

- 2 **ChatGPT & Co.** Ein Job für die KI
- 4 **Beschäftigung** Wer den Zugang zum Arbeitsmarkt kontrolliert
- 5 **Innovation** Ausbildung macht erfinderisch
- 6 **Paketbranche** Verbot von Subunternehmen ist zulässig

LABOR.A® 2023

Ein Blick auf die Arbeit der Zukunft

Berlin wird erneut zum Zentrum für wegweisende Diskussionen über die Arbeitswelt von morgen. Die zentralen Fragen: Wie passen Klimaschutz und gute Arbeit zusammen? Wie wirkt sich künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag aus? Wer bestimmt, wie der Wandel gestaltet wird?

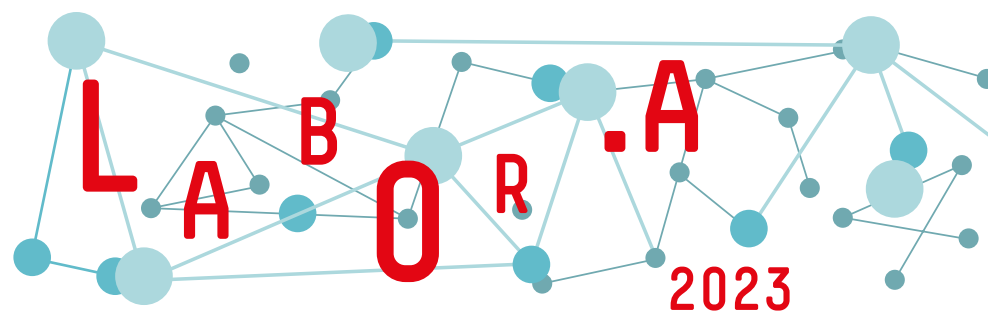
Soziale, ökologische und technologische Umbrüche verändern die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten. Welche enormen Herausforderungen damit verbunden sind und wie sie bewältigt werden können, diskutieren Expertinnen und Experten aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und Gesellschaft auf der LABOR.A® 2023. Mit dabei sind unter anderem der Verdi-Vorsitzende Frank Werneke, Alexander Bercht aus dem Vorstand der IG BCE und die Klimaschutzaktivistin Luisa Neubauer.

Ein zentraler Schwerpunkt der Konferenz ist die sozial-ökologische Transformation der Arbeitswelt: „Es geht um die Frage, welche konkreten Veränderungen sich in Betrieben, Regionen und internationalen Zusammenhängen im Zuge der Transformation vollziehen. Welche Allianzen und zum Teil ungewöhnlichen Bündnisse finden sich dafür? Und welche Ressourcen braucht es, um den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft sozial gerecht zu gestalten?“, fragt Lisa Schrepf. Sie ist zusammen mit Lisa Basten und Nora Habelitz von der Forschungsstelle Arbeit der Zukunft in der Hans-Böckler-Stiftung eine der Hauptorganisatorinnen der Veranstaltung. Die Stiftung verfügt mit ihren wissenschaftlichen Instituten und als Förderin von Forschung über umfassendes Handlungs- und Orientierungswissen dazu, wie die Transformation demokratisch, sozial und nachhaltig gesteuert werden kann.

In diesem Jahr rückt die Veranstaltung verstärkt Machtfragen im Kontext der Transformation in den Fokus. „Wer gestaltet mit? Wer wird gehört? Wer bestimmt die Richtung? Auf diese Fragen werden unsere Partnerinnen und Partner in den Diskussionen klare Antworten geben“, so Habelitz. Von Bedeutung ist dabei nicht nur die deutsche, sondern auch die internationale Perspektive: Es geht um die Rolle Deutschlands und der Gewerkschaften in globalen Ar-

beitszusammenhängen. „Die sozial-ökologische Transformation ist geprägt von globalen Rahmenbedingungen und wird doch ganz konkret gestaltet, im Betrieb, in der Region. Das ist eine enorme Herausforderung für die Mitbestimmungsakteure auf allen Ebenen“, sagt Basten.

Ein Beispiel für ein wichtiges und aktuelles Thema ist der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI). Anwendungen wie ChatGPT verändern längst Arbeits- und Produktions-



prozesse in vielen Branchen. Auf der LABOR.A® wird diskutiert, unter welchen Bedingungen die Potenziale von KI in der Transformation genutzt werden können, ohne bestehende Machtstrukturen zu verfestigen und menschliche Arbeit zu entwerten. <



LABOR.A® 2023 - WIE GESTALTEN WIR DIE „ARBEIT DER ZUKUNFT“?

Am 27. September 2023 diskutieren Expertinnen und Experten auf der diesjährigen LABOR.A® über die Zukunft der Arbeit. Auf dem Programm stehen 19 Sessions, sechs Panels und ein großer Ideenmarkt.

Eine Teilnahme ist im Berliner **Cafe Moskau** und **digital** möglich. Infos und Anmeldung unter www.labora.digital

Ein Job für die KI

Der Einsatz von ChatGPT und ähnlichen Anwendungen wird keinen Bereich der Arbeitswelt unberührt lassen. Auch oder gerade Hochqualifizierte werden betroffen sein. Aber: Statt die Entwicklung zu fürchten, gilt es, sie zu gestalten.

Künstliche Intelligenz (KI) hat in der Vergangenheit schon Erstaunliches geleistet: einen Schachweltmeister geschlagen, Auffälligkeiten auf Röntgenbildern entdeckt oder beim Einparken von Autos geholfen. Im Vergleich zu den heutigen Möglichkeiten erscheint dies jedoch fast wie aus einer anderen Zeit. „Mit ChatGPT gelang etwas Neues: Es kann uns in unserer Sprache antworten“, schreibt Michael Seemann. Der Kultur- und Medienwissenschaftler hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie KI und speziell sogenannte Large Language Models (LLMs), zu denen unter anderem ChatGPT zählt, in Zukunft die Arbeit verändern könnten. Viele Beschäftigte werden sich neue Fähigkeiten aneignen müssen. Sie müssen lernen, die neuen Möglichkeiten für sich zu nutzen, und sich gleichzeitig mit den Schattenseiten, etwa der automatisierten Überwachung, auseinandersetzen. Einige werden ihren Job verlieren. Manche Horrorszenerarien, die derzeit kursieren, erscheinen aber übertrieben.

Das Grundprinzip von LLMs besteht darin, große Datenmengen auszuwerten und daraus ein Verständnis für die Strukturen, Muster und Zusammenhänge von Sprache zu entwickeln. Obwohl die Sprachmodelle nur versuchen, das jeweils nächste Wort eines Textes statistisch vorherzusagen, erlangen sie dadurch die Fähigkeit, auf komplexe Konversationen zu reagieren, Anweisungen auszuführen, Denkaufgaben zu lösen und gut lesbare Texte zu schreiben. GPT-4 von der Firma Open Ai, das derzeit als das am weitesten entwickelte Sprachmodell gilt, soll bereits mehrere Prüfungen an Universitäten mit Bravour bestanden haben, beispielsweise in Physik und Medizin, ebenso wie die Zulassungsprüfung für Rechtsanwälte in den USA.

Noch würden zwar immer wieder Fehler produziert, so Seemann. Es existiere noch kein Modell, bei dem nicht gravierende Wissenslücken, Interpretationsfehler, Logikfehler oder „Halluzinationen“ in den Antworten auftauchen. Insbesondere die Tendenz zu halluzinieren, das heißt Fakten und manchmal sogar Quellen einfach zu erfinden, scheint in der grundsätzlichen Funktionsweise dieser Modelle angelegt zu sein. Andererseits seien die Möglichkeiten von LLMs noch lange nicht ausgeschöpft. Mehrere Unternehmen forschen derzeit an der Weiterentwicklung: Neben Open Ai und seinem Partner Microsoft sind dies etwa Google, Meta (ehemals Facebook) oder der chinesische Suchmaschinenkonzern Baidu.

Kontrolle oder Entlastung durch KI?

Der Wissenschaftler geht davon aus, dass sprachbasierte KI schnell Einzug in die Arbeitswelt halten wird: Der Einsatz wird vom Management vorangetrieben, um Prozesse zu beschleunigen, Kosten zu senken und Personal einzusparen. Die LLMs könnten eine Vielzahl von Aufgaben automatisie-

ren, die bisher von Menschen durchgeführt wurden. Dazu gehören das Verfassen von Texten, das Beantworten von Kundenanfragen, das Programmieren von Software und vieles mehr. Zudem ergeben sich neue Möglichkeiten, Beschäftigte zu überwachen und ihre Leistung zu bewerten. Zwar gab es auch in der Vergangenheit schon Möglichkeiten der automatisierten Überwachung. Aber wenn die Software nicht nur die Tastatureingaben pro Minute misst, sondern auch erkennt, wie sorgfältig man E-Mails formuliert, wie viele Ideen jemand pro Textseite produziert oder wie intensiv man Kontakte innerhalb des Unternehmens oder zu Kundinnen und Kunden pflegt, dann eröffnet das dem Unternehmen ganz neue Vergleichsmöglichkeiten, erklärt Seemann. Diese könnten genutzt werden, um den Konkurrenzdruck innerhalb der Belegschaft zu erhöhen.

Die Beschäftigten werden im Arbeitsalltag aber auch von sich aus auf LLMs zurückgreifen – ob mit oder ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Schließlich erscheint es – zumindest aus individueller Perspektive – reizvoll, die mit dem Einsatz von KI verbundenen Produktivitätsgewinne selbst einzustreichen, in Form von Arbeitserleichterungen, einer besseren Performance im Job oder einfach mehr Freizeit. Überall dort, wo es um textbasierte Arbeit geht, ist zunächst mit einer enormen Zunahme des Outputs zu rechnen. Und überall dort, wo man sich durch die gelungene Formulierung von Texten einen Vorteil gegenüber anderen verschaffen konnte, wird das Spielfeld geebnet, schreibt der Forscher.

Umbruch auf dem Arbeitsmarkt

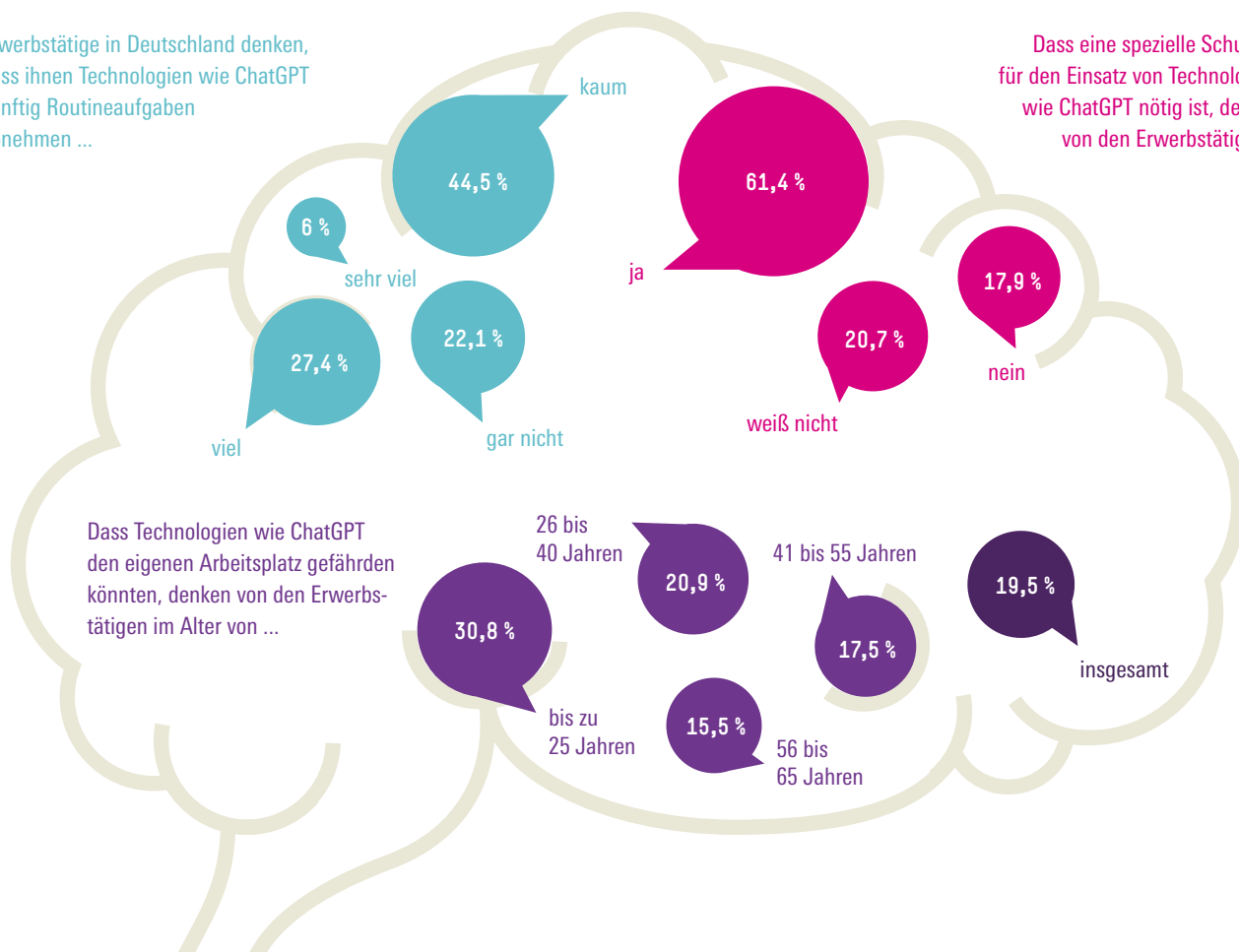
Eine der in der Öffentlichkeit am meisten diskutierten Fragen ist, wie sich der Einsatz von KI auf den Arbeitsmarkt auswirken wird. Oder zugespitzt formuliert: Wie viele Menschen werden durch KI ersetzt? Die Studienlage dazu sei noch recht dünn, schreibt Seemann. Und die meisten Autorinnen und Autoren dürften sich bewusst sein, dass es für eine abschließende Bewertung noch zu früh ist. Nichtsdestotrotz kursieren zahlreiche Prognosen und Szenarien – manche erwarten dramatische Jobverluste, andere prophezeien zahlreiche neue Jobs, wieder andere kombinieren beides: Beispielsweise geht eine Analyse von Goldman Sachs davon aus, dass ein Viertel der Arbeitsplätze in den USA und Europa der Automatisierung zum Opfer fallen könnte – mit den größten Automatisierungspotenzialen in den Bereichen Verwaltung und Recht. Dennoch zeichnet die Bank ein optimistisches Bild, da sie gleichzeitig viele Anzeichen dafür sieht, dass KI zu einem Wachstumsmotor werden kann.

Auch Seemann geht davon aus, dass einige Berufe wahrscheinlich „existenziell bedroht“ sein werden. Als Beispiele nennt er Callcenter-Angestellte, Clickworker, Re-

Künstliche Intelligenz im Job: Beschäftigte zwischen Hoffen und Bangen

Erwerbstätige in Deutschland denken, dass ihnen Technologien wie ChatGPT künftig Routineaufgaben abnehmen ...

Dass eine spezielle Schulung für den Einsatz von Technologien wie ChatGPT nötig ist, denken von den Erwerbstätigen ...



Befragung von 2030 Erwerbstätigen zwischen 16 und 65 Jahren im April 2023, repräsentativ für den deutschen Arbeitsmarkt;
Quelle: IU Internationale Hochschule 2023

Hans Bäckler
Stiftung

dakteure und Redakteurinnen von Klatschmagazinen oder Übersetzer und Übersetzerinnen. Manche Berufe würden sich hingegen vergleichsweise wenig verändern: In Bauberufen, bei Hausmeisterinnen und Hausmeistern, Pflegekräften oder Ärzten und Ärztinnen sei davon auszugehen, dass KI in den Arbeitsalltag integriert wird, ganz so, als wäre sie nur eine neue Software im Betrieb. Die größte Gruppe dürften die Berufe bilden, die bestehen bleiben, sich aber unter dem Druck der LLMs radikal verändern. Zu ihr könnten alle Arten von Medienberufen zählen, aber auch Berufe in den Bereichen Lehre, Verwaltung und Management, Beratung und viele andere.

Es sei wenig sinnvoll, die Debatte um die bevorstehende Transformation „angstgetrieben“ zu führen, erklärt Seemann: „Im öffentlichen Diskurs gilt es, den Apokalyptikern der KI-Revolution selbstbewusst entgegenzutreten. Menschliche Arbeit wird auch in Zukunft ihren Platz und ihren Wert behalten und Arbeitende haben ein Recht, die kommenden Strukturveränderungen mitgestalten zu dürfen.“ Neben der Regulierung und Eingrenzung von LLMs sollte auch für einen offeneren Umgang mit diesen Werkzeugen geworben werden. Aufklärung über den sinnvollen und weniger sinnvollen Einsatz sowie begleitende Hilfestellungen wären nützlich.

Die Gewerkschaften sollten sich unter anderem mit den neuen Überwachungsmöglichkeiten und datenschutzrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit LLMs befassen. Hier gebe es neuralgische Punkte, an denen man durch frühzeitige Gesetzgebung eine grenzenlose Überwachung verhindern könnte. Hilfreich könnte sein, die Unternehmen daran zu erinnern, dass sie „bei diesen Umwälzungen selbst leicht unter die Räder kommen können“. Durch die Nutzung externer KI-Dienstleistungen würden Unternehmen abhängiger von den jeweiligen Anbietern.

Eine Herausforderung für die Gewerkschaften bestehe darin, dass einige der betroffenen Berufsgruppen nicht zu ihrer üblichen Klientel gehören. Dies könne aber auch eine Chance sein, wenn es gelingt, diese Menschen zu erreichen. Bei Konflikten um den Einsatz von KI im Betrieb könnten die Gewerkschaften mit Infrastruktur und Knowhow zur Seite stehen und langfristig für einen höheren Organisationsgrad in bestimmten Branchen sorgen. <

Quelle: Michael Seemann:
Künstliche Intelligenz, Large Language Models,
ChatGPT und die Arbeitswelt der Zukunft,
Working Paper der HBS-Forschungsförderung
Nr. 304, September 2023
[Link zur Studie](#)

Wer den Zugang zum Arbeitsmarkt kontrolliert

Leiharbeitsfirmen und Karrierenetzwerke könnten die Arbeitswelt in den kommenden Jahren immer stärker prägen. Dies stellt Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften, aber auch Arbeitgeber vor neue Herausforderungen.

Das Angebot an digitalen Dienstleistungen zur Arbeitsvermittlung nimmt stetig zu. Die Folgen: Leiharbeitsunternehmen und Karrierenetzwerke gewinnen an Einfluss. Sie kontrollieren mehr und mehr, wer Zugang zum Arbeitsmarkt erhält. Das könnte zu instabileren Beschäftigungsverhältnissen führen und zu weniger Transparenz, beispielsweise bei Stellenbesetzungen und Qualifizierungen. Das zeigt Hans Pongratz in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie. Der Arbeitssoziologe von der Universität München entwickelt drei Szenarien, wie sich der Bereich der Personaldienstleistungen in Zukunft entwickeln könnte und welche Folgen dies jeweils für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften hätte.

Die Bedeutung von Personaldienstleistungen hat in den letzten Jahrzehnten stetig zugenommen. Bereits Ende des letzten Jahrhunderts etablierten sich Leiharbeitsfirmen und Personalberatungen. Seit Anfang der 2000er-Jahre haben Internetplattformen und Rekrutierungssoftware das Feld erweitert. Stellenanzeigen werden inzwischen vor allem über Online-Jobbörsen verbreitet. Karrierenetzwerke wie LinkedIn und Xing werden für die Suche nach Fachkräften genutzt. Neu hinzu kommen digitale Technologien wie Chatbots und Online-Persönlichkeitstests sowie automatisierte Bewerbungsverfahren. Bewerbungen mit wenigen Klicks per Smartphone sind bereits möglich. Wie sich diese Entwicklung bis in die 2040er-Jahre fortsetzen könnte, beschreibt der Forscher anhand von drei möglichen Szenarien, die sich aus „der Verknüpfung von vergangenen Erfahrungen mit aktuellen Wahrnehmungen und künftigen Erwartungen“ ergeben.

Karrierenetzwerke beherrschen die Personalauswahl

Im **ersten Szenario** hat sich LinkedIn als zentraler Akteur in einer „Beschäftigungsindustrie“ etabliert. Das Unternehmen bietet Dienstleistungen für die Personalsuche und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Die von ihm gesammelten Daten fließen in Bewerbermanagementsysteme und Rekrutierungstools ein, die immer häufiger von Personalabteilungen genutzt werden. Auch Behörden und Verbände greifen zunehmend darauf zurück. Gleichzeitig teilen Beschäftigte Stellenangebote über LinkedIn und nehmen potenzielle Bewerberinnen und Bewerber in ihr berufliches Netzwerk auf. Es findet eine Verschiebung in der Personalauswahl statt: Statt durch die Unternehmensleitung werden neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zunehmend durch Teammitglie-

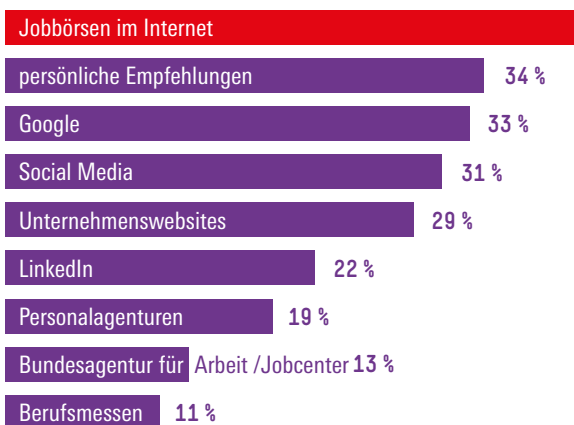
der ausgewählt. Der Zugang zu vielversprechenden Stellen hängt in hohem Maße auch von der Inszenierung der persönlichen Leistungsbereitschaft im Karrierenetzwerk ab. Dies gilt allerdings vor allem für Personen mit mittleren und höheren Qualifikationen. Einfache Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten werden weiterhin über andere Plattformen oder Agenturen vermittelt. Es entsteht ein zweigeteilter Arbeitsmarkt.

Leiharbeitsfirmen verändern den Arbeitsmarkt

Im **zweiten Szenario** haben sich Leiharbeitsfirmen zu sogenannten Employment Agencies entwickelt. Sie bieten nach wie vor Arbeitnehmerüberlassung an, vermitteln aber hauptsächlich befristete Arbeitsverhältnisse als Freiberufler oder in anderen Vertragsformen. Diese Agenturen bewerten die Leistung und überprüfen die Entwicklung der Beschäftigten. Sie haben die gesamte berufliche Entwicklung im Blick und gleichen die Leistungen mit den aktuellen Bedürfnissen der Kundschaft ab. Die Unternehmen verlassen sich

„Online First“ bei der Jobsuche

Diese Kanäle nutzen Bewerber und Bewerberinnen bei der Stellensuche ...



Quelle: Randstad 2023

Hans Böckler Stiftung

immer mehr auf die Agenturen, anstatt selbst nach geeigneten Leuten zu suchen. Nur wer der Employment Agency die erforderlichen Fortschritte nachweisen kann, erhält die Chance auf eine Festanstellung. In diesem Szenario ist der Arbeitsmarkt durch hohe Flexibilität gekennzeichnet, aber auch durch sehr große Unterschiede bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Fragmentierte Beschäftigungsindustrie

Im **dritten Szenario** bleibt der Markt für Personaldienstleistungen weiterhin fragmentiert. Unterschiedliche Akteure dominieren spezifische Arbeitsmarktsegmente, beispielsweise für Jobs im IT-Bereich. Trotz der Segmentierung ist die Nachfrage nach Vermittlungsdienstleistungen hoch – sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Erwerbspersonen. Allerdings werden auch die Nachteile deutlich: Die intensiven Vermittlungsaktivitäten der Dienstleister helfen zwar bei der Personalsuche, erhöhen aber gleichzeitig die Mobilität der Beschäftigten. Abwerbung und Abwanderung nehmen zu. Vor diesem Hintergrund sind die Arbeitgeber bereit, verschiedene von den Gewerkschaften initiierte Regulierungsmaßnahmen mitzutragen, die für mehr Stabilität sorgen. Der Arbeitsmarktpolitik wird wieder deutlich mehr Bedeutung beigemessen.

Herausforderung für die Mitbestimmung

Auf den ersten Blick scheinen die neuen Möglichkeiten Vorteile zu bieten. Arbeitsuchende finden schneller den richtigen Job, Arbeitgeber die passenden Kandidaten und Kandidatinnen für offene Stellen. Aber: Dadurch, dass Bewerbungsprozesse über externe Dienstleister ablaufen und diese mehr und mehr personenbezogene Daten sammeln, kontrollieren sie indirekt auch, wer Zugang zum Arbeitsmarkt erhält. Das wirkt sich auch auf die Beschäftigten in den Betrieben und ihre Vertreterinnen und Vertreter aus:

„Wie bei anderen Outsourcing-Prozessen verliert auch hier die Interessenvertretung indirekt an Einfluss, sobald Teile des Verfahrens der betrieblichen Kontrolle entzogen werden“, schreibt Pongratz. Dieser Effekt verstärkte sich, wenn Qualifizierungsprozesse zunehmend von Plattformen gestaltet werden, wie es aktuell bei Online-Lernangeboten zu beobachten ist. Mit der Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten könnten die Dienstleister ihren Einfluss auf einen Kernbereich kollektiver Interessenvertretung ausweiten.

Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz sieht weitgehende Mitbestimmungsrechte bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor und verlangt insbesondere vom Arbeitgeber, den Betriebsrat zu informieren und seine Zustimmung einzuholen. Im Fokus der Interessenvertretung steht dabei primär der Schutz der Belegschaft, etwa wenn es um den Einsatz von Leiharbeit oder freiberuflich Tätigen geht, aber selten das konkrete Verfahren der Personalauswahl. „Die Expansion der Beschäftigungsindustrie erfordert es nunmehr, das Einstellungsgeschehen in seiner ganzen Breite in den Blick zu nehmen und den Anspruch der Mitgestaltung auf die Beteiligung privatwirtschaftlicher Personaldienstleister und auf den Einsatz von automatisierten Auswahlverfahren auszudehnen“, so der Forscher. <

Quelle: Hans J. Pongratz: Die Beschäftigungsindustrie der Zukunft, Szenarien des Wandels der Such- und Vermittlungsprozesse am Arbeitsmarkt, Study der HBS-Forschungsförderung Nr. 483, Juni 2023 [Link zur Studie](#)

INNOVATION

Ausbildung macht erfinderisch

Wenn Kleinstunternehmen ausbilden, wirkt sich das positiv auf ihre Innovationsfähigkeit aus.

Berufliche Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft – und zwar in zweifacher Hinsicht: Sie dient nicht nur der Nachwuchsgewinnung, sondern trägt auch dazu bei, dass kleine Betriebe innovativer werden oder überhaupt erst beginnen, sich um Innovationen zu kümmern. Das geht aus einer Studie hervor, die Eike Matthies und Jörg Lahner von der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst gemeinsam mit Jörg Thomä vom Volkswirtschaftlichen Institut für Mittelstand und Handwerk Göttingen veröffentlicht haben. Sie warnen angesichts ihrer Ergebnisse, dass der anhaltende Rückgang der Ausbildungsbeteiligung nicht nur die Fachkräftesicherung, sondern auch die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft gefährden könnte.

Der Zusammenhang, den die Forscher bei ihrer Analyse im Auge haben, ist indirekter Natur. Sie gehen davon aus, dass Ausbildungstätigkeit den Aufbau einer „lernförderlichen Organisationsumgebung“ anregt. Ein Grund dafür seien die rechtlichen Voraussetzungen für die Zulassung als Ausbildungsstätte, die durch die Kammern regelmäßig überprüft werden. Um sie zu erfüllen, seien kleine Betriebe gezwungen, sich um die Lernförderlichkeit ihrer Organisation zu kümmern. Eine verbesserte Lernumgebung wiederum sei eine wichtige Grundlage für den gerade für kleine Un-

ternehmen typischen „informellen Innovationsmodus“ und wirke sich daher positiv auf die Fähigkeit aus, neue Produkte und Prozesse einzuführen.

Um empirisch zu überprüfen, ob dieser Zusammenhang tatsächlich besteht, haben die Wissenschaftler Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus den Jahren 2011 bis 2019 ausgewertet. Diese beziehen sich auf über 15 000 Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Den Berechnungen zufolge, bei denen auch Faktoren wie die Unternehmensgröße oder die Qualifikationsstruktur der Belegschaft statistisch berücksichtigt wurden, bestätigen sich die Annahmen im Hinblick auf fast alle untersuchten Innovationsarten: Sowohl die allgemeine Innovationstätigkeit als auch die Einführung von Marktneuheiten und Firmenneuheiten sowie Prozessinnovationen werden mittels einer verbesserten Lernumgebung angeregt, wenn Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten beginnen, Azubis auszubilden. <

Quelle: Eike Matthies, Jörg Thomä, Jörg Lahner: Duale Ausbildung, betriebliche Lernumgebung und Innovationsfähigkeit von Kleinstunternehmen, WSI-Mitteilungen 4/2023 [Link zur Studie](#)

Verbot von Subunternehmen ist zulässig

Die Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung sind zum Teil verheerend. Werkverträge an Subunternehmen und Leiharbeit zu verbieten, könnte helfen – und wäre rechtlich möglich.

Die Missstände in der Paketbranche sind unübersehbar und haben die Politik auf den Plan gerufen: Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat im April neue Vorgaben für den Arbeitsschutz in diesem Bereich angekündigt, unter anderem sollen Pakete über 20 Kilo nur noch von zwei Personen zugestellt werden dürfen. Der Bundesrat hat im Mai die Bundesregierung aufgerufen, für die Paketzustellung die Vergabe von Werkverträgen an Subunternehmen zu verbieten – wie es Verdi schon länger fordert. Ob ein solches Verbot mit dem Grundgesetz und EU-Recht vereinbar wäre, haben Anneliese Kärcher und Manfred Walser von der Hochschule Mainz für das HSI untersucht. Das Ergebnis: Einem „Direktanstellungsgebot“, das verschlungene Konstruktionen mit Subunternehmen verhindern würde, steht rechtlich nichts im Wege.

Die Entwicklung in der Paketbranche weist laut dem Gutachten eine deutliche Unwucht auf: Das Geschäft boomt, dank der zunehmenden Bedeutung des Onlinehandels hat sich das Sendungsvolumen innerhalb von zehn Jahren verdoppelt und 2021 mit 4,5 Milliarden beförderten Paketen ein neues Rekordhoch erreicht. Die Zustellerinnen und Zusteller scheinen davon aber wenig zu haben: Der Stundenlohn von Vollzeitbeschäftigten, der 2009 im Schnitt bei 17,12 Euro lag, betrug 2020 gerade einmal 17,13 Euro, was einem realen Minus von 15 Prozent entspricht. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit hat in der Branche in den vergangenen Jahren immer wieder „eklatante Verstöße“ gegen das Mindestlohngesetz festgestellt. Von gewerkschaftlicher Seite und von Beratungsstellen wird berichtet, dass unbezahlte Überstunden ebenso verbreitet sind wie unberechtigte Lohnabzüge für Verzögerungen oder Schäden an Paketen und Fahrzeugen. Pausen entfallen häufig, die Höchstarbeitszeit wird oft weit überschritten. Gleichzeitig ist die Arbeitsbelastung enorm, 2018 fühlten sich 59 Prozent der Beschäftigten körperlich und 34 Prozent emotional erschöpft.

Die Hälfte arbeitet bei Subunternehmen

Kärcher und Walser legen dar, dass diese Missstände mit der Struktur der Paketbranche zusammenhängen. Von den sechs großen Konzernen, die den Wirtschaftszweig hierzulande dominieren, lasse nur DHL Pakete nahezu vollständig von der eigenen Belegschaft zustellen. Die anderen Unternehmen setzten zu einem mehr oder weniger großen Anteil auf kleine oder mittelgroße Subunternehmen. Amazon etwa beschäftige überhaupt keine Stammarbeitskräfte in der Zustellung, sondern habe diesen Bereich komplett ausgelagert. Insgesamt sei fast die Hälfte der Zustellerinnen und Zusteller in Deutschland bei Subunternehmen an-

gestellt, zwei Prozent von ihnen seien solselbstständig. Über die Jahre sei „eine stark zerklüftete Branche mit vielen Kleinunternehmen“ entstanden, 88 Prozent der insgesamt 14.400 Unternehmen in der Branche hätten weniger als 20 Beschäftigte.

Die beiden Fachleute erklären diese Entwicklung mit der harten Preiskonkurrenz: Insbesondere im Onlinehandel seien Versand- und Rücksendekosten ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor. „Die letzte Meile“, also die Beförderung der Pakete vom Depot zur Kundschaft, mache wiederum gut drei Viertel der Kosten insgesamt aus. Indem die großen Konzerne diesen Teil der Dienstleistung auslagern, können sie den Preisdruck durch rigide Vorgaben an ihre Subunternehmen weitergeben, ohne für die Folgen arbeitsrecht-

Zerklüftete Paketbranche

Im Bereich Kurier-, Express- und Paketdienste arbeiten ...

360 000

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ...

270 000 davon bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten

Quelle: Kärcher, Walser 2023

Hans Bockler Stiftung

lich geradestehen zu müssen. Am Ende der Kette stünden die abhängig Beschäftigten der Subunternehmen und die Soloselbstständigen, die für wenig Geld ein enormes Arbeitspensum bewältigen müssen, um die Vorgaben der großen Anbieter zu erfüllen.

Die Vergabe der Paketzustellung an Subunternehmen gesetzlich zu verbieten, um diesem Treiben ein Ende zu machen, wäre zweifellos ein Eingriff in die Berufsfreiheit, schreiben Kärcher und Walser. Ein solcher Eingriff müsse aus verfassungsrechtlicher Sicht „durch hinreichende Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt werden, geeignet und erforderlich sein“. Zudem müsse bei der Gesamtabwägung „die Grenze der Zumutbarkeit“ beachtet werden.

Es braucht klare Verantwortlichkeiten

Ein Direktanstellungsgebot würde in erster Linie auf den Schutz der Beschäftigten vor erheblichen Missständen abzielen, heißt es in dem Gutachten. Es würde zwar nicht automatisch zu besseren Arbeitsbedingungen führen, aber

Transparenz schaffen und klare rechtliche Verantwortlichkeiten herstellen. Strukturelle Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorgaben dürften seltener werden, wenn die großen Paketdienstleister dafür haftbar gemacht werden können. Die Beschäftigten, die bei den derzeitigen undurchschaubaren Subunternehmerketten teilweise nicht einmal wissen, wer juristisch ihr Arbeitgeber ist, könnten leichter ihre Ansprüche durchsetzen. Die Behörden könnten effektive Kontrollen durchführen.

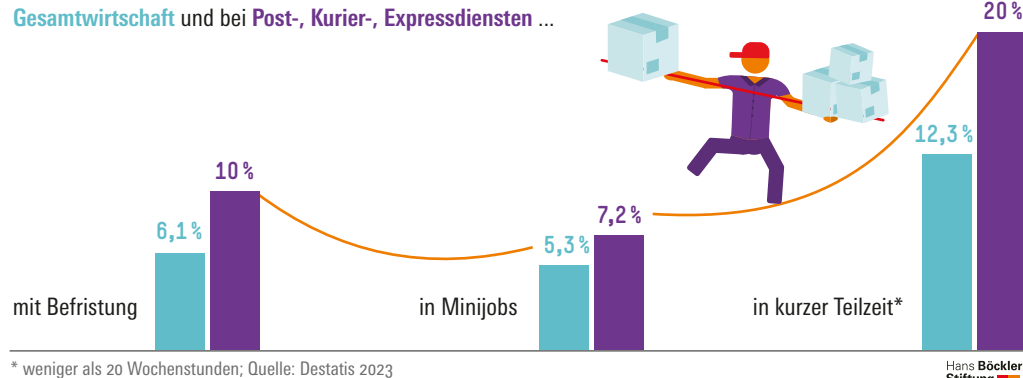
Gleichzeitig wären die Voraussetzungen für mehr betriebliche Mitbestimmung geschaffen, an der es momentan in der Paketbranche schon deshalb mangelt, weil viele der unzähligen Kleinunternehmen gar nicht die gesetzlich nötige Größe aufweisen. Mehr Betriebsräte wiederum würden dazu beitragen, die Rechte der Beschäftigten durchzusetzen, unter anderem in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus würde auch das Tarifsystem stabilisiert, das bisher darunter leidet, dass kaum ein Subunternehmen Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist und die Gewerkschaften unmöglich Firmentarifverträge in tausenden Kleinunternehmen durchsetzen können. Die Rahmenbedingungen für eine funktionsfähige Tarifautonomie

tur fußt, die zur Verschleierung von Verantwortlichkeiten beiträgt. Aus ähnlichen Gründen wären eine Stärkung der Kontrollbehörden, eine Lizenzpflicht für die Paketzustellung oder eine sogenannte Nachunternehmerhaftung für arbeitsrechtliche Unregelmäßigkeiten bei Subunternehmen ebenfalls keine ausreichende Lösung für die bestehenden Probleme: Intransparente Subunternehmerketten machten Kontrollen extrem aufwendig und eine ausreichende Kontrolldichte praktisch unmöglich.

Unter dem Strich stellen die Fachleute fest, dass der Eingriff in die Berufsfreiheit der Subunternehmer zwar „zweifelloso von nicht unerheblicher Intensität“ ist. Die betroffenen Schutzgüter – wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz und damit das Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit – seien allerdings von überragender Bedeutung. Die rein wirtschaftlichen Interessen der Paketunternehmen wögen das nicht auf. Bei einer „Gesamtabwägung zwischen der Schwere des Eingriffs und dem Gewicht sowie der Dringlichkeit der den Eingriff rechtfertigenden Gründe“ erscheine ein Direktanstellungsgebot zumutbar und damit verfassungsrechtlich gerechtfertigt.

Zustellung unter prekären Bedingungen

So hoch war 2019 der Anteil der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft und bei Post-, Kurier-, Expressdiensten ...



sicherzustellen, sei dabei genauso wie der Schutz von Beschäftigten eine staatliche Aufgabe. Schließlich dürfte ein Direktanstellungsgebot noch dazu beitragen, dass Steuern und Sozialabgaben korrekt abgeführt werden und Verkehrsdelikte, zu denen Zustellerinnen und Zusteller unter extremem Zeitdruck häufig gezwungen sind, vermieden werden. Alles in allem sei ein solches Gebot geeignet, eine Vielzahl legitimer Zwecke zu erreichen.

Die Branchenstruktur verhindert wirksame Kontrollen

Zur Erreichung dieser Zwecke dürfe es keine gleich effektiven, aber milderen Mittel geben, damit der Eingriff in die Berufsfreiheit auch als erforderlich gelten kann, schreiben Kärcher und Walser. Nach ihrer Einschätzung ist das tatsächlich der Fall. Mehr gesetzliche Vorgaben – wie ein Verbot von sachgrundlosen Befristungen oder eine verschärfte Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung – wären zwar unter Umständen auch sinnvoll. Es gebe aber in der Paketzustellung ein „Durchsetzungsdefizit“, das in der Branchenstruk-

Kärcher und Walser weisen auf die Gefahr hin, dass Unternehmen bei einem bloßen Verbot von Werkverträgen Beschäftigung in großem Stil in die Leiharbeit verlagern könnten, um Direktanstellungen zu vermeiden. Insofern gebe es „gute und verfassungsrechtlich tragfähige Gründe“, nicht nur Werkverträge, sondern auch Leiharbeit in der Paketzustellung zu verbieten.

Die Gutachtenden haben auch geprüft, inwieweit ein Direktanstellungsgebot mit EU-Recht

vereinbar wäre. Ein entsprechendes Gesetz würde demnach unzweifelhaft die Dienstleistungsfreiheit beschränken. Eine solche Beschränkung könne aber unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein, die sich weitgehend mit den verfassungsrechtlichen Kriterien decken. Der Europäische Gerichtshof habe bereits mehrfach bestätigt, dass der Schutz von Beschäftigten ebenso wie die Beseitigung von „strukturellen faktischen Kontrolldefiziten“ staatliche Eingriffe rechtfertigen können. Auch eine Diskriminierung liege nicht vor, weil ein Verbot von Subunternehmen unterschiedslos für inländische und ausländische Anbieter gelten würde. <

Quelle: Anneliese Kärcher, Manfred Walser: Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassungs- und Unionsrecht, HSI Working Paper Nr. 18, September 2023
[Link zur Studie](#)

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Sabrina Böckmann

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-230

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei

www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

DIGITALISIERUNG

Bedrohlicher Digitalmonopolismus



Tausende von Unternehmen sammeln Daten über das Verhalten von Menschen im Internet. An der Spitze stehen Firmen wie Alphabet (Google), Amazon

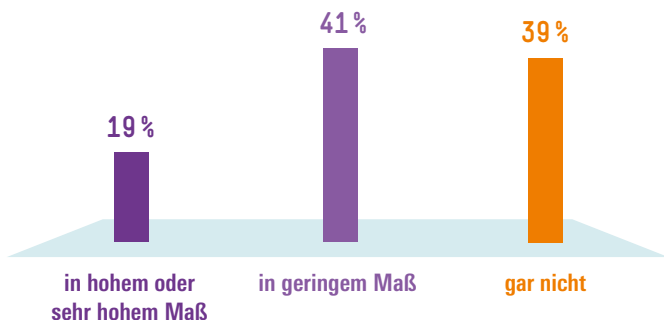
und Meta (Facebook), die den Großteil ihres Umsatzes mit Online-Werbung erwirtschaften. Der Google-Konzern „sticht aber heraus“, heißt es in einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung: Dank der enormen Datenmengen, auf die der Konzern Zugriff hat, könne er die Internetnutzerinnen und -nutzer systematisch genauer einschätzen. Das Unternehmen könne „den Markt an einen Kippunkt führen, so dass der Konzern von Wettbewerbern nicht mehr eingeholt werden kann“. Deshalb sei es notwendig, den Zugang zu Daten zu regulieren, wozu es auf EU-Ebene immerhin Ansätze gebe. Auch bei neuen Technologien wie ChatGPT müsse darauf geachtet werden, dass keine Monopole entstehen. <

Quelle: DIW, Juli 2023 [Link zur Studie](#)

KLIMASCHUTZ

Mehrheit erwartet Konsequenzen im Job

So viele Beschäftigte erwarten, dass sich der Klimaschutz in den nächsten fünf Jahren auf ihre Arbeit auswirken wird ...

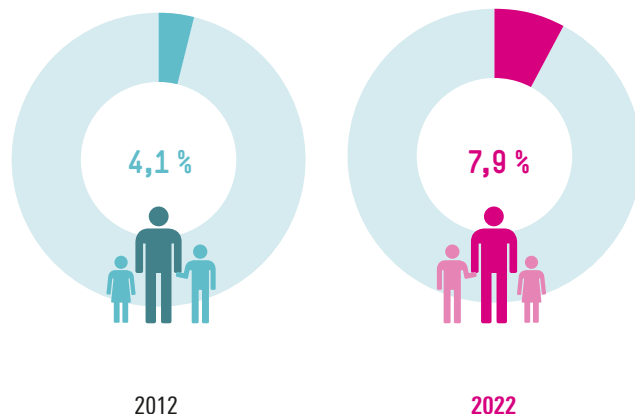


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, März 2023 [Link zur Studie](#)

ARBEITSWELT

Etwas mehr Männer in der Kita

Der Anteil der männlichen Beschäftigten am pädagogischen Personal in Kindertagesstätten lag bei ...



Quelle: Destatis, August 2023 [Link zur Studie](#)

AUSBILDUNG

Der Job muss passen

Junge Menschen, die eine Ausbildung in einem Berufsfeld beginnen, das stark von ihren ursprünglichen Wünschen abweicht, lösen ihr erstes Ausbildungsverhältnis öfter wieder auf als andere. Das zeigt eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung. Etwa 13 Prozent der Auszubildenden, die starke Kompromisse bei ihrer Berufswahl eingegangen sind, beenden ihre Ausbildung bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr vorzeitig. Bei denjenigen, die ihre Berufswünsche durch die Wahl ihres Ausbildungsberufes erfüllen konnten, liegt der Anteil nur bei 6 Prozent. <



Quelle: BIBB, August 2023 [Link zur Studie](#)