

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.