

Spitzenergebnis?

Der Tarifabschluss bei der Deutschen Post

I

Verdi zeigt sich stolz und spricht von einem „Spitzenergebnis“: Die Einkommen der rund 130.000 Tarifbeschäftigten bei der Deutschen Post werden am 1. April 2012 um vier Prozent steigen. Diese Lohnerhöhung ist ein Eckstein des Tarifvertrags, auf den sich die Dienstleistungsgewerkschaft und die Spitze des Bonner Konzerns Anfang des Jahres geeinigt haben. Zu den weiteren Essentials des „Spitzenergebnisses“ gehört:

- eine Einmalzahlung, die im Januar erfolgte und sich bei in Vollzeit beschäftigten Tarifkräften auf 400 Euro belief,
- eine Verlängerung des „Beschäftigungspaktes“, die betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2015 ausschließt,
- ein „Generationenvertrag“, der auf einer Kombination aus Altersteilzeit und Zeitwertkonten beruht und es älteren Beschäftigten ermöglichen soll, die Arbeitszeit ohne Abschlüge bei Gehalt und Rente zu reduzieren.

II

Die Vereinbarungen signalisieren, dass Verdi nach wie vor merklich Einfluss auf die Lohn- und arbeitsstrukturellen Entwicklungen bei der Deutschen Post zu nehmen vermag. Fraglich ist aber, ob es sich bei dem neuen Tarifabschluss tatsächlich um ein „Spitzenergebnis“ handelt. So zeigt ein Blick auf die Regelungen zur Altersteilzeit, dass hiervon wohl in erster Linie die Tarifkräfte mit Vollzeitstellen und vergleichsweise hohem Einkommen profitieren werden. Das Gros derjenigen Beschäftigten, die im Rahmen von Teilzeitjobs Briefe und Pakete sortieren und zustellen, wird wohl finanziell nicht in der Lage sein, Geld auf Zeitwertkonten anzulegen. Mit anderen Worten: Ausgerechnet die zahlreichen Postlerinnen und Postler, die körperlich besonders belastende Tätigkeiten ausüben, haben zumeist nichts vom „Generationenvertrag“.

Wer hat was vom Beschäftigungspakt? Er bringt allen Tarifkräften mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag Arbeitsplatzsicherheit für weitere drei Jahre. Was der Beschäftigungspakt nicht verhindern kann: Dass die Deutsche Post weiterhin etliche Arbeitskräfte nur befristet beschäftigen und oftmals zum unfreiwilligen Ausscheiden aus dem Postdienst zwingen wird. Hingewiesen sei außerdem darauf, dass der Beschäftigungspakt in wichtigen Beschäftigungsfeldern der Brief- und Paketlogistik kaum noch greift: Der „Gelbe Riese“ hat nämlich zum einen sein Fuhrpersonal drastisch abgebaut und lässt mittlerweile viele Transporte durch Subunternehmen mit häufig geradezu skandalösen Arbeitsverhältnissen ausführen. Zum anderen hat sich der Bonner Konzern seiner Postämter und Filialen entledigt und beschäftigt deshalb neuerdings keine Filialmitarbeiter/innen mehr.

Die Vereinbarungen zur Entlohnung sollten ebenfalls kein Grund sein, von einem „Spitzenergebnis“ zu reden. Trotz der Lohnerhöhungen werden viele Postlerinnen und Postler nach wie vor ein geringeres Einkommen verzeichnen als vor der einschneidenden Umstrukturierung des Entgeltsystems in den Jahren 2001/02. Sie brachte seinerzeit Lohneinbußen von bis zu dreißig Prozent für die Tarifkräfte bei der Deutschen Post mit sich.

Im Übrigen wird auch das „Spitzenergebnis“ Lohnsenkungen zur Folge haben. Die Einigung zwischen der Deutschen Post und der Dienstleistungsgewerkschaft ermöglicht es dem Bonner

Konzern, die Einstiegsgehälter für Arbeitskräfte im Bereich der Briefzustellung zu reduzieren. Neu eingestellte Zustellerinnen und Zusteller erhalten künftig nur noch 10,70 Euro pro Stunde. Bislang beliefen sich die Einstiegsgehälter in der durch hohen Leistungsdruck geprägten Zustellung auf stündlich 11,13 Euro.

Problematisch am „Spitzenergebnis“ ist obendrein, dass es die ungleichen Einkommensverhältnisse in der Post-Belegschaft verstärkt. Im April wird es zu einer prozentualen Erhöhung der Gehälter kommen. Davon profitieren bekanntlich die hohen Lohngruppen mehr als die Belegschaftsmitglieder in den unteren Etagen des postalischen Entgeltsystems. Die Gehälter beim „Gelben Riesen“ driften weiter auseinander. Mit der Gefahr, dass Entsolidarisierung und Konkurrenzdenken unter den Postlerinnen und Postlern noch stärker um sich greifen.

III

Umso wichtiger ist es, dass sich die Verdi-Linke für eine gewerkschaftliche Lohn- und Tarifpolitik stark macht, die mit der traditionellen Fixierung auf prozentuale Einkommenszuwächse bricht. Die Dienstleistungsgewerkschaft, die für Branchen mit oft hohem Lohngefälle zuständig ist, muss „egalitärer“ werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung wäre: Verdi versteift sich in Zukunft bei Tarifverhandlungen nicht mehr auf Prozentforderungen, sondern bevorzugt Festbetragsforderungen und verlangt, dass die Gehälter aller Beschäftigtengruppen um denselben Betrag steigen.

Wichtig ist auch, dass kritische Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter die aktuelle Renaissance der Sozialpartnerschaftsideologie hinterfragen. Einflussreiche Unternehmen wie die Deutsche Post halten sich zurzeit mit neoliberaler Shareholder-Value-Rhetorik zurück. Sie loben stattdessen „das Soziale“ der Marktwirtschaft und geben eher gewerkschaftsfreundliche Statements ab. Gleichwohl wird der „Gelbe Riese“ weiterhin auf unternehmens- und arbeitspolitische Strategien setzen, die den Tendenzen zur Leistungsintensivierung, zur arbeitszeitlichen Ultra-Flexibilisierung und zur Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen Vorschub leisten.

Emanzipatorischen Protest und Widerstand gegen diese Strategie zu organisieren, ist freilich kein einfaches Unterfangen. Viele Postlerinnen und Postler äußern zwar Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation, gehen aber anscheinend nicht davon aus, durch (gewerkschafts-) politisches Engagement etwas verändern zu können. Weit verbreitet sind offenbar Ohnmachtsgefühle und eine diffuse, bisweilen rechtspopulistisch eingefärbte Wut gegen „die da oben“.

Geert Naber (Oldenburg), Februar 2012