



Bundesnetzagentur

# **Wesentliche Arbeitsbedingungen der Subunternehmer im lizenzierten Briefbereich**

**Stand: Juni 2015**

## Inhaltsverzeichnis

Wesentliche Ergebnisse	4
1. Grundlagen	8
1.1 Beiratsbeschluss	8
1.2 Subunternehmerbegriff	8
1.3 Gegenstand der Untersuchung	9
1.4 Vorgehensweise	9
2. Branchenuntersuchung	11
2.1 Methode	11
2.2 Wertschöpfungskette der Briefbeförderung	12
2.3 Ausgliederungspraxis der DP AG	12
2.3.1 Ausgliederung von Transportdienstleistungen	13
2.3.2 Ausgliederung filialbezogener Tätigkeiten	14
2.4. Ausgliederungspraxis der Wettbewerber	15
2.4.1 Geschäftsmodelle und Strategien	15
2.4.2 Betrachtung der ausgelagerten Wertschöpfungsbereiche	18
2.5 Analyse der branchenspezifischen Beschäftigungsverhältnisse	19
2.5.1 Beschäftigte bei Transportunternehmen	19
2.5.1.1 Taxifahrer	19
2.5.1.2 Kraftfahrer in der KEP-Branche und im Speditionsgewerbe	19
2.5.2 Zusteller bei Subunternehmern	21
2.5.3 Beschäftigte bei Agenturen (Einzelhandel)	22
3. Erhebung	23
3.1 Datengrundlage	23
3.2 Bereinigung der Datengrundlage	23
3.3 Methodik	24
3.3.1 Vollerhebung der Arbeitsbedingungen bei Transportunternehmen	24
3.3.2 Teilerhebung der Arbeitsbedingungen bei Agenturnehmern	24
3.3.3 Stichprobendesign	25
3.3.4 Anzahl der befragten Subunternehmer	27

4. Auswertung der Befragung der Subunternehmer	28
4.1. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei Transportunternehmen	28
4.1.1 Rücklaufquote	28
4.1.2 Auswertbare Fragebögen	28
4.1.3 Tätigkeitsschwerpunkte der Subunternehmen	28
4.1.4 Umsatzanteil von Briefbeförderungsdienstleistungen	32
4.1.5 Vergütungssysteme	34
4.1.6 Beschäftigtenzahl im gewerblichen und kaufmännischen Bereich	36
4.1.7 Lohnart und Lohnhöhe	38
4.2 Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei Filialunternehmen	44
4.2.1 Rücklaufquote	44
4.2.2 Auswertbare Fragebögen	44
4.2.3 Struktur der Filialunternehmen	44
4.2.4 Tätigkeitsschwerpunkte der Subunternehmen	45
4.2.5 Vergütungssystem	48
4.2.6 Umsatzanteil für Briefdienstleistungen	49
4.2.7 Beschäftigtenzahl	49
4.2.8 Lohnart und Lohnhöhe	50
4.3 Sonstige wesentliche Arbeitsbedingungen	53
4.3.1 Sonderzahlungen	53
4.3.2 Urlaubsanspruch	54

## Wesentliche Ergebnisse

Die Bundesnetzagentur hat den Beirat am 31.03.2014 über die wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den **Lizenznehmern** im Briefbereich unterrichtet.

Am 29.06.2015 legt die Bundesnetzagentur dem Beirat ihren Bericht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den **Subunternehmern** im lizenzierten Briefbereich vor.

Ende 2013 waren bei der Bundesnetzagentur nahezu 16.000 Subunternehmer im Briefbereich gemeldet, ca. 10.000 davon Filialpartner der Deutschen Post AG. Um deren Arbeitsbedingungen abzubilden, hat die Behörde zwei Befragungen durchgeführt:

Die als Subunternehmer tätigen **Transportunternehmen** (ca. 2.600 Unternehmen nach Bereinigung von Doppelmeldungen) wurden sämtlich einzeln befragt (**Vollerhebung**).

Die **Filialpartner** wurden mit Blick auf die Gleichartigkeit der mit ihnen vereinbarten Bedingungen im Wege einer repräsentativen **Stichprobe** (knapp 1.200 Unternehmen) befragt. Die Auswahl der befragten Filialpartner erfolgte branchenbezogen und unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten.

Die Erhebung richtete sich ausschließlich an Unternehmen, die **ohne eigene Lizenz** als Subunternehmer für Lizenzinhaber im Briefsektor tätig sind. (Unternehmen mit eigener Lizenz, die durch Kooperation auch als Subunternehmer für andere Lizenznehmer arbeiten (z. B. Partner der Mail Alliance und P2), sind aufgrund ihrer Lizenznehmereigenschaft nicht hier, sondern in der Erhebung vom 31.03.2014 erfasst).

Erfasst wurden die Arbeitsbedingungen der **abhängig Beschäftigten** der Subunternehmer einschließlich der Arbeitnehmer in Minijobs.

Die Bestandsaufnahme spiegelt die wesentlichen Arbeitsbedingungen bis Ende des Jahres 2013 wider.

Für den **kompletten Subunternehmerbereich** zeigt sie folgende Marktstrukturen und Ergebnisse:

- Die DP AG wie auch alternative Briefdienstleister haben wesentliche Kernbereiche ihrer Tätigkeit ausgelagert (**Outsourcing-Strategien**). Hiervon betroffen sind die Wertschöpfungsstufen „Einsammeln“, „Transport“, „Filialbetrieb“ und – im Verlagswesen – die eigentliche „Zustellung“. Nahezu alle Briefdienstleister setzen auf einzelnen Stufen der Beförderungskette Subunternehmer ein, dies aber mit unterschiedlicher Intensität. Der **Schwerpunkt** des Subunternehmereinsatzes liegt bei allen Briefdienstleistern beim **Transport**.
- Subunternehmer übernehmen Transportleistungen (Leerung von Briefkästen und Fahrten zwischen den Briefzentren). Für die DP AG betreiben die Subunternehmer auch Postfilialen bzw. Agenturen. Alternative Briefdienstleister setzen Subunternehmer auch in der Zustellung ein – hierbei handelt es sich zumeist um Unternehmen mit eigener Lizenz (wie z. B. Partner der Dienstleistungsverbände P2 und Mail Alliance).

Die Auswertung für den **Transportbereich** zeigt folgende Ergebnisse:

- **Erwerbsquellen der Subunternehmer:** Die beim Transport von Briefsendungen eingesetzten Subunternehmer sind Unternehmen aus dem Speditions- und KEP-Bereich (Fernverkehr) sowie Kurier- und Taxiunternehmen (Abholung und Nahverkehr). Die Unternehmen betätigen sich primär im Bereich der Güter- bzw. der Personenbeförderung. Für die größeren dieser Unternehmen ist die **Briefbeförderung wirtschaftlich eher von nachrangiger Bedeutung**.
- Der durchschnittliche Brutto-Arbeitslohn im gewerblichen Subunternehmerbereich (**Kraftfahrer und Zusteller**) betrug bundesweit **8,31 Euro** pro Stunde und lag somit 2013 unterhalb des seit Januar 2015 geltenden Mindestlohns von 8,50 Euro.
- Bei dem durchschnittlichen Bruttolohn von 8,31 Euro im gewerblichen Bereich zeigt sich ein **Ost-West-Gefälle**. Der Brutto-Stundenlohn im gewerblichen Bereich der **westdeutschen** Bundesländer lag mit durchschnittlich **8,79 Euro** im

Jahr 2013 über dem heutigen Mindestlohn. In **Ostdeutschland** lag der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn für gewerblich Beschäftigte in diesem Zeitraum bei **7,41 Euro**.

- Die hier dargestellten regionalen Lohnunterschiede finden sich auch in den Branchen, wie z. B. im Speditions- und KEP-Markt und im Taxigewerbe, in denen die Subunternehmen häufig ihr Kerngeschäft betreiben.
- Der durchschnittliche Brutto-Arbeitslohn im **kaufmännischen** Subunternehmerbereich lag 2013 bundesweit mit **10,10 Euro** pro Stunde deutlich über dem nun geltenden gesetzlichen Mindestlohn. Auch hier zeigt sich ein ausgeprägtes Ost-West-Gefälle.
- **Vergütungsformen:** Kaufmännisch Beschäftigte werden zumeist pauschal vergütet. Bei gewerblich Beschäftigte werden unterschiedliche Vergütungsformen angewandt: Pauschalvergütung, Leistungsvergütung, Mischformen mit Elementen aus beiden Bereichen.
- **Sonderzahlungen:** 18 Prozent der kaufmännisch Beschäftigten erhielten im Jahr 2013 Sonderzahlungen in durchschnittlicher Höhe von 1.270 Euro. Von den gewerblich Beschäftigten erhielten 38 Prozent Sonderzahlungen in durchschnittlicher Höhe von 1.038 Euro. Diese **Sonderzahlungen** sind **im** ermittelten **Brutto-Durchschnittslohn nicht enthalten**.
- **Urlaubsansprüche:** Die gesetzlichen Urlaubsansprüche wurden gewährt.

Die Analyse der Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten bei den **Agenturnehmern** ergibt folgendes Bild:

- Die als Betreiber von Agenturen eingesetzten Subunternehmer sind in erster Linie dem **Einzelhandel** zuzurechnen. Für die Agenturneher sind postalische Tätigkeiten wie die Annahme von Briefsendungen zumeist von nachrangiger ökonomischer Bedeutung.

- Für filialbezogene Tätigkeiten werden bundesweit einheitliche, transaktionsabhängige Entgelte vereinbart.
- Die bei Subunternehmern als Einzelhändler bzw. Verkäufer beschäftigten Arbeitnehmer verdienten durchschnittlich **9,31 Euro** und erhielten damit Löhne oberhalb des Mindestlohns. Als Subunternehmen wurden überwiegend Klein- und Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten eingesetzt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Briefbeförderung für die damit befassten Subunternehmer in der Regel nicht das Kerngeschäft ihrer wirtschaftlichen Betätigung, sondern eine Nebenerwerbsquelle darstellt. Die Lohnhöhe der in dieser Branche überwiegend beschäftigten Berufskraftfahrer und der Taxifahrer und Kuriere orientiert sich an den Löhnen ihres jeweiligen Kerngeschäftes; typischerweise an den Bedingungen des Speditions- und KEP-Bereiches (Logistikbereich). Die Lohnhöhe der bei den Subunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer wird damit letztlich nicht durch das Briefgeschäft bestimmt.

## 1. Grundlagen

### 1.1 Beiratsbeschluss

Der Beirat der Bundesnetzagentur hatte am 28. Januar 2013 folgenden Beschluss gefasst:

„Der Beirat fordert den Präsidenten der Bundesnetzagentur auf, eine Vollerhebung der wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den im Postmarkt tätigen Unternehmen in den Vorhabenplan der Bundesnetzagentur für 2013 aufzunehmen und die Ergebnisse dem Beirat zuzuleiten. Die Bundesnetzagentur hat dabei zu berücksichtigen, dass nach der Rechtsprechung auch die Subunternehmer im lizenzierten Bereich tätig sind, dass also auch deren Arbeitsbedingungen ermittelt werden müssen – mittelbar über die beauftragenden Lizenznehmer oder erforderlichenfalls unmittelbar bei den Subunternehmern.“

Die Bundesnetzagentur hat daraufhin den Beirat in der Sitzung vom 31. März 2014 über die Ergebnisse der Untersuchung der wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den **Lizenznehmern** informiert. Im nunmehr zweiten Schritt erfolgt hier der Bericht zur Untersuchung der wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den **Subunternehmern**.

### 1.2 Subunternehmerbegriff

Die im Briefmarkt tätigen Lizenznehmer setzten bei der Erbringung ihrer Leistungen nicht nur eigenes Personal, sondern auch sog. Verrichtungs- und Erfüllungsgehilfen ein. Nach dem Marktverständnis werden diese allgemein mit dem Begriff „Subunternehmer“ bezeichnet. Es handelt sich hierbei um Unternehmen, welche Teile der Briefbeförderungsleistungen erbringen. Betrachtet werden im Rahmen dieser Untersuchung ausschließlich solche Unternehmen, die **ohne eigene Lizenz als Subunternehmer** für Lizenzinhaber tätig sind. Sofern ein Zustellunternehmen mit Lizenz seinerseits als Subunternehmer für einen Briefdienstleister bzw. im Rahmen eines Kooperationsverhältnisses tätig wird – wie es z. B. in den Verbänden der Mail Alliance und P2 der Fall ist – sind diese Unternehmen hier nicht erfasst. Diese Unternehmen sind lizenzpflichtig. Die Arbeitsbedingungen der bei ihnen abhängig



Beschäftigten sind bereits in die Untersuchung der Lizenznehmer vom März 2014 eingeflossen.

### 1.3 Gegenstand der Untersuchung

Das Postgesetz (PostG) nennt den Begriff der wesentlichen Arbeitsbedingungen in § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3. Nach allgemeinem Verständnis gehören hierzu die Art des Beschäftigungsverhältnisses, die Entlohnung, eventuell gewährte Sonderzahlungen und Urlaubsansprüche. Anhand dieser Merkmale hat die Bundesnetzagentur **zwei Fragebögen** entwickelt, die die besondere Struktur der als **Transportunternehmen** eingesetzten Subunternehmer zum einen und der **Filialpartner** der DP AG zum anderen berücksichtigt. Die Fragebögen beziehen sich insbesondere auf folgende betriebswirtschaftliche und beschäftigungsrelevante Aspekte:

- Unternehmensbezogene Kenndaten (Umsatz und Vergütungssystem)
- Entlohnung (Lohnart, Lohnhöhe)
- Arbeitszeiten
- Sonderzahlungen und Urlaubsanspruch

### 1.4 Vorgehensweise

Bei der dieser Untersuchung vorausgehenden Befragung der Lizenznehmer wurden nahezu 16.000 Subunternehmer benannt. Hierbei handelte es sich um nahezu 6.000 Transportunternehmen und rund 10.000 Filialpartner an 9.500 Standorten.

Angesichts der großen Zahl der zu Befragenden hat die Bundesnetzagentur ein Erhebungskonzept entwickelt.

Der empirischen Erhebung der Arbeitsbedingungen vorgeschaltet ist eine Marktstrukturanalyse. Hierbei wurden die Branchen untersucht, in denen die Subunternehmer tätig sind. Im Fokus der Betrachtung standen die allgemeinen Beschäftigungsbedingungen im Transportgewerbe und im stationären Einzelhandel.

Basierend auf den Ergebnissen der Marktstrukturanalyse entschied sich die Bundesnetzagentur für ein differenziertes Vorgehen bei der Erhebung der Transportunternehmen einerseits und der Filialpartner andererseits. Die Transportunternehmen wurden – nach Bereinigung der Datenlage – sämtlich per Fragebogen angeschrieben

(Vollerhebung). Von den rund 10.000 Filialpartnern wurden im Wege einer repräsentativen Stichprobe etwa 1.200 ermittelt und befragt. Bei der Stichprobenauswahl wurden branchenbezogene und regionale Besonderheiten (Disparitäten) berücksichtigt.

Um eine möglichst kurze Verfahrensdauer und eine hohe Datenqualität zu gewährleisten, hat die Bundesnetzagentur die Fragebögen auch als elektronisches Formular erstellt und so programmiert, dass nicht plausible Antworten, Fehler oder fehlende Angaben dem Benutzer sofort angezeigt wurden. Die elektronischen Fragebögen wurden auf einer dafür eingerichteten Seite im Internet bereitgehalten.

In zwei Tranchen wurden zeitlich versetzt die auf Grundlage des Erhebungskonzepts ermittelten Subunternehmer angeschrieben und die Fragebögen übersandt. Neben einem Hinweis auf die Möglichkeit, den Fragebogen online zu beantworten, wurde gleichzeitig eine entsprechende Information auf der Internetseite der Bundesnetzagentur prominent platziert. Für eventuelle Rückfragen der Auskunftspflichtigen wurde eine gesonderte Telefonnummer veröffentlicht.

Die Fragebögen wurden mit einem informatorischen Anschreiben und einem ausführlichen Bescheid an die Transportunternehmen und an die Agenturinhaber verschickt. Für die Beantwortung des Fragebogens wurde den Empfängern eine Frist von vier Wochen gesetzt. Nach Ablauf der ersten Rückäußerungsfrist wurde den Unternehmen, die nicht geantwortet hatten, eine Nachfrist gesetzt.

Obwohl die Bundesnetzagentur für die Auskunftspflichtigen die einfache Variante der elektronischen Übermittlung der Fragebögen mit integrierter Plausibilitätskontrolle vorgehalten hatte, zeigte sich Mitte Dezember, dass die meisten die klassische Papierform verwendeten. Am Ende hatten lediglich 12 Prozent von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Beantwortung online zu bearbeiten.

Aufgrund der sehr hohen Zahl von Rückläufen in Papierform zeichnete sich ein hoher Bearbeitungsaufwand ab. Die Bundesnetzagentur hat daraufhin den Personaleinsatz für das Projekt erweitert.

## **2. Branchenuntersuchung (Marktstrukturanalyse)**

### **2.1 Methode**

Um insbesondere das als repräsentativ anzusehende Lohnniveau bei den Subunternehmen einschätzen zu können, hat die Bundesnetzagentur sich zunächst mit den branchenüblichen Arbeitsbedingungen unter besonderer Beachtung der Lohn- und Vergütungssituation in den Branchen befasst, denen die Subunternehmer angehören. Diese branchenbezogenen Ergebnisse wurden den für Transportunternehmen und Agenturnehmer festgestellten durchschnittlichen Löhnen und anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen gegenübergestellt.

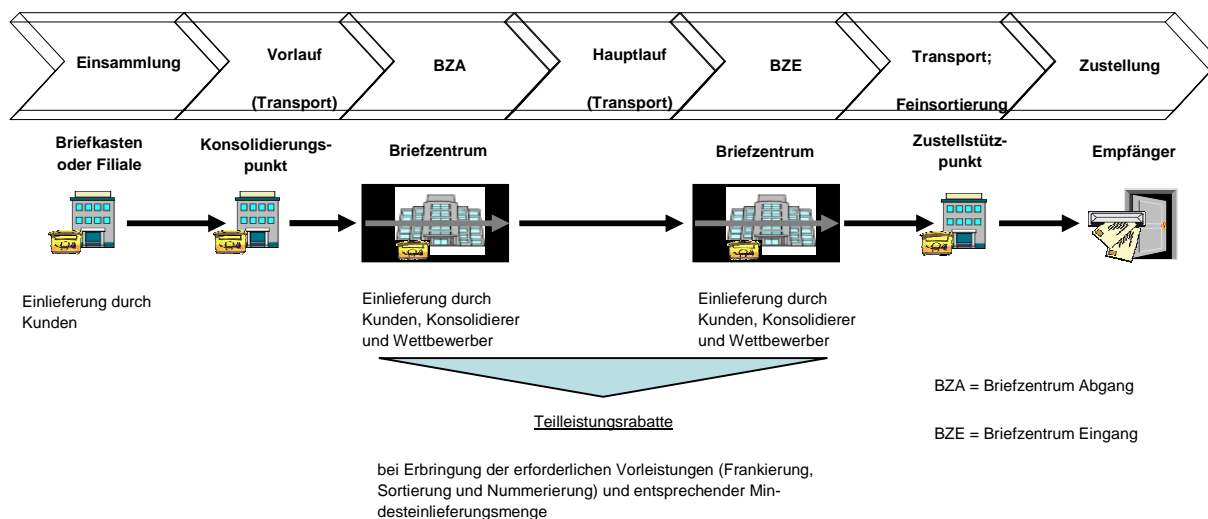
Zur Beurteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmern wurde zunächst herausgearbeitet, in welchen Branchen die Subunternehmer schwerpunktmäßig tätig sind. Die relevanten Erkenntnisse beruhen auf Angaben von bundesweit und regional agierenden Briefdienstleistern, die sich detailliert zur Branchenzugehörigkeit, zur Auftragsvergabe, zu den für Subunternehmer maßgeblichen vertraglichen Regelungen einschließlich der angewandten Vergütungsmodelle geäußert haben. Um einen vertieften Einblick in das Lizenznehmer-Subunternehmer-Verhältnis zu erhalten, wurden die DP AG sowie ihre Wettbewerber um Stellungnahme gebeten. Insbesondere hatte die Bundesnetzagentur die Unternehmen aufgefordert, sich zu Art und Umfang der ausgelagerten postalischen Dienstleistungen zu äußern. Im Wesentlichen wurden dazu die Umsatzanteile der an Subunternehmer vergebenen Leistungen für die einzelnen Wertschöpfungsstufen getrennt abgefragt.

Zur Beschreibung der Branchensituation hat die Bundesnetzagentur auf allgemein zugängliche Branchenreports sowie auf Arbeitsmarktstudien der Bundesagentur für Arbeit und den vom wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) herausgegebenen Lohnspiegel sowie ergänzend auf statistische Erhebungen zurückgegriffen (Projekt Lohnspiegel; Arbeitspapier 27; September 2014). Dank dieser mitunter sehr detaillierten branchenbezogenen Angaben konnten Rückschlüsse auf die Durchschnittslöhne gezogen und mit den von den Subunternehmen abgegebenen Lohnhöhen abgeglichen werden.

## 2.2 Wertschöpfungskette der Briefbeförderung

Das Briefbeförderungsnetz ist darauf ausgelegt, Briefsendungen von Absendern, die über das gesamte Bundesgebiet verteilt sind, einzusammeln, zu sortieren und zu Empfängern an beliebigen Orten zu verteilen. Die Briefbeförderungskette umfasst die Produktionsstufen Einsammlung, Sortierung (Abgangs- und Eingangssortierung), Transport und Zustellung. Im Prinzip ist der Produktionsprozess für sämtliche Sendungsarten (Korrespondenz, Werbesendungen, etc.) identisch. Hinsichtlich der Brieflogistik unterscheiden sich die Abläufe bei der DP AG einerseits und den alternativen Briefdienstleistern nur unwesentlich.

Die Wertschöpfungskette der Briefbeförderung kann vereinfachend anhand folgender Abbildung verdeutlicht werden:



## 2.3 Ausgliederungspraxis der DP AG

Der Markt für lizenzpflichtige Postdienstleistungen (Beförderung von Briefsendungen deren Einzelgewicht nicht mehr als 1000g beträgt) wird im Wesentlichen durch die DP AG geprägt. Der gegenwärtige absatz- und umsatzabhängige Marktanteil liegt bei 87 Prozent (Bericht der Bundesnetzagentur für die Sitzung des Beirats am 22.09.2014; Informationen zur Situation auf dem Postmarkt; Seite 23).

Die DP AG verfügt über ein flächendeckendes Annahme- und Zustellnetz. Das Annahmernetz besteht insbesondere aus mehr als 12.000 Filialen an rund 9.500 Standorten, die auf Grundlage eines Agenturbetriebs organisiert sind (Bericht der

Bundesnetzagentur für die Sitzung des Beirats am 22.09.2014). Das heißt, die DP AG greift auf bestehende Geschäftsinfrastrukturen des örtlichen Einzelhandels, wie z. B. Supermärkte, Zeitschriftenläden, Bäcker etc., sowie auf Filialen der Postbank zurück.

Die Filialpartner der DP AG verfügen über keine Lizenz und sind im Bereich der Postdienste als Subunternehmer (Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfe) der DP AG tätig.

Im Bereich der Zustellung und Sortierung besitzt die DP AG eine Organisation bestehend aus 82 Sortierzentren und 3.400 Zustellstützpunkten, von denen rund 54.000 Zustellbezirke bedient werden (Rausch, Benjamin; Wettbewerb durch Netzzugang (2009); Seite 34). Im Bereich der Brieflogistik waren in 2013 rund 86.000 eigene Arbeitnehmer in der Zustellung beschäftigt.

Während die Paketzustellung zum Teil über Subunternehmer abgewickelt wird, operiert die DP AG in den Kernbereichen der Brieflogistik ausschließlich mit eigenem Personal. Von den Auslagerungsprogrammen der DP AG an Fremdfirmen sind als wertschöpfungsrelevante Prozesse der Brieflogistik das Einsammeln, die Transportleistungen und der Ablauf bei den Filialpartnern betroffen.

### **2.3.1 Ausgliederung von Transportdienstleistungen**

Bei der Ausgliederung bildet der Transportbereich – wie bei den anderen Lizenzinhabern auch - den Schwerpunkt. Die DP AG hat einen wesentlichen Teil der Transporte fremd vergeben (Taxiunternehmen, private Kuriere, Speditionen usw. als so genannte Service-Partner). Die Transportleistungen werden hierbei hauptsächlich durch kleinere Unternehmen mit relativ kleinem Fuhrpark mit begrenzter Transportkapazität erbracht. Hierbei zählt die Beförderung von Briefsendungen üblicherweise nicht zum Kerngeschäft der eingeschalteten Transportunternehmen. In der Regel handelt es sich hier um eine Nebenerwerbsquelle für z.B. Taxiunternehmen oder andere private Kurierdienste. Für die im Zusammenhang mit der Briefbeförderung anfallenden Tätigkeiten werden allenfalls drei bis vier Stunden täglich für das Einsammeln veranschlagt. Die Transportaufträge werden von der DP AG durch Ausschreibungen auf einem Onlineportal vergeben.

Im Hauptlauf, d.h. bei den Fahrten zwischen den Briefzentren, wickeln externe Speditionen inzwischen einen Großteil der Transporte ab. Dadurch kann die DP AG insbesondere Kosten für den Unterhalt eigener Fahrzeuge einsparen, die sonst tagsüber hohe Opportunitätskosten verursachen.

### **2.3.2 Ausgliederung filialbezogener Tätigkeiten**

Im Jahr 1995 existierten etwa 17.000 Filialen/Agenturen der DP AG, die nach und nach in fremdbetriebene Postagenturen umgewandelt wurden. Zum 1. Juli 2010 wurde die große Mehrzahl der noch in Eigenbetrieb verbliebenen Standorte in die Postbank Filial GmbH übergeleitet. Die restlichen Standorte wurden spätestens im Laufe des Jahres 2011 in Partner-Filialen im Handel umgewandelt, einige wurden geschlossen. Bei den Postagenturen übernimmt ein bestehendes Geschäft das Angebot einer lokalen Postfiliale. In der Regel handelt es sich um Geschäfte des stationären Einzelhandels wie Kioske, Zeitschriftenläden, Supermärkte oder auch Tankstellen, die dann neben dem Kerngeschäft auch Produkte und Dienstleistungen der DP AG anbieten.

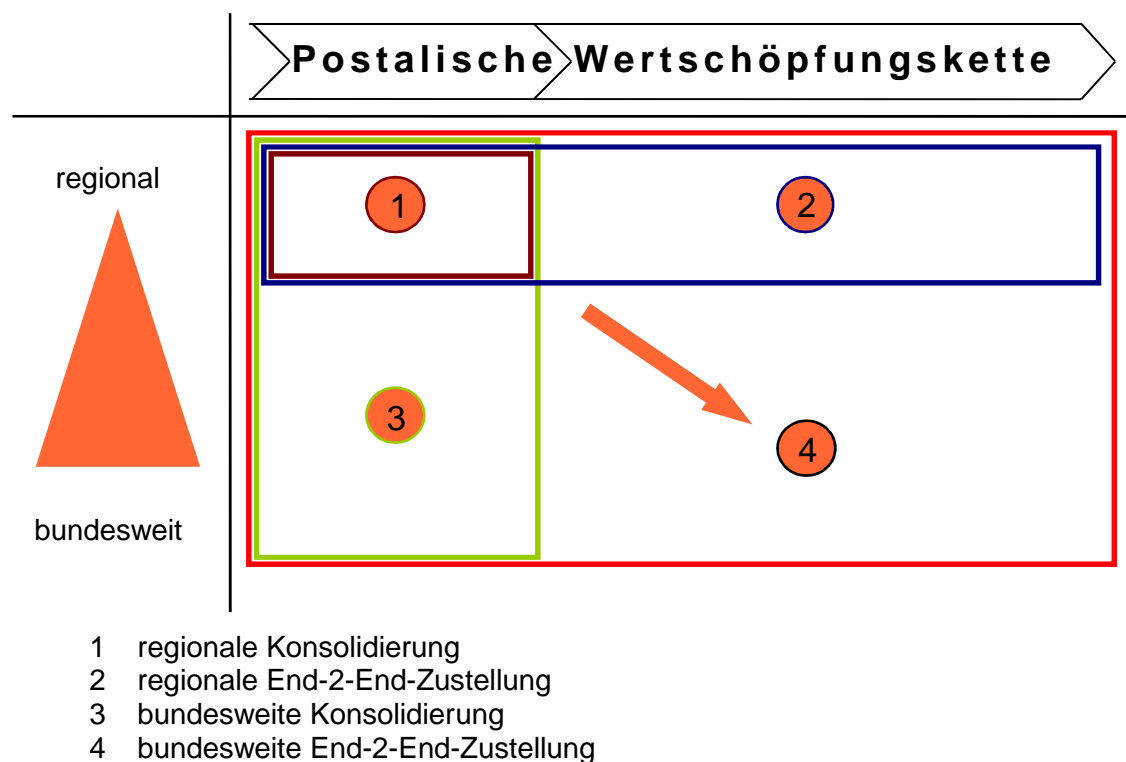
Die Vergütung der Agenturneher erfolgt auf der Basis einheitlicher in den Partnerverträgen festgelegten Vergütungsregelungen. Diese betreffen die Gesamtheit der übernommenen Post- und Finanzdienstleistungen sowie sonstige Nicht-Postdienstleistungen. Hierbei kommen je nach Leistungsumfang zwar verschiedene Vertragstypen zur Anwendung, diese unterscheiden sich aber nicht hinsichtlich der Vergütungsmodelle. Die Vergütungsregelungen in den Partnerverträgen sehen neben einer Pauschalvergütung als wesentlichem Element ein Transaktionspreismodell vor. Danach richtet sich die Höhe des Transaktionsentgeltes nach der erbrachten Leistung. Für den Bereich der Postdienstleistungen beinhaltet die Vergütung neben der Basisvergütung eine variable Komponente.

## 2.4 Ausgliederungspraxis der Wettbewerber

### 2.4.1 Geschäftsmodelle und Strategien

Alternative Anbieter von Briefbeförderungsleistungen sehen sich einem starken Konkurrenzdruck ausgesetzt. Um sich als alternativer Briefdienstleister auf diesem Markt etablieren zu können, haben sie auf bestimmte Marktsegmente bzw. Kundengruppen spezialisierte Geschäftsmodelle entwickelt und sich auf Teilmärkte, vor allem den Geschäftskundenbereich, konzentriert. Neben der DP AG sind auf dem Briefmarkt Ableger ausländischer Postunternehmen, insbesondere auch Tochterunternehmen von Zeitungsverlagen sowie unabhängig voneinander operierende Dienstleister als Anbieter von Ende-zu-Ende Briefbeförderungsleistungen tätig, aber auch Unternehmen, die sich auf die Konsolidierung spezialisiert haben.

Bei den verschiedenen auf dem Briefmarkt agierenden Zustellunternehmen lassen sich folgende Geschäftsmodelle identifizieren:



#### Regionale/lokale Ende-zu-Ende-Anbieter

Briefdienstleister, die hauptsächlich als regionale bzw. lokale Anbieter agieren, bieten für das eigene begrenzte Gebiet Ende-zu-Ende-Dienstleistungen an, in dem sie sämtliche Beförderungsprozesse selbst erbringen. Üblicherweise werden die Sen-

dungen bei Geschäftskunden abgeholt, in eigenen Sortierzentren sortiert und im selbst versorgten Gebiet zugestellt. Briefe außerhalb des eigenen versorgten Gebietes werden entweder anderen Postdienstleistern zur Weiterbeförderung übergeben oder im Wege der Konsolidierung anderen Unternehmen zugeführt. Im Rahmen der Zustellung innerhalb des eigenen versorgten Gebietes erfolgt in der Regel kein Rückgriff auf andere Kooperationspartner oder Verrichtungs- und Erfüllungsgehilfen. Soweit auf Subunternehmer zurückgegriffen wird, betrifft dies vornehmlich Abholfahrten. Hierzu werden üblicherweise Taxiunternehmen oder auch **Kuriere** als Subunternehmer eingesetzt.

### **Überregionale Ende-zu-Ende-Anbieter**

Nach der DP AG ist die PostCon Deutschland-GmbH als 100-prozentige Tochtergesellschaft des niederländischen Postkonzerns PostNL ein großer Marktakteur auf dem deutschen Briefmarkt. PostCon verfügt insbesondere im Gebiet Rhein-Ruhr sowie im Rhein-Main-Gebiet über eigene Abhol- und Zustellstrukturen. Die Zustellung außerhalb dieser Gebiete erfolgt vornehmlich im Rahmen von Kooperationspartnerschaften. PostCon ist Partner der Mail Alliance, einem Dienstleisterverbund aus zahlreichen Regionalgesellschaften. Neben regionalen und überregionalen Ende-zu-Ende-Dienstleistungen ist PostCon auch im Bereich der Konsolidierung tätig. Im Rahmen ihrer Teilleistungsverträge liefert sie entsprechend vorbereitete Sendungen in Briefzentren der Deutschen Post AG ein. PostCon setzt Subunternehmer für Transportfahrten zwischen Depots bzw. zu Niederlassungen von Kooperationspartnern ein. Die Abholung und Zustellung erfolgt durch eigene Beschäftigte bzw. durch Kooperationspartner der Mail Alliance, die obgleich hier als Subunternehmer tätig, ihrerseits Lizenznehmer sind.

### **Dienstleistungsverbände**

In der Vergangenheit haben sich, um eine möglichst bundesweite Flächendeckung zu erreichen, zwischen zumeist lokalen oder regionalen Anbietern Kooperationsverbände („Mail Alliance“, „P2“) gebildet. Der Dienstleisterverbund Mail Alliance besteht aus rund 120 Unternehmen, u.a. PostCon, PIN Mail, Main-PostLogistik. Im P2-Netzwerk (mehr als 35 Unternehmen) haben sich insbesondere die Zustellunternehmen von südwestdeutschen Zeitungsverlagsgesellschaften zusammengeschlossen. Subunternehmer werden bei den Zeitungsverlagsgesellschaften insbesondere im



Bereich der Zustellung eingesetzt. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Dienstleister, die zusätzlich zur Verteilung von Zeitungen, Zeitschriften und Prospekten auch Briefzustelleistungen erbringen.

### **Briefdienstleister mit Verlagshintergrund**

Bei den im P2-Verbund agierenden Unternehmen handelt es sich mehrheitlich um Verlags- und Zeitungsgesellschaften bzw. mit Verlagshäusern assoziierten Unternehmen. Seit der Liberalisierung des deutschen Briefmarktes im Jahre 1998 betätigen sich Verlagsgesellschaften von Tageszeitungen und Anzeigenblättern zum Teil auch im Briefgeschäft. Der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDVZ) geht davon aus, dass in vier Fünfteln der Städte und Gemeinden in Deutschland Verlage als Postdienstleister tätig sind. Als Zeitungszustellunternehmen verfügen sie über Erfahrungen in der flächendeckenden, regionalen Zustellung. Die Zeitungsverlage sind selbst nur mit dem Vertrieb und die Abonnementverwaltung von Zeitungen und Zeitschriften befasst.

Für die Zustellung von Briefen greifen die Zeitungsverlage in ihrem Versorgungsgebiet auf das bereits vorhandene flächendeckende, regionale Zustellnetz für Zeitungen zurück. Die Briefzustellung der Zeitungsverlage wird üblicherweise als eigener Geschäftsbereich in einer Tochtergesellschaft neben der Vertriebs-/ Verwaltungsgesellschaft geführt (Logistik- und/oder Zustellgesellschaften). Mit Blick auf logistische Prozesse wird eine Auslagerungsstrategie verfolgt, bei der nahezu sämtliche Prozesse im Rahmen der Brieflogistik ausgelagert sind.

Die Abholung von Briefsendungen beim Absender wird regelmäßig durch eine dem Verlagshaus nachgeordnete Logistikgesellschaft gesteuert. Die Logistikgesellschaft organisiert den weiteren Beförderungsprozess. Als übergeordnete Instanzen überwachen die Logistikgesellschaften die operativen Prozesse bei den ihnen unterstellten Tochtergesellschaften (Zustellgesellschaften bzw. „Satelliten“).

Die für die Verlagsgesellschaften als Subunternehmer eingesetzten „Satelliten“ sind mehrheitlich Inhaber einer Lizenz nach § 5 PostG. Diese Lizenz benötigen sie nicht in ihrer Eigenschaft als reiner „Erfüllungsgehilfe“ der Logistikgesellschaften, die ihrerseits bereits über eine Lizenz verfügen. Die Lizenzpflicht der „Satelliten“ folgt aus dem Umstand, dass sie neben der reinen Briefbeförderung auch förmliche Zustellun-

gen erbringen. Die Arbeitsbedingungen der Zustellunternehmen bzw. Satelliten waren daher bereits Gegenstand der Erhebung der Lizenznehmer.

### **Konsolidierungsdienstleister**

Ein Teil der Lizenznehmer hat sich ganz oder überwiegend auf das Angebot von Konsolidierungsdienstleistungen spezialisiert, bei dem Briefsendungen mehrerer Versender gesammelt, vorsortiert und danach in die Briefzentren der DP AG zur Weiterbeförderung eingeliefert werden. Im Bereich der Konsolidierung werden Subunternehmer als Transportdienstleister im Wesentlichen im Bereich der Abholung und der Weiterleitung eingesetzt.

#### **2.4.2 Betrachtung der ausgelagerten Wertschöpfungsbereiche**

Um ihre Gewinn- und Profitabilitätsziele und gleichzeitig die zum Teil sehr vielfältigen Kundenansprüche flexibel zu erfüllen, hat die Mehrheit der alternativen Wettbewerber Teile ihrer Wertschöpfungskette an Subunternehmen ausgelagert. Von der Ausgliederung versprechen sich die Marktakteure eine nachhaltige Kostenreduzierung verbunden mit einer Verlagerung von Investitionen und wirtschaftlichen Risiken. Der größte Subunternehmerbedarf resultiert hier aus Abhol- und Auslieferfahrten von und an größere Geschäftskunden sowie aus Transportleistungen zwischen den zu einem Verbund gehörenden Partnerorganisationen. Die als Subunternehmer eingeschalteten Transportdienstleister übernehmen jedoch nicht die Zustellung. Die als Subunternehmer beauftragten Spediteure fungieren vielmehr als „Vernetzer“. Sie verknüpfen die regional begrenzten Zustellgebiete verschiedener örtlich agierender Briefdienstleister. Als Subunternehmen sind vorzugsweise Unternehmen eingesetzt, die bereits über Logistiknetzwerke und Erfahrungen in der Abwicklung von Transportdienstleistungen verfügen. In Betracht kommen hierbei Speditionsunternehmen oder –verbände sowie KEP-Dienstleister, da deren Leistungsangebot üblicherweise den überregionalen Transport von Sendungen von einem örtlich tätigen Briefdienstleister des Unternehmensverbundes zu einem ebenfalls zu diesem Verbund gehörenden Kooperationspartner umfasst. Für den Weitertransport werden an den jeweiligen Depots des örtlichen Briefdienstleisters die bereits nach den Zielregionen vorsortierten Sendungen übernommen. Für die Abrechnung von Transportleistungen im Rahmen des Regionalverkehrs finden entfernungs- und volumenbasierte Vergütungsmodelle Anwendung. Die Vergütung der Transportleistungen im Fernverkehr richtet sich nicht

nur nach den zurückgelegten Strecken. Als wesentliche Vergütungskomponente wird insbesondere auf das Gewicht und das Volumen der Sendung abgestellt.

## **2.5 Analyse der branchenspezifischen Beschäftigungsverhältnisse**

Im Fokus der Analyse steht die Situation der bei den Subunternehmen abhängig beschäftigten Arbeitnehmer. Zunächst werden die Einkommensverhältnisse der bei den Transportunternehmen (Taxiunternehmen, Unternehmen der KEP-Branche sowie Unternehmen des Speditionsgewerbes) beschäftigten Mitarbeiter beleuchtet. Danach werden – mit Blick auf die Agenturnehermer - die Einkommensverhältnisse der Mitarbeiter im Einzelhandel untersucht.

### **2.5.1 Beschäftigte bei Transportunternehmen**

#### **2.5.1.1 Taxifahrer**

Taxiunternehmen übernehmen als Subunternehmer eine Vielzahl von innerstädtischen und regionalen Beförderungsleistungen. Für Taxiunternehmen ist neben der Personenbeförderung auch die Güterbeförderung attraktiv. Nach einer Mitteilung des Zentralverbandes deutscher Taxiunternehmen stellen Kurierfahrten grundsätzlich eine wesentliche Einnahmequelle dar und tragen zu einer verbesserten Auslastung des Fuhrparks bei.

Nach Angaben des Deutschen Taxi- und Mietwagenverbandes wird für Taxifahrer ein Stundenlohn zwischen 6,00 Euro und 6,50 Euro veranschlagt (Mitteilungen des Taxiverbandes; Taxi-News vom 27.05.2013). Das schätzt den Stundenlohn auf 6,85 Euro (Süddeutsche Zeitung; Tarifverhandlungen; 24.07.2014). Branchenüblich ist eine umsatzabhängige Vergütung, bei der zusätzlich zu einem durchschnittlich garantierten Grundlohn eine Umsatzbeteiligung von 40 Prozent bis 45 Prozent tritt. Die Auswertung der Subunternehmerbefragung zeigt, dass die Erbringung von Briefdienstleistungen umsatzmäßig für Taxifahrer von nachrangiger wirtschaftlicher Bedeutung ist (vgl. Abschnitt 4.1.4).

#### **2.5.1.2 Kraftfahrer in der KEP-Branche und im Speditionsgewerbe**

Die dem KEP-Segment zuzurechnenden Kurier-, Express- und Standardpaketunternehmen sowie Speditions- und sonstige Logistikunternehmen verknüpfen als „Vernetzer“ regional begrenzte Zustellgebiete von regional und lokal tätigen Brief-

dienstleistern. Ihr Leistungsangebot umfasst stets den überregionalen Transport von einem regional tätigen Unternehmen zu einem in der Zielregion befindlichen regional tätigen Briefdienstleister.

Im Bereich der Transportlogistik werden von den als Subunternehmer eingesetzten KEP-Unternehmen mehrheitlich Berufskraftfahrer eingesetzt. Hier sind entweder selbständige Unternehmer - üblicherweise Ein-Personen-Unternehmen - oder angestellte Personen und Aushilfen tätig. Im Mittelpunkt dieser Erhebung stehen die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrern in einem abhängigen Beschäftigtenverhältnis. (Subunternehmer, die als Selbständige tätig sind, beziehen keinen Arbeitslohn und sind daher von der vorliegenden Untersuchung nicht erfasst).

Zur Bestimmung des für diese Berufsgruppe als repräsentativ anzusehenden Stundenlohns wurde auf die Auswertungen des Wirtschaftlichen und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) für die Berufsgruppe „Berufskraftfahrer/ Berufskraftfahrerin“ zurückgegriffen (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut; Projekt Lohnspiegel; Arbeitspapier 27 vom September 2014). Die Analyse stützt sich auf Personen mit der Berufsbezeichnung „Berufskraftfahrer im Güterverkehr“. Eine Abschätzung auf der Grundlage der WSI-Lohnspiegel-Datenbank kommt zum Ergebnis, dass Berufskraftfahrer im Güterverkehr im Durchschnitt monatlich etwa 2.100 Euro verdienen. Bei differenzierterer Betrachtung der Einkommensverhältnisse zeigt sich, dass 75 Prozent der Befragten ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 2.291 Euro bzw. 25 Prozent der Befragten dagegen ein höheres Einkommen haben. Der durchschnittliche Stundenlohn hängt maßgeblich von der Betriebsgröße ab. Von den vom WSI befragten Kraftfahrern sind 72 Prozent in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten eingesetzt. Deren Monatseinkommen beträgt im Schnitt 2.065 Euro. Hiervon arbeitet die Hälfte der Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten. Deren durchschnittlicher Monatsverdienst liegt bei 1.996 Euro (s. o.).

Die Abhängigkeit des Bruttoeinkommens und der Betriebsgröße ist in der nachfolgenden Darstellung veranschaulicht:

**Grafik 1****Betriebsgröße nach Beschäftigtenzahl und Monatseinkommen (Krafftfahrer)**

Beschäftigte		Monatseinkommen
1	20	1.996 €
20	50	2.133 €
50	100	2.131 €
100	200	2.106 €
200	500	2.226 €
> 501		2.283 €

Quelle: Projekt Lohnspiegel; Arbeitspapier 27; 09.2013; Seite 9

Eine differenziertere Betrachtung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben zeigt, dass Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt, im Durchschnitt 15 Prozent Lohn mehr als Berufskraftfahrer in Betrieben ohne Tarifbindung erhalten (s.o.).

**2.5.2 Zusteller bei Subunternehmern**

Der Großteil der bei den Subunternehmern von Verlagsgesellschaften beschäftigten Zusteller wird hauptsächlich auf der Basis von Stücklohnmodellen vergütet (vgl. Alex Kalevi Dieke, Martin Zauner, Arbeitsbedingungen im Briefmarkt (2007)). Die leitungsorientierte Komponente bei den verschiedenen Unternehmen kann sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Trotz der Vielgestaltigkeit der Vergütungsmodelle hat sich eine Entlohnungsform durchgesetzt, bei der Zeitungszusteller, die im Rahmen der Verbundzustellung sowohl Zeitungen als auch Briefe zustellen, neben dem fixen Grundlohn für die Zeitungsauslieferung einen stückbezogenen Lohn für die zusätzliche Briefzustellung erhalten. Die Arbeitsbedingungen der Zusteller bei den verlagsgebundenen Regionalgesellschaften („Satelliten“) waren Gegenstand der Erhebung der Lizenznehmer.

### 2.5.3 Beschäftigte bei Agenturen

Agenturneher sind mehrheitlich dem stationären Einzelhandel zuzurechnen. Daher wurden im Rahmen der Marktstrukturanalyse vorrangig die branchenüblichen Arbeitsbedingungen und Einkommensverhältnisse der im Einzelhandel abhängig beschäftigten Verkäufer untersucht. Ausweislich der Studie des WSI verdienen Verkäufer des Einzelhandels im Durchschnitt 1.890 Euro (WSI; Lohnspiegel; Arbeitspapier 05/ 2013; Seite 5). Nicht einbezogen sind hierbei Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie sonstige Sonderzahlungen. Die Untersuchungen des WSI belegen, dass die Monatsverdienste der Verkäufer/Verkäuferinnen im Einzelhandel von der Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, abhängig sind. Wie aus nachfolgender Tabelle ersichtlich, verdienen Mitarbeiter in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten im Durchschnitt 1.807 Euro. In Kleinbetrieben tätige Arbeitnehmer verdienen weniger als Beschäftigte in größeren oder Großunternehmen (WSI; Lohnspiegel; Arbeitspapier 05/ 2013; Seite 6).

#### Grafik 2

#### Betriebsgröße nach Beschäftigtenzahl und Monatseinkommen (Agenturen)

Beschäftigte		Monatseinkommen
1	10	1.807 €
10	20	1.835 €
20	50	1.920 €
50	100	1.995 €
100	200	1.973 €
200	500	2.103 €
>500		1.964 €

### **3. Erhebung**

#### **3.1 Datengrundlage**

Ausgangspunkt der Erhebung der Bundesnetzagentur waren die von den Lizenznehmern in 2013 gemeldeten nahezu 16.000 Subunternehmer. Davon entfielen ca. 10.000 auf Filialen, die der DP AG zuzurechnen sind. Daneben wurden rund 6000 Transportunternehmen als Subunternehmer benannt. Von diesen entfielen ca. 1.700 auf die DP AG und die verbleibenden auf alternative Briefdienstleister. Für die Befragung berücksichtigt werden konnten nach Bereinigung der abgegebenen Meldungen 1.700 Transportunternehmen auf Seiten der DP AG und 900 Transportunternehmen auf Seiten der alternativen Briefdienstleister.

#### **3.2 Bereinigung der Datengrundlage:**

##### **DP AG**

Von den rund 11.700 Subunternehmern der DP AG entfallen ca. 10.000 auf Filialen/Postagenturen und etwa 1.700 auf Transportunternehmen.

Die von DP AG gemeldeten Daten konnten sämtlich der Erhebung zu Grunde gelegt werden.

##### **Alternative Briefzusteller**

Die von den alternativen Briefzustellern 2013 angegebenen Subunternehmer waren nicht vollständig in die Erhebung einzubeziehen.

In Rahmen der Erhebung der Arbeitsbedingungen der Lizenznehmer haben Lizenznehmer richtigerweise auch andere Lizenznehmer als Subunternehmer benannt. Dies gilt insbesondere für die Partner der Verbünde Mail Alliance und P2. Daneben wurden von den Lizenznehmern auch Subunternehmer benannt, die nicht im lizenzierten Briefbereich eingesetzt wurden. Bei der jetzigen auf den Briefbereich beschränkten Befragung waren diese Subunternehmer daher nicht einzubeziehen.

Einige Subunternehmer waren für mehrere Lizenznehmer tätig und damit nur einmal zu berücksichtigen.

Nach Datenbereinigung wurden rund 900 Subunternehmer der alternativen Briefzusteller der Erhebung befragt.

### **3.3 Methodik**

Die Filialen der DP AG sind hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse sowie mit Blick auf die Homogenität der Vertragsverhältnisse mit den als Subunternehmern eingesetzten Transportunternehmen nicht vergleichbar. Aus Gründen der Verfahrensökonomie hat sich die Bundesnetzagentur für differenzierte Erhebungen entschieden:

#### **3.3.1 Vollerhebung der Arbeitsbedingungen bei den Transportunternehmen**

Die potentiell heterogenen Arbeitsbedingungen bei den abhängig Beschäftigten des Transportgewerbes (ca. 1.700 Subunternehmer der DP AG und ca. 900 Subunternehmer der alternativen Briefdienstleister), die Taxifahrer, Kurier, Berufskraftfahrer bei KEP-Unternehmen und Speditionen umfassen, ließen eine Vollerhebung sachdienlich erscheinen.

Angeschrieben wurden mit einem ersten Fragebogen daher alle rund 2.600 Transportunternehmen (Vollerhebung).

#### **3.3.2 Teilerhebung der Arbeitsbedingungen bei den Agenturnehmern (Stichprobe)**

Anderes zeigten sich die Verhältnisse im Filialbereich. Der Filial- bzw. Agenturbereich zeichnet sich durch ein hohes Maß an Homogenität, insbesondere mit Blick auf einheitliche Vertrags- und Vergütungsregelungen aus. Daneben handelt es sich zum großen Teil um Klein- bis Kleinstunternehmen, die in ähnlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen arbeiten. Demzufolge sind kaum Unterschiede bei den Beschäftigungsverhältnissen ihrer Arbeitnehmer festzustellen (siehe Marktstrukturanalyse).

Da der Filialbereich in relativ homogene Bereiche unterteilt werden kann, ist eine Stichprobenbefragung hier ausreichend. Eine Stichprobe bietet die Vorteile der Zeit- und Kostenersparnis und lässt bei geeignetem Stichproben-Design Aussagen über die Gesamtheit zu.



Mittels einer repräsentativen Stichprobe wurde der Kreis der Agenturneher bestimmt, die im Rahmen einer zweiten Erhebung mit einem modifizierten Fragebogen angeschrieben wurden. Zur Sicherstellung der Repräsentativität entschied sich die Bundesnetzagentur für eine geschichtete Zufallsstichprobe, die zum einen die Branchenstruktur, zum anderen die regionalen Unterschiede (Disparitäten) der Grundgesamtheit widerspiegelt.

### **3.3.3 Stichprobendesign**

Die Methode der geschichteten Zufallsstichprobe wurde gewählt, da hierdurch die Verhältnisse im Filialbereich mit Blick auf die Lohnhöhe am ehesten erfasst werden konnten. Die Methode basiert auf Schichtungsfaktoren, welche die Bruttolöhne in den einzelnen Branchen für Regionen innerhalb von Deutschland ausweist. Um die regionalen Unterschiede zu erfassen wurde auf die vom Statistischen Bundesamt verwendete Klassifikation von NUTS-Gebieten zurückgegriffen (Gliederung Deutschlands gemäß der europäischen Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik; NUTS= Nomenclature des unités territoriales statistiques; Statistisches Bundesamt [https://www.destatis.de/Europa/DE/MethodenMetadaten/Klassifikationen/Uebersicht\\_Klassifikationen\\_NUTS.html](https://www.destatis.de/Europa/DE/MethodenMetadaten/Klassifikationen/Uebersicht_Klassifikationen_NUTS.html)). Die aktuelle NUTS-Systematik lehnt sich eng an die Verwaltungsgliederung der einzelnen europäischen Länder an. In der Regel entspricht eine NUTS-Ebene einer Verwaltungsebene oder einer räumlichen Aggregation von Verwaltungseinheiten. Bezogen auf Deutschland stellen NUTS-1-Regionen die Bundesländer dar. NUTS-2-Ebenen beziehen sich in der Regel auf die Regierungsbezirke. Die NUTS-3-Ebene entspricht in Deutschland den Kreisen und kreisfreien Städten. Die Bundesnetzagentur hat auf die NUTS-Systematik zurückgegriffen, da das Statistische Bundesamt sämtliche auf Regionen bezogene Informationen entsprechend der NUTS-Logik ausweist. Dies betrifft insbesondere auch beschäftigungsrelevante Daten (durchschnittliche Lohnhöhe etc.).

Aufgrund dieses Konzepts wurde eine geschichtete Stichprobe mit 24 Schichten definiert. Die Stichprobenstruktur basiert auf vier regionalen Clustern und sechs Branchen.

**Grafik 3 Darstellung des Schichtenmodells der Stichprobe**

Regionale Cluster Branche	Cluster I (< 90 %)	Cluster II (90 % - 100 %)	Cluster III (100% - 110 %)	Cluster IV (> 110 %)
Dienstleistungen				
Kiosk				
Lebensmitteleinzelhandel				
Papier/Büro/Schreibwaren				
sonstiger Einzelhandel				
Sonstige				

Zur Bestimmung der regionalen Cluster wurden die NUTS-Gebiete entsprechend des lokalen Bruttolohns einer von vier Kategorien zugeordnet. Die erste Kategorie beinhaltet alle NUTS-Gebiete mit einem Bruttolohn von bis zu 90 Prozent des durchschnittlichen deutschen Bruttolohns, die zweite Kategorie umfasst alle Gebiete mit einem Lohn zwischen 90 Prozent und 100 Prozent, die dritte Kategorie alle Gebiete mit einem Lohn zwischen 100 Prozent und 110 Prozent und das letzte Gebiete mit einem Bruttolohn über 110 Prozent des durchschnittlichen deutschen Bruttolohns.

Den zweiten Schichtungsfaktor der Stichprobe bildete die Branche des Subunternehmens. Es erfolgte eine Einteilung in sechs Bereiche: Dienstleistungen, Kiosk/Zeitschriften, Lebensmitteleinzelhandel, Papier/Büro/Schreibwaren, sonstiger Einzelhandel und Sonstige.

Nach der Festlegung der Schichten wurde für jede der Schichten eine Zufallsstichprobe für die Befragung gezogen.

Aus diesen Schichtungsdimensionen (Kombination aus Branche und regionalem Cluster) ergaben sich insgesamt 24 Schichten. Jeder Agenturneher wurde einer dieser Schichten zugeordnet (Beispiel für eine Schicht: alle Subunternehmen, die der Branche „Dienstleistungen“ zugehören und ihren Standort in einem NUTS-Gebiet haben, in dem ein durchschnittlicher Bruttolohn zwischen 100 Prozent und 110 Prozent des deutschen Durchschnitts vorherrscht).

Die Größe der Stichprobe orientierte sich dabei an der üblichen statistischen Berechnung des Stichprobenumfangs mit Blick auf Fehlertoleranz und Sicherheitswahrscheinlichkeit ([http://www.fassis.net/images/Pdf/stichprobengrxsse-formel\\_swk.pdf](http://www.fassis.net/images/Pdf/stichprobengrxsse-formel_swk.pdf)).

Aus den insgesamt ca. 10.000 Filialpartnern wurde so eine Stichprobe von 1.173 Filialen gezogen, die befragt wurden.

### **3.3.4 Anzahl der befragten Subunternehmer**

Insgesamt hat die Bundesnetzagentur mittels zwei Fragebögen die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten bei etwa 3.800 Subunternehmern erhoben:

von DP AG eingesetzte Transportunternehmen	ca. 1.700
von Wettbewerbern eingesetzte Transportunternehmen	ca. 900
Agenturnehermer	1.173

## **4. Auswertung der Befragung der Subunternehmen**

### **4.1. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei den Transportunternehmen**

#### **4.1.1 Rücklaufquote**

Von rund 2.600 befragten Subunternehmen im Bereich des Transportgewerbes haben im ersten Durchgang 1.655 Unternehmen innerhalb der gesetzten Frist von einem Monat geantwortet. Nach einer Erinnerung mit erneuter Fristsetzung von vier Wochen haben 400 weitere Unternehmen auf den Fragebogen geantwortet. Dies entspricht insgesamt einer Quote von knapp 90 Prozent. Hierbei ist berücksichtigt, dass 280 Fragebögen und Erinnerungsschreiben nicht zugestellt werden konnten.

#### **4.1.2 Auswertbare Fragebögen**

Von den Rückläufern der angeschriebenen Transportdienstleister konnten nach Bereinigung und Plausibilitätsprüfung 1.462 Fragebögen inhaltlich ausgewertet werden.

Die eingegangenen Antworten wurden einer inhaltlichen Plausibilitätskontrolle und einem weiteren Bereinigungsschritt mit Blick auf die Relevanz für die Fragestellung unterzogen.

Einige als Subunternehmer benannte Unternehmen teilten mit, ausschließlich Zeitungen/Zeitschriften oder Laborproben zu transportieren. Diese Transporte fallen nicht in den lizenzierten Briefbereich und sind damit nicht Gegenstand dieser Untersuchung. Die Arbeitsbedingungen bei diesen Unternehmen wurden daher in die Auswertung nicht einbezogen.

Darüber hinaus teilte ein Teil der Unternehmen mit, mindestens seit 2013 nicht mehr als Subunternehmer im Briefbereich tätig zu sein. Auch diese wurden bei der Auswertung der Arbeitsbedingungen nicht berücksichtigt.

#### **4.1.3 Tätigkeitsschwerpunkte der Subunternehmen**

Die Bundesnetzagentur hat sich zunächst mit dem Verhältnis zwischen Auftraggeber (Briefdienstleister) und den Subunternehmern befasst. Hierbei ging es um die Frage, ob und inwieweit Subunternehmer für einen oder mehrere Briefdienstleister Transportaufträge übernehmen. Im Weiteren wurden die Tätigkeitsschwerpunkte der Subunternehmer mit Blick auf die Relevanz der Briefbeförderungsleistung für deren ge-

schäftliche Tätigkeit untersucht. Sodann wurden die einzelnen Stufen der Wertschöpfung im Bereich der Briefbeförderung hinsichtlich der Bedeutung für den Subunternehmereinsatz untersucht.

### **Verhältnis Briefdienstleister / Subunternehmer**

Von den 1.462 Transportunternehmen gaben 85 Prozent an, nur für einen einzigen Auftraggeber tätig zu sein. Ein Vertragsverhältnis über Briefbeförderung zu mehreren Auftraggebern stellt die Ausnahme dar (Grafik 4).

#### **Grafik 4 Anzahl der beauftragenden Briefdienstleister**

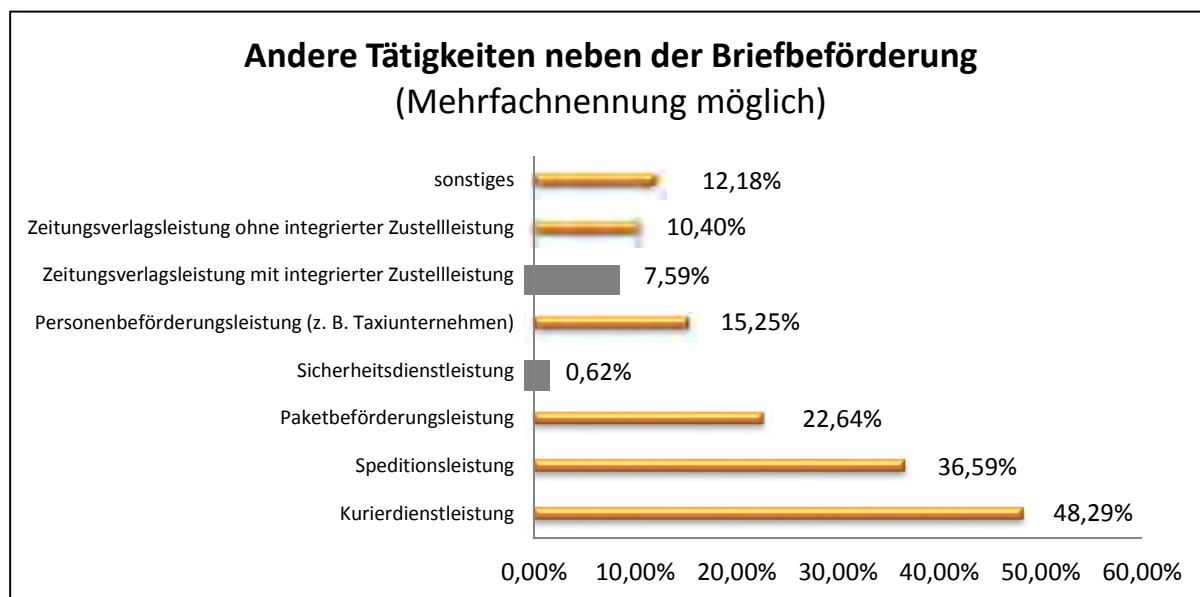
<b>Auftraggeber im Briefbeförderungsbereich</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
1 Auftraggeber	1243	85,02 %
2 Auftraggeber	140	9,58 %
3 Auftraggeber	39	2,67 %
mehr als 3 Auftraggeber	40	2,74 %

Die Auswertung der Antworten zeigte zudem, dass rund 77 Prozent der Subunternehmer die beauftragte Leistung im eigenen Unternehmen erbringen und somit keine weiteren Unteraufträge (Sub-Sub-Beauftragung) erteilen.

### **Umfang der Briefbeförderung an der unternehmerischen Betätigung**

Des Weiteren wurde untersucht, ob und inwieweit die Subunternehmer neben der Briefbeförderung auch andere Leistungen erbringen. Erwartungsgemäß zeigte sich, dass die Subunternehmer in zum Teil großem Umfang weitere Tätigkeiten neben der Briefbeförderung, in nennenswertem Umfang auch andere Postdienst- oder postdienstnahe Leistungen erbringen (Grafik 5). Wie die Branchenuntersuchung aufgezeigt hat werden insbesondere KEP-Unternehmen und Verlagsgesellschaften als Subunternehmer bei der Briefbeförderung tätig.

**Grafik 5 Relevanz der Briefbeförderung für Transportunternehmen als Subunternehmer**



Für die Mehrzahl der betrachteten Subunternehmergruppen ist festzustellen, dass die Briefbeförderungsleistung für die betrachteten Subunternehmergruppen häufig eine Nebenerwerbsquelle darstellt. Nur für KEP-Unternehmen spielen Transportaufträge für Briefdienstleister eine wirtschaftlich bedeutende Rolle. Insbesondere bei Kurierdiensten beläuft sich der Anteil der Transportleistung an deren gesamten Wertschöpfung auf rund 50 Prozent. Der verhältnismäßig geringe Anteil an Briefbeförderungsleistungen bei Zeitungsunternehmen rührt daher, dass bei dieser Untersuchung nur die Subunternehmer ohne eigene Lizenz (Unternehmen, die keine förmliche Zustellung erbringen) befragt wurden (vgl. Punkt 2.5.2).

### **Bedeutung der einzelnen Wertschöpfungsstufen der Briefbeförderungskette**

Eine Analyse der einzelnen Wertschöpfungsstufen innerhalb der Briefbeförderungsleistung belegt die Relevanz der Transportleistung im Rahmen der Briefbeförderung. Die nachfolgende Grafik zeigt, dass die im Auftrag von Briefdienstleistern tätigen Transportunternehmen überwiegend im Bereich der Wertschöpfungsstufe „Einsammlung“ eingesetzt werden.

Zum einen handelt es sich hier um Taxi- und Kurierunternehmen, welche im Nah- und Regionalverkehr eingesetzt werden und im Auftrag der DP AG Briefkästen leeren und Briefsendungen bei Agenturen abholen. Die Beantwortung der Fragebögen

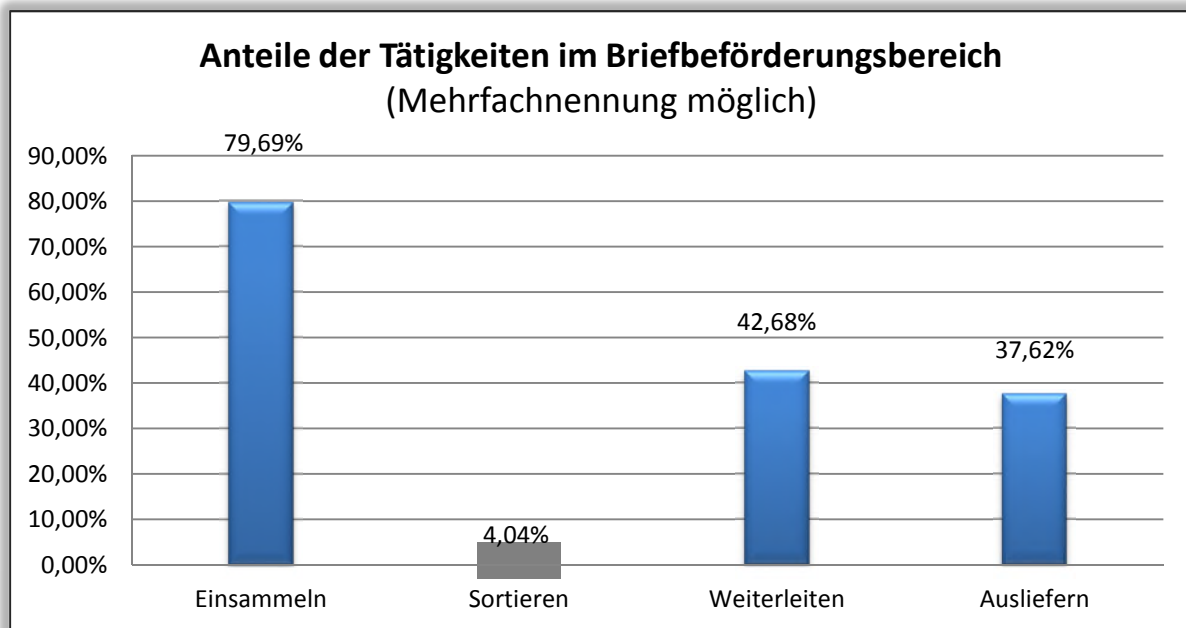
deckt sich hier mit den Erkenntnissen der Marktstrukturanalyse. Daneben werden – wie die Marktstrukturanalyse ebenfalls zeigt - Transporteure für die Abholung von Sendungen bei Geschäftskunden eingesetzt. Auf das Einsammeln entfallen fast 80 Prozent der Transportfahrten.

Die Auswertung zeigt im Einklang mit der Marktstrukturanalyse auch, dass Transportunternehmen mit gut 40 Prozent im Bereich der Weiterleitung tätig sind. Diese Fahrten betreffen die Beförderung von Briefsendungen zwischen Briefzentren der DP AG sowie Fahrten zwischen den Depots verschiedener örtlich agierender Briefdienstleister (Fernverkehr).

Zu etwa 38 Prozent sind als Subunternehmer eingesetzte Transportunternehmen auf der Wertschöpfungsstufe „Auslieferung“ eingesetzt. Die detaillierte Auswertung zeigt, dass es sich hierbei im Schwerpunkt um Regionaltransporte zwischen Briefzentren (DP AG), Depots und Zustellbasen handelt (Regional- und Nahverkehr). Nur in seltenen Ausnahmefällen, wurden Subunternehmer auch mit der Zustellung beauftragt („Satelliten“ von Zeitungsverlagen/Logistikgesellschaften, die keine PZU zustellen und daher auch über keine Lizenz verfügen).

Auf der Wertschöpfungsstufe „Sortierleistungen“ werden Transportunternehmen kaum als Subunternehmer eingesetzt. Soweit Subunternehmer „Sortierleistungen“ als Tätigkeit angegeben haben, handelt es sich hierbei primär um „Umschlagprozesse“ (behälterbezogene Umladungen), nicht aber adressbezogene Sortiervorgänge. Nur einzelne „Satelliten“ filtern Sendungen außerhalb des ihnen zugewiesenen Zustellgebietes zur Übergabe an andere „Satelliten“ heraus. Auch hier findet keine adressbezogene Sortierung statt.

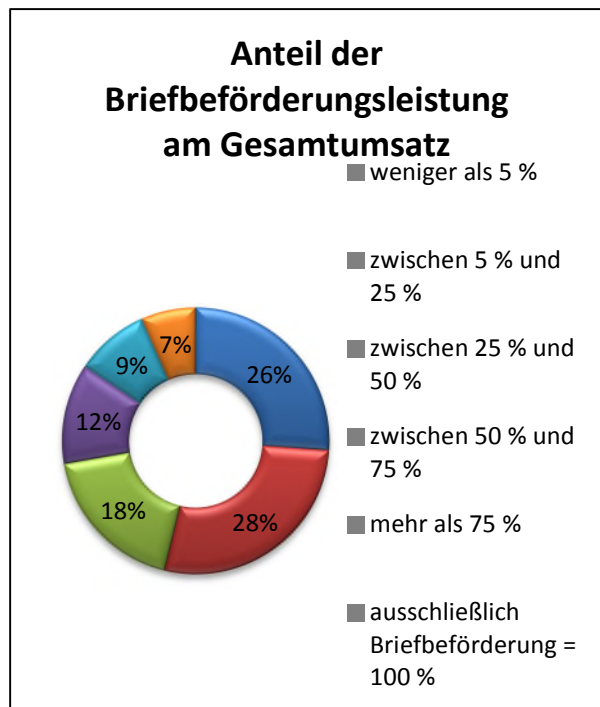
**Grafik 6 Wertschöpfungsanteile der Subunternehmer**



**4.1.4 Umsatzanteil der Briefbeförderungsleistungen**

Der Anteil der Beförderungsleistung am Gesamtumsatz der Unternehmen ist in Grafik 7 dargestellt.

**Grafik 7 Anteil der Briefbeförderungsleistung am Gesamtumsatz**





Aus der Grafik geht hervor, dass die Briefbeförderung für etwa die Hälfte der befragten Subunternehmer nur eine untergeordnete ökonomische Bedeutung besitzt (Anteil der Briefbeförderungsleistung am Gesamtumsatz bis 25 Prozent), während die andere Hälfte der Subunternehmer teilweise deutliche Umsatzanteile aus der Briefbeförderung generiert.

Größere KEP-Unternehmen und Speditionen können ihren Fuhrpark durch die Briefbeförderung besser auslasten. Für diese hat die Briefbeförderung aber nur nachrangige ökonomische Bedeutung. Ihr Kerngeschäft liegt in der Beförderung von Paketsendungen sowie in der Erbringung von Speditions- und Logistikdienstleistungen.

Auch für einen Teil der kleineren Subunternehmer stellt die Briefbeförderung keine wesentliche Einnahmequelle dar. Bei diesen Unternehmen handelt es sich primär um Taxi- und Kurierunternehmen, aber auch um kleinere KEP-Unternehmen. Für diese Subunternehmergruppe verbessert der Transport von Briefsendungen nur die Auslastung ihrer Fahrzeuge, ohne dass sie von Einnahmen aus dem Briefgeschäft abhängig wären.

Soweit kleinere Subunternehmer (darunter auch Ein-Personen-Gesellschaften) deutliche Umsätze mit der Briefbeförderung erzielen, resultiert hieraus eine mehr oder weniger ausgeprägte ökonomische Abhängigkeit.

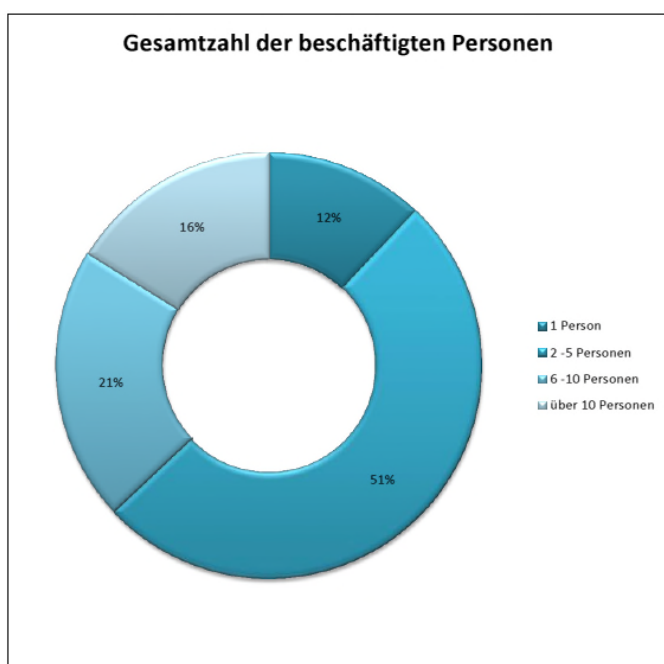
Andererseits zeigt die Erhebung aber auch, dass der heutige gesetzliche Mindestlohn im Schnitt erreicht wurde. Befragte Unternehmen mit im Durchschnitt fünf Beschäftigten gaben eine Vergütung für die Briefbeförderung von 12.000 bis 19.000 Euro monatlich an. Selbst Unternehmen, die zu 75 Prozent und mehr von der Briefbeförderung abhängig sind, könnten danach rechnerisch den Mindestlohn gezahlt haben.

Die Erhebung zeigt zudem, dass als Subunternehmer überwiegend Kleinunternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten eingesetzt werden. Bei 16 Prozent der Unternehmen handelt es sich sogar um Ein-Personen-Unternehmen. (Da diese keine abhängig Beschäftigten haben, wird deren Einkommenssituation hier nicht näher betrachtet, auch wenn sie auf Einnahmen aus der Briefbeförderung angewiesen sein sollten).

Bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten ergibt sich, dass 60 Prozent in Kleinunternehmen mit 2 bis zu 10 Beschäftigten arbeiten. Etwa 40 Prozent arbeiten sogar für Subunternehmer mit zwei bis fünf Beschäftigten. Lediglich 13 Prozent sind in Unternehmen mit über 10 Personen eingesetzt.

In Übereinstimmung mit der Marktstrukturanalyse zeigt sich, dass die Lohnhöhe maßgeblich durch die Anzahl der Beschäftigten bestimmt wird.

#### **Grafik 8 Gesamtzahl der bei Transportunternehmen beschäftigten Personen**



#### **4.1.5 Vergütungssysteme**

Die Abfrage zu den Vergütungssystemen zielt darauf ab, zu überprüfen, ob Subunternehmer auf der Grundlage der ihnen gezahlten Vergütungen, umsatzseitig ihren Beschäftigten einen dem heutigen Mindestlohn vergleichbaren Lohn zahlen könnten. Daneben galt es zu untersuchen, inwieweit branchenübliche Vergütungsmodelle zur Anwendung kamen.

## Durchschnittliche monatliche und jährliche Gesamtvergütung

Für das Jahr 2013 wurde die Vergütung der Beförderungsleistungen in einer Spanne von 140.913,24 Euro bis zu 231.058,08 Euro angegeben. Dies bedeutet eine monatliche Vergütung von im Durchschnitt rund 11.740 Euro bis 19.200 Euro (Grafik 9).

### Grafik 9 Durchschnittliche monatliche Gesamtvergütung für Briefbeförderung

Durchschnittliche Vergütung im Jahr 2013 für die Übernahme der Briefbeförderungsleistung pro Monat:	
geringste Vergütung	11.739,64 €
höchste Vergütung	19.195,12 €

Die geringste Vergütungshöhe ergibt sich hierbei als arithmetisches Mittel der von den Befragten als geringster monatlicher Wert angegebenen Vergütung. Die Angaben der Befragten im Einzelnen zur monatlichen Vergütung weisen jedoch eine sehr hohe Varianz auf. Manche geben Vergütungen im einstelligen Eurobereich an. Andere hingegen beziffern ihre monatlichen Vergütungssätze im fünf- und sechsstelligen Bereich. Angesichts dieser enormen Schwankungsbreite, insbesondere bei kleineren Transporteuren, können jedenfalls für diese Gruppe keine validen Aussagen zur ökonomischen Relevanz getroffen werden. Festzustellen ist aber, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl die Varianz abnimmt. Für größere Unternehmen liegt die untere Vergütung im vier-, teilweise sogar im fünfstelligen Bereich.

Entsprechendes gilt für die durchschnittliche höchste monatliche Vergütung.

Die Befragung offenbart hier Inkonsistenzen im Antwortverhalten, die insbesondere bei kleineren Unternehmen auftreten und einer weiteren Analyse entgegenstehen.

Da das Ergebnis Fragen hinsichtlich der Einkünfte bei Kleinstunternehmen aufwirft, können hieraus letztlich keine Schlussfolgerungen auf die wirtschaftliche Relevanz und deren Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen gezogen werden.

### Vergütungsart

Die Bundesnetzagentur hat abgefragt, in welchem Umfang Beförderungsleistungen pauschal oder leistungsbezogen abgerechnet wurden oder Kombiatsmodelle zur Anwendung kamen.

Pauschalvergütung im hier angesprochenen Verhältnis zwischen Briefdienstleister und Subunternehmer ist eine transaktionsabhängige Abrechnung, definiert als Vergütung pro Zeiteinheit (Stunde, Tag, Monat).

Die Leistungsvergütung stellt eine Vergütungsart dar, bei der auf der Grundlage von Sendungsmengen und Entfernungen abgerechnet wird.

Mehrheitlich wurde transaktionsabhängig (Briefmengen volumen, Anzahl der Briefbehälter, Anzahl gefahrener Kilometer und Zeitbedarf) abgerechnet. Etwa zwei Drittel der Subunternehmer werden auf dieser Grundlage bezahlt. Die reine Leistungsvergütung, verstanden als Vergütung nach Anzahl der Briefe, stellt eher die Ausnahme dar. Nur gut 17 Prozent der Subunternehmer erhalten eine solche.

Auch Mischformen der Vergütung mit Elementen der Pauschal- sowie Leistungsvergütung sind nur zu knapp 20 Prozent anzutreffen.

#### **Grafik 10 Übersicht über Vergütungsarten im Transportbereich**

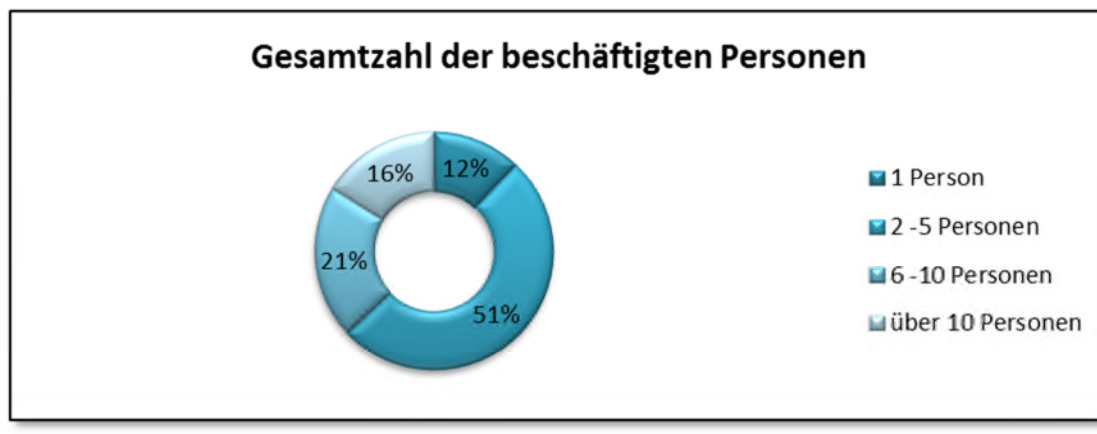
<b>Auftraggebern leistet:</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
Pauschalvergütung	927	63,41%
Leistungsvergütung	252	17,24%
sowohl Pauschal- als auch Leistungsvergütung	283	19,36%

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die angewandten Vergütungsmodelle sich an dem orientieren, was üblicherweise auch in der KEP- und Speditionsbranche gezahlt wird. Wie in der Marktstrukturanalyse aufgezeigt, werden Transportaufträge in aller Regel transaktionsabhängig auf der Basis von Volumens- und Entfernungsangaben unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten vergütet.

#### **4.1.6 Beschäftigtenzahl im gewerblichen und kaufmännischen Bereich**

Die Beschäftigtenzahlen bei den Subunternehmen (gesamt: kaufmännischer und gewerblicher Bereich der Briefbeförderer) spiegelt nochmals die Gesamtsituation wider. Es sind zusammen 63 Prozent Einzel- und Kleinunternehmer mit bis zu fünf Beschäftigten, die hier als Subunternehmer tätig werden. Nur 16 Prozent der Subunternehmen haben über zehn Beschäftigte.

**Grafik 11 Zahl der Beschäftigten bei den Subunternehmern  
im Transportbereich**



### Gewerblicher Bereich

Die ganz überwiegende Zahl der als Subunternehmer oder bei den Subunternehmen Beschäftigten sind insbesondere als Kraftfahrer im Speditions- und Taxigewerbe tätig.

In den 1.159 Subunternehmen mit gewerblichen Beschäftigten waren im Jahr 2013 12.486 Personen im gewerblichen Bereich der Briefbeförderung tätig, deren Wochenarbeitszeit zu gut 64 Prozent unter 18, zu gut 15 Prozent bei 18 bis 36 Stunden und zu ca. 20 Prozent über 36 Wochenstunden lag (Grafik 12).

**Grafik 12 Wochenarbeitszeiten der gewerblich Beschäftigten  
im Transportbereich**

<b>Subunternehmen mit <u>gewerblich</u> Beschäftigten im Bereich der Briefbeförderung:</b>	1159	
<b>Anzahl der Personen, die im Jahr 2013 für die Briefbeförderung im <u>gewerblichen</u> Bereich beschäftigt waren:</b>	12486	
<b>Davon sind:</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
Beschäftigte mit unter 18 h/Woche	8009	64,14 %
Beschäftigte mit 18 bis 36 h/Woche	1932	15,47 %
Beschäftigte mit über 36 h/Woche	2545	20,38 %

## Kaufmännischer Bereich

Etwa ein Drittel der mit Beförderungsleistungen beauftragten Subunternehmen verfügt neben gewerblich Beschäftigten auch über kaufmännische Angestellte (423 von 1.159 Unternehmen).

In den 423 Subunternehmen mit kaufmännisch Beschäftigten waren im Jahr 2013 717 Personen im kaufmännischen Bereich der Briefbeförderung tätig. Im Schnitt waren dies 1,7 Personen je Unternehmen, deren Wochenarbeitszeit zu gut 37 Prozent unter 18, zu ca. 21 Prozent bei 18 bis 36 Stunden und zu ca. 42 Prozent über 36 Wochenstunden lag (Grafik 13). Die kaufmännischen Angestellten bei den Subunternehmen sind damit zu einem großen Teil nicht in Vollzeit beschäftigt.

### Grafik 13 Wochenarbeitszeiten der kaufmännisch Beschäftigten im Transportbereich

<b>Subunternehmen mit <u>kaufmännisch</u> Beschäftigten im Bereich der Briefbeförderung:</b>	<b>424</b>	
<b>Anzahl an Personen, die im Jahr 2013 für die Briefbeförderung im <u>kaufmännischen</u> Bereich beschäftigt waren:</b>	<b>717</b>	
<b>Durchschnittliche Anzahl an Personen je Sub-Unternehmen, die im Jahr 2013 für die Briefbeförderung im <u>kaufmännischen</u> Bereich beschäftigt waren:</b>	<b>1,69</b>	
<b>Davon sind:</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
Beschäftigte mit unter 18 h/Woche	266	37,10 %
Beschäftigte mit 18 bis 36 h/Woche	150	20,92 %
Beschäftigte mit über 36 h/Woche	301	41,98 %

#### 4.1.7 Lohnart und Lohnhöhe

Bei der Entlohnung im Transportbereich wurden in erster Linie Lohnart und Lohnhöhe untersucht. Lohnart und Lohnhöhe wurden getrennt für den gewerblichen und den kaufmännischen Bereich untersucht.

Ein Teil der Subunternehmer zahlt ihren Beschäftigten neben der regulären Vergütung auch einmalige Sondervergütungen (siehe Punkt 4.3).

## Gewerblicher Bereich

Bezüglich der Lohnart ist festzustellen, dass die Subunternehmer ihre gewerblichen Arbeitnehmer in ähnlichem Maße pauschal wie leistungsabhängig vergüten. Die unbefristet beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer der Subunternehmer erhalten nach der Befragung zu etwa 49 Prozent eine fixe monatliche Vergütung (Pauschalvergütung). In gut 50 Prozent der Fälle wurde eine Leistungsvergütung gezahlt. Die Werte wurden getrennt für unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse ermittelt. Da der Anteil der befristet Beschäftigten aber nur 10 Prozent beträgt, gilt für die Gesamtheit der Beschäftigten die zuvor getroffene Aussage. Der Anteil der ausgewiesenen Leistungsvergütung bei den befristet Beschäftigten ist nicht ursächlich auf die Befristung zurückzuführen, sondern resultiert daraus, dass es sich hierbei um Beschäftigte in Zustellunternehmen handelt. In Übereinstimmung mit der Marktstrukturanalyse wie auch der WIK-Studie Nr. 295, „Arbeitsbedingungen im Briefmarkt“ aus dem Jahr 2007, bestätigt die Ergebnisse der Erhebung, dass im Jahr 2013 Leistungsvergütungen als vorherrschende Vergütungsart vor allem bei Zustellunternehmen der Zeitungsbranche Anwendung fanden.

### Grafik 14 Entlohnungsformen bei gewerblichen Beschäftigten im Transportgewerbe

<b>Anzahl der Personen, die im Jahr 2013 im gewerblichen Bereich unbefristet beschäftigt waren:</b>	11930	
<b>Davon erhielten</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
eine Pauschalvergütung	5800	48,62 %
eine Leistungsvergütung	3160	51,38 %

<b>Anzahl der Personen, die im Jahr 2013 im gewerblichen Bereich befristet beschäftigt waren:</b>	556	
<b>Davon erhielten</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
eine Pauschalvergütung	436	78,42 %
eine Leistungsvergütung	120	21,58 %

## Lohnhöhe

Der durchschnittliche Brutto-Arbeitslohn im gewerblichen Subunternehmerbereich (**Kraftfahrer und Zusteller**) betrug bundesweit **8,31 Euro** pro Stunde und lag somit 2013 unterhalb des seit Januar 2015 geltenden Mindestlohns von 8,50 Euro. Angesichts festzustellender regionaler Unterschiede, wurden im Weiteren durchschnittliche Bruttolöhne je Bundesland ermittelt.

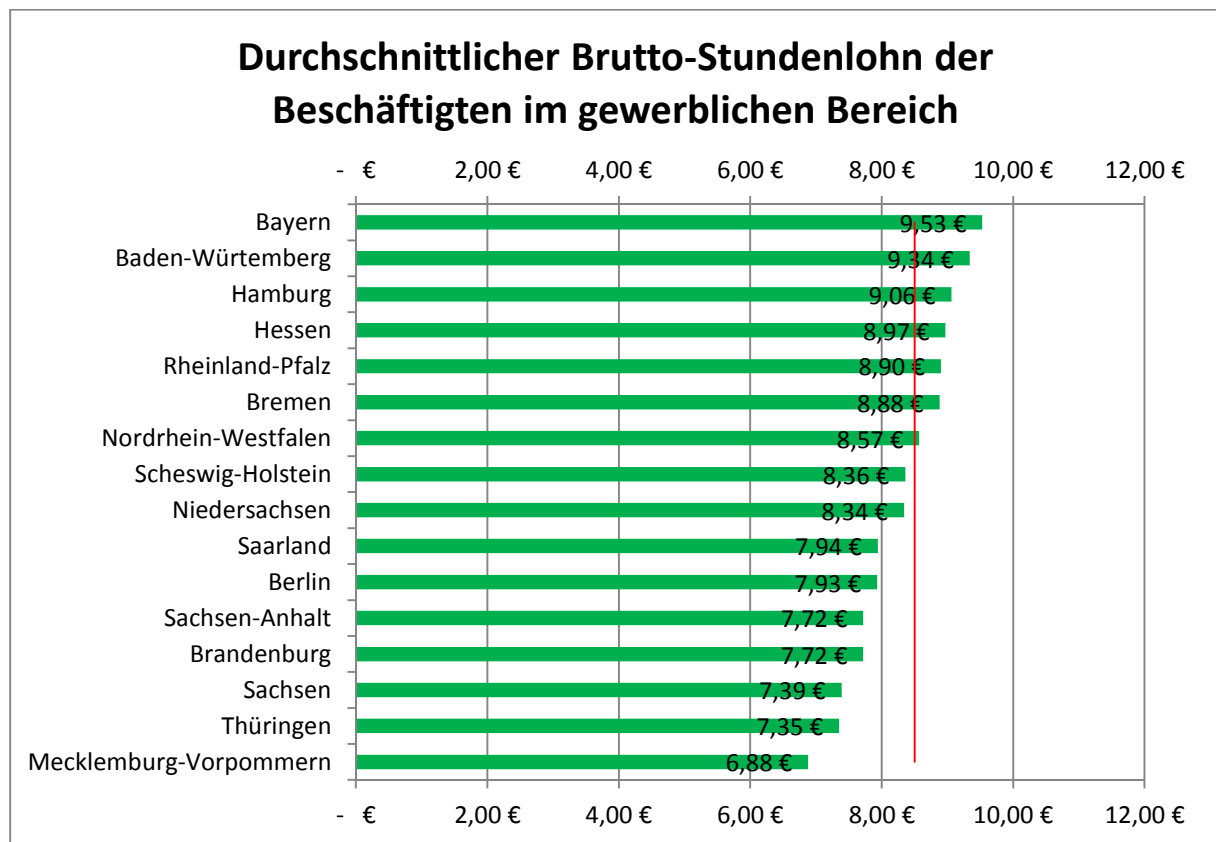
Grafik 15 zeigt den durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn im gewerblichen Bereich der bei den Subunternehmern beschäftigten Arbeitnehmer bezogen auf die Bundesländer und das Jahr 2013.

Hier zeigt sich ein Ost-West-Gefälle. Während in den westlichen Bundesländern im gewerblichen Subunternehmerbereich zwischen 7,94 Euro brutto (Saarland) und 9,53 Euro (Bayern) gezahlt werden, liegt das Lohnniveau in den östlichen Bundesländern deutlich darunter.

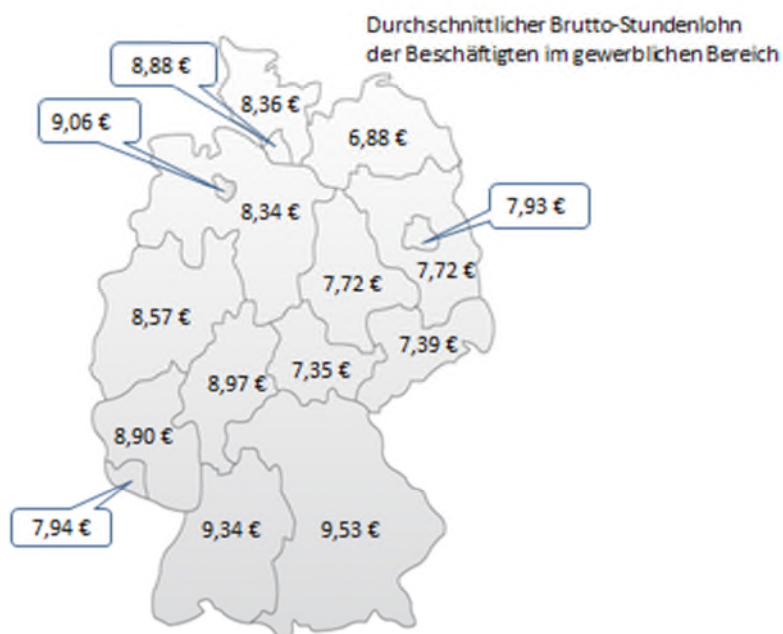
Eine nach west- und ostdeutschen Bundesländern vorgenommene Berechnung zeigt folgendes Bild: Der Brutto-Stundenlohn im gewerblichen Bereich der **westdeutschen** Bundesländer lag mit durchschnittlich **8,79 Euro** im Jahr 2013 über dem heutigen Mindestlohn. In **Ostdeutschland** lag der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn für gewerblich Beschäftigte in diesem Zeitraum bei **7,41 Euro**.



**Grafik 15 Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn der gewerblichen Beschäftigten im Transportgewerbe**



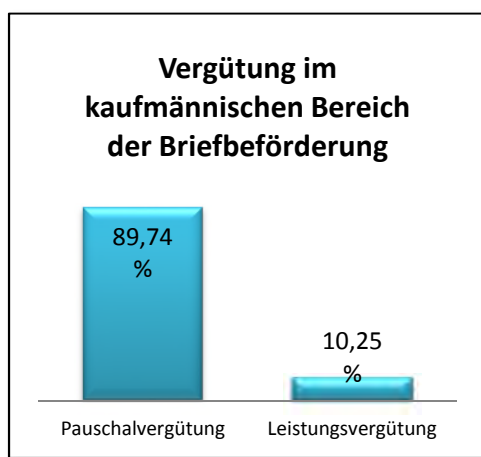
**Grafik 16 Schaubild der Brutto-Stundenlöhne der gewerblichen Beschäftigten im Transportgewerbe in geografischer Verteilung**



## Kaufmännischer Bereich

Auch im kaufmännischen Bereich zahlen die Subunternehmer im Briefbereich ihren Arbeitnehmern in aller Regel eine feste monatliche Vergütung (Pauschalvergütung). Ebenso wie im gewerblichen Bereich stellt die Leistungsvergütung die Ausnahme dar. Sie findet nur in Kleinstunternehmen statt, in denen Aufgaben letztlich nicht klar zwischen gewerblichen und kaufmännischen Tätigkeiten getrennt werden.

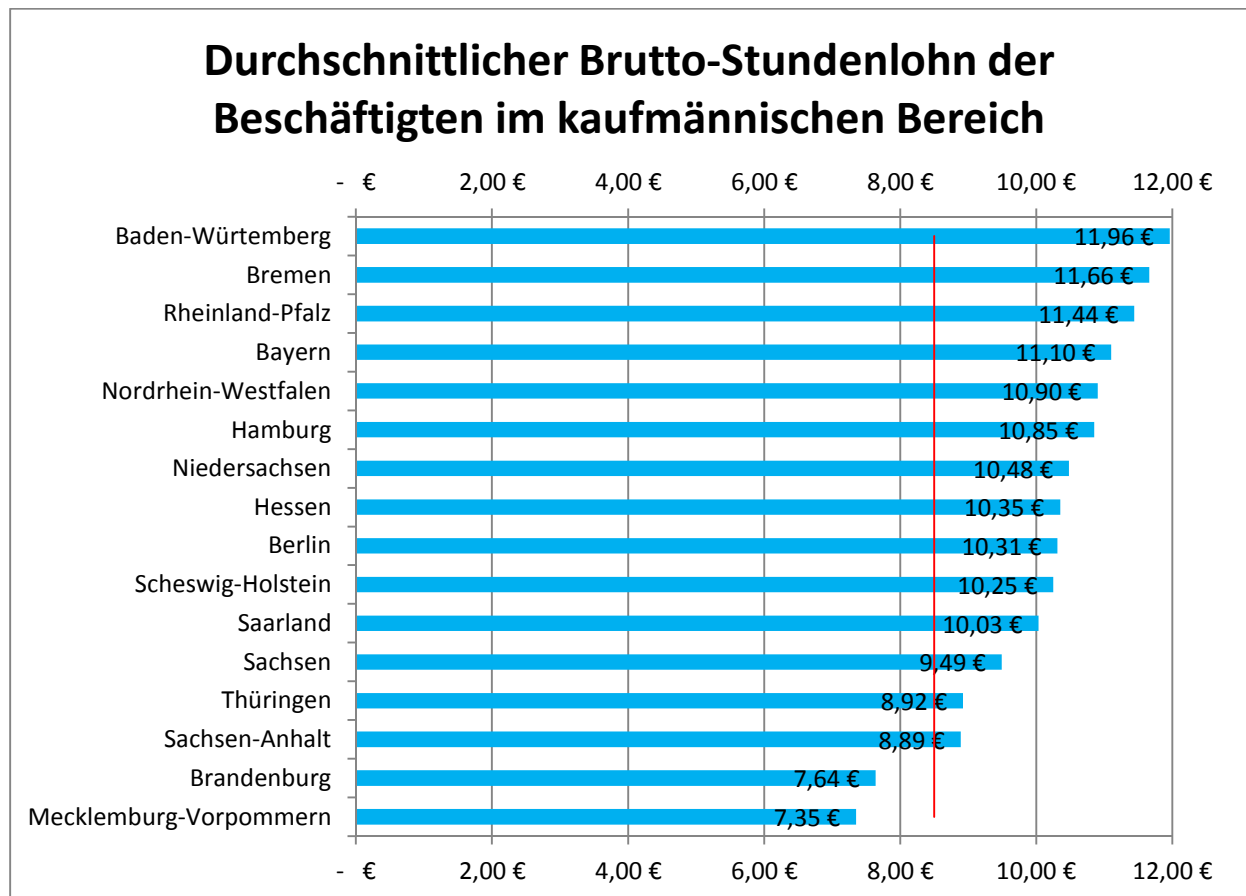
### Grafik 17 Vergütungsformen der kaufmännisch Beschäftigten



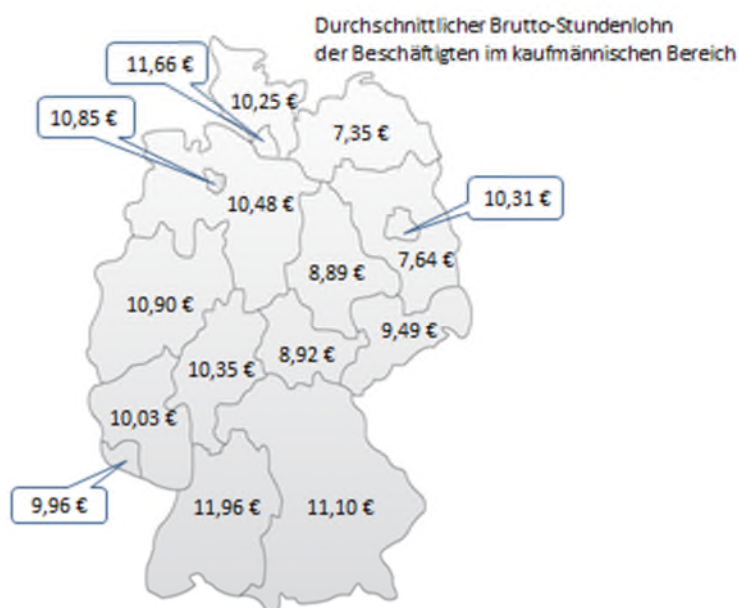
Der durchschnittliche Brutto-Arbeitslohn im **kaufmännischen** Subunternehmerbereich lag 2013 bundesweit mit **10,10 Euro** pro Stunde deutlich über dem nun geltenden gesetzlichen Mindestlohn. Auch hier zeigt sich ein ausgeprägtes Ost-West-Gefälle.

Grafik 18 weist den durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn im kaufmännischen Bereich der bei den Subunternehmern beschäftigten Angestellten bezogen auf die Bundesländer aus. Auch hier spiegelt sich das auch für die Branche allgemein erkennbare Ost-West-Gefälle in der bundesdeutschen Wirtschaft wider. Während in den westlichen Bundesländern zwischen 10 Euro brutto (Saarland) und 11,96 Euro (Baden-Württemberg) gezahlt werden, liegen die östlichen Bundesländer in einer Spanne von 7,35 Euro (Mecklenburg-Vorpommern) bis 9,49 Euro (Sachsen).

**Grafik 18 Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn der Beschäftigten im kaufmännischen Bereich des Transportgewerbes**



**Grafik 19 Schaubild der Brutto-Stundenlöhne der kaufmännisch Beschäftigten im Transportgewerbe in geografischer Verteilung**



## **4.2 Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei den Filialunternehmen**

### **4.2.1 Rücklaufquote**

Von 1.173 befragten Filialunternehmen haben im ersten Durchgang 896 Unternehmen innerhalb der gesetzten Frist von einem Monat geantwortet. Nach einer Erinnerung mit erneuter Fristsetzung von vier Wochen haben 231 weitere Unternehmen auf den Fragebogen geantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 96 Prozent.

14 Fragebögen konnten nicht zugestellt werden.

Angesichts der hohen Rücklaufquote (statistisch „Responsequote“) konnte eine valide statistische Abschätzung des Filialbereichs mit Blick auf wesentliche Arbeitsbedingungen vorgenommen werden. Verzerrungen des Erhebungsergebnisses sind bei dieser Größenordnung des Rücklaufs nicht zu erwarten.

### **4.2.2 Auswertbare Fragebögen**

Von den Rückläufern der angeschriebenen Filialpartner konnten nach Bereinigung und Plausibilitätsprüfung 983 Fragebögen inhaltlich ausgewertet werden.

### **4.2.3 Struktur der Filialunternehmen**

Zur Einschätzung der ökonomischen Relevanz von Briefdienstleistungen für Filialen wurden die Filialen zunächst dahingehend klassifiziert, wie viele Filialen von einem einzelnen Agenturneher betrieben werden. Im Weiteren wurde das Kriterium der Anzahl der Schalter (einschaltrig, mehrschaltrig) als Kenngröße zur Einordnung als kleinere oder größere Filiale herangezogen. Ausgehend von diesem Klassifikationschema wurden die befragten Agenturneher den betreffenden Gruppen zugeordnet.

Danach betreiben rund 90 Prozent der Befragten eine einzige Partnerfiliale. Nur etwa 10 Prozent der Subunternehmer betreiben mehrere Filialen an unterschiedlichen Standorten.

Der größte Teil der Filialen, knapp 85 Prozent wird einschaltrig betrieben und ist damit als eher klein einzustufen. Nur rund 15 Prozent der Filialen sind mehrschaltrig

und wickeln damit wohl größeren Geschäftsverkehr ab. Bei den Subunternehmern, die mehr als eine Filiale betreiben, kommen beide Varianten vor (Grafik 20).

### Grafik 20 Klassifikation der Filialen

Anzahl der Partnerfilialen mit der DP AG	Gesamtanzahl	Prozentualer Anteil
Subunternehmen mit einer Partnerfiliale	885	90,03%
Subunternehmen mit mehr als einer Partnerfiliale	98	9,97%

Ausstattung der Filialen	Gesamtanzahl	Prozentualer Anteil
Einschaltrige Filialen	832	84,64%
Mehrschaltrige Filialen	123	12,51%
Sowohl einschaltrige als auch mehrschaltrige Filialen	28	2,85%

Der überwiegende Teil der Agenturneher ist aufgrund dieser Betrachtung eher als Kleinst- oder Kleinunternehmen anzusehen.

#### 4.2.4 Tätigkeitsschwerpunkte der Subunternehmen

Da Gegenstand der Untersuchung die Arbeitsbedingungen im lizenzierten Briefbereich sind, wurde die Erhebung auf die in den Agenturen getätigten Briefdienstleistungen beschränkt. Tätigkeiten der Agenturen für den DP AG Konzern, die im Zusammenhang mit z. B. Paketannahme und –ausgabe, Finanzdienstleistungen (Bereich Postbank), sonstige Dienstleistungen (z. B. Verkauf von Briefumschlägen, Paketkartons, Philatelie-Produkte, Telefonkarten) stehen, wurden nicht erfasst.

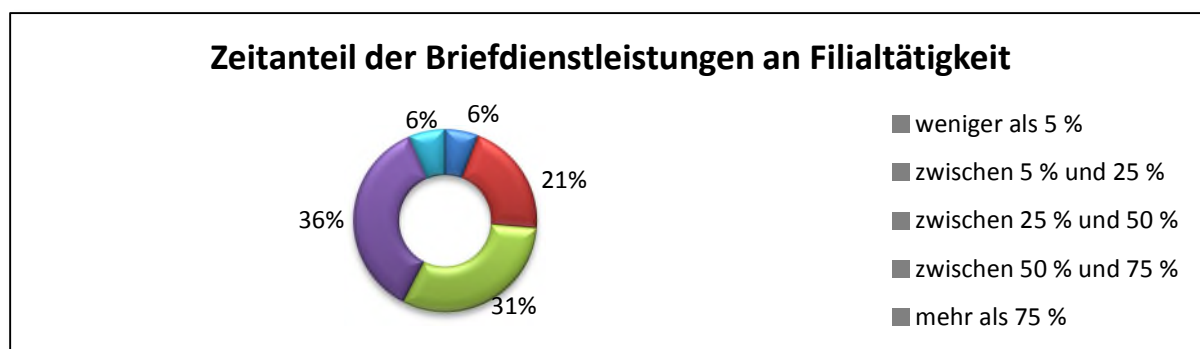
Nicht weiter untersucht wurden Tätigkeiten, die mit dem originären Kerngeschäft der Agenturinhaber in Zusammenhang stehen. Die Agenturneher gehören ausweislich der Branchenuntersuchung mehrheitlich dem stationären Einzelhandel an. Um die Relevanz der Briefbeförderungsleistungen für die Agenturneher abschätzen zu können, wurde in einem ersten Schritt der auf Briefbeförderungsleistungen entfallende Zeitanteil bezogen auf die Gesamttätigkeit des Geschäftsbetriebs erfragt. In nächsten Schritt wurde der Frage nachgegangen, welche Briefbeförderungsleistungen von den Agenturnehmern im Schwerpunkt erbracht wurden.

## Zeitanteil der Briefdienstleistungen an den filialbezogenen Tätigkeiten

Mit Blick auf den Anteil der Briefbearbeitung unterscheiden sich die Agenturen letztlich recht deutlich.

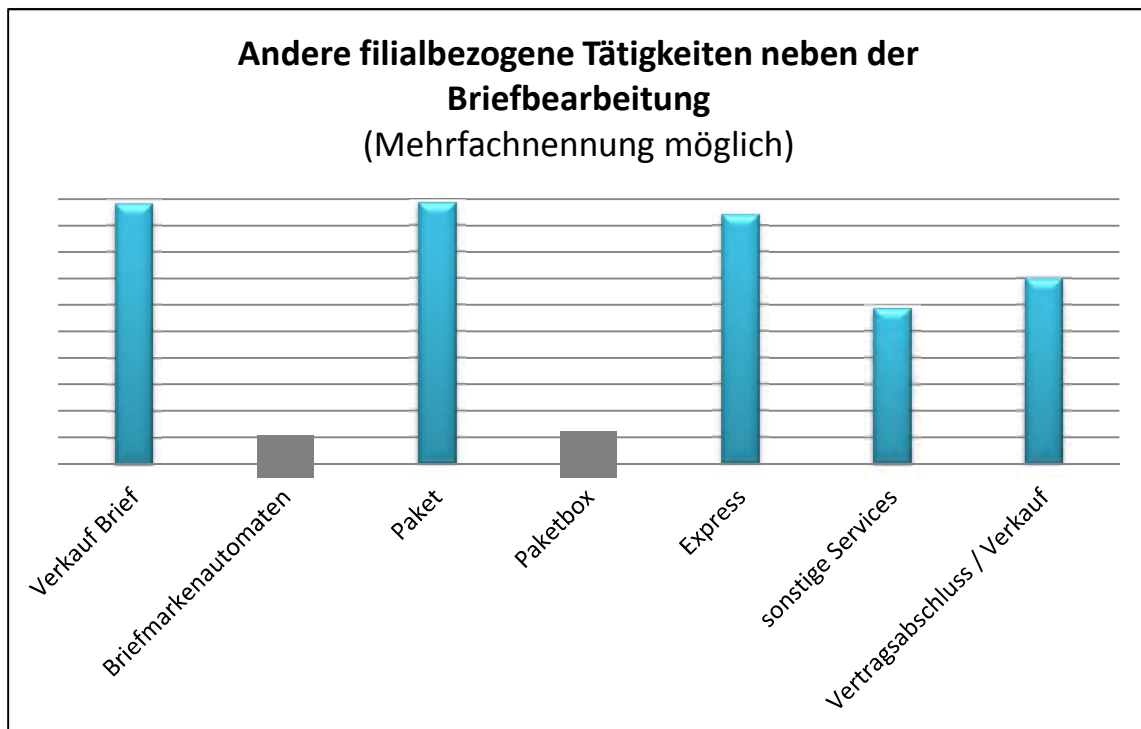
Von den Befragten gaben 58 Prozent an, dass ihre Beschäftigten mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit in der Filiale mit Briefdienstleistungen verbringen. Hierzu zählen insbesondere die Annahme und Ausgabe von Briefsendungen sowie mit dem Betrieb von Postfächern in Zusammenhang stehende Leistungen. (Damit müssten die verbleibende Arbeitszeit auf Paket- und Finanzdienstleistungen sowie auf postnahe Tätigkeiten entfallen). 27 Prozent gaben an, dass die Briefbearbeitung einen Anteil von weniger als 25 Prozent an der Gesamttätigkeit hat. Für 6 Prozent stellt die Briefbearbeitung mit einem Zeitanteil von mehr als 75 Prozent der Haupttätigkeit in der Filiale dar.

**Grafik 21 Zeitanteil der Briefdienstleistungen am Filialumsatz (ohne Einzelhandelstätigkeiten)**



Die in den Agenturen neben der Briefbearbeitung erbrachten Postdienstleistungen (z. B. die Paketdienstleistungen), postnahen (z. B. Briefmarkenverkauf) und sonstigen filialbezogenen Leistungen (z. B. Finanzdienstleistungen) ohne originäre Einzelhandelstätigkeiten sind aus Grafik 22 ersichtlich. Hier zeigt sich insbesondere, dass Paket- und Expressdienstleistungen (nicht lizenzierter Bereich) für den Personaleinsatz eine ganz zentrale Rolle spielen. Da auch andere filialbezogene Tätigkeiten das Agenturgeschäft mitbestimmen, werden die Arbeitsbedingungen in den Filialen wesentlich auch durch andere Leistungen als solche des Briefbereichs gestaltet. (Eine weitere Analyse von Tätigkeiten im nicht-lizenzierten Bereich war allerdings nicht Gegenstand dieser Untersuchung. Eine Umsatzbetrachtung – wie bei den Transportunternehmen – hätte für die Fragestellung keinen Erkenntnisgewinn gebracht).

## Grafik 22 Leistungsspektrum der Agenturen (nur filialbezogene Tätigkeiten)

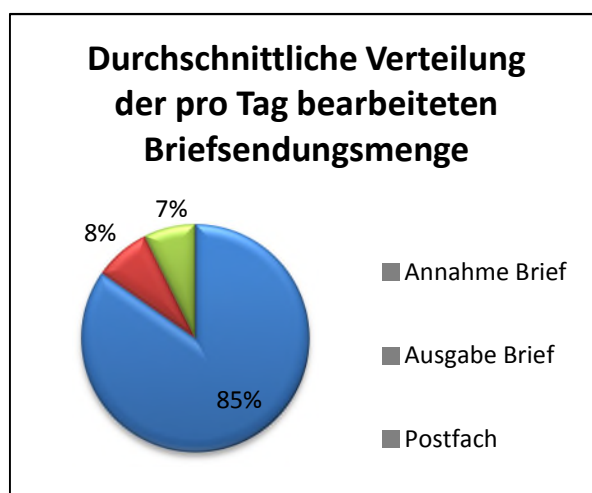


\*Paketbox = Packstation und ähnliche Systeme

## Mengen-/ Zeitanteile der einzelnen Briefdienstleistungen in der Filiale

Die in den Filialen erbrachten Briefdienstleistungen beinhalten schwerpunktmäßig die Briefannahme, Briefausgabe und Postfachleistungen (Grafik 23). Davon bildet die Briefannahme die Kerntätigkeit, gefolgt von der Briefausgabe und Postfachleistungen. Bezogen auf die Briefsendungsmengen entfällt mit 85 Prozent der weitaus größte Teil auf den Bereich der Briefannahme.

## Grafik 23 Zeitprofil für Briefdienstleistungen



## 4.2.5 Vergütungssystem

### Vergütungsart

Die Vergütung der Agenturneher erfolgte im Jahr 2013 auf der Basis einheitlicher in den Partnerverträgen festgelegter Vergütungsregelungen. Diese betreffen die Gesamtheit der übernommenen filialbezogenen Post- und Finanzdienstleistungen sowie sonstige Nicht-Postdienstleistungen. Hierbei kommen je nach Leistungsumfang verschiedene Vertragstypen zur Anwendung. Diese unterscheiden sich aber nicht hinsichtlich der Vergütungsmodelle. Die Vergütungsregelungen in den „Partnerverträgen“ sehen neben einer Pauschalvergütung als wesentlichem Element ein Transaktionspreismodell vor. Danach richtet sich die Höhe des Transaktionsentgeltes nach der erbrachten Leistung. Für den Bereich der Postdienstleistungen beinhaltet die Vergütung neben der Basisvergütung eine variable Komponente.

Neben der Vergütung wird den Agenturnehmern eine erfolgsabhängige Provision für bestimmte Vermittlungsleistungen gezahlt.

Die in der „Partnerverträgen“ vereinbarte Vergütung betrifft nicht nur Briefdienstleistungen, sondern in großem Umfang auch nicht lizenzpflichtige Postdienstleistungen und solche, die keine Postdienstleistungen darstellen.

(Jüngere Diskussionen um die Vergütung der Filialpartner beziehen sich nicht auf die hier untersuchten Bedingungen der Verträge aus dem Jahr 2013. Änderungen sind hier wesentlich bei der Vergütung von Finanzdienstleistungen erfolgt, die nunmehr verstärkt transaktionsabhängig vergütet werden sollen).

### Vergütungshöhe

Bezogen auf alle betriebenen Filialen betrug die durchschnittliche monatliche Grundvergütung im Jahr 2013 rund 870 Euro; die Gesamtvergütung (einschl. Provisionen) belief sich im Durchschnitt auf rund 2.667 Euro (Grafik 24).

#### Grafik 24 Vergütung für Übernahme filialbezogener Tätigkeiten

Durchschnittliche monatliche Grundvergütung (für alle betriebenen Filialen)	867,01 €
Durchschnittliche Gesamtvergütung pro Monat (umfasst z.B. Provisionen)	2.366,65 €



Die Werte in der Grafik indizieren, dass filialbezogene Tätigkeiten für Agenturneher nur eine untergeordnete Bedeutung im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit spielen dürften. Unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen lizenzpflichtigen Briefbereich und sonstigen in der Filiale erbrachten Leistungen, dürfte die wirtschaftliche Bedeutung im Regelfall eher noch schwächer sein.

#### **4.2.6 Umsatzanteil der Briefdienstleistungen**

Die Arbeitsbedingungen bei den Filialen sind wesentlich nicht nur durch die Erbringung von Leistungen bestimmt, die dem lizenzierten Briefbereich zuzuordnen sind (s. o.). Eine Umsatzbetrachtung – wie bei den Transportunternehmen – hätte für die Frage nach den Arbeitsbedingungen der dort abhängig Beschäftigten damit keinen Erkenntnisgewinn gebracht. Auf eine Erhebung der auf Briefdienstleistungen entfallenden Umsatz- und Lohnanteile wurde daher verzichtet.

#### **4.2.7 Beschäftigtenzahl**

Die Marktstrukturanalyse hat gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Lohnhöhe der Beschäftigten maßgeblich auch von der Betriebsgröße abhängt. Diese Abhängigkeit gilt auch für den Bereich des stationären Einzelhandels, dem die Agenturneher mehrheitlich angehören. Um die Betriebsgröße der Agenturen zu ermitteln, hat die Bundesnetzagentur nach der Anzahl der Beschäftigten pro Filiale gefragt. Zum Zweck der Auswertung wurden vier Cluster gebildet. Cluster 1 umfasst inhabergeführte Filialen. Cluster 2 erfasst Unternehmen mit ein bis drei Beschäftigten. Dem Cluster 3 wurden Unternehmen mit vier bis zehn Beschäftigten zugeordnet. Filialen mit mehr als zehn Angestellten wurden Cluster 4 zugeordnet.

Ausweislich der Erhebung sind 15 Prozent der Filialen rein inhabergeführt. Arbeitnehmer sind dort nicht beschäftigt. Soweit es Arbeitnehmer gibt, ist die Mehrheit der Angestellten in kleineren Filialen der Cluster 2 und 3 beschäftigt. Lediglich zwei Prozent der Filialen haben mehr als zehn Beschäftigte.

### Grafik 25 Klassifikation der Filialen hinsichtlich ihrer Betriebsgröße

Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer:	Häufigkeiten	Prozentualer Anteil
Keine Beschäftigten	141	14,34%
1 -3 Personen	577	58,70%
4 -10 Personen	245	24,92%
über 10 Personen	20	2,03%

Da nur die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten im Fokus der Untersuchung standen, wurden die Agenturneher befragt, in welchem Umfang sie auch selbst Briefsendungen bearbeiten. Wie aus der Erhebung hervorgeht erbringen die Inhaber der Agenturen neben ihren Angestellten in nennenswertem Umfang auch selbst Briefdienstleistungen. Nur in 27 Prozent der Fälle werden Briefdienstleistungen (und vermutlich auch die anderen in Filialen abgewickelten Leistungen) allein durch Angestellte erbracht.

### Grafik 26 Briefbearbeitung in der Filiale



## 4.2.8 Lohnart und Lohnhöhe

### Lohnart

Bei der Entlohnung im Filialbereich wurden in erster Linie Lohnart und Lohnhöhe ausgewertet. Mit dieser Untersuchung wurde der Frage nachgegangen, inwieweit die Entlohnung der Arbeitnehmer durch den Agenturinhaber sich an den Gegebenheiten

der Branche des stationären Einzelhandels orientiert. Betrachtet werden ausschließlich die abhängig Beschäftigten, nicht also die Agenturinhaber selbst oder von ihnen eingesetzte Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag.

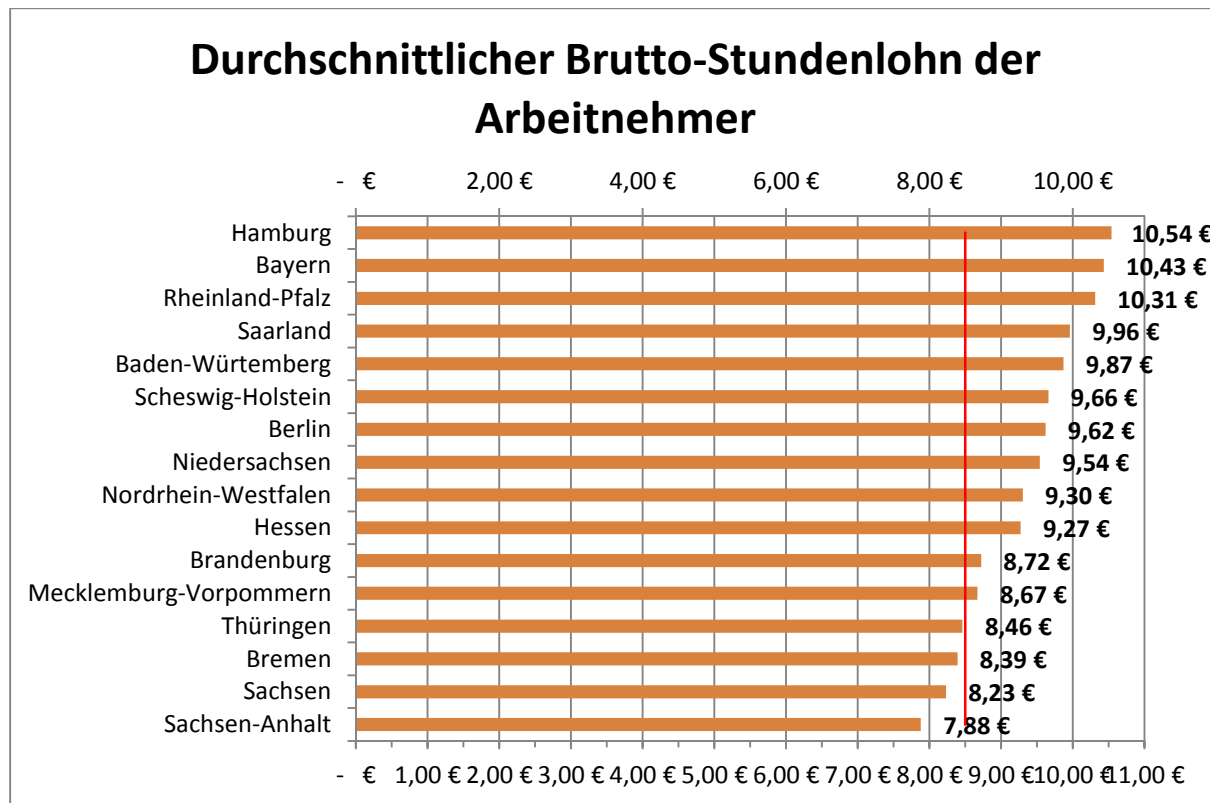
Eine Trennung nach gewerblichen und kaufmännischen Beschäftigten, wie sie bei den Transportunternehmen vorgenommen wurde, erschien für den Agenturbereich nicht angezeigt. Bei den in den Agenturen anfallenden Tätigkeiten handelt es sich überwiegend um Vertriebs- und administrative Tätigkeiten, die nicht als handwerklich-gewerbliche Beschäftigung einzuordnen sind. Während im Transportgewerbe kaufmännische Tätigkeiten in der Regel eine höhere Qualifikation erfordern und entsprechend auch höher vergütet werden, ist dies bei der Filialtätigkeit nicht notwendig und wird eine solche Unterscheidung nicht vorgenommen. Bei der Filialtätigkeit kann unterschieden werden zwischen auf Kundenkontakten und eher auf interne Organisation ausgerichteten Prozessen. Die interne Organisation erfordert zwar eher kaufmännische Kenntnisse. Hinsichtlich der Qualifikation und der Wertigkeit der Tätigkeiten besteht aber kein so großes Gefälle, dass verschiedene Arten von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher Bezahlung eingesetzt würden.

### **Lohnhöhe**

Die bei Subunternehmern beschäftigten Arbeitnehmer verdienten durchschnittlich **9,31 Euro** und erhielten damit Löhne oberhalb des Mindestlohns.

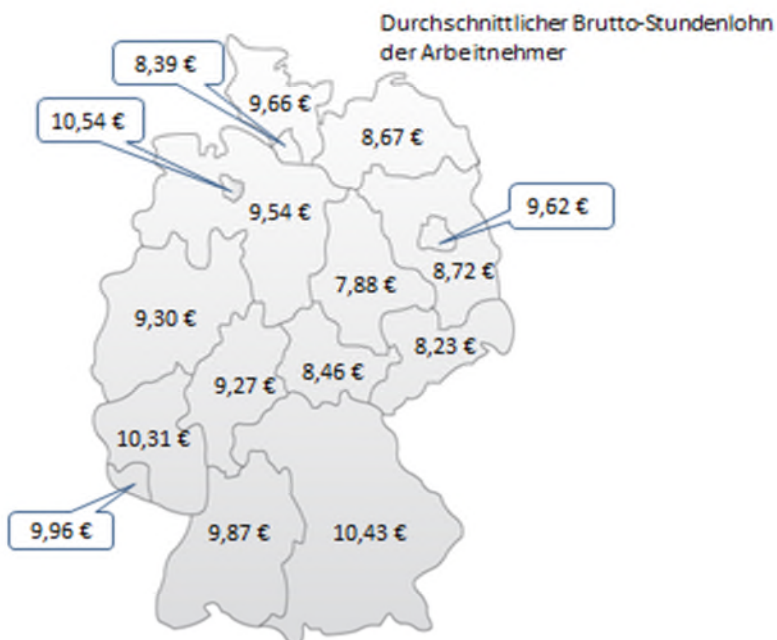
Den durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn im Filialbereich je Bundesland zeigt Grafik 27. Auch hier spiegelt sich das allgemein erkennbare Ost-West-Gefälle in der bundesdeutschen Wirtschaft wider. Während in den westlichen Bundesländern zwischen 8,39 Euro (Bremen) und 10,54 Euro brutto (Hamburg) gezahlt werden, liegen die östlichen Bundesländer in einer Spanne von 7,88 Euro (Sachsen-Anhalt) bis 8,72 Euro (Brandenburg).

**Grafik 27 Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn der Arbeitnehmer in Filialen**



Grafik 28 zeigt die durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhne der Arbeitnehmer in Filialen nach geografischer Verteilung

**Grafik 28 Durchschnittliche Brutto-Stundenlöhne der Arbeitnehmer in Filialen nach geografischer Verteilung**



Die für 2013 ermittelte Lohnhöhe bezieht sich nicht nur auf den Anteil erbrachter Briefdienstleistungen, sondern spiegelt die Löhne für die Filialtätigkeit insgesamt. Die Lohnhöhe spiegelt weniger die Wertschöpfung im Bereich der Briefbeförderung und sonstigen Filialtätigkeit wider als die Einkommensverhältnisse im stationären Einzelhandel. Die Erhebung deckt sich mit den Erkenntnissen der WIK-Studie Nr. 295, „Arbeitsbedingungen im Briefmarkt“ aus dem Jahr 2007, Seite 16 ff.

### 4.3 Sonstige wesentliche Arbeitsbedingungen

#### 4.3.1 Sonderzahlungen

Sonderzahlungen stellen bei den Arbeitnehmern der Subunternehmer neben dem eigentlichen Lohn eine der wesentlichen Arbeitsbedingungen dar. Während im kaufmännischen Bereich im Jahr 2013 etwa 18 Prozent der Beschäftigten Sonderzahlungen in Höhe von durchschnittlich rund 1.270 Euro erhielten, wurden im gewerblichen Bereich an rund 38 Prozent der Beschäftigten im Schnitt ca. 1.038 Euro an Sonderzahlungen geleistet (Grafik 29).

#### Grafik 29 Sonderzahlungen

Beschäftigte im <u>kaufmännischen</u> Bereich, die im Jahr 2013 Sonderzahlungen erhielten:	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
	130	18,16%
Durchschnittlich gezahlte Sonderzahlung im <u>kaufmännischen</u> Bereich im Jahr 2013:	1.269,57 €	
Beschäftigte im <u>gewerblichen</u> Bereich, die im Jahr 2013 Sonderzahlungen erhielten:	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozentualer Anteil</b>
	4686	37,53%
Durchschnittlich gezahlte Sonderzahlung im <u>gewerblichen</u> Bereich im Jahr 2013:	1.038,12 €	

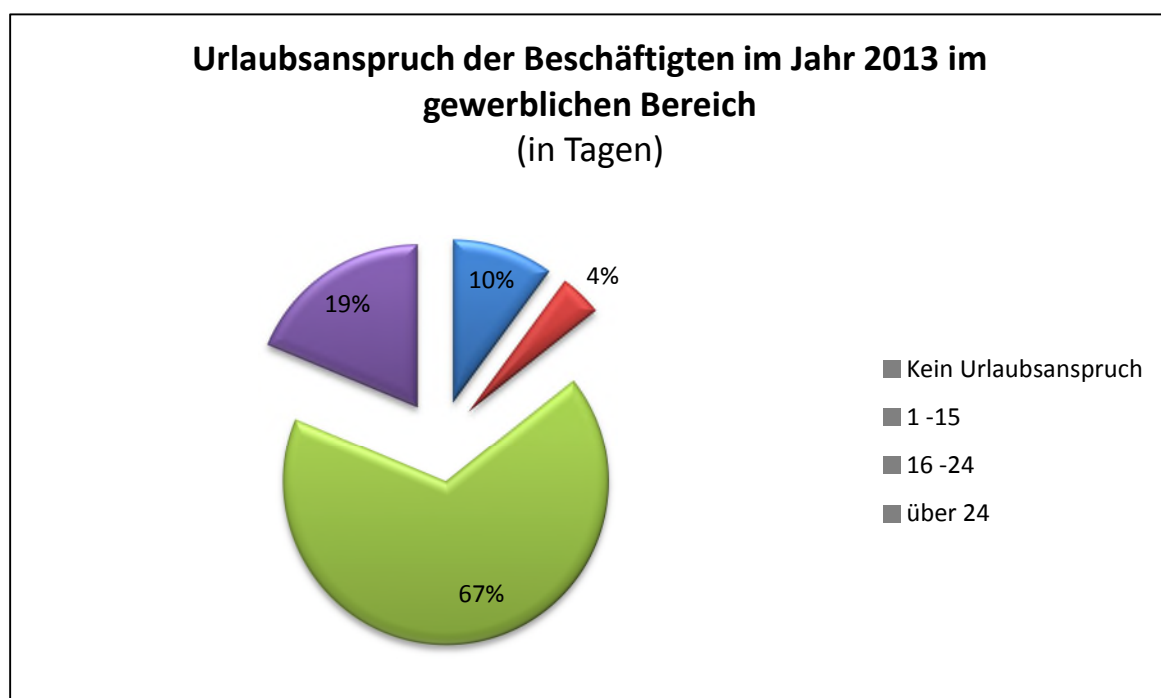
Da nicht jeder Arbeitnehmer in den Genuss von Sonderzahlungen kam, ist deren Höhe in die Berechnung der Durchschnittslöhne der abhängig Beschäftigten nicht einbezogen worden.

### 4.3.2 Urlaubsanspruch

Nach dem Mindesturlaubsgesetz steht jedem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen zu. Der Urlaub kann nach mindestens sechsmonatigem Beschäftigungsverhältnis – auch anteilig – in Anspruch genommen werden.

Im Umfrageergebnis wurde sowohl für den kaufmännischen als auch für den gewerblichen Bereich festgestellt, dass 8 bzw. 10 Prozent der im Subunternehmerbereich Beschäftigten keinen Urlaubsanspruch erworben haben sollen. Dieses Ergebnis ist insbesondere auf die Zahl der selbständigen „Ein-Personen-Unternehmen“, aber auch auf Kurzzeitbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Im Regelfall werden in beiden Bereichen gesetzliche Urlaubsansprüche beachtet. Die Aufteilung in Grafik 30 erklärt sich daher auch durch unterjährige Arbeitsverhältnisse und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

**Grafik 30 Urlaubsanspruch der Beschäftigten im gewerblichen Bereich**



**Urlaubsanspruch der Beschäftigten im Jahr 2013 im  
kaufmännischen Bereich  
(in Tagen)**

