

Das System DPD

Wie ein Logistik-Konzern unbehelligt alle Regeln missachtet



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Teil:	
DPD in der Schweiz oder die Halsabschneiderei hinter den Paket-Lieferungen	7
1.1. Dreistigkeit mit System	7
1.2. Widerstand regt sich	12
1.3. Eine Reihe von skandalösen Missständen	13
2. Teil:	
Wir Fahrer*innen fordern!	25
2.1. Die Forderungen der Fahrer*innen an DPD	25

3. Teil:	
Die gesellschaftlichen Auswirkungen des Systems DPD	28
3.1. Handelt DPD unlauter?	29
3.2. Missstände sind bekannt, aber alle schauen weg	32
3.3. Das Transportwesen besser regulieren	34
Schlusswort	35

Vorwort

Wir sehen sie mittlerweile ständig, in allen Quartieren des Landes. DPD-Lieferwagen, gefahren von Chauffeur*innen im DPD-Overall, das Scanner-Gerät immer zur Hand. Es wird hastig geparkt, beinahe im Laufschrift werden Pakete aus dem Lieferwagen geholt, an die Tür gebracht. Der/die Kund*in unterschreibt. Für ein Wort bleibt keine Zeit.

Sie gehören zu den Held*innen der Pandemie. Wenige andere Arbeitnehmende setzen sich einem grösseren Ansteckungsrisiko aus und leisten zugleich einen grösseren Beitrag für Menschen in Isolation. Wir würden erwarten, dass sie entsprechend mit Wertschätzung und guten Arbeitsbedingungen belohnt werden. Doch weit gefehlt. Obwohl DPD dem französischen Staat gehört, hat der Logistik-Konzern ein in der Schweiz beispielloses System von Subunternehmen aufgezogen, welche vorwiegend migrantischer Arbeitskräfte ausbeuten. Gesetze scheinen nichts zu gelten. Es ist einer der Skandale des Corona-Jahres 2020. Denn die riesige Mehrarbeit im explodierenden Paket-Geschäft haben die Fahrer*innen gratis geleistet!

Hunderte von Fahrer*innen, Angestellte in Büro und Depots haben in den letzten Monaten mit ihren Unia-Sekretär*innen gesprochen. Die Treffen waren oft erschütternd und ihre gut dokumentierten Geschichten könnten ein Buch füllen und exemplarisch für die Ausbeutung von prekarierten Menschen in der Schweiz des 21. Jahrhundert stehen. Einen ersten Überblick über die zahlreichen Missstände gibt der vorliegende Bericht. Daraus leiten wir die dringende Forderung ab, dass sich DPD und seine 80(!) Subunternehmen mit den Fahrer*innen und ihrer Gewerkschaft an den Tisch setzen, die Vergangenheit bewältigen und Abmachungen für die Zukunft treffen, welche würdige Arbeit ermöglichen.

Das System DPD wirft auch weitergehende rechtliche und politische Fragen auf. Festzustellen ist ein weitreichendes Versagen der Kontrollbehörden in den Kantonen und auf dem Postmarkt. Auch der Kampf gegen Lohndumping hat in der Branche nicht funktioniert. Hier braucht es dringend Massnahmen.

Und dann ist da der Kern des Systems DPD: Der Traum einer Profitmaschine ohne «das Risiko» eigener Angestellter. DPD treibt die Verantwortungslosigkeit auf die Spitze, indem gleichzeitig das Kerngeschäft (Abholung, Sortierung und Auslieferung von Paketen) mit Hunderten Fahrer*innen im Konzernlook zentimetergenau zentral gesteuert wird, andererseits kein einziger der Chauffeure bei DPD angestellt ist. Die grossen Verlierer*innen sind natürlich die Arbeitnehmenden. Aber auch die ganze Branche wird unter Druck gesetzt. Dieses Dumping-Modell darf nicht Schule machen, die DPD-isierung der Arbeitswelt muss aufgehalten werden.

Unsere Solidarität gilt den unzähligen Fahrer*innen, welche sich zusammengeschlossen haben, um die schockierenden Zustände ans Licht zu bringen und ihre Arbeitssituation zu verbessern. Wir werden dabei an ihrer Seite stehen. Die Fahrer*innen wollen für ihre Stunden bezahlt werden und mit ihren Familien in Würde von ihrer Arbeit leben können! Nicht mehr, aber auch nicht weniger, fordern die betroffenen Kolleg*innen gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft Unia.

Vania Alleva,
Präsidentin der Unia

Roman Künzler,
Verantwortlicher Logistik und Transport der Unia

1. Teil: DPD in der Schweiz oder die Halsabschneiderei hinter den Paket-Lieferungen

1.1. Dreistigkeit mit System

«Jeden Morgen bin ich um 5:30 Uhr im DPD-Depot. Ich lade 2-3 Stunden Pakete ein und liefere sie dann aus, über 150 Stopps am Tag. Dann hole ich noch Pakete bei den Firmen ab. Oft bin ich um 18 Uhr immer noch bei der Arbeit, todmüde, denn ich konnte den ganzen Tag keine Pause machen. Nur die ersten 8,5 Stunden werden mir von meinem Subunternehmen bezahlt, alles andere muss ich gratis machen. Ich arbeite den ganzen Nachmittag gratis. DPD bestimmt über seinen Scanner mein Leben, es ist ein Gehetze, in der Nacht träume ich davon. Niemand hält das lange durch. Die Stimmung ist schlimm. Wenn die Gewerkschaft uns informieren will, lässt man uns wissen, dass wir nicht mit der Unia sprechen dürfen. Wir sind alles Migrant*innen. Wir hätten nie gedacht, dass in der Schweiz solche Ausbeutung existiert.»

Diese Aussage eines DPD-Fahrers zeigt exemplarisch, wie das Arbeitsleben von Fahrer*innen erlebt wird. Das «System DPD» ist so gestaltet, dass der Paket-Multi einen grossen Teil seines Betriebsrisikos auf Subunternehmen abwälzt und letztlich die Fahrer*innen unbezahlte und gesundheitsschädigende Arbeit verrichten. Getrieben von den Vorgaben des DPD-

Algorithmus überbringen diese Frauen und Männer im Minutentakt Pakete. Zeit für Pausen bleibt keine. Die Löhne sind tief. Im Universum DPD wird jeder Schritt erfasst, nur die Arbeitszeit der Chauffeure nicht. Fehler führen häufig zu Lohnabzügen. Ohne Hilfsmittel müssen sie alleine über 50kg schwere Pakete ausliefern, obwohl gesetzlich nur die Hälfte zulässig wäre. Noch unmenschlicher sind die Monate vor Weihnachten und während der Covid-19-Pandemie. 12- bis 14-Stunden-Tage ohne Pause häufen sich. Und natürlich werden weiterhin nur 8 bis 9 Stunden bezahlt. Der Lohnklau geht zulasten der Fahrer*innen und der Sozialwerke.

Nach über 200 Gesprächen mit Fahrer*innen aus rund 40 Subunternehmen sowie Depot- und Büro-Angestellten ist die Sache für die Unia klar: Die Missachtung des Arbeitsrechts hat System. Wie sieht dieses «System DPD» aus? Die DPD (Schweiz) AG kontrolliert von ihrem Hauptsitz in Buchs aus die Verteilung der Pakete innerhalb der Schweiz, ohne dass DPD einen Lieferwagen besitzt oder eine/n einzige/n Fahrer*in angestellt hat. Schweizweit werden elf Logistikzentren direkt von DPD betrieben. Abgesehen von den Kadern sind aber die meisten Logistiker*innen über Temporärfirmen angestellt. Für die Paketzustellung hat DPD ein Vertragsverhältnis mit etwa 80 Subunternehmen, welche

ihrerseits ca. 800 Fahrer*innen auf Lastwagen oder Lieferwagen beschäftigen.

Die Löhne der Fahrer*innen sind skandalös tief. Zusätzlich werden ihnen nach unseren Berechnungen jährlich 6-12 Millionen Franken geschuldeter Lohn vorenthalten. Das sind neue Dimensionen des Lohndumpings in der Logistik. Auch den Sozialwerken fehlt dadurch jedes Jahr ein Beitrag in Millionenhöhe. Dieses Geld steht den Fahrer*innen zu.

**Roman Künzler,
Unia-Gewerkschafter**

In der Regel haben diese Subunternehmen weniger als 15 Angestellte, beschäftigen häufig wechselnde, männliche und migrantische Fahrer und erfassen keine Arbeitszeit. Wenn man ihre Geschäftssitze aufsucht, wird erkenntlich, dass die meisten aus dem Briefkasten einer Privatwohnung bestehen. Auftritt, Fahrzeug und Arbeitskleidung werden den Subunterneh-

men und Fahrer*innen von DPD vertraglich vorgeschrieben. Die Subunternehmen müssen grösstenteils die Overalls bei DPD einkaufen. Weiter gibt der DPD-Algorithmus die zu fahrenden Touren auf die Minute genau vor. DPD bestimmt auch, was die Subunternehmen pro Stopp und Paket verdienen. Die meisten Fahrer*innen und die meisten Subunternehmen arbeiten ausschliesslich für DPD. Die meisten Subunternehmen wurden wohl überhaupt erst gegründet, um für DPD auszuliefern. Die Disponent*innen in den Verteilzentren von DPD (den sogenannten «Depots») sind gegenüber den Fahrer*innen weisungsbe-rechtigt und kontaktieren sie dafür im Lieferalltag regelmässig über den Scanner. Es scheint, als wären die Subunternehmen nicht für viel mehr da, als die Löhne zu überweisen.

Natürlich erfolgt die Kundenakquise und deren Pflege ausschliesslich durch DPD selbst. Sucht man eine Stelle als DPD-Chauffeur*in, findet man keine Ausschreibungen und kann sich nur über die Webseite der DPD (Schweiz) AG bewerben. Dabei werden die Sub-Firmen, die die Routen in den Regionen bedienen, nicht einmal genannt. Die Verhandlungsmacht der Subunternehmen ist klein bis gar nicht vorhanden. Selbst bei steigenden Treibstoffkosten werden die bezahlten Preise pro Stopp nicht angepasst. Die Subunter-

nehmen berichten von mehreren Wellen in den letzten Jahren, in denen DPD ihnen die Honorare pro Paket gekürzt hat. Die Touren können in einem normalen Arbeitstag und innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unmöglich erledigt werden. Am Morgen werden Pakete sortiert und geladen (2 bis 3 Stunden), dann ein voller Lieferwagen Pakete ausgeliefert (durchschnittlich 150 Stopps, 6 bis 10 Stunden), danach müssen oft noch bis 17 Uhr bei den Geschäftskunden Abholungen gemacht und dann ins Depot gebracht werden. Pausen macht praktisch niemand im «System DPD». Arbeitnehmende zu «normalen» Bedingungen anzustellen, ist für die Subunternehmen unter diesen Bedingungen wohl kaum mehr möglich. Einige sind denn auch aus dem Vertrag mit DPD ausgestiegen und haben aufgegeben. Ihren Platz haben neue eingenommen.

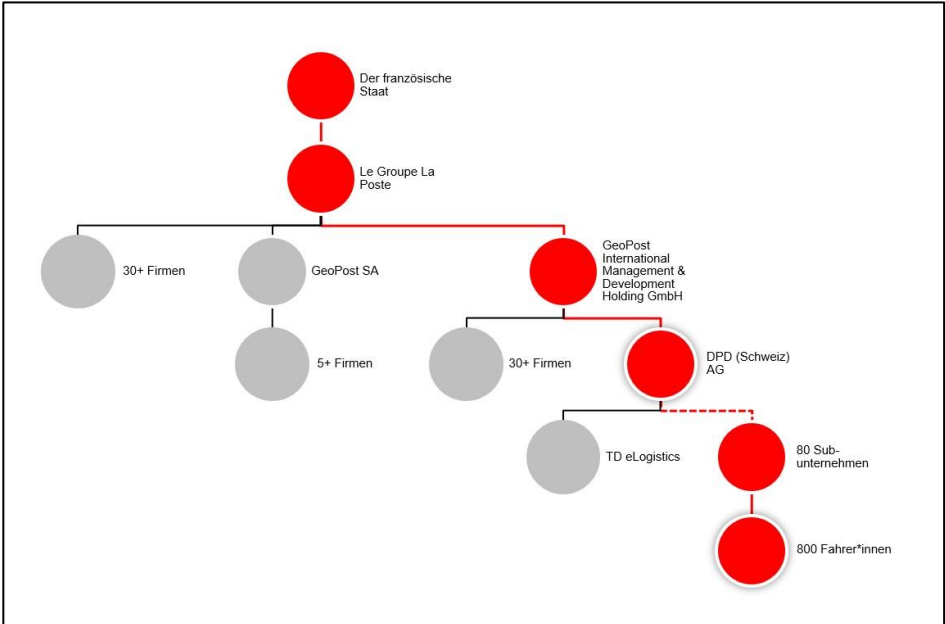
Diese Subunternehmerstruktur macht es möglich, dass DPD rund 800 Fahrer*innen unter skandalösen Arbeitsbedingungen für sich fahren lassen und gleichzeitig die Verantwortung dafür von sich weisen kann, da kein/e Fahrer*in direkt bei DPD angestellt ist. DPD lebt den Traum einer hochprofitablen Firma mit kaum eigenen Beschäftigten. Mit diesem System spart DPD geschätzt ein Drittel der Lohnkosten gegenüber seiner Hauptkonkurrentin ein, der

Schweizerischen Post. Die Subunternehmen erfüllen den Zweck, dass DPD den Postmarkt aufmischen kann, ohne Verantwortung für diejenigen zu übernehmen, welche die Pakete von den Onlinehändlern zu den Kund*innen nach Hause bringen. Dies ist eine praktische Methode zur Umschiffung des schweizerischen Arbeitsrechts, der Postgesetzgebung und den Vorschriften gegen unlauteren Wettbewerb.

DPD scheint nicht nur das Dreieckssystem aus Kunde, auftragnehmenden Subunternehmen und Fahrer*innen zu betreiben und zu beherrschen, sondern übt faktisch auch die Kontrolle über die Fahrer*innen direkt aus. Auf Schritt und Tritt werden diese im «System DPD» überwacht und ihre Handlungen sanktioniert. Die zumeist migrantischen Fahrer*innen werden von den Subunternehmen ausgenutzt, da es diesen aus verschiedenen Gründen (Sprachkenntnisse, Aufenthaltsstatus u.a.) schwerer fällt, sich gegen die prekären Arbeitsbedingungen zu wehren. Die Stimmung am Arbeitsplatz ist häufig repressiv. So berichten die Fahrer*innen regelmässig von schnellen, auch fristlosen, Kündigungen oder deren Androhung. Die Missstände haben sich mit der Corona-Krise nochmals verschärft. DPD weiss natürlich um die Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmen, denn man arbeitet eigentlich

wie eine Firma und unter den gleichen Dächern der elf Depots. DPD schafft die Voraussetzungen für diese Arbeitsbedingungen und es macht den Eindruck, dass die Verantwortlichen bei Gesetzesverletzungen systematisch wegzuschauen. Doch damit haben DPD und die Subunternehmer den Bogen überspannt. Viele Beschäftigte haben Mut gefasst und sich für Unterstützung an die Gewerkschaft Unia gewandt. Sie haben entschieden, sich endlich zu wehren.

In diesem Zusammenhang schon fast unglaublich: Die DPD (Schweiz) AG gehört den französischen Steuerzahler*innen. Ein staatseigener Konzern aus Frankreich, der in der Schweiz auf Kosten der zumeist ausländischen Arbeitnehmenden – unter ihnen viele Franzosen! – und mit miserablen Arbeitsbedingungen eine ganzen Branche prekariert. Folgt man den verschachtelten Besitzverhältnissen, führt die Spur zur französischen Le Groupe La Poste, welche zu 100% in der Hand des französischen Staates ist. 34% der Gruppe gehören direkt dem französischen Staat, die restlichen 66% sind im Besitz der CDC (Caisse des Dépôts et Consignation), welche wiederum vom französischen Parlament kontrolliert wird. Die DPD (Schweiz) AG gehört vollumfänglich der deutschen Zwischenholding «GeoPost International Management Holding GmbH», welche zu 100% von der Le Groupe La Poste gehalten wird. Europaweit ist die DPD Gruppe die Nummer zwei auf dem Postmarkt, gleich hinter DHL.



Die Besitzstruktur von DPD

1.2. Widerstand regt sich

Mittlerweile nehmen immer mehr Fahrer*innen ihre Rechte wahr und organisieren sich in der Gewerkschaft Unia, um ihre Situation zu verbessern. Sie haben ein nationales Komitee DPD gegründet, ihre Gewerkschaft mandatiert, mit DPD in Verhandlung zu treten, und fordern das Selbstverständliche: DPD muss mit ihnen und ihrer Gewerkschaft Lösungen finden, um sicherzustellen, dass in Zukunft die Regeln eingehalten, die Fahrer*innen für vergangenes Unrecht entschädigt werden und sie eine gewerkschaftliche Vertretung aufbauen können, die sicherstellt, dass sich die heutigen Zustände in Zukunft nicht mehr wiederholen.

Die Gewerkschaft Unia hat vor der Veröffentlichung dieses Reports mehrfach versucht, mit der DPD-Führung Gespräche aufzunehmen. Auf entsprechende Anfragen kamen entweder keine oder sehr knappe abschlägige Antworten.

Wir haben DPD zudem schriftlich dazu aufgefordert, zu den Missständen, die in diesem Bericht beschrieben werden, Stellung zu nehmen. DPD beruft sich in einer E-Mail vom 17. Februar 2021 darauf, dass es sich bei den Fahrer*innen ja nicht um Fahrer*innen von DPD, sondern von den Subunternehmern handle und man sich im

Übrigen zu den nach Meinung von DPD pauschal geäußerten Vorwürfen nicht äussern könne. DPD erklärte sich lediglich bereit, in konkreten Einzelfällen zwischen der Unia und den betroffenen Subunternehmern bei der Ermittlung von Problemen zu vermitteln.

DPD ist somit offensichtlich nicht bereit daran mitzuwirken, die Arbeitsbedingungen im «System DPD» zu verbessern. Den Fahrer*innen und ihrer Gewerkschaft bleibt daher nichts anderes übrig, als die Missstände öffentlich zu machen und DPD weiterhin aufzufordern, sozialpartnerschaftlich am Verhandlungstisch Lösungen für die offensichtlichen Probleme zu finden.



Postkarten-Aktion der DPD-Fahrer*innen, Februar 2021

1.3. Eine Reihe von skandalösen Misständen

Die der Unia bekannten Misstände innerhalb des «Systems DPD» betreffen so unterschiedliche Bereiche wie Lohnklau, überlange Arbeitszeiten, Verstösse gegen die Gesetze bei Nachtarbeit, fehlende obligatorische Essensspesen, unerlaubte Echtzeitüberwachung, missbräuchliche Lohnabzüge, krankmachende Belastung, fehlende Toiletten, Fahrzeuge in ungenügendem Zustand, unbekannte Covid-Schutzkonzepte und die Verletzung von Gewerkschaftsrechten. Nicht alle Verstösse kommen überall vor, aber alle treten gehäuft auf und prägen die miserablen Arbeitsbedingungen der Fahrer*innen.

1.3.1. (Unbezahlte) Arbeitszeit und Lohnklau

Arbeitstage von 5:30 bis 17:00 Uhr ohne Pausen sind im «System DPD» im Moment die Regel. Wenn das Auftragsvolumen steigt, sind Arbeitszeiten von bis zu 14 Stunden pro Tag normal. Der Unia ist trotz Hunderter Gespräche mit Angestellten von Dutzenden Subunternehmen kein/e Fahrer*in bekannt, der/die von diesen Ende Monat eine Stundenabrechnung erhält! Die Arbeitszeit wird von den Unternehmen schlicht nicht erfasst. Wer glaubt,

dass 80 Subunternehmen alleine darauf gekommen sind, einem der Pfeiler des Arbeitsrechts, der Zeiterfassung, keine Beachtung zu schenken? Die zynische Pointe dabei: Jeden Morgen loggen sich die meisten DPD-Chauffeur*innen im Depot im Informatiksystem «Predict» von DPD ein. Der Kern von «Predict» ist ein Scanner, welcher die minuten- und metergenaue Erfassung der Pakete und der Fahrer*innen ermöglicht. DPD weiss über den Scanner genau, wann welches Paket wo zugestellt wird und wie lange gearbeitet wird. Manche Arbeitsverträge schreiben die Anzahl zu erledigender Lieferstopps vor und schliessen gleichzeitig das Entgelten von Überstunden aus. Einige Verträge zwischen den Subunternehmen und den Fahrer*innen geben vor, reale Lade- und Auslieferzeiten einzukalkulieren. Als Beispiel wird für täglich 100 Stopps mit drei Stunden Ladezeit und fünf Stunden Auslieferzeit gerechnet. Die meisten Verträge sehen eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 42 und 44 Stunden (inkl. Ladezeiten und Zustellung) vor. Die Realität sieht jedoch anders aus: Besonders während der Weihnachtszeit, aber auch während der Covid-19-Pandemie arbeiten die Fahrer*innen oftmals 70 Stunden pro Woche bei in der Spitze bis zu 200 Stopps pro Tag. Und dies bei gleichbleibendem Lohn und ohne Kompensation für die geleisteten Überstunden.

Die Touren sind in der bezahlten Arbeitszeit gar nicht machbar. Das gilt auch für das Laden der Fahrzeuge: Obwohl in vielen Arbeitsverträgen das Laden der Fahrzeuge explizit aufgeführt wird, sind die ersten zwei bis drei Stunden des Tages faktisch Gratisarbeit. Die obligatorischen Kompensationen für Nachtarbeit (Arbeit vor 6 Uhr) werden nicht gewährt. Auch das Putzen und Warten der Autos müssen die Fahrer*innen meist selbst übernehmen – natürlich in ihrer Freizeit und oft auf eigene Kosten. Das Waschen der eigenen Uniform wird ebenso nicht wie vorgeschrieben entschädigt.

«Der Chef sagte mir: Du bist neu. Das kostet mich viel Geld. Während du deine Touren kennen lernst, bekommst du keinen Lohn. Mindestens einen Monat lang. Was sollte ich tun? Ich brauchte den Job.»

DPD-Fahrer

Zudem gibt es Berichte von Fahrer*innen, welche in der Einarbeitungszeit gar keinen Lohn oder nur 50% des Lohnes erhielten. Kein Wunder, häufen sich auch die Berichte über Schwarzarbeit. So sollen sich

Chauffeure mit Fantasienamen ins «Predict»-System einloggen, was nur mit der Duldung vom DPD-Konzern denkbar ist.

Das systematische Nichtausweisen der Arbeitszeit und der systematische Lohnklau sind der Kern des Lohndumpings im «System DPD». Aufgrund der engen Zusammenarbeit zwischen DPD-Leuten, den Subunternehmern und den Fahrer*innen muss DPD über das Ausmass dieser illegalen Praktiken Bescheid wissen. Obwohl manchmal in das «Predict»-System Pausen eingetragen werden, muss anhand der Standort- und Zeitüberwachung für DPD klar sein, dass keine Pausen gemacht werden.

1.3.2. Dumpinglöhne und unbezahlte Spesen

Der Bruttolohn der meisten Fahrer*innen bewegt sich zwischen 3600 und 3800 Franken. Der tiefste Lohn, von dem die Unia Kenntnis hat, liegt bei 2800 Franken, der höchste bei 4250 Franken. Lediglich einzelne Fahrer*innen am Hauptsitz von DPD berichten von höheren Löhnen und auch allgemein besseren Arbeitsbedingungen. Belege liegen der Unia dafür bis dato nicht vor. Einen 13. Monatslohn gibt es nicht. Diese Tiefstlöhne sind selbst im Vergleich zu den sonst üblichen Salären in

der Tieflohnbranche «Zustellung» unwürdig und völlig unhaltbar. Wenn die real geleistete Arbeitszeit zugrunde gelegt wird, ergeben Beispielrechnungen, dass die Fahrer*innen oft für einen Stundenlohn von 12 bis 15 Franken arbeiten! Nicht oder nur teilweise bezahlt werden die Spesen fürs Handy, das für die Arbeit notwendig ist, für die Fahrzeugpflege und für die auswärtige Verpflegung (Mittagessen, welche auswärts eingenommen werden).

Schon 100 Stopps pro Tag sind extrem viel, obwohl sie das Minimum darstellen. Als Vergleich erreichen die zwei Protagonisten in einem von DPD und Mercedes produzierten Werbevideo zusammen 16 Stopps bis am Mittag und bezeichnen diesen «Erfolg» als stressig und anstrengend. Die wenigen langjährigen Fahrer*innen der Subunternehmen berichten, sie hätten z.B. vor einigen Jahren mit 80 Stopps pro Tag begonnen, mittlerweile würde das Doppelte verlangt – zum gleichen Lohn.

1.3.3. Verletzung der Datenschutzgesetze

DPD hat mit «Predict» ein System geschaffen, welches anhand der von den Paket-Scannern übermittelten Daten eine auf Sekunden und Meter genaue

Überwachung der Pakete und der Fahrer*innen ermöglicht. Die Daten gehen gemäss unseren aktuellen Erkenntnissen direkt zu DPD, die Subunternehmen haben darauf keinen Zugriff. Da DPD aufgrund dieser Daten in der Lage ist, die Subunternehmen auf «Fehler» einzelner Fahrer*innen hinzuweisen und deren Bestrafung zu verlangen, werden offensichtlich persönliche Daten erhoben.

«Der Scanner ist eine elektronische Peitsche. Die sehen auf den Zentimeter genau, wo ich ein Paket hingestellt habe, überwachen jede Bewegung und verordnen Lohnabzüge, wenn wir einen falschen Schritt machen.»

DPD-Fahrer

Die Fahrer*innen wurden nie gefragt, ob sie mit dem Tracking einverstanden seien. Sie wurden nie darüber informiert, was mit den Daten geschieht, das haben sie erst bemerkt, als Lohnabzüge erfolgten. Auch über das Auskunftsrecht über diese Daten wurden sie nie informiert. Es ist nicht ersichtlich, wieso eine nahezu lückenlose Verfolgung der Fahrer*innen betrieblich

notwendig sein soll. Diese Datenbearbeitung verstösst nach Einschätzung der Unia gegen den Datenschutz. «Predict» ermöglicht es Kund*innen, in Echtzeit nachzuvollziehen, wo ihr Paket gerade ist. Da Pakete offensichtlich einzelnen Fahrer*innen zugeordnet werden können, werden auch diese in Echtzeit überwacht. Dieser Werbegag für Kund*innen rechtfertigt die Überwachung von Arbeitnehmenden nicht. Sie ist daher nach unserer Einschätzung unzulässig.

«Nach Rechtsauffassung der Unia verstösst DPD durch das Predict-System klar gegen die schweizerische Datenschutzgesetzgebung und das Verbot der Verhaltensüberwachung. Dies muss von den Behörden dringend unterbunden werden.»

**Regula Dick, interim.
Leiterin Rechtsabteilung
der Unia**

Für die Fahrer*innen ist der Scanner der neue Chef. Dieser gibt vor, in welchem Zeitraum (meistens eine Stunde) ein Paket abgeliefert werden muss. Die zeitlichen

Vorgaben für die Touren sind dabei so unrealistisch berechnet, dass die Fahrer*innen nicht selten Pausen in den Scanner eingeben, um während der Pausenzeit den Rückstand aufholen zu können. Zeit für eine echte Pause bleibt praktisch nie. Der Scanner ist ein Chef, der immer dabei ist und mit dem man nicht streiten kann. Von seiner Bewertung hängt am Ende des Monats ab, ob man noch eingestellt bleibt, eine Busse bekommt oder mit einem Bonus belohnt wird. Entstehen während den Fahrten Verspätungen durch den Verkehr oder wegen der zu knapp bemessenen Zeitfenster für die Auslieferung, ruft ein/e Mitarbeiter*in von DPD an und ermahnt die Fahrer*innen, sich an die Zeitvorgaben von «Predict» zuhalten.

1.3.4. Illegale Strafen und Lohnabzüge

Während der Corona-Krise arbeiten die Fahrer*innen oft 12 Stunden und mehr pro Tag. Dabei passierten anscheinend vermehrt Fehler, weswegen DPD in Bern im Mai 2020 (!) eine Busse von 50 Franken pro Strafpunkt einführte. Ein ähnliches Bussensystem bestand schon davor, es wird nun jedoch strenger ausgelegt. Der Subunternehmer zieht dann dem/der Fahrer*in die Busse vom Lohn ab. Ein Raster gibt vor, für welche Fehler während der

Arbeit wie viele Strafpunkte auferlegt werden. Auch für die Pakete selbst wurden die Fahrer*innen bisweilen haftbar gemacht. Bei zu vielen Strafpunkten droht die Kündigung.

RE: PREDICT 05.2020

Hallo zusammen,

Leider stelle ich fest, dass sich viele Fahrer nicht an den PREDICTs halten und unsere Ergebnisse immer schlecht sind. Da dies die einzige Lösung ist, werden ab heute alle Fahrer, die sich nicht an die PREDICTs halten, eine Abmahnung (1 Punkt = 50 Franken.).

Ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung.

Freundliche Grüsse / Meilleures salutations / Distinti saluti

██████████
.....
.....
Senior Depot Manager
DPD (Schweiz) AG

Nachricht eines DPD-Managers, Mai 2020

Die Strafen sind an sich schon gesetzeswidrig. Der Arbeitgeber müsste beweisen, dass ein realer Schaden entstanden ist. Und selbst dann müsste die Fahrer*in den Schaden vorsätzlich oder fahrlässig verursacht haben, damit eine Strafe zu rechtfertigen wäre. Davon kann hier nicht die Rede sein. Die gleiche Problematik herrscht bei Arbeitsunfällen und Schäden am Auto. Auch da werden die Fahrer*innen von den Subunternehmern regelmässig illegal zur Kasse gebeten.

«Mir wurden mehrfach über 500 Franken vom Lohn abgezogen, weil ein Paket beim Kunden gestohlen wurde. Der Kunde hatte aber eine Vollmacht zur Deponierung bei DPD hinterlegt. Und ich hatte einfach wie aufgetragen meine Arbeit gemacht!»
DPD-Fahrer

1.3.5. Gesundheitsschädigende Arbeit

Über das «System DPD» generiert DPD mit allen Mitteln Profit. Dazu gehört die Annahme von Paketen über 33 Kilogramm, welche von anderen Dienstleistern oft abgelehnt werden. Die Fahrer*innen müssen diese Pakete im gleichen Zeitfenster wie ein kleines Päckchen zur Haustüre schleppen. Die vorgeschriebenen Hilfsmittel erhalten sie dafür oft nicht. Diese Praktiken verstossen klar und systematisch gegen das Arbeitsgesetz.

Um alle Pakete mitnehmen zu können, müssen die Fahrer*innen ihre Lieferwagen oftmals stark überladen. Das Risiko einer

Busse oder eines Fahrausweisenzugs, wenn sie von der Polizei erwischt werden, tragen sie selbst. Es gibt in den DPD-Depots meist keine Fahrzeugwaage, um das Gewicht der Transporter zu kontrollieren. Die Fahrer*innen berichten, dass sie sich aus Angst vor den Strafen bei überladenen Fahrten schon häufig an die Subunternehmer gewendet hätten, aber keine Massnahmen ergriffen wurden. Wenn das Auftragsvolumen von DPD steigt, bleibt den Fahrer*innen nichts anderes übrig, als zu überladen.

«Manchmal stapeln sich die Pakete bis hoch auf meinem Beifahrersitz. Wenn ich losfahre, ist mein Transporter einige Hundert Kilo überladen. Das ist gefährlich. Ich habe grosse Angst, meinen Führerausweis zu verlieren, wenn ich erwischt werde.»

DPD-Fahrer

Die Arbeit im «System DPD» ist gesundheitsgefährdend. Die Unia-Sekretär*innen zeigen sich jeweils nach Treffen mit Fahrer*innen schockiert über den

Gesundheitszustand und die Erschöpfung der meist noch jungen Arbeiter*innen. Viele zeigen Symptome grosser Erschöpfung und Schmerzen sowie Probleme am Bewegungsapparat. Schwierigkeiten beim Abschalten münden häufig in Schlafprobleme. Fast alle berichten, dass sich ihre physische und psychische Verfassung seit dem Arbeitsbeginn für den Subunternehmer im DPD-System stark verschlechtert hätten. Kraft für Freunde und Familien bleibt am Abend nur wenig. Systematisch wird berichtet, dass junge Menschen Freundschaften abrechnen, mit Sport aufhören und generell weniger Lust empfinden, genussvollen Aktivitäten nachzukommen. Einzelne sind nach der Arbeit so erschöpft, dass sie selbst für ihre Kinder keine Energie mehr aufbringen können, was zu familiären Spannungen führt. Der Arbeitstag ist geprägt von Stress ohne Pausen. Viele rennen mit den Paketen in der Hand, um keine Zeit zu verlieren und früher nach Hause zu kommen.

«DPD ist der Müllwagen der Kurierdienste. Er schluckt auch das, was den anderen Kurierdiensten zu schwer ist.»

DPD-Fahrer

Die meisten trinken zu wenig und essen nur während der Fahrt – wenn überhaupt. Toilettengänge werden minimiert. Die Geschwindigkeitsgrenzen werden häufig ausgereizt, womit auch das Unfallrisiko steigt. Anstrengend ist auch die ständige Parkplatzsuche für die Stopps. Oft werden Fahrzeuge an nicht erlaubten Orten abgestellt, weil die Zeit fehlt.



Die Fahrer*innen im Depot Bern müssen seit vielen Jahren in einem als Provisorium gedachten Zelt ihre Pakete laden. Das Innere des Zeltes ist unbeheizt und es herrschen die gleichen Temperaturen wie draussen. Sowohl im Zelt wie auch in der angrenzenden Halle wird mit den im privaten Gebrauch verbotenen Heizpilzen geheizt. Am Morgen arbeiten rund 100 Arbeitnehmende im Depot Bern und teilen sich zwei Toiletten!

Auch die Absicherung bei Krankheit ist schlecht. Bei manchen Subunternehmen sind die ersten drei Tage bei Krankheit oder Unfall unbezahlt, was rechtlich unzulässig ist. Nicht nur die Absicherung im Krankheitsfall ist miserabel, sondern auch der Umgang mit den Erkrankten. Viele Arbeitgeber behalten sich vor, einen eigenen Arzt zur Kontrolle einzuspannen, welcher gemäss verschiedenen Arbeitsverträgen «wenn möglich nicht aus dem gleichen Land (kommt)». Es häufen sich Berichte, dass Fahrer*innen nach drei Tagen Krankheit z.T. fristlos die Kündigung erhalten haben. Der Unia sind sogar Entlassungen nach schweren unverschuldeten Unfällen bei der Arbeit bekannt.

«In einem Jahr habe ich 14 Kilogramm abgenommen, ich hatte nie Zeit zum Essen. Auch zu Hause denkst du nur an die Arbeit. In der Nacht träumst du davon. Das Wochenende reicht nicht, um die Batterien aufzuladen.»

DPD-Fahrer

1.3.6. Gewerkschaftsfeindlichkeit

Das Mutterunternehmen von DPD, GeoPost International, hat mit dem internationalen Gewerkschaftsdachverband UNI Global Union ein «Globales Rahmenabkommen» abgeschlossen, welches die – in der Schweiz auch verfassungsmässig geschützten – Gewerkschaftsrechte sicherstellen soll. So verpflichtet sich der staats-eigene Konzern u.a. im Artikel 4 «um sicherzustellen, dass die Beschäftigten ihre Vereinigungsfreiheit wahrnehmen können – und spezifisch das Recht aller Beschäftigten, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und Kollektivverhandlungen zu führen», dass «[d]ie Führungskräfte von GeoPost [...] ein freies und offenes Umfeld betreffend die Ausübung der Vereinigungsfreiheit [schaffen], und es wird sichergestellt, dass die Führungskräfte stets eine positive Einstellung an den Tag legen und sich dem Beitritt einer Gewerkschaft oder der Ausübung der Rechte als Gewerkschaftsmitglied nicht entgegenstellen.»

Die Unia ist Mitglied bei UNI Global Union und daher Vertragspartei. Trotzdem versucht DPD Schweiz, das Recht seiner Fahrer*innen auf eine organisierte Interessensvertretung zu unterbinden. Viele Fahrer*innen äussern ihre Angst, dass ihnen

bei Kontakt mit der Unia die Kündigung drohe und zeigen ein SMS von den Subunternehmern (welche ihrerseits wohl auf Anweisung von DPD handeln) mit der Anweisung, nicht mit der Gewerkschaft zu sprechen.



Teamchat eines Subunternehmers

DPD reagiert in allen Depots systematisch gewerkschaftsfeindlich, wo Unia-Gewerkschaftssekretär*innen die Arbeitnehmenden über ihre Rechte informierten. Den Unia-Mitarbeitenden schlug beim Verteilen von Flugblättern oftmals eine aggressive Stimmung entgegen; sie wurden vor den Toren von Vorgesetzten angepöbelt und aufdringlich fotografiert.

«Zürich [gemeint ist die Geschäftszentrale] hat alle informiert, dass sie entlassen werden, wenn man mit der Unia spricht.»
DPD-Fahrer

Nach einer Flyerverteilung vor einem Depot erhielt die Unia von den DPD-Anwälten sogar ein völlig unangemessenes schweizweites Hausverbot zugesandt.

Die Gewerkschaftsfeindlichkeit hat bei DPD System. Im Sommer 2020 vertrat die Unia in Genf einige Fahrer mit ihren Anliegen. DPD verweigerte jegliches Gespräch. Erst nach einer öffentlichen Aktion und der Intervention des Schlichtungsgerichts des Kantons Genf konnten ernsthafte Gespräche geführt werden, welche jedoch später von DPD wieder einseitig abgebrochen wurden. Und das mit der Behauptung, alle Probleme seien ja gelöst. Die Unia hat darauf versucht, ein Gespräch mit der nationalen DPD-Geschäftsleitung zu erwirken. Mehrere schriftliche Anfragen und versuchte Anrufe an den CEO Tilmann Schultze liefen jedoch ins Leere. Auf die Gesprächsangebote wurde entweder gar nicht oder mit knapp gehaltenen Absagen reagiert.

Am 9. Februar 2021 deponierte die Unia formell die Forderungen der Fahrer*innen beim Management und forderte Gespräche innerhalb von zwei Wochen. DPD antwortete schriftlich, lehnte jedes Gespräch kategorisch ab und antwortete mit Klagedrohungen gegen die Unia und ihre Mitarbeitenden. Es ist unhaltbar und widerspricht auch der gängigen sozialpartner-

schaftlichen Praxis in der Schweiz, dass die DPD-Angestellten und Chauffeur*innen und ihre Gewerkschaft den DPD-Bossen nicht mal ein Telefonat wert sind.

Kurze Chronik der gewerkschaftlichen Beziehungen mit DPD

2004:

Betriebs-GAV zwischen DPD (Schweiz) AG, transfair und der Gewerkschaft Kommunikation (heute Syndicom). Die Subunternehmen sind im Geltungsbereich enthalten.

2016:

Der nicht allgemeinverbindliche GAV KEP&Mail mit den Vertragspartnern KEP+Mail (Arbeitgeberverband) und Syndicom und transfair tritt in Kraft. Diesem Branchenvertrag ist auch DPD unterstellt. Die Subunternehmen sind nicht mehr unterstellt und es gibt keine Kontrollmechanismen.

2017:

GeoPost, Besitzerin der DPD (Schweiz) AG, und UNI Global Union treffen eine Vereinbarung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten, welche für die ganze DPD Gruppe gilt. Es wird vereinbart, dass auch die Subunternehmen die gleichen Standards einhalten: «GeoPost(...) wird keine Geschäfte mit Partnern in Betracht ziehen, die die vorliegenden Standards nicht einhalten.» (Art. 5)

2017:

DPD beanstandet mit haltlosen Argumenten eine «Kassensturz»-Sendung des SRF («Kurier-Fahrer klagen an: Miese Löhne und enormer Zeitdruck» vom 7. Februar 2017). Die Sendung zeigt das System DPD aus Sicht eines Subunternehmers und macht es schweizweit bekannt. Die Beanstandung wird von SRG-Ombudsmann Roger Blum als «peinlich» bezeichnet und zurückgewiesen.

Weder die Kontrollbehörde PostCom noch die kantonalen Behörden ergreifen Massnahmen, welche DPD dazu bringen würden, dafür zu sorgen, dass die Gesetze zum Schutz der Fahrer*innen eingehalten würden. Fahrer*innen beschreiben es heute noch als Schock, dass nach diesem Bericht niemand eingegriffen hat.

Oktober 2019:

Syndicom kündigt den GAV KEP+Mail per Ende 2020. Verlangt werden deutliche Verbesserungen und Neuverhandlungen mit allen repräsentativen Gewerkschaften am Tisch.

Januar 2020:

Arbeiter des DPD-Subunternehmens Enesa Sarl in Genf wenden sich gemeinsam mit der Unia an DPD und prangern verschiedene Missstände an.

Februar 2020:

Sowohl DPD Schweiz als auch das Subunternehmen Enesa Sarl verweigern jegliche Gespräche und weisen alle Vorwürfe zurück.

März 2020:

Die Unia organisiert einen Protest vor dem DPD Depot in Genf.

Mai 2020:

DPD erteilt der Unia ein Haus- und Arealverbot, nachdem die Unia die Fahrer*innen vor der Arbeit über ihre Rechte informieren wollte.

Mai 2020:

Die Unia versucht mehrfach telefonisch und schriftlich mit dem DPD-CEO Tilmann Schultz für einen Austausch in Kontakt zu treten. Dieser bescheidet schliesslich in einem Dreizeiler, dass er zu keinem Gespräch bereit ist.

Mai 2020:

Das kollektive Schlichtungsgericht des Kantons Genf (CRCT) leitet auf Antrag der Unia ein Verfahren ein und lädt DPD und den Subunternehmer zur Schlichtung. Man einigt sich, Verhandlungen zu führen.

Juni 2020:

Ein Standortleiter von DPD schreibt alle Subunternehmen in seinem Depot per Mail an: «Informiert alle Fahrer, dass die Gewerkschaft Unia euch und uns schaden will. Wer die Gewerkschaft kontaktiert, wird fristlos entlassen.»

Juni 2020:

Die Unia wendet sich in einem Brief wiederum an DPD-CEO Schultze, verweist auf die Verpflichtungen aus dem internationalen Abkommen zu Gewerkschaftsrechten und macht Terminvorschläge für einen Austausch. DPD antwortet nicht.

Juni 2020:

DPD bricht die Verhandlungen mit der Unia in Genf einseitig ab.

Oktober 2020:

Die Unia versucht die Missstände sozialpartnerschaftlich über den Arbeitgeberverband KEP+Mail anzugehen und stellt den Antrag, bei den anstehenden Vertragsverhandlungen als mitgliederstärkster Verband in der Branche an den Verhandlungen beteiligt zu werden. Es werden Daten für erste Vorgespräche vorgeschlagen. DPD spielt neben DHL die wichtigste Rolle im Arbeitgeberverband.

Dezember 2020:

Der Verband KEP+Mail antwortet abschlägig auf die Gesprächsangebote. Aus dem Antwortschreiben: «Es bringt für uns keinen Vorteil sondern erhöhte Komplexität, wenn wir die Sozialpartnerschaft weiter ausdehnen.»

Seither hat die Unia systematisch die Kontakte in der Branche und mit DPD-Mitarbeiter*innen und Fahrer*innen verstärkt, mit rund 200 von ihnen gesprochen und Informationen zusammengetragen. Die Systematik und Schwere der Missstände werden immer deutlicher. Die Haltung der Firma und ihres Branchenverbands ist inakzeptabel.

Die Unia hat in der Zwischenzeit ein breit abgestütztes Mandat der Fahrer*innen von DPD und auch von Angestellten in den Depots erhalten, eine Liste von 13 Forderungen zu vertreten, welche die Gewerkschaftsmitglieder selber erarbeitet haben.

2. Teil: Wir Fahrer*innen fordern!

Das «System DPD» ist ein Prekarisierungstreiber im Schweizer Arbeitsmarkt. Das Arbeitsgesetz und das Datenschutzgesetz werden nach Einschätzung der Unia systematisch verletzt. DPD muss dies sofort korrigieren, sich mit seinen Subunternehmern sowie Fahrer*innen und ihrer Gewerkschaft an einen Tisch setzen und darüber verhandeln, wie der Lohnklau der letzten Jahre wiedergutmacht werden kann. Die Kontrollbehörden – die nationale Kommission PostCom und die kantonalen Arbeitsinspektorate –, unter deren Augen sich dieses System etablieren konnte, müssen das Ihre dazu beitragen, dass die Gesetze bei DPD wieder Geltung finden und der gesetzliche Schutz für die ausgebeuteten Arbeitnehmenden durchgesetzt wird.

2.1. Die Forderungen der Fahrer*innen an DPD

1. Die gesamte Arbeitszeit wird erfasst und bezahlt. Ein Überstundenbeleg wird an jedem Monatsende ausgehändigt, welcher von den Fahrer*innen kontrolliert und gegengezeichnet wird.
2. Alle unbezahlten Überstunden der letzten 10 Jahre werden berechnet und mit 50% Zuschlag ausbezahlt. Die zukünftigen Überstunden werden mit dem gesetzlichen Zuschlag von 25% bezahlt.
3. Alle unzulässigen Lohnabzüge der letzten 10 Jahre werden zurückgezahlt.
4. Für jede Tour wird eine maximale Paketzahl berechnet, welche während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausgeliefert werden kann. Diese Zahl wird in der Regel nicht überschritten oder die Touren entsprechend angepasst.
5. Das Überwachungssystem «Predict» wird abgeschafft. Das daraus abgeleitete Bussensystem wird ersatzlos gestrichen.
6. Ein Mindestlohn von 4250 Franken wird festgelegt; alle Mitarbeitenden und Fahrer*innen erhalten zudem neu einen 13. Monatslohn. Die Arbeitszeit beträgt

42,5 Stunden in der Woche für eine Vollzeitstelle.

7. Aufgrund der besonderen Anforderungen an die Belegschaft in den letzten Monaten und der stark gestiegenen Umsätze von DPD im Jahr 2020 wird ein Corona-Bonus in Höhe eines halben Monatslohns an alle Mitarbeitenden gezahlt.

8. Gesetzliche Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen werden strikt angewendet. Eine Task-Force aus DPD, Arbeitnehmervertreter*innen und Unia wird gegründet. Besonders die Fahrzeugsicherheit und der Artikel 25 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz werden regelmässig überprüft und strikt eingehalten. In vielen Depots sind sanitäre Einrichtungen und der Gesundheitsschutz zu verbessern. Eine Fahrzeugwaage wird in allen Depots installiert. Die Covid-Schutzmassnahmen werden den Mitarbeitenden unterbreitet und strikt eingehalten.

9. DPD findet wie die anderen Zusteller eine Kund*innenlösung, welche keine Unterschrift an der Haustür erfordert.

10. Es wird eine Solidarhaftung eingeführt, bei welcher DPD für Verfehlungen von Subunternehmern haftet, speziell, wenn diese sich in den Konkurs verabschieden.

11. Es wird eine Begrenzung der Menge der Arbeitnehmenden, welche über Subunternehmer angestellt sind, und der Temporärarbeit festgelegt. Temporär Beschäftigte werden spätestens nach 6 Monaten fest angestellt.

12. Diese Forderungen werden mit der Unia ausgehandelt und in einer Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft und DPD geregelt. DPD passt alle Handelsverträge an, um diese Vereinbarung auf allen Ebenen der Lieferkette umzusetzen. Zudem braucht es rasch Verhandlungen über einen neuen Gesamtarbeitsvertrag, welchem auch die Subunternehmer unterstellt sind.

13. Die gewerkschaftlichen Rechte der Beschäftigten werden respektiert, die Repression im Betrieb stoppt sofort. Die Unia wird als eine von einem repräsentativen Teil der Mitarbeitenden mandatierte Gewerkschaft akzeptiert. Die Gewerkschaftsmitglieder erhalten für Gewerkschaftsinformationen ein Anschlagbrett in allen Arbeitsstätten und die Möglichkeit, Mitarbeiterversammlungen einzuberufen. Das internationale Abkommen zwischen GeoPost International und UNI Global Union sowie die Sozial-Charta des europäischen Betriebsrats GeoPost kommen zur Anwendung.

Das «System DPD» muss dahingehend reformiert werden, dass DPD Verantwortung für die Arbeitsbedingungen übernimmt.

Ein Weg dazu ist, vermehrt Arbeitnehmende direkt zu beschäftigen. Zudem braucht es eine Mithaftung von DPD, wenn Subunternehmen sich nicht an die Regeln halten. Die Subunternehmen treten nicht eigenständig auf, denn sie sind vollständig abhängig von DPD. Trotzdem haften sie unternehmerisch. Die Erfahrung hat gezeigt, dass sie ihre Verantwortung nicht wahrnehmen (können). Die Subunternehmen flüchten sich in den Konkurs, sobald die Fahrer*innen ihr Geld gerichtlich zurückfordern. Die fast ausnahmslos als GmbH registrierten Subunternehmen haben eine beschränkte Haftung von nur 20'000 Franken. Zum Teil schulden sie bereits einzelnen Fahrern Beträge im hohen fünfstelligen Bereich.

Der bereits erwähnte «Kassensturz»-Beitrag vom 7. Februar 2017 zeigt, dass auch die Subunternehmer Opfer des «Systems DPD» sein können. Das bestätigen auch die Gespräche der Unia mit verschiedenen Unternehmern. Etwas zu verdienen, ohne Regeln zu verletzen, ist kaum möglich. Dabei gefährden sie ihre Firma und sich selbst. Wenn für tausende Arbeitsstunden keine Löhne bezahlt werden, handelt es

sich auch um Sozialversicherungsschwindel. DPD selbst konnte sich in der Vergangenheit jeweils mühelos aus der Verantwortung stehlen, indem diese auf die Subunternehmen abgeschoben wurde.

3. Teil:

Die gesellschaftlichen Auswirkungen des Systems DPD

Das «System DPD» beutet die darin Arbeitenden rücksichtslos aus. Doch das System hat noch weitreichendere Auswirkungen: Praktiken von DPD führen zu Dumpingverhältnissen in der Logistikbranche und darüber hinaus. Es sieht alles nach gezieltem Vorgehen aus, um den Preiskampf gegen die Schweizerische Post und die anderen Mitbewerber zu gewinnen – zu Lasten der Arbeitnehmenden und der Sozialwerke. Es muss verhindert werden, dass sich dieses Geschäftsmodell durchsetzt und mit fragwürdigen Geschäftspraktiken Wettbewerbsvorteile erzielt werden. Das «System DPD» ist ein Modell gesellschaftlicher Prekarisierung und ein Angriff auf die Arbeitnehmer*innenbewegung, die seit über 150 Jahren dafür kämpft, dass bei der Arbeit die Menschenwürde gewahrt wird.

Wie wir gesehen haben, sind die Fahrer*innen vertraglich nicht direkt bei DPD angestellt. Die rechtliche Situation diesbezüglich ist zumindest umstritten. Sicher ist: Der durch den französischen Staat direkt und indirekt kontrollierte Multi DPD ist im Moment in der Schweiz der erste Vorreiter eines unanständigen Unternehmensmodells, durch welches ein grosser Teil der Unternehmensverantwortung auf überforderte Subunternehmen und deren Angestellte abgewälzt wird. Denn arbeitsorganisatorisch sind die Fahrer*innen komplett

im «System DPD» integriert, tragen die DPD-Uniform, treten als Vertreter*innen von DPD gegenüber den Kund*innen auf und fahren alle die gleichen Fahrzeuge mit DPD-Logo: Als wären sie bei DPD angestellt.

Wann und wie viel die Fahrer*innen arbeiten, wird indirekt von DPD bestimmt. Die Subunternehmen haben sich verpflichtet, ihre zugeteilten Touren abzudecken, ansonsten drohen ihnen Strafen, welche sie in den Ruin treiben können, wie Zeitungen in Deutschland berichtet haben. Für DPD bedeutet dies, ohne höhere Kosten sehr schnell auf unterschiedliche Paketmengen reagieren zu können. Wenn die Paketflut steigt, bleibt den Fahrer*innen nichts anderes übrig, als weiterhin ihre Touren zu erledigen und unzählige Überstunden zu machen. Damit sichert sich DPD einen Vorteil im hart umkämpften Postmarkt. Das von DPD geprägte System wird von den Subunternehmen ausgeführt. Sie erfassen die Stunden nicht, halten das Arbeitsrecht nicht ein, erleichtern die Sozialversicherungen um Millionenbeträge. Nicht nur DPD profitiert davon, auch die Subunternehmen können so Gewinne machen.

Gewinnerin der Krise

Da DPD mit den Subunternehmen pro Stopp abrechnen kann, können die Kosten in Zeiten mit kleinerem Auftragsvolumen tief gehalten werden. Während die Zunahme der Paketsendungen wegen der Covid-19-Pandemie im Frühling zu Lieferverzögerungen und Kontingenten bei der Post führte, konnte DPD diesen Druck ohne Probleme an die Subunternehmen weitergeben. Nach Angaben von DPD hat das Paketvolumen 2020 in der Schweiz im Vergleich zum Vorjahr um 35% zugenommen. Zugleich berichten uns die Fahrer*innen, dass die Anzahl Stopps und somit die zusätzliche Gratisarbeit 2020 massiv zugenommen hat. DPD bewältigt die steigende Auftragslage auf dem Buckel der Fahrer*innen.

3.1. Handelt DPD unlauter?

Das «System DPD» zerstört die Arbeitsbedingungen einer ganzen Branche. Da in der Zustellung die Lohnkosten einen entscheidenden Teil der Betriebsrechnung ausmachen, kann die Konkurrenz unmöglich regelkonform im Wettbewerb mithalten, wenn Dumping-Anbieter wie DPD mit den beschriebenen Praktiken bis zu einem Drittel der Lohnkosten einsparen. Wer selber kein ähnliches System anwendet, gerät durch die Billigkonkurrenz unter Druck.

Nach Einschätzung der Unia verstösst DPD klar gegen das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG). Die Firma ist zumindest Anstifterin und Aufrechterhalterin eines wettbewerbswidrigen Zustands, obwohl dieser nach unseren aktuellen Erkenntnissen erkannt und behoben werden könnte. DPD ist im Rahmen des Postgesetzes meldepflichtig und ist somit nach unserer Einschätzung verpflichtet, «die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen (zu) gewährleisten» (Art. 4 Abs. 3 lit. B Postgesetz). Mit anderen Worten: DPD ist dazu verpflichtet, zu überwachen, ob seine Subunternehmer*innen die Gesetze einhalten und einzugreifen, wenn Zuwiderhandlungen festgestellt werden. Das Gegenteil ist der Fall. DPD sieht dem Lohndumping, Sicherheitsdumping, Lohnklau und ähnlichen Praktiken nach unse-

rem Wissen tatenlos zu und fördert diese durch die eigenen Geschäftsgebaren. Dazu passt, dass Gespräche mit Gewerkschaften, welche direkt von den Arbeitnehmenden mandatiert sind, ausgeschlagen werden. Aufgefordert zum Handeln ist das SECO und auch die PostCom, die Aufsichtsbehörde im Postmarkt.

3.1.1. Arbeiten für DPD in der Pandemie

Das «System DPD» hat während der Covid-19-Pandemie zu unhaltbaren Situationen geführt. Der Unia wird oft berichtet, dass Fahrer*innen von den Subunternehmern angehalten werden, auch mit Krankheitssymptomen zu fahren. Mehrere wurden sogar aufgefordert trotz positivem Covid-Test zu arbeiten und den Arbeitskolleg*innen nichts zu erzählen. Das hat zu hoher Ansteckungsgefährdung in den Depots geführt. Wenn Fahrer*innen mit positiven Tests in Quarantäne mussten, wurde in den Depots nach unseren Informationen weder von DPD noch von Seiten der Subunternehmer informiert. Mehrere Fahrer sind sich sicher, sich bei der Arbeit angesteckt zu haben. Es gibt mehrere Berichte, dass Fahrer*innen mit Corona während ihrer Abwesenheit Ferien eintragen mussten oder der Lohn zurückgehalten wurde.



Screenshot der Facebook-Seite von DPD Schweiz, 15. Januar 2021

Schein und Sein bei DPD Schweiz

DPD Schweiz mag es nicht, wenn das «System DPD» ausgeleuchtet wird. Sowohl auf interne wie auch auf externe Kritik reagiert DPD mit Druck und Anwälten. Gegen einen Bericht der TV-Sendung «Kassensturz» vom 7. Februar 2017 reichte DPD eine Beanstandung ein. Diese wurde in keinem einzigen Punkt gutgeheissen. Aber sie zeigt, wie DPD in solchen Fällen vorgeht: Kritiker*innen werden mit haltlosen Argumenten diffamiert und mit rechtlichen Schritten bedroht.

Innerhalb des Unternehmens präsentiert sich das gleiche Bild. Negative Kommentare in internen Netzwerken werden gelöscht, es darf nur Positives gepostet werden.

Richtig abstrus wird es, wenn man die Aussagen von DPD in der Öffentlichkeit anschaut. Dort behauptet DPD, dass die Firma im Jahr 2020 alle Fahrer*innen geschult und speziell die Neuzugänge einem besonderen Training unterzogen habe. Auf die Bewertung eines Fahrers «schlimmster Arbeitgeber, null Menschlichkeit, Überstunden werden nicht vergütet, bei einem Todesfall in der Familie musste ich kündigen, um zur Beerdigung

zu gelangen» reagiert der HR-Verantwortliche von DPD mit der Aussage, dies könne nicht sein, da DPD einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sei und Überstunden mit 25% Zuschlag oder Ferien vergüte.

In Werbungen und Interviews spricht DPD regelmässig von «unseren Fahrern» oder «unseren Mitarbeitern» und erweckt den Anschein, als wären diese bei dem Unternehmen direkt angestellt. Für die echten Fahrer*innen – nicht die Models, welche für die neue PR-Kampagne benutzt werden – ist dies ein Schlag ins Gesicht.

In einem Interview mit der NZZ im August 2017 gab der CEO der DPD (Schweiz) AG an, dass er sich über Ungerechtigkeit ärgere. Wäre dies wahr, so dürfte er sich über sein eigenes Unternehmen grün und blau ärgern.

3.2. Misstände sind bekannt, aber alle schauen weg

Wenn bereits mehrfach öffentlich bekannt wurde (etwa durch Medienberichte), dass Gesetze systematisch verletzt werden, könnte erwartet werden, dass die zuständigen Vollzugsorgane intervenieren würden. In diesem Fall gäbe es eine Reihe von verantwortlichen Behörden. Für den Vollzug des Arbeitsgesetzes sind die Kantone und ihre Arbeitsinspektorate verantwortlich. DPD ist an elf Standorten und in ebensoviele Kantone präsent. Doch nirgends wurden in den letzten Jahren Verbesserungen erreicht.

Im Postmarkt gibt es ein weiteres Aufsichtsorgan, welches im Zuge der Postmarktliberalisierung geschaffen wurde: die Schweizerische Postkommission (PostCom). Nun sind die Postgesetze derart formuliert, dass die Subunternehmen von Postdienstleistern nicht meldepflichtig sind und damit nicht der direkten Kontrolle durch die PostCom unterstehen. Weiter gilt das Postgesetz nur für Pakete bis 20 Kilogramm Gewicht. Zwei wichtige Lücken im Gesetz, welche behoben werden müssen.

Was die PostCom tun kann, ist DPD direkt zu sanktionieren. Denn der französische Konzern ist dafür verantwortlich, dass die Sozialgesetzgebung und die branchen-

üblichen Arbeitsbedingungen bei den Unternehmen, welche in seinem Namen auftreten, eingehalten werden. Schwer nachzuvollziehen: Nach unseren Informationen wurde DPD bisher von der PostCom wegen den Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmen noch nie sanktioniert.

Auch erstaunlich ist, dass die direkte Konkurrenz nie im Rahmen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) gegen DPD vor Gericht gegangen ist. Dies wäre wohl ein aussichtsreiches Unterfangen, denn nach Einschätzung der Unia ist das Verhalten unlauter.

Auch die Sozialpartner könnten einen Beitrag leisten, die Probleme zu regeln. Doch DPD tut alles, um nicht mit der Gewerkschaft, welche die Arbeitnehmenden im DPD-Overall mandatiert haben, an einen Verhandlungstisch zu sitzen, und tritt weiter gewerkschaftsfeindlich auf.

Auch der Branchenverband KEP+Mail scheint wenig interessiert, mehr als Alibi-Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen, um die Vorgaben aus dem Postgesetz zu erfüllen, welche den Arbeitgebern eine GAV-Verhandlungspflicht auferlegt. Der letzte Gesamtarbeitsvertrag des Verbandes hat ausdrücklich die Subunternehmen ausgenommen.

Ein Gesamtarbeitsvertrag, welcher einen Grossteil der betroffenen Arbeitnehmer*innen ausschliesst, hat wenig Wert. Vielmehr schafft er Anreize, eben ausserhalb des GAV zu operieren und Arbeitsverhältnisse auszulagern. Die Unia und ihre Mitglieder möchten das ändern und fordern den Arbeitgeberverband auf, einen Gesamtarbeitsvertrag zu verhandeln, dem DPD und die Subunternehmer unterstellt sind und welcher Probleme angeht und nicht die Augen davor verschliesst.

3.3. Das Transportwesen besser regulieren

Neben gesetzestreuen Arbeitgebern und guten Kontrollen braucht es der heutigen Situation angepasste und verbesserte Rahmenbedingungen. Die Unia stellt diesbezüglich drei Forderungen:

1. Digitale Fahrtenschreiber für den beruflichen Warentransport mit Fahrzeugen ab 2,4 Tonnen

Die Zukunft des Warentransports ist kleiner und mobiler. Die Politik muss diesem Umstand Rechnung tragen und die Gesetze mit einer Absenkung des Gewichtslimits für die Fahrtenschreiberpflicht auf 2,4 Tonnen anpassen (heute: ab Gesamtgewicht über 3,5 Tonnen). Dieser Schritt wurde 2020 in der Europäischen Union beschlossen, die Schweiz muss diesbezüglich rasch nachziehen. Zusätzlich zur erhöhten Verkehrssicherheit müssen die Fahrtenschreiber gleichzeitig als wirksames Kontrollinstrument für die Erfassung und Einhaltung der Arbeitszeit eingesetzt werden.

2. Ein Postgesetz, welches Pakete über 20 Kilogramm reguliert

Es muss ein separater Logistikkanal für schwere Pakete erstellt werden. Für Pakete ab 20 Kilogramm gibt es keine statistischen Daten und kaum Vorschriften. Das muss sich ändern.

3. Solidarhaftung für die Logistik- und Transportbranche

Deutschland geht einen Schritt weiter und führte Ende 2019 eine Generalunternehmerhaftung für die Logistik- und Transportbranche ein. Sozialabgaben und ausstehende Lohnzahlungen können dadurch bei der Generalunternehmung – bei dem Unternehmen, welches de facto wie DPD die gesamte Dienstleistung erbringt – eingefordert werden. Eine ähnliche Regelung gibt es in der schweizerischen Baubranche seit 2013 und sie hat sich gegen Lohndumping und Sozialleistungsbeschluss in ihrer präventiven und dissuasiven Wirkung bewährt. Eine wirksame Solidarhaftung für die gesamte Branche ist der einzige Weg, um zu vermeiden, dass nicht immer neue Player mit einer Dumpingstrategie auf den Markt drängen. Wer den gesamten Wertschöpfungsprozess kontrolliert, soll auch die Haftung für diesen tragen.

Schlusswort

Die Corona-Krise verändert unsere Lebensweise und verstärkt die Ungleichheit an den Arbeitsplätzen. Während im Homeoffice vermehrt Pakete bestellt werden und der Onlinehandel explodiert, sind es Arbeiter*innen mit wenig Einfluss auf dem Arbeitsmarkt, welche in der Konkurrenz zwischen multinationalen Unternehmen und der Schweizerischen Post in der Zustellbranche aufgerieben werden.

Der Kampf um würdige Arbeitsbedingungen bei DPD sollte uns inspirieren, um im Onlinehandel, der Zustellung und allgemein in der Logistik- und Transportbranche längst fällige geregelte und würdevolle Arbeitsbedingungen mit einem effektiven Kontrollsystem zu erreichen. Vielleicht werden wir dereinst zurückschauen und den Skandal des «Systems DPD» als Beginn einer positiven langfristigen Entwicklung betrachten. Zumindest wünschen wir und das.

Bis dahin steht das «System DPD» exemplarisch für ein ebenso systematisches wie unerträgliches Ausnutzen der schwach kontrollierten Gesetze im Schweizer Arbeitsmarkt. Und es steht nicht zuletzt sinnbildlich für eine Privatisierung des Postmarkts ohne wirksame flankierende Massnahmen, in der sich die schlimmsten Befürchtungen für die Arbeitnehmenden realisiert sehen.

