

Gewerkschaftliche Positionierung zu migrantischer Arbeit in Kontexten der Fragmentierung und Prekarität

Einsichten aus der Paketlieferbranche

*Dana Tholen*¹

Zusammenfassung: Das Verhältnis von Gewerkschaften zu Migration ist seit jeher von Ambivalenzen zwischen grundsätzlicher Ablehnung und proaktiver Adressierung geprägt – insbesondere in prekarierten Kontexten. In diesem Beitrag wird eine Dokumentenanalyse vorgestellt, welche die Positionierung der Gewerkschaft Ver.di in der Paketzustellung untersucht, einer Branche, die von Fragmentierung und Prekarisierung gleichwohl wie von einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter geprägt ist. Die Analyse zeigt eine distanzierte Thematisierung migrantischer Arbeit durch die Gewerkschaft. Ich argumentiere, dass diese strategische gewerkschaftliche Positionierung Konsequenz der grundlegenden Fragmentierung des Sektors in zwei Welten ist. Auf Grundlage dieser Analyse erörtere ich, wie Gewerkschaften sich in Kontexten prekärer und migrantisch geprägter Branchen strategisch besser positionieren können.

Abstract: The relationship between trade unions and migration has always been characterized by ambivalences between fundamental rejection and proactive addressing, especially in precarious contexts. This article presents a document analysis that examines the positioning of the trade union Ver.di in parcel delivery services, a sector that is characterized by fragmentation and precarization as well as by a high proportion of migrant employees. The analysis reveals a distant union coverage towards migrant work in the sector. I argue that this union positioning is a result of the fundamental fragmentation of the sector into two worlds. Based on this analysis, I concludingly reflect how unions can more efficiently apply strategies in contexts of precarious and migrant-dominated sectors.

¹ Dana Tholen, M.A., Lehrstuhl für Soziologie – Transnationalisierung, Migration und Arbeit, Ruhr-Universität Bochum, E-Mail: dana.tholen@ruhr-uni-bochum.de

1 Einleitung: Gewerkschaften und Migration – ein ambivalentes Verhältnis

Das Verhältnis von Gewerkschaften zu Migration war und ist stets ein ambivalentes. Dies haben bereits Penninx und Roosblad in ihrer international vergleichenden Studie befunden, in der sie verschiedene europäische Gewerkschaften zwischen 1960 und 1993 in den Blick nahmen (Penninx/Roosblad 2000). Sie beschreiben darin drei Dilemmata, die gewerkschaftliche Migrationspolitiken prägen: (1) die gewerkschaftliche Position zur staatlichen Migrationspolitik, (2) die Frage der aktiven Organisation migrantischer Arbeiter:innen und (3) deren interne Vertretung (ebd.). Insbesondere in prekarierten Arbeitskontexten zeigt sich der Konflikt zwischen der Vernachlässigung als einer schwer zu organisierenden Gruppe (oder gar der generellen Ablehnung von Migration als potenziellem Einfallstor für schlechte Arbeitsbedingungen) und der Annahme des Themas, einhergehend mit der expliziten Adressierung von Migrant:innen, auch um einem allgemeinen Rückgang der gewerkschaftlichen Vertretung entgegenzuwirken.

Auch in der frühen BRD positionierte sich der DGB noch mit Beginn der Anwerbeabkommen 1955 generell gegen Arbeitsimmigration, begründet mit dem Vorrang der nationalen Vollbeschäftigung. 15 Jahre später sah man sich hingegen bereits als aktiver Begleiter der Einwanderungsarrangements, auch aufgrund von Vorteilen, die sich für die deutsche Arbeitnehmer:innenschaft hieraus ergaben (Goeke 2014: 168–169). In den folgenden Jahren gab es allerdings von gewerkschaftlicher Seite weiterhin wenig Bemühungen um die Einbindung und Vertretung migrantischer Arbeiter:innen, was deren rechtliche Schlechterstellung und Prekarität begünstigte. Dies zeigte sich trotz einer hohen Streiksolidarität von migrantischer Seite, sowie der hohen Zahl von selbst initiierten Wilden Streiks, und auch von migrantischen Gewerkschaftsbeitritten bereits in den 1960er Jahren (ebd., S. 170f., siehe auch Birke 2007). Mit dem zunehmenden Anteil migrantischer Mitglieder und der Erkenntnis, dass die Immigration nicht temporär bleiben würde, wurde ab den 1970er Jahren schließlich zunehmend die Diskussion um die Einbindung migrantischer Interessen geführt (Goeke 2014: 172). Mittlerweile sind Gewerkschaften eine wichtige Institution für die Partizipation und Einbindung von Migrant:innen und weisen starke Verflechtungen mit migrantischer Organisation auf (Carstensen et al. 2022: 10, 12). So bezeichnet sich etwa die IG Metall heute als „größte Migrant*innenorganisation Deutschlands“ (IG Metall 2017). Beispiele aktueller gewerkschaftlicher Bemühungen zur Einbindung von Arbeitsmigrant:innen, insbesondere in prekären Kontexten, sind etwa die Beratungsstellen Faire Mobilität sowie eine spezielle, auf ein Jahr begrenzte Mitgliedschaft bei der IG Bau für Saisonarbeiter:innen (Faire Mobilität 2022a; IG Bau 2021). Die Herausforderung, zwischen divergierenden Interessen innerhalb der zu vertretenden Arbeiter:innenschaft zu vermitteln, bleibt allerdings bestehen. Bis heute ist die Diskussion um den zusätzlichen Ressourcenaufwand, den die Organisation migrantischer Arbeitskräfte oft mit sich bringt, ein Hemmnis für deren Einbindung (Pries und Shinozaki 2015, S. 377).

Dieses Papier untersucht das Verhältnis der Gewerkschaft Ver.di (als die in dieser Branche dominanter Gewerkschaft) zu migrantischer Arbeit in der Paketlieferbranche – einer Branche, die einerseits von einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter geprägt ist und andererseits

ebenso von einer Fragmentierung der Beschäftigungsverhältnisse und prekären Arbeitsbedingungen. Zunächst gebe ich in Abschnitt 2 einen Überblick über die Branche, um diese spezifischen Bedingungen zu verdeutlichen. Um herauszufinden, wie Ver.di sich in diesem Kontext zu migrantischer Arbeit positioniert, stelle ich in Kapitel 3 die Ergebnisse einer Dokumentenanalyse vor, in der ich alle Publikationen der Gewerkschaft zur Paketlieferbranche zwischen Ende 2018 und Ende 2023 auf diese Fragestellung hin ausgewertet habe. Das Ergebnis der Analyse zeigt eine distanzierte Haltung der Gewerkschaft gegenüber migrantischen Arbeiter:innen. Diese Positionierung kann in Zusammenhang mit der grundlegenden Fragmentierung des Sektors in zwei Welten gedeutet werden: eine Welt relativ stabiler Beschäftigungsverhältnisse, die durch unbefristete Arbeitsverträge, Tariflöhne und eine Betriebsratsvertretung gekennzeichnet ist; und eine der Subunternehmen und prekäreren Arbeitsbedingungen, mit einem besonders hohen Anteil an migrantischer Arbeit. Da die Gewerkschaft in letzterer kaum verankert ist, argumentiere ich, dass sie sich auch in ihrer Kommunikation auf das zu einem höheren Anteil organisierte „Kernsegment“ beschränkt und daher die Perspektiven migrantischer Beschäftigter vor allem in Subunternehmen vernachlässigt. Dies änderte sich erst 2022 graduell mit der Einführung der Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“, die migrantische Beschäftigte erstmals aktiver adressiert, aber diese weiterhin passiv darstellt. Auf Grundlage dieser Analyse erörtere ich im abschließenden Ausblick, wie Gewerkschaften sich in Kontexten prekärer und migrantisch geprägter Branchen strategisch besser positionieren könnten.

2 Migrantische Arbeit und gewerkschaftliche Repräsentation in der Kurier-, Express- und Paketlieferbranche (KEP)

Die Paketlieferbranche kann mit einem geschätzten Anteil von 75 bis 90 Prozent an migrantischen Beschäftigten (Faire Mobilität 2022b: 4) als eine der typischen Branchen bezeichnet werden, in der prekäre Arbeitsbedingungen und fragmentierte Arbeitsverhältnisse mit einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter zusammenkommen, wie sie etwa Neuhauser und Birke (2021) beschreiben. In diesem Abschnitt werde ich zunächst die grundlegende Struktur der KEP-Branche² als einer Branche darstellen, die durch eine grundlegende Fragmentierung in verschiedene „Welten“ strukturiert ist (Holst/Singe 2013). Hierauf aufbauend arbeite ich die Beschäftigungsstrukturen und die gewerkschaftliche Vertretung in dem Sektor heraus. Anschließend gehe ich auf die besondere Rolle und Bedingungen migrantischer Arbeit ein.

2.1 Anstellungsverhältnisse und gewerkschaftliche Repräsentation

Die KEP-Branche in Deutschland zeichnet sich durch eine grundsätzliche Fragmentierung in verschiedene Segmente aus. Holst und Singe bezeichneten diese als die „drei Welten der Paketzustelldienste“, denen jeweils unterschiedliche Arbeitsweisen und damit Arbeitsbedingungen zugrunde liegen (Holst/Singe 2013: 41). Die Autoren unterschieden zwischen (1) der Welt der global agierenden Logistikunternehmen, (2) der Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen

² „KEP“ steht für „Kurier-, Express- und Paketzustelldienste“ und ist die gängige Abkürzung für die untersuchte Branche. Ich verwende die Begriffe „KEP“ und „Paketlieferbranche“ synonym.

und (3) der Welt der selbstfahrenden Kleinstunternehmen (ebd.) Derzeit lässt sich diese Unterscheidung im Wesentlichen auf die beiden Welten von (1) den direkt bei einem der großen Logistikunternehmen beschäftigten Arbeitskräften und (2) den im Auftrag der genannten Unternehmen arbeitenden Subunternehmern reduzieren, die jeweils etwa 50 Prozent der Gesamtbelegschaft der Branche ausmachen (Ver.di 2023b: 6). Die Solo-Selbstständigkeit hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren, da Gerichte und Versicherungen diese vermehrt als unzulässige Scheinselbstständigkeit bewerteten. So stellte Amazon sein „flex“-Programm für selbstständige Zustellfahrer im Jahr 2022 ein (Amazon 2022). Ver.di geht heute von einem Anteil von unter zwei Prozent an Zustellungen durch Solo-Selbstständige aus (Ver.di 2023b: 6).

Bei den erwähnten global agierenden Logistikunternehmen handelt es sich um DHL, Hermes, UPS, GLS und DPD (die so genannten „Big Five“), die zusammen einen Marktanteil von etwa 80 Prozent halten (Jansen 2020: 57). Hinzu kommen FedEx als relativ kleiner Wettbewerber auf dem deutschen Markt und Amazon als neuer Akteur, der mit einer eigenen Lieferinfrastruktur experimentiert, teilweise aber auch mit den genannten Logistikunternehmen zur Auslieferung auf der letzten Meile kooperiert. Der Grad der Auslagerung von Zustellungen an Subunternehmen hängt stark von dem jeweiligen Unternehmen ab. Während DHL auf der letzten Meile kaum Subunternehmen beauftragt, liefern Hermes, DPD, GLS und Amazon ausschließlich über Subunternehmen aus, UPS und FedEx erfüllen einen Anteil von rund 40 Prozent ihrer Aufträge über direkt angestellte Mitarbeitende (Ver.di 2023b: 8). In Bezug auf die zwei Welten der Paketzustellung lässt sich also feststellen, dass diese sich einerseits über verschiedene Unternehmen erstrecken, aber andererseits auch unterschiedliche Realitäten in der Auslieferung desselben Unternehmens kennzeichnen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie Arbeitsbedingungen unterscheiden sich stark zwischen diesen beiden Welten. Während die Arbeitsprozesse bei den globalen Logistikkonzernen stark formalisiert und reguliert sind, sind die Prozesse bei den Subunternehmen angesichts ihrer geringen Größe (oft weniger als 20 Beschäftigte) und der Tatsache, dass sie mit einer sehr dünnen Kapitaldecke arbeiten und spontan mit Engpässen und Auftragsrückgängen umgehen müssen, weit weniger strukturiert (Holst/Singe 2013: 48f.). Mit der Auslagerung von Aufträgen an Subunternehmen streben die Konzerne an, Risiken von Konjunkturschwankungen und Lieferungen auf unrentablen Strecken (z. B. in ländlichen Regionen) auszulagern und Tarifverträge zu umgehen (Haidinger 2015: 205; Jansen 2020: 59f.). Diese Taktiken sind die Folgen eines hart umkämpften und kostenintensiven Marktes, der im Zuge der Pandemie und des Booms des E-Commerce eine enorme Expansion erlebt hat (Bundesverband Paket- & Expresslogistik 2023). Da die bereits angeführte „letzte Meile“ der kosten- und personalintensivste Teil der Zustellung ist, besteht für die Wettbewerber ein hoher Anreiz, diesen Arbeitsschritt zu rationalisieren, was durch die Beauftragung von Subunternehmen ermöglicht wird.

Aufgrund dieser auseinandergehenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen je nach Anstellung. Während direkt beschäftigte Arbeitnehmer:innen häufig unbefristete Arbeitsverträge, eine tarifliche Bezahlung und die Vertretung durch Betriebsräte genießen, haben Subunternehmen aufgrund ihrer geringen Größe selten eine betriebliche Vertretung oder tarifliche Bindung (Holst/Singe 2013: 49). Die Folgen sind niedrigere Löhne als in tarifgebundenen Unternehmen, befristete Verträge und häufig eine

unbezahlte Überschreitung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit (ebd., S. 52). Ein Bericht des Fraunhofer-Instituts für Arbeit und Organisation zeigt, dass der Druck auf die Beschäftigten in Subunternehmen oft am höchsten ist, weil hier die hohe Wettbewerbsfähigkeit der Branche aufgrund schlechter Arbeitsregelungen direkt an die Beschäftigten weitergegeben werden kann (Bienzeisler/Zanker 2020: 44). Beratungsnetzwerke wie „Faire Mobilität“ berichten von strukturellen und massiven Arbeitsrechtsverletzungen bei Subunternehmen, die von Lohnzurückhaltung über lange Arbeitszeiten bis hin zu Verstößen gegen den Arbeitsschutz reichen (Ver.di 2023a). Diese Zustände und kriminelle Netzwerke bei Subunternehmen wurden wiederholt durch Razzien des Zolls aufgedeckt (siehe z. B. Handelsblatt 2019; WDR 2023; Spiegel 2024).

Auch bei den Zahlen der gewerkschaftlichen Organisierung zeigt sich diese Segmentierung der Branche: Während der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Branche generell niedrig ist, gibt es Betriebsräte vor allem beim Marktführer DHL, der auf die Vergabe von Unteraufträgen verzichtet und seine Beschäftigten fast ausschließlich direkt anstellt. Dort wird ein Anteil von 70 Prozent der Belegschaft von Betriebsräten vertreten (Schmierl et al. 2021: 476). Auch in einigen anderen großen Unternehmen gibt es Betriebsräte in stationären Lagern und Depots, die aber nur den kleinen Teil der direkt Beschäftigten vertreten und nicht die Zusteller:innen in beauftragten Subunternehmen (ebd.). Die Beschäftigten in Subunternehmen sind für die Gewerkschaften besonders schwer zu erreichen, da sie oft in kleinen, häufig auch nicht lange existierenden Betrieben mit hoher Fluktuation arbeiten und keinen festen Standort haben, an dem sie angetroffen werden können. Da die Arbeit oft mobil und individuell verrichtet wird, ist auch der Zusammenschluss unter den Beschäftigten selbst schwierig. Sprachbarrieren und die multiple Prekarität der teilweise transnational mobilen Arbeiter:innen erschweren zusätzlich die gewerkschaftlichen Bemühungen, diese Arbeiter:innen zu erreichen (siehe Abschnitt 2.2). Das Zusammentreffen dieser arbeitsvertraglichen Segmentierung mit ethnisch geprägten Segmentierungen am Arbeitsplatz kann darüber hinaus zu einer Spaltung der Belegschaft führen, was die Solidarität am Arbeitsplatz weiter erschwert (Neuhauser/Birke 2023a: 429).

2.2 Migrantische Arbeit in der Paketlieferung

Trotz des hohen Anteils unter den Beschäftigten existieren bislang nur wenige wissenschaftliche Einsichten über die Arbeit von Migrant:innen in der Paketzustellung. Zahlen und Daten zu deren Arbeit und Arbeitsbedingungen stammen hauptsächlich aus Quellen von Gewerkschaften und Beratungsstellen oder des Arbeitgeberverbandes BPEX (z. B. Faire Mobilität 2022b; Ver.di 2023b; BPEX 2020, 2024). Faire Mobilität konstatiert eine hohe Diversität des Migrationshintergrundes der Arbeiter:innen, die am häufigsten gesprochenen Sprachen seien „Arabisch, Türkisch, Farsi, Russisch, Englisch, Rumänisch, Bulgarisch oder Polnisch“ (Faire Mobilität 2022b: 4). Eine Studie des BPEX kommt auf 44 Prozent der Beschäftigten, die kein Deutsch sprechen (BPEX 2020: 7). Während der Gesamtanteil von Migrant:innen im KEP-Sektor auf 75 bis 90 Prozent geschätzt wird (Faire Mobilität 2022b: 4), liegen über deren Verteilung zwischen Direktanstellung und Subunternehmen keine Zahlen vor. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Anteil migrantischer Beschäftigter in Subunternehmen besonders hoch ist, was auf deren multipler Prekarität (Neuhauser/Birke 2023b) und erhöhter Diskriminierung und damit verbundenen Vulnerabilitäten und Hürden im Arbeitsmarktzugang zurückzuführen ist. Diese systematische Kanalisierung von Migrant:innen in Branchen

mit schlechten Arbeitsbedingungen wurde für andere Sektoren wie die Fleischindustrie oder die Arbeit in Logistikzentren bereits umfassend untersucht (Birke 2022; Birke/Bluhm 2019). Für den KEP-Sektor in Österreich schreibt Haidinger, dass die formale Qualifikation von Arbeitsmigrant:innen oft viel höher ist als die Anforderungen für die Paketauslieferung, dass sie aber die Arbeitsbedingungen akzeptieren, weil sie auf die formale Anerkennung ihrer Abschlüsse warten und die Lücke überbrücken. In einigen Fällen werden ihre Qualifikationen nicht anerkannt oder sie haben zu lange in ihrer ursprünglichen Qualifikation pausiert, was dazu führt, dass sie schließlich langfristig in der Paketauslieferung arbeiten (Haidinger 2015: 206). Diesen Befund kann ich auf Basis erster Expert:inneninterviews, die ich im Rahmen meiner Dissertation durchgeführt habe, auch für den deutschen Raum bestätigen. Eine weitere Barriere für den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt sind oft fehlende Sprachkenntnisse. Diese Befunde zeigen, dass Migrant:innen oft wenig andere Möglichkeiten bleiben, als (zunächst) in Kontexten mit prekären Arbeitsbedingungen wie in der Paketzustellung zu arbeiten, da ihnen die Anerkennung ihrer Qualifikationen für andere Arbeitsplätze und die erforderlichen Sprachkenntnisse fehlen. Hinzu kommt die häufige Notwendigkeit, einen Nachweis finanzieller Unabhängigkeit zu erbringen, um die oft befristete Aufenthaltserlaubnis aufrechtzuerhalten, was wiederum auf die mehrfache Prekarität hinweist, in der sich die Migrierten befinden. Diese Aspekte tragen zu einer hohen Abhängigkeit vom Arbeitgeber bei; die noch verstärkt wird, wenn das Subunternehmen nicht nur die Rolle des Arbeitgebers, sondern auch die des Vermieters und des Organisators von Transport und Gesundheitsversorgung übernimmt, wie einige Beschäftigte im KEP-Sektor berichten (Ver.di 2023a: 30–31).

3 Gewerkschaftliche Positionierung in der KEP-Branche: Eine Analyse der Kommunikation von Ver.di

Um die Positionierung der Gewerkschaft Ver.di im Bereich der Paketzustellung zu untersuchen, habe ich eine Dokumentenanalyse der Kommunikation der Gewerkschaft durchgeführt. In diesem Kapitel skizziere ich zunächst kurz die Vorgehensweise in der Dokumentenanalyse, gefolgt von einer Darstellung der Ergebnisse. Darauf aufbauend analysiere ich schließlich, wie sich diese Befunde als strategische Positionierung angesichts von Fragmentierung und Prekarität in der Branche deuten lassen.

3.1 Methodik

Die Datengrundlage für die Dokumentenanalyse besteht aus Ver.di-Publikationen von November 2018 bis Dezember 2023. Der Zeitrahmen wurde so gewählt, dass er den Beginn der Debatte um das Paketbotenschutzgesetz im Jahr 2018 sowie die aktuelle Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“ bis Ende 2023 beinhaltet. Das Sample umfasst alle verfügbaren Veröffentlichungen von Ver.di im KEP-Bereich in diesem Zeitraum, also veröffentlichte politische Stellungnahmen (etwa Presseerklärungen), Publikationen (wie Flyer und Broschüren, Artikel in Mitgliederzeitschriften) und Positionspapiere. Insgesamt wurden auf diese Weise 62 Dokumente erfasst, die vom 14. November 2018 bis zum 13. Dezember 2023 reichen.

Anschließend wurden die Daten nach dem Verfahren der Grounded Theory Methodology (kurz GTM) (Strauss/Corbin 1996) unter Verwendung der Software MaxQDA analysiert. Ziel

der Analyse war es, die von der Gewerkschaft identifizierten Probleme sowie nahegelegte Strategien und angestrebte Lösungen herauszuarbeiten. Diese wurden auf Basis des paradigmatischen Modells (ebd.: 78-93) und des Tools „MaxMaps“ in MaxQDA unter ständigem Vergleich minimaler und maximaler Kontraste systematisch aus dem Material herausgearbeitet. In der Auswertung lag zudem ein besonderer Schwerpunkt auf der Darstellung migrantischer Arbeit, um deren Rolle und Wahrnehmung in der gewerkschaftlichen Berichterstattung zu erfassen.

3.2 Ergebnisse der Dokumentenanalyse

Bei der durchgeführten Dokumentenanalyse konnten drei Phasen der Kommunikation von Ver.di identifiziert werden (siehe Tabelle 1): Die erste Phase ist durch den Beginn der Debatte um das Paketbotenschutzgesetz bis zu deren Beendigung, die mit der Einführung des Gesetzes erfolgte, definiert. Die zweite Phase markiert eine Übergangsphase von dieser Kampagne bis zur Vorstellung der „Fair zugestellt statt ausgeliefert“-Kampagne im Juni 2022, die selbst durch keine klare Strategie geprägt ist. Die dritte identifizierte Phase startet hier und schließt mit der Beendigung der Datensammlung im Dezember 2023.

1. Phase	11/2018- 12/2019	Beendigung der Fragmentierung durch Nachunternehmerhaftung als Ziel
2. Phase	01/2020- 05/2022	Diverse Themensetzung und uneinheitliche Strategie
3. Phase	06/2022- 12/2023	Bündelung in Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“

Tabelle 1: Identifizierte Phasen der Ver.di-Kommunikation (eigene Darstellung)

3.2.1 Erste Phase (2018-2019): Beendigung der Fragmentierung durch Nachunternehmerhaftung als Ziel

Das Hauptthema der ersten Phase der Ver.di-Berichterstattung ist die Forderung nach einer Nachunternehmerhaftung zur Beendigung der Fragmentierung in der Branche. In dieser Phase wurde von der Gewerkschaft als zentrales Problem die grundlegende Fragmentierung des Sektors identifiziert. Verantwortlich dafür sei die zunehmende Praxis der Subunternehmertätigkeit, bei der illegale Praktiken angewandt würden, die zu prekären und ungerechten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in diesen Subunternehmen führten. Exemplarisch stellt Ver.di in einer Pressemitteilung fest:

„Der Arbeitsmarkt in der Paketbranche ist zweigeteilt. Nur zwei der fünf großen Paketdienste in Deutschland arbeiten überwiegend mit eigenen, fest angestellten Zustellerinnen und Zustellern. Sie haben sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze und werden nach Tarif bezahlt. Ansonsten werden ausschließlich Subunternehmen beauftragt. Dort sind die Arbeitsbedingungen vielfach prekär.“ (PM_2018-11-14, Pos. 4)

Ver.di kritisiert die „zunehmend katastrophalen Arbeitsbedingungen“ (PM_2019-03-02, Pos. 4), nämlich befristete und unsichere Beschäftigung, überlange Arbeitszeiten und Überstunden,

Mindestlohn und Lohnzurückhaltung sowie „Sozialmissbrauch und illegale Beschäftigung“ (ebd.). Die Strategie zur Durchsetzung ihrer zentralen Forderungen, der Einführung einer Nachunternehmerhaftung und effizienter Kontrollen, ist öffentliche Kritik: Ver.di skandalisiert die geschilderten Arbeitsbedingungen durch die Veröffentlichung von Pressemitteilungen und adressiert dabei die allgemeine Öffentlichkeit und vor allem die Politik. Beispielsweise heißt es in einer weiteren Pressemitteilung: „Die unerträglichen Zustände schreien nach politischem Handeln“ (PM_2019-10-24, Pos. 3).

In dieser ersten Phase ist die Erwähnung migrantischer Arbeit marginal. Die Tatsache des hohen Anteils migrantischer Arbeiter:innen schlägt sich nicht in der Berichterstattung nieder. Die wenigen Passagen, die migrantische Arbeit thematisieren, behandeln diese eher distanziert und neigen zur Problematisierung. So führt ein Artikel in der Mitgliederzeitschrift publik aus:

„Die schwarzen Schafe der Branche, die Beschäftigte vornehmlich aus osteuropäischen Ländern in die Lieferfahrzeuge setzen, seien Teil des Problems. Viele der Fahrer haben falsche Pässe, arbeiten für 4,50 bis 6 Euro pro Stunde – und das bis zu 16 Stunden pro Tag. Teilweise schlafen die Fahrer und Fahrerinnen sogar in ihren Fahrzeugen. (publik_2019-03-13, Pos. 13)

Es wird außerdem problematisiert, dass migrantische Arbeiter:innen unwissend seien und dazu neigen würden, die prekären Arbeitsbedingungen, unter denen sie arbeiten, zu akzeptieren:

„Vielfach wird mit Beschäftigten aus Osteuropa gearbeitet, die ihre Rechte nicht kennen oder sie aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust nicht einfordern.“ (PM_2019-10-24, Pos. 4)

An diesen Stellen wird deutlich, dass migrantische Arbeit selbst oft als Problem dargestellt wird, das die bestehenden Arbeitsstandards gefährde.

3.2.2 Zweite Phase (2020-2022): Diverse Themensetzung und uneinheitliche Strategie

Die zweite Phase der Ver.di-Kommunikation beginnt mit der Einführung der Nachunternehmerhaftung Anfang 2020, sodass die zuvor dominierende Kampagne zu deren Durchsetzung ein Ende fand. Von Januar 2020 bis Mai 2022 war die gewerkschaftliche Kommunikation von unterschiedlichen Themenstellungen und inkohärenten Strategien geprägt. Die Pandemie trat als neues, dominantes Problem auf, hinzu kamen Diskussionen um Stellenabbau in verschiedenen Unternehmen, während die Fragmentierung der Branche weiterhin ein wichtiges Thema blieb. Darüber hinaus gewann Amazon als neuer Akteur auf dem Paketzustellungsmarkt an Aufmerksamkeit, vor allem aufgrund dessen neuen Programms für solo-selbständige Zusteller:innen („Amazon Flex“). Diese verschiedenen Probleme wurden durch unterschiedliche, manchmal auch gegensätzliche Strategien bearbeitet. So wurden an einigen Stellen die positiven Effekte der Nachunternehmerhaftung gelobt, an anderer Stelle aber als unzureichend bezeichnet und ein vollständiges Verbot des Subunternehmertums gefordert. Während der Stellenabbau bei FedEx und UPS vor allem durch Zusammenarbeit mit Betriebsräten und einer Solidaritätskampagne zu verhindern versucht wurde, blieb öffentliche Kritik weiterhin der Schwerpunkt der angewandten Strategien: Die zunehmende Belastung durch die Pandemie wurde vor allem über öffentliche Appelle adressiert, in denen versucht wurde, die prekären Arbeitsbedingungen öffentlich zu skandalisieren. Zu beobachten waren aber auch erste Ansätze von Kampagnen, die auf die direkte Ansprache und Mobilisierung von (auch migrantischen) Beschäftigten zielten, wie „(Un-)befristet“ und „#ausgeliefert“.

Hinsichtlich migrantischer Arbeit ist in dieser Phase eine ähnliche Positionierung zu beobachten wie in der ersten Phase. Die Rolle migrantischer Arbeiter:innen findet kaum Erwähnung, und wenn, dann nur kurz und nebensächlich, zum Beispiel heißt es in einem Website-Artikel, es gäbe

„(...) systematischen Betrug an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei Subunternehmen beschäftigt sind und häufig aus Osteuropa kommen (WA_2021-12-10, Pos. 3)“

Auch hier zeigt sich, wie migrantische Arbeit selbst mit Ausbeutung gleichgesetzt und als Teil dieses Problems begriffen wird. Der Bezug auf die Arbeiter:innen ist distanziert und es wird nicht beleuchtet, was deren Perspektive auf die Situation ist. In einem Bericht über eine Betriebsräteversammlung wurde hingegen die Situation migrantischer Arbeiter:innen ausführlicher thematisiert:

„Großes Interesse zeigten die Teilnehmenden auch an der Situation von entsandten beziehungsweise mobilen Beschäftigten aus EU-Mitgliedstaaten, deren Arbeitsrealität sehr ergreifend durch Berater:innen von den Beratungsnetzwerken „Faire Mobilität, Faire Integration“ und „Arbeit und Leben“ dargestellt wurde. Wie exzessiv die überwiegend osteuropäischen Kolleg:innen aufgrund ihrer fehlenden Absicherung und ihres arbeitsvertraglichen Status ausgebeutet werden, wurde beispielhaft am Geschäftsmodell von Amazon deutlich, welches von Subunternehmen und Scheinselbständigkeit geprägt ist.“ (Bewegen_7-2021, S. 7)

Auch wenn migrantische Arbeit hier in einem breiteren Rahmen diskutiert wird, bleibt die Perspektive darauf weiterhin distanziert. Migrantische Beschäftigte sind nicht selbst anwesend, sondern es wird aus zweiter Hand über ihre Situation berichtet. Ihre Darstellung beschränkt sich auf ihre Vulnerabilität und Viktimisierung als Opfer der ausbeuterischen Praktiken. Eine eigene migrantische Perspektive auf diese Themen wird nicht gezeigt. Das Zitat offenbart jedoch auch die verstärkten Bemühungen der Gewerkschaft, mit Beratungsnetzwerken zusammenzuarbeiten, um sich ein Bild von den Arbeitsbedingungen migrantischer Arbeiter:innen zu machen. Diese Bemühungen werden in der dritten Phase der Analyse vertieft. Es wird auch deutlich, dass der Kontakt zu migrantischen Beschäftigten in Subunternehmen für die Gewerkschaft herausfordernd ist, sodass Berichte von Beratungsnetzwerken als zentrales Mittel erscheinen, um von deren Beschäftigungsbedingungen zu erfahren.

3.2.3 Dritte Phase (2022-2023): Bündelung in der Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“

Nachdem in der zweiten Phase bereits erste übergreifende Kampagnen initiiert wurden (s. o.), startete im Juni 2022 schließlich die Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“, die die vielfältigen Themen und diffusen Strategien der vorherigen Phase systematischer bündelte und konsequenter auf die Ansprache und Organisation migrantischer Beschäftigter zielte. Die Fragmentierung der Branche wurde erneut als das zentrale Problem identifiziert. Es wird problematisiert, dass durch die gestiegenen Paketmengen die Belastung für die Beschäftigten massiv zugenommen habe, sodass „Ausbeutung und prekäre Beschäftigung mittlerweile ein unerträgliches Maß angenommen“ hätten (2023_Fair zugestellt statt ausgeliefert_Broschüre, S. 4). Die Lösung sieht die Gewerkschaft in einem so genannten „Gesetz zur Sicherung der Arbeitnehmer:innenrechte in der Paketbranche“, das ein Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal, eine 20 kg-Gewichtsgrenze im Ein-Personen-Handling und eine Kennzeichnungspflicht für schwere Pakete sowie den Ausbau der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beinhaltet. Angewandte

Strategien, um dieses Ziel zu erreichen, sind zum einen weiterhin politische und öffentliche Bemühungen, wie etwa eine Petition, zentral wird aber die Organisation der Beschäftigten selbst durch deren offensive Ansprache und Beratungsaktionen.

Dieser Strategiewechsel schlägt sich auch in der Positionierung zu migrantischer Arbeit nieder. In dem Maße, in dem die Gewerkschaft beginnt, die Arbeiter:innen in der Branche aktiv zu adressieren und in ihre Strategie einzubeziehen, gewinnt das Thema migrantischer Arbeit an Bedeutung – sowohl in Bezug auf die Häufigkeit der Erwähnungen als auch auf die Tiefe der Berichterstattung. Folglich ist migrantische Arbeit zum ersten Mal im Analysezeitraum nicht mehr nur Thema als Teil der Problemidentifizierung, sondern findet auch wichtige Berücksichtigung bei der Strategiesetzung. Der nahegelegte Lösungsweg in dieser Phase ist die Ansprache und Information migrantischer Arbeiter:innen, was in einem Magazinbeitrag dargestellt wird:

„Ein freundliches „Dzień dobry“, „Guten Morgen“ auf Polnisch, kann zum Türöffner werden, denn viele kommen aus dem Nachbarland und kurbeln dann die Scheibe weiter runter. Auch die Flugblätter mit den kurzen Informationen über ihre Rechte auf türkisch und russisch werden immer wieder mitgenommen. „Rufen Sie uns an bei Problemen mit dem Chef, das ist kostenlos“, geben sie den Männern mit auf ihren Weg. Viele der Fahrer:innen wissen nicht, welche Rechte sie hierzulande haben.“ (publik_2022-12-08, Pos. 9)

Hier wird deutlich, wie der Zugang zu migrantischen Arbeiter:innen und die aktive Ansprache in deren eigener Landessprache als Lösung präsentiert wird. Allerdings zeigt sich auch, dass die Perspektive, die hier geschildert wird, die der Berater:innen ist. Migrantische Beschäftigte selbst bleiben in einer passiven Rolle: Sie sind diejenigen, die Beratung empfangen und die es zu organisieren gilt, O-Töne von ihnen oder ihre eigene Perspektive werden nicht geteilt. Ein weiteres Beispiel hierfür findet sich in einem Website-Artikel:

„Somit überrascht es nicht, dass die allermeisten von den neu zugezogenen Paketzusteller:innen sich im Arbeitsrecht nicht auskennen. Die Beratungsnetzwerke setzen hier an und leisten aufsuchende Beratung“ (WA_2022-09-12, Pos. 8)

Es zeigt sich, dass die migrantischen Beschäftigten zwar stärker adressiert werden, aber passiv bleiben, während aktive Personen Berater:innen sind, die diese aufklären. Außerdem lässt sich auch für diese Phase feststellen, dass migrantische Arbeit weiterhin als ein Prekarität begünstigender Faktor problematisiert wird. Die Zwischenüberschrift eines Artikels in der Ver.di-Mitgliederzeitschrift publik fasst die oft zentrale Problembenennung zusammen:

„Paketzustellung – Sie haben keinen klaren Aufenthaltsstatus, kennen ihre Rechte nicht – das System von Subunternehmen drückt die Arbeitsbedingungen der Branche“ (publik_2022-12-08, Pos. 2)

Die Unwissenheit und Unsicherheit der Migrant:innen selbst wird so als zentrales Problem markiert, das die prekären Zustände ermögliche.

Eine Zusammenfassung der Befunde der Dokumentenanalyse zeigt Tabelle 2.

	1. Phase: Nachunternehmerhaftung (2018–19)	2. Phase: Diffuse Strategie (2020–22)	3. Phase: „Fair zugestellt statt ausgeliefert“ (2022–23)
Problemidentifikation	Fragmentierung durch Subunternehmertum	<ul style="list-style-type: none"> - Pandemie - Fragmentierung - Stellenstreichungen - Amazon - ... 	Fragmentierung durch Subunternehmertum
Nahegelegte Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentliche Kritik - Adressierung der Politik 	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentliche Kritik - Appell an Öffentlichkeit, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, ... <p><i>(abhängig von Themensetzung und nicht konsistent)</i></p>	Politische Kampagne: <ul style="list-style-type: none"> - Adressierung der Politik - Ansprache von Beschäftigten - Kooperation mit Beratungsnetzwerken
Anvisierte Lösung	Beendigung der Fragmentierung durch Einführung einer Nachunternehmerhaftung	<ul style="list-style-type: none"> - Verhinderung weiterer Entgrenzung von Arbeitszeit - Verhinderung von Stellenabbau - Verhinderung von Subunternehmertum - ... 	„Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmer:innenrechten in der Paketbranche“: <ul style="list-style-type: none"> - Verbot von Subunternehmertum - Gewichtsgrenze im Ein-Personen-Handling - Ausbau der Kontrollen
Thematisierung migrantischer Arbeit	Marginal, distanziert, problematisierend	Marginal, distanziert, problematisierend	Häufiger und tiefgehender; stärkere Einbindung; weiterhin passivierend

Tabelle 2: Überblick über die Problemidentifizierung, Strategien und Lösungen in der Kommunikation von Ver.di (eigene Darstellung)

3.3 Analyse der strategischen Positionierung Ver.di im Kontext von Fragmentierung und Prekarisierung

Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse zeigen eine Verbindung zwischen der Kommunikationsstrategie, die Ver.di anwendet und der Thematisierung migrantischer Arbeit. So offenbarten die ersten beiden Phasen des untersuchten Zeitraums eine Fokussierung auf öffentliche Kritik und Adressierung der Politik als zentrale Mittel, um Forderungen durchzusetzen. Aus Perspektive des Machtressourcenansatzes (Schmalz/Dörre 2014) zeigt dies, dass sich hier auf gesellschaftliche Machtressourcen fokussiert wird, also denjenigen Ressourcen, die aus Sympathien in der Bevölkerung, Einfluss auf Medienberichterstattung und Netzwerken erwachsen. Dieser strategische Fokus lässt sich als direkte Konsequenz der Fragmentierung und Prekarisierung der Branche deuten. Wie in Abschnitt 2 beschrieben, kann die Paketlieferbranche als gespalten in die zwei Welten der Direktanstellung und des Subunternehmertums beschrieben werden. Ver.di hat in letzterer kaum Organisationsmacht, da der Zugang zu Beschäftigten in diesem fragmentierten Segment für die Gewerkschaft schwierig ist. Der Rückgriff auf die Machtressourcen der öffentlichen Sphäre scheint so das Mittel der Wahl, um die direkte Auseinandersetzung mit diesem Segment zu umgehen. Das Subunternehmer-Segment wird so skandalisiert mit dem Ziel, es schließlich als Ganzes gesetzlich zu überwinden, und so diese gewerkschaftlich herausfordernde Situation zu beenden. Damit entschied Ver.di sich, sich auf

die Vertretung des zu einem höheren Anteil organisierten „Kernsegments“ in der Direktanstellung zu konzentrieren, die Interessen vor allem migrantischer Beschäftigter in den Subunternehmen werden nicht berücksichtigt.

Mit dieser strategischen Entscheidung lässt sich auch die distanzierte Haltung zu migrantischen Arbeiter:innen in der Berichterstattung erklären. Durch die Gegenüberstellung von einerseits gewerkschaftlich vertretenen Bereichen und andererseits einem Segment, in dem „unhaltbare Zustände“ herrschen und „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei Subunternehmen beschäftigt sind und häufig aus Osteuropa kommen“ arbeiten, wird migrantische Arbeit direkt mit den zu überwindenden Zuständen verknüpft. Ver.di vermeidet somit die direkte Auseinandersetzung mit und Adressierung von migrantischen Kolleg:innen und zielt eher auf die Überwindung der Zustände, in denen diese vornehmlich Anstellung finden.

Dies ändert sich schließlich mit Start der Kampagne „fair zugestellt statt ausgeliefert“: Infolge des ausbleibenden Erfolg der Strategie der öffentlichen Adressierung³ setzte Ver.di eine Kampagne auf, in der neben des Bespielens der öffentlichen Sphäre auch vermehrt auf die direkte Adressierung der Beschäftigten gesetzt wurde. Dieser Strategiewechsel sorgte auch für eine deutliche Veränderung in der Thematisierung migrantischer Arbeit. Es wurde enger mit Beratungsnetzwerken zusammengearbeitet und Ansprache-Aktionen mit Informationen in mehreren Sprachen durchgeführt. Dadurch wurde auch die Situation migrantischer Beschäftigter häufiger und tiefergehend beschrieben. Die Thematisierung ist hier also weniger distanzierend und problematisierend, migrantische Beschäftigte werden nun auch als Teil der Strategie und des Lösungsweges adressiert. Allerdings verbleibt die Darstellung passiv: Es werden keine O-Töne oder eigene Perspektiven von Migrant:innen gezeigt, sie treten lediglich als Adressat:innen der Beratung und Organisierungsbemühungen auf. Dieser Befund hängt sicherlich mit der Schwierigkeit des Zugangs zu dem fragmentierten und vielsprachigen Segment zusammen. Er deckt sich allerdings auch mit der generellen Beobachtung einer strukturellen Unterrepräsentation von migrantischen O-Tönen, sowie deren Viktimisierung, passiver Darstellung und „Sprachlosigkeit“ in der medialen Berichterstattung über sie, wie sie bereits vielfach festgestellt wurde (Bennett et al. 2013; Șerban/Croitoru 2022; Wagner 2018).

4 Ausblick: Hin zu einer migrantischen Gewerkschaftspolitik

Es zeigt sich, dass die von Penninx und Roosblad (2000) beschriebenen Dilemmata der gewerkschaftlichen Migrationspolitik nichts an Aktualität eingebüßt haben. Auch im hier untersuchten Fall wurde die Herausforderung deutlich, den Anspruch internationaler Solidarität mit der ressourcenintensiven Organisation von Beschäftigten in schwer zugänglichen, fragmentierten Betrieben zusammenzubringen. Wie schon in der eingangs beschriebenen Positionierung der Gewerkschaften in der frühen BRD wurde dabei zunächst eine Problemlösung über

³ Es konnte zwar die geforderte Nachunternehmerhaftung im Rahmen des sog. Paketbotenschutzgesetzes 2019 durchgesetzt werden, es hat sich jedoch zunehmend gezeigt, dass diese die prekären und fragmentierten Zustände in der Branche nicht beheben konnte und die Pandemie die prekären Arbeitsbedingungen in der Branche sogar noch verschärfte.

die Marginalisierung migrantischer Kolleg:innen angestrebt (vgl. Goeke 2014: 169-172). Dass diese Strategie langfristig nicht erfolgreich sein kann, hat bereits damals der Umgang mit den so genannten „Gastarbeiter:innen“ gezeigt, die wider Erwarten geblieben sind und sich in Gewerkschaften und Arbeitsmärkten etabliert haben. Mit dem Strategiewechsel der jüngsten Kampagne zeigt Ver.di allerdings, dass die Adressierung migrantischer Beschäftigter zunehmend in den Fokus der Gewerkschaften rückt – ein Trend, den Taipa und Holgate (2018) auch international feststellen. Es wird auch deutlich, dass Beratungsinitiativen wie „Faire Mobilität“ nicht mehr nur als teilfinanziertes Projekt außerhalb der gewerkschaftlichen Organisation am Rande stehen, wie Pries und Shinozaki dies noch konstatiert haben (2015: 381), sondern auch als Brücke zur Adressierung migrantischer Kolleg:innen im Kerngeschäft der Gewerkschaft genutzt werden. Zu sagen, dass das Thema Migration im Zentrum der gewerkschaftlichen Organisation angekommen sei, wäre allerdings verfrüht. Der Weg dorthin könnte weiter beschritten werden, wenn, so mein Vorschlag, Migration zukünftig nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Chance für die Organisation bewertet würde. Denn wenn Migrant:innen mit ihrer eigenen Perspektive, spezifischen Erfahrungen und Fähigkeiten ernst genommen würden, wird meines Erachtens deutlich, dass sie durch diese auch die Ressourcen der Gewerkschaften in ihren Organisierungsbemühungen bereichern. Der Zugang zu migrantischen Kolleg:innen wird schließlich dann leichter, wenn in einem Segment erst einmal Fuß gefasst wurde und es migrantische Genoss:innen gibt, die sprachlich und lebensweltlich vermitteln können. Diese Ressourcen machen sie als Mitglieder in einer zunehmend von Migration und Transnationalität geprägten Gesellschaft besonders attraktiv. Für ihre Gewinnung ist es aber zentral, die Menschen und ihre Perspektiven selbst in den Fokus zu stellen, sie also nicht nur als Empfänger:innen der gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen zu adressieren, sondern ihre eigenen Lebensrealitäten, Interessen und Ziele zu fokussieren und in die gewerkschaftlichen Strategien zu integrieren.

Literatur

- Amazon (2022): Wir bedanken uns bei allen ehemaligen Amazon Flex Delivery Partner:innen. URL: <https://www.aboutamazon.de/news/unser-beitrag-fuer-unternehmer-innen/wir-bedanken-uns-bei-allen-ehemaligen-amazon-flex-delivery-partner-innen> (Zugriff: 29. Februar 2024).
- Bennett, Samuel; Wal, Jessika ter; Lipiński, Artur; Fabiszak, Malgorzata; Krzyżanowski, Michał (2013): The Representation of Third-Country Nationals in European New Discourse: Journalistic perceptions and Practices. *Journalism Practice* 7 (3): 248–265. DOI: 10.1080/17512786.2012.740239.
- Bienzeisler, Bernd; Zanker, Claus (2020): *Zustellarbeit 4.0 – Eine 360-Grad-Analyse. Leitfragen zur Entwicklung der Zustellarbeit am Beispiel der KEP-Branche*. Stuttgart: Fraunhofer IAO.
- Birke, Peter (2007): *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*. Frankfurt a. M.: Campus Forschung.
- Birke, Peter (2022): *Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien/Berlin: Mandelbaum Verlag.
- Birke, Peter; Bluhm, Felix (2019): *Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit*. *Sozial.Geschichte.Online* 25: 11–44. DOI: 10.17185/duerpublico/70543.

- BPEX (2020): KEP-Studie 2020 – Analyse des Marktes in Deutschland. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes Paket und Expresslogistik e.V. (BIEK).
- BPEX (2024): Zustellerbefragung 2024 – Ergebnisse. KE-Consult.
- Bundesverband Paket- & Expresslogistik (2023): Zahlen und Fakten. URL: <https://www.biek.de/startseite.html> (Zugriff: 2. Juni 2023).
- Carstensen, Anne; Hess, Sabine; Riedner, Lisa; Schwenken, Helen (2022): Solidarität – Kooperation – Konflikt. Migrantische Organisationen und Gewerkschaften in den 1970/80er Jahren. Hamburg: VSA Verlag.
- Faire Mobilität (2022a): Faire Mobilität. Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv. Flyer.
- Faire Mobilität (2022b): Informationen zur Branche der „Kurier- und Paketdienste“. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität. URL: <https://www.faire-mobilitaet.de/kurier-und-paketdienste> (Zugriff: 2. Februar 2023).
- Goeke, Simon (2014): The Multinational Working Class? Political Activism and Labour Migration in West Germany During the 1960s and 1970s. *Journal of Contemporary History* 49 (1): 160–182. DOI: 10.1177/0022009413505665.
- Haidinger, Bettina (2015): Organizing peripheral workers in parcel delivery. In: Drahekoupil, Jan (Hg.): The outsourcing challenge. Organizing workers across fragmented production networks. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 199–216.
- Handelsblatt (2019): Bundesweite Razzia: Jede dritte Zustellfirma verstößt gegen Arbeitsrecht, 17. Februar 2019. URL: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/paketbranche-bundesweite-razzia-jede-dritte-zustellfirma-verstoest-gegen-arbeitsrecht/23992134.html> (Zugriff: 1. März 2024).
- Holst, Hajo; Singe, Ingo (2013): Ungleiche Parallelwelten – zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung. *AIS-Studien* 6 (2): 41–60. DOI: 10.21241/ssoar.64795.
- IG Bau (2021): Jahresmitgliedschaft für Wanderarbeitende. URL: <https://igbau.de/Jahresmitgliedschaft.html> (Zugriff: 20. Januar 2023).
- IG Metall (2017): Die IG Metall – eine Organisation für Einwanderer. URL: <https://www.igmetall.de/ueber-uns/die-ig-metall-eine-organisation-fuer-einwanderer> (Zugriff: 23. August 2024).
- Jansen, Andreas (2020): Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 167).
- Neuhauser, Johanna; Birke, Peter (2021): Migrantische Arbeit unter Covid-19: Leerstellen in der Arbeitssoziologie. *Arbeits- und Industriosozologische Studien* 14 (2): 59–69.
- Neuhauser, Johanna; Birke, Peter (2023a): Migration and labour unrest during the pandemic: Studies from Germany and Austria. *The Economic and Labour Relations Review* 34 (3): 426–443. DOI: 10.1017/elr.2023.31.
- Neuhauser, Johanna; Birke, Peter (2023b): Migration and Work – Theoretical Perspectives under the Impression of Multiple Crises. *Sozial.Geschichte Online* 34: 1–29.
- Penninx, Rinus; Roosblad, Judith (Hg.) (2000): Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960 – 1993. A comparative study of the attitudes and actions of trade unions in seven West European countries. Universiteit van Amsterdam. New York: Berghahn Books.
- Pries, Ludger; Shinozaki, Kyoko (2015): Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken. *WSI-Mitteilungen* (5): 374–381.

- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21 (3): 217–237.
- Schmierl, Klaus; Schneider, Pauline; Struck, Olaf (2021): Gläserne Paketbot*innen. Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in Kurier-, Express- und Paketdiensten. *WSI-Mitteilungen* 74 (6): 472–478.
- Şerban, Monica; Croitoru, Alin (2022): The Covid-19 Pandemic as an Opportunity to Bring the Migration of Agricultural Workers into Focus Through Media Coverage. *Estudios Geográficos* 83 (293). DOI: 10.3989/estgeogr.2022117.117.
- Spiegel (2024): Zoll wittert Organisierte Kriminalität in Teilen der Paketbranche. Subunternehmer, Strohleute, Schwarzarbeit. URL: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/schwarzarbeit-zoll-wittert-organisierte-kriminalitaet-in-teilen-der-paketbranche-a-0e97f479-05db-4c72-98c7-6db598f78f04> (Zugriff: 28. August 2024).
- Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (1996): *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Tapia, Maite; Holgate, Jane (2018): Fighting Precariousness: Union Strategies towards Migrant Workers in the UK, France, and Germany. In: Doellgast, Virginia Lee; Lillie, Nathan; Pulignano, Valeria (Hg.): *Reconstructing solidarity. Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 188–206.
- Ver.di (2023a): Elend und Ausbeutung – Berichte aus der Beratungspraxis. In: FAIR zugestellt statt ausgeliefert. Für die Eigenbeschäftigung der Zusteller*innen in der Paketbranche. Für einen nachhaltigen Gesundheitsschutz, 14–33.
- Ver.di (2023b): Fair zugestellt statt ausgeliefert. Zahlen, Daten, Fakten 2023.
- Wagner, Sabrina (2018): Die „Armutsmigranten“ kommen. Zur Repräsentation von Migrantinnen und Migranten aus Bulgarien und Rumänien in der deutschen Tagespresse. In: Lünenborg, Margreth; Sell, Saskia (Hg.): *Politischer Journalismus im Fokus der Journalistik*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 261–285.
- WDR (2023): Strafverfahren nach Zoll-Prüfungen in Paketbranche, 11. Oktober 2023. URL: <https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/zoll-prueft-paketdienstleister-100.html> (Zugriff: 1. März 2024).