

Der „Gelbe Riese“ will wieder die Löhne drücken

Die Deutsche Post und das Projekt „DHL Delivery“

Zum Jahresauftakt erhalten die rund 180.000 Arbeitskräfte, die im Geschäftsbereich PeP (Post-eCommerce-Parcel) der Deutschen Post beschäftigt sind, regelmäßig einen Brief von der Konzernspitze. So auch Anfang 2015: Die für Brief/DHL und für Personal zuständigen Vorstandsmitglieder wenden sich mit einem Schreiben an die Postlerinnen und Postler, das mit dem üblichen Dank für die Leistungen im Weihnachtsgeschäft beginnt. Dann kommt der Brief auf eine Paketdienststudie der Stiftung Warentest zu sprechen, aus der DHL als Sieger hervorgegangen ist. Was nach Ansicht der beiden Konzernvorstände mit den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen beim „Gelben Riesen“ zu tun hat: „Nur zufriedene Mitarbeiter können die Top-Leistungen bringen, die die Stiftung Warentest anerkennt. Um zufriedene Mitarbeiter zu haben, bedarf es guter Arbeitsbedingungen und einer fairen Bezahlung, und wir sind im Branchenvergleich in Sachen Arbeitszeiten, Betriebsmittel und vor allem Bezahlung top.“

„Wettbewerbsfähiges Lohnniveau“

Solche Formulierungen klingen nach sozialpartnerschaftlicher Idylle. Sie decken sich aber nicht mit den unternehmens- und arbeitspolitischen Wirklichkeiten bei der Deutschen Post. Das zeigt auch der Brief der Unternehmensführung. Nach den Lobessätzen für die Arbeitsleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgen nämlich Aussagen, die sich alles andere als gewerkschaftsfreundlich anhören: Als „schlicht und einfach zu groß“ wird der Abstand zu den Löhnen der konkurrierenden Paketdienste bezeichnet. Vonnöten sei deshalb eine Änderung der Lohnstruktur, die zu einem „wettbewerbsfähigen Lohnniveau“ führe. Nur so könne das „heiß diskutierte Thema der befristet Beschäftigten“ angegangen werden: „Wir wollen ihre Zahl auf ein unumgängliches Maß zurückführen. Das geht aber nur, wenn wir auch wirklich eine langfristige Perspektive bieten können. Und dafür muss vorher das Paketgeschäft auf dauerhaft sichere Füße gestellt und müssen die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.“

Beim Schaffen der „notwendigen Rahmenbedingungen“ legt die Konzernspitze ein hohes Tempo an den Tag. Mitte Januar wird publik, dass die Deutsche Post bundesweit Paketzustellfirmen unter dem Namen „DHL Delivery GmbH“ gegründet hat. Die Jobangebote der insgesamt 49 Gesellschaften richten sich vorrangig an DHL-Beschäftigte, die bisher nur mit befristeten Arbeitsverträgen Pakete sortiert und ausgeliefert haben. Beachtlich scheint die Aufnahmekapazität der neuen Firmen zu sein. Die Post spricht gern und oft davon, bei DHL Delivery in den nächsten zehn Jahren bis zu 20.000 Arbeitskräfte unbefristet und auf Vollzeitbasis einstellen zu wollen. Deren Entlohnung soll allerdings nicht nach dem

Haustarifvertrag der Deutschen Post erfolgen, sondern nach den regionalen Tarifverträgen der Speditions- und Logistikbranche. Folglich wird das Gros der neuen Zustellgesellschaften Stundenlöhne zahlen, die sich zwischen zehn und zwölf Euro bewegen. Der Haustarifvertrag der Deutschen Post enthält bessere Regelungen. Hier beläuft sich der durchschnittliche Stundenlohn auf rund 18 Euro. Der Einstiegslohn (inklusive Sonderzahlungen und Zulagen) beträgt etwa 14 Euro pro Stunde. Er gilt auch für Belegschaftsmitglieder, die nur einen befristeten Arbeitsvertrag haben.

Ver.di geht davon aus, dass die PaketbotInnen der Delivery GmbHs in der Regel zwanzig Prozent weniger verdienen werden als die DHL-Beschäftigten, die weiterhin nach Haustarif entlohnt werden. Außerdem befürchtet die Dienstleistungsgewerkschaft, dass die Post in den neuen Firmen Arbeitszeitregelungen und Leistungskontrollen einführen will, die noch mehr Stress und Körperbelastung beim Paketzustellen bedeuten. In gewerkschaftlichen Statements wird überdies gemutmaßt, dass die neuen GmbHs nur eine Vorstufe zum eigentlichen Ziel des Bonner Konzerns sind: die personalintensive Lieferung von Paketen an Haushalte/Kleinkunden komplett auszugliedern und von billigen Fremdfirmen und Scheinselbstständigen erledigen zu lassen.

Gewerkschaftliche Reaktionen

Was unternehmen die Gewerkschaften gegen das Projekt Delivery? Ver.di sieht in in den Neugründungen einen „Abschied von der Sozialpartnerschaft“ und kündigt Gegenwehr an. Deshalb wird nach Wegen gesucht, um einen Arbeitskampf starten zu können. Eigentlich herrscht bis Ende Mai – dann läuft der Entgelttarifvertrag der Post aus – die Streiks verbotende Friedenspflicht. Aber ist das Projekt Delivery vertragstreu? Das bezweifeln sogar wirtschaftsfreundliche Zeitungen wie „Die Welt“. Denn: Der Bonner Konzern hat im Manteltarifvertrag, der noch bis Jahresende gilt, ausdrücklich zugesichert, Briefe und Pakete fast ausnahmslos von haustariflich entlohten PostlerInnen zustellen zu lassen. „Für dieses Zugeständnis haben die Mitarbeiter im Tarifvertrag ihrerseits Einbußen akzeptiert. Diese betreffen Pausenregelungen, Zuschläge oder niedrigere Einstiegsgehälter. Vor dem Hintergrund der Firmengründungen namens Delivery hat sich die Lage jedoch verändert. Die Gewerkschaft könnte nun den Einkommensverzicht aus den Vorjahren zurückfordern. Ob dies am Ende einen Streik rechtlich möglich macht, wird gerade von Tarifexperten geprüft.“

Wie wichtig gewerkschaftlicher Widerstand gegen das Projekt Delivery ist, zeigt sich am aktuellen Umgang der Post mit ihren befristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Denen werden zurzeit auf Hotelveranstaltungen Arbeitsplätze in den GmbHs angeboten – in einer offenbar arbeitsrechtlich fragwürdigen Weise. Betroffene berichten, dass ihnen keine genauen Auskünfte über Lohn- und Arbeitsbedingungen bei DHL Delivery gegeben wurden. Berichtet wird auch von viel Geheimniskrämerei um die Arbeitsverträge. JobkandidatInnen monieren,

dass sie die angebotenen Kontrakte nicht in Ruhe lesen durften, sondern zum sofortigen Signieren gedrängt wurden. „Uns wurde gesagt, dass wir jetzt unterschreiben oder am Montag nicht mehr wiederkommen sollen.“

Lohndrückerei – Strategien und Gegenstrategien

Wirklich überraschend kommt das Projekt Delivery freilich nicht. Seit der Ära Zumwinkel verfolgt die Deutsche Post eine wenig zimperliche Lohnsenkungsstrategie. Erinnert sei an die Transformation der Haustarifverträge vor 15 Jahren, der zu einem drastischen Absinken der Einstiegslohne führte. Unter Zumwinkel begann zudem die Ausgliederung des posteigenen Fuhrparks. Sie hatte zur Konsequenz, dass die Transporte zwischen den bundesweiten Sortierzentren zumeist nicht mehr von Postlerinnen und Postlern erledigt werden, sondern von Subunternehmen, die oft schrottreife Fahrzeuge einsetzen und ihrem Personal nur Minilöhne zahlen. Miserabel sind auch die Arbeitsbedingungen beim „Postbus“. Dieses Unternehmen entstand nach der Liberalisierung des Fernbusmarktes, als Gemeinschaftsunternehmen von ADAC und Deutscher Post. Seit dem Ausstieg des Automobilclubs betreibt die PeP-Sparte des Bonner Konzerns den Postbus und Eigenregie und kooperiert dabei mit Busunternehmen, bei denen Verstöße gegen arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen anscheinend etwas ganz Normales sind. Ganz normal ist es überdies, dass die Deutsche Post DHL anderen Konzernen beim Outsourcen und Lohndrücken behilflich ist. Ein Beispiel dafür findet sich in einem Artikel der „Wirtschaftswoche“ zum Thema Kontraktlogistik: „Beim Pharmakonzern Stada im beschaulichen Bad Vilbel in Hessen rumort es gerade, weil die 160 Mitarbeiter in den Logistik- und Distributionszentren am Firmensitz und im knapp 20 Kilometer entfernten Florstadt zwar weiterhin in den 35 Meter hohen Lagerhallen werkeln sollen. Allerdings unter einem anderen Firmennamen und mit anderer Bezahlung – der von DHL.“

Bringt es etwas, an das „aufgeklärte Eigeninteresse“ der Postspitze zu appellieren? Also darauf hinzuweisen, dass Lohnsenkungsprojekte à la DHL Delivery Unruhe in die Belegschaft tragen, die Arbeitsmotivation schmälern und die noch jüngst vom Verbraucherschutz gelobten Qualitätsstandards gefährden? Die Postspitze, die dem Bonner „Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit“ (IZA) viel Geld für seine neoliberale Lohnsenkungspropaganda stiftet, wird sich durch solche Appelle kaum beeindrucken lassen. Im Topmanagement des Bonner Konzerns sitzen mittlerweile keine Personen mehr, die vom Beamten- und Sozialpartnerschaftsgeist der einstigen Bundespost geprägt sind. Der Transport- und Logistikriese ist ein ganz normales, an optimaler Kapitalverwertung orientiertes Unternehmen geworden. Und deshalb nimmt die Konzernspitze zurzeit wieder die Lohnkosten im Brief- und Paketgeschäft ins Visier. Der florierende Onlinehandel beschert diesem Unternehmensbereich stark steigende Umsätze. Paketsendungen nehmen mit zweistelligen Prozentraten zu. Damit gibt sich die Konzernspitze aber nicht zufrieden. Sie beklagt eine zu geringe Umsatzrendite. „Wir machen aus Umsatzwachstum zu geringes Gewinnwachstum“, verlautet es gebetsmühlenhaft aus dem Post-Tower.

Um die Umsatzrendite zu steigern, verschärft die Postspitze ihren Druck auf die Lohnkosten. Appelle an das aufgeklärte Eigeninteresse sind vor diesem Hintergrund zwecklos. Die Gewerkschaften müssen ihre Kampf- und Streikbereitschaft, die sie momentan demonstrieren, auch in den nächsten Monaten unter Beweis stellen. Fatal wären faule Kompromisse wie dieser: Die Konzernleitung bricht das Projekt Delivery ab, im Gegenzug akzeptieren die Gewerkschaften weitere Verschlechterungen im Haustarifvertrag. Solch ein Kompromiss hätte dieselben Effekte wie das Projekt Delivery: In der „Zukunftsbranche“ Transport und Logistik würde es immer mehr Arbeitskräfte mit niedrigen Löhnen und hoher Arbeitsbelastung geben.

Geert Naber (Oldenburg), Februar 2015