



■ WIEDEREINGLIEDERUNG DER DELIVERY IN DIE POST

Gewerkschaftspolitik ohne Beteiligung der Mitglieder

Wenn am Ende eines monatelangen Verhandlungsmarathons alle zufrieden sind, der Vorstand der Post, die Gewerkschaft, ihre Mitglieder und die nicht organisierten Beschäftigten, dann, so sollte man meinen, hat es nur Sieger gegeben.

Die Beschäftigten der Delivery-Gesellschaften werden ab Juli 2019 unter die Tarifverträge der Post fallen. Für über 90% von ihnen werden sich die Löhne z.T. deutlich erhöhen, die Altersteilzeitregelung gelten und Anspruch auf Betriebsrente bestehen. Die Stammbesellschaft erhält Schutz vor Ausgliederung bis Ende 2021, Beendigungs- und Änderungskündigungen sind bis Ende 2022 ausgeschlossen. Und das alles ist vereinbart worden, ohne dass dafür ein höherer Preis als der bisherige bezahlt werden musste.

Und ganz nebenbei ist die Altersteilzeitregelung noch verbessert worden. Bei entsprechender Eigenleistung kann zukünftig schon ab dem 55. Lebensjahr (bisher 59.) die Arbeitszeit halbiert werden bei ca. 80% Lohn vom bisherigen Netto.

Erst wenn man sich die Vereinbarungen im Detail anschaut, wird offenbar, dass die Postwelt doch nicht so rosig ist, wie sie vordergründig zu sein scheint.

Die Niederlage 2015

Anfang 2015 brach die Post eine zuvor mit ver.di abgeschlossene Vereinbarung, nach der bundesweit maximal 990 Paketzustellbezirke fremd vergeben werden durften. Die Post erwiderte auf die wütenden Proteste der Gewerkschaft, dass sie dies aus wirtschaftlichen Gründen tun müsse. Ver.di könne die weitere Ausgliederung verhindern, wenn sie einverstanden sei, im bestehenden Entgelttarifvertrag eine



Poststreik 2015

dritte Lohnenebene einzuziehen. Die Gewerkschaft lehnte dies kategorisch ab und entschied, flächendeckend in den Streik zu treten.

Nach vier Wochen brach sie die Arbeitsniederlegung kleinlaut ab¹. Die Delivery-Gesellschaften wurden als rechtlich eigenständige Unternehmen gegründet. Alle neu eingestellten Paketzusteller erhielten nun bei ihnen ihren Arbeitsvertrag. Die Entlohnung und die sonstige Arbeitsbedingungen wurden in den jeweils regional gültigen Sped-Log-Tarifen geregelt.

Die Beschäftigten im Mutterkonzern bezahlten den Streik mit einer Nullrunde und geringen Lohnerhöhungen in den Folgejahren. Die sog. Schutzverträge gegen Entlassung, Änderungskündigungen und Ausgliederung von Postleistungen blieben unangetastet und wurden um einige Jahre verlängert.

Desaster der Delivery-Gesellschaften

Doch die Delivery-Gesellschaften wurden nicht, wie von der Post erhofft, zu Erfolgsmodellen. Zwar sparte die Post kräftig beim Lohn und den sonstigen tariflichen Leistungen. Da aber die KollegInnen der Delivery-Gesellschaften in einem Betrieb mit den Stammbeschäftigten arbeiteten, gab es ständig Missmut über die unterschiedliche Behandlung.

Vertretungen etwa bei kurzfristigen Ausfällen wegen Krankheit waren schwer zu organisieren, da die maßgeblichen Tarife unterschiedliche Arbeitszeiten wie Überzeitregelungen aufwiesen. Die Vorgesetzten, die für beide Beschäftigtengruppen zuständig waren, wussten häufig nicht, wer welche Ansprüche besaß.

Zwei Betriebsratsgremien im gleichen Betrieb trieben das Durcheinander weiter auf die Spitze. Sie kooperierten nur selten. Viele der bei den Delivery-Gesellschaften Beschäftigten kündigten schon nach kurzer Zeit. Fluktuationsraten von 50% waren in den Regionalgesellschaften keine Seltenheit. Die Post bekam in den letzten zwei Jahren immer größere Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Die Zustellqualität im Paketbereich sank drastisch. Dies kratzte am Image der Post, ein verlässlicher Partner der Paketzustellung für Unternehmen und Privatpersonen zu sein.

Post zieht die Bremse

Das rasant wachsende Online-Geschäft führte auch zu erheblichen betrieblichen Problemen. Die Kapazitäten in

¹ Vgl. Arpo 3/15

