

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.