



Tarifkonflikt bei der Post endet mit krachender Niederlage von ver.di

Nach 29 Tagen Streik bei der Deutschen Post AG, dem längsten Arbeitskampf, den es je bei der Post gegeben hat, erzielte die Verhandlungskommission des Fachbereichs 10 von ver.di mit dem Unternehmen einen Abschluss. Seitdem fragen sich die 32.000 an dem Ausstand beteiligten KollegInnen, wofür sie denn die Arbeit niedergelegt haben. Denn das Ergebnis der Tarifverhandlungen hat mit den ursprünglichen Forderungen nur wenig zu tun.

Vorgeschichte

Bei der Post waren in diesem Jahr zwei Tarifrunden zu absolvieren¹. Der Entgelttarifvertrag, der zum 31. Mai gekündigt werden konnte, musste verhandelt werden. Und Ende des Jahres stand die Fortschreibung des sog. »Beschäftigungspaktes«, der aus diversen Abmachungen und Tarifverträgen besteht, auf der Tagesordnung.

Ist es für eine Gewerkschaft schon schwierig, in einem Jahr zwei Tarifaueinandersetzungen zu führen, so verkomplizierte sich die Lage noch, als Anfang des Jahres die Post bekannt gab, sie werde in allen 49 Niederlassungen Delivery-Gesellschaften gründen. In diese wolle sie alle bisher befristet bei der Post beschäftigten Paketzusteller unbefristet übernehmen.

Damit machte das Unternehmen unmissverständlich klar, dass zukünftig das Paketgeschäft in der sog Muttergesellschaft ein Auslaufmodell sein würde und der Haustarifvertrag für neu eingestellte Paketzusteller nicht mehr gelten werde.

Die KollegInnen in den Delivery-Gesellschaften würden nach den jeweils regional gültigen Speditions- und Logistiktarifverträgen bezahlt werden. Diese Tarifverträge enthalten nicht die in den Entgelttabellen des Haustarifvertrages Post vorhandenen Dienstzeitstufen, die sechs- bis siebenmal im Berufsleben im Abstand von zwei Jahren eine tabellenwirksame Erhöhung des Lohnes vorsehen. Während etwa der SpedLog Tarifvertrag von Berlin² nur zwei

Seiten umfasst, füllen allein die Regelungen zum Entgelt- und Manteltarifvertrag bei der Post eine Broschüre mit über 100 Seiten.

Ver.di wird vorgeführt

Die Entscheidung des Unternehmens zur Gründung neuer Paketzustellfirmen war eine wohl kalkulierte Provokation der Gewerkschaft. Denn mit dieser Entscheidung brach das Unternehmen den zuletzt 2013 mit ver.di geschlossenen Vertrag zur Beschränkung der Fremdvergabe von Zustellleistungen. Danach durfte die Post maximal 990 Paketzustellbezirke an Fremdfirmen³ ausgliedern.

Dieser Vertrag, der auch den Verzicht auf Fremdvergabe im Zustellbereich Brief enthält, ist jedoch kein Tarifvertrag, sondern ein schuldrechtlicher. Er enthält keine Regelungen, wie im Fall eines Vertragsbruches zu verfahren ist. Ähnliche Verträge zwischen Post und ver.di gibt es zur Fremdvergabe im Fahrdienst und zum Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen.

Um die Post zu solchen Zusagen zu bewegen, hatte ver.di bestimmte Regelungen des 2003 abgeschlossenen Entgelt- wie des Manteltarifvertrages befristet außer Kraft gesetzt. So sind z. B. zwei Arbeitszeitverkürzungstage weggefallen, die bezahlten Pausen verringert und die Überstundenzuschläge bei den Zustellern ausgesetzt worden. Ferner wurde 2011 eine Dienstzeitstufe 0 eingeführt, die eine Absenkung der Einstiegsgehälter um 4% vorsieht. Der Preis, den ver.di für die schuldrechtlichen Verträge zahlen musste, wurde von Tarifrunde zu Tarifrunde höher.

Die Zugeständnisse von ver.di waren in separaten Verträgen niedergelegt. Sie hatten den Charakter von Tarifverträgen. Sie waren bis zum Ende der vereinbarten Laufzeit nicht kündbar. Immerhin bestand bis Ende 2015 zwischen den schuldrechtlichen Verträgen und den Vereinbarungen über Einschnitte bei Entgelt- und Manteltarifvertrag die gleiche Laufzeit.

1 Vgl. dazu auch ‚ver.di vor schwierigen Tarifrunden bei der Post‘, Arpo 1-2‘ 2015

2 In Berlin-Brandenburg gibt es einen Tarifvertrag für Berlin West und einen für Berlin Ost sowie zusätzlich noch einen für Brandenburg. Für alle drei ist der Bezirk Berlin-Brandenburg von ver.di auf der Gewerkschaftsseite zuständig. Die Post hat gönnerhaft verkündet, sie wolle

auch für Berlin Ost und für Brandenburg den etwas besseren Westtarif anwenden. Auch wenn die Tarife sich nicht gravierend voneinander unterscheiden, ist interessant, dass die Unternehmer wegen kleinerer Vorteile die Verhältnisse von vor 1989 zäh auf dem Feld der Tarifpolitik verteidigen.

3 Zu denen gehören auch Unternehmen des Konzerns



Die Post hatte bereits in den letzten Jahren den Vertrag zur Fremdvergabe strapaziert. So hielt sie sich zwar an die Vorgabe, nur 990 Zustellbezirke fremd zu vergeben, veränderte bei diesen aber die Bemessung für die Zustelleistung. Es wurden so schätzungsweise 20-25% mehr Zustellbezirke fremdvergeben als vertraglich zulässig war. Nach Bekanntwerden des Vertragsbruches beließ es ver.di bei verbalen Protesten.

Ebenso zurückhaltend reagierte ver.di, als die Post im Jahre 2014 begann, bei Neueinstellungen und Vertragsverlängerungen in den Betriebsbereichen nur noch befristete Arbeitsverträge anzubieten. Den Höhepunkt erreichten die Befristungen zum Jahresende 2014 als 14.000 KollegInnen davon betroffen waren. Die meisten arbeiteten im Paketbereich, weil der durch das schnell wachsende Geschäft besonders viele Neueinstellungen benötigte. Auch hier gab es außer Resolutionen und Presseerklärungen keine nach innen oder außen gerichteten gewerkschaftlichen Aktionen.

Der Angriff, den die Post mit der Gründung der Delivery-Gesellschaften auf den Haustarif startete, war allerdings nicht der erste. Mindestens zweimal hatte ver.di schon separaten Tarifverträgen für Unternehmensbereiche zugestimmt, die eigentlich in den Haustarifvertrag gehört hätten. Einmal betraf es den DHL HUB Leipzig⁴, zum anderen die DHL Home Delivery⁵. Nun waren bei beiden die Ausgangsbedingungen schwierig. Immerhin konnte ver.di hier noch Haustarifverträge abschließen. Sie hat sich allerdings in den letzten Jahren nicht bemüht, beide Bereiche in die DHL zurückzuführen.

Ver.di reagiert endlich

Als die Post im Januar in ihren 49 Niederlassungen Delivery-Gesellschaften gründete, schrillten bei ver.di die Alarmglocken.

Sie kündigte Mitte März den Vertrag über die Wochenarbeitszeit. Bei diesem gab es nur eine einmonatige Kündigungsfrist. Von der Arbeitszeitfrage waren alle Tarifkräfte betroffen, so dass sich hierüber eine breite Mobilisierung erreichen ließ. Der Vertragsbruch sollte mit einer zweieinhalbständigen Arbeitszeitverkürzung ausgeglichen werden.

Erstaunlicherweise reagierte die Post sofort und bot ver.di Gesprächsrunden über die Forderung an. Sie machte einige Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung, behielt sich aber vor, diese erst zu präzisieren, wenn die Lohnforderung der Gewerkschaft bekannt sei.

Die Konzerntarifkommission beschloss dann im Mai, eine Erhöhung der Entgelte um 5,5% zu fordern. Doch auch jetzt konkretisierte die Post ihr Angebot nicht. Die Tarifgespräche plätscherten vor sich hin, ohne dass Fortschritte erzielt wurden. Offensichtlich wollte die Post die Verhandlungen hinauszögern und erst im Sommer zur Ferienzeit den Konflikt eskalieren lassen.

Da die Monate Juli und August für einen Streik bei der Post die denkbar schlechtesten sind, musste ver.di reagieren. Unmittelbar nach Ende der Friedenspflicht für den Entgelttarifvertrag ging sie in die Offensive. Sie schlug der Post einen komplexen Abschluss für alle im Jahre 2015 auslaufende Verträge vor, also auch für die Regelungen des »Beschäftigungspaktes«.

Erstmalig ließ sie öffentlich erkennen, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Arbeitszeitver-

kürzung und den Delivery-Gesellschaften gab. Nur wenn diese aufgelöst und alle bisher dort Beschäftigten in den Haustarifvertrag zurückgeführt würden, werde die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung fallen gelassen. Als Ausgleich dafür bot sie der Post an, für 2015 auf eine Lohnerhöhung zu verzichten und zukünftig alle bei der Post neu eingestellten Beschäftigten, also auch die im Briefsektor arbeitenden, nach einem verändertem Entgeltsystem zu bezahlen. Danach sollten die bisher auf zwei Jahre ausgelegten Dienstzeitstufen innerhalb einer Lohngruppe auf drei Jahre gestreckt werden und zudem in den unteren Lohngruppen die jeweils höchste Dienstzeitstufe wegfallen. Die Eingangsstufe 0 sollte nicht, wie derzeit, nur befristet gelten, sondern unbefristet in die Lohntabellen übernommen werden.

Die Post ließ das auf drei Tage befristete Ultimatum für die Annahme des Angebots kommentarlos verstreichen, so dass wenige Tage später die Konzerntarifkommission den unbefristeten Streik für Montag den 08.06.2015 ab 16.00 ausrief. Die beiden zentralen Forderungen lauteten: »Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden bei vollem Lohnausgleich« und »lineare Erhöhung der Entgelttabellen um 5,5% bei einer Laufzeit von zwölf Monaten«. Die Regelungen zum »Beschäftigungspakt« waren nicht Teil des Forderungskatalogs. Sie konnten erst zum Jahresende neu verhandelt werden und schon allein deshalb keine streikfähigen Ziele. Da eine Urabstimmung den Streikbeginn um etwa zwei Wochen verzögert hätte und ver.di dann vor Beginn der Urlaubssaison den Streik kaum hätte zuspitzen können, verzichtete der Fachbereich auf sie.

Streik ohne Konzept

Schon die bisherigen sechs Gesprächsrunden zwischen ver.di und der Post waren von Streiks begleitet. Der Schwerpunkt lag im Zustellsektor. In einigen Regionen wie in Berlin und Kiel gab es bis zu viertägige Ausstände. Bei diesen war schon erkennbar, dass die Bereitschaft der KollegInnen zur Unterstützung der Forderungen von ver.di recht hoch war. Die mehrtägigen Arbeitsniederlegungen beeinträchtigten den Betriebsablauf der Post erheblich. Die Aufarbeitung der Streikfolgen dauerte mehrere Tage.

Doch wer geglaubt hatte, mit der Erklärung zum unbefristeten Streik werde ver.di jetzt durchstarten und den Konflikt in wenigen Tagen eskalieren, sah mit Verwunderung, dass sich die zentrale Arbeitskampfleitung (ZAKL) dafür Zeit nahm. Erst nach über drei Wochen erreichte der Streik seinen Höhepunkt. Der Post blieb so viel Zeit, sich auf die nächsten Schritte von ver.di vorzubereiten, Erfahrungen zu sammeln und die Streikfolgen zu minimieren.

Weshalb ver.di den Streik im Schneckentempo hochfahren ließ, obwohl der Vorstand ja selbst an einer Entscheidung noch im Juni interessiert war, ist schwer nachvollziehbar. Ein Grund dürfte sicher gewesen sein, dass die Tarifabteilung, die eher aufs Tempo drückte und die ZAKL, die den Streik organisierte, personell getrennt waren. Bei letzterer schien die schlichte Auffassung vorzuherrschen, dass allein eine Arbeitsniederlegung schon den Arbeitgeber beeindrucken könne. Auch hatte die ZAKL wohl keine Vorstellung davon, wie die Post wirtschaftlich getroffen werden kann. So ist bekannt, dass Amazon, der größte Paketkunde der Post, dem Unternehmen schon seit Jahren droht, eigene Zustelldienste aufzubauen, falls die Leistung zu wünschen übrig lasse. Die Post hat sich deshalb gegenüber Amazon verpflichtet, über 99% der Paketsendungen ‚Amazon Prio‘ bereits am Folgetag der Auflieferung zuzustellen. Ähnlich privilegierte Beziehungen mit vergleichbaren Verträgen gibt es auch mit anderen Unternehmen.

⁴ Vgl. *Kurzer Prozess*, Arpo 1-2 '2015

⁵ Die DHL Home Delivery ist aus dem Zusammenbruch des Quelle-Konzerns hervorgegangen. Sie ist vor allem im Bereich des Teleshoppings und Online-Handels tätig. Sie liefert u. a. konfektionierte Waren aus. Das Unternehmen bietet schon seit längerem Dienstleistungen im Bereich der Paketzustellung an.



Antworten von KollegInnen auf die Propaganda der Post

Auch bleibt im Dunkeln, warum die ZAKL mit den Briefzentren begann und nicht mit den Paketzentren. In den Briefzentren hat derzeit ein Streik die geringste Wirkung. Die meisten Tätigkeiten sind schnell ersetzbar, durch Vorgesetzte, Abrufrkräfte oder befristete KollegInnen. Der Fahrdienst ist weitgehend privatisiert, so dass von dieser Seite wenig Druck auf die Post ausgeübt werden kann.

Die Paketzentren wurden erst nach zweieinhalb Wochen in den Streik einbezogen. Während bei Rückständen im Briefsektor die Lagerung von nicht zugestellten Sendungen noch einigermaßen einfach zu lösen ist, ist dies im Paketsektor schon deutlich schwieriger umzusetzen. Die Paketzentren sind auf Durchlauf konzipiert. Selbst eine halbe Stunde Unterbrechung in der Paketbearbeitung führt in den Kernbearbeitungszeiten schon zu schwer lösbaren Problemen. Lagerflächen vor Ort gibt es praktisch nicht. Und stockt die Bearbeitung über längere Zeit, müssen rückständige Sendungen in Containern, Zelten oder angemieteten Lagerflächen untergebracht werden. Dies ist teuer und führt zu einem erheblichen zusätzlichen logistischen Aufwand. Schon nach wenigen Tagen gerät die Post an den Rand des Kollapses. Doch gerade in dem Bereich, in dem ein Streik am effektivsten hätte geführt werden können, begannen die Streikaktivitäten sehr spät.

Die Möglichkeiten von ver.di zur Steigerung des Streiks waren nach etwa drei Wochen erschöpft. Mit 32.000 Kolleginnen hatte sie nur etwa 25% der Tarifbeschäftigten in die Auseinandersetzung einbeziehen können. Bei einem Organisationsgrad von 60% bei ca. 170.000 Beschäftigten dürfte dies, rechnet man die Beamten heraus, nur etwas mehr als ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder gewesen sein.

Klare Ziele der Post

Im Gegensatz zur Gewerkschaft war die Post gut auf die Auseinandersetzung vorbereitet. Teile der Unternehmensspitze unter Führung des Vorstandsmitgliedes für Brief und Paket, Gerdes, hatten nach dem letzten Tarifabschluss von 2013 die Marschrichtung vorgegeben. Es müsse der Haustarif geknackt und darüber die Löhne auf lange Sicht mindestens im Paketsektor abgesenkt werden.

Mit der Ausgliederung eines Teils der Paketzustellung sollten auch die als hinderlich empfundenen Regelungen zur Arbeitszeit flexibilisiert werden. Und schließlich hatte sich der Vorstand vorgenommen, den Einfluss der Gewerkschaft in der Mitbestimmung wie auch bei den Tarifverträgen einzuschränken.

Die Post wählte nicht die direkte Konfrontation mit ver.di, indem sie etwa den Haustarifvertrag frontal angriff. Sie setzte stattdessen auf eine bewährte Strategie. Bei allen strukturellen Verschlechterungen der letzten Jahre wurden die Beschäftigten, die bereits unter den Haustarif fielen, von den Veränderungen kaum berührt. So wurde bereits die drastische Lohnabsenkung bei den Tarifverträgen von 2003 nur für Neueinstellungen wirksam. Ähnlich verfuhr die Post beim Abbau der Fahrdienstleistungen. Hier wurden alle schon beim Unternehmen beschäftigten Fahrer ohne Einbußen im Entgelt weiter beschäftigt, frei werdende Arbeitsplätze dagegen outsourct. Auch die komplette Aufgabe der Filialen regelte die Post ohne Kündigung und Gehaltseinbußen für die Beschäftigten. Lediglich Versetzungen in andere Bereiche mussten sie wie ein Teil der Fahrer hinnehmen. Auffällig ist, dass die Post die einzelnen Vorhaben nicht gleichzeitig umsetzte, sondern hintereinander abwickelte. Sie vermied so einen Großkonflikt.

Für ver.di entstanden so mehrere Probleme. Die nunmehr fremdvergebenen Dienstleistungen werden von Beschäftigten erbracht, die auch zum Organisationsbereich des Fachbereichs gehören, aber in der Regel nicht organisiert sind und kaum tarifvertragliche Leistungen bekommen. Ver.di erkaufte sich die »Stärke« im Bereich der Post durch Schwächung auf anderen Organisationsfeldern. Besonders haben darunter die jüngeren KollegInnen zu leiden, die immer schlechter abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse akzeptieren müssen.

Im Unternehmen schaffte ver.di mit den Entgelttarifverträgen 2003 zwei Lohnstufen, was ihre Glaubwürdigkeit bei den Mitgliedern nicht gerade förderte. Mit der Etablierung von zwei Lohnstufen in einem Tarifvertrag wurde für alle Postbeschäftigten sinnfällig, dass ver.di nicht einmal dort, wo sie nach eigener Einschätzung stark aufgestellt ist, den früher ehernen Grundsatz der Gewerkschaften »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« durchsetzen konnte.

Diese Schwachstellen von ver.di, den Verzicht auf eine auf den gesamten Fachbereich bezogene einheitliche Tarifpolitik und die Absage an eine kohärente an gewerkschaftlichen Grundsätzen ausgerichtete Politik im eigenen Unternehmen, nutzte die Post auch in diesem Konflikt aus. Sie rechnete damit, dass ver.di auf seine weitreichenden Ziele verzichten und die eigenen Forderungen über Bord werfen würde, wenn an den bestehenden Arbeitsverhältnissen und der Entlohnung nicht kräftig gerüttelt werde.

Auch in juristischer Hinsicht zeigte sich die Post gut vorbereitet. Ihre Unternehmensgründungen ließen sich

mit rechtlichen Mitteln nicht angreifen. Der Vertragsbruch wurde zeitlich so vollzogen, dass eine erfolgreiche Klage erst zu einem Zeitpunkt hätte rechtskräftig werden können, zu dem der Vertrag, dessen Bruch ver.di beklagte, keinen Bestand mehr hatte. Bei diesen Konstellationen sind selbst von der Klageberechtigung der Gewerkschaft überzeugte Richter nur selten bereit, ein Urteil zu fällen, weil eben kein öffentliches Interesse an einer Entscheidung mehr besteht und ein Ausgleich für den Schaden kaum mehr durchsetzbar ist.

Die Post gewann im Zuge der Auseinandersetzung fast alle Klagen der Gewerkschaft, sowohl bei den Fragen zum Beamteneinsatz wie auch bei der Frage der Arbeitsverpflichtung von Beschäftigten aus dem Streik heraus. Der gesetzwidrige Einsatz von Streikbrechern an Sonntagen blieb nahezu ohne Folgen.

Das Unternehmen schöpfte die nach 2002 neu geschaffenen Regelungen zum Einsatz befristeter Kräfte zu seinen Gunsten voll aus. In kritischen betrieblichen Situationen setzte sie sogar Leiharbeiternehmer aus osteuropäischen Ländern ein. Gewerkschaft und Betriebsräte standen diesem Vorgehen hilflos gegenüber. Sie hatten mit solch rücksichtslosen Machenschaften nicht gerechnet.

Schließlich organisierte das Unternehmen intern wie extern eine breit angelegte Kampagne zur Unterstützung ihrer Ziele. Sie bombardierte die Beschäftigten mit Flyern und großformatigen Plakaten. Ein unternehmensinterner Fernsehkanal (PeP-TV) wurde gegründet und mit ihm die Sicht des Unternehmens während der Arbeitszeit vermittelt. Anzeigen in Tageszeitungen wurden mit dem Ziel geschaltet, den Streik als unverhältnismäßig darzustellen. Eine Vielzahl von persönlichen Ansprachen von Vorgesetzten kam hinzu, die manchmal an die Vernunft und Einsicht appellierten, z. T. aber auch mit Drohungen und Einschüchterungen arbeiteten. Der Propagandaschlach des Unternehmens hatte die Gewerkschaft wenig entgegenzusetzen. Sie konnte allein auf die Fähigkeit der KollegInnen vertrauen, sich diesen Zugriffen durch Diskussion und Aufklärung untereinander zu entziehen.

Breite Basisaktivitäten

Als sich der Großkonflikt mit der Post anbahnte und ver.di mit der Kündigung der Tarifverträge zur Wochenarbeitszeit signalisierte, dass sie die Auseinandersetzung aufnehmen werde, bestand unter den Vertrauensleuten und den aktiven Mitgliedern Skepsis gegenüber dem Vorgehen der Gewerkschaft. Die anfängliche Zurückhaltung bezog sich vor allem auf die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung. Sie passte nicht so recht in das gesellschaftliche Umfeld. Ihre Durchsetzung schien mehr als schwierig zu sein. Viele fragten, was denn die Arbeitszeitverkürzung mit der Gründung der Delivery-Gesellschaften zu tun habe.

Es bedurfte einer längeren Überzeugungsarbeit durch die engagierten Vertrauensleute, um den Zusammenhang zwischen dem Vertragsbruch der Post und der Aufstellung der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung deutlich zu machen.

Erst in diesen Diskussionen wurde vielen Beschäftigten klar, dass sich auch ihre Situation wenigstens perspektivisch dramatisch verschlechtern könnte, falls sich der Arbeitgeber durchsetzen werde. Der Haustarifvertrag hätte dann nur noch für einen deutlich kleineren Teil der Postler Gültigkeit. Und schließlich sahen alle, dass der Vertragsbruch auch eine Kampfansage an die Gewerkschaft war. Bei aller Kritik, die sie sonst immer bereit waren an der Politik der Gewerkschaft zu äußern, wollten sie nicht, dass ver.di im Verhältnis zur Post geschwächt werde.

Als diese Zusammenhänge sich nach vielleicht einer Woche in den Köpfen festgesetzt hatten, stand die Streikfront unerschütterlich: Die KollegInnen waren bereit, Opfer zu bringen, damit der Arbeitgeber in die Schranken gewiesen werde.

Die Lohnfrage spielte in den Diskussionen vor den Toren der Zustellbasen, der Brief- und Paketzentren nahezu keine Rolle. Fast alle hätten eine Verschiebung der Lohn-erhöhung oder eine geringe Lohnsteigerung akzeptiert, wenn der Konflikt mit der Post zu einem vertretbaren Ergebnis geführt hätte. Zwar waren auch die Regelungen zum »Beschäftigungspakt« für die KollegInnen wichtig. Doch erst einmal galt es, die Auseinandersetzung um die Hauptforderungen zu gewinnen. Und wenn man hier erfolgreich sein würde, so werde sich eine Lösung der anderen Fragen schon ergeben.

Die Teilnahme am Streik war recht unterschiedlich. Während die Bereitschaft, den Aufruf von ver.di zu unterstützen in den Zustellbasen Paket und den Mech ZB recht groß war, war sie im Zustellbereich Brief schon etwas geringer. Hier spielte eine Rolle, dass im Bundesgebiet noch sehr viele Beamte in diesem Bereich arbeiten. Auch ist die Arbeitshaltung aus der Zeit der Bundespost, »seinen« Bezirk rückstandsfrei zu halten und so das Verhältnis zu »seinen« Kunden nicht zu strapazieren, noch verbreitet. So wissen wir von Streikbrechern, die ihren Vorgesetzten drohten, falls sie Sendungen für einen anderen Kollegen mitnehmen müssten oder gar einen anderen Bezirk komplett übernehmen sollten, würden auch sie in den Streik treten. So kam die manchmal für Außenstehende merkwürdige Situation zustande, dass einzelne Haushalte täglich Post bekamen, andere aber über mehrere Wochen nahezu keine Sendung.

In den Briefzentren hatten die Streiks unterschiedliche Auswirkungen. Während in kleineren BZ wie Cottbus, Suhl oder Siegen kaum Streikfolgen spürbar waren, gab es andere, bei denen die Rückstände hoch waren. Große Wirkungen gab es z. B. im Norden der Republik, in Hamburg, Bremen und vor allem in Kiel. Aber auch in Hannover, Düsseldorf

Die Kollegin Patti Schmitz, die als Zustellerin arbeitet, schildert aus ihrer persönlichen Sicht, wie sich das Bewusstsein der KollegInnen, im Verlauf des Konfliktes entwickelt hat:

»Vor allem aber war ich skeptisch, ob die KollegInnen zu einem reinen Solidaritätsstreik bereit wären, für die Rückkehr der Ausgelagerten ins »Mutterschiff«. Da habe ich meine KollegInnen gründlich unterschätzt. Bei den Gesprächen während des Streiks betonten Streikende immer wieder, dass sie stolz sind, bei diesem wichtigen Kampf dabei zu sein. Gegen einen solchen Angriff ist Solidarität wichtig, und wenn wir heute nicht betroffen sind, können wir doch morgen die nächsten sein. Wir müssen es schaffen, die Delivery wegzustreichen. Damit würden wir ein Zeichen gegen einen allgegenwärtigen Trend setzen. Wir würden Geschichte schreiben ... diejenigen, die in den Streik gegangen sind, wurden im Laufe der Zeit entschlossener. Dazu trug auch die harte Haltung der Post bei, die kein Mittel des Streikbruchs scheute: Einschüchterung und Drohung, Leiharbeit, Werkverträge, WanderarbeiterInnen aus Osteuropa, illegale Sonntagsarbeit, die mit 100 Euro zusätzlich cash auf die Hand belohnt wurde, und so weiter. Es wurde immer klarer, dass es bei diesem Konflikt um Grundsätzliches ging: Wenn Delivery durchgeht, dann werden sie immer mehr von uns in Billigfirmen abschieben, dann ist das für »die Post« das Ende.«

Ausschnitt aus einem im Labournet erschienenen Vorabdruck der zeitung ak - analyse & kritik - 607



KollegInnen der Post und der Charité bilden am 02.07.2015 im Regierungsviertel Band der Solidarität

und Nürnberg stauten sich große Mengen unbearbeiteter Briefe in den Hallen.

Die Gewerkschaft hatte auf allen Ebenen, also zentral, regional wie auf der Ebene der Niederlassungen Arbeitskampfleitungen gebildet. Die ZAKL, die nur aus wenigen KollegInnen bestand, war darauf angewiesen, dass die regionalen und betrieblichen Funktionäre ihr Kampf- und Einsatzbereitschaft signalisierten. Sie besaß keine Autorität, einzelne Betriebsbereiche von sich aus zum Arbeitskampf aufzufordern.

Die regionalen Leitungen koordinierten die bezirklichen Aktivitäten. Hier kam es in vielen Orten wöchentlich zu gemeinsamen Aktionen, Demonstrationen oder Kundgebungen. In Berlin etwa zogen die Postler mit über 3.000 KollegInnen zum Bundesfinanzministerium, um Druck auf dem Bund auszuüben. Der besitzt noch etwa 20% der Aktien über die KfW und ist so im Aufsichtsrat mit zwei Vertretern präsent. In der folgenden Woche wurde vor der Bundesverwaltung von ver.di eine Kundgebung mit der Bundesministerin Schwesig (SPD) organisiert und eine Woche danach gab es eine gemeinsame Aktion der Beschäftigten von Post und Charité. Vom Hauptbahnhof zog sich ein geschlossenes Band von Gewerkschaftern zum Haus der Bundespressekonferenz. Sicher die eindrucksvollste Veranstaltung.

Die betrieblichen Arbeitskampfleitungen (BAKL) waren häufig den Aufgaben, die auf sie zukamen, nicht gewachsen. Sie setzen sich aus Mitgliedern der Betriebsräte und der Vorstände der gewerkschaftlichen Betriebsgruppen, die in der Regel personenidentisch sind, wie aktiven Vertrauensleuten zusammen. Da es in der Regel keine Vorbereitung auf die Auseinandersetzung gab, die Mitglieder der BAKL streikunerfahren waren und bei ihnen die in der Gewerkschaft vorherrschende Einstellung bestand, dass alle wichtigen Entscheidungen sowie auf den obersten Stufen der Gewerkschaft gefällt werden, gingen von ihnen nur selten Initiativen zur Streikmobilisierung aus. Freigestellte Betriebsräte wurde in die BAKL gewählt, obwohl sie nicht einen Tag streikten, sondern Büroarbeit leisteten⁶. Häufig vertraten sie auch die zu Hunderten streikenden KollegInnen ihrer Niederlassung in der Landesarbeitskampfleitung (LAKL)⁷.

6 Ihnen wurde deshalb auch nichts vom Lohn abgezogen.

7 Es wäre einmal interessant zu untersuchen, wie groß der Anteil der nicht streikenden KollegInnen in den LAKL war. Wenn dabei herauskäme, dass in vielen Arbeitskampfleitungen KollegInnen, die nicht am Arbeitskampf, sprich Streik teilgenommen haben, die Mehrheit gebildet haben und formal für die Streikführung verantwortlich gewesen sind, würde uns dies nicht wundern.

So entstand ein Vakuum, das mit Fortgang des Streiks zunehmend von aktiven KollegInnen gefüllt wurde. Sie organisierten selbst, z.T. über WhatsApp-Gruppen, Aktivitäten. Wenn es etwa einen problematischen ZSP gab, verabredeten sie sich über dieses Medium und fanden sich am nächsten Tag vor den Toren ein. Statt der bisher üblichen zwei oder drei KollegInnen standen mit einem Mal fünfzehn vor dem Eingang eines Zustellstützpunktes. Sie erreichten, dass eine ganze Reihe von KollegInnen, die aufgrund der bisher schwachen Präsenz an den Eingängen der Betriebsstätten sonst arbeiten gegangen wären, am Streik teilnahm. Ideen für Transparente wurden auch über die neuen Medien verbreitet, Fotos von betrieblichen Situationen weiter gereicht, kleine Videos von Aktionen produziert. Einige Kolleginnen schnitten am häuslichen PC recht ambitionierte kleine Filme mit musikalischer Untermalung, zumeist im Stil der früheren Agitprop-Kultur. So konnte mit bescheidenen Mitteln über den Stand der Auseinandersetzungen berichtet und das breite Spektrum von Aktivitäten kommuniziert werden. Dies stärkte die Moral und erwies sich als gutes Mittel gegen die Propaganda der Post, sie habe alles im Griff.

Die breiten Aktivitäten haben sicher den Durchhaltewillen an der Basis gestärkt und die Grundlage für den Streik verbreitert. Auf die Entscheidungen der höheren Instanzen hatten sie aber keinen Einfluss.

Verhandlungen und Streikende

Als nach dreieinhalb Wochen keine Anzeichen zu erkennen waren, dass die Post in irgendeiner Weise den Forderungen der Gewerkschaft entgegen kommen würde, wurde der Vorstand des Fachbereiches nervös und machte der Post das Angebot, am folgenden Wochenende Verhandlungen über einen Tarifabschluss aufzunehmen.

Da die Gewerkschaft den Streik nicht aussetzte, gingen die meisten KollegInnen davon aus, dass an dem Wochenende keine Einigung erfolgen werde. Entweder würden sich die Verhandlungen noch um einige Tage hinziehen oder zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt. Möglich schien auch angesichts der Unüberwindbarkeit der Standpunkte die Vereinbarung zu einer Schlichtung, ähnlich wie bei der Bahn. Doch es kam anders. Ver.di warf in den Verhandlungen die beiden zentralen Forderungen ihres Streikaufrufs über Bord und einigte sich bereits nach zweieinhalb Tagen mit der Post.

Von der Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit blieb im Ergebnis nichts übrig. Der Vertragsbruch des Arbeitgebers wurde nicht bestraft, die Gründung der De-

livery-Gesellschaften nicht zurückgenommen. Verdi sagte sogar zu, die beim Arbeitsgericht in Bonn anhängige Klage zu diesem Punkt zurückzuziehen. Und die Gewerkschaft ließ sich noch das Instrument, mit dem sie in den letzten Jahren schon mehrfach die schnelle Mobilisierung der Beschäftigten bei zentralen Konflikten mit der Post erreicht hatte, die kurzfristige Kündigung der Arbeitszeitregelungen, aus der Hand schlagen. Die Arbeitszeitregelungen sind erst wieder zum 31.12.2019 kündbar. Bis dahin kann der Fachbereich selbst bei einem erneuten Vertragsbruch nicht mehr mit tariflichen Mitteln reagieren, sondern nur noch mit einer Klage vor den Gerichten.

Verdi hatte eine Lohnerhöhung um 5,5% ab 01.06.2015 auf zwölf Monate gefordert. Im Jahr 2015 wird es keine tabellenwirksame Erhöhung geben, sondern nur eine Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die kommt nicht, wie gefordert im Juni, sondern erst im Oktober 2015. Wenn ver.di trotz guter gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen, exzellenter betriebswirtschaftlicher Ergebnisse der Post, einer extremen Steigerung der Vorstandsgehälter und einer Dividendenerhöhung von 6% für die Aktionäre für das Jahr 2015 nicht die Lohn Tabellen erhöhen kann, macht dies das Desaster der Tarifrunde auch in diesem Bereich deutlich. Die Post hat es nicht nur geschafft, ver.di in der Frage der Ausgründung des Paketgeschäftes vor die Wand fahren zu lassen, sie hat zusätzlich noch erreicht, dass die Beschäftigten praktisch allein die Streikkosten bezahlen müssen.

Erst im Oktober 2016 gibt es wieder eine Erhöhung um 2% der Entgelttabellen und dann erneut eine im Oktober 2017 in Höhe von 1,7%. Die Regelungen zum Lohn wie auch die Vereinbarung zur Zahlung einer Postzulage für die Beamten sind aber bereits zum 31.01.2018 kündbar, eine auf den ersten Blick merkwürdige Regelung. Normalerweise haben Lohnerhöhungen eine Laufzeit von mindestens einem Jahr. Eine Kündigung im Oktober 2018 würde die Lohnverhandlungen aber in die Nähe der bis Ende 2018 laufenden Verträge zur Fremdvergabe bringen und so eine Bündelung beider Forderungen ermöglichen. Die Post hat versucht, mit der frühen Möglichkeit der Kündigung beide Tarifkomplexe zu entzerren. Wir werden mit Spannung verfolgen wie sich ver.di Anfang 2018 verhält.

Auch bei dem sog »Beschäftigungspakt« musste die Gewerkschaft Federn lassen. Eine Beschränkung der Fremdvergabe im Zustellbereich Paket enthält das Vertragswerk nicht mehr. Stattdessen gibt es eine personalisierte Zusage nach der alle Paketzusteller, die derzeit unter den Haustarifvertrag fallen, bei der Post bleiben können. Die »individualrechtliche« Zusage ist bisher in den uns vorliegenden Unterlagen noch nicht präzisiert, so dass wir noch nicht wissen, ob die Erwartungen vieler KollegInnen auch erfüllt werden. Und selbst, wenn sie so kommt, wie erhofft, ist nicht gesagt, dass die Zusteller ihren Bezirk behalten werden oder an ihrem bisherigen Einsatzort bleiben können. Die KollegInnen werden sich auf ständig wechselnde Bezirke und erhöhte Leistungsanforderungen einstellen müssen. Mit dem Wachsen der Delivery-Gesellschaften wird deren Zustelleistung der Maßstab für die Arbeitsintensität der Kollegen von DHL sein.

Das Zugeständnis der Post, den Paketbereich nicht komplett auszugliedern, hat sicher damit etwas zu tun, dass es vor allem in ländlichen Regionen die sog. Verbundzustellung gibt. Dort werden Pakete und Briefe von einem Zusteller ausgetragen. Da aber der Briefsektor teilweise noch der staatlichen Regulierung unterliegt, kann die Zustelleistung Brief vom Unternehmen nicht ohne weiteres fremd vergeben werden. Der Staat und nicht die Post bestimmt in einem geordneten Verfahren, wer für einen definierten Zeitraum Briefe bundesweit zustellen darf.

Der »Beschäftigungspakt« enthält deshalb auch die Regelung, dass die Zustellbereiche Brief und Verbund bis 31.12.2018 nicht fremdvergeben werden dürfen. Ebenso sind die Regelungen zum Fahrdienst, die die wenigen noch in diesem Bereich arbeitenden KollegInnen vor Fremdvergabe schützen, bis Ende 2018 verlängert worden. Der Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und der Vertrag zum Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen haben dagegen eine Laufzeit bis zum 31.12.2019.

Als Preis für diese Zusagen setzte ver.di die diversen bereits in früheren Jahren befristet ausgesetzten Bestandteile des Tarifvertrages weiter bis Ende 2019 aus: Zwei Tage Arbeitsbefreiung entfallen bis dahin jährlich, die bezahlten Pausen bleiben um eine Minute pro Stunde gekürzt, die Überstundenzuschläge im Zustellbereich können nicht eingefordert werden und die Stücklohnvergütung für abzuholende Pakete existiert fort. Auch bleibt die Dienstzeitstufe Null, also die Absenkung der Einstiegsgehälter für neu eingestellte KollegInnen um 4%, weiter bestehen, aber nur bis zum 31.12.2018.

Die einzige positive Neuerung in dem Tarifwerk ist die Zusage, dass alle bis zum 01.07.2015 bereits seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen im Unternehmen beschäftigten KollegInnen unbefristet übernommen werden. Allerdings hat sich die Post vorbehalten, nur den nach ihrer Meinung geeigneten Beschäftigten einen Vertrag anzubieten und die Zusage auf den Stichtag 01.07.2015 bezogen. Sie gilt nicht für die KollegInnen, die kurze Unterbrechungen in ihrem Beschäftigungsverhältnis haben.

Ver.di hat also für den gleichen Preis, den es bei den letzten Tarifverhandlungen 2013 beim Beschäftigungspakt gezahlt hat, 2015 deutlich weniger bekommen. Der Fachbereich hat sich wieder auf das Vertragskonstrukt von 2013 eingelassen, also schuldrechtliche Zusagen des Unternehmens mit der befristeten Außerkraftsetzung einzelner tarifvertraglicher Regelungen bezahlt. Soweit wir bis jetzt wissen, gibt es in den Abmachungen keine Absprache darüber, wie ver.di im Fall eines erneuten Vertragsbruchs reagieren kann. Mit einer breiten Mobilisierung dagegen durch die Kündigung der Arbeitszeitregelungen kann sie, wie oben schon erwähnt, nicht mehr gegensteuern.

Und schließlich hat sie durch die jetzigen Absprachen den Beschäftigungspakt aufgespalten in zwei Teile mit unterschiedlicher Laufzeiten. Während die Verträge zum Kündigungs- und Rationalisierungsschutz bis zum 31.12.2019 gelten, enden die Abmachungen zur Fremdvergabe bereits am 31.12.2018. Ver.di muss zukünftig zweimal hintereinander die von ihr so gelobten »Schutzregelungen« verhandeln. Gerade die Verträge zur Fremdvergabe treffen nur einen Teil der KollegInnen. Ob für deren Fortschreibung die gesamte Belegschaft mobilisiert werden kann, muss abgewartet werden. Gerade hier wird die Post, so sie denn zu einer Verlängerung dieser Verträge bereit sein wird, den Preis deutlich nach oben schrauben.

Bewertung des Tarifergebnisses

Die Post hat nahezu alle ihre Ziele erreicht. Sie hat die Delivery-Gesellschaften gegründet und kann so langfristig die Kosten im Paketsektor senken. Sie hat sanktionsfrei Vertragsbruch begangen und die Gewerkschaft vorgeführt. Sie hat den jedenfalls von Gerdes und seinem Vorstandsbereich als zu hoch angesehenen Tarifabschluss von 2013 durch eine Nullrunde bei den tabellenwirksamen Löhnen korrigiert. Ihr ist es gelungen, keine Zusagen zur Fremdvergabe im Paketsektor mehr zu machen und den verbliebenen Teil des Beschäftigungspaktes aufzuspalten in zwei Teile. So hat sie auch in diesem Bereich zukünftig die



Eine der viele Regionaldemos von Postlern

Verhandlungsposition von ver.di deutlich geschwächt. Die Mobilisierungsfähigkeit von ver.di hat die Post durch die Verschiebung der Kündigungsfrist für die Arbeitszeitfrage wirksam eingeschränkt. Darüber hinaus hat das Unternehmen gezeigt, dass sie zur Durchsetzung ihrer Positionen Gesetze straflos in Frage stellen oder gar brechen kann, ohne dass ver.di in der Lage ist, dies zu verhindern.

In dieser Zeitung ist in den letzten Jahren bereits in mehreren Analysen aufgezeigt worden, dass sich ver.di bei der Post auf einer absteigenden Linie befindet. Sie kann immer weniger die tariflichen Standards früherer Jahre halten. Dies liegt zum einen an der zentralistischen Struktur des Fachbereichs, der für eine Mitgliedermobilisierung zu den gewerkschaftlichen Alltagsfragen keinen Platz lässt. Zum anderen ist dies auch darin begründet, dass er sich fast vollständig zu einer Betriebsrätegewerkschaft entwickelt hat. Gewerkschaftliche Themen werden nicht mehr von der Organisation angeschnitten und durch Aktivitäten der Mitglieder in der Öffentlichkeit getragen. Gewerkschaftliche Arbeit findet fast ausschließlich in den Gremien der Organisation statt. Themenschwerpunkte sind dort Mitgliederverwaltung und Besetzung von Funktionärsposten im Fachbereich wie auch in den sonstigen ver.di-Gremien.

Der Fachbereich 10 hat nicht nur in den Tarifrunden erhebliche Probleme, Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Er bekommt auch die Arbeitszeitregelungen in der Zustellung nicht in den Griff. Dort werden mithilfe von Betriebsvereinbarungen die tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit relativiert. Die Betriebsvereinbarungen enthalten, von BZ zu BZ verschieden, Abmachungen zu mitbestimmungsfreien Überzeiten. In vielen dieser Vereinbarungen sind sogar noch die aus der Zeit der Bundespost stammenden Rahmendienstpläne enthalten, nach denen alle oder wenigstens ein Teil der Zusteller sanktions- und entgeltfrei Mehrarbeit bis zur Höchstarbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes von zehn Stunden leisten muss, wenn die betriebliche Situation es erfordert.

Nahezu ungeregt sind die Arbeitsbeziehungen und die Entgeltregelungen bei den privaten Brief- und Paketunternehmen. Den einzigen Erfolg, den der Fachbereich hier bisher erzielt hat, den bei der Berliner PIN AG, hat sie dem ver.di Landesverband Berlin-Brandenburg zu verdanken. Der musste aushelfen, weil die regionalen Funktionäre den ersten Versuch, einen Tarifvertrag bei der PIN AG abzuschließen, kläglich in den Sand gesetzt hatten. Im Paketbereich ist lediglich UPS tarifgebunden.

Auch im sonstigen Speditions- und Logistikbereich sieht es nicht besser aus. Die regionalen Tarifverträge werden nur selten in den Betrieben umgesetzt und bei den jeweiligen Tarifverhandlungen ist ver.di kaum mobilisierungsfähig. Ein wenig besser sieht es lediglich bei einigen Großspeditionen aus, bei denen ver.di Haustarife abschließen konnte.

Perspektiven der Gewerkschaftsarbeit

Während die überwiegende Mehrheit der bezahlten Funktionäre, der freigestellten Betriebsräte und der Mitglieder von Betriebsgruppenvorständen das Ergebnis als großen Erfolg sehen, befinden sich viele Vertrauensleute und der größte Teil der am Streik beteiligten Mitglieder noch in einer Art Schockstarre. Sie können bis heute nicht begreifen, weshalb die Organisation ihre Bereitschaft, ver.di in einer grundsätzlichen Auseinandersetzung zu unterstützen, nicht angenommen hat. Und sie sind verärgert darüber, dass der Streikabbruch ohne Rücksprache mit ihnen zu einem Zeitpunkt erfolgte, zu dem die Streikfront noch nicht bröckelte.

Ver.di hat mit der kurzfristigen Entscheidung zum Streikabbruch der innergewerkschaftlichen Demokratie einen Bärendienst erwiesen. Auf dem Höhepunkt einer Streikwelle von 32.000 KollegInnen hat innerhalb weniger Stunden eine kleine Gruppe von Funktionären, die Konzentration, über Annahme oder Ablehnung eines komplexen Paketes von Verträgen entschieden, das für alle Mitglieder eine weitreichende Bedeutung hat. Und die, die über vier Wochen bei Wind und Wetter den Streik getragen haben, wurden nicht einmal im Ansatz nach ihrer Meinung gefragt.

Die aktiven KollegInnen müssen derzeit darauf achten, dass Wut und Enttäuschung über den Tarifabschluss nicht in Resignation, Passivität oder Gewerkschaftsaustritt umschlägt. Gerade die praktizierte Solidarität in den Streiktagen und die vielfältigen Aktivitäten an der Basis bieten eine gute Grundlage, um eine kritische Diskussion über die zukünftige gewerkschaftliche Arbeit zu beginnen. Auch wenn Ergebnisse einer solchen Debatte erst nach einiger Zeit vorliegen werden, gibt es keinen anderen Weg, als diese Auseinandersetzung in der Gewerkschaft zu führen, eine gemeinsame Plattform zu entwickeln und sie im Zusammenhang mit der Entwicklung einer politischen Alternative durchzusetzen.

10.08.2015 ■