



Labour

Germany

»Das Gefühl, nur noch einen Bullshitjob zu haben«

Gaston Kirsche im Gespräch mit Felix Plogshagen* über die Auswirkungen des neuen Postgesetzes

In: *express* 8/2025

Die Deutsche Post profitiert vom neuen Postgesetz. Seit diesem Jahr ist ihre Pflicht, Briefe in der Regel am nächsten Werktag zuzustellen, aufgeweicht worden. Warum das nicht zur Entlastung der Beschäftigten beiträgt und was Gewerkschafter:innen gegen die Überlastung bei der Post tun, erklärt Felix Plogshagen im Interview.

Gaston Kirsche: Was ändert sich konkret durch das neue Postgesetz?

Felix Plogshagen: Die Post nimmt das neue Postgesetz zum Anlass, um ordentlich einzusparen. Der Konzern muss nicht mehr so pünktlich liefern wie vorher. Wer wie früher eine taggleiche Zustellung haben will, muss heute viel blechen, alle anderen haben das Nachsehen.

Dabei ist es immer das Gleiche: Statt durch die rückläufige Briefmenge mehr Zeit-Entlastung in die Betriebe zu bringen, erhöht der Konzern die Belastung noch weiter. Dazu kommt, dass die Paketmengen immer weiter ansteigen und wir deshalb mit weniger Leuten mehr wegbringen müssen. Das macht den Job für viele Kolleg:innen immer unerträglicher.

G. K.: Wie wirkt sich das auf die Arbeit aus?

F. P.: Dadurch, dass immer mehr Aufgaben dazukommen, wir mit immer weniger Leuten immer mehr Arbeit wegschaffen sollen und tägliche Betriebsanweisungen oft gar nicht umsetzbar sind, sind die Kolleg:innen gezwungen, selbst zu steuern und zu priorisieren. Oder sie halten sich nicht an Vorschriften des Arbeitgebers, weil das viel Zeit kostet und den Job noch unschaffbarer macht.

Weil die Kolleg:innen die erwartete Leistung nicht mehr bringen können, müssen sie sich häufig vor Vorgesetzten rechtfertigen und geraten auch immer stärker in Konfrontation mit den Kund:innen, die manchmal tagelang ihre Post nicht bekommen. Die Qualität sinkt immer weiter.

Statt auf die Kolleg:innen zu hören und für Entlastung zu sorgen, verschärft der Arbeitgeber in vielen Bereichen das Vorgehen, wenn wegen der steigenden Belastung Fehler gemacht werden. Es werden schneller Stellungnahmen oder Abmahnungen angedroht und sie werden schneller umgesetzt als früher. Das betrifft auch die Zustellung draußen auf der Tour, bei der uns der Arbeitgeber immer mehr auf die Finger schaut. Das erhöht den Druck natürlich noch weiter, trotz Zeitmangel prozesskonform zu arbeiten und eine einigermaßen gute Qualität hinzukriegen.

G. K.: Wie reagiert ver.di auf diese Missstände?

F. P.: Ver.di ist in vielen Betrieben mit Vertrauensleuten und Betriebsräten präsent, die versuchen, die Angriffe abzuwehren und sich vor allem individuell um die Kolleg:innen zu kümmern. Die letzte gemeinsame Anstrengung hatten wir in der Tarifrunde, da ging es einerseits um mehr Lohn, andererseits um Entlastung durch zusätzliche Urlaubstage. Statt einer ausrei-

chenden Lohnerhöhung haben wir einen Reallohnverlust bekommen und statt der geforderten drei zusätzlichen Urlaubstage – plus einen für ver.di-Mitglieder –, gab es am Ende nur einen mehr. Zwei Urlaubstage mehr gibt es erst ab sechzehn Jahren Betriebszugehörigkeit.

Der Konzern wird immer dreister und härter. Ver.di schafft es nicht wirklich, dagegenzuhalten. Spürbare Verbesserungen konnten nicht erreicht werden, das wissen viele Gewerkschafter:innen, und das wurmt tierisch. Es gibt aber in ver.di einige Kolleg:innen, die das nicht hinnehmen, mehr fordern und auch mehr durchsetzen wollen.

G. K.: *In einzelnen Betrieben?*

F. P.: Lokal gibt es sehr unterschiedliche Aktivitäten. Oft beschränken sich Betriebsräte und Vertrauensleute darauf, dauernd zu wiederholen, dass sich die Kolleg:innen an unsere Schutzregelungen halten sollen. Also Pausen einhalten, pünktlich anfangen, Feierabend machen und so weiter. Die Kolleg:innen sollen nicht die Verantwortung für Führungsversagen und schlechte Steuerung des Konzerns übernehmen. Da ist der Grad zum inneren Abschalten aber sehr schmal.

Ich kenne kaum noch Kolleg:innen, die sich großartig mit ihrem Job identifizieren. Früher wusste man, dass man Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge ist und seinen Teil zum Gemeinwohl beiträgt. Heutzutage haben viele Kolleg:innen das Gefühl, nur noch einen Bullshitjob zu haben, in dem Großkunden mit ihren Postwurfsendungen und Werbung wichtiger sind als unsere Privatkund:innen, zu denen wir tagtäglich Kontakt haben.

Über kleine Aktionen in den Betrieben und individuellen Widerstand geht es also kaum hinaus, weil die Betriebsräte oft keine Handlungsperspektive sehen und ver.di nicht bereit ist, das Thema Entlastung so anzupacken, dass wir kollektiv für wirkliche, spürbare Entlastung kämpfen, und sie in verbindlichen Vereinbarungen oder Tarifverträgen verankern. Versuche von Vertrauensleuten, etwas daran zu ändern, werden oft blockiert oder kleingeredet.

G. K.: *Gab es in der letzten Tarifrunde denn Diskussionen unter Kolleg:innen über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen?*

F. P.: Klar haben die Kolleg:innen darüber diskutiert. In der Forderungsbefragung ging es nicht nur um mehr Geld, sondern auch um Entlastung. Sämtliche Forderungen aus der Belegschaft, die über mehr Urlaubstage hinausgingen, werden aber schnell von ver.di-Funktionär:innen und Betriebsräten vom Tisch gewischt. Wirkliche Entlastung innerhalb der Arbeitszeit, Personalschlüssel, kleinere Bezirke, Entschleunigung seien nicht möglich, hieß es – da hätten wir keine Mitbestimmungsrechte und das sei auch nicht tariffähig.

Oft bleibt es dann beim Meckern und Auskotzen. Am Ende kommen keine ernsthaften Versuche rum, tatsächlich etwas zu verändern. Gleichzeitig gibt es auch viele Kolleg:innen, die durch ihre Touren rennen, auf Pausen verzichten und sich nicht an die geregelten Arbeitszeiten halten, um ihre Bezirke zu schaffen. Die bauen dann Minusstunden auf und das hält der Arbeitgeber für einen Beweis, dass die Belastungssituation ja gar nicht so schlimm sein könne.

G. K.: *Und wie hoch ist die Fluktuation unter den Beschäftigten?*

F. P.: Die Fluktuation ist insgesamt sehr hoch. Ständig fangen neue Kolleg:innen an und gehen dann sehr schnell wieder, weil die Belastung zu hoch ist. Gleichzeitig haben wir immer noch viele befristete Kolleg:innen, die nicht verlängert werden, weil die Personalabteilung sehr rigoros auf Krankentage und Arbeitsleistung schaut. Wenn du da zu oft abbrichst oder das Pech hast, krank zu werden, bist du schnell raus.

Besonders schlimm ist es aber, wenn langjährige Kolleg:innen das Unternehmen verlassen, weil sie nicht mehr können, und dann im fortgeschrittenen Alter noch anderswo anfangen müssen. Das kommt immer häufiger vor. Dadurch verlieren wir auch langjährige Gewerkschaftsmitglieder mit viel Erfahrung und Wissen.

G. K.: *Wie kann es sein, dass trotz der hohen Arbeitsbelastung noch 8.000 Stellen abgebaut werden?*

F. P.: Es gibt nicht wenige Kolleg:innen, die meinen, die in der Führungsetage in Bonn seien verrückt geworden. Am Ende ist das aber nicht verrückt, sondern genau das, was das Unternehmen will. Je weniger Personal und je größer die Belastung für jeden Einzelnen, desto mehr Gewinn kann der Konzern machen. Es gibt auch Kolleg:innen, die sagen, dass die Post das mit Absicht macht, um die weniger leistungsfähigen Kolleg:innen auszuschließen und die Fluktuation noch weiter zu erhöhen. Die ständige Vereinfachung der Arbeitsschritte und die Abwertung unserer Tätigkeit gibt dieser These Recht. Am Ende geht es im Kapitalismus eben um Gewinn für einige Wenige. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Kolleg:innen sind nur insofern wichtig, als ihre Arbeitskraft gebraucht wird.

G. K.: *Wie wirkt sich die Hitze im Sommer auf Eure Arbeit aus?*

F. P.: Aktuell gibt es eine starke Belastung durch Hitze und alte Betriebsstätten, die nicht ausreichend klimatisiert sind und teilweise ein hohes Gesundheitsrisiko darstellen. In Zukunft sollen die Kolleg:innen noch mehr Zeit draußen verbringen, die Vorbereitungsprozesse sollen von der Zustellung getrennt werden.

G. K.: *Was meinst Du damit?*

F. P.: Früher war es in vielen Bereichen so, dass in den Briefzentren nur vorbereitet und sortiert und in den Zustellstützpunkten nur ausgeliefert wurde. Dort wurde die vorbereitete Post morgens angeliefert und man konnte sehr früh nach Dienstbeginn mit der Zustellung beginnen. Dann wurden Vorbereitungsprozess und Auslieferungsprozess zusammengelegt. Aktuell sortieren wir in den meisten Stützpunkten selbst und fahren dann erst später raus – das macht den Job abwechslungsreicher und wir sind nicht permanent dem Wetter ausgesetzt.

Die Entwicklung soll mit den Konzepten »gepackte Tasche« und »startklar« wieder zurückgehen zur Vorbereitung in den Briefzentren und reinen Auslieferung vor Ort. Die Kolleg:innen in der Auslieferung wären dann wieder wesentlich länger draußen in ihren Bezirken unterwegs, auch bei extremer Hitze oder Kälte.

** Felix Plogshagen ist Postzusteller in Norddeutschland. Er ist ver.di-Mitglied und heißt eigentlich anders.*

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12