

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf einer Verordnung für gute Arbeit bei der Paketzustellung

(Paketzustellungsverordnung – PaketzustellV)

A. Problem und Ziel

Das Paketvolumen ist in Deutschland in vier Jahren um knapp 70 Prozent angestiegen (2,66 Milliarden Pakete im Jahr 2017 im Vergleich zu 4,51 Milliarden Pakete im Jahr 2021). Nicht nur die Gesamtmenge, sondern auch das Gewicht der einzelnen Pakete, die Mengenzahl von mehreren (mittelschweren) Paketen pro Zustelladresse und der Zeitdruck bei der Zustellung sind ebenfalls gestiegen. Anders als die Paketmenge, ist die Anzahl der Beschäftigten in der Paketdienstbranche dagegen nicht entsprechend gestiegen. Zwar erleichtert die moderne Technik Vieles, in der Paketzustellung spielt jedoch insbesondere auf dem Weg zwischen Verteilzentrum und Zustelladresse (sogenannte „letzte Meile“) der Faktor Mensch immer noch die wichtigste Rolle. Die Folge ist eine erhebliche Arbeitsverdichtung mit nachteiligen Folgen für die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten.

In der Paketdienstbranche herrscht insbesondere durch niedrige Markteintrittsbarrieren ein hoher Wettbewerbsdruck. Gleichzeitig sind die Beschäftigten aufgrund niedriger Qualifikationsanforderungen leicht ersetzbar. Eine duale Berufsausbildung zum Paketzusteller oder zur Paketzustellerin gibt es nicht. Die nötigen Qualifikationserfordernisse können allerdings durch eine zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen und eine darauf aufbauende dreijährige Ausbildung zum Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen oder zur Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen erbracht werden. Aber die Tätigkeit erfolgt oft ohne jeglichen Nachweis einer abgeschlossenen dualen Ausbildung, da dieser nicht verpflichtend für die Ausübung ist.

Um die Beschäftigten in der Paketzustellung besser vor physischen und psychischen Belastungen zu schützen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, werden Maßnahmen ergriffen, mit denen der Arbeitgeber angehalten wird, die Arbeitsqualität und die Arbeitskapazität systematisch besser zu steuern. Denn mit der Tätigkeit des Ausliefern und Zustellens von Paketen sind erhebliche Belastungen für die damit beschäftigten Personen verbunden. Neben den typischen Herausforderungen, die Tätigkeiten in Bewegung für Beschäftigte im Allgemeinen mit sich bringen, sind folgende Belastungsszenarien bei der Paketauslieferung besonders zu nennen:

- Physische Belastungen bei der Lastenhandhabung. Eine große Anzahl von Paketen mit leichten bis mittelschweren Gewichten muss teilweise bis an die Wohnungstür gestellt werden. Dies ist während einer Arbeitsschicht mit dem Zurücklegen erheblicher Wegstrecken sowie dem Überwinden von Höhendifferenzen (Treppen) verbunden. Nach Erkenntnissen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) arbeitet etwa ein Viertel der Beschäftigten dauerhaft an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit.
- Durch zeitoptimierte Touren- und Routenplanungen mit Möglichkeiten digitaler Sendungsverfolgung durch das Unternehmen, den Versender und für die Endkunden entsteht bei den Paketzustellern und -zustellerinnen hoher Zeitdruck, der physisch und

psychisch auf Dauer einen erheblichen Stressor darstellt. Verkehrsstörungen oder zusätzlich benötigte Zeit, die bei erfolgloser Zustellung – beispielsweise aufgrund von Abwesenheit der Endkundinnen oder -kunden – entsteht, werden bei der Zeit- und Tourenplanung oft nicht berücksichtigt.

- Durch Arbeiten unter digitaler Echtzeit-Disposition sowie unter engen Zeitfensterzusagen an die Kundinnen und Kunden ist die Handlungsautonomie der Zustellerinnen und Zusteller eingeschränkt.
- Nachfragespitzen, beispielsweise nach Wochenenden und in der Weihnachtszeit, die bei der Personaleinsatzplanung vielfach nicht berücksichtigt werden, führen zu Arbeitsverdichtung und in der Folge zu überlangen Arbeitszeiten sowie zur Nichteinhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen.
- Es fehlt häufig an Möglichkeiten für einen geregelten Zugang zu Sanitarräumen.
- Fehlende Anerkennung der Tätigkeit der Zustellerinnen und Zusteller begünstigt das Entstehen psychischer Belastungen.
- Je nach Zustellbezirk wird ein großer Teil der Arbeitszeit von den Zustellerinnen und Zustellern im Freien geleistet, weshalb sie verstärkt den Witterungsverhältnissen, wie Schnee, Regen, Kälte und Hitze ausgesetzt sind.

Vor diesem Hintergrund sind die Beschäftigten in der Paketdienstbranche besonders schutzwürdig. Deshalb ist es erforderlich, die Arbeitsdichte als Gefährdungsfaktor für die physischen und psychischen Belastungen von Zustellerinnen und Zustellern im Hinblick auf die Arbeitsqualität und die Arbeitskapazität der Beschäftigten systematisch zu regeln. Die Arbeitgeber in der Paketdienstbranche werden damit angehalten und in die Lage versetzt, die besonderen Belastungen der Zustellerinnen und Zusteller angemessen zu berücksichtigen und ihnen nachhaltig zu begegnen.

B. Lösung

Die dauerhaften physischen und psychischen Belastungen aufgrund der hohen Arbeitsdichte der Tätigkeiten bei der Zustellung auf der letzten Meile erfordern es, die Rahmenbedingungen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) zu konkretisieren. Hierzu dient diese Verordnung für gute Arbeit bei der Paketzustellung. Die Verordnung führt konkretisierende Mindestanforderungen für die Arbeitgeber ein, die diese bei der Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität von Zustellerinnen und Zustellern auf der letzten Meile zu berücksichtigen und zu dokumentieren haben.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für den Bund und die Länder entstehen keine Kosten.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Gemäß § 5 Absatz 1 und § 6 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind und diese zu dokumentieren. Diese bereits bestehende Regelungsverpflichtung der Arbeitgeber wird durch die Verordnung konkretisiert. Es entsteht daher kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand im Vergleich zu den bestehenden Pflichten im geltenden Recht.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Erfüllungsaufwand für die Verwaltung entsteht nicht.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf einer Verordnung für gute Arbeit bei der Paketzustellung

(Paketzustellungsverordnung – PaketzustellV)

Vom ...

Auf Grund des § 18 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes, der zuletzt durch Artikel 6k des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1

Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung dient dazu, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit adressierte Pakete transportieren und anschließend direkt an die Endkunden oder an einen anderen Ort zustellen, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

(2) Diese Verordnung gilt für alle Arbeitgeber im Bereich der Kurier-, Express- und Paketdienste, bei denen Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 1 dieser Verordnung tätig sind.

§ 2

Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes eine Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zu erstellen. Diese dient dazu, zu ermitteln, wie eine unangemessene Arbeitsbelastung und die daraus entstehenden Gefährdungen vermieden werden können. In der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität ist darzulegen und zu bewerten, wie viele Pakete in Abhängigkeit von vergleichbaren Zustellbezirken in einer Arbeitsschicht von acht Stunden regelmäßig ausgeliefert werden können. Hierfür sind vergleichbare Zustellbezirke vom Arbeitgeber zu definieren und zu dokumentieren. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind zu beachten.

(2) In der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität sind zusätzlich zu den Anforderungen aus Absatz 1 insbesondere die folgenden Rahmenbedingungen darzulegen und zu bewerten

1. Maßnahmen zur Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten,
2. die Möglichkeit der Nutzung von Sanitäreinrichtungen,
3. saisonale, wöchentliche und tägliche Schwankungen des Arbeitsvolumens und wie sich diese auf die Größe des Zustellbezirks und die Anzahl der Zustelladressen in vergleichbaren Zustellbezirken auswirken,

4. witterungsbedingte Belastungen, insbesondere Hitzetage mit über 30 Grad Celsius sowie das Ausgesetztsein gegenüber UV-Strahlung,
5. die spezifischen Erfordernisse des Zustellbezirks.

(3) Die bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Arbeitsschutzausschuss haben den Arbeitgeber entsprechend §§ 3, 6 und 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Erstellung und Durchführung der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zu beraten.

(4) Ein Arbeitgeber, der im Auftrag eines anderen Unternehmens Pakete entsprechend § 1 Absatz 1 dieser Verordnung transportiert und zustellt, kann von diesem Auftraggeber diejenigen Informationen zu der jeweils zu erwartenden Paketmenge einfordern, die er zur Erstellung seiner Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität benötigt.

(5) Die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität sowie die Ergebnisse der Beratung nach Absatz 3 sind entsprechend § 6 des Arbeitsschutzgesetzes zu dokumentieren.

(6) Das Ergebnis der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität ist auf Nachfrage der zuständigen Aufsichtsbehörde zu übermitteln.

§ 3

Sanitäreinrichtungen

Der Arbeitgeber hat den in § 1 Absatz 1 genannten Beschäftigten eine Nutzung von Sanitäreinrichtungen zu ermöglichen.

§ 4

Unterweisung der Beschäftigten

(1) Der Arbeitgeber hat den in § 1 Absatz 1 genannten Beschäftigten unter Einbeziehung der Gefährdungsbeurteilung in einer für sie verständlichen Form und Sprache ausreichende und angemessene Informationen über das Ergebnis der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zur Verfügung zu stellen und sie anhand dieser Informationen zu unterweisen.

(2) Im Rahmen der Unterweisung sind auch die Orte zur Nutzung von Sanitäreinrichtungen mitzuteilen.

(3) Änderungen der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität sind bei der Unterweisung zu berücksichtigen. Die Unterweisung ist mindestens einmal jährlich zu wiederholen. Der Arbeitgeber hat Inhalt und Zeitpunkt der Unterweisung zu dokumentieren.

§ 5

Beratung durch den Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Zusammenhang mit dieser Verordnung durch den Ausschuss nach § 24a des Arbeitsschutzgesetzes beraten. § 24a Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 des Arbeitsschutzgesetzes gilt entsprechend.

Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 dieser Verordnung die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität nicht, nicht richtig oder nicht vollständig durchführt,

2. entgegen § 2 Absatz 5 dieser Verordnung die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität nicht, nicht richtig oder nicht vollständig dokumentiert,

3. entgegen § 4 Absatz 1 dieser Verordnung die Beschäftigten nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert.

Inkrafttreten

Die Verordnung tritt 14 Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

Der Bundesrat hat zugestimmt.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Das Paketvolumen ist in Deutschland in vier Jahren um knapp 70 Prozent angestiegen (2,66 Milliarden Pakete im Jahr 2017 im Vergleich zu 4,51 Milliarden Pakete im Jahr 2021). Anders als die Paketmenge, ist die Anzahl der Beschäftigten in der Paketdienstbranche dagegen nicht entsprechend gestiegen. Laut Bundesverband Paket und Expresslogistik (BIEK) arbeiteten im Jahr 2021 fast 266.000 Zustellerinnen und Zusteller bei Kurier-, Express- und Paketdiensten. In der Paketdienstbranche herrscht ein intensiver Wettbewerb verbunden mit Auswirkungen auf das Preis- und Lohnniveau sowie ein zunehmender Arbeitskräftemangel. Anders als im Bereich der industriellen Produktion, können technologische Lösungen für Produktivitätssteigerungen im Bereich der Auslieferung auf dem Weg zwischen Verteilzentrum und Zustelladresse (letzte Meile) wenig genutzt werden. Die Folge ist eine erhebliche Arbeitsverdichtung mit nachteiligen Folgen für die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten. Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin arbeitet etwa ein Viertel häufig an der Grenze der Leistungsfähigkeit. Erschöpfung und Beschwerden im Rücken sowie im Bewegungsapparat treten überdurchschnittlich häufig auf (Quelle: A. Siefer/ S.-C. Meyer: Schnell mal was bestellt - schnell mal was gebracht. Bundesinstitut für Berufsbildung/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Faktenblatt 28.1. Auflage. Dortmund 2019).

Paketzustellerinnen und -zusteller sind im Prozess der Paketzustellung das letzte Bindeglied einer langen Wirtschaftskette. In demselben Maße, in dem der Vertrieb von Produkten digitalisiert wird, wächst die Bedeutung der Paketbranche. Die körperliche Arbeitskraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist bei einer Tätigkeit auf der letzten Meile unverzichtbar und bedarf daher eines besonderen Schutzes.

Das Ziel der Verordnung ist, die Beschäftigten in der Paketzustellung auf der letzten Meile besser vor physischen und psychischen Belastungen zu schützen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Hierfür wird Arbeitgebern vorgegeben, die Arbeitsqualität und -kapazität systematisch zu erfassen und zu dokumentieren, um auf dieser Grundlage anschließend geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen. Dies ermöglicht zudem, die Beschäftigung in der Paketzustellung attraktiver zu machen und wirkt somit auch der aktuellen Situation des Arbeitskräftemangels entgegen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Verordnung für gute Arbeit bei der Paketzustellung verpflichtet Betriebe der Kurier-, Express- und Paket-Branche im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes, eine regelmäßige Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität der Tätigkeit der Zustellerinnen und Zusteller durchzuführen. Arbeitgeber haben im Rahmen der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität systematisch darzulegen und zu bewerten, wie viele Pakete in Abhängigkeit von vergleichbaren Zustellbezirken in einer Arbeitsschicht von acht Stunden regelmäßig ausgeliefert werden können. Sowohl Maßnahmen zur Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten, die Möglichkeit der Nutzung von Sanitäreinrichtungen, saisonale, wöchentliche und tägliche Schwankungen des Arbeitsvolumens, witterungsbedingte Belastungen, als auch die spezifischen Erfordernisse des Zustellbezirks sind bei der Erstellung der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich bei der Erstellung von Maßnahmen, die aus der Arbeitsqualitäts- und kapazitätsbewertung abzuleiten sind, durch Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutzausschuss beraten zu lassen. Außerdem ist der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen.

Die Beschäftigten sind über die Möglichkeiten der Nutzung von Sanitäreinrichtungen zu informieren und im Tourenverlauf ist Zeit einzuplanen, um ihnen zu ermöglichen, diese zu nutzen. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über das Ergebnis der Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität und die sich daraus für ihre Tätigkeit abzuleitenden Maßnahmen zu unterweisen.

III. Alternativen

Keine.

IV. Regelungskompetenz

Die Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung ergibt sich aus § 18 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Verordnung ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VI. Regelungsfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die Verordnung sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Nachhaltigkeitsaspekte sind durch die Verordnung nicht betroffen.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für den Bund und die Länder als Arbeitgeber entstehen durch die Verordnung keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Gemäß § 5 Absatz 1 und § 6 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber für die Beschäftigten die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu beurteilen und zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind und diese zu dokumentieren. Die Verordnung

konkretisiert diese Verpflichtung insbesondere hinsichtlich der in § 5 Absatz 3 Arbeitsschutzgesetz genannten Regelbeispiele. Dabei orientiert sie sich bei der Festlegung von vergleichbaren Zustellbezirken an § 5 Absatz 2 und Absatz 3 Nummer 1 Arbeitsschutzgesetz. Zusätzlicher Erfüllungsaufwand entsteht durch die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität im Vergleich zu den bestehenden Pflichten im geltenden Recht nicht.

4.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Erfüllungsaufwand für die Verwaltung entsteht nicht.

5. Weitere Kosten

Die Verordnung führt zu keinen weiteren Kosten.

6. Weitere Regelungsfolgen

Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher entstehen nicht. Die Verordnung hat keine direkten gleichstellungspolitischen Auswirkungen.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der Verordnung beziehungsweise eine Evaluierung der Verordnung ist nicht vorgesehen.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Zielsetzung und Anwendungsbereich)

Zu Absatz 1

Die in dieser Verordnung beschriebenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes sichern und verbessern die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Beschäftigten. Zielgruppe sind Beschäftigte, die auf der letzten Meile, dem Weg zwischen Verteilzentrum und Zustelladresse, Pakete transportieren und diese anschließend direkt oder an einen alternativen Ort, wie beispielsweise an einen vorher festgelegten Ablageort, an eine Packstation oder an einen Paketshop, den Endkundinnen und -kunden zustellen.

Zu Absatz 2

Der Anwendungsbereich der Verordnung gilt für jeden Arbeitgeber, dessen Beschäftigte auf der letzten Meile in der Paketzustellung tätig sind.

Zu § 2 (Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität)

Zu Absatz 1

Das innerhalb kurzer Zeit stark angestiegene Paketvolumen führt zu erhöhten Belastungen für Paketzustellerinnen und Paketzusteller. Um die Beschäftigten in der Paketzustellung besser vor physischen und psychischen Belastungen zu schützen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, werden Maßnahmen ergriffen, mit denen das Maß der Arbeitsbelastung und der -kapazität systematisch gesteuert werden können. Der Arbeitgeber hat deshalb bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes eine Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität der Tätigkeit der Zustellerinnen und Zusteller zu erstellen. Dadurch wird er angehalten zu ermitteln, wie eine unangemessene Arbeitsbe-

lastung und die daraus entstehenden Gefährdungen vermieden werden können. In der Bewertung der Arbeitsqualität- und -kapazität ist darzulegen und zu bewerten, wie viele Pakete in Abhängigkeit von vergleichbaren Zustellbezirken in einer Arbeitsschicht von acht Stunden unter Einhaltung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen regelmäßig ausgeliefert werden können. § 3 Fahrpersonalgesetz bleibt hiervon unberührt.

Konkretisierend zu § 5 Absatz 2 und Absatz 3 Nummer 1 Arbeitsschutzgesetz sind vom Arbeitgeber vergleichbare Zustellbezirke zu definieren und zu dokumentieren. Dies ermöglicht ihm, die individuellen Unterschiede hinsichtlich der Bebauung (wie beispielsweise Hochhäuser, Mehrfamilienhäuser, Einzelhandelsgeschäfte oder Einfamilienhäuser) und die Besonderheiten der Gebiete (wie beispielsweise Großstadt, Kleinstadt, Randbezirk, Kernstadt, Industriegebiet oder ländlicher Bereich) bei der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zu berücksichtigen. Eine staatliche Festlegung des Gesamtvolumens pro Zustellbezirk und Schicht ist nicht vorgesehen. Entscheidend ist vielmehr die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität.

Bei der Erstellung der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz, wie zum Beispiel das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nummer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes, zu beachten.

Zu Absatz 2

Die Tätigkeit als Zustellerin oder Zusteller, die durch erhebliche Zeiten in Bewegung gekennzeichnet ist, führt zu Belastungen, die nicht nur durch die reine Anzahl der Pakete und die Größe des Zustellbezirks bedingt sind, sondern die sich auch aus weiteren Gründen (etwa schwierige Parkplatzsuche, Verkehrsstörungen) verschärfen. Deshalb sind in der auf § 5 des Arbeitsschutzgesetzes beruhenden Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zusätzlich die als Regelbeispiele aufgeführten Rahmenbedingungen systematisch darzulegen und zu bewerten. Die Anforderungen, die sich aus der Lastenhandhabungsverordnung, dem Datenschutzrecht und § 3 Fahrpersonalgesetz ergeben, bleiben hiervon unberührt.

Zu Nummer 1

Die Menge an Paketen, Verzögerungen im Straßenverkehr oder eine schwierige Parkplatzsuche können bei den Beschäftigten erheblichen Zeitdruck und Stress entstehen lassen und können dazu führen, dass gesetzliche Pausenzeiten nicht eingehalten werden. Um dem entgegenzuwirken, hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, die eine Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten sicherstellen. Beispielsweise ist er verpflichtet, einen Zeitraum festzulegen, in welchem die Beschäftigten ihre Pausen einlegen müssen. Er hat diese Zeiten vorab bei der Tourenplanung zu berücksichtigen.

Zu Nummer 2

Nicht jeder Zustellbezirk bietet die Möglichkeit der Nutzung von öffentlich zugänglichen Sanitäreinrichtungen. Bei der Planung der Touren hat der Arbeitgeber daher zu berücksichtigen, dass dem Beschäftigten – trotz Zeitdrucks – die Nutzung von Sanitäreinrichtungen ermöglicht wird. Dies ist auch dann zu gewährleisten, wenn der Beschäftigte dafür den Zustellbezirk verlassen muss.

Zu Nummer 3

Das Volumen des Paketaufkommens schwankt. Beispielsweise lösen Verbraucherinnen und Verbraucher am Wochenende und vor Weihnachten mehr Bestellungen aus und Geschäftskunden benötigen bei Saisonbeginn mehr Waren als zu anderen Zeiten. Diese Schwankungen sind bei der Festlegung von vergleichbaren Zustellbezirken und der daraus folgenden Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität zu berücksichtigen.

Zu Nummer 4

Insbesondere bedingt durch den Klimawandel gab es in den letzten Jahren mehr Tage, an welchen die Temperatur über 30 Grad Celsius erreichte. Dies wirkt sich für Paketzustellerinnen und Paketzusteller auf ihre körperliche Leistungsfähigkeit aus, witterungsbedingte Belastungen aufgrund hoher Temperaturen haben zugenommen. Hinzu kommt, dass sie bei der Tätigkeit im Freien einer hohen UV-Strahlung ausgesetzt sind. Darüber hinaus müssen sie Pakete teilweise mehrere Stockwerke hochtragen. Im Winter können Eis und Schnee zu mehr Störungen im Straßenverkehr führen und nicht gestreute Fußwege das Sturzrisiko für Paketzustellerinnen und Paketzusteller erhöhen. Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität Maßnahmen vorzusehen, mit denen er auf diese Temperaturschwankungen und Risiken reagiert, sodass Überbelastungen und Gefährdungen der Beschäftigten vermieden werden.

Zu Nummer 5

Unabhängig von einer Vergleichbarkeit von Zustellbezirken nach Absatz 1 weist jeder Zustellbezirk spezifische Besonderheiten auf. Hierzu zählen insbesondere Merkmale der Verkehrsführung, wie beispielsweise viele Einbahnstraßen, enge oder mehrspurige Straßen, sowie bauliche und städtebauliche Besonderheiten. Diese sind im Rahmen der Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität systematisch darzulegen und zu bewerten und daraus sind geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Zu Absatz 3

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich – im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes – bei der Erstellung der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität und den daraus abzuleitenden Maßnahmen durch die nach § 1 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten zu lassen.

In Betrieben, in denen nach § 11 ASiG ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden ist, hat der Arbeitgeber sich auch durch den Arbeitsschutzausschuss beraten zu lassen.

Zu Absatz 4

Insbesondere schwankende Bestelleingänge, abhängig vom Wochentag und der Saison, führen zu einer unterschiedlichen Aufkommen an zu transportierenden Paketen. Die Paketunternehmen erhalten Informationen der zu erwartenden Paketmenge von den Versendern. Ein Arbeitgeber, der im Auftrag eines anderen Unternehmens Pakete entsprechend § 1 Absatz 1 dieser Verordnung transportiert und zustellt, erhält solche Informationen nicht, da er nicht der direkte Vertragspartner der Versender ist. Da diese Informationen jedoch zur Erstellung seiner Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität der Tätigkeit der Paketzustellerinnen und Paketzusteller erforderlich sind, kann er Informationen zu der zu erwartenden Paketmenge von dem, den Auftrag vergebenden Paketunternehmen einfordern.

Zu Absatz 5

Die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität stellt eine Konkretisierung der Beurteilung der Arbeitsbedingung dar. Entsprechend muss der Arbeitgeber gemäß § 6 des Arbeitsschutzgesetzes über die erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen sich das Ergebnis der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität sowie die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ergibt. Der Arbeitgeber hat auch die Ergebnisse der Beratung seitens der bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie des Arbeitsschutzausschusses bei der Durchführung der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zu dokumentieren.

Bei der Durchführung der Dokumentation der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz und die Vorgaben des Datenschutzrechts zu beachten.

Zu Absatz 6

Entsprechend § 22 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber auf Nachfrage der zuständigen Aufsichtsbehörde das Ergebnis der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität vorzulegen.

Zu § 3 (Sanitäreinrichtungen)

Paketzustellerinnen und Paketzusteller haben in ihren Zustellbezirken meist nicht die Möglichkeit, bei Bedarf Sanitäreinrichtungen ihres Arbeitgebers zu nutzen. Zudem unterscheiden sich die Möglichkeiten zur Nutzung sonstiger Sanitäreinrichtungen (wie beispielsweise von öffentlichen Toiletten oder sonstigen zur Nutzung bereit gestellten Toiletten) je nach Zustellbezirk. Der Arbeitgeber ist daher dazu verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, damit allen Beschäftigten in der Paketzustellung im Rahmen ihrer Tätigkeiten die bedarfsgerechte Benutzung von Sanitäreinrichtungen möglich ist.

Zu § 4 (Unterweisung der Beschäftigten)

Zu Absatz 1

Die Unterweisung der Beschäftigten verfolgt das Ziel, die Beschäftigten über die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung aufzuklären, sie über das Ergebnis des Prozesses zu informieren und sie entsprechend zu unterweisen. Die Regelung soll die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig verbessern und sensibilisieren, indem festgelegt wird, wie viele Pakete in einer Arbeitsschicht von acht Stunden regelmäßig unter Wahrung gesunder Arbeitsbedingungen ausgeliefert werden können.

Die Beschäftigten sind in geeigneter Weise über das Ergebnis der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität zu informieren. Dies soll Klarheit und Rechtssicherheit schaffen.

Eine Vorgabe, in welcher Form die Unterweisung gegenüber den Beschäftigten zu erfolgen hat, besteht nicht. Die Unterweisung kann schriftlich, mündlich oder online zum Beispiel durch eine Information im Intranet erfolgen.

Zu Absatz 2

Im Rahmen der Unterweisung ist auch darauf hinzuweisen, an welchen Orten Sanitäreinrichtungen benutzt werden können.

Zu Absatz 3

Änderungen der Rahmenbedingungen sind bei der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität im Zuge der Unterweisung zu berücksichtigen. Die Unterweisung ist mindestens einmal jährlich zu wiederholen. Der Arbeitgeber hat Inhalt und Zeitpunkt der Unterweisung zu dokumentieren. Dies ist insbesondere auch Voraussetzung für die Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörden.

Zu § 5 (Beratung durch den Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit)

Der Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) berät das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bezüglich aller Fragen der Sicherheit und Gesundheitsschutzes, die im Zusammenhang mit dieser Verordnung auftreten. Die Vorschrift verweist

in diesem Zusammenhang auf die in § 24a Absatz 3 Satz 1 des Arbeitsschutzgesetzes geregelten Aufgabenbereiche des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Darüber hinaus verweist die Vorschrift auf die in § 24a Absatz 4 des Arbeitsschutzgesetzes geregelte Möglichkeit, dass Regeln und Erkenntnisse, die eine Konkretisierung von Anforderungen dieser Verordnung enthalten, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt gemacht werden können.

Der ASGA hat sich hierbei mit den anderen staatlichen Arbeitsschutzausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit, insbesondere dem Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed), abzustimmen.

Zu § 6 (Ordnungswidrigkeiten)

Die Vorschrift bewehrt das Nichterstellen bzw. das nicht richtige oder unvollständige Erstellen der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität mit einem Bußgeld. Gleiches gilt für die Nichtvornahme bzw. die nicht richtige oder unvollständige Dokumentation der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität sowie für die nicht, nicht richtige oder unvollständige Information der Beschäftigten über die Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität.

Zu § 7 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Verordnung.