

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.