

Liberalisierung des deutschen Postsektors – Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik

Torsten Brandt
Kathrin Drews
Thorsten Schulten

Wenige Monate vor der geplanten vollständigen Liberalisierung des deutschen Briefmarktes zum 1. Januar 2008 rücken deren absehbare arbeits- und beschäftigungspolitische Folgen immer mehr in die öffentliche Debatte. Angesichts eines stagnierenden Briefmarktes droht ein umfangreicher Verdrängungswettbewerb, der vor allem auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen wird. Schon heute basiert das Wettbewerbsmodell der meisten neuen Postunternehmen darauf, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse genutzt und Niedrig- oder Armutslöhne gezahlt werden. Umso wichtiger ist es, über Ansätze für eine (tarif-)politische Re-Regulierung des Postsektors nachzudenken.¹

1

Die Liberalisierung des deutschen Postsektors

Die Auseinandersetzung um die Liberalisierung des deutschen Postsektors reicht bis in die 1980er Jahre zurück.² Bereits 1985 wurde von der konservativ-liberalen Bundesregierung eine „Regierungskommission Fernmeldewesen“ eingesetzt, deren Aufgabe darin bestand, Vorschläge zur Neuordnung des deutschen Post- und Telekommunikationssektors zu unterbreiten. Nach dem Postgesetz von 1969 wurde dem damaligen Staatsunternehmen „Deutsche Bundespost“ das exklusive Recht zur Beförderung von Briefen eingeräumt. Der eigentliche Startschuss für die Liberalisierung war im Jahre 1989 die sogenannte *Postreform I*, in deren Folge es zu einer weitgehenden Restrukturierung der Deutschen Bundespost in drei separate Unternehmenseinheiten für Postdienste, Postbank und Telekommunikation kam. Die Verabschiedung der *Postreform I* erfolgte gegen den Widerstand der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) und der damals oppositionellen SPD, die sich gegen die hierdurch vorbereitete spätere Privatisierung der Deutschen Post aussprachen.

Mit der *Postreform II* fand 1995 die Umwandlung der drei Unternehmen in eigenständige Aktiengesellschaften statt, womit aus der Postsparte der ehemaligen Deutschen Bundespost nunmehr die Deutsche Post AG (DPAG) wurde. Zuvor war allerdings eine Änderung des Grundgesetzes (GG) notwendig, da die Deutsche Bundespost in der ursprünglichen Version von Ar-

tikel 87 GG als Teil der bundeseigenen Verwaltung definiert wurde. Während die Deutsche Postgewerkschaft sich bis zuletzt gegen eine Änderung des Grundgesetzes aussprach, vollzog die SPD im Hinblick auf die Privatisierung der Post einen grundlegenden Positionswechsel und ermöglichte damit die für eine Verfassungsänderung notwendige Zweidrittelmehrheit im Bundestag (Wehner 2005, S. 10f.). Mit dem neu geschaffenen Artikel 87f. GG werden die Postdienste nun als privatwirtschaftliche Tätigkeiten angesehen, die prinzipiell sowohl durch die Deutsche Post als auch durch andere private Anbieter erbracht werden können. Außerdem wurde mit dem ebenfalls neu hinzugefügten Artikel 143b GG die Umwandlung der Deutschen Bundespost in Unternehmen mit privater Rechtsform beschlossen. Allerdings behält der Bund nach Artikel 87f. GG die Verantwortung für die Gewährleistung „flächendeckend angemessener und ausreichender Dienstleistungen“ und sichert sich damit auf dem Postmarkt weitreichende Regulierungskompetenzen.

Seinen vorläufigen Höhepunkt erreichte der Prozess der Liberalisierung 1998 mit der *Postreform III*, die mit der Verabschiedung eines neuen Postgesetzes eine sukzessive Einschränkung der Exklusivlizenz der Deutschen Post AG und die schrittweise Öffnung des Briefmarktes für private Anbieter vorsah. Hierbei wurde die Gewichtsgrenze für Briefe, die unter das Briefmonopol fallen, schrittweise abgesenkt. Ursprünglich sollten bereits 2002 alle Wettbewerbsbeschränkungen aufgehoben werden. Nachdem sich in den meisten anderen europäischen Staaten die Liberalisierung der Postmärkte jedoch deutlich langsamer

vollzog, wurde das endgültige Ende des Briefmonopols auf den 1. Januar 2008 verschoben. Bis dahin wird der Deutschen Post AG eine Exklusivlizenz für Briefe bis 50 Gramm eingeräumt.

Der Börsengang im November 2000 markiert schließlich den Beginn der „materiellen“ Privatisierung der Deutschen Post. Seit 2005 befindet sich der nun unter dem Namen „Deutsche Post World Net“ (DPWN) firmierende Konzern mehrheitlich in privater Hand, wobei die Aktienanteile vorwiegend von ausländischen institutionellen Investoren gehalten werden.

¹ Der Beitrag entstand im Rahmen eines von der Europäischen Kommission geförderten Forschungsprojektes „Privatisation of Public Services and the Impact on Quality Employment and Productivity“ (PIQUE) www.pique.at.

² Zur Geschichte der Liberalisierung des deutschen Postsektors vgl. Cox (1999), Drews (2006), Lotz (2007), sowie aus gewerkschaftlicher Perspektive Wehner (2005).

Torsten Brandt, Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (Projekt PIQUE). Arbeitsschwerpunkte: Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, Arbeitsmarktpolitik, Industrielle Beziehungen.

e-mail: Torsten-Brandt@boeckler.de

Kathrin Drews, Studentin der Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg. e-mail: drewsk@students.uni-marburg.de

Thorsten Schulten, Dr., Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Tarifpolitik in Europa.

e-mail: Thorsten-Schulten@boeckler.de

Der Bund hält über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) noch etwa ein Drittel der Aktienanteile an der Deutschen Post (DPWN 2007a, S. 53).

2

Der Einfluss der Europäischen Union

Seit Anfang der 1990er Jahre wird in Deutschland – wie in den meisten europäischen Ländern – die Entwicklung des Postsektors in hohem Maße durch die Politik der Europäischen Union (EU) beeinflusst (Haas et al. 2004; Lippert 2005). Mit der Vorlage eines Grünbuches über die Entwicklung des Binnenmarktes für Postdienste im Jahr 1992 und der Verabschiedung der ersten Postrichtlinie im Jahr 1997 hat die EU einen politischen Fahrplan für eine europaweite Liberalisierung des Postmarktes vorgegeben.³ Mit ihrer Politik der forcierten Marktöffnung hat die EU auch die deutschen Postreformen II und III maßgeblich beeinflusst. Das Postgesetz von 1998 stellt demnach eine direkte Umsetzung der im Vorjahr verabschiedeten ersten europäischen Postrichtlinie in nationales Recht dar.

Die Privatisierung der ehemals staatlichen Post-Unternehmen kann zwar nicht unmittelbar auf europäisches Recht zurückgeführt werden, da EU-Richtlinien eigentumsrechtlich neutral bleiben und nicht explizit eine Privatisierung öffentlicher Unternehmen fordern. Durch die innerhalb der EU vorherrschende Wettbewerbsphilosophie werden die Prinzipien des Europäischen Binnenmarktes jedoch auf immer mehr gesellschaftliche Bereiche ausgedehnt. Hierdurch wird deren privatwirtschaftliche Organisation gefördert. Dem entspricht die in Deutschland vollzogene Deklaration der Postdienste als „privatwirtschaftliche Aufgabe“ (Cox 1999, S. 85). Hinzu kommt, dass mit den restriktiven fiskalpolitischen Vorgaben des EU-Stabilitätspaktes sowie aufgrund der durch den europäischen Steuersenkungswettbewerb induzierten Finanznot öffentlicher Haushalte die Möglichkeiten öffentlichen Wirtschaftens systematisch begrenzt werden. Bei einer Gesamtbetrachtung der EU-Wirtschaftspolitik erscheinen demnach Liberalisierung und Privatisierung als „zwei Seiten derselben Medaille“ (Raza et al. 2004, S. 30).

Die Liberalisierung des deutschen Postsektors vollzog sich im Großen und Ganzen im Einklang mit den von der Europäischen Kommission vorgesehenen Liberalisierungsschritten. In einigen Fällen ging Deutschland sogar über die Vorgaben der EU hinaus und hat das für den Wettbewerb geöffnete Segment des Briefmarktes deutlich schneller ausgedehnt. Innerhalb Europas ist die Wettbewerbsintensität auf dem deutschen Briefmarkt heute de facto mit am größten (Input Consulting 2006a; Brandt 2007). Bislang haben lediglich Schweden, Finnland und Großbritannien eine vollständige Liberalisierung ihrer nationalen Briefmärkte vollzogen. Deutschland und die Niederlande haben diesen Schritt für 2008 angekündigt, während ein aktueller Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission die EU-weite Vollenkung des Binnenmarktes für Postdienste für das Jahr 2009 vorschlägt (Europäische Kommission 2006).

Ob es tatsächlich bereits 2009 zu einer vollständigen Liberalisierung des Postmarktes in der EU kommt, ist indes derzeit recht ungewiss. Während sich die ehemaligen staatlichen Postkonzerne aus Deutschland, Schweden, Finnland, Großbritannien und den Niederlanden für eine schnelle europaweite Liberalisierung aussprechen, haben die Incumbents⁴ aus Frankreich, Belgien, Italien, Spanien und anderen Ländern deutliche Bedenken angemeldet, die vor allem mit der bislang noch ungeklärten Sicherstellung und Finanzierung des Universaldienstes in einem vollständig liberalisierten Postmarkt zusammenhängen. Angesichts der derzeitigen Unsicherheit über die weitere Entwicklung auf europäischer Ebene ist auch in Deutschland wieder eine Debatte über den Zeitpunkt der vollständigen Liberalisierung entbrannt. Die Deutsche Post AG plädiert mittlerweile dafür, den geplanten Termin für die endgültige Aufhebung des Briefmonopols Anfang 2008 zu verschieben, da sie aufgrund der ungleichen Entwicklung in Europa gegenüber den – aus nach wie vor geschützten nationalen Briefmärkten agierenden – ausländischen Postkonzernen erhebliche Wettbewerbsnachteile befürchtet. Auch Teile der Bundesregierung wie die sozialdemokratischen Minister *Müntefering* und *Steinbrück* haben sich aus demselben Grund für eine Verlängerung der Exklusivlizenz ausgesprochen. Demgegenüber fordern die in Deutschland neu etablierten Postunternehmen, den bestehenden Zeit-

plan zum Wegfall des Briefmonopols einzuhalten; sie werden hierbei insbesondere vom Bundeswirtschaftsministerium unterstützt.

3

Entwicklung und Struktur des deutschen Briefmarktes

Vor der Verabschiedung des neuen Postgesetzes im Jahr 1998 waren lediglich 3 % des deutschen Briefmarktes für den Wettbewerb geöffnet, sodass es für private Konkurrenzunternehmen der Deutschen Post kaum möglich war, eine relevante Marktposition zu erobern. Seither ist der Monopolbereich der Deutschen Post sukzessive eingeschränkt worden; rund die Hälfte des deutschen Briefmarktes ist mittlerweile für den Wettbewerb geöffnet (Bundesnetzagentur 2007, S. 114). Darüber hinaus haben die Konkurrenten der Deutschen Post AG auch heute schon die Möglichkeit, innerhalb des Monopolbereiches (d.h. bei Briefen bis 50 Gramm) tätig zu werden, wenn sie sogenannte „qualitativ höherwertige Dienstleistungen“, wie z. B. die Zustellung am selben Tag oder Abholung der Post beim Absender, erbringen.

Nach Angaben der Bundesnetzagentur (2007, S. 116) hatten im Jahr 2006 1.470 Unternehmen eine Lizenz für die Erbringung von Postdienstleistungen, von denen jedoch nur 750 aktiv am Marktgeschehen beteiligt waren. In der Mehrzahl handelt es sich hierbei um kleine Unternehmen, die vorwiegend auf lokalen und regionalen Märkten tätig sind. Bei knapp 80 % der Postunternehmen lag der Umsatz im Jahr 2006 bei weniger als einer Mio. Euro. Lediglich 3 % der Unternehmen hatten einen Umsatz von mehr als 10 Mio. Euro (*Abbildung 1*). In den letzten Jahren lässt sich allerdings ein zunehmender Konzentrationsprozess im Postsektor feststellen, bei dem sich mit der TNT Post und der Pin Group zwei weitere Großkonzerne herausgebildet

³ Alle wichtigen Dokumente zur europäischen Liberalisierungspolitik im Postsektor finden sich auf einer hierzu von der Europäischen Kommission eingerichteten Webpage: http://ec.europa.eu/internal_market/post/index_de.htm.

⁴ Der Ausdruck „Incumbent“ bezeichnet ein bei Marktöffnung bereits auf einem Markt etabliertes Unternehmen, d.h. in der Regel den ehemaligen Monopolisten.

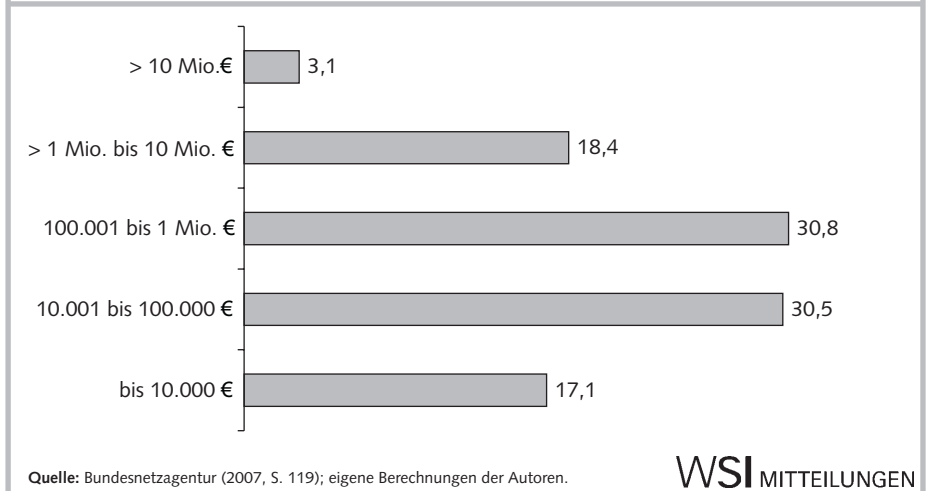
haben, die zu den Hauptkonkurrenten der Deutschen Post gehören (Input Consulting 2006b, S. 28ff.).

Die TNT Post ist ein Gemeinschaftsunternehmen des ehemaligen staatlichen niederländischen Postkonzerns TNT und der deutschen Hermes Logistik Gruppe. Die PIN Group wurde von den großen deutschen Zeitungsverlagen Axel Springer, Georg von Holtzbrinck und der WAZ-Mediengruppe gemeinsam mit der Luxemburger Beteiligungsgesellschaft Rosalia gegründet. Beide Konzerne haben durch die Übernahme lokaler Postunternehmen und den Abschluss von Kooperationspartnerschaften innerhalb Deutschlands ein weitgehend flächendeckendes Zustellnetz aufgebaut.

Obwohl der Marktanteil der Deutschen Post AG in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist, lag er im Jahr 2006 immer noch bei über 90 % (Abbildung 2). Betrachtet man nur das bereits liberalisierte Segment des Briefmarktes, so haben die Konkurrenten der Deutschen Post mittlerweile einen Marktanteil von knapp 17 % erobern können (Bundesnetzagentur 2006, S. 24). Die Deutsche Post rechnet damit, nach der vollständigen Aufhebung des Briefmonopols bis zu 20 % Marktanteile zu verlieren (Zumwinkel 2007). Um diesen Marktverlust zu kompensieren, hat sich die Deutsche Post in den letzten Jahren durch zahlreiche Akquisitionen im Ausland zu einem der führenden internationalen Logistikkonzerne entwickelt (Wehner 2005, S. 15ff.).

Die Entwicklung des deutschen Briefmarktes zeigt insgesamt bereits seit Jahren eine stagnierende Tendenz (Bundesnetzagentur 2007, S. 115). Für die Zukunft gehen die meisten Prognosen davon aus, dass dieser Trend anhält oder dass der Briefmarkt aufgrund weiterer Substitution durch elektronische Medien sogar schrumpfen wird. Vor dem Hintergrund eines im Wesentlichen gesättigten Marktes vollzieht sich der Wettbewerb im Postsektor deshalb in erster Linie als ein über Preiskonkurrenzen ausgetragener Verdrängungswettbewerb (Input Consulting 2006b, S. 38). Für eine personalintensive Branche wie die Post mit einem hohen Personalkostenanteil ist es deshalb nahe liegend, dass die Lohn- und Arbeitskosten in den Mittelpunkt des Wettbewerbs rücken.

Abb. 1: Postunternehmen in Deutschland nach Umsatzgröße 2006
- in % -



4

Auswirkungen der Liberalisierung auf Beschäftigung

4.1 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG BEI DER DEUTSCHEN POST AG

Vor Beginn der Liberalisierung Ende der 1980er Jahre hatte die damalige „Deutsche Bundespost Postdienste“ noch knapp 400.000 Beschäftigte (Lotz 2007; Scheurle 2001). In den 1990er Jahren ist die Anzahl der Beschäftigten kontinuierlich gesunken und erreichte im Jahre 1998 mit etwa 260.000 ihren historischen Tiefpunkt (Tabelle 1). Seither hat der Beschäftigtenstand wieder deutlich zugenommen und lag Ende 2006 bei über 520.000 Mitarbeitern. Der

Beschäftigtenzuwachs ist allerdings nahezu ausschließlich auf Firmenübernahmen im Ausland zurückzuführen. Der Anteil der in Deutschland tätigen Postbeschäftigten ist hingegen auch nach 1998 weiter zurückgegangen und dürfte mittlerweile bei deutlich unter 50 % liegen. Ebenfalls kontinuierlich gesunken ist der Anteil der Beamten, der vor der Liberalisierung noch bei über 50 % lag und heute mit etwas mehr als 62.000 Beschäftigten noch etwa 12 % beträgt.

Einen starken Rückgang der Beschäftigung gab es insbesondere im Briefsektor, der seit den 1990er Jahren umfangreichen Rationalisierungsmaßnahmen unterzogen wurde (Scheurle 2001). Während Anfang der 1990er Jahre noch 75 % der Briefe von Hand sortiert wurden, werden heute fast 90 % maschinell verarbeitet. Ab 2000 sorgten außerdem organisatorische und tarifpolitische Maßnahmen für den Abbau von

Abb. 2: Marktanteile im deutschen Briefmarkt 1998-2006 - in % -

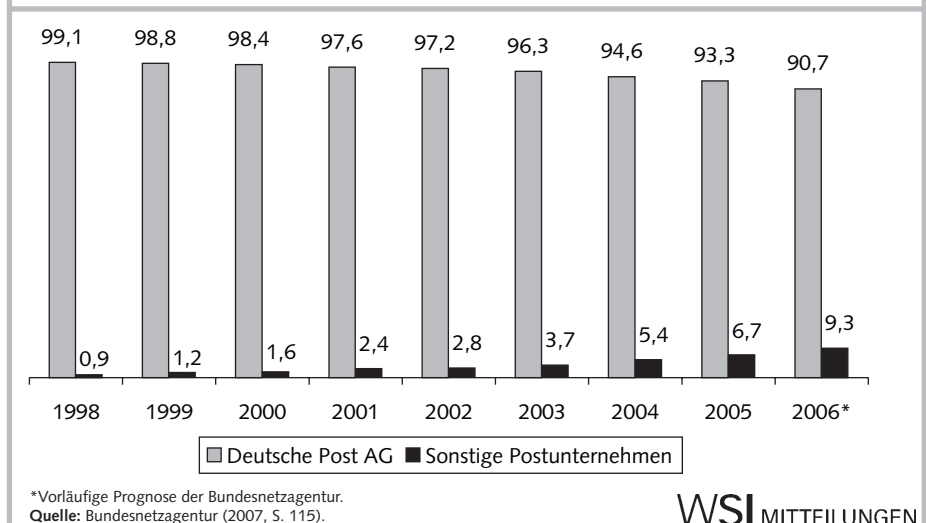


Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Post World Net*

	Beschäftigte	Vollzeit- äquivalente	Inland** (Vollzeit- äquivalente)	Beamte	Briefsparte (Vollzeit- äquivalente)
1995	308.502	268.512			
1996	287.695	250.131			
1997	270.817	233.350			
1998	260.520	223.863			
1999	301.229	264.424			142.332
2000	324.203	284.890	227.092		140.613
2001	321.369	283.330	223.555	77.688	137.130
2002	371.912	334.952	219.067	73.157	133.692
2003	383.173	348.781	207.398	70.130	133.651
2004	379.828	340.667		67.618	126.913
2005	502.545	455.115		64.491	125.282
2006	520.112	463.350		62.560	129.922

* jeweils zum 31. Dezember eines Jahres;
 ** seit 2004 werden keine separaten Daten für Deutschland mehr ausgewiesen.
 Quelle: Deutsche Post World Net, Geschäftsberichte 1997–2006.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 2: Beschäftigte im lizenzierten Briefsektor (Jahresdurchschnitt)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Veränderung 1999–2005	
Deutsche Post AG	177.188	166.773	162.165	154.903	153.546	151.180	148.840	-28.348	-16,0 %
Wettbewerber	17.650	20.555	21.792	23.722	28.328	34.410	46.175	+28.507	+161,5 %
Gesamt	194.838	187.328	183.957	178.625	181.874	185.590	195.015	+177	+0,1 %

Quelle: Bundesnetzagentur (2007, S.121), eigene Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 3: Beschäftigtenstruktur bei der Deutschen Post AG und den Wettbewerbern (2005)

	Deutsche Post AG		Wettbewerber		Gesamt	
Vollzeitbeschäftigte	93.103	62,6 %	8.436	18,3 %	101.539	52,1 %
Teilzeitbeschäftigte	49.626	33,3 %	10.327	22,3 %	59.953	30,7 %
Geringfügig Beschäftigte	6.100*	4,1 %	27.412	59,4 %	33.512	17,2 %
Beschäftigte gesamt	148.840	100 %	46.175	100 %	195.015	100 %

* Die Gesamtzahl der Minijobber im Jahresdurchschnitt setzt sich aus ca. 4.000 Minijobbern in Post-Service Filialen, 900 dauerhaft geringfügig Beschäftigten und 1.200 kurzfristig geringfügig Beschäftigten zusammen.

Quelle: Bundesnetzagentur (2007, S.121ff.); DPWN (2007b); eigene Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

Arbeitsplätzen: Die Arbeitsverdichtung nahm über vergrößerte Zustellbezirke zu, die Zahl der Briefkästen wurde reduziert und die Entleerung mitunter an Subunternehmen vergeben. Ende 2006 lag die Anzahl der Beschäftigten (umgerechnet in Vollzeitkräfte) im Briefsektor (inklusive Auslandsbeschäftigte) bei knapp 130.000 Personen (DPWN 2007a).

Der massive Beschäftigungsabbau hat dazu beigetragen, dass die Anfang der 1990er Jahre noch mit hohen Defiziten arbeitende Bundespost in ein höchst profitables Unternehmen umgewandelt werden konnte. 2006 betrug der Konzerngewinn (EBIT) 2,3 Milliarden Euro und hat sich damit gegenüber dem Jahr 1999 mehr als verdoppelt (ebd.). Mehr als die Hälfte des Konzerngewinns stammt hierbei nach wie vor aus dem Briefgeschäft.

4.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG AUF DEM GESAMTEN BRIEFMARKT

Nach der sukzessiven Öffnung des Briefmarktes hat die Deutsche Post AG zwischen 1999 und 2005 nach Angaben der Bundesnetzagentur im lizenzpflichtigen Briefbereich etwa 29.000 Arbeitsplätze abgebaut, während im selben Zeitraum die neuen konkurrierenden Postunternehmen etwa die gleiche Anzahl von neuen Arbeitsplätzen geschaffen haben (Tabelle 2). Demnach ist heute etwas weniger als ein Viertel aller Arbeitnehmer im Briefsektor bei den neuen Postunternehmen beschäftigt.

Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur bestehen zwischen der Deutschen Post AG und ihren Konkurrenzunternehmen nach wie vor sehr große Unterschiede. Während die Beschäftigten bei der Deutschen Post zu

kapp 63 % Vollzeit arbeiten, sind es bei den Wettbewerbern gerade einmal 18 % (Tabelle 3). Dagegen stützen sich die neuen Postunternehmen zu knapp 60 % auf geringfügig Beschäftigte, während diese Beschäftigtengruppe bei der Deutschen Post mit 4 % noch immer eher marginal ist. Allerdings weist die Bundesnetzagentur (2007, S. 122) darauf hin, dass die Deutsche Post mittlerweile mehr als 1.800 Subunternehmen beauftragt, die ebenfalls mit einer hohen Anzahl von geringfügig Beschäftigten arbeiten dürften. Berücksichtigt man insgesamt die Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur, so hat das Beschäftigtenvolumen im Briefsektor (kalkuliert in Vollzeitkräften) zwischen 1999 und 2004 um 10 %, d.h. um mehr als 15.000 Vollzeit Arbeitsplätze abgenommen (Input Consulting 2006, S. 24).

5

Auswirkungen der Liberalisierung auf Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik

5.1 ARBEITSBEDINGUNGEN UND TARIFFPOLITIK BEI DER DEUTSCHEN POST AG

Nachdem die Gewerkschaften die Privatisierung der Deutschen Bundespost nicht verhindern konnten, ging es seit Beginn der 1990er Jahre vor allem darum, die arbeits- und beschäftigungspolitischen Folgen der Restrukturierung zu bearbeiten (Völlings 2004; Wehner 2005). Aus Sicht der Deutschen Post AG gab es hierbei einen „Grundkonsens“ zwischen Management, Betriebsrat und Gewerkschaft, wonach die Restrukturierung ohne betriebsbedingte Kündigungen bewältigt werden sollte (Scheurle 2001, S. 4). Dahinter verbirgt sich auch die Tatsache, dass die Gewerkschaften bei der Deutschen Post AG immer recht stark verankert waren und auch heute nach eigenen Angaben immer noch einen Organisationsgrad von knapp 80 % aufweisen. In der Tat wurde der massive Beschäftigungsabbau bislang ausschließlich über die natürliche Fluktuation sowie die extensive Nutzung von Frühpensionierungen, Altersteilzeit, Abfindungsverträgen und anderen Maßnahmen organisiert (Wehner 2005, S. 44). Aus gewerkschaftlicher Sicht musste dieser „Grundkonsens“ jedoch erst

1995 in dem bislang längsten Streik in der Geschichte der Deutschen Post erkämpft werden, in dessen Folge sich die Deutsche Post AG bereit erklärt hat, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten (Völlings 2004).

Im Juli 2003 wurde diese Politik in einem „Beschäftigungspakt“ zwischen der Deutschen Post AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) weiter fortgeschrieben, in dem für die Beschäftigten der Unternehmensbereiche Brief und Express betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. März 2008 ausgeschlossen werden. Außerdem verpflichtete sich das Unternehmen, die Fremdvergabe bei der Brief- und Paketzustellung zu begrenzen. Im Jahr 2006 wurden die wesentlichen Regelungen des Beschäftigungspaktes bis zum 31. Dezember 2009 verlängert (Teuscher 2006, S. 7).

Als Gegenleistung für die von der Deutschen Post AG betriebene Politik eines „sozialverträglichen Personalabbaus“ waren die Gewerkschaften im Rahmen von Tarifvereinbarungen zu einigen substantiellen Zugeständnissen bereit, die zu einer deutlich höheren Flexibilität der Arbeitsorganisation und zu teilweise empfindlichen Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen geführt haben (Völlings 2004; Wehner 2005). Hierzu gehören u.a. die „freiwillige“ Akzeptanz längerer Arbeitszeiten, der Einsatz von mehr Teilzeitkräften, der Verzicht auf arbeitsfreie Tage, die Versetzung von Beschäftigten und die Nutzung von Änderungskündigungen. Außerdem wurden für die neu gegründeten Tochtergesellschaften der Deutschen Post außerhalb der Briefsparte eigene Tarifverträge abgeschlossen, die teilweise deutlich unterhalb der bestehenden Tarifstruktur liegen.⁵

Im Mittelpunkt der tarifvertraglichen Anpassung an die neuen Bedingungen eines liberalisierten Briefmarktes stand hingegen die Entwicklung eines neuen Rahmentarifvertrages, mit dem 2001 zunächst für die Arbeiter und 2003 dann auch für die Angestellten ein neues Entlohnungs- und Eingruppierungssystem eingeführt wurde. Das Ziel dieser Tarifvertragsreform bestand darin, die Entlohnungsstruktur endgültig von dem Vorbild des öffentlichen Dienstes zu lösen und zugleich das Entlohnungsniveau deutlich abzusenken. De facto ist auf diesem Wege eine neue „Zwei-Klassen-Tarifstruktur“ entstanden, in der einerseits der Besitzstand der Altbeschäftigten gesichert wurde, während andererseits die

Neueingestellten je nach Lohngruppe bis zu 30 % Einkommenseinbußen hinnehmen mussten. So verdiente z. B. 2006 ein 35 Jahre alter Fahrradzusteller im fünften Beschäftigungsjahr mit Besitzstandregelung 34.677 Euro. Das Jahresgehalt desgleichen Zustellers ohne Besitzstandregelung lag demgegenüber nur bei 24.580 Euro (DP-WN 2006). Gegenwärtig fallen noch etwa drei Viertel aller Beschäftigten unter den Tarifvertrag „DP AG Besitzstand“, während etwa ein Viertel sich mit den niedrigeren Löhnen des „DP AG Tarifvertrag“ zufriedengeben muss, der sich beim Lohnniveau am Tarifvertrag für das Speditionsgewerbe in Nordrhein-Westfalen orientiert.

5.2 ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DEN NEUEN POSTUNTERNEHMEN

Im Gegensatz zur Deutschen Post AG existiert bislang in keinem der neu entstandenen Postunternehmen ein Tarifvertrag (Input Consulting 2006b, S. 50). Ähnlich schwach entwickelt sind die betrieblichen Interessenvertretungen. Nach den Ergebnissen einer von Input Consulting im Dezember 2006 vorgelegten Studie gab es lediglich in 3,5 % aller betriebsratsfähigen Postunternehmen einen Betriebsrat (ebd., S. 58). Aufgrund der eher kleinbetrieblichen Struktur der neuen Postunternehmen und der großen Anzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse (befristet Beschäftigte, Minijobber usw.), die eine hohe Fluktuationsrate mit sich bringen, ist es für die Gewerkschaften besonders schwierig, in diesen Bereichen Mitglieder zu gewinnen und betriebliche Interessenvertretungsstrukturen aufzubauen. Hinzu kommt, dass die Bildung von Betriebsräten in einigen Unternehmen teilweise massiv durch die Geschäftsleitung behindert wurde. Insgesamt scheinen die Arbeitsbeziehungen in vielen der neuen Postunternehmen durch eine „autoritär-hierarchische“ Unternehmens- und Führungskultur geprägt zu sein: In vielen Unternehmen kann „die von der Unternehmensleitung erwartete Arbeitsleistung ... nach Auffassung des Managements offensichtlich nur durch ständigen ‚Druck von oben‘ sichergestellt werden, vor allem auch deshalb, weil andere Anreizsysteme – wie ein leistungsgerechtes Einkommensniveau, ein gesicherter Arbeitsplatz und ein angenehmes Betriebsklima – als Motivationsmittel nicht zur Verfügung stehen“ (ebd., S. 59f.).

Angesichts der fehlenden betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen und tarifvertraglichen Regelungen existieren bei den neuen Postunternehmen im Vergleich zur Deutschen Post AG deutlich schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen. Nach der Untersuchung von Input Consulting liegen die durchschnittlichen Lohnkosten bei den beiden Hauptkonkurrenten PIN Group und TNT je nach Beschäftigtengruppe zwischen 30 % und 60 % unterhalb der Deutschen Post AG (ebd., S. 90). Die meisten neuen Briefdienstunternehmen zahlen ihren Zustellern einen Stundenlohn zwischen 6,50 und 8 Euro in Westdeutschland und zwischen 5 und 7 Euro in Ostdeutschland (ebd., S. 48).

Nach einer vergleichenden Übersicht von ver.di zahlt die PIN AG in Berlin einem 35 Jahre alten Zusteller einen garantierten Stundenlohn von 5,86 Euro (Tabelle 4). Noch niedriger lag der Stundenlohn mit 5,17 Euro bei der Firma Jurex, die sich insbesondere auf Behördenpost spezialisiert hat. In beiden Unternehmen kann sich der Stundenlohn durch die Zahlung von freiwilligen Prämien theoretisch auf etwas über 8 Euro bei der Pin AG und knapp 7 Euro bei Jurex erhöhen. Demgegenüber liegt der Stundenlohn für einen Zusteller nach dem Tarifvertrag Logistik in Berlin bei 9,47 Euro, während sein Kollege bei der Deutschen Post AG 10,54 Euro pro Stunde erhält. Hinzu kommt, dass der Tarifvertrag der Deutschen Post eine kürzere Wochenarbeitszeit, mehr Urlaubstage und die Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorsieht.⁶

⁵ Mit dem in Düsseldorf ansässigen Unternehmen First Mail existiert auch ein im Briefsektor tätiges Tochterunternehmen der Deutschen Post AG, das mit etwa 80 Beschäftigten keiner Tarifbindung unterliegt. Nach Angaben der Deutschen Post AG handelt es sich hierbei allerdings um einen singulären Fall, der als „Testobjekt“ dient, „um zu studieren, wie das Geschäftsmodell unserer Konkurrenz funktioniert“ (Zumwinkel 2007, S. 194).

⁶ Im Ausland scheint sich die Deutsche Post AG allerdings ähnlich zu verhalten wie die Konkurrenzunternehmen hierzulande. In den Niederlanden weigert sich z. B. die Deutsche Post-Tochter Selekt Mail bis heute, mit den Gewerkschaften Tarifverhandlungen zu führen. Die Löhne bei Selekt Mail liegen nicht nur weit unter dem Niveau des ehemaligen staatlichen Postkonzerns TNT, sondern durch den Einsatz von auf Stücklohnbasis bezahlten „Selbstständigen“ teilweise sogar unterhalb des in den Niederlanden vorgeschriebenen gesetzlichen Mindestlohns (Het Financieele Dagblad vom 21.3.2007).

Tabelle 4: Einkommensbedingungen eines Zustellers* 2006

	PIN AG **	Jurex**	Deutsche Post AG TV	TV Logistik Tarifgebiet Berlin II
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).

WSI MITTEILUNGEN

6

Ansätze für eine (tarif-) politische Re-Regulierung des Postsektors

Vor dem Hintergrund eines stagnierenden Briefmarktes hat die Liberalisierung zu einem intensiven Verdrängungswettbewerb zwischen der Deutschen Post AG und einer Vielzahl neuer Postunternehmen geführt. Angesichts eines fehlenden Flächentarifvertrages, der in der Lage wäre, für die gesamte Branche einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Lohn- und Arbeitskosten zu schaffen, wird der Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen. Die neuen Postunternehmen verfolgen ein Wettbewerbskonzept, dass primär auf prekärer Beschäftigung und Niedrig- oder Armutslöhnen basiert (Input Consulting 2006b).

Die Liberalisierung setzt deshalb insbesondere die Deutsche Post AG weiter unter Druck. Zwar hat sie bereits in der Vergangenheit vielfältige Anstrengungen unternommen, ihre Arbeitskosten zu verringern, womit sie auch zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen beigetragen hat. Doch nach wie vor liegen Arbeitsbedingungen und Arbeitskosten bei der Deutschen Post AG weit über dem Niveau der Konkurrenz. Ohne eine (tarif-)politische Re-Regulierung des Postsektors dürfte der Deutschen Post AG nach dem endgültigen Wegfall des Briefmonopols nur folgende Alternative bleiben: Entweder nimmt sie erhebliche Marktverluste in Kauf, wodurch z. B. bei einem für durchaus realistisch gehaltenen Rückgang des Marktanteils um 20 % insgesamt 32.000 Arbeitsplätze gefährdet wären (Zumwinkel 2007, S. 192); oder sie versucht 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.“⁷

In der politischen Auseinandersetzung um die Liberalisierung des Postsektors gab es von Beginn an die Befürchtung, dass in einem liberalisierten Markt der Wettbewerb primär über Lohn- und Arbeitskosten ausgetragen wird. Um diese Gefahr zu begrenzen, wurde in das 1997 verabschiedete neue Postgesetz eine sogenannte „Sozialklausel“ aufgenommen, nach der die Bundesnetzagentur die Lizenz für den Briefmarkt verweigern kann, wenn „Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind, nicht unerheblich unterschreitet“ (§ 6 Abs. 3 PostG). In der Praxis hat die Bundesnetzagentur diese Bestimmung bislang jedoch nur äußerst restriktiv angewendet und sich darauf beschränkt, bei den neuen Postunternehmen die Art der Beschäftigungsverhältnisse abzufragen. Andere Arbeitsbedingungen wie Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub usw. wurden hingegen von der Bundesnetzagentur gar nicht erfasst (Säcker 2007, S. 11f.). Die öffentliche Kritik an dieser sehr engen Auslegung der „Sozialklausel“ hat dazu geführt, dass die Bundesnetzagentur nun erstmals überhaupt ein Gutachten über die Arbeitsbedingungen im Postsektor in Auftrag gegeben hat, dass Ende Mai 2007 veröffentlicht werden soll. Als Vorbild für die zukünftige Handhabung der „Sozialklausel“ könnte die Politik in der Schweizer Regulierungsbehörde angesehen werden, die bei der Lizenzvergabe einen umfangreichen Kriterienkatalog für die Bestimmung „branchenüblicher Arbeitsbedingungen“ verwendet (Postregulationsbehörde 2007).

Als ein weiterer Ansatz zur Begrenzung des Lohnwettbewerbs ist von Vertretern der

Deutschen Post AG die Einführung eines branchenspezifischen Mindestlohns gefordert worden (z. B. Zumwinkel 2007, S. 194). Das Bundesarbeitsministerium hat diesen Vorstoß bereits aufgegriffen und vorgeschlagen, das Entsendegesetz auch auf den Postsektor auszudehnen. Um mit Hilfe des Entsendegesetzes zu einem branchenspezifischen Mindestlohn zu kommen, müssten die Tarifvertragsparteien jedoch für flächendeckende tarifvertragliche Regelungen sorgen, die über den Haustarifvertrag der Deutschen Post AG hinausgehen. Einfacher wäre es, einen allgemeinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Läge dieser zudem auf einem Niveau, das mit den existierenden gesetzlichen Mindestlöhnen in Westeuropa vergleichbar ist, d.h. zwischen 8 und 9 Euro pro Stunde, so könnte hierdurch tatsächlich eine substanzielle Begrenzung des Lohnwettbewerbs im Postsektor erreicht werden.

Für die Zukunft stellt sich schließlich die Frage, ob es eine Chance gibt, im Postsektor wieder zu flächendeckenden Tarifverträgen zu kommen. Nachdem sich die neuen Postunternehmen lange Zeit geweigert haben, überhaupt mit den Gewerkschaften offiziell in Kontakt zu treten, deutet sich in jüngster Zeit bei einigen Firmen ein Strategiewechsel an. So hat im Januar 2007 die Pin Group als erstes Konkurrenzunternehmen der Deutschen Post AG zusammen mit ver.di eine Vereinbarung unterzeichnet, wonach zukünftig die Arbeitsbedingungen in einem bundesweit geltenden Tarifvertrag geregelt werden sollen (Pin Group/ver.di 2007). Die Tarifverhandlungen hierzu haben im Frühjahr 2007 begonnen. Gleichzeitig sichert die PIN Group ver.di zu, innerhalb des Unternehmens „effiziente Mitbestimmungsstrukturen“ einzurichten (ebd.).

Ein Grund für diesen Strategiewechsel dürfte die zunehmende öffentliche Skandalisierung von Billiglöhnen bei den Postunternehmen sein, die insbesondere der PIN Group das Image vom „Lidl unter den Postdienstleistern“ (die tageszeitung vom 28.2.2006) eingebracht hat. Hierzu wesentlich beigetragen hat ein bereits seit mehreren Jahren laufendes Organisationsprojekt von ver.di in Berlin, in dem es in langwie-

⁷ So der Arbeitsdirektor der Deutschen Post AG, Walter Scheurle, zit. n. Financial Times Deutschland vom 6.2.2007.

riger Arbeit gelungen ist, bei der Berliner PIN AG betriebliche Interessenvertretungsstrukturen aufzubauen (Frank 2007). Darüber hinaus hat ver.di gezielt versucht, die Kunden der PIN AG auf die skandalösen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aufmerksam zu machen. Eine besondere Rolle spielte in diesem Zusammenhang der Berliner Senat, der zu den wichtigsten Großkunden der PIN AG gehört. Letzteres führte zu der paradoxen Situation, dass das Land Berlin zwar einerseits in der Lage war, aufgrund der im Vergleich zur Deutschen Post AG billigeren Tarife der Pin AG Kosten zu sparen. Andererseits haben jedoch zahlreiche PIN-AG-Beschäftigte einen Anspruch darauf, dass ihr niedriges Einkommen durch zusätzliche Sozialleistungen nach Hartz IV aufgestockt wird,

was wiederum zulasten der kommunalen Haushalte geht. Inzwischen hat sich der Berliner Senat dazu entschieden, zukünftig bei allen öffentlichen Aufträgen eine Tariftreueerklärung zu verlangen. Die für den Sommer 2007 anstehende Vertragsverlängerung mit dem Berliner Senat dürfte deshalb auch den letztendlichen Ausschlag für die PIN Group gegeben haben, mit ver.di in Tarifverhandlungen zu treten.

Neben der PIN Group hat mittlerweile mit TNT auch der zweite große Konkurrent der Deutschen Post AG mit ver.di Vorgespräche über die Aufnahme von Tarifverhandlungen geführt. Beide Unternehmen haben sogar nicht mehr ausgeschlossen, dass es zukünftig einen Flächentarifvertrag für die gesamte Branche geben könnte. Ob es tatsächlich gelingt, das der-

zeit äußerst niedrige Lohnniveau bei den privaten Postunternehmen durch Tarifverträge substanziell anzuheben, bleibt jedoch abzuwarten. Die Politik hat es, wie das Beispiel Berlin zeigt, auf jeden Fall in der Hand, diesen Prozess durch die Anwendung von Tariftreueklauseln zu fördern. Schließlich ist es offensichtlich, dass der angegedeutete Strategiewechsel bei einigen großen Postunternehmen auch mit der schwindenden gesellschaftlichen und politischen Akzeptanz einer vollständigen Liberalisierung des Briefmarktes zusammenhängt. Für die Politik ließe sich hieraus das Junktim ableiten, dass ohne eine angemessene (tarif-)politische Re-Regulierung des Postsektors keine weiteren Liberalisierungsschritte folgen dürfen.

LITERATUR

Brandt, T. (2007): Liberalisation, privatisation and regulation of postal services in Europe – First international experiences in the run-up to new European regulations, PIQUE working paper, http://www.boeckler.de/pdf/wsi_pj_piq_post_europe.pdf

Bundesnetzagentur (2006): Neunte Marktuntersuchung für den Bereich der lizenzpflichtigen Postdienstleistungen, Mainz

Bundesnetzagentur (2007): Jahresbericht 2006, Bonn

Cox, H. (1999): Regulierung, Privatisierung und Globalisierung von Post und Telekommunikation. Rückblick und Ausblick über zehn Jahre Post- und Telekommunikationsreform in Deutschland, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte „Privates Eigentum – Öffentliches Eigentum“ 1, Berlin, S. 73–100

Drews, K. (2006): Liberalisation, privatisation and regulation in the German postal services sector, PIQUE country reports on liberalisation and privatisation processes and forms of regulation, Düsseldorf, November [www.boeckler.de/pdf/wsi_pj_piq_sekpost.pdf]

Deutsche Post World Net (2006): Vergleich der Beschäftigungsbedingungen – Analyse Jahresgesamtentgelt, Chart aus der Tarifrunde 2006, Manuskript

Deutsche Post World Net (2007a): Geschäftsbericht 2006, Bonn

Deutsche Post World Net (2007b): Klarstellungen zum Jahresbericht der Bundesnetzagentur, Manuskript

Europäische Kommission (2006): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Änderung der Richtlinie 97/67/EG über die Vollendung des Binnenmarktes für Postdienste. Brüssel, 18.10., KOM(2006) 594 endgültig

Frank, B. (2007): PIN-AG: Hat die unendliche Geschichte jetzt ein Ende?, in: betrieb & gewerkschaft Intern 1, Berlin, S. 7–8

Haas, R./Auer, H./Keseric, N./Stefanescu, G. (2004): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der Europäischen Union und Österreich. Auswirkungen auf Preise, Qualität, Versorgungssicherheit und Universaldienste in den Sektoren Energie und Post, Arbeiterkammer Wien, Studien zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen Band 3, Wien

Input Consulting (2006a): Im Gleichklang? Befunde zur Liberalisierung und Regulierung des Postsektors in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, Stuttgart

Input Consulting (2006b): Liberalisierung und Prekarisierung – Beschäftigungsbedingungen bei den neuen Briefdienstleistern in Deutschland, Dezember, Stuttgart

Lippert, I. (2005): Öffentliche Dienstleistungen unter EU-Einfluss. Liberalisierung – Privatisierung – Restrukturierung – Regulierung, Berlin

Lotz, W. (2007): Die deutsche Post von der Postreform I bis zum Börsengang 1989–2000, Frankfurt a. M.

Pin Group/ver.di (2007): Vereinbarung 29. Januar, Berlin

Postregulationsbehörde (2007): Dokumentation: Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen als Konzessionsvoraussetzung, 8. Januar, Bern

Raza, W./Wedl, V./Angelo, S. (2004): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen. Eine konzeptuelle, begriffliche und rechtliche Einführung ins Thema, Arbeiterkammer Wien, Studien zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen Band 1, Wien

Säcker, F. (2007): Soziale Schutzstandards im Postregulierungsrecht. Rechtsgutachten für die Bundesnetzagentur für Elektrizität, Post, und Eisenbahn, Januar, Berlin

Scheurle, W. (2001): Vom Sondervermögen des Bundes zum Konzern Deutsche Post World Net, Beitrag für das Symposium zur Verwaltungsmodernisierung am 6./7. 12. 2001 in Herne [www.im.nrw.de/inn/seiten/vm/herne_01/vortraege/scheurle.pdf]

Teuscher, F. (2006): Schutz vor Fremdvergabe in der Paketzustellung verlängert, in: bewegen 12, S. 7

ver.di (2007): Entwicklungen im Bereich „Neue Briefdienstleister“, Bundesfachgruppenvorstand Postdienste, 5./6. Februar, Manuskript

Völlings, H. (2004): Die Privatisierung und Deregulierung des Postsektors, in: Lorenz, F./Schneider, G. (Hrsg.): Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden, Hamburg, S. 76–80

Wehner, E. (2005): Von der Bundespost zu den Global Players Post AG + Telekom AG. Profiteure und Verlierer der Privatisierung, Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung, ISW-Report 64, München

Zumwinkel, K (2007): „Das kostet 32.000 Jobs“, Interview mit Klaus Zumwinkel, in: Stern Nr. 13 vom 22.3., S. 192–195

Call for Papers

Der SAMF plant in Kooperation mit dem WSI und dem SFB 580 seine Jahrestagung 2007 zum Thema

Arbeitsmarkt und Sozialpolitik Kontroversen um Effizienz und Sicherheit

13. und 14. Dezember 2007 in Berlin

Arbeitsmärkte sind durch eine Zunahme an Flexibilität und Mobilität gekennzeichnet. Inwieweit sich hieraus Chancen und Risiken ergeben, ist u.a. von der Ausgestaltung der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Gestaltung abhängig. Ziel der Tagung ist es, die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Funktionsvoraussetzungen für flexible Arbeitsmärkte näher zu bestimmen, die sowohl Effizienz- als auch Sicherheitskriterien entsprechen.

Vortragsvorschläge sind für folgende zwei Themenfelder willkommen:

Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmärkten und Sozialpolitik

Die Beiträge sollen analysieren: Welche Anforderungen an Qualifizierung, soziale Sicherung und Leistungsbereitschaft stellen flexible Arbeitsmärkte? In welcher Weise tragen die derzeitige Sozial- und Arbeitsmarktpolitik des Staates sowie jene von Unternehmen oder Tarifparteien dazu bei, soziale und ökonomische Risiken sowie Investitions- und Planungsunsicherheit zu fördern oder zu vermindern? Welche Personengruppen sind positiv oder negativ betroffen? Inwieweit sind zentrale Bereiche der gesellschaftlichen Reproduktion wie Bildung, Engagement, Fertilität etc. durch zunehmende Flexibilität und Mobilität auf Arbeitsmärkten gefährdet?

Effizienz und Sicherheit: Sozialpolitische Wege in Europa

In Europa werden unterschiedliche Wege beschritten, um Effizienz und soziale Sicherheit auf Arbeitsmärkten zu steigern. In den Beiträgen sollen die Erfahrungen mit unterschiedlichen institutionellen Regelungsformen des Arbeitsmarktes und mehr oder minder kommodifizierenden und segmentierenden sozialen Sicherungssystemen vorgestellt werden. So sollen sie Antwort geben auf die Frage: Welche Erfahrungen lassen sich im positiven oder negativen Sinne als beispielgebend für Deutschland kennzeichnen?

Abstracts mit max. 2.500 Zeichen sollen bis zum **22. Juli 2007** in elektronischer Form (vorzugsweise als pdf-Datei) an Helga-Faasch@boeckler.de geschickt werden. Die Benachrichtigung über die Annahme eines Beitrags erfolgt bis zum 15. August 2007.

Juroren und Organisatoren sind:

PD Dr. Matthias Knuth (Institut für Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg/ Essen);
Prof. Dr. Bernd Reissert (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim);
Dr. Hartmut Seifert (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf);
Dr. Barbara Skripski (Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz, Berlin);
PD Dr. Olaf Struck (Inst. f. Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena und SFB 580).