnehmer:innen ein.

Wie stark politisch der rechtliche Rahmen ist, wurde bereits angerissen. Dies kam aus allen der durchgeführten Interviews deutlich hervor. Wer besser lobbyiert, ist eine zentrale Frage und sehr entscheidend für die Arbeitsbedingungen der Paketzusteller:innen. Die vier Marktführer haben eine starke Lobby und sowohl zur Politik als auch zu den zuständigen Kontrollinstanzen gute Verbindungen. Dazu kommen die Einbettung Österreichs in die EU und die Angst vor Wettbewerbsnachteilen, wenn auf nationaler Ebene nachgeschärft wird, aber auf europäischer nicht. Wenn der rechtliche Rahmen nur auf nationaler Ebene angepasst wird, könnte dies dazu führen, dass die heimische Wirtschaft leidet und dass die prekären Arbeitsbedingungen einfach hinter die Landesgrenzen verlegt werden. Ein politisches Durchgreifen auf EU-Ebene und die Bereitschaft, sich über multi-nationale Konzerne hinwegzusetzen ist folglich wünschenswert und notwendig, um Paketzusteller:innen besser zu schützen.

Nicht-rechtliche Faktoren, die im Laufe der Interviews aufkamen und für die Arbeitsrealität der Paketzusteller:innen relevant sind, wie ein zu geringer Einfluss der Gewerkschaften, zu niedrige Paketpreise oder mangelnde alternative Korrektivmechanismen, spielen auch eine Rolle. Im Sinne der Forschungsfrage sollen diese an dieser Stelle der Arbeit jedoch nicht mehr aufgefächert werden.

4.2.2. Analyse

Die durchgeführten Interviews konnten einige relevante und neue Einblicke in die Realität der rechtlichen Rahmenbedingungen von Angestellten in der Paketzustellung liefern. Mithilfe der verschiedenen Blickwinkel konnte ein umfassendes Bild der aktuellen Zustände der Branche gezeichnet werden. Es wurde aufgezeigt, dass das aktuelle Konstrukt eine dürftige Basis bildet, die noch zu viel Raum für Grauzonen und Umgehungen lässt. Dennoch gibt es eine Basis, auf welcher mit geringem Aufwand effizient aufgebaut werden kann. Allein die Einordnung von Kleintransportern unter die Verordnung 561/2006 hätte relevante Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche. Komplexere Instrumente wie die Erstauftraggeberhaftung erfordern mehr Ressourcen, könnten dann aber auch eine größere Wirkung haben. Die Ergebnisse der vorliegenden Forschung zeigen zudem, wie groß die Schnittmenge zwischen Recht und Politik ist, und dass der rechtliche Rahmen sich nur ändern

wird, wenn dies auch der Wille der Politik ist. Folglich sind wissenschaftliche Beiträge, um etwaige Forderungen an die Politik zu untermauern, unerlässlich um die Arbeitsbedingungen für Paketzusteller:innen langfristig zu verbessern.

Die Ergebnisse belegen die Forschungsergebnisse, die auch Neuhauser et al. (2021, 2023) und Kohlenberger et al. (2021) in den in Kapitel 2.2. erläuterten Studien erzielten. Darauf aufbauend wurden die Erwartungen erfüllt, dass der rechtliche Rahmen einige Schwachstellen hat, welche die in den Studien erörterten, prekären Arbeitsbedingungen ermöglichen. Dass die Ansichten teilweise konträr waren, oder sich in verschiedenen Intensitäten geäußert haben, ist den Hintergründen der Expert:innen geschuldet. Dass die Expertin der Wirtschaftskammer andere Standpunkte vertritt als der Experte der Gewerkschaft, war zu erwarten. Dies unterstreicht, wie komplex und vielseitig das Thema ist.

Die Ergebnisse dieser Arbeit verdeutlichen, dass eine Reihe konkreter Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Paketzusteller:innen in Österreich abgeleitet werden können. Zunächst zeigt sich ein klarer Bedarf an einer Reform der rechtlichen Rahmenbedingungen, um prekäre Beschäftigungsverhältnisse wirksamer zu bekämpfen. Dazu gehört insbesondere die stärkere Regulierung und Überwachung von Leiharbeit und Subunternehmertum. Da diese Beschäftigungsformen oft dazu genutzt werden, arbeitsrechtliche Verantwortung auszulagern und Lohn- und Sozialstandards zu unterlaufen, ist es wichtig, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, die verhindern, dass große Logistikkonzerne durch die Beauftragung von Subunternehmen ihre Pflichten gegenüber den Arbeitnehmer:innen umgehen. Eine klare Regelung, die festlegt, dass auch Auftraggeber:innen in der Verantwortung stehen, könnte hier Abhilfe schaffen.

Darüber hinaus müssen Kontrollinstanzen wie die Finanzpolizei und das Arbeitsinspektorat gestärkt werden. Diese Institutionen spielen eine zentrale Rolle bei der Überwachung der Einhaltung von Arbeitsrecht und sozialen Standards. Doch ihre derzeitigen Ressourcen und dadurch bedingt die Häufigkeit der Kontrollen sind nicht ausreichend, um Verstöße in der Branche konsequent aufzudecken und zu ahnden. Eine Erhöhung der personellen und finanziellen Ressourcen dieser Kontrollinstanzen sowie eine engere Zusammenarbeit zwischen den Behörden könnte dazu beitragen, die Effizienz der Überwachung zu steigern.

Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die Scheinselbstständigkeit, die in der Paketzustellungsbranche weit verbreitet ist. Um dieser Form der Beschäftigung effektiv

entgegenzuwirken, bedarf es klarer rechtlicher Maßnahmen, die es ermöglichen, falsche Einstufungen zu identifizieren und den betroffenen Arbeitnehmer:innen den Zugang zu den ihnen zustehenden Rechten zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für migrantische Arbeitskräfte, die aufgrund des restriktiven Arbeitsmarktzugangs nur in unabhängiger Beschäftigung tätig sein dürfen oder aufgrund anderer Aufenthaltstitel von einer Beschäftigung abhängig sind.

Insgesamt zeigt sich, dass durch gezielte Reformen und eine effektivere Durchsetzung bestehender Gesetze die Arbeitsbedingungen von Paketzusteller:innen erheblich verbessert werden könnten. Eine konsequentere Regulierung von Subunternehmertum und Scheinselbstständigkeit sowie die Stärkung der Kontrollmechanismen und Verschärfungen der Strafen sind wesentliche Schritte auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit und Sicherheit in der Branche.

4.2.3. Limitationen

Die Begrenzung der zeitlichen Ressourcen sowie das Fehlen persönlicher Kontakte zu relevanten Institutionen führten dazu, dass trotz ausgiebiger Bemühungen lediglich acht Expert:innen zugesagt haben und interviewt werden konnten. Obgleich die bewusste Auswahl der Befragten mit unterschiedlichen Hintergründen einen vielfältigen Einblick in das Thema ermöglicht, wäre eine Berücksichtigung weiterer Perspektiven vorteilhaft gewesen. Die Vielfalt der interviewten Personen führte zu unterschiedlichen Sichtweisen auf das Thema. So bot der Chef der Finanzpolizei einen umfassenderen Überblick über den rechtlichen Rahmen, während der Arbeitsinspekteur Einblicke direkt aus der Praxis gewährte. Es muss darauf hingewiesen werden, dass alle Aussagen von der subjektiven Wahrnehmung der jeweiligen Expert:innen, sowie ihrem spezifischen beruflichen Fokus geprägt sind. So liegt der Schwerpunkt des Gewerkschaftsvertreters auf Arbeitnehmer:innenschutz, während die Expertin der Wirtschaftskammer vor allem die Interessen der Arbeitgeber:innen im Sinn hat. Die Gegenüberstellung der beiden Perspektiven zeigt, dass beide für das Thema relevant sind und trotz ihrer Subjektivität zur Gesamteinschätzung beitragen. Daher wurde bewusst in Kauf genommen, dass die individuellen Sichtweisen der Expert:innen in die Analyse einfließen, um ein ausgewogeneres Bild zu erhalten.

Ein weiterer limitierender Faktor liegt im Fokus auf den österreichischen Kontext, der ausschließlich auf die spezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen und Strukturen in Österreich eingeht. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Länder, insbesondere solche mit abweichenden rechtlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten, ist dadurch erschwert. Des Weiteren unterliegen die gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere im Bereich der Scheinselbstständigkeit und der Subunternehmerketten, einer fortwährenden Veränderung, sodass es schwierig ist, langfristig gültige Aussagen zu treffen.

Darüber hinaus ist die Datenverfügbarkeit als Einschränkung zu werten, insbesondere hinsichtlich detaillierter Informationen über Beschäftigungsverhältnisse in Subunternehmen sowie der Verteilung von Zuständigkeiten auf verschiedenen Ebenen der Paketzustellung. Eine Vielzahl der für die Analyse relevanten Daten ist entweder nicht öffentlich zugänglich oder nur in beschränktem Umfang verfügbar, was die Tiefe der Untersuchung begrenzt.

Die dargestellten Limitationen verdeutlichen die Notwendigkeit weiterer Forschung, insbesondere auch internationaler Vergleichsstudien, um ein umfassenderes Bild der Arbeitsbedingungen und rechtlichen Rahmenbedingungen in der Paketzustellungsbranche zu erhalten.

4.3. Beantwortung der Forschungsfrage

Die vorliegende Arbeit widmete sich der Frage, wie sich die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Paketzustellung in Österreich ändern müssen, um die derzeit herrschenden prekären Arbeitsbedingungen einzudämmen. Durch eine umfassende Analyse des rechtlichen Status Quo in Kombination mit der qualitativen Methodik des Expert:inneninterviews konnte die Frage beantwortet werden. Die rechtliche Lage in Österreich sieht so aus, dass zwar sehr wohl an einigen Enden nachgeschärft werden kann und muss, dass dies aber unbedingt mit einer Erhöhung der Ressourcen der Kontrollbehörden einhergehen muss. Die Forschungsfrage lässt sich durch konkrete Handlungsempfehlungen beantworten. Diese sind folgende:

1. Einführung der rechtlichen Verpflichtung digitaler Fahrtenschreiber für Kleintransporter, sowie die explizite Befugnis für Kontrollinstanzen, auf die Daten zuzugreifen.
2. Ausarbeitung einer umfassenden Auftraggeberhaftung, um die Großkonzerne zur Verantwortung für ihre Subunternehmen zu ziehen.

3. Verdichtung und Verschärfung der Kontrollen durch Ressourcensteigerung für die Kontrollinstanzen, sowie Effizienzsteigerung durch relevante Befugnisse
4. Erhöhung der Strafen bei Lohn- und Sozialdumpingpraktiken auf ein Niveau, dass eine valide abschreckende Wirkung hat.
5. Die Scheinselbstständigkeit durch Beweislastumkehr und strengeren Regularien für selbstständige Fahrer:innen unattraktiv machen.

Diese rechtlichen Änderungen sind notwendig, um die Arbeitsbedingungen für migrantische und heimische Paketzusteller:innen, in abhängigem und unabhängigem Dienstverhältnis in der KEP-Branche zu verbessern.

5. Fazit

5.1. Zusammenfassung

Im Rahmen dieser Arbeit wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Paketzusteller:innen in Österreich eingehend untersucht. Dabei kristallisierten sich insbesondere die prekären Arbeitsbedingungen in der sogenannten Letzten Meile heraus. Die empirische Analyse hat aufgezeigt, dass der bestehende rechtliche Rahmen erhebliche Lücken aufweist, wodurch zahlreiche Arbeitnehmer:innen, insbesondere jene mit Migrationshintergrund, beträchtlichen Belastungen ausgesetzt sind. Die zentrale Herausforderung besteht in der Tatsache, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen oft nicht ausreichen, um Arbeitnehmer:innen in der Paketzustellung effektiv vor Ausbeutung zu schützen. Besonders problematisch erweisen sich dabei Subunternehmerketten und die weit verbreitete Scheinselbstständigkeit, da sie den rechtlichen Schutz der Arbeitnehmer:innen untergraben und die Verantwortung der großen Logistikkonzerne für die Arbeitsbedingungen effektiv verschleiern.

Die Auslagerung der Zustelltätigkeit an kleine, oft instabile Subunternehmen durch die großen Paketdienstleister erfolgt meist zu knapp bemessenen Pauschalen. Dies setzt Subunternehmen unter einen hohen wirtschaftlichen Druck, unter dem am Ende die Paketzusteller:innen leiden. Als besonders problematisch erweist sich zudem die weit verbreitete Scheinselbstständigkeit, bei der Paketzusteller:innen zwar formal als Selbstständige auftreten, de facto jedoch in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. In der Konsequenz werden wesentliche Schutzmechanismen des Arbeitsrechts wie Lenk- und Ruhezeiten umgangen, und auch sozialrechtliche Ansprüche auf Leistungen wie Krankenstand oder Urlaubsentgelt entfallen.

Die Auswirkungen sind insbesondere auch für migrantische Arbeitnehmer:innen gravierend. Die Analyse legt dar, dass die Gruppe der Personen aus Drittstaaten in besonderem Maße anfällig für Ausbeutung ist. Ihr ungesicherter Aufenthaltsstatus führt in vielen Fällen dazu, dass sie aus Angst vor einer Gefährdung ihres Arbeitsverhältnisses schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren. Des Weiteren verhindern Sprachbarrieren und fehlendes Wissen über Arbeitsrechte häufig dazu, dass migrantische Arbeitnehmer:innen nicht in der Lage sind, ihre prekäre Lage rechtlich anzufechten. Die rechtlichen Grauzonen, in denen Subunternehmertum und Scheinselbstständigkeit operieren, werden dabei gezielt genutzt, um die prekären Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten und Lohn- und Sozialdumping zu betreiben.

In Bezug auf die Forschungsfrage lässt sich somit zusammenfassen, dass die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich zu den prekären Arbeitsverhältnissen in der Paketzustellung beitragen, anstatt diese zu verhindern. Die Untersuchung belegt, dass sowohl nationale als auch europäische Gesetze einer Reform bedürfen, um die Ausbeutung in der Branche zu reduzieren. Eine stärkere Regulierung des Subunternehmertums und die Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenrechten auch bei Scheinselbstständigkeit stellen notwendige Maßnahmen dar, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Vor allem migrantische Arbeitnehmer:innen benötigen einen stärkeren rechtlichen Schutz, um gegen die Ausbeutung, der sie ausgesetzt sind, wirksam vorgehen zu können.

5.2. Implikationen für zukünftige Forschung

Die Ergebnisse dieser Arbeit legen nahe, dass weiterer Forschungsbedarf auf mehreren Ebenen besteht, um die Situation von Paketzusteller:innen und die rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen sie arbeiten, umfassend zu verstehen und nachhaltig zu verbessern. In künftigen Forschungsarbeiten sollte eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Schwachstellen des österreichischen Arbeitsrechts erfolgen, wobei ein Schwerpunkt auf den Aspekten Subunternehmertum und Scheinselbstständigkeit liegen sollte. Es wäre empfehlenswert, vergleichende Studien zu erstellen, welche die österreichischen Regelungen mit jenen anderer EU-Ländern gegenüberstellen, um effektive Strategien zur Verringerung prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu identifizieren. In diesem Kontext können Fragestellungen untersucht werden, wie arbeitsrechtliche Modelle in anderen Ländern Arbeitnehmer:innen in

der Paketlogistik besser schützen und wie sich unterschiedliche gesetzliche Maßnahmen auf die Effizienz der Kontrollinstanzen, wie Finanzpolizei und Arbeitsinspektorat, auswirken.

Ein weiterer Ansatzpunkt für zukünftige Studien könnte die Untersuchung der Effizienz und Reformierung von Kontrollinstanzen sein. Die vorliegende Arbeit hat aufgezeigt, dass Kontrollmechanismen wie die Finanzpolizei oder das Arbeitsinspektorat oftmals nicht hinreichend effektiv sind, um Verstöße gegen das Arbeitsrecht und soziale Standards aufzudecken. Eine Möglichkeit wäre, durch Forschung aufzuzeigen, welche strukturellen oder rechtlichen Anpassungen notwendig wären, um diese Institutionen zu stärken. Außerdem könnte eine tiefergehende Analyse der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Behörden sowie eine Untersuchung ihrer technischen Ausstattung wertvolle Erkenntnisse darüber liefern, wie die Effizienz der Kontrollen gesteigert werden kann.

Darüber hinaus wäre es erforderlich, langfristig zu untersuchen, inwiefern rechtliche Reformen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Paketlogistik eingeführt werden, tatsächlich Wirkung zeigen. Längerfristige Untersuchungen könnten Aufschluss darüber geben, ob Maßnahmen zur Eindämmung von Scheinselbstständigkeit und zur besseren Regulierung von Subunternehmertum zu einer tatsächlichen Verbesserung der Arbeitsverhältnisse führen oder ob neue Schlupflöcher entstehen, durch die Arbeitnehmer:innen weiterhin benachteiligt werden.

In diesem Zusammenhang wäre es zudem wünschenswert, die internationale Dimension der Paketlogistik stärker in den Fokus der Forschung zu rücken. Da die Paketlogistik eine global agierende Branche ist, wäre es sinnvoll, internationale Vergleiche anzustellen und zu untersuchen, wie globale Lieferketten nationale Arbeitsmärkte beeinflussen. In diesem Kontext könnte zudem untersucht werden, inwiefern internationale Abkommen oder EU-weite Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen können. Zukünftige Forschung könnte somit einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die bestehenden Missstände in der Paketlogistik zu beseitigen und die rechtlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der Beschäftigten besser gerecht werden.

Quellenverzeichnis

Literatur

- Adler, S. (2023). Wie ist das Arbeiten als Fahrer:in bei einem Amazon Lieferpartner? Abgerufen am 21.11.2024 von <https://www.aboutamazon.de/news/logistik-und-zustellung/wie-ist-das-arbeiten-als-fahrer-in-bei-einem-amazon-lieferpartner>
- Amazon (2024). *Amazon Engagement in Österreich*. Abgerufen am 22.10.24 von <https://www.aboutamazon.de/amazon-engagement-in-oesterreich>
- Ammer, M. (2013). *Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende aus menschenrechtlicher Perspektive*. Zeitschrift für kritik - recht - gesellschaft, 2013(1), 28–36. <https://doi.org/10.33196/juridikum201301002801>
- Arbeitsinspektorat (2022). *Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion in den Jahren 2021 und 2022*. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.
- Arbeitsinspektorat (2024). *Lenkprotokoll-Verordnung – Umsetzung in den Betrieben. Ein regionaler Schwerpunkt der Arbeitsinspektorate NÖ Industrieviertel und Steiermark*. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.
- Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L. et al. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Publications Office.
- Bauer, S. & Heck, I. (2018). *Branchenanalyse*. In: Paketdienste und die letzte Meile des Paketes auf dem Weg zum Verbraucher. Eine Analyse der Arbeitswelt, der Branchenstruktur und die Paketzustellung im Test. Arbeiterkammer Steiermark.
- Bertuch, S. (2021). *Der freie Dienstvertrag im Arbeits- und Sozialrecht* (2. Auflage). Linde Verlag Ges.m.b.H.
- Bienzeisler, B., & Zanker, C. (2020). *Zustellarbeit 4.0 - eine 360-Grad-Analyse: Leitfragen zur Entwicklung der Zustellarbeit am Beispiel der KEP-Branche*. Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation.
- Birke, P., & Neuhauser, J. (2023). *Migration und Prekarität in der Pandemie: Empirische Studien aus Deutschland und Österreich*. Arbeit, 32(1), 3–26. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0002>
- Blanc, F., & Faure, M. (2018). *Smart Enforcement: Theory and Practice*. The European Journal of Law Reform, 20(4), 78–103. <https://doi.org/10.5553/ejlr/138723702018020004004>
- Boysen, N., Fedtke, S., & Schwerdfeger, S. (2021). *Last-mile delivery concepts: a survey from an operational research perspective*. OR SPECTRUM, 43(1), 1–58. <https://doi.org/10.1007/s00291-020-00607-8>

- Bundesministeriums für Finanzen (2024). *Pressemeldung vom 13. Februar 2024*. Abgerufen am 07.05.24 von <https://www.bmf.gv.at/presse/pressemeldungen/2024/februar/bilanz-finanzpolizei-2023.html>
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2024). *Ausgleichszulage und Pensionsbonus*. Abgerufen am 21.11.2024 von <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Pensionsversicherung/Ausgleichszulage-und-Pensionsbonus.html>
- Der Standard (2024). *Zweifel an der Sonntagszustellung: Gewerkschaft stellt Sinnhaftigkeit infrage*. Abgerufen am 19.10.24 von <https://www.derstandard.at/story/3000000240246/zweifel-an-der-sonntagszustellung-gewerkschaft-stellt-sinnhaftigkeit-infrage?ref=rss>
- DPD (2019). *DPD in Österreich*. Abgerufen am 22.10.24 von https://www.dpd.com/at/wp-content/uploads/sites/224/2019/10/DPD_Depot-Finder_09.2019_RZ-screen.pdf
- Dworschak, T. & Kocsan, M. (2020). *Wer bringt unsere Pakete – Ausbeutung frei Haus?* Puls 24. Abgerufen am 27.02.2024, von <https://www.puls24.at/video/wer-bringt-unsere-pakete-ausbeutung-frei-haus>
- Erbs, G., Kohlhaas, M., Häberle, P. (Hrsg.) (2024). *Fahrpersonalverordnung § 1 Lenk- und Ruhezeiten im Straßenverkehr, Strafrechtliche Nebengesetze*, Werkstand: 251. Ergänzungslieferung März 2024.
- Eurostat (2024). *Average full time adjusted salary per employee* (data set nama_10_fte). Abgerufen am 07.11.24 von https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_fte_custom_13597179/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=c29eed24-377e-4763-aaf0-0419906d2ecd
- Falkenberg, J., Wilkesmann, M., & Berns, H. (2022). *Von Tür zu Tür im Pandemie-Modus*. *Arbeit*, 31(1), 13–33. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2022-0002>
- Feik, R. in: Mosler, R., Müller, R. & Pfeil, W. (2020). *Der Sozialversicherungs-Kommentar zu § 41a ASVG*. Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Felten, E. (2021). *Werkvertragskonstruktionen und Arbeitskräfteüberlassung*. *Wirtschaftsrechtliche Blätter*, 35(9), 494–498. <https://doi.org/10.33196/wbl202109049401>
- Flecker, J., Krenn, M., & Tschernitz, M. (2014). *Der dreifache Bezug zur Arbeit – Transformation öffentlicher Dienste und berufliche Identität*. *ÖZS. Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 39(3), 199–219. <https://doi.org/10.1007/s11614-014-0138-2>
- Gagawczuk, W. (2018). *Keine Verjährung des Urlaubsanspruchs bei Scheinselbstständigkeit*. *Das Recht der Arbeit*. Ausgabe 21/2018.
- Gerhartl, A. (2013). *Arbeitsrechtliche Folgen von "Scheinselbstständigkeit"*, *Österreichisches Recht der Wirtschaft* 2013/89.

- GLS (2024). *Paketversand mit GLS*. Abgerufen am 22.10.24 von <https://gls-group.com/AT/de/home/>
- Gordon, J. (2017). *Regulating the human supply chain*. Iowa Law Review, 102(2), 445–504.
- Haas, S., Hollaus, P., & Pogliès-Schneiderbauer, B. (2014). *Arbeitskräfteüberlassung* (1.Aufl.). Linde.
- Hacker, A., Ackerler, C., Lehner, W., Teichert, E., Radlwimmer, E. (2020). *Das Amt für Betrugsbekämpfung. Aufbau, Organisation und Praxisfragen*. Heft 6/2020. Zeitschrift für Wirtschafts- und Finanzrecht.
- Haidinger, B., Stadler, B. (2022). *Auftraggeberhaftung für Entgelt der ArbeitnehmerInnen – Perspektiven der Praxis*. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.
- Hauben, H., Manoudi, A., Kahancová, M. (2021). *European Centre for Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy – Thematic review 2021 on platform work – Synthesis report*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Publications Office.
- Helfferrich, C. (2022). *Leitfaden- und Experteninterviews*. In Baur, N., & Blasius, J. (Hrsg.). *Handbuch Methoden der Empirischen Sozialforschung*. (3rd ed.). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_39
- Horvath, K., Faßmann, H., Potz, R., & Weiss, H. (2014). *Die Rot-Weiß-Rot-Karte: Von der Reservearmee zum Humankapital*. In *Die Logik der Entrechtung* (1st ed., Vol. 6, pp. 299–312). V&R Unipress. <https://doi.org/10.14220/9783737002264>
- Holst, H. (2009). *Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen*. WSI Mitteilungen, 62(3), 143–149. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2009-3-143>
- Kager, I. (2022). *Der Preis von Lohn- und Sozialdumping – Analyse des neuen Sanktionsregimes des LSD-BG*. Wirtschaftsrechtliche Blätter, 36(2), 69–78. <https://doi.org/10.33196/wbl202202006901>
- Kaiser, R. (2021). *Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung* (2nd ed.). Springer Fachmedien Wiesbaden Imprint: Springer VS.
- Kary, C. (2022). *Sollen Auftraggeber für Löhne haften?* Die Presse.
- Kiesenhofer, T., & Traxler, C. (2021). *Praxishandbuch LSD-BG*. (1. Auflage). Linde Verlag.
- Kimm, S., & Yun, V. (2021). *Arbeiten ohne Papiere in der Pandemie: Zwischen Systemrelevanz und Existenzangst*. Zeitschrift für kritik - recht - gesellschaft, 2021(4), 431–436. <https://doi.org/10.33196/juridikum202104043101>

- Kohlenberger, J., Zilinskaite, M., Hajro, A., Vafiadis, I., & Bikic, S. (2021). *Essential, yet invisible: working conditions of Amazon delivery workers during COVID-19 and beyond*. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 230. Working-Paper Reihe der AK Wien.
- Kolbe, S. (2024). *Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit*. In Franzen, M., Gallner, I. & Oetker, H. (Hrsg.). *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* (5. Auflage). Beck'sche Kurzkommentare.
- Krings, T. (2013). *Von der "Ausländerbeschäftigung" zur rot-weiß-rot-karte: Sozialpartnerschaft und Migrationspolitik in Österreich*. Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 42(3), 263–278.
- Kurz, T. (2014). *Subunternehmerketten: Beschränkung aus rechtlicher Sicht*. Österreichische Bauzeitung, (7), 30.
- Lacity, M., & Hirschheim, R. (1993). *The Information-Systems Outsourcing Bandwagon*. Sloan Management Review, 35(1), 73–86.
- Lehner, W. (2014). *Wegweiser Finanzpolizei* (1. Aufl.). Linde Verlag.
- Lidauer, H. (2020). *Beitragsrechtliche Rechtsfolgen einer fehlerhaften sozialversicherungsrechtlichen Einordnung von Erwerbstätigkeiten unter besonderer Berücksichtigung der Fallkonstellation der Scheinselbstständigkeit*. Journal für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Heft 1/2020.
- Loderhose, B. (2022). *Arbeitsverträge für alle*. Lebensmittel Zeitung (Print), 74(8), 29–30. <https://doi.org/10.51202/0947-7527-2022-8-029>
- Majoros, T., Sigmund-Akhavan Aghdam, J., & Wichtl, O. (2022). *Handbuch für Arbeitgeber* (1. Auflage). Linde Verlag Ges.m.b.H.
- Mau, K., Wagner, C., Pfeuffer, A., & Tschernitz, M. (2014). *Transformationen der österreichischen, deutschen und schweizerischen Post. Zu Fragmentierungsprozessen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten*. Im Dienste öffentlicher Güter (1st ed., pp. 187–214). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783845268989-187>
- Mayring, P. (2019). *Qualitative Inhaltsanalyse - Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen*. Forum, qualitative social research, 20(3).
- Neuhauser, J., Heindlmaier, A., Tauchner, M., Winter, P., & Koós, Z. (2023). „*Es ist eine Pyramide - der Druck kommt von oben nach unten*.“ *Fragmentierte Beschäftigung migrantischer Arbeitnehmer:innen in der Paketlogistik*. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft: Working Paper-Reihe der AK Wien No. 249.
- Neuhauser, J., El-Roumy, M., and Wexenberger, Y. (2021). „*Als Ich Diese Halle Betreten Habe, War Ich Wieder Im Irak*.“ *Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG*. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft: Working Paper-Reihe der AK Wien No. 227.

- Noga, A., Schmeidl, C. (2023). *Aktuelle Rechtsfragen der Kontrollgerätepflicht*. Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis (ARD) 6856/5/2023. Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Österreichische Post (2024). *Logistikzentren*. Abgerufen am 22.10.24 von <https://www.post.at/p/c/logistikzentren>
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) (n.d.). *Skandal bei Amazon Österreich*. ÖGB. Abgerufen am 27.02.2024, von <https://www.oegb.at/themen/soziale-gerechtigkeit/steuern-und-konjunktur/skandal-bei-amazon-oesterreich>
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch* (5., überarbeitete und erweiterte Auflage). De Gruyter Oldenbourg.
- Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M., Baur, N., Blasius, J. (2022). *Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung*. In: Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 123–142). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_6
- Pühringer, M. (2021). *Razzia: 724 Gesetzesbrüche im Amazon-Verteilzentrum Großebersdorf*. Kontrast. Aufgerufen am 27.02.2024, von <https://kontrast.at/amazon-razzia-oesterreich>
- Pülzl, P. (2016). *Einsätze der Finanzpolizei: Was sagt das Organisationshandbuch der Finanzverwaltung?* Zeitschrift für Abgaben-, Finanz- und Steuerrecht, (1), 2–4. <https://doi.org/10.33196/afs201601000201>
- Quélin, B., & Duhamel, F. (2003). *Bringing Together Strategic Outsourcing and Corporate Strategy: Outsourcing Motives and Risks*. European Management Journal, 21(5), 647–661. [https://doi.org/10.1016/s0263-2373\(03\)00113-0](https://doi.org/10.1016/s0263-2373(03)00113-0)
- Rat der EU (2024). *Plattformbeschäftigte: Rat bestätigt Einigung über neue Vorschriften zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen*. Pressemitteilung 194/24. General Secretariat of the Council of the EU.
- Rauch, T. (2023). *Arbeitsrecht für Arbeitgeber* (22. Auflage). Linde. <https://doi.org/10.33196/rpa202105024101>
- Reisner, H. (2021). *Austausch von Subunternehmern*. Zeitschrift für Vergaberecht - Recht und Praxis der öffentlichen Auftragsvergabe, 21(5), 241–243.
- Riesenfelder, A., & Wetzel, P. (2010). *Leiharbeit in Österreich*. Lit-Verlag.
- Risak, M. (2013). *Arbeitsrechtliche Folgen des falschen Status eines Mitarbeiters bzw einer Mitarbeiterin*. Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS). Manz Verlag.
- Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (2024). *RTR Post Monitor. Jahresbericht 2023*.
- Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (2022). *RTR Post Monitor. Jahresbericht 2021*.

- Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (2020). *RTR Post Monitor. Jahresbericht 2019*.
- Schindler, R. (2018). *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz*. In Neumayr, M., Reissner, G. (Hrsg.). *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH.
- Schmeidl, C. (2022). *Handbuch Lenk-, Ruhe- und Arbeitszeiten für Fahrpersonal von Omnibussen mit mehr als acht Fahrgastplätzen im Gelegenheits- und Linienverkehr*, Wirtschaftskammer Österreich.
- Schmierl, K., Schneider, P. & Struck, O. (2021). „Gläserne Paketbot*innen“ – *Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in Kurier-, Express- und Paketdiensten*. WSI Mitteilungen, 74, 472–478. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2021-6-472>
- Schöfmann, C. (2016). *Auftraggeberhaftung nach § 9 LSD-BG*. Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht ecolex. Heft 8/2016, 666.
- Schrank, F. (2023). *§ 10 VO (EG) 561/2006. Arbeitszeitgesetz Kommentar*. (7. Auflage). Linde Verlag.
- Silbernagl, J. (2024). *GPLB – Allgemeines/umfasste Steuern*. Lexis Briefings.
- STATISTIK AUSTRIA (2024). *Abgestimmte Erwerbsstatistik 2022*. Bundesanstalt Statistik Österreich.
- Stögerer, M., & Tropper, P. (2019). *Güterbeförderungsgesetz: inklusive Abgrenzungskommentar zu Gewerbeordnung - Kleintransportgewerbe - Nebenrechte* (3., aktualisierte Auflage). Wien: Kitzler Verlag.
- Straßengüterverkehr (2017). *Für Qualität und Ausbildung*. Straßengüterverkehr, Ausgabe 1/2017. Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH.
- Straube, M., Ratka, T., & Rauter, R. A. (2010). *Wiener Kommentar zum Unternehmensgesetzbuch*. Aktualisierte Ausgabe 2024. Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Strübing, J. (2022). *Grounded Theory und Theoretical Sampling*. In: Baur, N., Blasius, J. (eds) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer VS, Wiesbaden. https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1007/978-3-658-37985-8_37
- Szymanski, E.-E. (2010). *Aufgaben und Zuständigkeit der Arbeitsinspektorat und des Verkehrs-Arbeitsinspektorats*. Berg- und Hüttenmännische Monatshefte, 155(4), 182–185. <https://doi.org/10.1007/s00501-010-0559-6>
- Tomandl, T. (2021). *Arbeitskräfteüberlassung. Handbuch*. (4. Auflage). Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Tomandl, T. (2023), *Entgelt nach Leistung*, Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Heft 3 2023/27.

Ver.di (2023). *Bundesrat für Verbot von Subunternehmen*. Abgerufen am 26.10.24 von <https://psl.verdi.de/branche/++co++0a50b0a0-f0d3-11ed-8ae8-001a4a160111>

Wiesinger, C. (2016). *Die erweiterte Auftraggeberhaftung nach § 9 LSD-BG*, immolex Fachzeitschrift für Wohn- und Immobilienrecht, Heft 12/2016, 347.

WKO (2022). *Voraussetzungen für die Anmeldung des Kleintransportgewerbes*. Abgerufen am 22.10.24 von <https://www.wko.at/oe/transport-verkehr/gueterbefoerderungsgewerbe/voraussetzungen-fuer-die-anmeldung-des-kleintransportgewer>

WKO (2024). *Qualität und Sicherheit für unsere Kunden – das Gütesiegel der Kleintransporteure*. Abgerufen am 07.11.24 von <https://www.wko.at/wien/transport-verkehr/kleintransporteure/neues-guetesiegel-fuer-mehr-qualitaet-und-besseres-image>

Gesetzestexte und Rechtsprechungen

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 450/1994). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>

Arbeitsinspektionsgesetz (AIG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 27/1993). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008840>

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) idF vom 05.12.2022 (BGBl. Nr. 196/1988), abgerufen am 27.02.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655&FassungVom=2022-12-05>

Arbeitsruhegesetz (ARG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 144/1983). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008541>

Arbeitszeitgesetz (AZG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 461/1969). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) idF vom 06.02.2023 (BGBl. Nr. 218/1975). Abgerufen am 27.02.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365&FassungVom=2023-02-06>

Bundesabgabenordnung (BAO) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 194/1961). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10003940>

Bundesvergabegesetz (BVerG) idF vom 28.02.2019 (BGBl. I Nr. 65). Abgerufen am 22.03.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010295&FassungVom=2019-02-28>

Einkommenssteuergesetz 1988 (EStG 1988) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 400/1988). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004570>

Europäischer Gerichtshof (2017). Urteil vom 29.11.2020, C-214/16. Abgerufen am 28.11.24 von <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-214%2F16>

Europäischer Gerichtshof (2020). Urteil vom 14.10.2020, C-681/18 (Tribunale ordinario di Brescia). Abgerufen am 27.02.2024 von <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=232406&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

Europäische Kommission (2021). Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. 2021/0414. Abgerufen am 24.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN%3ADE%3AHTML>

Finanzstrafgesetz (FinStrG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 129/1958). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10003898>

Grundversorgungsgesetz – Bund 2005 (GVG-B 2005) idF vom 15.10.2024 (BGBl. I Nr. 405/1995). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005762>

Güterbeförderungsgesetz (GütbefG) idF vom 17.03.2022 (BGBl. Nr. 593/1995). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007643>

Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) idF vom 24.10.24 (BGBl. I Nr. 185/2022). Abgerufen am 24.10.24 von <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008418>

Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, idF vom 1.1.2024. Abgerufen am 24.10.24 von <https://www.wko.at/kollektivvertrag/kollektivvertrag-arbeitskraefteueberlassung-2024>

Kraftfahrgegesetz 1967 (KFG 1967) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 267/1967). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10011384>

Lenkprotokollverordnung (LP-VO) idF vom 24.10.24 (BGBl. II Nr. 166/2022). Abgerufen am 24.10.24. von <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010037>

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. I Nr. 44/2016). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009555>

Mindestlohngesetz (MiLoG) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348). Abgerufen am 13.8.24 von <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>

Oberster Gerichtshof (2023), Entscheidungstext 8ObA23/23z. Abgerufen am 28.11.24 von https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JIT_20230627_OGH0002_008OBA00023_23Z0000_000&Suchworte=RS0077520

Oberster Gerichtshof (2003), Entscheidungstext, 8 ObA 45/03f = JBl 2004, 465. Abgerufen am 22.03.2024 von https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JIT_20031030_OGH0002_008OBA00045_03F0000_000

Oberster Gerichtshof (1999), Entscheidungstext, 9 ObA 73/05h = ARD 5649/8/2006; RS0111914, abgerufen am 22.03.2024 von https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JIT_19990505_OGH0002_009OBA00010_99G0000_000&Suchworte=RS0111914

Post-Erhebungs-Verordnung (PEV 2019) idF vom 27.10.24 (BGBl. II Nr. 27/2019). Abgerufen am 27.10.24 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010565>

Richtlinie 97/67/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 1997 über gemeinsame Vorschriften für die Entwicklung des Binnenmarktes der Postdienste der Gemeinschaft und die Verbesserung der Dienstqualität, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 15/14. Abgerufen am 24.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0067>

Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 80/35. Abgerufen am 24.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0015>

Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit, Amtsblatt der Europäischen Union L327/9, abgerufen am 27.02.2024 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104>

Richtlinie 2024/1760/EG über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit, Amtsblatt der Europäischen Union, ABl. L. Abgerufen am 24.10.24 von https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ%3AL_202401760

Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBSG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. I Nr. 113/2016). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009245>

Sozialgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschland, Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - SGB IV, 1976, BGBl. I S. 3845. Abgerufen am 04.09.24 von https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_1/

Strafgesetzbuch (StGB) idF 15.10.2024 (BGBl. Nr. 60/1974). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296>

Strafprozessordnung (StPO) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 631/1975). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002326>

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 12.9.19, C-148/18, ECLI:EU:C:2019:723. Abgerufen am 21.9.24 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0064>

Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, Amtsblatt der Europäischen Union L102/1. Abgerufen am 18.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2006/561>

Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlamentes und des Rats vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs, Amtsblatt der Europäischen Union L300/72. Abgerufen am 18.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>

Verordnung (EU) Nr. 165/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. Februar 2014 über Fahrtschreiber im Straßenverkehr, Amtsblatt der Europäischen Union, L 60/1. Abgerufen am 24.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX:32014R0165>

Verordnung (EU) 1054/2020 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 hinsichtlich der Mindestanforderungen an die maximalen täglichen und wöchentlichen Lenkzeiten, Mindestfahrtunterbrechungen sowie täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, und der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 hinsichtlich der Positionsbestimmung mittels Fahrtschreibern, Amtsblatt der Europäischen Union, L 249/1. Abgerufen am 24.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32020R1054>

Verordnung (EU) 1055/2020 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 1071/2009, (EG) Nr. 1072/2009 und (EU) Nr. 1024/2012 im Hinblick auf ihre Anpassung an die Entwicklungen im Kraftverkehrssektor, Amtsblatt der Europäischen Union L249/17. Abgerufen am 20.10.24 von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32020R1055>

Verwaltungsgerichtshof (2019). Entscheidungstext vom 12.12.2019, Ro 2019/01/0010. Abgerufen am 21.11.2024 von https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Vwgh&Dokumentnummer=JWT_2019010010_20191212J00

Verwaltungsstrafgesetz (VStG) idF vom 15.10.2024 (BGBl. Nr. 52/1991). Abgerufen am 15.10.2024 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005770>

Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs (2023). *Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe, Österreichs Arbeiter, Gültig ab 1.1.2024*. Abgerufen am 22.03.2024 von https://www.wko.at/kollektivvertrag/kollektivvertrag-kleintransportgewerbe-2024#heading_v

Anhang

Anhang A - Akteursspezifischer Interviewleitfaden: Gewerkschaft vida

Block 1: **Allgemeines**

- Wie fragmentiert ist die Beschäftigungslandschaft in der Paketzustellung? Wie hoch sind die Anteile an Leiharbeiter:innen, Selbstständigen und fest angestellten Zusteller:innen?
- Wie viele Subunternehmer-Ebenen gibt es im Regelfall? Ist es Standard, dass Sub-Auftragnehmer weitere Unternehmen beauftragen?
- Wie steht es um den Anteil migrantischer Arbeitnehmer:innen? Haben sie Statistiken zu deren Aufenthaltsstatus und Herkunftsländer?
- Wie nehmen sie die Fluktuation in der Branche wahr? Gibt es eine starke Hire & Fire Mentalität?

Block 2: **Rechtlicher Rahmen**

- Die atypischen Beschäftigungsformen Arbeitskräfteüberlassung und Scheinselbstständigkeit sind in der Paketlogistik/Letzten Meile überproportional häufig zu finden. Wie wirken sich diese Praktiken jeweils auf die Arbeitnehmer aus?
- Wie bewerten Sie den derzeitigen rechtlichen Rahmen in Bezug auf Schutz vor Ausbeutung der Paketzusteller?
Stichworte: AÜG, EU-Plattformarbeitsrichtlinie und Lohn- und Sozialdumpinggesetz
- Könnte die neue EU Plattformarbeitsrichtlinie bei der Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit auch in der Letzten Meile helfen? Wenn nein, was fehlt?
- Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des europäischen Parlaments und Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr ist auch als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt. Wie bewerten sie es, dass deren Gültigkeitsbereich das Kleintransportgewerbe nicht einschließt?
- Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ruft zu einer prozentualen Obergrenze an Leiharbeitern für ein Unternehmen auf und fordert eine Pflicht zur Übernahme von Leiharbeitern in ein reguläres Dienstverhältnis nach 6 Monaten. Für wie wirksam halten Sie eine solche Regelung?
- Welche Rolle spielt die schwache Gewerkschaftsquote in der Paketzustellungs-Branche?

Block 3: **Haftungskonstrukte**

- In der starken Fragmentierung der Branche sind die Haftungsregelungen durch Subunternehmertum, Leiharbeitertum und (Schein-) Selbstständigkeit schwer durchschaubar: Wer haftet für arbeitsrechtliche Vergehen?
Stichworte: Generalunternehmerhaftung, Auftraggeberhaftung

- Wie bewerten Sie die Abschaffung des Kumulationsprinzips im LSD-BG? Wie hat sich dies auf den Arbeitnehmerschutz ausgewirkt?

Block 4: **Kontrolle**

- Wie werden arbeits- und sozialrechtliche Vergehen bestraft? Und wie häufig kommt es zu solchen Sanktionen in der Praxis?
- Welche rechtlichen Folgen drohen dem Arbeitgeber, wenn Scheinselbstständigkeit aufgedeckt wird? Und wie häufig passiert dies in der Praxis?
- 2020 gab es in der Branche eine Schwerpunktkontrolle durch die Finanzpolizei: hatte das, vier Jahre später betrachtet, einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Paketzusteller:innen?
- Wäre die Einführung des verpflichtenden Einsatzes für digitale Kontrollgeräte auch für Transportfahrzeuge unter 3,5t förderlich?

Block 5: **Migration**

- In der letzten Meile herrscht ein überdurchschnittliche Quote an Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund, was unter anderem an einer erhöhten Vulnerabilität liegt, die mit einer höheren Bereitschaft einhergeht, prekäre Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Was muss sich hier, aus rechtlicher Perspektive, ändern?

Block 6: **Ausblick**

- Welche rechtlichen und/oder strukturellen Veränderungen sind notwendig, um ausbeuterische Praktiken zu verhindern?
- Welche rechtlichen Hilfs-/Unterstützungsangebote für Paketzusteller:innen kennen sie? Wie sieht es mit auf migrantische Arbeitskräfte zugeschnittenen Angeboten aus?
- Welche rechtlichen Hilfs-/Unterstützungsangebote benötigt es noch um die Rechte von Paketzustellern umfangreich zu schützen?

Anhang B - Akteursspezifischer Interviewleitfaden: Arbeiterkammer

Block 1: **Allgemeines**

- Wie fragmentiert ist die Beschäftigungslandschaft in der Paketzustellung? Wie hoch sind die Anteile an Leiharbeiter:innen, Selbstständigen und fest angestellten Zusteller:innen?
- Wie viele Subunternehmer-Ebenen gibt es im Regelfall? Ist es Standard, dass Sub-Auftragnehmer weitere Unternehmen beauftragen?
- Wie steht es um den Anteil migrantischer Arbeitnehmer:innen? Haben sie Statistiken zu deren Aufenthaltsstatus und Herkunftsländer?
- Wie nehmen sie die Fluktuation in der Branche wahr? Gibt es eine starke Hire & Fire Mentalität?

Block 2: **Rechtlicher Rahmen**

- Die atypischen Beschäftigungsformen Arbeitskräfteüberlassung und Scheinselbstständigkeit sind in der Paketlogistik/Letzten Meile überproportional häufig zu finden. Wie wirken sich diese Praktiken auf die Arbeitnehmer aus?
- Wie bewerten Sie den derzeitigen rechtlichen Rahmen in Bezug auf Schutz vor Ausbeutung der Paketzusteller?
Stichworte: AÜG, Lohn- und Sozialdumpinggesetz, EU Plattformarbeitsrichtlinie
- Könnte die neue EU Plattformarbeitsrichtlinie bei der Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit auch in der Letzten Meile helfen? Wenn nein, was fehlt?
- Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ruft zu einer prozentualen Obergrenze an Leiharbeitern für ein Unternehmen auf und fordert eine Pflicht zur Übernahme von Leiharbeitern in ein reguläres Dienstverhältnis nach 6 Monaten. Was halten Sie davon?
- Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des europäischen Parlaments und Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr ist auch als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt. Wie bewerten sie es, dass deren Gültigkeitsbereich das Kleintransportgewerbe nicht einschließt?
- Welche Rolle spielt die schwache Gewerkschaftsquote in der Paketzustellungs-Branche?

Block 3: **Haftungskonstrukte**

- In der starken Fragmentierung der Branche sind die Haftungsregelungen durch Subunternehmertum, Leiharbeitertum und (Schein-) Selbstständigkeit schwer durchschaubar: Wer haftet für arbeitsrechtliche Vergehen?
Stichworte: Generalunternehmerhaftung, Auftraggeberhaftung
- Wie bewerten Sie die Abschaffung des Kumulationsprinzips im LSD-BG? Wie hat sich dies auf den Arbeitnehmerschutz ausgewirkt?
- Welche rechtlichen Folgen drohen dem Arbeitgeber, wenn Scheinselbstständigkeit aufgedeckt wird? Und wie häufig passiert dies in der Praxis?
- Wie werden arbeits- und sozialrechtliche Vergehen bestraft? Und wie häufig kommt es zu solchen Sanktionen in der Praxis?

Block 4: **Kontrolle**

- 2020 gab es in der Branche eine Schwerpunktkontrolle durch die Finanzpolizei: hatte das, vier Jahre später betrachtet, einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Paketzusteller?
- Wäre die Einführung des verpflichtenden Einsatzes für Kontrollgeräte auch für Transportfahrzeuge unter 3,5t förderlich?

Block 5: **Migration**

- In der letzten Meile herrscht ein überdurchschnittliche Quote an Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund. Dies liegt unter anderem an einer erhöhten Vulnerabilität, welche mit einer höheren Bereitschaft einhergeht, prekäre Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Wie beutreiben sie den migrationsrechtlichen Rahmen in Bezug zum Arbeitsmarktzugang?

Block 6: **Ausblick**

- Welche rechtlichen und/oder strukturellen Veränderungen sind notwendig, um ausbeuterische Praktiken zu verhindern?
- Welche rechtlichen Hilfs-/Unterstützungsangebote für Paketzusteller:innen kennen sie? Wie sieht es mit auf migrantische Arbeitskräfte zugeschnittenen Angeboten aus?
- Welche rechtlichen Hilfs-/Unterstützungsangebote benötigt es noch um die Rechte von Paketzustellern umfangreich zu schützen?

Anhang C - Akteursspezifischer Interviewleitfaden: Arbeitsinspektorat

Block 1: Rechtlicher Rahmen

- Als Arbeitsinspektorat ist es gemäß Arbeitsinspektionsgesetz ihre Aufgabe, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in Österreich zu gewährleisten. Wie bewerten Sie den derzeitigen rechtlichen Rahmen in Bezug auf den Schutz von Paketzustellern?
Stichworte: AÜG, EU-Plattformarbeitsrichtlinie, Lohn- und Sozialdumpinggesetz, ...
- Die EU Verordnung (EG) Nr. 561/2006 ist auch als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt und regelt das Arbeitszeitenrecht von Lenkern von Kraftfahrzeugen ab 3,5 t. Auch der verpflichtende Einsatz eines digitalen Fahrtenschreibers ist hier verankert. Wäre die Ausweitung der Verordnung auf Kleintransporter, wie sie in der Letzten Meile meistens eingesetzt werden, für ihre Arbeit förderlich?
- Als Arbeitsinspektorat umfassen ihre Zuständigkeiten nur Arbeitnehmer. In Anbetracht der Tatsache, dass Scheinselbstständigkeit in der Branche ein Thema ist, wäre es sinnvoll, die rechtlichen Rahmenbedingungen auch für selbstständige Zusteller:innen zu verschärfen?

Block 2: Haftungskonstrukte

- In der starken Fragmentierung der Branche sind die Haftungsregelungen durch Subunternehmertum, Leiharbeitertum und (Schein-) Selbstständigkeit schwer durchschaubar: Wer haftet für arbeitsrechtliche Vergehen?
Stichworte: Generalunternehmerhaftung, Auftraggeberhaftung
- Wie bewerten Sie die Abschaffung des Kumulationsprinzips im LSD-BG? Wie hat sich dies auf den Arbeitnehmerschutz ausgewirkt?

Block 3: Arbeitsinspektorat

- Wie unterscheiden sich die Zuständigkeiten der Finanzpolizei und des Arbeitsinspektorats im Hinblick auf die Kontrolle der Arbeitsbedingungen von Paketzusteller:innen?
- Wie bewerten sie die primär beratende und kontrollierende Funktion, die das Arbeitsinspektionsgesetz ihrer Arbeit zuschreibt?
- 2024 liegt ein Schwerpunkt der Arbeitsinspektion auf dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei Paket- und Lieferdiensten. Wie äußert sich das?
- Welche Probleme eröffnen sich bei der Kontrolle von Postdienstleistern und Paketzusteller:innen?
- Wie werden arbeits- und sozialrechtliche Vergehen bestraft? Und wie häufig kommt es zu solchen Sanktionen in der Praxis?
- Würde eine stärkere Gewerkschaftsquote in der Branche ihre Arbeit positiv beeinflussen und warum (nicht)?

Block 4: **Ausblick**

- Trotz verstärkter medialer und politischer Aufmerksamkeit herrschen häufig prekäre Arbeitsbedingungen in der letzten Meile. Wie können die Kontrollen von Postdienstleistern und deren Subunternehmen effektiver werden?
- Welche rechtlichen und/oder strukturellen Veränderungen sind aus ihrer Sicht notwendig, um Paketzusteller:innen besser zu schützen?

Anhang D - Akteursspezifischer Interviewleitfaden: Finanzpolizei

Block 1: Rechtlicher Rahmen

- Gemäß eigener Angaben ist die Kernaufgabe der Finanzpolizei, die Durchführung gezielter Kontrollen, um Steuerhinterziehung, Sozialbetrug, organisierte Schattenwirtschaft und illegales Glücksspiel aufzudecken und damit den Schutz der finanziellen Interessen der Republik Österreich zu wahren. Wie bewerten Sie den derzeitigen rechtlichen Rahmen um Sozialbetrug in der Letzten Meile zu verhindern?
Stichworte: Subunternehmertum, Arbeitskräfteüberlassung, Scheinselbstständigkeit
- Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des europäischen Parlaments und Rates ist auch als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt. Diese umfasst primär Transportfahrzeuge über 3,5 t. Diese Verordnungsfahrzeuge unterliegen dann zudem der VO 165/2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr. Wie beurteilen Sie es, dass Transportfahrzeuge unter 3,5t im nationalen Verkehr dieser Verordnung nicht unterliegen?
Verpflichtende digitale Fahrtenschreiber -> Kontrolle von Arbeitszeitaufzeichnungen
- Welche Problematiken sind in der Paketbranche häufiger zu finden: Probleme mit dem LSD-BG und Scheinselbstständigkeit oder Verstöße im Zusammenhang mit nationaler und internationaler Arbeitskräfteüberlassung?

Block 2: Haftungskonstrukte

- In der starken Fragmentierung der Branche sind die Haftungsregelungen durch Subunternehmertum, Leiharbeitertum und (Schein-) Selbstständigkeit schwer durchschaubar: im Regelfall haftet für arbeits- und sozialrechtliche Vergehen jedoch nur der Arbeitgeber. Für wie sinnvoll halten Sie eine umfassende Erstauftraggeberhaftung?
- Wie bewerten Sie die Abschaffung des Kumulationsprinzips im LSD-BG? Wie hat sich dies auf den Arbeitnehmerschutz ausgewirkt?
- Bei Verstößen gegen das LSD-BG kann die Finanzpolizei Sanktionen wie Verwaltungs- oder Geldstrafen in Höhe von bis zu 20.000 € verhängen (§ 26 ff LSD-BG). Verstöße gegen das LSD-BG können aber Beträge "einsparen", die um einiges höher sind. Wäre es ihrer Meinung nach sinnvoll, die Obergrenze zu erhöhen?

Block 3: Kontrolle

- In den Zuständigkeitsbereich der Finanzpolizei fällt unter anderem die Durchsetzung der Bundesabgabenordnung (BAO), was auch die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit einschließt. Welche Problematiken gibt es bei der Kontrolle von (Schein-) Selbstständigkeit?
- 2020 gab es in der Branche eine Schwerpunktkontrolle durch die Finanzpolizei: hatte das, vier Jahre später betrachtet, einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Paketzusteller?

- Die Finanzpolizei ist seit 1. Jänner 2021 ein Geschäftsbereich des Amtes für Betrugsbekämpfung und hat Teams an jeder Dienststelle des Finanzamtes Österreich. Hat sich diese organisatorische Umstellung, die auch rechtliche Folgen hatte, auf die Kontrolle der Paketdienstleister ausgewirkt?
- Die Finanzpolizei hat sehr weitreichende Befugnisse, welche sich unter anderem aus den §§ 143 ff BAO ergeben – sind diese ihrer Ansicht nach weitreichend genug, um effektiv gegen die Probleme in der Letzten Meile vorzugehen?
- Laut einem offiziellen Pressebericht gab es im Jahr 2023 rund 450 Finanzpolizist:innen, die Rund 27.000 Kontrollen durchführen konnten – aus vorherigen Interviews kam jedoch heraus, dass das in manchen Augen bei weitem nicht genug ist. Wie sehen Sie das?
- Würde eine stärkere Gewerkschaftsquote in der Branche ihre Arbeit positiv beeinflussen und warum (nicht)?

Block 4: **Ausblick**

- Trotz verstärkter medialer und politischer Aufmerksamkeit herrschen häufig prekäre Arbeitsbedingungen in der letzten Meile. Wie können die Kontrollen von Postdienstleistern und deren Subunternehmen effektiver werden?
- Welche rechtlichen und/oder strukturellen Veränderungen sind aus ihrer Sicht notwendig, um Paketzusteller:innen besser zu schützen?

Anhang E - Akteursspezifischer Interviewleitfaden: Kleintransportunternehmer

Block 1: Allgemeines

- Sie haben der KEP Branche nach eigenen Angaben aufgrund der vorherrschenden Auftragnehmerbedingungen den Rücken gekehrt. Können Sie das ein wenig erläutern?
- Wie fragmentiert nehmen Sie die Beschäftigungslandschaft in der Paketzustellung wahr? Wie hoch sind die Anteile an Leiharbeiter:innen, Selbstständigen und fest angestellten Zusteller:innen?
- Wie viele Subunternehmer-Ebenen gibt es im Regelfall? Ist es Standard, dass Sub-Auftragnehmer weitere Unternehmen beauftragen?
- Wie steht es um den Anteil migrantischer Arbeitnehmer:innen?
- Wie nehmen sie die Fluktuation in der Branche wahr? Gibt es eine starke Hire & Fire Mentalität?

Block 2: Rechtlicher Rahmen

- Die atypische Beschäftigungsformen der Scheinselbstständigkeit ist in der Paketlogistik/Letzten Meile überproportional häufig zu finden. Woan liegt das, Ihrer Einschätzung nach?
- Wie bewerten Sie den derzeitigen rechtlichen Rahmen in Bezug auf Schutz vor Ausbeutung der Paketzusteller?
- Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des europäischen Parlaments und Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr ist auch als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt. Diese umfasst primär Transportfahrzeuge über 3,5 t. Diese „Verordnungsfahrzeuge“ unterliegen dann zudem der VO 165/2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr. Wie beurteilen Sie es, dass Transportfahrzeuge unter 3,5t nicht verpflichtend digitale Fahrtenschreiber einsetzen müssen?

Block 3: Haftungskonstrukte

- In der starken Fragmentierung der Branche sind die Haftungsregelungen durch Subunternehmertum, Leiharbeitertum und (Schein-) Selbstständigkeit schwer durchschaubar: im Regelfall haftet für arbeits- und sozialrechtliche Vergehen jedoch nur der Arbeitgeber. Für wie sinnvoll halten Sie eine umfassende Auftraggeberhaftung?

Block 4: Kontrolle

- Wird die praktische Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Kontrollinstanzen Arbeitsinspektorat, Finanzpolizei und Krankenkassen ausreichend kontrolliert?
- Das KT Gütesiegel zielt darauf ab, einige thematisierten Praktiken wie Lohn- und Sozialdumping oder Sub-Subunternehmertum zu untersagen. Wie gut funktioniert das in der Praxis?

Block 5: Migration

- In der letzten Meile herrscht ein überdurchschnittliche Quote an Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund. Dies liegt unter anderem an einer erhöhten Vulnerabilität, welche mit einer höheren Bereitschaft einhergeht, prekäre Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Wie nehmen Sie wahr, welche Auswirkungen dies auf die Branche hat?

Block 6: **Ausblick**

- Welche rechtlichen und/oder strukturellen Veränderungen sind notwendig, um ausbeuterische Praktiken zu verhindern und Auftragnehmerbedingungen zu verbessern?
- Abschließend: gibt es relevante Aspekte/Punkte, die noch nicht thematisiert wurden?

Anhang F - Akteursspezifischer Interviewleitfaden: Logistikkonzern

Block 1: Allgemeines

- Wie fragmentiert nimmst du die Beschäftigungslandschaft in der Paketzustellung wahr? Wie hoch sind die Anteile an Leiharbeiter:innen, Selbstständigen und fest angestellten Zusteller:innen?
- Wie viele Subunternehmer-Ebenen gibt es im Regelfall? Ist es Standard, dass Sub-Auftragnehmer weitere Unternehmen beauftragen?
- Wie steht es um den Anteil migrantischer Arbeitnehmer:innen?
- Wie nimmst du die Fluktuation in der Branche wahr? Gibt es eine starke Hire & Fire Mentalität?

Block 2: Rechtlicher Rahmen

- Du selbst hast gesagt, dass du dir mehr Transparenz in der Branche wünschst. Kannst du das ein wenig erläutern?
- Die atypische Beschäftigungsformen der Scheinselbstständigkeit ist in der Paketlogistik/Letzten Meile überproportional häufig zu finden. Woran liegt das, deiner Einschätzung nach?
- Wie bewertest du den derzeitigen rechtlichen Rahmen in Bezug auf Schutz vor Ausbeutung der Paketzusteller?
- Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des europäischen Parlaments und Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr ist auch als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt. Diese umfasst primär Transportfahrzeuge über 3,5 t. Diese „Verordnungsfahrzeuge“ unterliegen dann zudem der VO 165/2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr. Wie beurteilst du es, dass Transportfahrzeuge unter 3,5t nicht verpflichtend digitale Fahrtenschreiber einsetzen müssen?
- Gibt es bei euch einen internen Bußgeldkatalog, wenn Pakete beispielsweise nicht zugestellt werden können?

Block 3: Haftungskonstrukte

- In der starken Fragmentierung der Branche sind die Haftungsregelungen durch Subunternehmertum, Leiharbeitertum und (Schein-) Selbstständigkeit schwer durchschaubar: im Regelfall haftet für arbeits- und sozialrechtliche Vergehen jedoch nur der Arbeitgeber. Für wie sinnvoll hältst du eine umfassende Auftraggeberhaftung?

Block 4: Kontrolle

- Wird die praktische Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Kontrollinstanzen Arbeitsinspektorat, Finanzpolizei und Krankenkassen ausreichend kontrolliert?
- Das KT-Gütesiegel zielt darauf ab, einige thematisierten Praktiken wie Lohn- und Sozialdumping oder Sub-Subunternehmertum zu untersagen. Wie gut funktioniert das in der Praxis?

Block 5: **Migration**

- In der letzten Meile herrscht eine überdurchschnittliche Quote an Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund. Dies liegt unter anderem an einer erhöhten Vulnerabilität, welche mit einer höheren Bereitschaft einhergeht, prekäre Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Wie nimmst du die Auswirkungen, die dies auf die Branche hat?

Block 6: **Ausblick**

- Welche rechtlichen und/oder strukturellen Veränderungen sind notwendig, um ausbeuterische Praktiken zu verhindern und Auftragnehmerbedingungen zu verbessern?
- Abschließend: gibt es relevante Aspekte/Punkte, die noch nicht thematisiert wurden?

Block 1: Allgemeines

- Wie fragmentiert ist die Beschäftigungslandschaft in der Paketzustellung? Wie hoch sind die Anteile an Leiharbeiter:innen, Selbstständigen und fest angestellten Zusteller:innen?
- Wie viele Subunternehmer-Ebenen gibt es im Regelfall? Ist es Standard, dass Sub-Auftragnehmer weitere Unternehmen beauftragen?
- Wie nehmen sie die Fluktuation in der Branche wahr? Gibt es eine starke Hire & Fire Mentalität?

Block 2: Rechtlicher Rahmen

- Wie bewerten Sie den derzeitigen rechtlichen Rahmen in Bezug auf Schutz vor Ausbeutung der Paketzusteller?
Stichworte: AÜG, Lohn- und Sozialdumpinggesetz, EU Plattformarbeitsrichtlinie
- Scheinselbstständigkeit ist insbesondere in der Plattformarbeit eine anerkannte Problematik, welche die EU mit der neuen EU Plattformarbeitsrichtlinie angeht. Halten Sie eine analoge Anwendung in der Letzten Meile für sinnvoll?
- Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ruft zu einer prozentualen Obergrenze an Leiharbeitern für ein Unternehmen auf und fordert eine Pflicht zur Übernahme von Leiharbeitern in ein reguläres Dienstverhältnis nach 6 Monaten. Was halten Sie davon?
- Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des europäischen Parlaments und Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr ist auch als Lenk- und Ruhezeitenverordnung bekannt. Wie bewerten sie es, dass deren Gültigkeitsbereich das Kleintransportergewerbe nicht einschließt?

Block 3: Haftungskonstrukte

- In der starken Fragmentierung der Branche sind die Haftungsregelungen durch Subunternehmertum, Leiharbeitertum und (Schein-) Selbstständigkeit schwer durchschaubar: im Regelfall haftet für arbeits- und sozialrechtliche Vergehen jedoch nur der Arbeitgeber. Für wie sinnvoll halten Sie eine umfassende Auftraggeberhaftung oder Generalunternehmerhaftung?

Block 4: Kontrolle

- Wird die praktische Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Kontrollinstanzen Arbeitsinspektorat, Finanzpolizei und Krankenkassen ausreichend kontrolliert?
- Wenn Kleintransporter unter die bereits angesprochene EU Richtlinie 561/2006 fallen würden, unterlägen sie zudem der VO 165/2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr. Wie beurteilen Sie es, dass Transportfahrzeuge unter 3,5t nicht verpflichtend digitale Fahrtenschreiber einsetzen müssen?

Block 5: Wirtschaftskammer

- Das KT Gütesiegel zielt darauf ab, einige thematisierten Praktiken wie Lohn- und Sozialdumping oder Sub-Subunternehmertum zu untersagen. Wie gut funktioniert das in der Praxis?
- Schätzung: wie viele der Postdienstleister haben ein solches Siegel (in Ö/in Wien)?

Block 6: **Ausblick**

- Welche rechtlichen und/oder strukturellen Veränderungen sind notwendig, um ausbeuterische Praktiken zu verhindern?

Anhang H – E-Mail Verkehr mit NGO More Than One Perspective

From: Anna Maria Wall anna-maria.wall@mtop.at
Subject: Re: Forschungsanfrage / Experteninterview
Date: 14. August 2024 at 18:05
To: Klara Lentz a12115265@unet.univie.ac.at



Liebe Klara!

Danke für deine Anfrage. Du widmest dich mit deiner Masterarbeit einem sehr wichtigen und leider oft zu wenig beleuchtetem Thema! Leider gibt es bei uns keine Person im Team, die sich dabei auskennt oder einen tieferen Einblick hat.

Ich kann dir sehr allgemein nur bestätigen, dass Personen, die unser Weiterbildungsprogramm besuchen, jeder Stelle als Paketzusteller aus dem Weg gehen. Auch wenn wir z.B. über bestimmte Unternehmen sprechen, die in diesem Bereich tätig sind, ist die erste Frage: Aber nicht als Paketzusteller, oder?
Weiters kann ich bestätigen, dass prekäre Arbeitsbedingungen oft in Kauf genommen werden und sozusagen das kleinere Übel darstellen.

Wenn ich dir dazu mehr Fragen beantworten kann, stehe ich dir gerne per Zoom zur Verfügung. Wie gesagt, konkretere Erfahrungen haben wir hier aber leider nicht.

Viel Erfolg bei deinen Interviews!
Liebe Grüße
Anna

Am Mi., 14. Aug. 2024 um 13:57 Uhr schrieb Klara Lentz <a12115265@unet.univie.ac.at>:
Liebes Team von More Than One Perspective,

Mein Name ist Klara Lentz und ich bin Studentin an der Universität Wien.
Im Rahmen meiner Masterarbeit bei Prof. Dr. Schaffhauser-Linzatti forsche ich zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für Paketzustellern/im Kleintransportgewerbe in Österreich. Der Fokus liegt dabei auf den verschiedenen rechtlichen Konstrukten, die prekäre Arbeitsbedingungen ermöglichen und wie sich das System verändern muss.

Um ein akkurates Bild davon abgeben zu können, benötige ich neben der Analyse von nationalen und europäischen Gesetzestexten, Urteilen und akademischer Literatur Einblicke in die Realität. Dafür führe ich Interviews mit Expert:innen durch, die die Lage aus verschiedenen Blickwinkeln kennen. Da aufgrund des derzeitigen Aufenthalts- und Arbeitsrechts insbesondere auch der Faktor Migration in der Branche eine große Rolle spielt, habe ich mich gefragt, ob es bei euch zufällig eine Person gibt, die da einen guten Einblick hat und mir weiterhelfen könnte. Denkbar wären auch Personen, die in der Branche gearbeitet haben.

Dies würde ca. 1 Stunde in Anspruch nehmen, einen groben Leitfaden schicke ich vorab zu. Ich selbst bin in Wien, je nach Standort des Experten/der Expertin können wir das Interview in Person oder über Zoom/Teams/... machen. Im Sinne der Transkription muss das Gespräch aufgezeichnet werden. Aussagen werden im Text jedoch nur anonymisiert wiedergegeben.

Ich danke vorab und freue mich über eine Rückmeldung,
Klara Lentz (LL.B.)

--

Sie erhalten diese Nachricht, weil Sie Mitglied der Google Groups-Gruppe "MTOP" sind.
Wenn Sie sich von dieser Gruppe abmelden und keine E-Mails mehr von dieser Gruppe erhalten möchten, senden Sie eine E-Mail an kontakt+unsubscribe@mtop.at.
Besuchen Sie <https://groups.google.com/a/mtop.at/d/msgid/kontakt/c1c305e5c53a8ea84508fde95b66bc7b%40unet.univie.ac.at>, um diese Diskussion im Web anzuzeigen.

--
Anna Maria Wall, MA MA
Program Manager und Co-Lead
Unsere Arbeitszeiten sind Montag bis Donnerstag!
0681/81 22 52 08

MTOP | www.mtop.at
anna.wall@mtop.at



Für eine Arbeitswelt so bunt wie wir

MTOP - ein Venture der [wirkt](https://www.wirkt.at). social innovation GmbH (gemeinnützig)



#gernperDu