



Für einen Lohn, von dem man leben kann!

Fakten und Argumente zum Post-Mindestlohn.

ver.di

*Postdienste, Speditionen
und Logistik*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Impressum

Herausgeber: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand, Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

V.i.S.d.P.: Stephan Teuscher

Druck: Druckerei Bunter Hund, 10405 Berlin (www.druckerei-bunterhund.de)

FB1010071026039

Inhalt

1. Vorbemerkung - Worum es bei der Auseinandersetzung um den Post-Mindestlohn geht Seite 2
2. PIN und TNT - zwei Großunternehmen im Angriff auf den deutschen Briefmarkt Seite 3
3. Die Leitlinie des Postgesetzes: Wettbewerb ja, Lohn- und Sozialdumping nein Seite 7
4. Die Realität zehn Jahre danach: Lohn- und Sozialdumping als Geschäftsmodell Seite 10
5. Es gibt Alternativen: Ansatzpunkte für einen sozial flankierten Wettbewerb im Briefmarkt Seite 16
6. Soziale Lizenzauflagen - eine verpasste Chance Seite 21
7. Tarifverhandlungen als Scheinveranstaltung? Seite 25
8. „Das Monopol läuft aus, aber wir machen Mindestlohn“ Seite 30
9. Der Mindestlohntarifvertrag für die Briefbranche - und seine Gegner Seite 34
10. Warum ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn im Briefmarkt jetzt kommen muss - fünf Argumente in aller Kürze Seite 41

1. Vorbemerkung - Worum es bei der Auseinandersetzung um den Post-Mindestlohn geht

Wenige Wochen vor der geplanten endgültigen Liberalisierung des Briefmarktes ist ein heftiger Konflikt um Mindestlöhne in dieser Branche entbrannt. Die Große Koalition hat sich - forciert durch die SPD und den Bundesarbeitsminister - dazu entschlossen, allgemeinverbindliche Lohnuntergrenzen für Beschäftigte in der Briefbeförderung festzulegen. Die Gewerkschaft ver.di hat mit dem Arbeitgeberverband Postdienste einen Mindestlohntarifvertrag vereinbart, der existenzsichernde Entgelte für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsieht. Dieser Tarifvertrag soll nun, geht es nach dem Willen großer Briefdienstunternehmen, die sich in einem konkurrierenden Arbeitgeberverband formiert haben, zu Fall gebracht werden. In der hitzigen Debatte um das Für und Wider eines Post-Mindestlohnes drohen zentrale Fakten, Motive und Argumente aus dem Blick zu geraten oder in der Mühle juristischer Spitzfindigkeiten und polemischer Scheingefechte zerbröselt zu werden.

Um es vorweg zu sagen: Der Konflikt um den Post-Mindestlohn ist weit mehr als ein klassischer Tarifstreit. Es geht dabei um nicht weniger als die Fragen, ob es weiter sein darf,

- dass Menschen, die Tag für Tag vollzeitig harte Arbeit verrichten, von ihren Löhnen nicht anständig leben können;
- dass Geschäftsmodelle für eine ganze Branche salonfähig werden, die fast ausschließlich auf Lohn- und Sozialdumping zu Lasten der Beschäftigten fußen;
- dass die Liberalisierung eines milliardenschweren Marktes nicht - wie allenthalben gefordert - zu hochwertigen Dienstleistungen, innovativen Produkten und besserem Service führt, sondern zur Ausbreitung von Armutslöhnen und miesen Arbeitsbedingungen.

Bei dieser Auseinandersetzung geht es um eine entscheidende Weichenstellung für die Zukunft der Postdienstbranche in Deutschland. Wir haben in der vorliegenden Broschüre wesentliche Aspekte dieser Auseinandersetzung in knapper Form zusammengetragen.

Andrea Kocsis

Stellvertretende ver.di-Vorsitzende

2. PIN und TNT - zwei Großunternehmen im Angriff auf den deutschen Briefmarkt

Mit einem Volumen von rund 10 Milliarden Euro ist der deutsche Briefmarkt für inländische und ausländische Postunternehmen von großer Attraktivität. Rund 750 Konkurrenten der Post AG tummeln sich heute schon im Briefgeschäft und können im bereits liberalisierten Segment des Marktes mittlerweile über 20% der Marktanteile auf sich vereinen. Obwohl der Großteil der von der Bundesnetzagentur lizenzierten Anbieter („Lizenznehmer“) Kleinbetriebe mit einem Jahresumsatz von weniger als 500.000 Euro sind, machen das große Geschäft mit der Briefpost vor allem zwei Unternehmen: TNT Post Deutschland und die PIN Group AG. Jeweils mit finanzstarken Konzernen als Eigentümer im Rücken, konnten TNT und PIN in den vergangenen Monaten massiv expandieren und sich viele kleinere Briefdienstleister einverleiben. Wer nicht übernommen wurde, verdingt sich als billiger Zustellpartner der beiden Großen.

Mehr als 10 Milliarden Euro Umsatz macht TNT, die ehemalige niederländische Staatspost, mit 160.000 Mitarbeitern im weltweiten Post- und Expressgeschäft. Seit Beginn der Liberalisierung sind die Niederländer auch im deutschen Briefmarkt aktiv. Kein Wunder, ist doch der bereits für den Wettbewerb geöffnete Teil des deutschen Briefmarktes deutlich größer als der gesamte niederländische Briefsektor. Gemeinsam mit der im Paketgeschäft erfahrenen Hermes Logistik Gruppe (eine Tochtergesellschaft des Otto-Konzerns) hat TNT bereits im Jahr 2000 das Gemeinschaftsunternehmen EP Europost mit Sitz in Hannover gegründet, an dem die Niederländer 71% der Anteile halten. 2006 wurde das Unternehmen in TNT Post AG & Co. KG umbenannt. Daneben gibt es die TNT Post Holding, in der die regionale Briefbeförderung und die Zustellung von Werbesendungen vereint sind und in dem TNT alleiniger Eigentümer ist. Seit 2006 stehen alle deutschen TNT-Unternehmen unter einheitlicher Leitung und treten unter dem gemeinsamen Markendach TNT Post Deutschland auf. Das Dienstleistungsangebot richtet sich bislang ausschließlich an Geschäftskunden und umfasst Direktwerbung (Prospekte, Postwurfsendungen), nationale und internationale Briefsendungen sowie Kataloge. TNT Post Deutschland arbeitet mit einem Franchisesystem und hat deutschlandweit rund 150 Zustellpartner, meist regional tätige Briefdienstleister. Gemeinsam mit ihren 4.000 eigenen Zustellern deckt das Briefnetzwerk von TNT Post nach eigenen Angaben rund 90% der deutschen Haushalte ab. Vorhandene Lücken werden durch weitere Kooperationen und durch Übernahmen regionaler Briefdienstleister geschlossen. Nach Unternehmensangaben sind bei TNT Post Deutschland insgesamt 6.000 Mitarbeiter beschäftigt, im Jahr 2006 wurden 200 Millionen Euro umgesetzt, in fünf Jahren strebt TNT Post Deutschland einen Umsatz von

über einer Milliarde Euro und einen Marktanteil von 15% im deutschen Briefmarkt an.¹

Briefmarkt: Ausländische Wettbewerber sind schon längst da

KEP aktuell, 25.05.2007 (Auszüge)

Liberalisierung: Schon vor der endgültigen Freigabe sind europäische Postunternehmen in Deutschland aktiv. Sie haben jetzt einen Vorsprung, der andere Gesellschaften abschreckt. ... Die Beispiele zeigen, dass ausländische Postgesellschaften längst die Möglichkeit haben, sich hier zu etablieren. Die genannten Unternehmen haben diese Gelegenheit genutzt und sich einen Vorsprung erarbeitet. Dieser Vorsprung gilt auch beim kompletten Wegfall des Monopols kaum als aufholbar. ...

Seit der Teilöffnung des deutschen Briefmarktes 1998 sind auch die mit einer sinkenden Anzahl von Abonnementkunden und rückläufigen Werbeeinnahmen kämpfenden Verlagsgesellschaften der Tageszeitungen und Anzeigenblätter zunehmend im Briefgeschäft aktiv. Sie verfügen über langjährige Erfahrung in der flächendeckenden, regionalen Zustellung von Zeitungen und können mit diesem Zustellnetz den Kunden in ihrem Verbreitungsgebiet zusätzlich postalische Dienstleistungen anbieten. Das größte aus den Zeitungsverlagen entstandene Netz ist das der PIN Group AG mit Sitz in Luxemburg. Keimzelle dieses Netzwerks ist die in Berlin ansässige PIN Intelligente Dienstleistungen AG, welche bereits seit 1999 Briefsendungen in Berlin - später auch in Frankfurt (Main), Leipzig und Köln - zustellt und dort über eigene Einlieferungs- und Sortierzentren sowie mit 1.400 Beschäftigten über ein dichtes Zustellnetz verfügt. Ende 2004 haben die Axel Springer AG und die Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck die Aktienmehrheit von jeweils 30% von den Unternehmensgründern und der DKB Wagniskapital GmbH übernommen.

Im Oktober 2005 haben der Springer-Verlag und die Holtzbrinck-Verlagsgruppe gemeinsam mit der WAZ Mediengruppe und der in Luxemburg ansässigen Beteiligungsgesellschaft Rosalia AG mit der PIN Group AG ein Unternehmen für die bundesweite Briefzustellung gegründet und ihre Briefdienste in das Unternehmen überführt. Im Sommer 2006 haben sich zudem die Zeitungsverlage Madsack (Hannover) sowie M. DuMont Schauberg, Rheinisch-Bergische Verlagsgesellschaft und W. Girardet an der PIN Group AG mit insgesamt 10% beteiligt und bei dieser Operation auch ihre im Briefgeschäft tätigen Tochtergesellschaften in die PIN Group eingebracht. Um Lücken im Zustellnetz zu schließen, ging die PIN Group auf Einkaufstour und schluckte mehr als zwei Dutzend regionaler Briefgesellschaften. Seit Juni 2007 befindet sich die Gesellschaft unter mehrheitlicher Kontrolle des Axel-

¹ www.postmaster-magazin.de/archiv/4_06/PM_406_16-17.pdf

Springer-Verlags, der seinen Anteil an dem Unternehmen von 23,5% auf 71,6% erhöhte. Die zusätzlichen Anteile erwarb die Axel Springer AG für 510 Millionen Euro von den Miteigentümern WAZ, Holtzbrinck und Rosalia.

Post von Springer

Caspar Busse in Süddeutsche Zeitung vom 10.08.2007 (Auszüge)

Mathias Döpfner, 44, gibt sich wie immer zuversichtlich. „Die Sache“, sagte der Chef der Axel Springer AG diese Woche, „rechnet sich aus sich heraus.“ Die Sache - das ist einer größten Investitionen in der Geschichte des Verlagskonzerns. Ende Juni hat Döpfner überraschend angekündigt, die Mehrheit an dem Postdienstleister Pin zu übernehmen. 510 Millionen Euro zahlte Döpfner - eine Menge Geld, die Verschuldung von Springer wird durch diese und einige andere Investitionen deutlich ansteigen. Seitdem rätselt die Branche über die Motive des Springer-Chefs. Hat ein klassischer Medienkonzern wie Springer die Kraft, den ehemaligen Monopolisten Deutsche Post herauszufordern? Klar ist nur, dass das Kerngeschäft von Springer mit Zeitungen und Zeitschriften nicht mehr allzu stark wächst und das Kartellamt eine Expansion ins TV-Geschäft blockierte. Klar ist auch, dass der Markt für Post-Dienstleistungen attraktiv ist. Sollte die Rechnung Döpfners nicht aufgehen, dann könnte Springer Pin einfach an einen ausländischen Interessenten oder einen Finanzinvestor weiterreichen.

Die PIN Group AG fungiert als Holding mit Sitz in Luxemburg, die einzelnen Briefgesellschaften treten regional eigenständig unter dem Namen PIN Mail auf und sind für das operative Geschäft in Deutschland verantwortlich. Die PIN Group erzielte im Jahr 2006 einen Umsatz von 163 Millionen Euro und beschäftigt derzeit ca. 9.000 Arbeitnehmer. Im Jahr 2007 sind mehr als 350 Millionen Euro Umsatz geplant und bis 2015 will der Konzern seinen Marktanteil deutlich steigern und einen Umsatz von 1,5 bis 2 Milliarden Euro erzielen. CEO der PIN Group ist Günter Thiel, der Gründer und ehemalige Vorstandsvorsitzende der Thiel Logistik AG und zuletzt Europa-Chef der TNT-Logistiksparte. Über seine luxemburger Beteiligungsgesellschaft Rosalia Investment AG ist Günter Thiel zudem Miteigentümer der PIN Group AG.

Spätestens seit der Übernahme der PIN-Mehrheit durch den Springer-Konzern und der forcierten Einkaufstour von PIN und TNT, die die Landschaft der Briefdienstfirmen völlig verändert hat, ist klar: Der häufig - auch im Konflikt um den Post-Mindestlohn - gezielt verbreitete Eindruck, einer übermächtigen Post AG stünden im Wettbewerb um den deutschen Briefmarkt eine Heerschar kleiner und kleinster Firmen gegenüber, ist mittlerweile völlig falsch. Im Grunde gibt es nur noch zwei ernsthaftige Konkurrenten für die Post - und bei diesen handelt es sich um zwei Großunternehmen, die mit großem Einsatz und mächtigen Finanziers zum Angriff blasen. Die Attacke ist jedoch nicht ohne Risiko: Anders als bei der Liberalisierung der Telekommunikation, bei der es darum ging, in einem expandierenden Markt Zuwächse an eine steigende Anzahl von Wettbewerbern zu verteilen, gilt der

Briefmarkt als stagnierendes Geschäft. Wahrscheinlich ist also eine Art „Nullsummenspiel“: Was PIN und TNT an Business machen wollen, müssen sie der Post AG abjagen. Und was PIN und TNT an Beschäftigung aufbauen, dürfte an Arbeitsplätzen bei der Post AG verloren gehen – es entstehen mithin keine neuen Arbeitsplätze.

3. Die Leitlinie des Postgesetzes: Wettbewerb ja, Lohn- und Sozialdumping nein

Die im Jahr 1998 eingeleitete Liberalisierung des deutschen Briefmarktes markierte den Abschluss des politischen Großprojekts „Postreform“, das seit Mitte der 80er Jahre von der konservativ-liberalen Regierung forciert worden war. Der 1994 mit der sogenannten Postreform II ins Werk gesetzten Privatisierung folgte wenige Jahre später die Liberalisierung des Briefmarktes in der Form einer schrittweisen Abschaffung des traditionellen Postmonopols. Mit dem 1997 ausgehandelten und im Konsens der großen Parteien verabschiedeten Postgesetz, das im Jahr 1998 in Kraft trat, wurden die rechtlichen Grundlagen der Marktöffnung geschaffen und die Spielregeln des Wettbewerbs auf dem Briefmarkt festgelegt.

Die Beratungen zum deutschen Postgesetz fanden parallel zu den Planungen der Europäischen Union über die „Schaffung eines Binnenmarktes für Postdienstleistungen“ statt. Deutschland beanspruchte dabei für sich von Anbeginn an eine Vorreiterrolle bei der Einführung von Wettbewerb im Postsektor und liberalisierte den deutschen Briefmarkt daher schneller und umfassender als dies von der EU bis heute in ihren Postrichtlinien verlangt wird. Bereits im Jahr 1998 wurde das Briefmonopol der Deutschen Post („Exklusivlizenz“) auf Sendungen bis 200 Gramm beschränkt, während die EU ihren Mitgliedstaaten eine weitaus geringere Marktöffnung abforderte. Unter der rot-grünen Bundesregierung wurde der weitere Liberalisierungsfahrplan dann allerdings an die EU-Geschwindigkeit angepasst und die weiteren Marktöffnungsschritte im europäischen Gleichklang gegangen. So wurde im Jahr 2003 die Exklusivlizenz der Post auf Briefsendungen bis 100 Gramm und ab 2006 auf 50 Gramm weiter reduziert. Seither befindet sich in Deutschland bereits die Hälfte des Briefmarktes im Wettbewerb. Beim letzten Liberalisierungsschritt hat sich Deutschland allerdings wieder von einer Politik im europäischen Gleichklang verabschiedet und sich auf ein Ende der Post-Exklusivlizenz zum 31.12.2007 festgelegt, während die meisten EU-Mitgliedsländer ihre Märkte erst ab 2011 öffnen. Einigen Mitgliedstaaten wird von der EU sogar eine Übergangsfrist bis 2013 zugestanden.

Die aktuelle Debatte über die Entwicklung der Löhne und Arbeitsbedingungen im Gefolge der Liberalisierung ist keineswegs neu. Bereits bei den Beratungen zum Postgesetz im Jahr 1997 spielte die Frage, ob der Wettbewerb negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsqualität in diesem Sektor haben könnte, eine gewichtige Rolle. Angesichts der Erfahrungen mit einer zunehmenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach der Öffnung des Paketmarktes in Deutschland hegte die seinerzeit oppositionelle SPD schwere Bedenken gegen den ursprüngli-

chen Entwurf der Bundesregierung zum neuen Postgesetz, in dem der Wettbewerb um jeden Preis im Briefsektor im Vordergrund stand, während die sozialen Belange der Beschäftigten keine Berücksichtigung fanden.

„Herr Kollege Müller, ist Ihnen aus Gesprächen mit UPS bekannt, dass diese Firma uns angekündigt hat, dass auch UPS aus Gründen der Wettbewerbsgleichheit gezwungen wäre, solche sozial nicht abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse vermehrt einzuführen, wenn die Bundesregierung keine weiteren sozialen Absicherungsmaßnahmen gesetzlich fixiert, um bei Wettbewerbern Turnschuhbrigaden zu verhindern?“

Arne Börnsen (SPD), Vorsitzender des Bundestagsausschusses für Post und Telekommunikation in einer Zwischenfrage zur Rede des postpolitischen Sprechers der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Elmar Müller, am 05.06.1997²

Der damalige postpolitische Sprecher der SPD-Fraktion, Hans-Martin Bury, hat - in aus heutiger Perspektive nahezu hellseherischer Vorausahnung - in der Bundestagsdebatte am 05.06.1997 zum Regierungsentwurf vor den negativen Folgen einer ungezügelter Liberalisierung für die Arbeitsplätze und die sozialen Sicherungssysteme gewarnt. Er äußerte dabei die begründete Befürchtung, „dass Wettbewerber der Post, aber auch die Post selbst zunehmend auf geringfügig Beschäftigte ohne tarifvertragliche und sozialversicherungsrechtliche Absicherung zurückgreifen werden. Eine solche Entwicklung wäre für die Betroffenen verhängnisvoll und würde zu Lasten der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer, der sozialen Sicherungssysteme und eines fairen Wettbewerbs gehen. Das wollen wir verhindern.“³

„Wir brauchen nicht immer mehr ungesicherte Jobs, Scheinselbständige und Turnschuhbrigaden, sondern qualifizierte, sozial abgesicherte Arbeitsplätze bei der Post und in anderen Unternehmen. Die SPD fordert deshalb, dass im Postgesetz Lizenzauflagen vorgesehen werden, mit denen sichergestellt wird, dass künftige Lizenznehmer die in ihrem Bereich üblichen Arbeitsbedingungen einhalten. Solche Lizenzauflagen sind verfassungsrechtlich zulässig und wirtschafts- und gesellschaftspolitisch geboten, um den Weg in eine Volkswirtschaft von Tagelöhnern zu verhindern.“

Hans-Martin Bury, postpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion im Bundestag zum Regierungsentwurf für ein neues Postgesetz, am 05.06.1997⁴

Auch der Bundesrat warnte davor, dass im Wettbewerb überwiegend prekäre Arbeitsverhältnisse entstehen und sich die neuen Anbieter durch Lohndumping unfaire Konkurrenzvorteile in dem von einer hohen Personalintensität geprägten Briefgeschäft gegenüber der Deutschen Post AG verschaffen könnten. Daher wies

² Bundestags-Plenarprotokoll 13/178, S. 16076 ff.

³ Bundestags-Plenarprotokoll 13/178, a.a.O.

⁴ Bundestags-Plenarprotokoll 13/178, a.a.O.

die Länderkammer in ihrer Stellungnahme zum Regierungsentwurf darauf hin, dass neue Anbieter nach vollzogener Marktöffnung „wesentliche Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind“, nicht einhalten würden und die Gefahr bestehe, dass „der Wettbewerb durch ein massenhaftes Ausweichen in ungeschützte Arbeitsverhältnisse verzerrt wird.“⁵

„Wettbewerbsvorteile gibt es nur durch die bessere Leistung und die größere Kundenfreundlichkeit, nicht aber durch Sozialdumping.“

Henning Scherf, Bürgermeister von Bremen und damaliger Berichterstatter im Vermittlungsausschuss zum Postgesetz, Bundesratssitzung am 19.12.1997⁶

Da der Regierungsentwurf keine politische Mehrheit fand, stand die Einigung über ein neues Postgesetz und somit die Liberalisierung des deutschen Briefmarktes zum 1.1.1998 auf der Kippe. Erst im Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat verständigte man sich dann auf einen Kompromiss, der auf die Kurzformel „Wettbewerb ja, Lohn- und Sozialdumping nein“ zu bringen war. Gesetzlich umgesetzt wurde dieser Konsens durch die Einfügung einer Sozialklausel ins Postgesetz, mit der Lohn- und Sozialdumping im Zuge der Marktöffnung verhindert werden soll. Diese Bestimmung nach § 6 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 Postgesetz gibt der Regulierungsbehörde (Bundesnetzagentur) ein potenziell sehr wirkungsvolles Instrument in die Hand, weil die Lizenzerteilung für neue Anbieter von der Einhaltung der in der Branche üblichen Arbeitsbedingungen abhängig gemacht wird.

„Die Lizenz ist zu versagen, wenn ... Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind, nicht unerheblich unterschreitet.“

§ 6 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 Postgesetz

Der damalige Berichterstatter des Vermittlungsausschuss, Bremens Bürgermeister Henning Scherf, würdigte bei der Präsentation des Postgesetz-Kompromisses vor dem Bundesrat die Sozialklausel als „Sieg für alle Beschäftigten auf dem liberalisierten Postmarkt“, „den die Postbediensteten mit ihrem Widerstand und mit der kämpferischen, aber zugleich besonnenen Unterstützung ihrer Gewerkschaft erlangen (haben)“.⁷

⁵ Bundestagsdrucksache 13/7774

⁶ Bundesrats-Plenarprotokoll, 13/720, Anlage 1

⁷ Bundesrats-Plenarprotokoll, 13/720, Anlage 1

4. Die Realität zehn Jahre danach: Lohn- und Sozialdumping als Geschäftsmodell

Auch in der Rückschau lassen die „Väter des Postgesetzes“ keinen Zweifel an der Zielsetzung des Gesetzeswerks aufkommen, trotz der Einführung von Wettbewerb die Qualität der Beschäftigungsbedingungen im Briefmarkt zu erhalten: „Im Postgesetz wurde eindeutig verankert“, so Wolfgang Bötsch (CSU), seinerzeit Bundesminister für Post und Telekommunikation, in einem Zeitungsbeitrag vom April 2007, „dass soziale Belange berücksichtigt werden. Eine Entwicklung in Richtung Scheinselbständigkeit, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und Sozialdumping sollte dadurch vermieden werden. Diejenigen Wettbewerber, die ihre Geschäftsmodelle ausschließlich auf Lohn- und Sozialdumping aufbauen, stehen eindeutig im Widerspruch zum Postgesetz“.⁸ Auch Hans-Martin Bury (SPD) bekräftigt heutzutage nach wie vor die Intention des Gesetzgebers, „dass sich die Arbeitsbedingungen bei den neuen Wettbewerbern denen des früheren Monopolisten nähern und hier anständig bezahlte Leute leben können von dem Geld, das sie in ihrem Job erwirtschaften.“⁹

Zunehmend jedoch kamen in der Folgezeit begründete Zweifel daran auf, ob diese Maßgabe des Postgesetzes in der Realität eines schrittweise liberalisierten Briefmarktes auch tatsächlich Wirkung entfaltete. So häuften sich die Klagen von betroffenen Beschäftigten und Gewerkschaftsvertretern über Niedriglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen bei vielen neuen Briefdienstunternehmen, auch wurde in der Presse wiederholt über fragwürdige Zustände in diesem Sektor berichtet, so z.B. über massive Pressionen gegen Beschäftigte, die Betriebsräte gründen wollten. Allerdings mangelte es lange an verallgemeinerbaren empirischen Befunden. Solche lieferte erstmalig eine von ver.di in Auftrag gegebene, im Januar 2007 veröffentlichte Studie der Input Consulting GmbH, der bis dato am breitesten angelegten Erhebung zu den Beschäftigungsbedingungen am Briefmarkt.¹⁰ Zentrales Ergebnis dieser Untersuchung, die sich auf die neuen Briefdienstunternehmen - und hier auf die in der Zustellung Tätigen - konzentrierte, ist die Feststellung, dass sich prekäre Beschäftigung in diesem aufgrund der Liberalisierung wachsenden Segment des Briefmarktes mit Rasanz ausbreitet.¹¹ Untermauert wird

⁸ Wolfgang Bötsch: Schwarze Schafe verdienen keine Lizenz; in: Rheinischer Merkur vom 19.04.2007

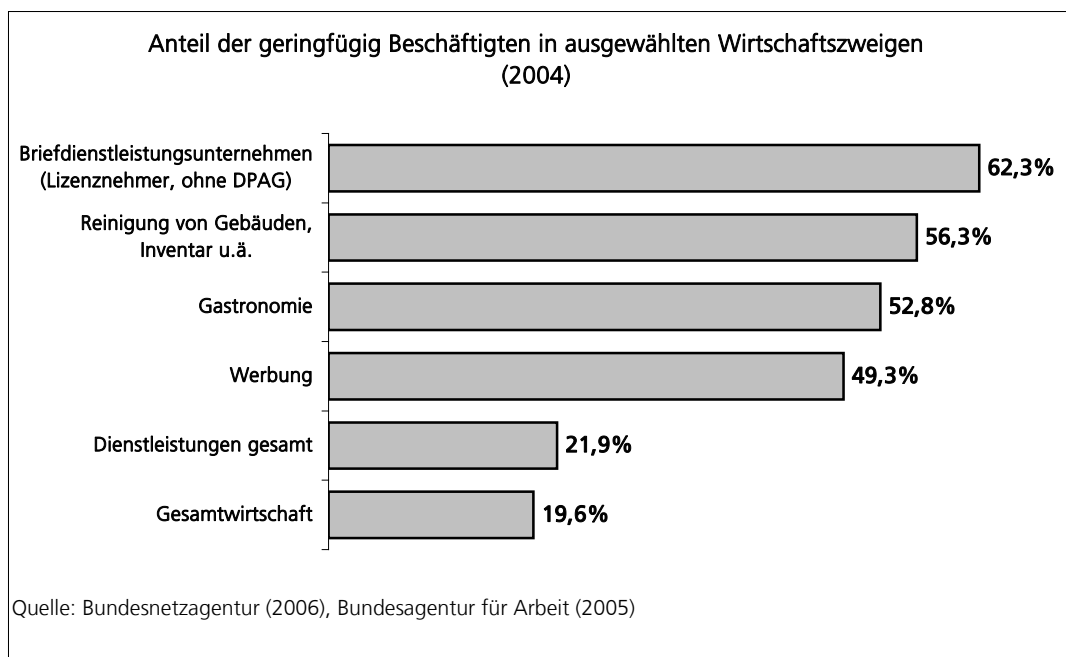
⁹ Hans-Martin Bury: Statement auf der Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung „Wettbewerb und Prekarität - Handlungsoptionen für Politik und Gewerkschaften“ am 24.05.2007 in Berlin; zitiert nach www.fes.de/wiso/pdf/FES_Info_240507.pdf

¹⁰ Input Consulting GmbH: Liberalisierung und Prekarisierung - Beschäftigungsbedingungen bei den neuen Briefdienstleistern in Deutschland, Stuttgart 2006 (www.input-consulting.com/download/200612_Liberalisierung-Prekarisierung-Briefmarkt_Input.pdf). Die nachfolgenden Darstellungen stützen sich auf diese Studie.

¹¹ „Unter den Begriff ‚Prekäre Beschäftigung‘ fallen Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, keine Absicherung durch die Sozialversicherung und nur geringe

diese Generalthese vor allem mit drei Feststellungen zu den Aspekten „Beschäftigungsstabilität“, „Interessenvertretung“ und „Einkommen“.

In puncto „Beschäftigungsstabilität“ weist die Input-Studie nach, dass voll sozialversicherungspflichtige, langfristig angelegte Arbeitsverhältnisse bei den Lizenznehmern im Briefmarkt die Ausnahme darstellen. Mit einem Minijob-Anteil von 62,3% (2004) und einer weiten Verbreitung befristeter Arbeitsverträge dominieren hier Beschäftigungsformen, die durch ein hohes Maß an Unsicherheit, Instabilität und Abhängigkeit charakterisiert sind.



aus: Input Consulting 2006

Auch hinsichtlich der Möglichkeiten der Arbeitnehmer, ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, bleiben die neuen Briefdienstleister weit hinter üblichen Standards zurück. So findet eine Regulierung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge bislang durchgängig nicht statt. Häufig versucht das Management, eine gewerkschaftliche Betätigung der Beschäftigten und die Gründung von Betriebsräten zu behindern. Den Erhebungen von Input zufolge verfügen denn auch nur 3,5% aller betriebsratsfähigen Unternehmen in diesem Bereich tatsächlich über eine betriebliche Interessenvertretung.

arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen.“ (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Spezial Prekäre Beschäftigung (<http://iab.de/asp/info/dokSelect.asp?pkyDokSelect=27&show=Lit>)).

Besonders brisant fielen die Ergebnisse der Studie zur Frage der bei den Lizenznehmern zu erzielenden Einkommen aus. Hier wurde deutlich, dass der Briefmarkt, traditionell ein Hort auskömmlich dotierter Arbeit, zunehmend Gefahr läuft, zum Niedriglohnsektor zu verkommen. Input zufolge beträgt der Stundenlohn, der von den neuen Briefdienstleistern an ihre in der Zustellung Beschäftigten bezahlt wird, in Westdeutschland im Durchschnitt (Median) nur 7,00 Euro und in Ostdeutschland gar nur 5,90 Euro. Das auf Basis dieser Stundenlöhne zu erreichende monatliche Brutto-Einkommen liegt damit im Falle einer 38,5-Stundenwoche bei 1.169 Euro in Westdeutschland und bei 985 Euro in den neuen Bundesländern inklusive Berlin.

„800 Euro netto für eine Vollzeitstelle“

René Voelkner, ehemaliger Betriebsrats-Chef beim Post-Konkurrenten Jurex Berlin, über Niedriglöhne im Briefgeschäft Interview mit der Berliner Zeitung vom 05.06.2007 (Auszüge)

BZ: 800 Euro netto für eine Vollzeitstelle. Warum lässt man sich als Arbeitnehmer überhaupt auf so einen schlecht bezahlten Job ein?

René Voelkner: Es gab Monate, in denen wurden sogar noch weniger als 800 Euro gezahlt. Mir erging es dabei so wie vielen Kollegen: Nach Monaten der Arbeitslosigkeit war ich froh, überhaupt eine Stelle zu bekommen. Uns wurde am Anfang versichert, dass die Löhne steigen würden. ... Es waren nur leere Versprechungen. Aufträge gab es tatsächlich immer mehr und deshalb auch mehr Briefe zum Ausliefern. Nur am Gehalt hat sich die ganze Zeit nichts geändert.

BZ: Wie konnten Sie mit 800 Euro überhaupt leben?

René Voelkner: Meine Frau hat einen gut bezahlten Beruf. Sonst hätte ich mir so etwas überhaupt nicht erlauben können. Bei Kollegen war das schon anders: Die mussten zur Arbeitsagentur und Hartz-IV-Unterstützungszahlungen beantragen. Sonst hätten sie ihre Familie nicht durchbringen können.

BZ: Die Jurex-Tochterfirma, in der Sie beschäftigt waren, wurde dicht gemacht. Daraufhin wurde Ihnen bei anderen Tochterfirmen von Jurex in Berlin ein neuer Job angeboten.

René Voelkner: Ja. Da sollten die Bedingungen noch schlechter sein. Kein monatliches Fix-Gehalt, der Lohn sollte sich allein nach der Zahl der ausgelieferten Briefe richten. Das hätte ein Monateinkommen von 70 Euro bedeutet. 70 Euro für eine Vollzeitstelle! Stellen Sie sich das mal vor!

Ordnet man diese Entgelte vergleichend ein, so ergeben sich folgende Relationen:

- Die bei den Lizenznehmern im Durchschnitt erzielbaren Entgelte liegen in Westdeutschland um 40,9% und in Ostdeutschland um 50,2% unter dem Einstiegsgehalt für Zustellkräfte bei der Deutschen Post AG - eine extrem asymmetrische Konstellation.
- Die genannten Einkommensgrößen rangieren auch jeweils weit unter der sogenannten Niedriglohnschwelle, die üblicherweise bei zwei Dritteln des durchschnittlichen Medianlohnes in einer Region angesiedelt ist:

In Westdeutschland um 31,5% und in Ostdeutschland um 19,9%.

- Die von den neuen Briefdienstleistern im Durchschnitt bezahlten Löhne sind zudem als nicht existenzsichernd einzustufen. Sie fallen für Westdeutschland um 11,0% und für Ostdeutschland um 16,7% geringer aus als ein Arbeitseinkommen, mit dem sich der Mindestbedarf nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches II decken lässt. Relevante Teile der bei den neuen Briefdienstleistern Beschäftigten erfüllen damit selbst im Falle einer Vollzeitbeschäftigung die Kriterien der Hilfebedürftigkeit nach SGB II und haben - als sogenannte „Aufstocker“ - Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld.

| Einkommensbedingungen eines Zustellers* 2006 | | | | |
|--|------------|------------|--------------------|--------------------------------|
| Gehaltsangaben in Euro | PIN AG** | Jurex** | Deutsche Post AGTV | TV Logistik Tarifgebiet Berlin |
| Monatsentgelt*** | 1.020,00 | 900,00 | 1.765,88 | 1.631,31 |
| Stundenentgelt**** | 5,86 | 5,17 | 10,54 | 9,47 |
| Wochenarbeitszeit | 40 Stunden | 40 Stunden | 38,5 Stunden | 40 Stunden |
| Urlaub (5-Tage/Wo.) | 21 Tage | 26 Tage | 29 Tage | 28 Tage |
| Urlaubsgeld | 0,00 | 0,00 | 332,34 | 360,00 |
| Weihnachtsgeld | 0,00 | 0,00 | 1.765,88 | 281,21 |
| Mehrarbeitszuschlag | 0% | 0% | 25% | 25% |
| * 35 Jahre, 5 Beschäftigungsjahre ** arbeitsvertragliche Regelungen aus der Region Berlin *** garantiertes arbeitsvertragliches Monatsentgelt (brutto); variable und widerrufbare Leistungen, z.B. Bonuszahlungen oder geldwerte Vorteile, sind nicht berücksichtigt **** Stundenentgelte wurden von ver.di aus dem arbeitsvertraglichen Monatsentgelt berechnet Quelle: ver.di (2007) | | | | |

aus: Brandt / Drews / Schulten 2007

Die Input-Studie machte auch deutlich, dass Lohn- und Sozialdumping im liberalisierten Briefmarkt keineswegs nur als Fehlverhalten von vereinzelt „schwarzen Schafen“ gelten kann, sondern veritables, im großen Stil betriebenes Geschäftsmodell ist: In ihrer Mehrheit setzen die neuen Anbieter auf einen preislichen Unterbietungswettbewerb, in dem sie Kostenvorteile gegenüber der Deutschen Post AG zur Geltung bringen, welche sie wiederum vornehmlich aufgrund der prekären Arbeits- und Einkommensbedingungen ihrer Beschäftigten erzielen. Input zufolge gibt es keinen plausiblen Grund für die Annahme, dass sich diese fragwürdige Konstellation im Falle einer Fortführung der Liberalisierung unter ansonsten gleichbleibenden Bedingungen grundlegend ändern werde; vielmehr spreche

vieles für die These einer deutlichen Ausweitung prekärer Beschäftigung im Zuge einer kompletten Freigabe des Wettbewerbs.

Weitere, im Nachgang zur Input-Studie publizierte Arbeiten stützten deren wesentliche Befunde. So kam eine Untersuchung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung zu dem Resultat, dass „Bruttostundenlöhne von etwas über 5 Euro ... keine Seltenheit“ sind.¹² „Die Liberalisierung hat zu einem intensiven Verdrängungswettbewerb zwischen der Deutschen Post AG und einer Vielzahl neuer Postunternehmen geführt. ... Die neuen Postunternehmen verfolgen ein Wettbewerbskonzept, das primär auf prekärer Beschäftigung und Niedrig- oder Armutslöhnen basiert.“¹³ Der Deutschen Post AG bleibe in dieser Situation nur die Alternative einer Inkaufnahme weiterer Marktanteilsverluste oder aber der Versuch, „ihrerseits die Arbeitskosten weiter massiv zu senken, womit eine Entwicklung in Gang gesetzt würde, bei der die gesamte Branche ‚in die Zone von Armutslöhnen abgeleitet‘.“¹⁴

Qualitäts- oder Billigpost?

Postmastermagazin, 3/2007 (Auszüge)

Der Aufbau der neuen Briefbranche ist in Gefahr, so lange die Arbeitsbedingungen bei vielen neuen Briefdiensten so schlecht sind, wie sie in der Studie von Input Consulting dokumentiert werden. ...

Den Eintritt in den Markt suchen viele Postdienstleister vor allem darin, die Deutsche Post und auch einander zu unterbieten. Die Betriebskosten, die anfallen, um Briefe zu sortieren und zuzustellen, sind für alle vergleichbar. Deutlich niedrigere Angebote kann ein Unternehmen vor allem dann machen, wenn es an den Personalkosten spart - mehr Arbeit für Einzelne bei deutlich niedrigeren Löhnen. ...

Gerade die größten Briefdienstleister-Kunden wünschen sich nicht Kampfpreise der Anbieter auf Biegen und Brechen. Dass viele Großkunden Alternativen zur Deutschen Post suchen, hat nicht unbedingt etwas mit Kosten zu tun. Die Strukturen des Großkonzerns lassen wenig Raum für individuelle Lösungen, der Kunde hat sich immer an die Bedingungen des Dienstleisters anzupassen. Hier können Briefdienste ansetzen, indem sie an den Kunden Angebote mit neuen Ideen, persönlichem Service und erweiterten Dienstleistungen richten. ...

Die schier unerschöpfliche Verfügbarkeit von billigen Arbeitskräften birgt eine große Versuchung für die Unternehmer, mit der sie aber vorsichtig umgehen sollten. Ohne zuverlässige Qualitätsarbeit nur nach dem modernen Lebensmotto ‚Geiz ist geil‘ geht eine ganze, sehr vitale Branche den Bach runter. Die neuen Briefdienstleister müssen sich entscheiden, ob sie ihr Unternehmen mit Jammern: ‚Dann können wir dicht machen!‘, oder Drohen: ‚Draußen warten scharenweise Menschen, die mit Kusshand deine Arbeit übernehmen!‘ entwickeln wollen, oder mit innovativen Produkten und Leistungen. ...

¹² Zitiert nach Deutsche Verkehrs-Zeitung vom 22.05.2007

¹³ Torsten Brandt / Kathrin Drews / Thorsten Schulten: Liberalisierung des deutschen Postsektors - Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik; in: WSI-Mitteilungen 5/2007, S. 271

¹⁴ Brandt / Drews / Schulten a.a.O., S. 271. Die zitierte Aussage stammt vom Arbeitsdirektor der Deutschen Post AG Walter Scheurle, zitiert nach Financial Times Deutschland vom 06.02.2007.

Auch ein von der Bundesnetzagentur in Auftrag gegebenes, im Mai 2007 veröffentlichtes Gutachten des Wissenschaftlichen Instituts für Infrastruktur und Kommunikationsdienste (WIK) illustrierte die problematische Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen am Briefmarkt.¹⁵ Es kam gleichfalls zu dem Ergebnis, dass die Wettbewerber der DPAG keine Tarifverträge anwendeten und der Briefsektor „in weiten Teilen ein Niedriglohnsektor“ sei. Der durchschnittliche Stundenlohn aller Beschäftigter bei „neuen Briefdiensten“, in dessen Berechnung sämtliche Tätigkeitsgruppen Eingang fanden, beläuft sich dem WIK zufolge auf 8,44 Euro; ein Briefzusteller verdient demnach im Mittel 7,94 Euro in der Stunde¹⁶ - ein Betrag, der nicht nur weit unter den bei der Deutschen Post AG bezahlten Löhnen liegt, sondern auch um nur wenige Cent über der Hilfsbedürftigkeitsschwelle einer alleinstehenden Person nach SGB II.

Fasst man die Erkenntnisse dieser Untersuchungen zusammen und kontrastiert diese mit den Intentionen des Postgesetzes, so wird klar, dass „das, was Wille des Gesetzgebers war, ... angesichts dessen, was sich heute in Teilen des Briefmarktes an Arbeitsbedingungen darstellt, offensichtlich nicht umgesetzt (ist).“¹⁷ Stattdessen sind die Verhältnisse im Briefmarkt knapp zehn Jahre nach Beginn der sukzessiven Liberalisierung zunehmend von prekärer Beschäftigung, von Niedrig- und Armutslöhnen geprägt. Viele Arbeitnehmer der neuen Briefdienstleister können trotz Vollzeitbeschäftigung nicht von ihren Erwerbseinkommen leben und sind zur Sicherung ihrer Existenz auf ergänzende staatliche Transferzahlungen angewiesen. Und es kann keinen Zweifel geben: Würde der Markt, wie in Deutschland zum 1. Januar 2008 geplant, weiter und endgültig geöffnet und dieser Schritt nicht durch geeignete Maßnahmen sozial flankiert, so würde sich das Geschäftsmodell eines öffentlich subventionierten Lohn- und Sozialdumpings zu Lasten aller Beschäftigten des Sektors und auf Kosten der sozialen Sicherungssysteme ungebremst und auf noch höherer Stufenleiter fortsetzen. Der politische und regulatorische Handlungsbedarf liegt damit klar zutage.

¹⁵ Alex Kalevi Dieke / Martin Zauner: Arbeitsbedingungen im Briefmarkt, wik-Diskussionsbeiträge Nr. 295, Bad Honnef 2007 (www.bundesnetzagentur.de/media/archive/10235.pdf).

¹⁶ Die Differenz zu den in der Input-Studie ermittelten niedrigeren Durchschnittslöhnen für Zusteller dürfte sich aus der unterschiedlichen methodischen Herangehensweise erklären lassen. So befragte das WIK nur die 100 umsatzstärksten Briefdienstunternehmen, von denen wiederum nur 38 antworteten. Auch sollen Beschäftigte mit Minijobs und in Zeitarbeitsverhältnissen bei den WIK-Berechnungen nicht berücksichtigt worden sein. Zudem sind offenbar nur fallweise gewährte und arbeitgeberseitig jederzeit widerrufbare Zulagen in die Ermittlung der Löhne bei den Lizenznehmern eingeflossen. Vor diesem Hintergrund konstatierte der Beirat der Bundesnetzagentur in einer Stellungnahme zum WIK-Gutachten „erheblichen Klärungsbedarf über Erhebungsmethoden, die Repräsentativität und die Schlussfolgerungen“ (Financial Times Deutschland vom 22.05.2007); vgl. auch die Kritik des Vorsitzenden des Beirats der Bundesnetzagentur, Klaus Barthel, in einer Pressemitteilung der SPD-Bundestagsfraktion vom 24.05.2007 (www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_dok/0,,41139,00.html) und des Chefs der rheinland-pfälzischen Staatskanzlei, Martin Stadelmaier, in einer Pressemitteilung der Landesregierung vom 22.05.2007 (www.rlp.de).

¹⁷ Hans-Martin Bury, a.a.O.

5. Es gibt Alternativen: Ansatzpunkte für einen sozial flankierten Wettbewerb im Briefmarkt

In der Auseinandersetzung um den Post-Mindestlohn erwecken Interessenvertreter der neuen Briefdienstunternehmen häufig den Eindruck, als ob Wettbewerb in dieser Branche nur so funktionieren könne, wie er sich momentan darstellt: als Unterbietungskonkurrenz um die niedrigsten Löhne und die schlechtesten Arbeitsbedingungen. Wäre es tatsächlich so, dass die Öffnung des Briefmarktes zwangsläufig mit massenhafter prekärer Beschäftigung einhergeht, so wäre es wohl dringend geboten, die Sinnhaftigkeit der Liberalisierung noch einmal grundsätzlich in Frage zu stellen. Denn Wettbewerb sollte hier ja keineswegs die Verarmung ganzer Beschäftigtengruppen nach sich ziehen, sondern zu neuen Angeboten, einer höheren Dienstleistungsqualität und einem besseren Kundenservice beitragen. Wenn nun allerdings „Lohndumping zum dominierenden Geschäftsmodell würde ... hätten alle weitsichtigen Unternehmer, die ein nachhaltiges Geschäft mit gutem Service aufbauen oder erhalten wollen, kaum Chancen. Es bedarf stets nur weniger Lohndrücker, um alle anderen mit nach unten zu ziehen. Gibt es keine Bremse, bestimmen die Skrupellosen die Sozialstandards im Lande.“¹⁸ Es gibt jedoch solche Bremsen, oder besser: Leitplanken, die dafür sorgen könnten, dass Wettbewerb auch im Briefmarkt sozial flankiert wird und nicht in eine endlose Abwärtsspirale führt. Vor allem drei Ansatzpunkte sind hierzu geeignet und in anderen Ländern auch bereits erfolgreich erprobt: Die Regulierung der Arbeitsbedingungen bei den neuen Briefdienstleistern durch Tarifverträge zum einen, das Instrument der sozialen Lizenzauflagen zum zweiten und allgemeine oder branchenspezifische Mindestlöhne als dritte Möglichkeit.

„Wir müssen Schluss damit machen, dass einige Unternehmer sich ihre Dumpinglöhne durch den Steuerzahler auch noch bezahlen lassen.“

Franz Müntefering (SPD), Bundesminister für Arbeit und Soziales, zitiert nach: Tagesspiegel vom 25.09.2007

Dass Tarifverträge ein bestens geeignetes Mittel zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping darstellen, ist seit jeher bekannt. Dass dies auch bei neuen Anbietern in einem liberalisierten Postmarkt gelingen kann, belegt das Beispiel Schweden: Dort hat die Gewerkschaft SEKO mit CityMail, dem Hauptkonkurrenten der schwedischen Post, wie auch mit kleinen lokalen Anbietern von Postdienstleistungen Tarifverträge abgeschlossen, welche die Arbeits- und Einkommensbedingungen im schwedischen Postmarkt nahezu einheitlich regeln. Unterschiede bestehen

¹⁸ Gunhild Lütge: Lohndrücker unter Druck; in: Die Zeit vom 30.08.2007

hier lediglich bei der Regelung der Arbeitszeiten, die bei CityMail flexibler ist und keine Überstundenzuschläge für Briefzusteller vorsieht. Im Ergebnis sind - wie u.a. eine von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Studie feststellt¹⁹ - die Arbeitskosten der schwedischen Post und ihrer Wettbewerber annähernd gleich hoch. Der merkwürdigen Logik des jüngst gegründeten Arbeitgeberverbands „Neue Brief- und Zustelldienste“ zufolge dürfte es demnach in Schweden keinen Wettbewerb geben. Dem ist jedoch mitnichten so: Schweden gilt in der EU als Musterbeispiel für eine gelungene Marktöffnung, die Wettbewerber, allen voran CityMail, haben sich einen Anteil von über 8% am Briefmarkt gesichert und treten überwiegend in regionalen Märkten mit einem besonderen Service und speziellen Produkten in Konkurrenz zum früheren Monopolisten - und das ohne Lohn- und Sozialdumping zu Lasten der Beschäftigten und der öffentlichen Kassen.

„Es ist schon ein Stück aus dem Tollhaus, dass man anständige Mindestlöhne für die Konkurrenz der Post verhindern will, weil sie dann angeblich nicht mehr wettbewerbsfähig wären. Ihr Wettbewerb entsteht nach dieser Logik ergo nur auf Grundlage mieser Arbeitsbedingungen und mieser Bezahlung. Und die soll dann der Staat im Zweifelsfall wieder ausgleichen - siehe Hartz IV. Das hat mit sozialer Marktwirtschaft nichts zu tun. Das ist perverser Kapitalismus.“

Michael Sommer, DGB-Vorsitzender, zitiert nach: ver.di-News vom 13.10.2007

Speziell auf die Bedingungen des Briefmarktes zugeschnitten, in dem neue Anbieter für den Marktzutritt in der Regel eine staatliche Erlaubnis (Lizenz) einholen müssen, ist das Instrument der sozialen Lizenzaufgaben. Zwar wurde es in Deutschland gewissermaßen „erfunden“ und, wie dargestellt, in einem sehr weit-sichtigen Passus im Postgesetz (§ 6 Abs. 3 S. 1 Nr. 3) von 1998 verankert, doch ist dieser Ansatz hierzulande bislang weitgehend ohne Wirkung geblieben. Anders dagegen in der Schweiz: Wer dort, so die einschlägige Vorschrift des Schweizer Postgesetzes (Art. 5 Abs. 2), „eine Konzession erwerben will, muss ... die arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten und die Arbeitsbedingungen der Branche gewährleisten.“ Mit dieser Regelung, die - anders als in Deutschland - von der dortigen Regulierungsbehörde wirksam umgesetzt und kontrolliert wird, hat die Schweiz bislang gute Erfahrungen gemacht. So liegen bei der Vergütung mit einer Ausnahme alle Briefdienstunternehmen oberhalb des Mindestjahreslohns (brutto) der Schweizerischen Post in Höhe von 40.000 CHF (ca. 26.700 Euro bzw. 2.225 Euro pro Monat). 8 von insgesamt 23 „Konzessionären“ bieten einen Mindestarbeitslohn zwischen 42.000 und 46.000 CHF pro Jahr, 14 Konzessionäre zahlen ihren Beschäftigten einen Mindestjahreslohn von mehr als 46.000 CHF (30.700 Euro). Insgesamt haben nach Einschätzung der Schweizer Regulierungsbehörde „das Konzessionierungssystem und der konsequente Vollzug ... eine positive Entwick-

¹⁹ Pricewaterhouse Coopers: The Impact on Universal Service of the Full Market Accomplishment of the Postal Internal Market in 2009 - Final Report, 2006

lung der Arbeitsbedingungen ermöglicht. ... Die Regulierung verhindert Sozialdumping, auch private Postfirmen bieten gute Bedingungen.“²⁰

Bleiben Mindestlöhne als dritte Möglichkeit, um zu verhindern, dass Arbeit im Briefmarkt - und anderswo - arm macht. Dies können gesetzlich festgelegte allgemeine Mindestlöhne oder auch branchenspezifische Lohnuntergrenzen sein. Was gesetzliche Mindestlöhne anbetrifft, so nimmt Deutschland, wo es dieses Instrument noch immer nicht gibt, in Europa mittlerweile eine Art Exotenstatus ein: Derzeit gelten in 25 von 27 EU-Mitgliedstaaten gesetzliche Mindestlöhne oder vergleichbare branchenübergreifende Regelungen. Auch in den USA gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn - und dies bereits seit dem Jahr 1938!²¹ Obwohl sich Mindestlöhne in all diesen Ländern als geeignetes Mittel erwiesen haben, Armut zu bekämpfen ohne Beschäftigung zu behindern und obwohl zahlreiche wissenschaftliche Studien die Tauglichkeit dieses Ansatzes belegen, wird die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland noch immer von einer politischen „Sperrminorität“ blockiert. Immerhin kommen zumindest branchenspezifische Mindestlöhne, bei denen ein Tarifvertrag von staatlicher Seite für allgemeinverbindlich erklärt wird, hierzulande voran. Solche Regelungen gelten dann für alle Betriebe und Beschäftigten in der jeweiligen Branche, auch wenn diese nicht tarifgebunden sind. Sie greifen derzeit (Oktober 2007) in sechs Wirtschaftszweigen - mittlerweile sind rund 1,4 Millionen Beschäftigte im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Abbruch- und Abwrackgewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Gebäudereinigerhandwerk und im Elektrohandwerk durch einen für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn vor uferlosem Lohndumping geschützt.

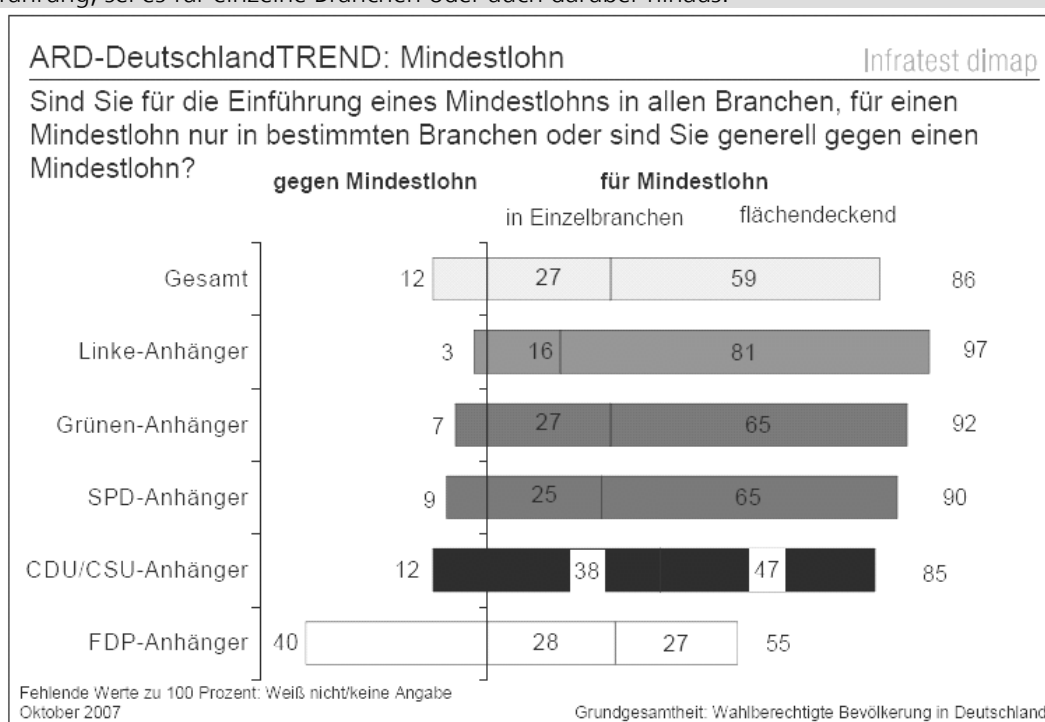
²⁰ PostReg: Postmarkt: Regulierung verhindert Sozialdumping, Medienmitteilung vom 29.09.2006. Weitere Informationen zum Schweizer Konzessionssystem u.a. bei Thomas Blanke: Wettbewerb, Prekarität und Sozialschutz. Die soziale Lizenzanforderungen nach § 6 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 PostG. Rechtsgutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2007, S. 75 ff.

²¹ Die Begründung, die der damalige US-Präsident Franklin D. Roosevelt bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in den USA vortrug, verdient auch heute noch und vor allem im Blick auf die aktuellen Auseinandersetzungen in der Postbranche der Erwähnung: „Unternehmen, deren Existenz ausschließlich davon abhängt, ihren Beschäftigten weniger als einen zum Leben ausreichenden Lohn zu zahlen, sollen in diesem Land kein Recht mehr haben, weiter ihre Geschäfte zu betreiben!“

86 Prozent für Mindestlöhne

Infratest dimap: ARD-DeutschlandTREND. Oktober 2007 (Auszüge)²²

In einer Repräsentativbefragung von Infratest für ARD-DeutschlandTREND (Oktober 2007) traten 86 Prozent der Befragten für Mindestlöhne ein: „Nur jeder achte Bundesbürger (12 Prozent) lehnt Mindestlöhne grundsätzlich ab. Drei von zehn (27 Prozent) plädieren für Mindestlöhne in bestimmten Branchen, sechs von zehn (59 Prozent) sogar für ihre flächendeckende Einführung. Die Unterstützung für einen flächendeckenden Mindestlohn fällt in den Reihen der Linkspartei vergleichsweise am größten aus (81 Prozent), überwiegt aber ebenso bei den Anhängern von SPD (65 Prozent) und Grünen (65 Prozent). In den Reihen der Union lehnt nur jeder Achte (12 Prozent) Mindestlöhne prinzipiell ab, 38 Prozent unterstützen eine branchenbegrenzte, 47 Prozent eine generelle Einführung. Noch am größten fällt die generelle Kritik an Mindestlöhnen bei den FDP-Anhängern aus (40 Prozent), jedoch überwiegt auch hier die Unterstützung für ihre Einführung, sei es für einzelne Branchen oder auch darüber hinaus.“



Quelle: Infratest dimap: www.infratest-dimap.de/?id=16#ue5

Tarifverträge, Lizenzauflagen, Mindestlöhne: Es gibt geeignete und erprobte Mittel, um dem drohenden Abgleiten des Briefmarktes in die Zone von Armuts- und Hungerlöhnen entgegenzutreten. Es gilt sie nur anzuwenden! Dagegen kann und wird dann auch die EU-Kommission nicht einschreiten, die sich gemeinhin für die Marktöffnung stark macht und diese auch im Postwesen forciert. Aber auch dort wurde mittlerweile - nicht zuletzt auf Drängen der Gewerkschaften und des Europäischen Parlaments - erkannt, dass die Liberalisierung des Briefmarktes bestimmter Rahmenbedingungen bedarf, soll sie nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen und Armutslöhnen führen. Um untragbare Zustände, wie sie in Teilen des

²² Infratest dimap: ARD-DeutschlandTREND. Eine Umfrage zur politischen Stimmung im Auftrag der ARD-Tagesthemen und sieben Tageszeitung, Oktober 2007 (www.infratest-dimap.de/download/dt0710.pdf)

deutschen Briefmarktes zwischenzeitlich Usus sind, nicht zu verlängern oder gar noch weiter ausufern zu lassen, räumt ein aktueller Richtlinienentwurf des EU-Ministerrates den Mitgliedstaaten eine Reihe von Möglichkeiten ein, die Öffnung der Postmärkte sozial zu flankieren. So sollen Arbeitsbedingungen, Tarifverträge und soziale Sicherungssysteme bei der Vergabe von Post-Lizenzen berücksichtigt werden können. Zudem wird von den EU-Staaten eine strikte Anwendung der arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Vorschriften auf alle Anbieter von Postdienstleistungen verlangt. Vorschriften und Kompetenzen der Mitgliedstaaten im Arbeits- und Sozialrecht werden durch die Postdienstrichtlinie nicht berührt und damit auch nicht beeinträchtigt. Und in seiner am 1. Oktober 2007 in Luxemburg verabschiedeten Entschließung hat der Ministerrat deutlich gemacht, dass die Marktöffnung keinesfalls zu einem unlauteren Wettbewerb führen darf und dass soziale Aspekte bei der Liberalisierung des Postmarktes in angemessenem Umfang berücksichtigt werden müssen. Es kann also keine Rede davon sein, dass ein branchenspezifischer Mindestlohn, soziale Lizenzaufgaben oder gar Tarifverträge im Briefmarkt gegen EU-Recht verstoßen und am Ende ohnehin von „Brüssel“ kassiert würden.

6. Soziale Lizenzauflagen - eine verpasste Chance

Eigentlich hätte es zu den mittlerweile notorischen Missständen bei den Lizenznehmern am Briefmarkt - prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Armutslöhne und Sozialdumping - gar nicht kommen dürfen. Denn der Gesetzgeber hatte bei Verabschiedung des Postgesetzes im Jahr 1997 in weiser Voraussicht eine Handhabe geschaffen, um genau diese Entwicklung zu verhindern - die so genannte Sozialklausel in § 6 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 PostG. Nach dieser ist die Erteilung einer Lizenz zum Angebot von Briefdienstleistungen von der dafür zuständigen Bundesnetzagentur dann zu versagen, „wenn ... Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind, nicht unerheblich unterschreitet“.

Wie diese Norm auszulegen ist, macht ein Gutachten des Oldenburger Arbeitsrechtlers Thomas Blanke präzise deutlich: Demnach darf die Bundesnetzagentur Briefdienstleistern dann keine Lizenz erteilen - oder muss eine bereits erteilte Lizenz wieder zurückziehen -, wenn sie konkrete Anhaltspunkte dafür hat, dass das Unternehmen „die für die Mehrzahl der im lizenzierten Bereich geltenden wesentlichen tariflichen Arbeitsbedingungen (das sind: die Lohnhöhe, die Arbeitszeit und die Dauer des Jahresurlaubs) um mehr als 10% unterschreitet. Bezugspunkt sind dabei, solange die Mehrzahl der Arbeitnehmer im lizenzierten Bereich von der DP AG beschäftigt wird, die tariflichen Regelungen der Beschäftigten der DP AG.“²³ Mit anderen Worten: Alle Briefdienstfirmen, die mit ihren Löhnen um 20, 30, 40 Prozent oder noch weiter unter den Entgelten der Arbeitnehmer bei der Post AG liegen, dürften von Rechts wegen überhaupt keine Erlaubnis haben, am Briefmarkt tätig zu sein.²⁴

²³ Thomas Blanke: Wettbewerb, Prekarität und Sozialschutz. Die sozialen Lizenzanforderungen nach § 6 Abs. 3, S. 1 Nr. 3 PostG. Rechtsgutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2007, S. 72. Aus dieser Interpretation des in § 6 Abs. 3, S. 1 Nr. 3 PostG enthaltenen Terminus „nicht unerheblich“ folgt konsequenterweise auch, dass Mindestlöhne im Postsektor grundsätzlich um nicht mehr als 10% unterhalb den für vergleichbare Tätigkeiten bei der Deutschen Post bezahlten Löhnen rangieren dürfen, um noch als „postgesetzkonform“ gelten zu können.

²⁴ Nach einem Bericht des Handelsblatts vom 24.09.2007 („Netzagentur soll Post-Streit entschärfen“) ist ein entsprechendes Verfahren geplant: „Auf Basis der vorliegenden Daten sollen künftig konkrete Lohngrenzen definiert werden, die eine konsequente Anwendung dieser Vorschrift ermöglichen. ... Arbeitsminister Franz Müntefering (hat) dazu nach Mitteilung des Regulierungsbeirats bereits einen konkreten Vorschlag gemacht. Danach würde zunächst der Durchschnitt aller relevanten Löhne einschließlich derer der Deutschen Post AG ermittelt. Firmen, die diesen Wert um mehr als zehn Prozent unterschreiten, müssten dann mit Lizenzentzug rechnen.“

Wettbewerb, Prekarität und Sozialschutz

Rechtsgutachten von Prof. Dr. Thomas Blanke (Auszüge)²⁵

Anlass für das Rechtsgutachten ist die zum 1.1.2008 bevorstehende vollständige Öffnung des deutschen Postmarktes für den Wettbewerb. ... Zu befürchten ist, dass die geplante Liberalisierung zu einer erheblichen weiteren Zunahme an instabilen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen führt. Vor diesem Hintergrund untersucht das Gutachten, welche Möglichkeiten bestehen, um der in zahlreichen empirischen Untersuchungen belegten Ausbreitung niedrig entlohnter, geringfügiger und zumeist befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Postdienstleistungen entgegen zu wirken.

Das Gutachten kommt zum Ergebnis, dass diese Möglichkeit schon nach derzeit gegebener Gesetzeslage besteht. Es kommt allerdings darauf an, die Vorschrift über die sozialen Lizenzanforderungen in § 6 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 Postgesetz korrekt anzuwenden. Danach ist eine beantragte Lizenz zu versagen, wenn „Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind, nicht unerheblich unterschreitet.“

Diese seit Dezember 1997 bestehende Vorschrift ist in der Praxis der Regulierungsbehörde (Bundesnetzagentur) bislang nicht beachtet worden. Sie ist trotz dramatischer Zunahme prekärer Arbeitsbedingungen im Lizenzbereich des Postgesetzes bislang in keinem einzigen Fall angewendet worden. Dies ist rechtswidrig.

So begründet die damalige Intention des Gesetzgebers war und so eindeutig die Rechtslage auch ist, so wenig haben gleichwohl die sozialen Lizenzauflagen des Postgesetzes bislang als Bremse gegen Lohn- und Sozialdumping gewirkt. Der Grund, dass diese Chance verpasst wurde, dürfte jedoch nicht in der Gesetzesnorm selbst liegen, sondern an deren ausgesprochen zurückhaltender Anwendung durch die Bundesnetzagentur, die das regulatorische Potenzial der Vorschrift faktisch völlig ungenutzt ließ. Seit Inkrafttreten des Postgesetzes zum Jahresbeginn 1998 hat der entsprechende Passus in der Praxis der Regulierungsbehörde nämlich keinerlei Beachtung gefunden: In nicht einem Fall wurde eine Lizenz wegen Verstoßes gegen diese Bestimmung versagt, mit Auflagen versehen oder nachträglich entzogen. Mehr noch: Bis zum Juni 2007 hat sich die Bundesnetzagentur in ihren regelmäßigen, vom Postgesetz vorgeschriebenen Befragungen der Lizenznehmer noch nicht einmal nach der Höhe der dort bezahlten Entgelte erkundigt, sich also schlichtweg nicht dafür interessiert, dass dort Niedrig- und Armutslöhne mehr und mehr zur Norm gerieten.

Vor allem nach Bekanntwerden der Ergebnisse der Input-Studie ist die Handlungsabstinenz der Regulierungsbehörde bei der gesetzeskonformen Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping auf wachsendes Unverständnis gestoßen. Nach Einschätzung von Klaus Barthel (SPD), dem Vorsitzenden des Beirats der Bundesnetzagentur, hat diese „ihren seit nunmehr fast zehn Jahren gültigen gesetzlichen

²⁵ Thomas Blanke: a.a.O.

Auftrag nicht erfüllt, Niedriglöhne durch Lizenzverweigerung zu verhindern.“²⁶ Auch Wolfgang Bötsch, zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Postgesetzes Bundesminister für Post und Telekommunikation, hält es nunmehr für „erforderlich, dass die Bundesnetzagentur nicht länger die Augen vor dem Problem verschließt und gegen Lizenzverstöße durchgreift.“²⁷ Die harte Kritik an der Bundesnetzagentur blieb nicht ohne Wirkung: Mit der Vergabe eines Auftrags an das Wissenschaftliche Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste (WIK), die Arbeitsbedingungen im Briefmarkt zu untersuchen, signalisierte die Regulierungsbehörde im Frühjahr 2007 erstmals Bereitschaft, ihre langjährige Linie der „Nichtbefassung“ mit den zunehmend unhaltbaren Zuständen bei den neuen Briefdienstleistern zu korrigieren.²⁸ Bereits diese Initiative „hat in der Branche große Aufregung verursacht, weil sich die Behörde zuvor nie für die Höhe der Löhne interessiert hat.“²⁹ Nachdem dann das WIK-Gutachten zwar den Nachweis erbracht hatte, dass der Briefsektor tatsächlich „in weiten Teilen ein Niedriglohnsektor“³⁰ geworden ist, ansonsten aber in methodischer und empirischer Hinsicht wichtige Fragen unbeantwortet ließ, startete die Bundesnetzagentur eine „Vollerhebung“ bei sämtlichen Lizenznehmern am Briefmarkt. Per „Auskunftsanordnung gemäß § 45 PostG“ wurden insgesamt 1.509 Briefdienstfirmen mit Schreiben vom 22.06.2007 zu detaillierten Auskünften über die bei ihnen üblichen Arbeitsbedingungen aufgefordert - mit Fristvorgabe bis zum 31.07.2007.

Die Hoffnung, dass mit dieser längst überfälligen Bestandsaufnahme nun ein ungeschminktes und unstrittiges Bild über die tatsächlichen Beschäftigungsbedingungen am Briefmarkt entstehen und Lohn- und Sozialdumping endlich mit dem Regulierungsinstrument der sozialen Lizenzauflagen endlich wirksam bekämpft werden könnte, hat sich jedoch als verfrüht erwiesen. Trotz Androhung von Zwangsgeldern hatten auch vier Wochen nach Fristablauf noch nicht einmal zwei Drittel aller Lizenznehmer einen ausgefüllten Fragebogen an die Bundesnetzagentur zurückgesandt. Zudem ist, einer Information der Bundesnetzagentur zufolge, „eine nicht unerhebliche Zahl von Lizenznehmern ... der Auskunftsanordnung zwar grundsätzlich nachgekommen und hat bearbeitete Fragebögen zurückgeschickt. Diese Fragebögen sind aber nicht vollständig ausgefüllt; im Wesentlichen fehlen Angaben zu den Löhnen.“³¹ Und insgesamt 49 Firmen, darunter

²⁶ Pressemitteilung der SPD-Bundestagsfraktion (www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_dok/0,,41139,00.html) vom 24.05.2007

²⁷ Wolfgang Bötsch: Schwarze Schafe verdienen keine Lizenz; in: Rheinischer Merkur vom 19.04.2007

²⁸ Alex Kalevi Dieke / Martin Zauner: Arbeitsbedingungen im Briefmarkt, wik-Diskussionsbeiträge Nr. 295, Bad Honnef 2007 (www.bundesnetzagentur.de/media/archive/10235.pdf)

²⁹ Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 27.02.2007 („Post-Konkurrenten befürchten schärfere Regulierung“)

³⁰ Dieke / Zauner, a.a.O., S. VII

³¹ Bundesnetzagentur (Abteilung 3): Umsetzung des Beschlusses des Beirats vom 02.07.07 zu den Arbeitsbedingungen im Briefmarkt - Informationen für die 57. Sitzung des Beirats am 17.09.07; hier: aktueller Stand und erste Ergebnisse der Vollerhebung

Firmen der PIN Group, legten gar rechtlichen Widerspruch gegen die Maßnahme der Bundesnetzagentur ein und verweigerten Auskünfte. Per Beschluss vom 13.08.2007 gab das Verwaltungsgericht Köln diesem Widerspruch in einem Eilverfahren statt und ordnete in 47 Fällen dessen aufschiebende Wirkung an. Damit ist die mit großen Hoffnungen befrachtete Vollerhebung ins Stocken geraten.

Unbeantwortete Post

Caspar Dohmen / Henning Hinze in Süddeutsche Zeitung vom 01.08.2007 (Auszüge) -

Seit Monaten tobt in Deutschland eine Diskussion über die Bezahlung der Postboten. Sie erhalten teilweise Hungerlöhne. Deswegen fordern Gewerkschaften und SPD bereits die Einführung eines Mindestlohns für Postboten. Sie befürchten eine Verschlechterung der Bezahlung, wenn vom kommenden Jahr an das Briefmonopol in Deutschland fällt. Ganz genau weiß allerdings niemand bislang, wie die Arbeitsbedingungen der Briefträger in Deutschland aussehen. Deswegen verschickte die für die Beaufsichtigung des Postmarktes zuständige Bundesnetzagentur Ende Juni ... ausführliche Fragebögen.

Doch nun verweigert eine Minderheit der Unternehmen die Auskunft und klagt gegen das Ersuchen, darunter mit der mehrheitlich zum Springer-Konzern gehörenden Firma Pin eine der beiden Hauptkonkurrenten der Deutschen Post. ... Pin, offenbar mit mehr als 30 Einwänden verschiedener Gesellschaften verantwortlich für den großen Teil der Eilanträge, berief sich am Dienstag auf Grundsätzliches: „Aus Sicht der Pin Group sprechen formelle und materielle Gründe für eine Rechtswidrigkeit des Auskunftersuchens“, sagte ihr Chef Günther Thiel der Süddeutschen Zeitung.

Die Verweigerungs- und Blockadehaltung von PIN und Co. wirft kein günstiges Licht auf diese Lizenznehmer, liegt doch der Verdacht nahe, dass sie die Offenlegung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen aus guten Gründen scheuen und das Regulierungsinstrumentarium der Bundesnetzagentur ins Leere laufen lassen wollen.

7. Tarifverhandlungen als Scheinveranstaltung?

Die zunehmend kritische öffentliche Debatte um schlechte Arbeitsbedingungen und Armutslöhne hat die neuen Briefdienstfirmen offensichtlich aufgeschreckt. Vor allem TNT und die PIN Group sehen ihr Geschäftsmodell, mit Lohn- und Sozialdumping in Preiskonkurrenz zur Post zu treten, dadurch in Gefahr. Die Unternehmensleitungen von TNT und PIN Group trafen sich daher im Januar 2007 mit Vertretern der Gewerkschaft ver.di, kritisierten selbst schlechte Beschäftigungsbedingungen in der Branche und erklärten sich bereit, gemeinsam mit ver.di die Arbeitsbedingungen im Postsektor nach einheitlichen sozialen Mindestanforderungen zu regeln.

In einer Erklärung stimmte TNT Post Deutschland-Chef Mario Frusch mit ver.di darüber überein, „dass es nicht länger hinnehmbar sei, den Wettbewerb auf dem deutschen Briefmarkt zu Lasten der Beschäftigten auszutragen“.

TNT Post gegen Lohn- und Sozialdumping

Pressemitteilung von TNT Post Deutschland, 31.01.2007

In einem Gespräch zwischen dem stellvertretenden Vorsitzenden der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Rolf Büttner und dem Deutschlandchef von TNT Post Mario Frusch stellten beide übereinstimmend fest, dass es nicht länger hinnehmbar sei, den Wettbewerb auf dem deutschen Briefmarkt zu Lasten der Beschäftigten auszutragen.

Büttner und Frusch betonten, es sei alternativlos, die Arbeitsbedingungen nach einheitlichen sozialen Mindestbedingungen zu gestalten, um einen chancengleichen und funktionsfähigen Wettbewerb im Postsektor sicherzustellen. Über Lohn- und Sozialdumping ließe sich keine im Interesse der Verbraucher gute Dienstleistungsqualität erzielen.

ver.di und TNT Post kündigten an, sich gemeinsam für einen fairen und sozial flankierten Wettbewerb in der Branche einzusetzen. Dazu sollen Gespräche über gemeinsame Initiativen fortgesetzt werden.

Während es bei TNT Post Deutschland bei dieser Erklärung blieb und keine weiteren Aktivitäten folgten, wurde zwischen der PIN Group AG und ver.di die Aufnahme von Tarifverhandlungen vereinbart.

ver.di und die PIN Group stimmen darin überein, dass zur Sicherstellung eines chancengleichen und funktionsfähigen Wettbewerbes im Postsektor die Arbeitsbedingungen nach einheitlichen sozialen Mindestanforderungen gestaltet sein müssen.

Pressemitteilung der PIN Group, 29.01.2007

PIN Group und ver.di vereinbaren:

1.) Der ver.di-Bundesvorstand und die PIN Group nehmen Verhandlungen mit dem Ziel auf, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der PIN Group-Tochterunternehmen tarifvertraglich in einem bundesweit geltenden Tarifvertrag zu regeln.

Die Tarifverhandlungen werden im Februar aufgenommen und sollen im 1. Halbjahr 2007 zum Abschluss gebracht werden.

Der ver.di-Bundesvorstand und der Vorstand der PIN Group stimmen überein, dass ver.di die Möglichkeit erhält, die Beschäftigten der PIN Group über die Aufnahme der Tarifverhandlungen und den Fortgang der Tarifverhandlungen in geeigneter Weise zu informieren, ohne dass dabei der Betriebsablauf gestört wird. Die Beauftragten von ver.di setzen sich dazu rechtzeitig mit den Regionalvorständen der PIN Group in Verbindung, um die dazu notwendigen Absprachen zu treffen.

2.) Der ver.di-Bundesvorstand und der Vorstand der PIN Group kommen überein, ein gemeinsames Beratungsgremium einzurichten. In diesem Beratungsgremium wird u.a. über die Unternehmensentwicklung, Arbeits- und Ausbildungsplatzentwicklung sowie Betriebskonzepte informiert. Das Beratungsgremium tagt mindestens zweimal jährlich.

3.) Der ver.di-Bundesvorstand und der Vorstand der PIN Group kommen überein, für die Tochterunternehmen der PIN Group eine effiziente Mitbestimmungsstruktur einzurichten.

4.) Der ver.di-Bundesvorstand und der Vorstand der PIN Group werden sich gemeinsam für einen fairen und sozial flankierten Wettbewerb im deutschen und europäischen Briefmarkt einsetzen und dafür bereits im Vorfeld der beabsichtigten Liberalisierung des Briefmarktes um Unterstützung im politischen und öffentlichen Raum werben. Der Wettbewerb darf nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen werden.

Doch ein dreiviertel Jahr nach der entsprechenden Erklärung vom Januar 2007 ist ein Tarifvertrag zwischen ver.di und der PIN Group in weite Ferne gerückt. Die Verhandlungen sind ins Stocken geraten (Stand Oktober 2007). Diese liefen - einer Dokumentation von ver.di zufolge - wie folgt ab:

- Am 26.02.2007 und am 22.05.2007 wurden zwei Sondierungsgespräche zur Vorbereitung der vereinbarten Tarifverhandlungen geführt. Schon im ersten Sondierungsgespräch wurde von ver.di die Klärung der Frage eingefordert, welche Gesellschaften der PIN Group AG konkret Gegenstand der Tarifverhandlungen sind. Ferner hatte PIN die rechtzeitige Zuleitung von Informationen zu bestehenden Bezahlungsstrukturen zum Sondierungsgespräch am 22.05.2007 zugesagt. Bis zum 22.05.2007 hatte ver.di die Informationen jedoch nicht erhalten, ein Schreiben vom 24.05.2007, in dem ver.di die Übersendung der Informationen zu den Bezahlungsstrukturen angemahnt hat, blieb ohne Antwort.

ver.di und PIN Group nehmen Verhandlungen auf

Pressemitteilung von ver.di, 19.06.2007

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die PIN Group nehmen am Donnerstag (21. Juni) die Verhandlungen zur bundesweiten Tarifierung der zu der luxemburgischen Unternehmensgruppe PIN Group gehörenden 42 Gesellschaften und Betriebe mit ihren rund 7.000 Beschäftigten auf. „Wir werden dort eine Tarifforderung stellen und diese begründen“, kündigte Andrea Kocsis vom ver.di-Bundesvorstand an. Ende Februar und Ende Mai hatte es jeweils Sondierungsgespräche zwischen ver.di und der PIN Group gegeben, um die Aufnahme der Verhandlungen vorzubereiten.

- Am 21.06.2007 sollten die Tarifverhandlungen in Berlin aufgenommen werden. Der Chef der PIN Group, Günter Thiel, wurde bei Eröffnung der Verhandlungen aufgefordert, alle Unternehmen der PIN Group zu nennen, die Gegenstand der Tarifverhandlungen sein sollen. Dies wurde von Thiel am Verhandlungstisch abgelehnt. Darüber hinaus haben die PIN-Vertreter Information zu den Bezahlungsstrukturen in den Konzernunternehmen nicht offengelegt. Ungeachtet der Informationsverweigerung der PIN Group hat ver.di ihre Tarifforderungen formuliert und für Zustellkräfte ein Einstiegsgehalt von 10 Euro pro Stunde sowie die Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld gefordert. Von den Vertretern der PIN Group AG wurde dargelegt, dass eine abschließende Bewertung der Forderung erst nach interner Erörterung erfolgen könne und es bestand keine Bereitschaft der PIN-Vertreter, mit ver.di einen weiteren Termin zu vereinbaren.

Tarifverhandlungen mit der PIN Group AG am 21.06.2007

Tarifforderung der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Die Tarifverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der PIN Group AG -Tochterunternehmen werden auf Grundlage der Vereinbarung vom 29.01.2007 aufgenommen.

1. Verhandlungsgegenstand

Die Arbeitsbedingungen werden in folgenden Tarifverträgen geregelt:

- a) Entgelttarifvertrag
- b) Manteltarifvertrag
- c) Tarifvertrag für Auszubildende

Die Tarifverträge werden in der genannten Reihenfolge verhandelt.

2. Grundsätze Entgelt

Im Entgelttarifvertrag wird eine Entgelttabelle ausgehend von einem so genannten Ecklohn für Zustellerinnen und Zusteller anforderungsgerecht entwickelt.

3. Zuordnung der Entgeltgruppen

Die Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten zu Entgeltgruppen wird in einem entsprechenden Verzeichnis vorgenommen.

[Fortsetzung nächste Seite...]

4. Ecklohn

Als Ecklohn wird ein tarifvertraglich garantiertes Jahreseinkommen von 22.000 Euro im Tarifeinstieg und 27.500 Euro im Tarifeinde festgelegt.

5. Zuschläge

Im ETV werden darüber hinaus Bestimmungen zu Zuschlägen, Aufwandsentschädigungen und weiteren tarifüblichen Regelungen vereinbart.

6. Wochenarbeitszeit

Die im MTV zu vereinbarende Wochenarbeitszeit beträgt 38,5 Wochenstunden.

7. Urlaub

Es wird ein Urlaubsanspruch von 31 bis 36 Werktagen vereinbart.

8. Sonstiges

Darüber hinaus werden in den Tarifverträgen weitere tarifübliche Regelungen vereinbart.

- Nachdem bis zum 05.07.2007, zwei Wochen nach dem Verhandlungstermin, keine Bewertung zu der ver.di-Tarifforderung durch die PIN Group AG vorlag, hat ver.di bei der PIN Group die Einhaltung der Vereinbarung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen eingefordert und diese erneut aufgefordert, die Tarifforderung zu bewerten und die erforderlichen Informationen bis zum 11.07.2007 zur Verfügung zu stellen.
- Hierauf antwortete die PIN Group AG mit Schreiben vom 12.07.2007. Sie wies den Vorwurf zurück, dass sie die im Januar getroffene Absprache, Verhandlungen aufzunehmen, nicht eingehalten habe. Die PIN Group AG teilte ferner mit, dass die Bewertung der Forderung noch vorgenommen werden müsse. Die PIN Group AG kündigte an, diese Überprüfungen im Juli 2007 vorzunehmen und sich bis Anfang August 2007 unaufgefordert bei ver.di zu melden. Diese angekündigte Stellungnahme und Bewertung blieb jedoch bis heute (Oktober 2007) aus. Die Tarifverhandlungen sind bis heute von keiner Seite als gescheitert erklärt worden.

PIN-Group-Chef Günter Thiel hat sich im Rahmen der Debatte über einen Mindestlohn für Briefdienste wiederholt zu den Tarifverhandlungen mit ver.di geäußert. In einem Interview mit dem Rundfunk Berlin-Brandenburg behauptete er am 12.09.2007, dass die PIN Group AG nicht die Möglichkeit gehabt habe, mit ver.di einen Haustarifvertrag zu verhandeln.

Tarifverhandlungen mit PIN Group: „Ver.di hat sich verweigert“

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden der PIN Group AG, Günter Thiel, in der Sendung „vis à vis“, Inforadio rbb, 12.09.2007, 14.45 Uhr (Auszüge)

InfoRadio: „Ja, sie haben einen eigenen Arbeitgeberverband - sozusagen einen konkurrierenden Verband - gegründet. Sie hatten ja die Möglichkeit gehabt, so einen Haustarifvertrag abzuschließen. Das gab's bisher nicht. Jetzt aber Gründung dieses konkurrierenden Arbeitgeberverbandes. Was steckt dahinter?“

Günter Thiel: „Also, die Möglichkeit hatten wir nicht, einen Haustarifvertrag zu verhandeln.“

InfoRadio: „Laut ver.di wär' das durchaus möglich gewesen.“

Günter Thiel: „Ja, das sagt nun mal ver.di. Aber das sagen nicht wir. Und wenn sie die Pressemitteilungen...“

InfoRadio: „Also, lag es an Ihnen?“

Günter Thiel: „Nein, nein. Ganz sicherlich nicht. Denn die Initiative zu Verhandlungen ging ausschließlich von uns aus. Die gingen nicht von ver.di aus. Und ver.di hat sich verweigert. Denn auch ver.di verweigert sich ja heute genauso, und das ist ja bereits öffentlich gemacht worden. ver.di hat gesagt, wir werden gar nicht mit denen verhandeln und das ist sicherlich ein Novum in der Bundesrepublik Deutschland, ein Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft weigert sich, mit dem über Tarifverhandlungen zu verhandeln. Es ist hier einfach ein politisches Spiel. Und dieses politische Spiel werden wir durchkreuzen. Es kann nicht sein, dass ein Staatsmonopolist ein Lohndiktat mit der Gewerkschaft vereinbart; die Gewerkschaft sich verweigert, mit einem anderen Arbeitgeberverband zu verhandeln und die Politik das dann auch noch bestätigt. ...“

Gegen diese - zurückhaltend formulierte - eigenwillige Darstellung der tatsächlichen Abläufe ist ver.di gerichtlich vorgegangen. Auf Antrag von ver.di erließ das Landgericht Berlin am 25.09.2007 eine einstweilige Verfügung, in der Thiel und der PIN Group untersagt wird, „a) wörtlich oder sinngemäß zu behaupten, die PIN Group habe nicht die Möglichkeit gehabt, mit der Gewerkschaft ver.di einen Haustarif zu verhandeln, b) wörtlich oder sinngemäß zu behaupten, die Gewerkschaft ver.di habe sich der PIN Group verweigert, Tarifverhandlungen zu führen.“

Angesichts des Verhaltens der PIN Group am Verhandlungstisch kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass sie nie ernsthaft in Tarifverhandlungen mit ver.di eintreten, sondern allenfalls mit der entsprechenden Absichtserklärung guten Willen zeigen wollte, um politischen Initiativen zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping im Briefsektor den Wind aus den Segeln zu nehmen. Auch ver.di zieht bei der PIN Group die Ernsthaftigkeit Tarifverhandlungen zu führen in Zweifel. In einer internen Bewertung der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission heißt es: „Die von den Vertretern der PIN Group AG eingenommene Haltung, erforderliche Informationen zu verweigern, Tarifforderungen zu ignorieren und Ankündigungen nicht einzuhalten, ist nicht nur im höchsten Masse unkooperativ, sondern sie legt auch die Vermutung nahe, dass die PIN Group AG nicht bereit ist, seriöse Tarifverhandlungen zu führen.“

8. „Das Monopol läuft aus, aber wir machen Mindestlohn“

Die Zeit drängt: Mit Ablauf des 31.12.2007 soll das letzte noch verbliebene Exklusivrecht der Deutschen Post AG, die Beförderung von Briefen bis zu einem Gewicht von 50 Gramm, aufgehoben werden - so zumindest ist es seit geraumer Zeit im Postgesetz festgelegt. Würde dies ohne weitere Vorkehrungen geschehen, so wären die Folgen fatal: Bei den neuen Briefdienstfirmen blieben die Löhne auf Niedrigstniveau, bei der Deutschen Post AG gerieten die bis dato anständigen Beschäftigungsbedingungen unter wachsenden Druck der Billig-Konkurrenz. Der bereits in Gang gesetzte Verdrängungswettbewerb zu Lasten ordentlich bezahlter Arbeitsplätze würde erheblich an Fahrt gewinnen, Lohn- und Sozialdumping geriete endgültig zum dominierenden Geschäftsmodell im Briefmarkt, immer mehr Beschäftigte, die ihre Existenz nicht mehr durch die Einkünfte aus ihrer Erwerbsarbeit bestreiten könnten, wären auf staatliche Transferleistungen angewiesen. Dies ist keineswegs Horror-Szenario für ferne Zeiten, sondern eine realistische Prognose dessen, was zwangsläufig ab Januar 2008 passieren müsste, wenn - außer der Liberalisierung - ansonsten nichts passieren würde.

Soll eine solche Entwicklung verhindert werden, soll Wettbewerb im Briefmarkt tatsächlich zu einer Konkurrenz um intelligenterere Produkte, besseren Service und höhere Qualität werden und nicht um immer niedrigere Löhne und immer schlechtere Arbeitsbedingungen, so muss die Marktöffnung sozial flankiert werden.

Angesichts des Verhaltens von PIN und Co., die offensichtlich auch weiter auf Lohn- und Sozialdumping als bevorzugtes Geschäftsmodell zu setzen gedenken, hätte es sehr gute Gründe gegeben, die Öffnung des deutschen Postmarktes noch einmal zu verschieben, nicht zuletzt, um damit einer weiteren Ausbreitung von Armutslöhnen und prekärer Beschäftigung einen Riegel vorzuschieben. Obwohl andere EU-Mitgliedstaaten genau dies getan und dafür gesorgt haben, dass die nationalen Briefmärkte nach EU-Vorgaben nun erst 2011, in einigen Ländern gar erst 2013 geöffnet werden müssen, und obwohl die SPD vor allem wegen der Misstände bei den neuen Briefdienstfirmen für einen vorläufigen Liberalisierungsstopp eintrat, hat sich die große Koalition anders entschieden: Einerseits soll an der Wettbewerbsöffnung im deutschen Briefmarkt zum Jahresbeginn 2008 festgehalten werden, andererseits soll diese durch branchenspezifische Mindestlöhne sozial flankiert werden. Bundesarbeitsminister Müntefering brachte diesen

Lösungsansatz auf einen knappen Nenner: „Das ist im Grunde der Kompromiss. Das Monopol läuft aus, aber wir machen Mindestlohn.“³²

Lohn zum Leben

Detlef Esslinger in Süddeutsche Zeitung vom 21.09.2007 (Auszüge)

... Am Bau werden die Löhne schon seit Jahren nicht nur von Arbeitgebern und Gewerkschaften, sondern auch vom Staat mitbestimmt. Auch bei den Gebäudereinigern ist er seit kurzem die letzte Instanz, und am vergangenen Mittwoch hat er sich in die Postbranche eingemischt. ... Bei der Deutschen Post AG, dem langjährigen Monopolisten, verdient ein Briefträger mindestens 10 Euro pro Stunde. Bei den Konkurrenten - auch bei denen, die im Besitz von Zeitungsunternehmen sind - liegen die Löhne im Schnitt um fast die Hälfte darunter. Sozialversicherungspflichtige Jobs sind die Ausnahme, an Urlaub gewähren manche bloß das gesetzliche Minimum von 24 Tagen. Der Chef der Zustellfirma PIN sagt, ‚grundsätzlich‘ sei es natürlich wünschenswert, dass jeder mit seiner Arbeit so viel verdient, dass es zum Leben reicht. Auf der anderen Seite könne ein Mitarbeiter aber nicht mehr kosten, als er einbringe. Was so einleuchtend klingt, ist nichts als ein Pseudo-Argument. Es vernebelt, dass das Geschäftsmodell der privaten Zustellfirmen von Grund auf unseriös ist. Dass sie es nie darauf angelegt haben, der Post einen Qualitätswettbewerb zu liefern. Dass sie einen reinen Preiswettbewerb veranstalten, der nur möglich ist, indem sie ihren Beschäftigten weniger zahlen, als zum Leben reicht. Sie kalkulieren mit dem Geiz der Kunden, und in der politischen Debatte hantieren sie, wie ihre Kollegen in anderen Lohndrucker-Branchen, mit der Keule der Globalisierung. Solche Unternehmen sind dabei, die soziale Marktwirtschaft in eine reine Machtwirtschaft zu verwandeln, und es soll niemand glauben, dies werde auf Dauer vonstatten gehen, ohne dass auch die demokratische Ordnung des Landes Schaden nimmt.

Die Einigung auf diese Linie und deren Umsetzung erfolgte in mehreren Etappen: In einem ersten Schritt verständigte sich der Koalitionsausschuss am 18.6.2007 zunächst darauf, auch Branchen außerhalb des Baugewerbes die Möglichkeit zu eröffnen, „in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden und tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren. Voraussetzung ist ein gemeinsamer Antrag von Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche bis zum Stichtag 31. März 2008. Das Gesetzgebungsverfahren zur Aufnahme dieser Branchen wird nach Ablauf dieses Stichtages unverzüglich eingeleitet.“³³ Der zweite Schritt wurde dann - wiederum vom sogenannten Koalitionsausschuss - am 20.8.2007 gegangen: Die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sollte laut Beschluss der Koalitionsspitzen für die Postbranche aufgrund der bevorstehenden Marktöffnung vorgezogen und in einem beschleunigten Verfahren nicht erst nach März 2008, sondern unverzüglich auf den Weg gebracht werden. Fixiert wurde diese Entscheidung wenige Tage später mit folgender Festlegung des Bundeskabinetts bei seiner Klausur in Meseberg: „Im Zusammenhang mit der Liberalisierung der Postmärkte zum 1.1.2008 wird die Branche der Postdienstleistungen noch in 2007 in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen, wenn die Tarifpartner einen entspre-

³² Frankfurter Rundschau vom 22.08.2007 („Monopol nein, Mindestlohn ja“)

³³ zitiert nach der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
(www.bmas.de/coremedia/generator/14424/2007__06__20__koalitionsausschuss__mindestlohn.html)

chenden gemeinsamen Antrag stellen. Dabei geht die Bundesregierung davon aus, dass über 50% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Postbranche tarifgebunden sind.“³⁴

Einen vorläufigen Schlusspunkt setzte die Bundesregierung mit dem im Kabinett am 19.9.2007 beschlossenen „Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerentsendegesetzes“. „Problem und Ziel“ des Vorhabens sind darin wie folgt beschrieben: „Im Bereich der Postdienstleistungen besteht im Zuge des zum 1. Januar 2008 auslaufenden Postmonopols kurzfristig Handlungsbedarf. Infolge der Liberalisierung der Postmärkte besteht für Dienstleistungserbringer künftig die Möglichkeit, in Deutschland umfassend Postdienstleistungen zu erbringen und dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzusetzen, die nicht durch die in Deutschland maßgeblichen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen geschützt werden. Um für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Briefdienstleistungen erbringen, angemessene Arbeitsbedingungen sicherzustellen, haben sich Tarifvertragsparteien aus dem Bereich Postdienstleistungen für die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ausgesprochen.“³⁵ Im Klartext: Der Weg für die soziale Flankierung der Marktöffnung durch branchenspezifische Mindestlöhne - die einzig verbliebene Möglichkeit, um Lohn- und Sozialdumping noch rechtzeitig und wirksam entgegenzutreten - kann damit beschriftet werden.

³⁴ Aufschwung - Teilhabe - Wohlstand. Mehr Chancen für Deutschland (Mitteilung der Bundesregierung vom 24.08.2007), S. 3

³⁵ Bundesrat - Drucksache 644/07 vom 20.09.2007

Weg zum Mindestlohn

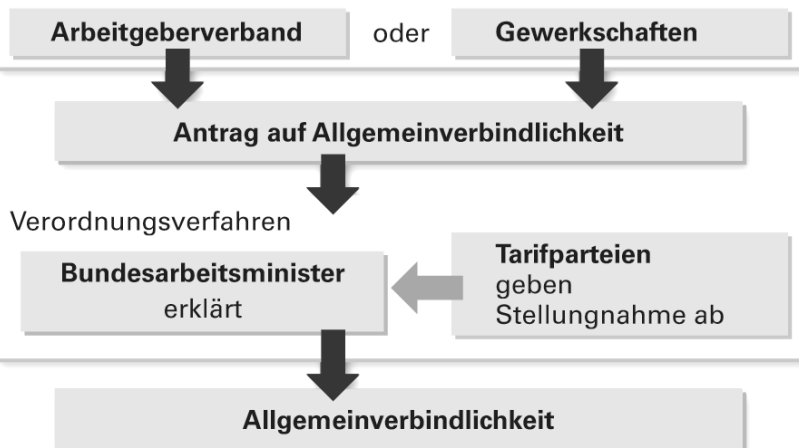
Einbindung neuer Branchen in die Allgemeinverbindlich-
erklärung von Mindestlöhnen nach dem Entsendegesetz

1. Stufe

Branchen mit mindestens 50% Tarifbindung



2. Stufe



Quelle: BMAS 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

aus: Böckler Impuls 14/2007

9. Der Mindestlohtarifvertrag für die Briefbranche - und seine Gegner

Die Arbeitsbedingungen der Post- und Logistikbranche sind derzeit sehr unterschiedlich geregelt. Für eine Reihe von Unternehmen im Post- und Paketbereich existieren Haustarifverträge, im Speditionsgewerbe gelten überwiegend regionale Flächentarifverträge, die neuen Briefdienste dagegen sind durchweg nicht tarifgebunden. Da es bislang keinen Tarifpartner für Gewerkschaften im Bereich der Briefdienstleister gab, hat ver.di diese in den zurückliegenden Monaten mehrmals aufgefordert, einen tariffähigen Arbeitgeberverband zu gründen, mit dem einheitliche Regelungen über die Arbeitsbedingungen in der neu entstehenden Branche vereinbart werden können. Offensichtlich jedoch waren die Lizenznehmer an einheitlichen Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrer Branche nicht interessiert. Nicht anders ist zu erklären, dass angesichts des öffentlichen Drucks und politischer Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bei den Briefdienstleistern, diese nicht in der Lage waren, ihre Interessen gemeinsam zu vertreten und einheitlich die Einkommen und Arbeitsbedingungen in der Branche zu regeln.

Nachdem die Politik im Juni 2007 darüber entschieden hatte, Mindeststandards im Briefsektor durch die Aufnahme der Branche in das Entsendegesetz zu schaffen, hat sich wenig später, im August 2007, der Arbeitgeberverband Postdienste e.V. gegründet. Dieser Verband ist aus der 1998 gegründeten Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft KEP- und Postdienste e. V. (Arge KEP) im Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände hervorgegangen und organisiert rund 25 Unternehmen der Postbranche. Neben der Deutschen Post AG und weiteren Unternehmen des Post-Konzerns, sind noch eine Reihe mittelständischer Briefdienstleister Verbandsmitglieder. Nach eigenen Angaben werden von diesen Unternehmen insgesamt 200.000 Beschäftigte der Branche repräsentiert. Obwohl der AGV Postdienste die PIN Group AG, TNT Post Deutschland und andere Lizenznehmer mehrmals offiziell zur Mitarbeit eingeladen hat, sind diese dem Arbeitgeberverband nicht beigetreten, um gemeinsam in Tarifverhandlungen mit ver.di über Mindestarbeitsbedingungen zu treten. Dazu hatte es im Übrigen bereits im Februar 2007 auf Initiative der Deutschen Post AG ein Gespräch zusammen mit der PIN Group und TNT bei dem Hauptgeschäftsführer des BDA gegeben.

Nach der Kabinettsentscheidung von Meseberg, die Postbranche angesichts der vollständigen Marktöffnung zum 1.1.2008 beschleunigt in das Entsendegesetz mit aufzunehmen, wurden von ver.di unverzüglich Kontakte zum AGV Postdienste e.V. geknüpft - zum damaligen Zeitpunkt der einzige Arbeitgeberverband für den

Post- und Briefsektor -, um gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften des Postsektors einen Mindestlohntarifvertrag zu verhandeln. Am 30.08.2007 wurden darauf hin Tarifverhandlungen aufgenommen und am 04.09.2007 im Ergebnis ein „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne in der Branche Postdienste“ vereinbart, den neben ver.di auch die „Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation“ sowie die Beamtenbund-Gewerkschaft „DPV-KOM“ unterzeichnet haben.

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne in der Branche Postdienste (TV Mindestlohn) zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband Postdienste e.V.

(Auszüge)

Präambel

Im Interesse eines fairen Wettbewerbs sehen die Tarifvertragsparteien die Vereinbarung von Mindestlöhnen in der Branche Postdienste als notwendig an, um Wettbewerbsverzerrungen infolge Lohndumpings in dieser Branche und sozialen Verwerfungen entgegen zu treten.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Der Tarifvertrag gilt für alle Betriebe, die gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefsendungen für Dritte befördern, unabhängig vom Anteil dieser Tätigkeit an der Gesamttätigkeit des Betriebs. Nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen Betriebe, die ausschließlich als Kurierdienst tätig sind.

(3) Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die Tätigkeiten in der gewerbs- oder geschäftsmäßigen Beförderung von Briefsendungen für Dritte ausüben. Nicht erfasst werden Arbeitnehmer, die ausschließlich Zeitungen oder Zeitschriften (Zeitungszusteller) befördern.

...

§ 3 Mindestlöhne

(1) Der Brutto-Mindestlohn beträgt mit Wirkung vom 01.12.2007

- a. In den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen: 8,00 EUR je Stunde,
- b. In den übrigen Bundesländern: 8,40 EUR je Stunde.

(2) Der Brutto-Mindestlohn beträgt mit Wirkung vom 01.12.2007 abweichend von Absatz 1 für das Ausliefern von Briefsendungen im Sinne des § 2 Absatz 2 (Briefzusteller) unabhängig vom zeitlichen und/oder mengenmäßigen Anteil an der Gesamttätigkeit

- a. In den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen: 9,00 EUR je Stunde,
- b. In den übrigen Bundesländern: 9,80 EUR je Stunde. ...

In diesem Tarifvertrag werden für Briefdienstleistungen ein Mindestlohn in Höhe von 8 Euro pro Stunde für die ostdeutschen Bundesländer (ohne Berlin) sowie von 8,40 Euro Stundenlohn für den Rest der Republik festgelegt. Für Briefzusteller, deren Tätigkeit eine besondere Fachkenntnis erfordert und von denen in der Regel eine Berufsausbildung zur „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ verlangt wird, sind Mindestlöhne in Höhe von 9 Euro (Ost) bzw. 9,80 Euro (West) vereinbart. Dabei gilt die nach Ost/West regional differenzierte Bezahlung

nur für einen Übergangszeitraum. Ab 1. Januar 2010 sieht der Mindestlohntarifvertrag eine einheitliche Bezahlung in allen Bundesländern nach dem West-Tarifniveau vor.

Der Geltungsbereich des Mindestlohntarifvertrags erstreckt sich auf alle Unternehmen, die gewerbsmäßig Briefsendungen befördern. Dies sind zum einen Unternehmen, die über eine erforderliche Lizenz der Bundesnetzagentur verfügen („Lizenznehmer“). Er gilt aber auch für all jene Arbeitnehmer, die bei Erfüllungshelfern und Subunternehmen der Lizenznehmer Tätigkeiten bei der Beförderung von Briefsendungen ausüben. Der Anspruch auf Mindestlohn besteht nur für die Tätigkeiten der Beförderung von Briefsendungen. Arbeitnehmer, die ausschließlich Briefe als Kurierdienst befördern, sowie Arbeitnehmer, die ausschließlich mit Zeitungszustellung beschäftigt sind, wurden vom Tarifvertrag ausgenommen.

Am 11.09.2007 beantragten die Tarifparteien beim Bundesminister für Arbeit und Soziales gemeinsam die Aufnahme der Postbranche in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und gleichzeitig den vereinbarten Mindestlohntarifvertrag gemäß § 1 Abs. 3a AEntG im Wege einer Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich zu erklären. Nur einen Tag später, am 12.09.2007, erschien ein frisch gegründeter „Arbeitgeberverband Neue Brief- und Zustelldienste“ auf der Bildfläche, der von PIN und TNT initiiert wurde und dem nach eigenen Angaben bislang 35 Lizenznehmer beigetreten sind. Am 14.09.2007 wurde ver.di vom Arbeitgeberverband Neue Brief- und Zustelldienste angeboten, Tarifverhandlungen über einen zusätzlichen Mindestlohntarifvertrag zu führen. Dies wurde von der ver.di-Tarifkommission mit der Begründung abgelehnt, dass aufgrund des bereits für allgemeinverbindlich beantragten Mindestlohntarifvertrags kein Raum mehr für ergebnisoffene Tarifverhandlungen zu einem konkurrierenden Mindestlohntarifvertrag vorhanden sei.

Das Bundeskabinett hat am 19.09.2007 einstimmig einen Gesetzesentwurf zu Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes beschlossen. In seiner ersten Lesung hat auch der Bundesrat dem Gesetzesentwurf zugestimmt. Die Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetz soll nach vorliegendem Zeitplan bis Ende November von Bundestag und Bundesrat verabschiedet werden. Anschließend wird der Bundesminister für Arbeit und Soziales den Tarifvertrag per Rechtsverordnung für Allgemeinverbindlich erklären. Bleibt es dabei, so werden Mindestarbeitsbedingungen für alle im Briefgeschäft tätigen Arbeitnehmer zum 1.1.2008 rechtsverbindlich.

Dagegen allerdings fahren PIN und Co. seit geraumer Zeit einen konzentrierten Angriff - mit aller Macht, einem medialen Trommelfeuer ohnegleichen, fragwürdigen Argumenten und dubiosen Methoden. So lässt eine „Initiative Deutscher Zeitungen“ großformatige farbige Zeitungsanzeigen schalten. Darin werden Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) und Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) bezichtigt, gemeinsame Sache mit der Deutschen Post AG zu machen und die Abschaffung des Postmonopols „unterwandern“ zu wollen. Der von ver.di und dem Arbeitgeberverband Postdienste ausgehandelte Mindestlohn, so die Initiative in den opulenten Anzeigen, „würde die neuen Postunternehmer in den Ruin treiben“. Die „Bild-Zeitung“ aus dem Hause Springer, die noch im Dezember 2006 die Einkommenssituation von Beschäftigten im Niedriglohnsektor mit einer „Schandliste der Hungerlöhne“ geißelte, agitiert nun anhaltend gegen den Mindestlohn in der Postbranche - kein Wunder angesichts der massiven ökonomischen Interessen des PIN-Mehrheitseigentümers Springer.

Die beiden - vorläufig - letzten und besonders bizarren Höhepunkte in der Kampagne der Mindestlohngegner ereignen sich jedoch am 09. Oktober 2007: In Berlin demonstrieren „mehrere hundert Briefzusteller privater Postdienste“ (dpa-Meldung 09.10.2007) gegen die Einführung des von ver.di und dem AGV Postdienste ausgehandelten Mindestlohn und damit - wohl einzigartig in der deutschen Sozialgeschichte - für niedrigere Löhne für sich selbst. „Der Protest war allerdings von den Unternehmen der Branche organisiert. In einer internen E-Mail an Mitarbeiter der PIN AG, die der taz vorliegt, wurden die Beschäftigten zur Teilnahme an der Demonstration aufgefordert. ‚Ihr werdet trotzdem als anwesend geführt und bekommt die Zeit voll bezahlt‘, heißt es darin.“³⁶

³⁶ Tageszeitung vom 10.10.2007 („Mitarbeiter der PIN AG zur Demo geschickt“)

Hungerlöhne in der Postbranche - Welche Rolle spielt die Presse?

REPORT MAINZ - ARD-Sendung vom 08.10.2007 - Sendemanuskript (Auszüge)³⁷

„Guten Abend zu REPORT MAINZ. Streit um den Mindestlohn, kaum ein Tag, an dem dazu nichts in den Nachrichten läuft oder in der Zeitung steht. Aktuell geht es um Briefträger. Sollen die jetzt alle einen Mindestlohn von 8,00 bis 9,80 Euro bekommen? Oder würde genau das, wie Kritiker behaupten, Arbeitsplätze kaputt machen? ... Wir Journalisten haben bei einem solchen Streit ausgewogen und differenziert zu berichten. Dazu gehört, dass wir beispielsweise offen legen, wer in der Debatte wessen Interessen vertritt. Eigentlich selbstverständlich. Ist es aber nicht.

Nehmen wir mal die Bild aus dem Hause Springer. Mindestlöhne, zum Beispiel in der Postbranche, nein, das hält man nicht für richtig. Kann diese Ablehnung damit zusammenhängen, dass der Springer-Verlag bei der Berichterstattung eigene Interessen vertritt? ... Bild meint: Mindestlöhne vernichteten Arbeitsplätze. Angeblich mehr als eine Million. ... Nur, ist das wirklich so? Wir fragen zwei Arbeitsmarktexperten. Einer, Professor Stefan Sell, eher wirtschaftsnah, der andere, Professor Rudolf Hickel, eher gewerkschaftsnah.

O-Ton, Prof. Rudolf Hickel, Universität Bremen: „Wer heute in Deutschland behauptet, dass die Mindestlohneinführung zu 1,1 Millionen Arbeitsplatzverlusten führt, der sagt nicht die Wahrheit. Vor allem aber auch zeigen internationale Vergleiche, in den Vereinigten Staaten, dass Mindestlöhne durchaus nicht Arbeitsplätze vernichten müssen.“ O-Ton, Prof. Stefan Sell, FH Koblenz: „Wir können sogar an einem Beispiel, Großbritannien, wo es seit langem einen Mindestlohn gibt, der auch kontinuierlich erhöht worden ist, zeigen, dass alleine in den letzten sechs Jahren dort fast 400.000 zusätzliche Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich geschaffen worden sind. Trotz eines Mindestlohnes, der mittlerweile bei acht Euro in der Stunde liegt.“

Doch da ist Bild unbelehrbar. Als die Bundesregierung über einen Mindestlohn in der Postbranche, berät fragt das Blatt: Ist das wirklich gut für die Beschäftigten? Die Antwort: Natürlich, nein. Zweihundert Postunternehmen müssten gar um Ihre Existenz bangen. Einen Tag später dürfen die Konkurrenten der Post scharfe Kritik an der Vereinbarung zu Mindestlöhnen üben. Allen voran PIN. Wem PIN gehört, verschweigt Bild. ... Bild, das Flaggschiff der Springer AG, Europas größtem Verlagshaus, mit zahllosen Publikationen. Für PIN hat Konzernchef Döpfner über eine halbe Milliarde Euro hingeblättet. Insider wittern eine gigantische Fehlkalkulation. Dabei erträumte sich der Ziehsohn von Verlegerin Friede Springer sagenhafte Renditen. Doch die lassen sich eben nur mit Niedrigstlöhnen bei den PIN-Mitarbeitern einfahren. Also Stundenlöhnen deutlich unter dem Tarif der Post AG von 11,43 Euro.

O-Ton, Prof. Rudolf Hickel, Universität Bremen: „Die Kalkulation geht nicht mehr auf. Wenn ich auf Niedriglöhne, auf Billiglöhne spekuliere und durch die Politik Mindestlöhne vorgeschrieben bekomme, dann ist das Investment nicht mehr rentabel, und daraus versteht sich alles andere.“

...

Der Chef des deutschen Journalistenverbandes, Michael Konken, ... sieht journalistische Standards verletzt. O-Ton, Michael Konken, Vorsitzender Deutscher Journalistenverband: „Die Bild-Zeitung ist Leitmedium, aber viele andere Zeitungen gehören auch zum Konzern. Und wenn dann schon auch in anderen Medien, so oder ähnlich, berichtet wird wie in der Bild-Zeitung, dann schleicht sich doch der Verdacht ein, dass hier eine Linie vorgegeben wurde, die dann journalistisch umgesetzt wurde, vorbei an der Objektivität. Mit Verschweigen auch anderer Fakten, anderer Meinungen, und so auch Menschen draußen manipuliert werden.“ ...“

³⁷ www.swr.de/report/-/id=233454/nid=233454/did=2659940/zipj64/index.html

Auf besagter Demonstration verteilten dann Bezirks- und Filialleiter der PIN AG Aufnahmeanträge für eine „GNBZ - Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste“, von deren bevorstehender Gründung am Folgetag auch der Präsident des AGV NBZ, Florian Gerster, gegenüber der Presse berichtete. „Die Gewerkschaftsgründung werde wohlwollend betrachtet, der Arbeitgeberverband sei aber daran nicht beteiligt.“ (dpa-Meldung 10.10.2007) Ein Schelm, wer Böses dabei denkt ... Das Amtsgericht Köln jedenfalls hegt offenbar erhebliche Zweifel an der Seriosität der „GNBZ“: Es lehnte deren Eintragung ins Vereinsregister u.a. deshalb ab, weil diese „laut eigenem Antrag lediglich 19 Mitglieder hat. Die Organisation erfülle die nötigen Anforderungen an eine Gewerkschaft nicht, sagte ein Sprecher des Amtsgerichts.“³⁸

³⁸ Frankfurter Rundschau vom 24.10.2007 („Zweifel an Mini-Gewerkschaft“)

Gewerkschaft für weniger Lohn?

Gespräch mit dem Betriebsrat und Aufsichtsratsmitglied der PIN Mail AG Berlin, Udo Raabe in: *Maybritt Illner - ZDF-Sendung vom 18.10.2007 - Transkription nach Videostream (Auszüge)*³⁹

Udo Raabe: „Ich würde gerne noch was zu dieser neuen Gewerkschaft sagen, weil der Herr Gerster ja behauptet hat, das wären Arbeitnehmer, die sich da organisiert haben. Alle, die diese Gewerkschaft gegründet haben, sind in hoher Position bei der PIN Mail AG in Berlin, ich habe da keinen einzigen Arbeitnehmer gefunden - und von denen geht es auch aus. Und Herr Gerster hat ja wohl auch in seine Glaskugel geguckt und zwei Tage vor der Demo gesagt, es könnte sich eine Gewerkschaft gründen und auf der Demo wurden dann schon Aufnahmeanträge für diese Gewerkschaft verteilt. Es existiert schon ein Büro, es existiert ein hauptamtlicher Mitarbeiter und da ja Beiträge von Mitgliedern erst nächsten Monat reinkommen können, frage ich mich, wer bezahlt das alles? Spenden die Mitglieder, die diese Gewerkschaft gegründet haben, dies alles aus der eigenen Tasche? Für mich ist es damals wie bei AUB. Von Arbeitgebern finanziert, um die eigenen Interessen zu vertreten.“

Artikel von Martin Hampel in Frankfurter Rundschau vom 13.10.2007 (Auszüge)⁴⁰ -

Auf den ersten Blick könnte es sich fast um eine Gewerkschaft handeln, und sie nennt sich auch so. Die „Gewerkschaft Neue Brief- und Zustelldienste“ (GNBZ) will als Arbeitnehmerorganisation der privaten Briefzusteller in den nächsten Tagen Forderungen aufstellen. Bemerkenswert: Diese Gewerkschaft fordert weniger. ... Nicht nur die Zurückhaltung in der Tarifsache löst bei Experten Stirnrunzeln aus. Ob es sich bei der GNBZ wirklich um eine Gewerkschaft handelt, bezweifelt unter anderem der Hamburger Arbeitsrechtler Ulrich Zachert. Eine Gewerkschaft im rechtlichen Sinne ist ein Zusammenschluss, der zum einen eine gewisse „Mächtigkeit“ haben muss, also Mittel und Möglichkeiten, Ziele zu formulieren und durchzusetzen. Wie viele Mitglieder die neue Gewerkschaft hat, konnte Vorstandsmitglied Arno Doll gestern noch nicht sagen, zudem schwieg er sich über die Finanzierungsfragen aus. Auch das zweite Kriterium für eine Gewerkschaft, die so genannte Gegner-Unabhängigkeit, ist bei der GNBZ nicht zweifelsfrei vorhanden. Denn noch bevor der Vorstand am Mittwoch die Gründung öffentlich bekannt gegeben habe, sprach der Chef des Arbeitgeberverbandes „Neue Brief- und Zustelldienste“ Florian Gerster davon, dass er die Gewerkschaftsgründung aufmerksam verfolge. Die Kriterien der „Mächtigkeit“ und der „Gegner-Unabhängigkeit“, sind es auch, die vor Gericht erörtert werden, wenn die Gegner der GNBZ - etwa Verdi - eine sogenannte Statusfeststellungsklage einreichen. Die Frage, ob es sich bei der GNBZ um eine echte Gewerkschaft handelt, würde dann von Richtern entschieden, und Arbeitsrechtler Zachert räumt den Klägern gute Chancen ein. Für weitere Verwirrung sorgen die beiden Vorstände Thomas Glückstein und Arno Doll. Man könnte vermuten, dass die Gewerkschaftsgründer aus der Mitte der Belegschaft stammten, aber: weit gefehlt. Glückstein arbeitet in der Personalabteilung des Zustelldienstes PIN, und Doll ist von jeglicher Erfahrung aus der Branche unbelastet - er war „vorher bei der Tengelmann-Gruppe“. ...

³⁹ www.zdf.de/ZDFde/inhalt/19/0,1872,1021235,00.html

⁴⁰ www.fr-online.de/in_und_ausland/wirtschaft/aktuell/?em_cnt=1225171&

10. Warum ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn im Briefmarkt jetzt kommen muss - fünf Argumente in aller Kürze

1. Wettbewerb im Briefmarkt ist gut - aber unter fairen Bedingungen und nicht auf Kosten der Beschäftigten

Die Bundesregierung hat sich festgelegt: Ab dem 01.01.2008 soll der Markt für Briefdienstleistungen in Deutschland vollständig für den Wettbewerb geöffnet werden. Bisher wurde die Konkurrenz von den neuen Anbietern im teilliberalisierten Briefmarkt nicht mit besseren Produkte und Dienstleistungen, sondern vor allem mit niedrigen Preisen geführt. Das Problem dabei ist: Diese Art von Wettbewerb ist unfair und unsozial, weil sich Kosten- und Wettbewerbsvorteile im personalintensiven Briefgeschäft vornehmlich durch Niedrigstlöhne zu Lasten der Beschäftigten realisieren lassen. Deshalb liegen die Entgelte bei den neuen Briefdienstfirmen weit unter dem Tarifniveau der Deutschen Post AG, wo rund drei Viertel der 200.000 in der Branche tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Wenn sich die Deutsche Post AG, als das bislang einzige tarifgebundene Unternehmen im Briefsektor, dauerhaft einem auf Basis von Lohndumping geführten Wettbewerb gegenüber sieht, wird sich auch bei ihr der Druck auf die Löhne erhöhen und eine Abwärtsspirale bei den Beschäftigungsbedingungen in Gang kommen. Der Briefmarkt droht damit endgültig zu einem von prekärer Beschäftigung dominierten Niedriglohnsegment zu verkommen, in dem eine den Lebensunterhalt sichernde Beschäftigung kaum mehr möglich ist. Daher: Ja zum Wettbewerb, nein zum Lohn- und Sozialdumping, ja zu einem allgemeinverbindlichen Mindestlohn!

2. Auch für Briefträger gilt: Wer in Vollzeit arbeitet, muss davon leben können

Mit Mindestlöhnen wird gewährleistet, dass alle Beschäftigten der Postbranche mit dem Einkommen aus einer Vollzeitwerbstätigkeit auch ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Bislang sind die durchschnittlichen Löhne für Briefzusteller bei den neuen Briefdiensten häufig nicht existenzsichernd. Deshalb haben viele Beschäftigte dieser Firmen Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld II. Es kann auf Dauer nicht so bleiben, dass Arbeit im Briefmarkt arm macht! Der Mindestlohtarifvertrag setzt das politische Wollen der Regierungskoalition um, dass Erwerbsarbeit in Deutschland zu existenzsichernden Löhnen angeboten wird. Die darin zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband Postdienste vereinbarten Mindestlöhne zwischen 8 Euro und 9,80 Euro pro Stunde sind alles andere als üppig, aber sie reichen zum Leben, ohne auf zusätzliche staatliche Unterstützung

angewiesen zu sein. Ein alleinstehender, vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer erzielte beim vereinbarten Mindestlohn zwischen 970 Euro und 1.170 Euro im Monat netto.

3. Mindestlöhne ermöglichen nachhaltigen Wettbewerb

Die Wettbewerbsfähigkeit der neuen Briefdienstleister wird durch die von ver.di ausgehandelten Mindestlöhne nicht gefährdet. Im Vergleich zur mittleren Entgeltgruppe für Briefzusteller bei der Deutschen Post AG im 7. Beschäftigungsjahr mit einem Stundenlohn von 13 Euro, liegt der vereinbarte Mindestlohn von 9,80 Euro für Zusteller in Westdeutschland 25% unter dem Tarifniveau der Deutschen Post AG.⁴¹ Für Ostdeutschland beläuft sich dieser Unterschied sogar auf 30%. Berücksichtigt man zusätzlich die für 80% der Post-Beschäftigten geltenden tariflichen Besitzstandsregelungen, so ist der Abstand zwischen den vereinbarten Mindestlöhnen und den tatsächlich gezahlten Entgelten der Deutschen Post noch weitaus größer. Im Vergleich zu Post-Briefträgern mit besitzstandssichernden Stundenlöhnen in Höhe von durchschnittlich 16,78 Euro liegt der Mindestlohn für Zustellkräfte damit ca. 42% unter den überwiegend gezahlten Löhnen für diese Beschäftigtengruppe bei der Deutschen Post AG. Somit verbleibt bei den neuen Briefdienstleistern trotz Mindestlohn ausreichend Raum für eine Lohn- und Preisgestaltung deutlich unterhalb dem Niveau des marktbeherrschenden Unternehmens. Mehr als 25% Kostenvorteil gegenüber der Deutschen Post AG sollten doch wohl ausreichend sein, um mit attraktiven Dienstleistungen und einem guten Kundenservice im Wettbewerb auch preislich bestehen zu können.

4. Mindestlöhne sind notwendig, weil andere Schutzmaßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping im Briefmarkt ohne Wirkung geblieben sind - und die Zeit drängt

Bei den neuen Briefdienstleistern sind gewerkschaftliche Organisationsstrukturen und betriebliche Interessenvertretungen erst im Aufbau. Da die meisten Unternehmen unter den Lizenznehmern ein strikt gewerkschaftsfeindliches Verhalten an den Tag legen und an tragfähigen Vereinbarungen über soziale Mindeststandards kein Interesse zeigen, besteht für die klassische Tarifpolitik bisher noch wenig Raum. Auch das zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping geschaffene Instrument der sozialen Lizenzauflagen gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 Postgesetz

⁴¹ In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die Vergleichsentgelte der Deutschen Post AG keineswegs „Monopollöhne“ darstellen, wie in der öffentlichen Debatte verschiedentlich behauptet. Die Deutsche Post AG und ver.di haben mit dem Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG bereits im Jahr 2001 ein neues Vergütungssystem implementiert, das sich an dem Tarifniveau des Logistik- und Speditionsgewerbes in Nordrhein-Westfalen orientiert und somit als branchenüblich zu bezeichnen ist.

ist bis heute aufgrund der Blockadehaltung von PIN und Co. ohne Wirkung geblieben. Was tun? Ließe man die Lizenznehmer nach der vollständigen Liberalisierung gewähren, so würden sich prekäre Beschäftigung, Niedrig- und Armuts-löhne weiter ausbreiten. Deshalb muss es spätestens am 1. Januar 2008 allgemeinverbindliche Mindestlöhne im Briefmarkt geben.

5. Der Mindestlohntarifvertrag für Briefdienstleistungen erfüllt die Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Entsendegesetz

Mit dem vereinbarten Mindestlohntarifvertrag wurde die Entscheidung der Bundesregierung tarifpolitisch nachvollzogen, bei Briefdienstleistungen allgemeinverbindliche Mindestlöhne zu ermöglichen. Gemeinsam mit zwei kleineren Arbeitnehmerorganisationen hat ver.di mit dem bei Verhandlungsbeginn einzigen tariffähigen Arbeitgeberverband AGV Postdienste einen Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen. Dass ver.di das Ansinnen eines plötzlich auftauchenden konkurrierenden Arbeitgeberverbandes vom 14. 09. 2007 zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zum gleichen Gegenstand ablehnen musste, liegt auf der Hand. ver.di hatte mit dem Arbeitgeberverband Postdienste bereits am 04. 09. 2007 die Tarifverhandlungen zu einem Tarifvertrag zu Mindestlöhnen für Briefdienste abgeschlossen. Am 11. 09. 2007 haben die Tarifvertragsparteien gemeinsam die Aufnahme der Branche Postdienstleistungen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und zugleich die Allgemeinverbindlicherklärung des abgeschlossenen Mindestlohntarifvertrags beantragt.

In einer gemeinsamen Erklärung von BDA, BDZV, BdKEP und Arbeitgeberverband der Neuen Brief- und Zustelldienste vom 19. 09.2007 wird behauptet, dass nach ihren Ermittlungen den 173.000 Beschäftigten bei Mitgliedsunternehmen des AGV Postdienste „mindestens 270.000 Beschäftigte“ bei Wettbewerbern und sonstigen Unternehmen gegenüberstünden, die nicht im Arbeitgeberverband Postdienste organisiert seien, aber gleichwohl unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrages fallen würden. Die Beschäftigten im Wirtschaftszweig Post-, Zeitungs-, Paket- und Kurierdienste wurden von den Verbänden mit insgesamt 445.000 Beschäftigten beziffert.

Diese Zahlen lassen sich nicht mit den amtlichen Quellen in Einklang bringen. Nach den amtlichen Daten der Bundesagentur für Arbeit (zum Stichtag 31.12.2006) sind im Wirtschaftszweig private Post-, Zeitungs-, Paket- und Kurierdienste außerhalb der Deutschen Post AG insgesamt nur 186.527 Arbeitnehmer und nicht wie von den Verbänden behauptet 445.000 beschäftigt. Es wird deutlich, dass die von den Arbeitgeberverbänden in den Raum gestellte Zahl von

270.000 Arbeitnehmern, die bei nicht-tarifgebundenen Unternehmen angeblich in den Geltungsbereich des Mindestlohntarifvertrags fielen, schon unter Berücksichtigung der amtlichen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit unzutreffend sind.

Von den 186.527 Arbeitnehmern sind nach letzten Angaben der Bundesnetzagentur bei den Lizenznehmern außerhalb der Deutschen Post 46.175 Arbeitnehmer mit der Briefbeförderung beschäftigt. Unter Berücksichtigung der Arbeitnehmer bei sogenannten Erfüllungsgehilfen der Lizenznehmer, stehen den 173.000 Beschäftigten (davon 54.000 Beamte) des Arbeitgeberverbandes Postdienste ca. 66.500 Arbeitnehmer gegenüber, die außerhalb des AGV Postdienste mit Briefdienstleistungen beschäftigt sind. Damit ist das Quorum zugunsten des AGV Postdienste deutlich übererfüllt.