



TEAM HUB!

*Delivering sustainability
to the e-commerce
supply chain*

ABSCHLUSSBERICHT

Mai 2024



**Co-funded by
the European Union**

The TeamHub! Project is Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

DIE AUTOREN: Barbara De Micheli (FGB); Sofia Gualandi (FGB/Universität Ferrara); Michele Faioli (FGB/UCSC); Chiara Mancini (FILT-CGIL); Michele De Rose (FILT-CGIL); Jens Cassiers und Tom Peeters (ABVV-BTB); Martin Hayford und Sabina Trankmann (Universität Tartu); Sanna Saksela-Bergholm (Universität Jyväskylä); Odile Chagny (IRES); Dimitri A. Sotiropoulos und Alexia Mitsikostas (ELIAMEP); Barbara Surdykowska (IPA); Marc Caballero (NOTUS); Pablo Sanz (NOTUS/Universität Saragossa); Thomas Haipeter (FGB/Universität Duisburg-Essen).

Manuskript abgeschlossen im: Mai 2024

Projektpartner:

FILT-CGIL - Italienischer Verband der Transportarbeiter <http://www.filtcgil.it/>

FGB - Giacomo Brodolini Stiftung www.fondazionebrodolini.it

ABVV-BTB -Belgischer Verkehrsverbund <https://www.btb-abvv.be/en/>

ELIAMEP - Hellenische Stiftung für Europa- und Außenpolitik <https://www.eliamep.gr/en/>

JYU - Universität Jyväskylä <https://www.jyu.fi/en>

IRES - Institut de recherches économiques et sociales/ Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung <http://www.ires.fr>

IPA - Instytut Spraw Publicznych/Institute of Public Affairs/ Institut für öffentliche Angelegenheiten <https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - Universität Tartu <https://ut.ee/en>

NOTUS - Applied Social Research/ Angewandte Sozialforschung <https://notus-asr.org/en/home/>

Weitere Informationen über das Team Hub Projekt finden Sie unter: <https://team-hub-project.eu/>

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Methodologie	5
TeamHub-Ergebnisse und Schlussfolgerungen	7
Wirtschaftliche Perspektive	7
Soziale Perspektive	9
Ökologische Perspektive	11
TeamHub Politikempfehlungen	13
Wirtschaftliche Perspektive	13
Soziale Perspektive	16
Ökologische Perspektive	23
Referenzen	27

Einführung

Team Hub! ist ein zweijähriges Projekt, das von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration unterstützt und im Rahmen der Ausschreibung SOCPL-2021- IND-REL gefördert wird. Das Projekt zielt darauf ab, das fachliche Wissen der Akteure im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu verbessern. Team Hub! hat eine Laufzeit von 24 Monaten (August 2022 - Juli 2024) und kombiniert theoretische und empirische Forschung sowie gegenseitiges Lernen und Netzwerkaktivitäten mit dem Ziel, die Eigenschaften und Herausforderungen der E-Commerce-Lieferkette in einer Reihe ausgewählter Länder zu analysieren. Bei diesen Ländern handelt es sich um Belgien, Estland, Frankreich, Finnland, Deutschland, Griechenland, Italien, Polen und Spanien.

Das Projekt vereint ein transeuropäisches Konsortium von Universitäten, Forschungsinstituten und Gewerkschaften aus neun EU-Mitgliedstaaten: den Italienischer Verband der Transportarbeiter (FILT-CGIL), die Giacomo Brodolini Stiftung (FGB), den Belgischen Verkehrsverbund (ABVV-BTB), die Hellenische Stiftung für Europa- und Außenpolitik (ELIAMEP), Universität Jyväskylä (JYU), Universität Tartu (UTARTU), NOTUS - Applied Social Research/ Angewandte Sozialforschung, Institute of Public Affairs Foundation/ Institut für öffentliche Angelegenheiten (IPA/ISP), Institute for Economic and Social Research/ Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung (IRES)¹. Dieses Konsortium befasste sich gemeinsam mit den komplexen Strukturen und den damit verbundenen Herausforderungen von E-Commerce-Lieferketten und den darin enthaltenen Lagerungs- und Lieferungsaktivitäten, basierend auf einer Reihe von Sekundär- und Feldforschungen sowie der Weiterbildung und Netzwerkbildung und der Entwicklung von konkreten Politikempfehlungen. Das Ziel von Team Hub! lautete, die Auswirkungen des E-Commerce-Booms nach der COVID-19-Pandemie zu analysieren und die Gewerkschaften mit dem Wissen und den Fähigkeiten auszustatten, die erforderlich sind, um Vorschläge für eine nachhaltige Umgestaltung der Geschäftsmodelle und der Arbeitsorganisation in der Lieferkette zu entwickeln, wobei auch die digitale Revolution und die Ziele der ökologischen Nachhaltigkeit berücksichtigt wurden.

Die erste Phase des Projekts („**Studie**“) bestand aus einer vorläufigen Literaturrecherche, die darauf abzielte, eine länderspezifische Hintergrundanalyse des E-Commerce und der Logistik zu erstellen. Im Zentrum stand dabei, Informationen und Daten über die wichtigsten Trends und Merkmale in den Lieferketten des E-Commerce auf nationaler Ebene zu ermitteln und zu bewerten, wobei der Schwerpunkt auf den wichtigsten Marktteilnehmern und den vorherrschenden Geschäftsmodellen, den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, den Aktivitäten der Sozialpartner und der Geografie der Lieferketten in den erfassten Ländern lag. Im Ergebnis dieser Aktivität wurden neun Country Fiches oder Länderprofile veröffentlicht, die eine klare Analyse der heutigen Situation des E-Commerce und der Logistik auf Länderebene bieten². Durch die Bewertung und den Vergleich der auf nationaler Ebene durchgeführten Analysen konnte ein Überblick über die Situation auf europäischer Ebene gewonnen werden. Diese wurden in einem Hintergrundbericht³ zusammengefasst, der die wichtigsten Trends und die aktuelle Dynamik in der E-Commerce Lieferkette darstellt und die Themen umreißt, denen die Gewerkschaften auf nationaler und EU-Ebene am meisten Aufmerksamkeit widmen sollten. Außerdem identifiziert dieser Bericht die wichtigsten geo-

1 Die vollständige Liste der Partner finden Sie hier: <https://team-hub-project.eu/partners/>

2 Alle TeamHub Country Fiches sind hier verfügbar: <https://team-hub-project.eu/resources/>

3 Der TeamHub Hintergrundbericht ist hier verfügbar: https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf

grafischen Gebiete für die Lagerung und Lieferung von Waren, die von großen E-Commerce Unternehmen gehandelt werden.

Die zweite Phase („**Fokus**“) bestand aus qualitativer empirischer Forschung, die darauf abzielte, eine Reihe von nationalen Fallstudien zu erstellen, in denen die Praktiken der E-Commerce Unternehmen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in ihrer Lieferkette sowie schließlich die gewerkschaftlichen Aktivitäten in den Fällen analysiert wurden. Die 27 von den Projektpartnern durchgeführten Fallstudien, insgesamt drei Fälle aus jedem Land, wurden im Fallstudienbericht⁴ in englischer Sprache zusammengestellt und⁵ in die Sprache jedes Landes übersetzt.

Die dritte Phase („**Join**“) bestand sowohl aus Networking- als auch aus gegenseitigen Lernaktivitäten. Auf Grundlage einer E-Commerce-Umfrage⁶, die sich an Logistikmitarbeiter und Arbeitnehmervertreter in den Nationalversammlungen richtete, wurde eine Reihe von Daten über die Arbeits- und Lebensbedingungen gesammelt und während der internationalen Workshops als Prozess gegenseitigen Lernens erörtert, in denen auch die Zwischenergebnisse der vorangegangenen Projektphasen analysiert wurden. Zwei internationale Team Hub! Days⁷ schlossen die Networking-Aktivitäten ab, an denen jeweils Projektpartner, Sozialpartner, Unternehmensvertreter und Arbeitnehmer beteiligt waren.

In der vierten Phase („**Sum Up**“) wurden die Ergebnisse der vorangegangenen Projektaktivitäten und -phasen in diesem Abschlussbericht zusammengefasst. Auf dieser Grundlage wurden Politikempfehlungen für nationale und EU-Entscheidungsträger und Gewerkschaften mit dem Ziel entwickelt, die Arbeitsbedingungen sowie die wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit im Bereich des E-Commerce und der Logistik zu verbessern.

Eine Kommunikations- und Verbreitungsstrategie („**Share**“) schließlich umfasste die Förderung der Projektergebnisse durch eine spezielle Website, soziale Medien, Veröffentlichungen, Medienartikel und eine Abschlusskonferenz, an der ein breites Publikum von nationalen und europäischen Entscheidungsträgern, Interessenvertretern, Fachleuten und Wissenschaftlern teilnahm.

4 Der Fallstudienbericht ist hier verfügbar: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2024/01/case-study-report.pdf>

5 Die Übersetzungen der nationalen Fallstudienberichte sind hier verfügbar: <https://team-hub-project.eu/resources/>

6 <https://team-hub-project.eu/2023/05/10/the-survey-for-e-commerce-and-logistics-workers-is-online/>

7 Der erste Team Hub! Day fand in Warschau statt (<https://team-hub-project.eu/2023/10/26/international-workshop-and-teamhub-day-in-warsaw/>) und der zweite Team Hub! Day war in Rom (<https://team-hub-project.eu/2023/11/09/second-teamhub-day-in-rome/>)

Methodologie

Der vorliegende Abschlussbericht ist das Endprodukt des TeamHub-Projekts, das die Schlussfolgerungen und Ergebnisse der bisherigen Projektaktivitäten zusammenfassen und politische Empfehlungen für nationale und EU-Entscheidungsträger und Gewerkschaften ausarbeiten soll. Die Aktivitäten des Projekts wurden von einigen Forschungsfragen geleitet, die zu Beginn des Projekts definiert wurden. Die neuen Erkenntnisse, die im Laufe des Projekts zu diesen Fragen gewonnen wurden, bilden die Grundlage für die in diesem Bericht enthaltenen Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

Folgende Forschungsfragen haben das Projekt geleitet:

- a. *Welche Geschäftsmodelle und Arbeitsbedingungen herrschen in der E-Commerce Lieferkette? Wie wirken sie sich auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in verschiedenen Ländern und geografischen Clustern aus und wie werden sie sich in naher Zukunft verändern? Wie stehen die verschiedenen Modelle in Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit da?*
- b. *Wie wirkt sich der Aufstieg des elektronischen Handels auf die globale Wertschöpfungskette aus? Wie beeinflussen die stärksten Marktteilnehmer das Funktionieren des Marktes und die Verteilung des Mehrwerts? Haben die Gewerkschaften diese Trends und ihre direkten und indirekten Auswirkungen auf die Arbeitnehmer wirklich im Griff?*
- c. *Wie wirken sich die Zunahme des elektronischen Handels und die damit einhergehende Entwicklung der Last-Mile-Logistik samt dem Bau spezieller Logistikzentren auf lokaler Ebene und auf die ökologische Nachhaltigkeit aus?*
- d. *Welche Anliegen und Wünsche haben E-Commerce Arbeitnehmer, um ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern?*
- e. *Welche individuellen und kollektiven Rechte sind strategisch wichtig, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten im elektronischen Handel zu verbessern?*
- f. *Welche Aktivitäten führen die Gewerkschaften über verschiedene Kanäle und mit verschiedenen Akteuren durch, um auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer einzugehen, und wo liegen ihre Erfolge und Grenzen?*
- g. *Welche politischen Maßnahmen könnten von den Gewerkschaften, den Sozialpartnern oder den politischen Entscheidungsträgern ergriffen werden, um den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten im E-Commerce hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen gerecht zu werden?*

Die Schlussfolgerungen dieses Berichts beruhen auf der Rekonstruktion der Ergebnisse aus dem Hintergrundbericht, auf den nationalen Fallstudien und deren Vergleich, auf den Diskussionen und Debatten, die während des ersten TeamHub-Days in Warschau und des zweiten TeamHub-Days in Rom stattfanden, auf der Umfrage unter den Arbeitnehmern des Sektors, die die Gewerkschaften sowohl online als auch während der nationalen Versammlungen verteilt haben, und schließlich auf den gemeinsamen Ausarbeitungen und Diskussionen, die von den Projektpartnern während der Workshops zum gegenseitigen Lernen durchgeführt wurden.

Auf der Grundlage des Überblicks über diese Informationen wurde der dritte Projekt-Workshop zum gegenseitigen Lernen eingerichtet, in dem die Projektpartner geeignete politische Empfehlungen diskutierten, die sich aus den Projektergebnissen ableiten lassen und die den nationalen und europäischen politischen Entscheidungsträgern und Gewerkschaften vorgelegt werden sollen. Die in diesem Abschlussbericht zusammengestellten Politikempfehlungen sind daher das Ergebnis eines partizipativen Prozesses, in dessen Rahmen die Forderungen entwickelt und gesammelt wurden. Die Formulierung der auf den folgenden Seiten vorgeschlagenen Empfehlungen bezieht sich auf die im Projekt behandelten Probleme und Ziele und hebt die Verbindungen zu den zuvor im Rahmen des Projekts entwickelten Aktivitäten und den jeweils aufgetretenen Problemen hervor.

TeamHub-Ergebnisse und Schlussfolgerungen

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse der im Rahmen des Team Hub-Projekts durchgeführten Aktivitäten zusammengefasst. Dabei werden die Schlüsselthemen, die den elektronischen Handel und den Logistiksektor betreffen, aus einer dreifachen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Perspektive beleuchtet.

Diese Synthese zielt darauf ab, politische Empfehlungen zu erarbeiten, die sich an Akteure richten, die potenziell an Maßnahmen zur Stärkung der Nachhaltigkeit des Sektors interessiert sind, insbesondere an politische Entscheidungsträger, Behörden und Gewerkschaften sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene. Die politischen Empfehlungen im nächsten Abschnitt dieses Berichts wurden ausgehend von den in diesem Abschnitt dargestellten Hauptergebnissen ausgearbeitet.

Wirtschaftliche Perspektive

In den verschiedenen Schritten und Aktivitäten des TeamHub-Projekts wurde das vorherrschende Geschäftsmodell der E-Commerce-Branche herausgearbeitet. Die Mehrheit der Einzelhändler hat heutzutage den elektronischen Handel in ihr Geschäft integriert oder ist dabei, ihn zu integrieren. Der Online-Übergang des Business-to-Consumer-Handels verändert sowohl den Einzelhandels- als auch den Logistiksektor in Bezug auf die Produktionsprozesse, die Organisation und die Verwaltung der Arbeitskräfte. Der elektronische Handel basiert auf einem mehrstufigen Lieferkettenprozess, wobei sich als erfolgreiches Geschäfts- und Organisationsmodell das „Omni-Channel“-Modell erwiesen hat, das ein synergetisches Management der verschiedenen Online- und Offline-Kontaktpunkte zwischen dem Unternehmen und dem Verbraucher vorsieht, um die Konsumententscheidungen des Verbrauchers zu optimieren. Große E-Commerce- und Logistikunternehmen befassen sich in der Regel mit komplexen Dienstleistungen wie Lagerverwaltung, integriertes Lieferkettenmanagement, Datenanalyse, Strategieentwicklung und Organisation der Lieferaktivitäten. Eine solche Kontrolle der Lieferkette wird als „Vertikalisierung“ der Lieferkette bezeichnet. Um die Geschäftsrisiken zu verlagern, verlässt die überwiegende Mehrheit der E-Commerce-Unternehmen sich auf Dienstleistungen anderer Unternehmen in Untervergabeketten. Dies gilt insbesondere für die letzte Meile, d. h. die Auslagerung des Lieferdienstes an Unterauftragnehmer. Bei diesen Unterauftragnehmern arbeiten die Beschäftigten zumeist in starker wirtschaftlicher Abhängigkeit, weil Fahrer in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder als Scheinselbstständige angestellt werden.

Zudem spielen die Digitalisierung und die Automatisierungskapazitäten der Unternehmen eine Schlüsselrolle im E-Commerce-Sektor (das sogenannte Phänomen des „digitalen Taylorismus“). Das *business-to-consumer* Segment des elektronischen Handels wird von großen und hoch digitalisierten Unternehmen dominiert, was denjenigen Ländern zugutekommt in denen diese Unternehmen aktiv sind. Diejenigen Länder mit einer Industrielandschaft, die hauptsächlich aus KMU mit einer geringen Digitalisierung und einer geringen Fähigkeit zur Integration der entsprechenden Technologien und Fähigkeiten besteht, werden hingegen benachteiligt. Wie bereits erwähnt, bieten die Unternehmen des Sektors eine breite Palette von Dienstleistungen und Aktivitäten an. Sie sind „digitale Spediteure“, die die Funktionen von Marktplätzen und Softwareunternehmen für eine effiziente Integration der Partner in der Lieferkette vereinigen. Es ist jedoch festzustellen, dass der reine E-Commerce *per se* durch eine geringe Rentabilität gekennzeichnet

ist: Insbesondere für die „Pure Players“ besteht die wirtschaftliche Attraktivität des E-Commerce hauptsächlich in der Erfassung von Daten zur Erstellung von Kundenprofilen. Daher hängt die Tragfähigkeit des Geschäftsmodells vor allem davon ab, neue Marktanteile zu gewinnen, um das Volumen der elektronischen Verkäufe zu erhöhen. Dies erklärt, warum E-Commerce und Logistik untrennbar miteinander verbunden sind: Die Effizienz der Lieferkette wird entscheidend, die Logistik erhält einen Mehrwert und wird aufgrund ihrer strategischen Rolle für die rasche Befriedigung der Bedürfnisse und Erwartungen der Verbraucher zu einem zentralen Asset.

Daraus ergeben sich Skaleneffekte auf Kosten und Preise. Die Tragfähigkeit des Geschäftsmodells hängt von der Fähigkeit der Unternehmen ab, das Vertrauen der Verbraucher und neue Marktanteile zu gewinnen, um das Volumen der elektronischen Verkäufe zu steigern. Dies führt zu einer starken Marktkonzentration, wodurch sich die Kluft zwischen großen und kleinen Unternehmen, die im E-Commerce tätig sind, tendenziell vergrößert, da letztere in Bezug auf finanzielle Ressourcen, Digitalisierung, qualifiziertes Personal und Lagerraum im Rückstand sind.

Nationale Fallstudien im Rahmen von Cluster 1 des Projekts (Geschäftsmodell und Arbeitsorganisation), die im Fallstudienbericht zusammengefasst sind, bestätigen die oben beschriebenen Tendenzen. Amazon, das weltweit führende E-Commerce-Unternehmen, das das oben beschriebene Geschäftsmodell erfolgreich anwendet, wurde in Italien, Frankreich und Deutschland als Fall analysiert. Während das Unternehmen die gesamte Lieferkette kontrolliert, erwiesen sich aus arbeitsrechtlicher und -politischer Sicht vor allem die Logistikaktivitäten (Lagerhäuser für die Lagerung, Kommissionieren und Packen) als problematisch. Hier sind die Beschäftigten zwar häufig als Arbeitnehmer angestellt. Allerdings ist die mit hohen Anteilen an Zeit- und Saisonarbeit sowie schlechten Arbeitsbedingungen, häufigen Arbeitsunfällen und eine hohen Fluktuation der Arbeitskräfte verbunden. Zugleich wird die Zustellung auf der letzten Meile zu 100 % an „Zustelldienstpartner“ ausgelagert, d. h. an kleine Unterauftragnehmer, die wirtschaftlich von Amazon abhängig sind und bei denen schlechte Arbeitsbedingungen und ein hoher Anteil an Scheinselbstständigkeit zu beobachten sind. Eine besonders schlechte Praxis wurde in diesem Rahmen in Frankreich beobachtet, wo die weit verbreitete Verwendung des „Standard-Unterauftragnehmervetrags“ im Zustelldienst - der die führenden Unternehmen schützt, indem er Elemente berücksichtigt, die mit einer Unterordnung in Verbindung gebracht werden könnten (die so genannte „Anti-Requalifizierungswaffe“) - dazu führt, dass die Unterauftragnehmer praktisch keine kollektive Vertretung haben und kein Kollektivvertrag für die Auslieferungsfahrer ausgehandelt werden kann.

Bei Amazon ist die Digitalisierung ein wichtiges Instrument, um die Leistung und Effizienz zu steigern und Marktanteile zu gewinnen. Grundlage dafür ist eine hohe Standardisierung der Prozesse in den Warenlagern, die eine strenge Arbeitsteilung und sich wiederholende (körperlich anstrengende) Arbeitsaufgaben mit fortschrittlicher digitaler Unterstützung verbindet. Die fortschreitende Automatisierung der Lager durch Amazon Robotics könnte zumindest potenziell das Beschäftigungsniveau in den Lagern senken. Die digitale Kontrolle der Arbeitnehmer ist dagegen weitreichend und sehr fortgeschritten. Sie beruht auf dem Einsatz von digitalen Geräten, Ausweisen und Scannern, die den Arbeitsprozess, die Pausen, die Gespräche, die Toilettengänge und die Leistung der Arbeiter*innen in Bezug auf die Anzahl der gestauten, kommissionierten oder verpackten Waren erfassen und überprüfbar machen. Das Gleiche gilt für die Verfolgung der Auslieferungsfahrer mit Hilfe des von Amazon bereitgestellten technischen Systems.

Als Beispiel für einen in der EU ansässigen E-Commerce-Player wurde zudem Allegro (ein in Polen ansässiges E-Commerce-Unternehmen) untersucht. Das Unternehmen kann in Bezug auf sein Geschäfts- und Betriebsmodell mit Amazon verglichen werden, da es die vertikale Integration der Lieferkette vorantreibt, um den gesamten Verkaufs- und Lieferprozess zu kontrollieren, und sein Liefersystem auf ein umfangreiches Netz von Paketschließfächern stützt.

In den Fallstudien wurden aber auch alternative E-Commerce-Geschäftsmodelle untersucht. Dazu zählen z. B. die Unternehmen Coolblue in Belgien und Mercadona Online in Spanien. In beiden Fällen wurde eine direkte Integration der gesamten Lieferkette bevorzugt, mit E-Shop, physischen Geschäften und internem Lieferservice. Da in diesen Fällen fast kein Outsourcing über eine Untervergabekette erfolgt, wird fast allen Arbeitnehmern, einschließlich der Fahrer, der Beschäftigungsstatus gewährt, und die überwiegende Mehrheit der Arbeitsverhältnisse war unbefristet und für die Beschäftigten aus wirtschaftlicher Sicht zufriedenstellend. Der soziale Dialog in diesen Unternehmen wurde im Gegensatz zu den Beobachtungen bei Amazon als aktiv und kooperativ beschrieben, und alle Arbeitnehmer fallen unter denselben Kollektivvertrag, was möglichen Diskriminierungen entgegenwirkt.

Soziale Perspektive

Die Projektaktivitäten, Gespräche mit Arbeitnehmern und Gewerkschaften sowie die meisten nationalen Fallstudien haben gezeigt, dass die Beschäftigungstrends im E-Commerce-Sektor in den letzten Jahren positiv waren, mit einem raschen Anstieg während der Covid-19-Pandemie und einer aktuellen Stabilisierung. Zugleich sind starke strukturelle Fluktuationen zu verzeichnen, die mit saisonalen Geschäftsspitzen verbunden sind und auf eine strukturelle Arbeitsplatzunsicherheit auf allen Ebenen der Lieferkette hindeuten.

Die TeamHub-Forschung hat damit die Befunde der Literatur bestätigt, dass die Arbeitsbedingungen im E-Commerce- und Logistiksektor tendenziell schlecht sind. Bei den Versandtätigkeiten, insbesondere bei der Zustellung auf der letzten Meile, wird von einer strukturellen Prekarität der Arbeitsbedingungen berichtet, die mit dem weit verbreiteten Outsourcing und der Vergabe von Unteraufträgen zusammenhängt. Außerdem wurde eine Zunahme bestimmter Risiken wie Scheinselbstständigkeit, übermäßigem Arbeitsdruck, längeren Arbeitsschichten, einer Intensivierung der Arbeitsrhythmen und einem Mangel an Gewerkschaftsrechten und Kollektivverhandlungen beobachtet. Bei den Lagertätigkeiten ergibt sich die Prekarität der Arbeitsbedingungen aus dem hohen Anteil an befristeten Verträgen, Verträgen auf Abruf und Verträgen für intermittierende Arbeit oder Leiharbeit aufgrund der häufigen saisonalen Spitzen. Hinzu kommt die schlechte Qualität der Arbeit, die vor allem auf die geringe Planbarkeit der Arbeitszeit, die Häufigkeit von Überstunden, die Nacharbeit und die physischen Einschränkungen im Zusammenhang mit dem Tragen schwerer Lasten und sich ständig wiederholenden Bewegungen zurückzuführen ist. Was die Lohnentwicklung betrifft, so ist die Prekarität in beiden Teilen der Lieferkette für die niedrigen Löhne verantwortlich. Unsichere Arbeitsplätze bringen eine Reihe weiterer Risiken mit sich, die mit mangelnder Qualifikation und Ausbildung, unzureichender Kenntnis des Arbeitsumfelds, unzureichender Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstungen, fehlender Gesundheits- und Sicherheitsüberwachung und der damit verbundenen hohen Rate an Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zusammenhängen. Das hohe Arbeitstempo, die Produktivitätsorientierung und die Besonderheit des Arbeitsplatzes gehen bei den Fahrern mit dem Mangel an Toiletten, Erfrischungen und Erholungsmöglichkeiten einher, was zu schwierigen Arbeitsbedingungen führt. Schließlich bringen die technologische Entwicklung und die Digitalisierung der Produktionsprozesse eine Reihe von arbeitsbezogenen Risiken mit sich, wie z. B.: Entscheidungen die auf der Grundlage eines Algorithmus getroffen werden und sich auf die Löhne, die Arbeitsrhythmen und die Gesundheit und Sicherheit auswirken; Lagerautomatisierung und Roboter in Distributionszentren, die sich auf das Beschäftigungsniveau auswirken können; Überwachungstechnologie und digitale Kontrolle, die sich auf die Leistungsbewertung, die Privatsphäre der Arbeitnehmer und den Datenschutz auswirken.

Was die kollektiven und gewerkschaftlichen Rechte angeht, ist die Landschaft im E-Commerce- und Logistiksektor der untersuchten Länder sehr vielfältig. Im Allgemeinen aber ist ein feindliches Umfeld

für Kollektivverhandlungen zu verzeichnen, da Obstruktionspraktiken und die Nichtanerkennung der Gewerkschaft als Verhandlungspartei weit verbreitet sind. Die nationalen Gewerkschaften sind sich im Allgemeinen der oben beschriebenen Tendenzen im E-Commerce bewusst. Es existieren aber deutliche Unterschiede zwischen den Ländern hinsichtlich der Fragen, wieviel Kontrolle die Gewerkschaften über diese Tendenzen haben, wie reaktionsfähig sie ihnen gegenüber sind und inwiefern sie fähig sind, Lösungen umzusetzen. In vielen Berichten wurde erwähnt wie schwierig es in den verschiedenen Unternehmen ist, Gewerkschaftsvertreter zu ernennen oder Betriebsräte einzurichten. In der Tat hat sich gezeigt, dass eine starke gewerkschaftliche Präsenz in diesem Sektor selten ist, wenn sie nicht sogar ganz fehlt⁸, und diese Schwäche hängt mit der starken Fragmentierung (bei Lagerarbeitern sind Arbeitsplätze hoch fragmentiert und unsicher aufgrund der Saisonabhängigkeit; bei Zustellfahrern herrschen die Untervergabe von Aufträgen, die Selbständigkeit, der Mangel an einem physischen Arbeitsplatz und eine hohe Mobilität) sowie mit dem hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund zusammen. Die Rolle migrantischer Arbeit in diesem Sektor ist hervorzuheben, da diese Arbeitnehmer in mehreren Ländern eine wichtige Rolle spielen, sowohl als Arbeitskräfte für die prekären Arbeitsplätze, die angeboten werden, als auch aufgrund sprachlicher und kultureller Barrieren als Hindernis für die Versuche der Gewerkschaften, die Arbeitnehmer zu organisieren. Ein weiteres Element der Fragmentierung bilden der Branchen-zuschnitt und die in diesem Rahmen zuständigen Gewerkschaftsverbände: auf der einen Seite der Logistik- und Transportsektor und auf der anderen Seite der Einzelhandels- und Vertriebssektor, in mehreren verschiedenen und spezifischen nationalen Kontexten - dies macht einen direkten Vergleich schwierig. Selbst wenn Kollektivverträge für die Unternehmen des E-Commerce Sektors verhandelt werden, sind die Auslieferungsfahrer von ihrem Geltungsbereich ausgeschlossen, da alle Lieferaktivitäten stark externalisiert sind. Dies ist der Fall in Spanien, Deutschland, Frankreich, Finnland und Polen, mit der positiven Ausnahme der italienischen Fallstudie. Dies sind die Hauptgründe für die Schwierigkeiten der Gewerkschaften, die Arbeitnehmer zu erreichen und gewerkschaftlich zu organisieren. Gleichzeitig weisen die Gewerkschaften darauf hin, dass ihre Forderungen, Streiks und strategischen rechtlichen Maßnahmen bisher nur begrenzte Auswirkungen hatten - mit einigen positiven Ausnahmen, über die im Fallstudienbericht berichtet wird (siehe unten). Daher müssen der soziale Dialog, das Vertrauen und die gegenseitige Anerkennung sowie das Verständnis zwischen Gewerkschaften und Unternehmen mit Unterstützung der politischen Entscheidungsträger ausgebaut werden, um die Bedingungen für Kollektivverhandlungen zu verbessern.

Im Fallstudienbericht werden jedoch auch einige gute und erfolgreiche Praktiken der Gewerkschaften identifiziert, die erwähnenswert sind. Graswurzel-Kampagnen und -Petitionen hatten eine wichtige symbolische Funktion und erwiesen sich in mehreren Ländern, insbesondere in Deutschland und Polen, als nützliches Instrument zur gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer in diesem Sektor. Strategische Prozessführungen erwiesen sich in mehreren Ländern als erfolgreich, insbesondere beim Nachweis von Scheinselbständigkeit (Spanien) und unrechtmäßiger Behinderung eines Arbeitskonflikts (Polen) sowie bei der Durchsetzung von Entschädigungen für Krankschreibung, Arbeitsunfälle und COVID-19-bezogene Maßnahmen in diesem Sektor (Frankreich). Andererseits scheiterten Streikversuche immer dann, wenn es sich nicht um breiter angelegte Streiks handelte, an denen Beschäftigte mehrerer Lager und Auslieferungsfahrer beteiligt waren (Italien). Lokale Streiks, die nicht zwischen verschiedenen Lagern synchronisiert waren und nicht die gesamte Lieferkette abdeckten, erwiesen sich als unwirksam, um E-Commerce-Unternehmen an den Verhandlungstisch zu bringen (Frankreich, Deutschland, Spanien). Die Fähigkeit, Arbeitnehmer zu mobilisieren, ergibt sich offensichtlich aus ihrer gewerkschaftlichen Organisation und ihrem Aktivismus am Arbeitsplatz. Jedoch erwies sich die Präsenz und Verankerung der Gewerkschaften im Betrieb angesichts der oben erwähnten Faktoren der Fragmentierung der Belegschaft als sehr

⁸ Polen und Estland berichteten über einen völligen Mangel an gewerkschaftlichen Kräften und über Schwierigkeiten beim Zugang zu Logistikbetrieben und bei der Organisation der Arbeitnehmer.

anspruchsvoll. Die bestehenden Instrumente der gewerkschaftlichen Vertretung sowie die physische Präsenz der Gewerkschaften, z.B. in Form von Gewerkschaftsvertretern in den Unternehmen (Italien), Projektsekretären (Deutschland) und Betriebsräten (Deutschland, Belgien, Spanien) und die demokratischen Instrumente, die vorhanden sind, wie Gewerkschaftsversammlungen und Volksabstimmungen, erwiesen sich als nützlich, in den Ländern wo sie bereits zu den traditionellen Gewerkschaftspraktiken gehören (Italien, Belgien, Finnland, Spanien, Deutschland). Eine angemessene Koordinierung auf nationaler Ebene bleibt jedoch ein schwer zu erreichendes Schlüsselziel (bis jetzt nur in Italien möglich). Darüber hinaus wurden diese Bemühungen nur selten auf die Auslieferungsfahrer ausgedehnt (Spanien, Deutschland, Frankreich, Finnland, Polen, mit Ausnahme von Italien). Dies zeigt sich gleichfalls an den Schwierigkeiten, die die Gewerkschaften haben, um von den Arbeitgebern anerkannt zu werden und Tarifverhandlungen aufzunehmen. Diese Bemühungen sind in Deutschland, Frankreich und Polen bislang gescheitert. Zwei positive Ausnahmen bilden Italien (Unterzeichnung eines Protokolls für ein gemeinsames System der Arbeitsbeziehungen mit Amazon und daraus folgende Aufnahme von Verhandlungen auf nationaler Ebene; Unterzeichnung eines nationalen Kollektivvertrags der zweiten Ebene, der die Zustellunternehmen in der Lieferkette von Amazon abdeckt) und Spanien (Tarifvertrag auf Unternehmensebene, der in einem Amazon-Lager in Madrid verhandelt und angewandt wurde; Beteiligung an der Verhandlung von Gleichstellungsplänen und einem Protokoll zur Verhinderung von sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung). Leider konnten in Estland keine gewerkschaftlichen Aktivitäten im Bereich des E-Commerce und der Logistik festgestellt werden. In Griechenland hingegen leidet der Hafenlogistiksektor, der eng mit dem E-Commerce-Sektor verbunden ist, unter dem historischen Erbe der gewerkschaftlichen Fragmentierung und der starken Politisierung. Deshalb haben hier die Gewerkschaften wenig Macht, um die Politik chinesischer Investoren zu beeinflussen.

Ökologische Perspektive

Die Forschungsaktivitäten des Projekts und die Diskussionen mit den relevanten Akteuren, die während der Team-Hub-Days stattfanden, haben gezeigt, dass der Aufstieg des E-Commerce - insbesondere während der COVID-19-Pandemie - die Konsummuster verändert hat. Dies wirkt sich auf die Geografie des Territoriums und die Verwaltung öffentlicher Räume aus.

Das in den 1970er Jahren entstandene Supermarktmodell des Konsums entspricht einer Ära des Massenkonsums, die seinerzeit die Praxis des Einkaufs in lokalen Geschäften stark zurückgehen ließ. Im letzten Jahrzehnt trug die Entstehung des E-Commerce dazu bei, Produktionsprozesse und -räume durch die Vervielfachung von Logistiklagern neu zu gestalten, insbesondere durch Vertriebszentren (d. h. mittelgroße Lager für die letzte Phase des Lieferprozesses) in den Randgebieten der Städte (Industrie- und Produktionsgebiete), die eine schnelle Lieferung zu den Konsumenten nach Hause gewährleisten können.

Die Vermehrung von Logistiklagern geht mit einem unregelmäßigen Wandel von Einzelhandels- und Supermarktflächen zu Logistikzentren einher, was wiederum einen unkontrollierten Flächenverbrauch mit sich bringt. Das Modell der Logistikzentren befindet sich nämlich in einem regulatorischen Vakuum. Die Errichtung neuer Warenlager wird der ungleichen Konfrontation zwischen großen Logistik- und E-Commerce-Akteuren, die entscheiden in einem Gebiet zu investieren, und den lokalen Verwaltungen überlassen. Die Ausbreitung von Logistiklagern, die nicht durch spezifische städtische und kommerzielle Vorschriften und Pläne geregelt wird, ist eine verpasste Gelegenheit, die Entwicklung durch maßgeschneiderte Verfahren, Flächennutzungspläne, öffentliche Arbeiten und gerechte Steuersysteme in den Griff zu bekommen, um das Gebiet zu schützen, eine gemeinsame Stadtplanung zu gewährleisten und den Akteuren des E-Commerce die Möglichkeit zu geben, zum Wachstum der Gemeinschaft beizutragen.

Andererseits haben die Auswirkungen der Lieferströme auf der letzten Meile, die mit dem E-Commerce verbunden sind, zu einer starken Zunahme des städtischen Verkehrs und der Risiken für die Straßenverkehrssicherheit geführt, da die Zustellungen auf der letzten Meile fast ausschließlich mit Transportfahrzeugen durchgeführt werden. Die Zunahme des Straßenverkehrs im Allgemeinen, sowohl von einem Lager zum anderen als auch von einem Distributionszentrum zu den Verbrauchern (Häuser oder Paketschließfächern), hat erhebliche Auswirkungen auf die Schadstoffemissionen. In diesem Zusammenhang scheinen die Erwartungen der Verbraucher an eine schnelle Lieferung immer noch größer zu sein als ihr Bewusstsein für die Umweltauswirkungen des Sektors und ihre Fähigkeit, bewusste und nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Eine Alternative zur Hauszustellung ist die Ausbreitung eines ausgedehnten Netzes von Paketschließfächern in den Stadtzentren, das tatsächlich positive Auswirkungen auf die Verringerung der Verkehrsbelastung in den Städten zu haben scheint. Während es für die Gewerkschaften immer dringlicher wird, die Perspektive über die Arbeitsbedingungen hinaus zu erweitern und sich mit den Umweltproblemen des E-Commerce-Sektors zu befassen, fördern die auf EU-Ebene festgelegten Umwelt- und Nullemissionsziele sowie die in den letzten Monaten gemeldeten höheren Kraftstoffkosten die Umstellungsbemühungen einiger Unternehmen auf Hybrid- oder Elektrofahrzeuge.

TeamHub Politikempfehlungen

Ausgehend von den Vorschlägen der vorangegangenen Projektphasen wurden folgende Politikempfehlungen erarbeitet, die sich an politische Entscheidungsträger und Gewerkschaften richten. Sie sollen das Streben nach nachhaltigen Geschäftsmodellen und Arbeitsbeziehungen in der Lieferkette des E-Commerce fördern, um die soziale und ökologische Nachhaltigkeit des Sektors zu verbessern.

Wirtschaftliche Perspektive

1. Thema: Praktiken bei der Vergabe von Unteraufträgen

1.1 Empfehlung: "Begrenzung von Untervergabeketten"

Zielgruppe: Politische Entscheidungsträger (auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene)

Begründung:

Der Hintergrundbericht und der Fallstudienbericht zeigen, dass Untervergabeketten heute ein weit verbreitetes Phänomen im Bereich des E-Commerce und der Logistik sind. Diese Situation wirkt sich negativ auf die Gewährleistung der Arbeitsbedingungen für die ausgelagerten Arbeitnehmer aus und entlastet gleichzeitig das Mutterunternehmen von der Verantwortung, gute Bedingungen zu gewährleisten und die Arbeitnehmer zu entschädigen, falls gegen ihre Rechte verstoßen wird.

Beschreibung:

Die Gesetzgebung sollte die Vergabe von Unteraufträgen für „Kerntätigkeiten“ verbieten, d. h. die Vergabe von Unteraufträgen für alle Hauptfunktionen eines Unternehmens, die ihr Kerngeschäft betreffen.

Die Gesetzgebung sollte die Verwendung von Unterauftragsebenen begrenzen, indem sie eine Obergrenze von maximal einer Unterenebene festlegt und die Vergabe von Unteraufträgen verbietet, wenn sie ausschließlich die Arbeitskraft betreffen.

In nationalen Kontexten, in denen dies nicht bereits gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen ist, sollte die Gesetzgebung ein umfassendes System einer zivilrechtlichen gesamtschuldnerischen Haftung einführen (vollständige Kette von Aufträgen und Unteraufträgen), das sicherstellt, dass alle Beteiligten (Auftraggeber, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer) für Verstöße zur Rechenschaft gezogen werden. Ein solches System sollte sich auf eine Reihe von arbeits- und sozialrechtlichen Fragen erstrecken, einschließlich Entlohnung, Sozialversicherungsbeiträge, Steuern, Gesundheit und Sicherheit sowie Kollektivverhandlungsrechte und die umweltschädlichen Auswirkungen der verschiedenen Tätigkeiten. Auf diese Weise können alle Arbeits- und Umweltverstöße, die von Unternehmen in der Unterauftragskette begangen werden, direkt gegen das führende Vertragsunternehmen geltend gemacht und entschädigt werden.

1.2 Empfehlung: „Gleichbehandlung in Unterauftragsketten sicherstellen“

Zielgruppe: Politische Entscheidungsträger (nationale Ebene)

Begründung:

Wie im Hintergrundbericht und im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, führen die Auslagerung von Tätigkeiten und die Praxis der Untervergabe zur ungleichen Behandlung der direkten Arbeitnehmer des Mutterunternehmens und der Arbeitnehmer des Unterauftragnehmers. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die über Leiharbeitsunternehmen eingestellt werden oder als Scheinselbständige arbeiten, und teilweise auch durch die Anwendung von Tarifverträgen mit geringeren wirtschaftlichen und rechtlichen Garantien. Bei vollständiger Gleichbehandlung gibt es keinen Vorteil bei der Vergabe von Unteraufträgen und beim Outsourcing, der mit niedrigeren Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitskosten verbunden ist. Nationale Rechtsvorschriften würden dazu beitragen, bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten, da sie auch die Qualität der Kollektivverhandlungen unterstützen würden.

Bewährte Praxis in Italien: FILT-CGIL führte eine Bestimmung in den nationalen Kollektivvertrag des Sektors in Italien ein (Artikel 42 des Kollektivvertrags), die Unternehmen, die Teil der Lieferkette eines führenden Unternehmens sind, das diesen Kollektivvertrag anwendet, verpflichtet, denselben Kollektivvertrag für ihre Arbeitnehmer gelten zu lassen. Dies erwies sich in Verbindung mit anderen positiven Faktoren als ein Fortschritt, der zu wichtigen Internalisierungsprozessen in Italien führte.

Beschreibung:

In den Mitgliedstaaten sollten Rechtsvorschriften eingeführt werden, die die wirtschaftliche und rechtliche Gleichbehandlung der Arbeitnehmer in der gesamten Kette der Auftragsvergabe und Untervergabe gewährleisten. Dies sollte unter anderem dadurch erreicht werden, dass die Anwendung des von den repräsentativsten Gewerkschaften unterzeichneten nationalen Branchentarifvertrags für alle Unternehmen, die Teil der Vergabe- und Untervergabekette sind, verbindlich vorgeschrieben wird. Eine solche Gesetzgebung würde es dem führenden Unternehmen erschweren, Tätigkeiten und Dienstleistungen auszulagern.

1.3 Empfehlung: „Einführung einer Sorgfaltspflicht für Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit“

Zielgruppe: Politische Entscheidungsträger (auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene)

Begründung:

Wie im Hintergrundbericht und im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, führen die Vergabe von Unteraufträgen und andere Praktiken der Auslagerung von Tätigkeiten dazu, dass das Mutterunternehmen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der ausgelagerten Arbeitnehmer eine Art „Verantwortungsentlastung“ erlebt, was letztendlich zu einem Mangel an Kontrolle und Überwachung ihrer Tätigkeiten führt.

Die politischen Entscheidungsträger der Europäischen Union verfolgten den Weg der Annahme der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union über die Sorgfaltspflicht für Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit⁹, die die führenden Unternehmen dazu verpflichtet, negative

⁹ Am 24. April 2024 stimmte das Europäische Parlament über die Annahme des Textes ab.

Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sozialen Rechte und die Umwelt in Bezug auf ihre eigenen Tätigkeiten, die Tätigkeiten ihrer Tochtergesellschaften und die Tätigkeiten ihrer Geschäftspartner in ihrer Tätigkeitskette zu verhindern, zu mildern und zu beheben.

Beschreibung:

Bei der Umsetzung der künftigen EU-Richtlinie auf nationaler Ebene sollten die Mitgliedstaaten die führenden Unternehmen dazu verpflichten, eine Sorgfaltspflicht für Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence) über die gesamte Auftrags- und Untervergabekette und die gesamte Tätigkeitskette durchzuführen. Diese Sorgfaltspflicht muss in das interne Risikomanagementsystem der Unternehmen integriert werden und die Ergebnisse des Due-Diligence-Prozesses müssen in einem jährlichen Bericht veröffentlicht werden. Die meist repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen sollten in diesen Prozess einbezogen sein.

1.4 Empfehlung: „Eine strategische Prozessführung im Rahmen der Sorgfaltspflichten nutzen“

Zielgruppe: Gewerkschaften (auf nationaler Ebene)

Begründung:

Der Länderbericht zeigt, dass sich für die Gewerkschaften die strategische Nutzung der rechtlichen Vorgaben zur Sorgfaltspflicht in mehreren Ländern als wirksam erwiesen hat. Dies gilt besonders in den Ländern, wo die Organisation der Arbeitnehmer in den Unternehmen sowie Streiks gescheitert waren. In Frankreich beispielsweise - wo das Gesetz über die Wachsamkeitspflicht bereits in Kraft ist (Gesetz Nr. 2017-399 vom 27. März 2017) - erwies sich die strategische Prozessführung dann als wirksam, wenn sie gemeinsam von Gewerkschaften und sektoralen NRO organisiert wurden.

Bewährte Verfahren: Gewerkschaften und Rechtsexperten aus NRO arbeiten zusammen, um die Möglichkeiten für eine strategische Prozessführung in Frankreich zu verbessern. Dies ist der Ansatz, den die Vereinigung *Intérêt à agir*¹⁰ vorgeschlagen hat. Es gibt potenziell viele weitere Möglichkeiten für Rechtsstreitigkeiten in Frankreich. Im Dezember 2023 erging ein Urteil¹¹ gegen La Poste. Die Gewerkschaft SUD PTT hatte das Unternehmen im Jahr 2020 mit der Begründung verklagt, dass der Sorgfaltspflichtplan nicht den gesetzlichen Vorschriften entsprach. In dem Urteil wurde La Poste aufgefordert, ihren Sorgfaltspflichtplan um eine Risikokarte und um eine Liste von Unterauftragnehmern und Lieferanten zu ergänzen.

Beschreibung:

Nationale Gewerkschaften sollten strategische Prozessführungen gegen führende Unternehmen der Untervergabeketten organisieren, die ihre Sorgfaltspflichten nicht einhalten (ob solche Pflichten bereits in Kraft sind oder noch auf nationaler Ebene eingeführt werden müssen) sowie eine zivilrechtliche gesamtschuldnerische Haftung für Arbeits-, Sozial- und Umweltverstöße übernehmen (ob sie bereits in Kraft ist oder noch auf nationaler Ebene eingeführt werden muss). Die Gewerkschaften sollten in Zusammenarbeit mit sektoralen NRO kollektive Aktionen und strategische Ansätze für die Nutzung von Rechtsstreitigkeiten entwickeln.

¹⁰ <https://www.interetaagir.org/>

¹¹ Tribunal judiciaire de Paris, <https://web.lexisnexis.fr/LexisActu/laposte.pdf>

1.5 Empfehlung: „Bessere Durchsetzung“

Zielgruppe: Nationale öffentliche Behörden; Europäische Arbeitsbehörde

Begründung:

Wie im Länderbericht und im Hintergrundbericht hervorgehoben wurde, sind die Überwachungs-, Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden im Logistik- und Liefersektor noch schwach und müssen folglich verstärkt werden.

Beschreibung:

Die Überwachung und Kontrolle der gesamten Lieferkette sollte durch eine Intensivierung der Inspektionstätigkeit verstärkt werden.

Die nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden müssen sowohl in Bezug auf ihr Personal als auch auf ihre Kompetenzen gestärkt werden, um der modernen Organisation der Lieferketten des E-Commerce Rechnung zu tragen. Die Häufigkeit der Arbeitsinspektionen sollte auf die spezifischen Bedürfnisse des Lager- und Liefersektors zugeschnitten sein.

Die wirksame Anwendung der EU- und nationalen Rechtsvorschriften sowie der geltenden Tarifverträge sollte in allen Betrieben überprüft werden, insbesondere in kleinen Unternehmen, in denen es keine Firmentarifverträge gibt.

Die Arbeitsaufsichtsbeamten werden sicherstellen, dass die Sanktionen auch in grenzüberschreitenden Fällen wirksam durchgesetzt werden, wobei sie von der ELA unterstützt und überwacht werden.

Soziale Perspektive

2. Thema: *Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz*

2.1 Empfehlung: „Gewährleistung von Gesundheits- und Sicherheitstraining für alle Arbeitnehmer unabhängig vom Arbeitsvertrag“

Zielgruppe: Politische Entscheidungsträger (nationale und EU)

Begründung:

In der Logistikbranche wurde ein deutliches Missverhältnis zwischen der Ausbildung von Angestellten und ausgelagerten Arbeitskräften festgestellt, was zu einer höheren Rate an Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in der letzteren Kategorie führt.

Beschreibung:

Es sollten Rechtsvorschriften erlassen werden, die ein spezielles Gesundheits- und Sicherheitstraining für alle Arbeitnehmer vor dem Betreten des Arbeitsplatzes verpflichtend machen, unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags oder ihres Bildungsniveaus. Dieses Gesundheits- und Sicherheitstraining muss

mit Hilfe verstärkter Überprüfungen und Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsbehörden durchsetzbar gemacht werden. Das Training muss auf der Grundlage des Dokuments zur Gesundheit- und Risikobewertung in jedem Unternehmen organisiert werden, wobei die Schulung dort verstärkt werden muss, wo die größten Risiken festgestellt werden. Allen Arbeitnehmern, die in der Auftrags- und Untervergabekette des E-Commerce tätig sind, sollten gleiche Trainings- und Qualifizierungsmöglichkeiten geboten werden, insbesondere im Hinblick auf die Risiken, die mit dem Rhythmus und den physischen Einschränkungen der Lagerungs- und Zustellungstätigkeiten verbunden sind.

2.2 Empfehlung: „Den Algorithmus für Fahrer aushandeln“

Zielgruppe: Lokale politische Entscheidungsträger und lokale Gewerkschaften

Begründung:

Algorithmische Arbeitsorganisationssysteme und die von den Zustellfahrern verwendeten Geräte führen in einigen Fällen zu einer Arbeitsüberlastung, da zu viele Pakete zugestellt werden müssen und die tatsächlichen Zustellzeiten während der Arbeitszeit nicht berechnet werden (extra Fahrzeit).

Bewährte Verfahren: In Italien wurde versuchsweise eine regionale Vereinbarung unterzeichnet (Emilia Romagna), in der eine Tabelle zur dauerhaften Überwachung der Arbeitsbelastung in Bezug auf bestimmte Situationen oder Strecken eingerichtet wurde. Die Gewerkschaftsorganisationen sind auf diese Weise an den konkreten Auswirkungen des algorithmischen Managements beteiligt und können ihre Berichte den Unternehmen und den Arbeitgeberverbänden vorlegen, die Daten und Instrumente zur Lösung der aufgetretenen Probleme bereitstellen müssen. Diese Einigung war dank eines nationalen Kollektivvertrags möglich, der von CGIL, CILS UIL (Gewerkschaften) mit Amazon und Assodelivery (Arbeitgeberverband der Zustellfahrer) unterzeichnet wurde und ein System der Arbeitsbeziehungen in der Lieferkette von Amazon einführt (weitere Einzelheiten siehe Fallstudienbericht).

Beschreibung:

Lokale Entscheidungsträger sollten mit den Sozialpartnern einen Verhandlungsrahmen einrichten, der nicht nur dem Abschluss allgemeiner Kollektivverträge über die wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen der Arbeitnehmer dient, sondern auch der Überwachung der Arbeitsbedingungen und der Verbesserung organisatorischer Aspekte, die die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen. Dies könnte insbesondere der geeignete Verhandlungsrahmen auf lokaler Ebene sein, um die Lieferwege zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und lokalen Verwaltungen zu erörtern und zu überwachen, wobei die Arbeitnehmer (Fahrer) und Arbeitnehmervertreter auf Probleme mit der Arbeitsbelastung, den Arbeitsrhythmen und den Anweisungen des algorithmischen Managementsystems im Hinblick auf ihre konkreten und spezifischen Erfahrungen hinweisen können.

3. Thema: Algorithmisches Management

3.1 Empfehlung: „Strategische Prozessführung gegen automatisierte Entscheidungen“

Zielgruppe: Nationale Gewerkschaften

Begründung:

Wie im Fallstudienbericht und während der TeamHub-Days in Warschau und Rom hervorgehoben wurde, erweisen sich Arbeitsrhythmen, Belastungen und Zeitpläne für Lagerarbeiter und Last-Mile-Lieferfahrer als besonders intensiv und stressig. Dies hängt oft damit zusammen, dass KI-basierte oder automatisierte Systeme Entscheidungen für die Arbeiter und Fahrer treffen. Es wäre wünschenswert, dass ein Mensch die endgültige Entscheidung träge und/oder ein menschliches Feedback gäbe, wenn die Arbeitnehmer die KI-gestützten oder automatisierten Entscheidungen diskutieren und anfechten müssen.

Beschreibung:

Es erscheint notwendig eine strategische Prozessführung auf der Grundlage von Art. 22 der Datenschutz-Grundverordnung (EU Verordnung 2016/679) zu entwickeln, um das Recht der Zustellfahrer durchzusetzen, keinen Entscheidungen unterworfen zu werden, die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung von Daten beruhen. Dies würde das Recht garantieren, ein menschliches Eingreifen seitens des Datenverantwortlichen (das Unternehmen) zu erwirken, den Standpunkt der Arbeitnehmer zum Ausdruck zu bringen und die automatisierten Entscheidungen anzufechten.

3.2 Empfehlung: „Verbot unkontrollierter automatisierter Entscheidungssysteme im E-Commerce“

Zielgruppe: Nationale politische Entscheidungsträger

Begründung:

Wie im Hintergrundbericht und im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, werden automatisierte Entscheidungssysteme zunehmend bei Lager- und Verpackungsarbeiten in Lagerhäusern sowie bei Transportarbeiten und der Auslieferung auf der letzten Meile eingesetzt. Es ist gut dokumentiert, wie die Arbeitsrhythmen, Lasten und Routen, die den Arbeitnehmenden durch Algorithmen auferlegt werden, zu Diskriminierung geführt und arbeitsbedingten Stress sowie Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erhöht haben.

Anfang März 2024 erzielten die EU-Mitgliedstaaten einen Kompromisstext im Hinblick auf eine Einigung über den Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Personen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten. Der Text wurde später vom Europäischen Parlament am 24. April 2024 angenommen. Die neuen EU-Vorschriften stellen sicher, dass eine Person, die auf einer Plattform arbeitet, nicht aufgrund einer Entscheidung eines Algorithmus oder eines automatisierten Entscheidungssystems entlassen werden kann. Stattdessen müssen digitale Arbeitsplattformen eine menschliche Aufsicht gewährleisten und wichtige Entscheidungen, die sich direkt auf die Personen auswirken, die Plattformarbeit leisten, überprüfen (Entwurf der Artikel 10 und 11).

Beschreibung:

Das Recht auf die Transparenz über automatisierte Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme sowie auf die menschliche Aufsicht und Überprüfung solcher Systeme sollte für Lagerarbeiter und Lieferfahrer gewährleistet werden, die einer algorithmischen Verwaltung durch E-Commerce-Unternehmen unterliegen. Dies sollte durch nationale Rechtsvorschriften durchgesetzt werden. Obwohl die Arbeit im E-Commerce-Sektor nicht (notwendigerweise) plattformbasiert ist, besteht eine Ähnlichkeit zwischen den beiden Sektoren in der Tatsache, dass Arbeitsprozesse durch einen Algorithmus organisiert werden, der anhand der Einstellungen die das Unternehmen auf der Grundlage seiner Ziele programmiert hat, „autonom“ Anweisungen an Fahrer und/oder Lagerarbeiter vorgibt. Angesichts dieser Ähnlichkeit der Entscheidungsprozesse könnten die Grundsätze der künftigen Richtlinie im Rahmen ihrer nationalen Umsetzung auf E-Commerce Unternehmen ausgedehnt werden.

Da die Technologie in Bezug auf diskriminierende Faktoren wie die geschlechtliche und ethnische Zusammensetzung der Belegschaft nicht neutral ist, müssen in diesem Rahmen Gegenmaßnahmen gegen die algorithmische Voreingenommenheit entwickelt werden, die zu direkter und indirekter Diskriminierung aufgrund der Rasse und des Geschlechts am Arbeitsplatz führen können.

4. Thema: Minderheiten und Diskriminierung

4.1 Empfehlung: „Die gewerkschaftliche Organisation von migrantischer Arbeitnehmer fördern“

Zielgruppe: Lokale Gewerkschaften und Vertreter in den Unternehmen

Begründung:

Wie im Hintergrundbericht und im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, bringt die große Präsenz migrantischer (EU- und Nicht-EU-) Arbeitskräfte im Logistik- und Liefersektor Probleme und Einschränkungen bei der gewerkschaftlichen Vertretung aufgrund der sprachlichen und kulturellen Grenzen zwischen diesen Arbeitnehmergruppen und den nationalen Gewerkschaften mit sich.

Beschreibung:

Die Bemühungen der Gewerkschaften auf lokaler und betrieblicher Ebene sollten darauf abzielen, Arbeitnehmer aus verschiedenen Migrantengemeinschaften, die in diesem Sektor beschäftigt sind, zu identifizieren, gewerkschaftlich zu organisieren, zu betreuen und zu befähigen, damit sie als Vermittler mit Kollegen aus denselben Gemeinschaften agieren können. Dies ist eine wichtige Voraussetzung sowohl im Hinblick auf ihre eigene Emanzipation als auch um einen Dialog mit der Gewerkschaft aufzunehmen und durch ihren Beitritt zur Gewerkschaft gewerkschaftliche Organisations- und kollektive Vertretungspraktiken zu etablieren.

Zusätzlich zu den eher traditionellen Gewerkschaftsaktivitäten sollten die nationalen Gewerkschaften gezielte Initiativen ergreifen, wie z. B. die Einrichtung von Beratungsdiensten in Logistikzentren, die sich an Arbeitnehmer verschiedener ethnischer Gruppen richten und Fragen wie den Zugang zu Wohnraum und öffentlichen Verkehrsmitteln behandeln, um die Eingliederung in die Gemeinschaften der Gebiete zu erleichtern, in denen diese Logistikzentren niedergelassen sind.

5. Thema: Rolle und Aktivitäten der Gewerkschaften

5.1 Empfehlung: „Die politische Unterstützung für Branchentarifverhandlungen verstärken“

Zielgruppe: Politische Entscheidungsträger und öffentliche Behörden (auf nationaler und auf EU-Ebene)

Begründung:

Wie im Hintergrundbericht und im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, hat sich der E-Commerce- und Logistik-Sektor als ein schwieriger Raum für die gewerkschaftliche Organisierung und für Kollektivverhandlungen erwiesen. Es wurde klar dokumentiert, dass die politische Unterstützung noch fehlt, um das Problem der Nichtanerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner in den Unternehmen des Sektors zu überwinden. In diesem schwierigen Umfeld hat sich in Italien ein bewährtes Verfahren erwiesen, wonach der italienische Arbeitsminister nach großen Gewerkschaftsmobilisierungen, die die Aufmerksamkeit der Politik auf das Thema lenkten, die Wichtigkeit eines Kollektivvertrags für das Land erkannte und ein Verhandlungsrahmen einrichtete, der das Erreichen dieses Ergebnisses förderte.

Beschreibung:

Politische Entscheidungsträger und Behörden sollten die gegenseitige Anerkennung von E-Commerce und Logistikunternehmen sowie deren Gewerkschaften als Verhandlungsparteien stärker fördern und unterstützen, um die Verhandlungsprozesse zu beschleunigen und den raschen Abschluss von Kollektivverträgen zur Regulierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zu erreichen.

5.2 Empfehlung: „Stärkung der gewerkschaftlichen Strategien in Bezug auf Last-Mile Zustellfahrer“

Zielgruppe: Nationale Gewerkschaften

Begründung: Wie im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, traten Schwierigkeiten bei der gewerkschaftlichen Organisierung und Vertretung insbesondere im Bereich der Zustellung auf der letzten Meile auf. Hier sind die Fahrer in hohem Maße als Unterauftragnehmer eingestellt. Der Mangel an einem physischen Arbeitsplatz sowie die hohe Mobilität der Arbeitstätigkeiten hindert sie daran, sich zu treffen, ein gemeinsames Arbeitsbewusstsein zu entwickeln und sich über Anliegen in Bezug auf die Vertrags- und Arbeitsbedingungen zu verständigen.

Beschreibung:

Die nationalen Gewerkschaften müssen ihre Gewerkschafts-, Mobilisierungs- und Kollektivverhandlungsstrategien für die schwächsten Glieder der E-Commerce-Lieferkette verstärken und sich mit spezifischen und maßgeschneiderten Strategien stärker auf die letzte Meile der Lieferkette konzentrieren, da sie sich bisher eher auf die betriebliche Vertretung in der Lagerhaltung (Lagerhäuser) konzentriert haben.

5.3 Empfehlung: „Schwierigkeiten und Unterschiede bei der gewerkschaftlichen Organisation in den Mitgliedstaaten überwinden“

Zielgruppe: Gewerkschaften auf EU-Ebene (z. B.: EGB; ETF)

Begründung:

Wie im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, gab es auf nationaler Ebene große Unterschiede in der gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit der nationalen Gewerkschaften im Bereich des E-Commerce und der Logistik. Während in einigen Ländern, die an der Studie beteiligt waren, die Gewerkschaften in der Lage waren, sowohl auf sektoraler nationaler Verhandlungsebene als auch auf der Ebene der Vertretung in den Betrieben Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeiten zu entwickeln, beschränkten sich diese Fähigkeiten in anderen Ländern auf vereinzelte Betriebe. In einigen wenigen Ländern gibt es überhaupt keine gewerkschaftliche Organisation.

Beschreibung:

Der Europäische Gewerkschaftsbund und die sektoralen europäischen Gewerkschaftsverbände sollten genauer analysieren wie und warum ihre nationalen Mitgliedsorganisationen bei der gewerkschaftlichen Organisation von Logistikarbeitern und Paketzustellern Schwierigkeiten haben. Zudem sollten sie lokale Gewerkschaften coachen und schulen, um ihre Fähigkeit zur gewerkschaftlichen Organisation zu verbessern, insbesondere in Ländern, in denen die Gewerkschaften schwächer sind. Maßnahmen zum gegenseitigen Lernen und der Austausch bewährter Praktiken mit nationalen Gewerkschaften, die sich als effektiver erweisen, könnten umgesetzt werden. Die ETF sollte ein jährliches Überwachungsinstrument entwickeln, um Verbesserungen zu überprüfen, insbesondere in Ländern, in denen die Gewerkschaften im Last-Mile Logistiksektor ganz fehlen.

5.4 Empfehlung: „Bottom-up-Ansatz zur gewerkschaftlichen Organisation“

Zielgruppe: Nationale und lokale Gewerkschaften

Begründung:

Wie in der Länderfallstudie hervorgehoben wurde, ist es für einige nationale Gewerkschaften schwierig, gewerkschaftliche Aktivitäten und Kollektiverhandlungen im Bereich des E-Commerce und der Logistik auf nationaler Ebene zu organisieren, da die Arbeitsplätze stark fragmentiert sind und große Unternehmen sie nicht als Verhandlungspartner anerkennen. Es wurden jedoch gute Erfahrungen mit der gewerkschaftlichen Organisation und Vertretung in den Betrieben und auf lokaler Ebene dokumentiert. In diesem Zusammenhang wurden einige klassische Gewerkschaftsinstrumente wie Betriebsversammlungen und Gewerkschaftskampagnen positiv genutzt.

Beschreibung:

In Anbetracht der Tatsache, dass der E-Commerce und Logistik Sektor noch nicht sehr stark gewerkschaftlich organisiert ist sowie in Anbetracht der wenigen verfügbaren Ressourcen sollte die Gewerkschaftsstrategie mit dem Aufbau von gewerkschaftlicher Macht und Vertretung auf betrieblicher und nicht auf sektoraler Ebene beginnen, um eine positive Rückkopplungsschleife in Gang zu setzen und dann zu versuchen, diese in größerem Maßstab zu reproduzieren.

Die gewerkschaftliche Kommunikationsstrategie sollte im Hinblick darauf erweitert werden, mit Informationen über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft und eines Engagements auf betrieblicher Ebene die Arbeitnehmer zu erreichen. Dies könnte vor allem in den Ländern wichtig sein, in denen die Gewerkschaftsaktivität schwach ist und in denen die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass einzelne Beschäftigte nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. In diesen Ländern könnte allein die Erhöhung der Bekanntheit der Gewerkschaften unter diesen Arbeitnehmern eine gewisse Zugkraft ausüben, da die Aktivitäten der Gewerkschaften in diesem Sektor nicht sehr bekannt sind und die Stimmung daher eher neutral als negativ ist. Herkömmliche Medienaktivitäten wie bezahlte Medienberichterstattung und neue Medienkanäle wie die Präsenz in den sozialen Medien oder gezielte Online-Werbung könnten in diesen Ländern als Initialzündung dienen. Die neuen Medien können insbesondere dazu beitragen, der räumlichen Fragmentierung der Beschäftigten entgegenzuwirken - die Arbeitnehmer sind oft nicht an einen einzigen Standort oder sogar einen einzigen Arbeitgeber gebunden. In einigen Fällen könnten sogar einfachere Maßnahmen wirksam sein, aber oft fehlt es den Gewerkschaften an den entsprechenden Ressourcen, um überhaupt „vor Ort“ zu organisieren.

5.5 Empfehlung: „Top-down-Ansatz bei Streiks“

Zielgruppe: Nationale Gewerkschaften

Begründung:

Wie es im Fallstudienbericht hervorgehoben wurde, haben sich vor allem betriebsübergreifende Streiks als wirksam erwiesen und gezeigt, dass sie die allgemeinen Bedingungen im stark fragmentierten E-Commerce- und Logistiksektor beeinflussen und verbessern können. Diese Streiks betrafen die gesamte Lieferkette von den Lagern bis zu den Transport- und Lieferaktivitäten (z. B. Italien, März 2021, wo ein landesweiter Streik alle großen Logistik-Hubs, alle mittleren und kleinen Lager und die gesamte Lieferkette im ganzen Land betraf). Andererseits hatten nicht synchronisierte Streiks oder Streiks in einzelnen Lagern kaum Auswirkungen auf den Fortgang der Verhandlungen (z. B. Frankreich, Deutschland).

Beschreibung:

Mobilisierungen und Streiks im Bereich des E-Commerce und der Logistik sollten, wenn sie organisiert werden, die gesamte Liefer- und Untervergabekette einbeziehen und nicht nur einzelne Standorte und Lager, und sollten sowohl Lager- als auch Liefertätigkeiten abdecken.

Ökologische Perspektive

6. Thema : Kampf gegen Greenwashing im E-Commerce

6.1 Empfehlung: „Nichtfinanziellen Berichtspflichten für Unternehmen verstärken“

Zielgruppe: Politische Entscheidungsträger der EU

Begründung:

Wie im Hintergrundbericht, im Fallstudienbericht und auf dem TeamHub Day in Warschau hervorgehoben wurde, beginnen E-Commerce- und Logistikunternehmen die Bedeutung von Umweltmaßnahmen zu verstehen, insbesondere im Rahmen des europäischen Grünen Deals. Allerdings sind die von den Unternehmen vorgestellten und gemeldeten Maßnahmen häufig unwirksam, wenn es darum geht, die erzeugten Schadstoffemissionen und ihre negativen Auswirkungen auf die Umwelt und den Klimawandel zu verringern.

Beschreibung:

Die nichtfinanziellen Berichtspflichten der Unternehmen, insbesondere in Bezug auf die Umwelt- und Klimaauswirkungen im E-Commerce Sektor, sollten sowohl die direkten als auch die indirekten Auswirkungen des Unternehmens, d. h. die Umweltauswirkungen der Unterauftragnehmer, sowie die vom führenden Unternehmen der Untervergabekette eingeführten Präventions- und Klimaschutzmaßnahmen umfassen. Alle Daten und Informationen über die Umweltauswirkungen und -politiken von E-Commerce Unternehmen sollten für Nutzer und Verbraucher leicht zugänglich und überprüfbar sein.

Darüber hinaus können bestimmte «grüne» Maßnahmen, auch wenn sie vielleicht wirksam zur Lösung von Umweltproblemen beitragen, auf Kosten der Arbeitnehmer gehen, z. B. Effizienzsteigerungen, die zu weniger Emissionen führen, oder effizienter betriebene Logistikzentren, die jedoch die Entlassung von Mitarbeitern oder Auftragnehmern nach sich ziehen. Daher sollten die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in einer solchen nicht-finanziellen Berichterstattung näher erläutert werden.

6.2 Empfehlung: „Einrichtung eines Umwelt- und Arbeitsradars in Unternehmen und Verwaltungen“

Zielgruppe: Nationale und lokale Gewerkschaften

Begründung:

Wie im Fallstudienbericht und auf den TeamHub-Days in Warschau und Rom hervorgehoben wurde, gehen die nationalen Gewerkschaften stärker dazu über, Maßnahmen zum Schutz der Umwelt in ihre Forderungen und Verhandlungen zu integrieren, da diese Themen eng mit der Industriepolitik und dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verknüpft sind. Während das Dilemma zwischen Arbeit und Umwelt in vielen Kontexten überwunden zu sein scheint, haben viele nationalen Gewerkschaften immer noch nicht das Bewusstsein, die Fähigkeit und das Engagement, Forderungen und Aktionen zu entwickeln, die soziale und ökologische Fragen miteinander verknüpfen.

Bewährtes Verfahren in großen Unternehmen in Frankreich: Der Gewerkschaftsbund für Ingenieure, Führungskräfte und Techniker-CGT schlug vor, dass die Gewerkschafter in einem Unternehmen einen Umweltradar¹² aufbauen, mit dem sie feststellen können, was auf Unternehmensebene getan oder nicht getan wird.

Beschreibung:

Der erste Schritt zur Einrichtung eines „Umwelt- und Arbeitsradars“ in einem Unternehmen oder einer lokalen Verwaltung besteht darin, dass die Gewerkschaftsmitglieder eine Umfrage durchführen, um zu ermitteln, inwieweit ihre Organisation auf die drohenden ökologischen Herausforderungen vorbereitet ist und welche Folgen eine unzureichende Vorbereitung für die Beschäftigten haben könnte.

Die vorgeschlagene Umfrage wird zu sieben Themen durchgeführt: Bekämpfung der globalen Erwärmung, Bekämpfung des Zusammenbruchs der Biodiversität, Bekämpfung der Umweltverschmutzung, Verringerung des Ressourcenverbrauchs, Ausrichtung der Wirtschaftsstrategie und Einbeziehung der Arbeitnehmer und der Interessengruppen des Unternehmens.

7. Thema: Verkehr und Umweltverschmutzung durch die Zustellung auf der letzten Meile

7.1 Empfehlung „Ausweitung der Netze von Paketschließfächern für sicherere und sauberere Städte“.

Zielgruppe: Nationale und lokale politische Entscheidungsträger und Behörden

Begründung:

Wie sich in der Länderfallstudie und während des TeamHub Days in Warschau und Rom herausstellte, führt die Zustellung auf der letzten Meile in Stadtzentren, auch wenn sie für die Verbraucher sehr bequem ist, zu einer Reihe von Problemen, darunter: die starke Zunahme der Umweltverschmutzung und des Straßenverkehrs sowie die Zunahme der Unsicherheit auf den Straßen; gefährliches Anhalten der Fahrer auf der Straße aufgrund des Mangels an Parkplätzen und der Notwendigkeit einer schnellen Zustellung; ein Mangel an Dienstleistungen für die Zustellfahrer (z. B. Ruhe- und Erfrischungsbereiche, Toiletten usw.). Daher müssen die Interessen der Verbraucher mit dem Interesse am Schutz der Umwelt und der Arbeitnehmer in Einklang gebracht werden.

Beschreibung:

Die politischen Entscheidungsträger sollten auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene Rechtsvorschriften und/oder Stadtplanungsinstrumente einführen, die Anreize für die Entwicklung und gerechte Verteilung von Paketschließfächern in den Stadtzentren schaffen, begleitet von sicheren Parkplätzen und Dienstleistungen für die Zusteller (z. B. Toiletten, Erfrischungs- und Ruhebereiche), die auch von Lebensmittel-Ridern genutzt werden können.

¹² «Radar environnement et travail» <https://radartravailenvironnement.fr/>

Paketschließfächer sind automatisierte Postfächer, die es den Nutzern/Verbrauchern ermöglichen, zugestellte Pakete in Selbstbedienung abzuholen. Die Organisation der Zustellung durch ein ausgedehntes Netz von Schließfächern mit zugehörigen Park-, Toiletten- und Ruheeinrichtungen für die Fahrer kann zu zahlreichen Verbesserungen führen: Entlastung des Verkehrs, Effizienz des Zustelldienstes, Umweltverträglichkeit, Vermeidung gefährlichen Parkens im Verkehr, Arbeitssicherheit und erhöhte Verkehrssicherheit für alle Verkehrsteilnehmer, Verfügbarkeit von Dienstleistungen für Arbeitnehmer.

8. Thema: E-Commerce-Logistikzentren - Flächenverbrauch

8.1 Empfehlung: „Pläne für die Logistik verhandeln“

Zielgruppe: Nationale politische Entscheidungsträger und nationale Gewerkschaften; regionale politische Entscheidungsträger und regionale/lokale Gewerkschaften

Begründung:

Wie auf dem TeamHub-Day in Rom deutlich wurde, kam es in den letzten Jahren in vielen Ländern zu einem unkontrollierten Flächenverbrauch durch die Ausbreitung und Vervielfachung von Logistikverteilzentren in den Randgebieten der Städte. Dieses Phänomen ist auf die fehlende Regulierung dieser Aktivitäten auf nationaler Ebene und somit auf die ungleiche Konfrontation zwischen großen Unternehmen und kleinen lokalen Verwaltungen zurückzuführen. Die lokalen Verwaltungen fördern zwar die Errichtung neuer Lagerhäuser in ihrem Gebiet, da diese dazu beitragen, neue Arbeitsplätze zu schaffen und somit politische Zustimmung erhalten. Sie sind jedoch nicht in der Lage, von den Unternehmen einen Ausgleich für die negativen Auswirkungen dieser Aktivitäten auf die Umwelt und die lokalen Gemeinschaften zu verlangen.

Beschreibung:

Die nationale Regierung/Politiker sollten nach Verhandlungen mit Interessengruppen und Sozialpartnern nationale Pläne für die Logistik formulieren, um das Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht zwischen großen Logistikunternehmen und den lokalen Verwaltungen der Gebiete, in denen sie tätig sind, auszugleichen. Solche nationalen Logistikpläne sollten folgendes enthalten: maßgeschneiderte Verfahren für die Ansiedlung neuer Lagerhäuser; Kriterien, die einzuhalten sind, um eine ökologische Nachhaltigkeit zu gewährleisten; öffentliche Arbeiten und spezielle Steuerregelungen zum Ausgleich der Auswirkungen neuer Niederlassungen auf die lokale Gemeinschaft.

Auf der Grundlage des nationalen Plans für die Logistik können regionale und lokale Pläne für die Logistik von den regionalen/lokalen Entscheidungsträgern nach Verhandlungen mit regionalen/lokalen Interessengruppen und Sozialpartnern formuliert werden. Die Verhandlungsführer sollten die Unterschiede zwischen den EU-Ländern und zwischen den Standorten innerhalb der Länder, in denen Unternehmen ansässig sind, berücksichtigen.

9. Thema: Information und Rechenschaftspflicht der E-Verbraucher

9.1 Empfehlungen: „Option für eine umweltverträgliche Lieferung“

Zielgruppe: Politische Entscheidungsträger der EU und der Mitgliedstaaten

Begründung:

Der TeamHub Day in Warschau hat gezeigt, dass viele Bürger und E-Verbraucher sich den sozialen und ökologischen Risiken und Kosten der schnellen Lieferung von Waren nach Hause und schlecht durchdachter Käufe aufgrund der derzeitigen Rückgabepolitik nicht bewusst sind.

Beschreibung:

Die Gesetzgebung sollte E-Commerce Unternehmen verpflichten, den Verbrauchern eine Option für eine umweltverträgliche Lieferung anzubieten und ihnen beim Kauf die Unterschiede in Bezug auf einen geringeren CO₂-Fußabdruck, die Lieferzeiten, die Bündelung der bestellten Waren usw. deutlich zu machen.

Die Entwicklung von Sensibilisierungskampagnen und Medienkampagnen, die sich in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Umwelt-NRO an die Verbraucher richten und soziale, arbeits- und umweltpolitische Forderungen kombinieren, sollten die Information verbreiten, dass der elektronische Handel nicht frei von sozialen, arbeits- und umweltpolitischen Risiken und Kosten ist. Die Kombination dieser Bemühungen und Themen zielt darauf ab, die Verbraucher aufzuklären und nachhaltige Konsumentscheidungen im Hinblick auf die derzeitigen Gewohnheiten beim Online-Shopping zu beeinflussen.

Referenzen

Projektbezogene Bibliographie:

Cassiers J. (2023), *TeamHub Country Fiche - Belgium*, Februar 2023, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Belgium.pdf>

Chagny O. (2023), *TeamHub Country Fiche – France*, Februar 2023, verfügbar unter: [countryfiche-France.pdf \(team-hub-project.eu\)](https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-France.pdf)

De Micheli B., Gualandi S. (2023), *TeamHub Background Report*, Juni 2023, verfügbar unter: https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf

De Micheli B., Gualandi S., et al. (2024), *TeamHub Case Study Report*, Januar 2024, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2024/01/case-study-report.pdf>

Erbsen H., Bachmann J., Trankmann S. (2023), *TeamHub Country Fiche – Estonia*, Februar 2023, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Estonia.pdf>

Gualandi S. (2023), *TeamHub Country Fiche – Italy*, Februar 2023, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Italy.pdf>

Keller R. (2023), *TeamHub Country Fiche – Germany*, Februar 2023, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Germany.pdf>

Sanz P., Caballero M. (2023), *TeamHub Country Fiche – Spain*, Februar 2023, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Spain.pdf>

Sotiropoulos D., Mitsikostas A. (2023), *TeamHub Country Fiche – Greece*, Februar 2023, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Greece.pdf>

Surdykowska B. (2023), *TeamHub Country Fiche – Poland*, Februar 2023, verfügbar unter: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Poland.pdf>

Andere Referenzen:

Allamprese A., Bonardi O. (2020), *Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute*, DLS 2-2020, verfügbar unter: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2403>

Allamprese A., Bonardi O. (a cura di) (2018), *Logistica e lavoro*, Fascicolo RGL 3/2018, verfügbar unter: https://www.futura-editrice.it/wp-content/uploads/2019/01/RGL-Quaderno-3-2018_DEF-2.pdf

Buresti G., Boccuni F., Cagliano R., Canterino F., Di Nunzio D., Arlati C., Bellomo S., Persechino B. (2023), *Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale*.

Metodologia e prime evidenze, Fact sheet, INAIL, Februar 2023, verfügbar unter: <https://www.inail.it/cs/inter-net/docs/alg-pubbl-sistemi-prevenz-partec-rappr-lavor-tempo-trasf-dig.pdf>

Di Nunzio D., Casula C., Mancini C. (a cura di) (2023), *Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio*, FILT-CGIL, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, March 2023, verfügbar unter: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf

EFBWW, EFFAT, ETF (2024), *Joint Position Paper: Subcontracting Chains and Intermediaries – Stop Exploitation*, April 2024, verfügbar unter: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2024/04/Brochure-EFBWW-EFFAT-and-ETF-web-RED.pdf>

Faioli M. (a cura di) (2021), *Terziario, Lavoro e Organizzazione 4.0*, Working Papers Fondazione Giacomo Brodolini, verfügbar unter: <https://www.fondazionebrodolini.it/pubblicazioni/working-papers/terziario-lavoro-e-organizzazione-40>

Faioli M., Fantoni G., Mancini M. (a cura di) (2018), *Lavoro e organizzazione nella logistica 4.0*, Working Papers Fondazione Giacomo Brodolini, verfügbar unter: <https://www.fondazionebrodolini.it/pubblicazioni/working-papers/lavoro-e-organizzazione-della-logistica-40>

Huria A. (2019), *Facilitating Trade and Logistics for E-Commerce: Building Blocks, Challenges and Ways Forward*, World Bank, Washington, DC, verfügbar unter: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/945fd5b2-24df54f7-b4d9-d2ba97b7537e>

Lone S., & Weltevreden J.W.J. (2022), *2022 European E-commerce Report*, Amsterdam/Brussels: Amsterdam University of Applied Sciences & Ecommerce Europe, verfügbar unter: <https://www.eurocommerce.eu/app/uploads/2022/08/European-ECommerce-Report-2022-LIGHT-VERSION.pdf>

Lone S., Harboul, N. & Weltevreden, J.W.J. (2021), *2021 European E-commerce Report*, Amsterdam/Brussels: Amsterdam University of Applied Sciences & Ecommerce Europe, verfügbar unter: <https://ecommerce-europe.eu/wp-content/uploads/2021/09/2021-European-E-commerce-Report-LIGHT-VERSION.pdf>

Mancini C. (a cura di) (2020), *Driver. Chi guida il futuro dei trasporti dopo il covid-19?*, Filt Cgil, 2020, verfügbar unter: <https://www.filtcgil.it/documenti/ricerca-40.pdf>



TEAM HUB!

*Delivering sustainability
to the e-commerce
supply chain*