

FALLSTUDIEN DEUTSCHLAND

1. FALLSTUDIE: DEUTSCHLAND POSTDIENSTE

1.1. Hintergrundinformation

Die Liberalisierung und Privatisierung der Post in der BRD erfolgte in (bislang) drei Reformschritten (Büttner 2003, ILO 1998). 1990 wurde in der Postreform 1 die Trennung der hoheitlichen und der unternehmerischen Aufgaben vollzogen und die Deutsche Post in die Bereiche Post, Postbank und Telekom aufgeteilt. Das öffentliche Unternehmen, die Behörde Post, sollte fortan nach privatwirtschaftlichen Kriterien geführt werden.

Die Privatisierung der Aufgaben im Bereich Postdienste begann mit der Postreform 2, der Infrastrukturauftrag blieb aber durch eine grundgesetzliche Regelung gewährleistet. Im Zuge der Postreform 2 erfolgte die Privatisierung der Post durch die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft in öffentlichem Besitz. Außerdem wurden erste Liberalisierungsschritte für die Bereiche Info- und Werbepost festgelegt.

In der Postreform 3 wurde schließlich geregelt, dass die deutsche Post bis 2007 im Bereich der Briefpost bis 200g und einer Preisgrenze des fünffachen der Standardbriefgebühr sowie bei der Infopost bis 50g/Einzelsendung über eine Exklusivlizenz verfügt. Außerdem wurde ein Lizenzierungssystem für private Anbieter im Bereich Postdienste geschaffen, für das die Regulierungsbehörde „Telekommunikation und Post“ zuständig ist. Die Lizenzvergabe ist nach Büttner (2003) an sogenannte soziale Lizenzanforderungen gebunden, d.h. der jeweilige Antragsteller soll die wesentlichen Arbeitsbedingungen in seinem Bereich darlegen. Anzugeben ist die Zahl der voraussichtlich Beschäftigten (Vollzeit/Teilzeit, geringfügig Beschäftigte sowie Subunternehmen) sowie ihr sozialversicherungsrechtlicher Status.

Der ehemalige Monopolist Deutsche Post AG ist an eine Post-Universaldienstleistungsverordnung (PUDLV) gebunden. Diese regelt die Beförderung von Briefsendungen unter 2.000g, von Paketen unter 20kg und die Beförderung von Zeitungen und Zeitschriften. Die PUDLV verpflichtet die Post AG bis 2007 mindestens 12.000 stationäre Einrichtungen, also Postämter, zu unterhalten, davon mindestens 5.000 mit unternehmenseigenem Personal. Eine stationäre Einrichtung ist für alle Gemeinden mit mehr als 2.000 EinwohnerInnen vorgesehen. In Gemeinden mit mehr als 4.000 Einwohnern ist zu gewährleisten, dass in zusammenhängend bebauten Gebieten eine stationäre Einrichtung in maximal 2.000 Metern erreichbar ist. In Landkreisen ist eine stationäre Einrichtung für je 80 qkm vorgesehen. Außerdem ist sicherzustellen, dass Briefkästen in zusammenhängend bebauten Wohngebieten in nicht mehr als 1.000m zu erreichen sind, was nach Auskunft von ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) zur Auflassung von 20.000 Briefkästen geführt hat.

1.2. *Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen im Sektor Postdienste in Deutschland*

1.2.1. *Beschäftigungsentwicklung*

Nach Auskunft von ver.di kann (sozialverträglicher) Arbeitsplatzabbau mit erheblicher Intensivierung der Arbeit als Schwerpunkt der Umgestaltung bei der Deutschen Post betrachtet werden. Die Gewerkschaft betrachtet dies als gewissermaßen notwendige Auswirkung der Privatisierung mit Ausrichtung auf den Shareholder value, bei der es v.a. um die Frage der Kostensenkung geht. Eine Gewinnsteigerung im Briefmarkt, der kein Wachstumsmarkt ist, sei nur über Produktivitätsgewinne erreichbar. Da die Personalkosten jedoch 60-70% ausmachen, sind Steigerungen nur durch Personalreduktionen erreichbar.

Die Beschäftigungssituation im Postsektor hat sich daher erheblich verändert. Die heute privatwirtschaftlich organisierte Deutsche Post AG beschäftigt in der BRD nur noch etwa 220.000 Personen, also 150-160.000 Personen weniger als 1990. Das entspricht in etwa einem Personalabbau von 42%. Deutschland gehört damit laut ILO zusammen mit Schweden, Italien, Dänemark und Finnland (ILO 1998) zu den Ländern mit dem stärksten Personalabbau im Postsektor. Nach Angaben der ILO erfolgte zwischen 1990 und 1995 (-70.000) und 1995 und 1999 (-67.000) der Personalabbau bei der Deutschen Post relativ gleichmäßig (ILO 2002).

Tabelle 1-1 über die Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Post seit 1997 zeigt die Personalentwicklung des nunmehr international agierenden Konzerns Deutsche Post AG. Es wird deutlich, dass das Unternehmen zwar am Standort Deutschland weiterhin Personal abbaut, seit 1998 durch weltweite Akquisitionen jedoch wieder wächst. In den Geschäftsberichten wird daher die Sanierungsphase, in der zwischen 1990 und 1997 der Turnaround gelingen sollte, seit 1998 als abgeschlossen dargestellt. Dem folgt seit 1998 eine auf Internationalisierung ausgerichtete Expansionsstrategie.

Während 1997 von 270.817 Beschäftigten bei der Deutschen Post 106.821 Beamtenstatus hatten (39,4%), ist diese Zahl bis 2002 auf 73.157 (33,4%) gesunken. 1997 hatte die Post 23.673 Angestellte beschäftigt, im Zuge der massiven Expansionsstrategie stieg der Anteil der Angestellten im Konzern auf 147.393.

In Deutschland sind nach Auskunft von ver.di ca. 60% der Postbeschäftigten ArbeiterInnen, etwa 10% Angestellte und etwa 30% Beamte. 70 bis 75% der Beschäftigten arbeiten in der Zustellung (ILO 1998), der Rest betreut die eher finanziellen und handelsähnlichen Dienstleistungen (Schalterdienst) im Postbereich.

Weiters ist hervorzuheben, dass sich die Zahl der älteren Beschäftigten durch den Personalabbau reduziert hat und sich die Belegschaft durchschnittlich verjüngt. Bei den über 50jährigen liegt der Anteil laut ver.di nunmehr unter 15%. Diese Verjüngung hat mit einer Welle von Frühpensionierungen zu tun, die sich aus den wachsenden Belastungen ergaben und die Zahl älterer ArbeitnehmerInnen reduzierte und mit dem fortschreitenden Abbau der BeamtInnen, deren Anteil Anfang der 90er noch bei über

50% lag. Die BeamtInnen waren vom Abbau also überproportional betroffen, was jedoch ‚sozialverträglich‘ geschah. Bei BeamtInnen ist eine Frühpensionierung leichter durchzusetzen als bei Tarifbeschäftigten – i.e. Versicherten im allgemeinen Rentensystem.

Tabelle 1-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Post AG zwischen 1997 und 2002

Unternehmensbereiche	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Brief (a)			142.332	140.613	137.130	130.546
Express (a)			38.319	46.612	47.456	107.587
Logistik (a)			29.010	43.253	45.036	45.250
Finanzdienstleistungen (a) (b)			11.575	11.299(a)	35.710(a)	34.082
Sonstiges Konsolidierung (a) (b)			36.600	36.928 (a)	10.903(a)	10.211
Konzern (a)			257.836	278.705	276.235	327.676
Deutschland (a)				227.092	223.555	219.067
Kopfzahl Konzern (inkl. Nachwuchs)	270.817	260.520	301.229	324.203	321.369	371.912
Arbeiter	139 036				153 629	148 714
Beamte	106 821				77 688	73 157
Angestellte	23 673				85 493	147 393
Nachwuchskräfte	4 523				6 488	6 626
Jahresdurchschnitt	274 053			319 998	323 298	375 890
Personalaufwendungen in Mio. €	19 622	19 677				

Quelle: Jahres- und Geschäftsberichte der Deutschen Post AG (Deutsche Post AG: 1997-2002);

(a): auf Vollzeitkräfte umgerechnet, ohne Nachwuchskräfte

(b): Veränderte Zuordnung des Filialbereichs von Konsolidierung/Sonstiges zu Finanzdienstleistungen.

Der Frauenanteil ist nach ver.di mit knapp 50% relativ hoch (siehe auch ILO 1998:71), diese sind jedoch sehr viel stärker in den unteren Lohngruppen repräsentiert. Ver.di geht davon aus, dass der Frauenanteil eher gestiegen ist, da der Anteil der Teilzeitbeschäftigung, die ja vorwiegend von Frauen angenommen wird, zugenommen hat. Eine ähnliche Interpretation der Beschäftigungsentwicklung für Frauen legen auch die Daten der ILO bis zum Jahr 1995 nahe (ILO 1998). Diese weisen zwischen 1990 und 1995 ein Wachstum des relativen Frauenanteils an der Beschäftigung bei der Deutschen Post um 10% aus. Bei der Post gibt es, wie ver.di hervorhebt, im wesentlichen zwei Kundenschnittstellen, nämlich zum einen den/die ZustellerIn und zum anderen den/die Filialbeschäftigte. In der Zustellung sei der Frauenanteil nicht so hoch, da diese Arbeit körperlich sehr anstrengend sei. Es gebe aber erhebliche West-Ost-Unterschiede. Im

Osten gebe es andere Traditionen und daher einen hohen Anteil von Frauen in sogenannten typischen Männerberufen.

Die ILO fasst die Phasen der Beschäftigungsentwicklung im Zuge der Restrukturierung des Postwesens folgendermaßen zusammen:

„After this initial period of economic change and the often massive reduction of the workforce comes a second phase, which consists of a change in the nature itself of employment. In this phase (...) permanent adjustments and redeployment follow one another at a brisk pace according to the changing structure of markets and alliances between operators. There is no longer any sudden broad reduction in employment but a continuous renewal. Workers must adapt to emerging techniques and the new demand through permanent training and the updating of their skills. They must manage their internal and external employability which (...) contributes to their general job security.“ (ILO 1998:64)

Die von Price Waterhouse Coopers (Price Waterhouse 1999) für die EU-Kommission angefertigte Studie zur Entwicklung der Beschäftigung im Postsektor in Europa korrespondiert alles in allem mit der obigen Darstellung zur Entwicklung der Beschäftigten im Postsektor, wird jedoch nicht müde auf neuentstandene Arbeitsplätze bei neuen Anbietern hinzuweisen. Aber nicht einmal die Angaben dieser Studie legen den Schluss nahe, dass dadurch der Verlust bei den ehemaligen Monopolisten ausgeglichen werden könne. Der Bericht von Price Waterhouse weist keine detaillierten Daten zum Beschäftigungswachstum bei privaten Anbietern im Postbereich aus. Der Anstieg der Beschäftigung bei den privaten Anbietern in der EU zwischen 1990 und 1995 wird mit 46% angegeben. In absoluten Zahlen bedeutet dies ein Wachstum von 35.500 auf 52.000 im Untersuchungszeitraum. Für Deutschland weist Price Waterhouse für diesen Zeitraum ein Wachstum bei den privaten Anbietern von 40% aus. Detaillierte Zahlen werden in diesem Bericht nicht präsentiert. Weitaus optimistischer schätzt hingegen PLS RAMBOLL Management A/S (2002) die Beschäftigungstrends im europäischen Postsektor ein. So weist diese Studie für Deutschland in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ein Beschäftigungswachstum um 3,74% aus, was sich aber v.a. aus einer niedrigeren ausgewiesenen Zahl der Beschäftigten im Jahr 1995 ergibt. Die optimistische Einschätzung ergibt sich aus dem Versuch mittels Modellrechnung die induzierten, wie auch indirekten Beschäftigungseffekte des Postsektors zu errechnen, was zu der Behauptung führt, dass EU-weit die Beschäftigung in diesem Sektor zwischen 1995 und 2000 um 4% gestiegen sei (allein 11,29% Zuwachs bei indirekten Beschäftigungseffekten). Bis 2005 wird sogar ein Wachstum der indirekten Beschäftigung um 20,85% angenommen. D.h. PLS RAMBOLL erwartet eine Zunahme der Beschäftigung durch die Liberalisierung und Privatisierung des Postsektors bei Regulatoren, bei finanziellen und handelsbezogenen Dienstleistungen der Postunternehmen, die nicht der direkten Beschäftigung des Sektors zugerechnet werden, sowie bei sogenannten ‚up- and downstream industries‘ die entweder direkte wirtschaftliche Inputs an den Postsektor geben oder von diesem erhalten. PLS RAMBOLL zählt dazu einerseits die Papier und Maschinenbauindustrien (Drucker und

Sortiermaschinenindustrie ...), andererseits die Marketing, Werbesendungs- und Postwurfindustrien (PLS RAMBOLL 2002:385).⁴²

1.2.2. Beschäftigungsentwicklung bei Post-Lizenznehmern

Aussagekräftiger als die oben angeführten Berechnungen von PLS RAMBOLL sind die Daten zur Beschäftigung bei Post-Lizenznehmern, die die Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post (1998-2002) aufweist.

Tabelle 1-2: Beschäftigte bei Post Lizenznehmern 1999

Beschäftigte	Unbefristete Arbeitsverhältnisse 1999		Befristete Arbeitsverhältnisse 1999	
	Versicherungspflichtig	Nicht versicherungspflichtig	Versicherungspflichtig	Nicht versicherungspflichtig
Vollzeit (1 565 ges.)	1 497	17	51	
Teilzeit (3 707 ges.)	3 563	6	105	33
Geringfügig (11 293 ges.)	2 538	8 629	20	106
Subunternehmen	716			

Quelle: Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post.

Tabelle 1-2 zeigt die Struktur der Beschäftigung bei Post Lizenznehmern 1999. Der Großteil der bei diesen Anbietern entstanden Arbeitsplätze kann als atypisch bezeichnet

⁴² PLS Ramboll (2002) unterscheidet einerseits zwischen ‚direkter Beschäftigung‘ im Bereich Postdienstleistungen im engeren Sinne. Finanz- und handelsbezogene Dienstleistungen sind darin nicht inkludiert, da sie auch von anderen unternehmerischen Einheiten übernommen werden könnten. Andererseits sollen mit dem Begriff ‚indirekte Beschäftigung‘ alle Personen erfasst werden, die nicht im engeren Sinne Postdienstleistungen erbringen, deren Tätigkeiten damit jedoch in enger Verbindung stehen oder gar von diesen abhängig sind. Dazu gehören Regulatoren, Finanz- und handelsbezogene Dienstleistungen der Universaldienstleister im Postbereich. Zu ‚indirekten Beschäftigungseffekten‘ rechnet diese Studie auch Entwicklungen in sogenannten ‚upstream und downstream‘ Industrien. Bei diesen handelt es sich um wirtschaftliche Sektoren, die entweder Impulse vom Sektor Postdienstleistungen erhalten, oder an diesen geben. PLS Ramboll rechnet dazu etwa die Papier-, Tinten, Maschinenbauindustrie. Nach Angaben der VerfasserInnen dieser Studie war es jedoch schwierig, quantitative Daten zur Analyse dieser Bereiche und zur Einschätzung ihrer Beschäftigungsrelevanz zu erhalten. Dies ist offensichtlich für die Finanz- und handelsbezogenen Dienstleistungen im Postsektor, da derartige Tätigkeiten oft nur einen Teil der Arbeitsaufgaben von Beschäftigten umfassen können, die ansonsten mit Postdienstleistungen im engeren Sinne betraut sind. Auswirkungen auf sogenannte ‚upstream‘ and ‚downstream‘ Industrien wurde in Interviews mit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden über die Beschäftigungsentwicklung in ihren Bereichen erfasst, was schließlich zu einer „well-founded estimate of indirect employment in the postal sector“ führen sollte. Für Bereiche in denen keine Daten erhoben werden konnte, verfolgte PLS Ramboll eine alternative Strategie. Um sich der Beschäftigungsentwicklung anzunähern, wurden Kommentare zu früheren Schätzungen der Europäischen Kommission über die Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Industrien aufgearbeitet. Die Schätzung der ‚indirekten Beschäftigungseffekte‘ ergibt sich aus Schätzungen (!) der direkt vom Sektor Postdienstleistungen beeinflussten Tätigkeiten (PLS Ramboll 2002:389f).

werden. Auffällig ist zum einen der hohe Anteil von Teilzeitarbeit, die 1999 in diesem Bereich mehr als doppelt so hoch war wie die Zahl der geschaffenen Vollzeitarbeitsplätze. Fast zwei Drittel der Arbeitsplätze sind jedoch Formen geringfügiger Beschäftigung, von denen 80% 1999 noch nicht versicherungspflichtig waren.

Tabelle 1-3: Beschäftigte bei Post Lizenznehmern 2002

	Beschäftigte/Post Lizenznehmern
Vollzeit	4.535
Teilzeit	5.005
630-Markjobs/Geringfügig Beschäftigte gesamt	11.015
Sozialversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	10.765

Quelle: Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post.

In den Folgejahren hält sich nach den Angaben im Jahresbericht der Regulierungsbehörde der Anteil der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze alles in allem die Waage. 2002 gab es 4.535 Voll- und 5.005 Teilzeitarbeitsplätze. D.h. bei den Post Lizenznehmern gab es seit 1999 einen Anstieg von etwa 3.000 Vollzeitarbeitsplätzen und 1.300 Teilzeitarbeitsplätzen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten bleibt stabil bei etwa 11.015, von denen inzwischen aber 10.765 als sogenannte 630 Mark-Jobs sozialversicherungspflichtig sind. Es ist offensichtlich, dass diese Arbeitsplätze weder quantitativ noch qualitativ – da es sich zu einem großen Teil um atypische bzw. prekäre Beschäftigungsformen handelt – den Arbeitsplatzverlust beim ehemaligen Monopolisten Deutsche Post AG ausgleichen können, der am Konzernstandort Deutschland seit 1999 mehr als 37.000 Beschäftigte abgebaut hat (siehe Tabelle 1-1). Die Regulierungsbehörde betont trotzdem, dass die Lizenznehmer „überproportional“ viele Voll- und Teilzeitarbeitsplätze schaffen würden. Außerdem liege der Großteil der Arbeitsplätze in überwiegend strukturschwächeren Regionen.

„Diese Arbeitsplätze würde es ohne die Tätigkeit der Lizenznehmer nicht geben. Die dort Beschäftigten wären sonst möglicherweise arbeitslos. Insoweit leisten die Lizenznehmer einen nicht unerheblichen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes.“ (Regulierungsbehörde 2001+2)

1.2.3. Arbeitsbedingungen

Nach Angaben von ver.di gibt es neben den umfassenden Maßnahmen zur Reduktion der Beschäftigten noch zwei weitere Möglichkeiten zur Erhöhung der Produktivität, nämlich Technisierung und Intensivierung, sowie Eingriffe zur direkten Reduzierung der Lohnkosten durch eine Veränderung der Entgelt- und Arbeitszeitbedingungen. Beide Arten von Maßnahmen finden sich auch bei der Deutschen Post. Außerdem ist nach ver.di auch auf die Versuche des Managements zu verweisen, gewisse Aufgaben auszulagern, um fixe Personalkosten in variable Kosten zu verwandeln.

Im Bereich der Paketzustellung habe es hierzu erste Versuche gegeben, die mit großer gewerkschaftlicher Anstrengung noch einmal zurückgedreht werden konnten. Die Gewerkschaft musste aber Zugeständnisse bezüglich Arbeitszeit und Einkommen machen. Aktuell stehe die Gewerkschaft wieder vor dem Problem, dass in größerem Maße Aufgaben nach außen vergeben werden sollen – v.a. in größeren Tochterfirmen der Post. Die Zustelleistung soll nicht mehr mit eigenem Personal erbracht werden, sondern über Sub- und Einzelunternehmer.

Wichtiger als diese Maßnahmen scheint jedoch die Errichtung neuer Verteilzentren und Sortierzentren zu sein (siehe auch Naber 2001). Diese können 90% der Sendungen über Maschine sortieren, ein Wert, der 1990 noch bei 30% lag. Dadurch wird die Arbeit körperlich leichter, da sie nun aber an den Takt der Maschinen angepasst werde, auch psychisch belastender. Nach Auskunft von ver.di seien die Arbeitszeiten daher verkürzt worden, was aber die Zeitfenster, in denen sortiert werde, und damit die Einkommensmöglichkeiten reduziert habe. Stresserscheinungen hätten hingegen zugenommen.

Bis 2004 soll die Zahl der ‚Briefniederlassungen‘ von 83 auf 49 reduziert werden (Transparent 2001). Das heißt, die Sortierung soll konzentriert werden, was aber ohne Entlassungen und unter Besitzstandswahrung vonstatten gehen soll

Ver.di weist außerdem darauf hin, dass es Versuche gegeben habe, auch im Bereich der Zustellung zu technisieren – durch sogenannte Gangfolgesortierung. In diesem Fall bekommt der Zusteller die auf den Zustellbezirk vorsortierte Sendung. Früher war diese von den Zustellern selbst zu sortieren (2-3h oder mehr) und erst dann konnte mit dem Zustellgang begonnen werden. Die Gangfolgesortierung sortiert 60-70% der Post vor und nur noch die restliche, nicht maschinenfähige Post muss dazu gesteckt werden. Das führt für die Zusteller zu einer erheblichen Mehrbelastung, da sich der Zustellgang um die eingesparte Sortierzeit verlängern könnte. Nach der traditionellen Zeitaufteilung der Aufgaben eines Zustellers, sei dieser früher 4-5h draußen gewesen. Durch die mögliche Reduktion der Sortierzeiten, kann diese Zeit ausgedehnt werden. Ver.di weist aber darauf hin, dass dies nicht beliebig möglich ist.

Weiters würden Filialen heute teilweise wie Bankfilialen geführt und seien zunehmend computerisiert. Im Kundenkontakt, soweit er überhaupt noch durch Menschen vollzogen wird, werde stark auf Beratung gesetzt, man versuche Postdienstleistungen mit Bank- und Versicherungsleistungen zu verknüpfen. Diese Tätigkeiten können sehr anspruchsvoll sein. Aber auch hier sind Umstrukturierungen zu erwarten. Die von der Postmutter betriebenen Filialen werden immer weniger, während es immer mehr partnerbetriebene Filialen im Franchisesystem – also über Einzelhändler u.ä. – oder über Tochterunternehmen gäbe. Das geht für ver.di schon in Richtung Outsourcing.

Zwar betont die Gewerkschaft, es sei in der Post AG gelungen, die Zunahme prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse hintan zuhalten. Diese gebe es nur als Teilzeitbeschäftigung (30%, 70.000 Personen). Anders sei die Situation bei Tochterunternehmen und dort, wo Leistungen nicht mehr selbst erbracht werden. In diesem Bereich stehe die Gewerkschaft unter Druck, da das Unternehmen sage, wenn bestimmte Bedingungen nicht günstiger werden, dann steigt die Post aus und vergibt

diese Aufgabe an Dritte. Mehr und mehr werde der Wettbewerb über solche Arbeitsverhältnisse gemacht.

Die Post selbst mache sich hierbei die Finger nicht schmutzig. Tochterunternehmen im Bereich der Prospektverteilung arbeiten in Arbeitsverhältnissen, in denen die Menschen Stücklohn erhalten (Transparent 2001) und daher nur ein geringes Einkommen erreichen können. Dies sei auch am Paketmarkt bereits zu sehen. Hier ist, so ver.di, auf die gesetzlich ermöglichten Einzelunternehmer zu verweisen, die ‚nicht wissen was sie tun‘ und nach wenigen Wochen den Job aufgeben müssen, da sie nicht mal den Sprit für die Auslieferungsfahrzeuge zahlen können. Die Gewerkschaft setzt daher in diesem Bereich Aktivitäten, um die Einzelunternehmer auch als Gewerkschaft ansprechen zu können. Die Uhr sei hier aber nicht mehr zu festen Beschäftigungsverhältnissen zurückzudrehen.

1.2.4. Die Situation bei Post Lizenznehmern

Ver.di hebt hervor, dass das Feld der neuen Anbieter sehr unübersichtlich ist. Es gebe 700-800 Lizenzen für Briefdienstleistungen. Lizenzen werden nur für Leistungen erteilt, die nicht der Exklusivlizenz unterliegen. Das Marktsegment sei sehr begrenzt, aber es gebe schon eine Vielzahl lokaler Anbieter und daher hätten sich noch keine großen Anbieter herausgebildet. Die holländische Post TPG und auch die britische Post versuchen Netze aufzubauen, um in den weiteren zu erwartenden Liberalisierungsschritten startklar zu sein. In Berlin gebe es die Pin AG mit 200-300 Beschäftigten mit hoher Fluktuation und „abenteuerlichen“ Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaft will dort natürlich Mitglieder organisieren und Arbeitsbedingungen beeinflussen. Dies nicht zuletzt, so die Auskunft von ver.di, um der Arbeit einen vernünftigen Preis zu geben, da sich sonst auch bei der alten Post der Einkommensdruck erhöhen werde. Es sei aber offensichtlich, dass es einen Dumpingwettbewerb gebe und der Postsektor in wachsendem Maße Gefahr laufe, ein Niedriglohnbereich zu werden.

1.2.5. Arbeitszeit und Entlohnung bei der Deutschen Post AG

Zwar konnten in den vorliegenden Materialien keine detaillierten Analysen der Entwicklung der Arbeitszeiten und der Entgeltsysteme gefunden werden, die ILO verweist aber auf die Zunahme von Teilzeitarbeit und verschiedene Formen variabler und flexibler Arbeitszeit (ILO 1998). Im Jahresbericht der Deutschen Post AG 1998 wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch als expliziter Schwerpunkt für die Personalentwicklung angeführt, mit dem – neben dem weiter voranschreitenden Personalabbau – eine Verbesserung der Personalkostenstrukturen erreicht werden sollte. Ver.di verweist auf die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells, das als Arbeitszeitflexibilisierungssystem angelegt sei. Es gehe um die Kontrolle der Arbeitskosten und des Arbeitseinsatzes durch Flexibilisierung.

Während es der Gewerkschaft gelungen ist, für die schon vor Beginn der Umstrukturierungsphase bei der Post beschäftigten MitarbeiterInnen eine sogenannte Besitzstandswahrung zu erreichen, wurde für neueintretende Personen ein neuer Tarifvertrag verhandelt (Naber 2001), der auf eine Reduktion des Lohnniveaus hinausläuft. Walter Scheurle, Vorstandsmitglied der Post, nennt dies auch ganz explizit als Ziel, da die Löhne im öffentlichen Bereich zu hoch seien. Wichtig für das Management ist demnach die Einführung leistungsbezogener Anteile der Entlohnung und die Vereinfachung des Entgeltsystems durch die Reduktion der Entgeltgruppen. Außerdem seien familienbezogene Lohnbestandteile gefallen und Zuschläge in verschiedenen Bereichen (etwa Spedition und Lagerei) reduziert worden (Scheurle 2001).

Auch ver.di hebt hervor, dass vor ca. 2-3 Jahren für Arbeiter und jetzt gerade für Angestellte neue Bedingungen geschaffen wurden. Diese sollen später zu einem gemeinsamen Tarifvertrag zusammengeführt werden. Die neuen Bedingungen sehen niedrigere Entgelte vor – jedoch mit entsprechender Besitzstandsregelung. Neueingestellte werden nun geringer entlohnt als Altbeschäftigte. Die Gewerkschaft habe dies im Gegenzug für Beschäftigungssicherung, also dem Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, akzeptiert. Der Unterschied im Entgelt schwanke, liege im Schnitt aber bei 15-20%. Indirekte Eingriffe wurden auch bei Überstundenzuschlägen gemacht, da Arbeitszeitkonten eingeführt wurden. Es gibt keine Zuschläge mehr, da es gewissermaßen keine Überstunden mehr gibt, sondern diese als Mehrstunden auf dem Arbeitszeitkonto ‚floatieren‘. Bei Überschreitungen bestimmter Ausmaße der Mehrstunden, können Zuschläge jedoch sehr wohl ausbezahlt werden.

Bezüglich leistungsbezogener Anteile im neuen Tarifvertrag gibt ver.di weiter an, dass ein System zur Bewertung der individuellen Leistung eingeführt worden sei. Je nach Einstufung wird nun ein leistungsbezogener Anteil des Entgelts ausbezahlt. Diese Leistungsprämien werden aus einem gemeinsamen Topf bezahlt, der in jedem Fall ausgeschüttet werden muss.

Auf die Frage, wie etwa bei Filialarbeit und bei Zustellung Leistungsanreize möglich seien, betont ver.di, dass dies nicht auf den Umsatz oder auf den Durchlauf hin berechnet werde. Die Beurteilung erfolgt auf individueller Basis durch die Vorgesetzten, die das gesamte Arbeitsverhalten in die Betrachtung nehmen.

Auch die Post, so ver.di, würde gern Stückentlohnung einführen, da sie dann die Kosten flexibilisieren könnte und jedes Risiko bezüglich des Mengenanfalls los wäre. Bei den neuen Briefdienstleistern gibt es aber auch Mixsysteme aus Grund- und Stücklohn. Für die Menge können aber die Zusteller nichts, auf die durch diese Systeme das Risiko verlagert wird.

1.2.6. Veränderungen der Arbeitsbedingungen

Nach ver.di sind Maßnahmen zur Intensivierung der Arbeit ein wesentliches Mittel des Managements, die Produktivität zu erhöhen und die Personalkosten zu senken. Dies hat zu einer erheblichen Zunahme der Arbeitsbelastungen geführt, was mit der Verlagerung

von Verantwortung für die Dienstleistungserbringung nach unten und dem Abbau mittlerer Management-Ebenen verbunden ist. Beschäftigte der Post beklagen daher die wachsende Intensität der Arbeitsbelastung, die einher geht mit einer nachgerade aggressiven Reorientierung der Tätigkeiten der Deutschen Post auf Dienstleistung und werbungsgeleiteten Verkauf (Hentges/Meyer 2002). Hervorgehoben wird außerdem die wachsende Monotonie der Tätigkeiten bei der Deutschen Post AG, die auf die Einführung neuer Technologien etwa in den Sortierzentren zurückzuführen sei.

Insgesamt hat es den Anschein, dass viele Beschäftigte mit ihren Aufgaben nicht mehr innerhalb ihrer Arbeitszeit zurecht kommen und daher freiwillig unbezahlte Überstunden leisten. Außerdem sind Modelle der individuellen Leistungs- und Effizienzmessung eingeführt worden um die Qualität in der Dienstleistungserbringung besser kontrollieren zu können.

Bezüglich der Qualitätskontrolle setzt das Unternehmen nach ver.di sehr stark auf IT-Durchdringung und ein intensives Reporting, um darüber auch Steuerungssysteme der Produktivität einzuführen. Dazu würden außerdem Leistungsanreizsysteme geschaffen, damit die Qualitätsziele der Post, die im wesentlichen Laufzeitziele (pünktliche Kundenbedienung) sind, zu erfüllen. Bei den Qualitätszielen geht es v.a. um die E+1-Zustellung (d.h. einen Tag nach der Einlieferung soll die Sendung auch zugestellt werden).

Der Zusteller soll alle Sendungen im Zustellgang rausbringen und nicht irgend etwas wieder zurückzubringen, weil er mit der Arbeitszeit nicht hinkommt. Arbeitsausfälle sollen dadurch ausgeglichen werden, dass Zustellbezirke aufgeteilt werden und fahrende Zusteller etwas mit übernehmen und dadurch kein Ersatz geholt werden muss.

Die Personalreserve kann dadurch gering gehalten werden. Leistungsanreize sollen honorieren, wenn jemand mehr Postsendungen auf den Zustellgang mitnimmt. Jeder zusätzliche Zusteller ist auch dadurch teuer, da es zusätzliche Wegeleistungen gibt, die notwendig sind, damit er in den Zustellbezirk kommt.

Bezüglich der Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen gibt ver.di an, dass eine Änderung festzustellen sei. In einem privatwirtschaftlichen Betrieb sei man eher geneigt ‚fünf gerade sein zu lassen‘, es also mit solchen Regelungen nicht zu genau zu nehmen. Viele Manager kämen aus dem Transportsektor, wo immer schon ein etwas raueres Klima herrschte (Lenkzeitüberschreitungen). Im Bereich der Arbeitszeit würden Obergrenzen zunehmend als Orientierungsmarken, denn als Grenzen gesehen. Die Zahl der Arbeitsunfälle sei daher v.a. bei den neuen Anbietern relativ hoch, da etwa die Schutzausrüstungen schlecht sind (Fahrräder werden schlecht gewartet etc.).

1.2.7. Qualifikationen

Obwohl die Post AG im jährlichen Geschäftsbericht nicht müde wird, die wachsende Bedeutung der Ausbildung und Qualifikation der Beschäftigten zu betonen (Deutsche Post AG 1997-2002, siehe auch ILO 1998) und auch in einigen Bereichen (Mechatronik, Informations- und Kommunikationstechnologien, Lagerhausmanagement

etc) neue Anforderungen entstanden sind, hebt ver.di hervor, dass das Unternehmen versuche, Qualifikationsanforderungen herunterzuschrauben. So gibt es aktuell eine Auseinandersetzung mit der Betriebsleitung, welche Qualität von Ausbildung für Menschen, die im Bereich der Briefzustellung oder für den Schalterdienst eingestellt werden, erforderlich sei. Im Bereich Zustellung wird gestritten, ob eine Ausbildung von 2 oder doch 3 Jahren notwendig ist. Wer mit zweijähriger Ausbildung seinen Beruf beginnt, hat andere Perspektiven im Unternehmen als jemand mit dreijähriger Ausbildung.

1.3. Rolle der Gewerkschaft

Wie bei der Deutschen Bahn hat sich auch die Deutsche Post Gewerkschaft entschieden, in der Restrukturierung des Postsektors zu kooperieren und den Übergang sozialverträglich zu gestalten. D.h. aber nicht, dass dies völlig konfliktfrei vor sich gehen konnte. Die Gewerkschaft betont daher, dass sie den Übergang von einer Betriebsgewerkschaft, die für die ‚Dreifaltigkeit‘ Post, Postbank und Telekommunikation zuständig war, meistern und sich verändern musste. Daher habe man sich entschlossen den Übergang zu ver.di zu wagen. Zunächst habe die Aufgabe darin bestanden, auf Gefahren der Deregulierung und Privatisierung zu verweisen und dagegen zu kämpfen. Dieser Kampf wurde aber nicht gewonnen. Die Strategie sei daher zweigleisig: Einerseits verhindern oder abmildern, andererseits sich mit den Folgen für die Beschäftigten auseinandersetzen. Vor allem die BeamInneninteressen mussten gewahrt werden. Mit Rationalisierungsschutztarifverträgen sei der dramatische Arbeitsplatzabbau und der Umbruch in den vorhandenen Arbeitsplätzen flankiert worden (keine betriebsbedingten Kündigungen, Qualifizierung, Maßstäbe für Versetzungen und Zumutbarkeit, wenn der Arbeitsplatz verloren geht). Der Umbruch sei daher für Regierung und Unternehmen sehr geräuschlos vor sich gegangen. Alles in allem sei es notwendig gewesen die Treppe abwärts mitzugehen, was Arbeits- und Einkommensbedingungen (zumindest bei Neueinstellungen) betrifft, um nicht noch größere Verluste zu erleiden. Inzwischen versuche die Gewerkschaft auch außerhalb der Post Fuß zu fassen, was nach Angaben von ver.di nicht sehr problematisch zu sein scheint. Ziel ist es, die Einkommensbedingungen im gesamten Sektor zu stabilisieren.

Insgesamt sind die Mitgliederzahlen bei der Gewerkschaft weiterhin sehr hoch und liegen stabil über 70%. Mit Blick auf die Notwendigkeit von einer Betriebsgewerkschaft zur Branchenorientierung zu kommen, betont ver.di, dass der Sektor zum Niedriglohnbereich werden und viele sozialrechtlich abgesicherte Arbeitsplätze (mit Auswirkungen auch auf die Sozialversicherungssysteme) verloren gehen könnten, wenn es der Gewerkschaft nicht gelingt, bei den neuen Anbietern Fuß zu fassen.

1.4. Zusammenfassung

- Im Zuge der Liberalisierung und Privatisierung des Sektors Postdienste in Deutschland wurden seit Anfang der 90er Jahre 42% des Personals abgebaut. Die Deutsche Post AG beschäftigt 2002 etwa 220.000 Personen im Bereich Postdienste. Seit 1998 ist die Beschäftigung im Konzern aufgrund einer global orientierten Expansionsstrategie und umfangreichen Akquisitionen im In- und Ausland wieder ansteigend. In diesem Zeitraum ist die Zahl der bei der Deutschen Post AG beschäftigten BeamtInnen von etwa 50% Anfang der 90er Jahre auf etwa 33% im Jahr 2002 reduziert worden. BeamtInnen waren daher trotz Abkommen zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen zur Besitzstandswahrung vom Personalabbau überproportional betroffen. Die meisten Quellen betonen, dass der Personalabbau sozialverträglich stattgefunden hat. Zwei Studien zur Beschäftigungsentwicklung im Postsektor in Europa erwarten eine Zunahme der Beschäftigung durch die Liberalisierung und Privatisierung – zumindest durch indirekte Effekte des Beschäftigungswachstums in verwandten Bereichen.
- Bei den privaten Postlizenznehmern sind nach Angaben des Postregulators etwa 19.500 Arbeitsplätze entstanden. Bei mehr als 50% handelt es sich jedoch lediglich um sozialversicherungspflichtige 630 Mark-Jobs (also geringfügige Beschäftigungsverhältnisse).
- Die Erhöhung der Produktivität soll zum einen durch eine Intensivierung und verstärkte Rationalisierung der Produktionsabläufe erreicht werden. Moderne Sortierzentren können an die 90% der Post vorsortieren, sogenannte Gangfolgesortierung kann dies für einen großen Teil der vom Zusteller zu übernehmenden Post übernehmen. Dies führt zu einer Intensivierung der Arbeitsabläufe in der Sortierung, die von Monotonieerscheinungen begleitet ist. Außerdem wird es durch die Gangfolgesortierung möglich, den Zustellgang der Postzusteller zu verlängern, was die physische Arbeitsbelastung erheblich steigert. Zum anderen versucht die Post Entgelt- und Arbeitszeitregelungen zu verändern, um Arbeitskosten zu senken. Um die Auslagerung verschiedener Aufgaben zu verhindern, muss die Gewerkschaft vielen Veränderungen zustimmen. Im Bereich der Subunternehmen gibt es Anzeichen der Umwandlung des Postsektors in einen Niedriglohnsektor, manche Arbeitsaufgaben (Zustellung von Paketen u.ä.) werden nach Stücklohn bezahlt. Die Beschäftigungsbedingungen bei den privaten Lizenznehmern sind sehr schlecht, Lohndumping und hohe Fluktuation charakterisieren viele Beschäftigungsverhältnisse.
- Die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wie auch die Senkung der Lohnkosten sind Schwerpunkte der Personalpolitik der Deutschen Post AG. Dies hat einerseits zur Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells geführt. Überstunden werden auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben und sollen in der Regel als Freizeit abgegolten werden. Während die Gewerkschaft für die bereits bei der Post AG beschäftigten Personen Abkommen zur Besitzstandswahrung und Verhinderung betriebsbedingter Kündigungen erreichen konnte, musste sie für Neueinstellungen ein Entgeltreduktion von bis zu 20% akzeptieren.
- Die Veränderungen haben zu steigender Intensität und Monotonie der Arbeit geführt. Außerdem wurden neue Methoden zu Messung der Leistung der Beschäftigten

eingeführt und umfangreiche Leistungsanreizsysteme geschaffen. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen findet auch in der Reduktion der Qualifikationsanforderungen und der Ausbildungsmöglichkeiten ihren Ausdruck.

- Die Gewerkschaft hat sich entschieden in der Umstrukturierung des Postsektors in Deutschland zu kooperieren, um die Rechte der BeamtInnen zu wahren, betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern und geregelte Arbeitsverhältnisse erhalten zu können. Dies bedeutet aber auch, dass die Gewerkschaft die Verschlechterungen im Unternehmen Post AG mittragen muss.