

Analysen zur Post

Analysen der DKP zur Post

Heft 1

2021



Die Broschüre “Analysen zur Post, Heft 1” stellt die von unserer Partei zusammengestellten Analysen aus dem Jahr 2021 zusammen. Unsere Analysen wurden hier gesammelt und mit einem aktuellen Vorwort versehen. Es wird als Heft 4 der Schriftenreihe der DKP Betriebsgruppe Post Kassel veröffentlicht.



Deutsche Kommunistische Partei
Betriebsgruppe Post Kassel

bg-post-kassel.dkp.de
bg-post-kassel@dkp.de
[instagram.de/dkp_bg_post](https://www.instagram.de/dkp_bg_post)

Schriftenreihe der DKP Betriebsgruppe Post Kassel, Heft 4
Kassel, Oktober 2026



Inhalte

Vorwort der DKP Betriebsgruppe Post Kassel	4
<i>Tim Laumann:</i> Weihnachten in Endlosschleife. Wie Beschäftigte bei der Post mit der extremen Belastung während der Pandemie umgehen, Unsere Zeit, 4.6.2021.	6
<i>Tim Laumann:</i> Auszubildende ausbilden? Der Deutschen Post ist das zu teuer, Unsere Zeit, 11.6.2021.	9
<i>Tim Laumann:</i> Mehr Druck, mehr Kontrolle Post AG: Digitalisierung am Beispiel der Zustellvermerke, Unsere Zeit, 30.6.2021.	11
<i>Tim Laumann:</i> Picker, Packer und Docker Über die Kampfbedingungen des Logistikproletariats, Unsere Zeit, 5. November 2021.	14



Sagen, was ist!

Jetzt 6 Wochen kostenlos testen

Her mit dem ganzen Leben!

Kein Kommentar.com.Klatsch

Ich möchte gerne:
Die UZ sechs Wochen gratis probelesen (Print & Online).
☐ Print ☐ Online ☐ Print & Online
Der Bezug endet automatisch

☐ Weitere Informationen über die DKP

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail

Einsenden an: CommPress Verlag GmbH, Hoffnungstr. 18,45127 Essen / Mail: abo@unsere-zeit.de

Vorwort der DKP

Betriebsgruppe Post Kassel



2020 begann die planmäßige Verankerung unserer Partei bei der Post in Kassel. Diese Tätigkeit war verbunden mit einer umfassenden Arbeit zur Betriebsanalyse. Beides, die Verankerung im Betrieb durch die Kader der Partei wie die Betriebsanalyse sind notwendige Schritte der Parteiarbeit im Betrieb.

Die ersten Artikel erschienen im Sommer 2021 in der UZ und befassten sich mit der Verschärfung der Situation unter Corona-Bedingungen. Sie sind Ausdruck des Versuches unserer Partei, die Analyse an konkreten Bedingungen zu beginnen. Die Betriebsanalyse anhand der Ansprüche der DKP ist ohnehin ein langfristiger Prozess, über den die alltägliche Arbeit, die tagtäglichen Kämpfe nicht vergessen werden dürfen. An unserem Herangehen lässt sich folglich auch die Schwerpunktsetzung unserer Partei in der Analyse nachvollziehen: Immer und grundsätzlich nah an den alltäglichen Problemen der Arbeiter, orientiert langfristig an der anti-monopolistischen Strategie der DKP, die von uns eine umfassende Betriebsanalyse fordert.

Bereits im ersten Artikel (UZ, 4.6.2021) werden Schlussfolgerungen hin zur Analyse der **Zugänge zum Klassenbewusstsein** gezogen: Das Unternehmen verdient am Arbeiterstolz, setzt massiv indirekte Steuerung ein, während gleichzeitig die Arbeitsbedingungen verschlechtert werden, Beamte durch angelernte Kräfte ersetzt werden, die Grundlage für die hohe Identifikation mit dem eigenen Betrieb also unterlaufen wird. Dieser Widerspruch: die indirekte Steuerung gleichzeitig zu nutzen und ihr auf der anderen Seite die Grundlage zu entziehen, bot später Anknüpfungspunkte in der politischen Auseinandersetzung.

Seit dem Sommer 2020 schwelte die Auseinandersetzung um den eigenständigen Einsatz der Auszubildenden in der Zustellung, die Einbindung der Ausbildung in die Arbeit, die für die Anlernkräfte ohnehin gemacht wird, zeigt, in welche Richtung die **Dequalifizierungsstrategie der Post** geht.

In unserer dritten Analyse (30.6.2021) befassen wir uns mit Elementen der Digitalisierung. Damit werden Arbeitsabläufe sichtbarer, die Zusteller also leichter zu überwachen. Auch das Thema der **Überwachung** ist eines, dass sich seitdem durch die Analysen und unsere tägliche Arbeit zieht.

Die gewonnenen Erkenntnisse mussten jedoch in den größeren Zusammenhang eingeordnet werden. Das taten wir im November 2021 mit der ersten größeren Analyse, in der wir die Arbeitsbedingungen bei der Post und bei Amazon verglichen: Beide reagieren auf den **technischen Fortschritt mit der Dequalifizierung**, der Unterschied ist zum einen die bestehende Belegschaft und deren erkämpfte Rechte (das historisch-moralische Element bei Marx) und zum anderen das bestehende Kräfteverhältnis. Gleichzeitig warfen wir einen Blick auf die Branche insgesamt: Die Paketmengen steigen, die Löhne steigen kaum, hingegen verstärkt sich die Binnendifferenzierung zwischen Orten mit und ohne Tarifvertrag. Ein deutliches Zeichen dafür, inwieweit die Sozialpartnerschaft von der Kapitalseite bereits aufgekündigt ist. Wir erklären die Unterschiede zwischen Post und Amazon durch das in den Betrieben herrschende Kräfteverhältnis und diskutieren, inwieweit der jeweilige Vergleich in der betrieblichen Agitation zur Schaffung von Klassenbewusstsein genutzt werden kann.

Tim Laumann:
Weihnachten in Endlosschleife.
Wie die Beschäftigten bei der
Post mit der extremen
Belastung in der Pandemie
umgehen,
Unsere Zeit, 4.6.2021.

Die stellvertretende Teamleiterin bei der Morgen-Info hat dunkle Ringe unter den Augen. „Ich weiß, viele von euch gehen mit Schmerzmitteln schlafen – ich auch“, sagt sie. Die Kollegen stehen ihr gegenüber im Halbkreis und wissen nicht, was sie tun sollen angesichts der ständigen hohen Arbeitsbelastung. Ihre direkte Vorgesetzte ist nicht der Gegner, auch wenn sie seine Interessen jetzt in diesem Moment vertritt. Und klären kann man das hier auch nicht. Also ballen sie die Faust in der Tasche und schweigen.

„Starkverkehr“, so heißen bei der Post die Wochen direkt vor Weihnachten, in denen besonders hohe Mengen an Paketen und Warensendungen durch die Paketzentren in die Zustellung laufen. In diesen Wochen ist die Belastung der Paket- und Briefzusteller besonders hoch. In der Corona-Pandemie ist der Starkverkehr zum Dauerzustand geworden, der nunmehr schon mehr als ein Jahr anhält. Der Post bringt dies eine immense Steigerung des Profits. Das ist allerdings kein Grund für das Unternehmen, mehr Personal einzustellen oder eine bessere Ausstattung anzuschaffen. Und: Mitten in diese Zeit fiel die Neubemessung der Zustellbezirke in vielen Niederlassungen. Dabei kamen Straßen hinzu, das bedeutet vor allem bei der morgendlichen Sortierung der Post eine zusätzliche Belastung.

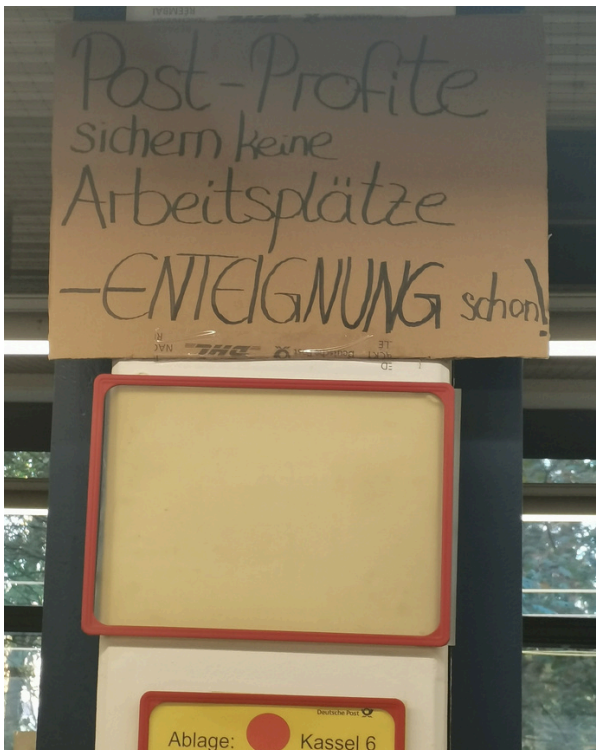
Betriebsräte berichten von einer schnelleren „Zurruhesetzung“ vor allem von Beamten des „einfachen Dienstes“, wegen „Dienstunfähigkeit“. Sie können sich nicht mehr vorstellen, in diesem Bereich zu arbeiten, und gehen deshalb in Rente. Die Post wiederum ist froh über jeden Beamten, den sie loswerden kann. Ein Zusammenhang mit den ständig wachsenden Bezirken liegt nahe.

Angeblich können, so das Unternehmen, derzeit keine Jobs im einfachen Dienst angeboten werden. Geht man allerdings morgens durch einen Zustellstützpunkt, an dem die Post sortiert und die Zustellung vorbereitet wird, fällt auf, wie viele Kräfte fehlen. Vor allem an sogenannten Vorverteilkräften mangelt es. Sie müssen die nach Leitzahlen vorsortierten Postsendungen auf die Bezirke verteilen. Schaffen sie die Arbeit nicht, helfen häufig Zustellerinnen und Zusteller oder Azubis aus. Von dieser Kollegialität unter den Beschäftigten profitiert aber das Unternehmen, weil so gewährleistet wird, dass es trotz Personalmangels zu keinen Verzögerungen im Betriebsablauf kommt – und der Rubel rollt.

Ähnlich funktioniert es bei den eingespielten Teams in der Zustellung: Viele helfen sich untereinander, wenn Zustellbezirke sonst nicht zu schaffen sind. So verteilen sich die Überstunden und nicht eingehaltenen Pausenzeiten auf die Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitsverdichtung führt dazu, dass die Zustellerinnen und Zusteller richtiggehend durch den Zustellbezirk rennen, um das Pensum zu schaffen. Das Unternehmen profitiert vom „Arbeiterstolz“, der positiven Haltung zum Gebrauchswert der eigenen Arbeit, und von der Kollegialität unter den Kolleginnen und Kollegen. Die Beschäftigten ringen darum, dass es kaum „Abbrüche“ gibt – also keine Einstellungen der Zustellungen zum Ende der Dienstzeit, die für die Post Geldeinbußen bedeuten würden.

Der Grund dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen so kämpfen müssen, ist die Einsparpolitik, die der Post steigende Profite sichern soll. Seit der Privatisierung in den Jahren von 1989 bis 1998 wurde in einzelnen Niederlassungen, wie Kollegen vor Ort berechnen können, ein Drittel der Beschäftigten eingesparspart. Steffen Stierle berichtete in der „jungen Welt“ von 173.000 weggefallenen Stellen im Zeitraum von 1989 bis 2006. Massiv werden Befristungen, Teilzeit- und Minijobs eingesetzt.

Die Gewerkschaft ver.di nennt das Vorgehen „Steuerung über Ergebnisse“ oder „indirekte Steuerung“: Den Arbeiterinnen und Arbeitern werden wenige formale Vorgaben gemacht, vielmehr wird die „Eigenverantwortung“ ausgenutzt, um den Beschäftigten bestimmte Leistungen unter Bedingungen abzuverlangen, die sie nicht beeinflussen können. Mit diesem Thema befassen sich unter anderem das 2019 erschienene Buch „Das unternehmerische Wir“, eine aktuelle Studie zur Arbeitsverdichtung (siehe ver.di-Publik 2/2021), und die aktuelle Ausgabe des Jahrbuchs „Gute Arbeit“ (2021). Zwei gewerkschaftliche Strategien sind zu beobachten: Die einen nehmen die „indirekte Steuerung“ als Möglichkeit der Selbstverwirklichung an und wollen sie verbessern, die anderen setzen auf den Aufbau kollektiver Strukturen vor Ort, um Gegenmacht entfalten zu können. Letztere Vorgehensweise ist der Anknüpfungspunkt für die Kommunistinnen und Kommunisten im Betrieb.



Sichtagitation im Betrieb

Tim Laumann: Auszubildende ausbilden? Der Deutschen Post ist das zu teuer Unsere Zeit, 11.6.2021.

Im Dezember 2020 informierten viele Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) in den Niederlassungen der Deutschen Post über die Absichten des Unternehmens, die Konzernbetriebsvereinbarung zur Ausbildung von „Fachkräften für die Kurier-, Express- und Postdienstleistung“ kündigen zu wollen. Bei diesen Fachkräften handelt es sich um Zusteller, landläufig auch „Postboten“ genannt.

Die Kapitaleseite schlug zudem vor, den selbstständigen Einsatz der Post-Azubis vorzuziehen. Bis jetzt schickt die Deutsche Post Azubis im 7. Monat das erste Mal allein in einen Bezirk – offiziell. Inoffiziell ist das Personalmanagement häufig so auf Kante genäht, dass solche Einsätze früher vorkommen. Das neue Konzept sah vor, dass der erste eigenständige Einsatz im dritten oder vierten Ausbildungsmonat stattfinden sollte – und somit innerhalb der Probezeit von vier Monaten. Regelmäßig sollte der selbstständige Einsatz nach spätestens sechs Monaten werden.

Dahinter stehen vermutlich drei Grundgedanken: Zum einen ist die Zunahme der Arbeitsbelastung bei der Umstellung von gemeinsamer Zustellung auf den eigenständigen Einsatz enorm. In der Probezeit können so Auszubildende besser aussortiert werden. Zum zweiten sind Auszubildende in der Zustellung, wenn sie alleine arbeiten, für das Unternehmen billige Arbeitskräfte. Eine Ausbildung im engeren Sinne findet dann in dieser Praxiszeit nicht statt.

Der dritte Gedanke ist grundlegender: In den Monaten zuvor war die Zuständigkeit für die Auszubildenden verlagert worden – aus der Personalabteilung in die Abteilung der Zustellung, konkret in die Zustellstützpunkte mit Leitungsfunktionen. Dort übernahmen sogenannte „Coaches“ die Ausbildung. Diese waren bis dato zuständig für die Einweisung von „Anlernkräften“, die eine zweiwöchige Kurzausbildung erhalten und dann in die Zustellung gehen. Es liegt nahe, diese Entwicklung mit der gekündigten Konzernbetriebsvereinbarung in einen Zusammenhang zu stellen.

Die Einsparung von Kräften, zuerst in der Personalabteilung, perspektivisch weitergehend mit einer deutlich geringeren Anzahl an Auszubildenden, scheint zu locken. Die ersten Kurse, die die Auszubildenden im Rahmen des betrieblichen Unterrichts besuchen, sind auch bereits dieselben wie diejenigen, die die Anlernkräfte durchlaufen.

Die Gesamt-JAV stellte sich gegen das neue Konzept. Das Unternehmen reagierte nun, allerdings nicht offiziell. Gleichzeitig sickerte aber an gewerkschaftliche Kreise durch, dass es einen „Einstellungsstopp“ für neue Auszubildende in der Zustellung geben soll – JAVen vor Ort nennen das Erpressung. Gewerkschaftliche Betriebsgruppen bei der Post kritisieren in den Betriebszeitungen scharf das Vorgehen der Geschäftsleitung.

Diese Auseinandersetzung spielte auf den vor kurzem stattgehabten Jugend- und Auszubildendenversammlungen eine Rolle, auch wenn die Gesamt-JAV offenbar nicht darauf orientiert, die Auszubildenden einzubeziehen und sie zu mobilisieren, um diesen Angriff abzuwehren. Auf Nachfrage hieß es, man sei in den Diskussionen mit der Konzernleitung „richtig frech“. Aber auch eine „freche“ Stellvertreterpolitik bleibt Stellvertreterpolitik und wird die unteren JAV-Gremien genauso wenig wie die Auszubildenden auf die Auseinandersetzung vorbereiten und diese konfliktorientiert führen können. Anknüpfend an diese Erkenntnis können kämpferische Gewerkschafter vor Ort Jugendaktive zur Unterstützung ihrer JAVen bilden.

Tim Laumann

Mehr Druck, mehr Kontrolle

Post AG: Digitalisierung am

Beispiel der Zustellvermerke

Unsere Zeit, 30.6.2021

Betrat man den „Spind“ genannten Arbeitsplatz eines Zustellers bei der Post, fielen einem bis vor Kurzem grüne und rote Merkkarten in den Adressfächern auf. Auf diesen Karten waren die Nachsendeanträge, Lagerungsvermerke und Postfächer der Bewohner der entsprechenden Adresse verzeichnet. Stellte der Zusteller also eine Sendung in den Spind, konnte er vor Ort die entsprechenden Anträge nachsehen.

Inzwischen sind diese Merkkarten fast überall verschwunden. Stattdessen gibt es nun weiße Klebpunkte, sogenannte Indikatoren, auf denen Zahlen vermerkt sind. Diese verweisen auf digitale Einträge, wo Zusteller – mittels eines Handscanners – die Informationen finden, die zuvor schriftlich vorlagen.

Für das Ende der bunten Merkkarten gibt es wohl mehrere Gründe. „Digitalisierung“ ist in allen Strategiepapieren der Post ein Schlagwort – und schon aus Gründen der eigenen Arbeitsplatzsicherung wird es manch einen geben, der alles mögliche an Papieren im Ablauf der Post digitalisieren will. Wesentlich ist aber – mindestens für die gewerkschaftliche Arbeit: Die Digitalisierung erleichtert die Überwachung der Kolleginnen und Kollegen.

Dafür grundlegend ist eine hohe Arbeitsdichte. Die Zustellbezirke werden tendenziell größer, die Zahl der „Stammzusteller“ wird verringert. Sie kennen ihre Bezirke wie ihre Westentasche, im Gegensatz zu den angelernten Kräften, eingesetzten „Springern“, die ohne genauere Kenntnis „blind“ loslaufen. Ihre Zahl hat die Post immer weiter erhöht.

Aushilfskräfte ignorierten die Merkkarten sowieso, weil sie weder die Zeit hatten, diese richtig zu bearbeiten, noch real Verantwortung dafür übernehmen konnten, diese in einem unbekannten Zustellbezirk richtig im Spind zu hinterlegen.

Das wie die gesamte „Pflege“ eines Bezirks, also die Weitergabe von Veränderungen wie Neubauten oder Abrissen im Bezirk, Veränderungen der Straßen oder Hausnummern, wurde den Stammzustellern überlassen. Die Merkkarten galten erst als „angekommen“, wenn ein Stammzusteller diese mit seinem Kürzel und einem Datum versah. Aushilfskräfte wurden so vor „Ansprachen“ wegen Fehlern geschützt – zum Beispiel bei Zustellung von Briefen, die eigentlich hätten nachgesandt werden müssen.

Diese Ansprachen sind zu Recht gefürchtet. Bei der Post kam 2011 ein „Mobbing-Leitfaden“ ans Tageslicht, der gegen jene eingesetzt wurde, die angeblich zu viele Fehler machten, die Zustellung abbrachen oder zu lange brauchten. Auch wenn die Post sich davon distanzierte, das Grundsystem bleibt. Und Teil dieses Systems ist der massive Einsatz von Befristungen, der die Beschäftigten besonders druckempfindlich macht.

In der digitalen Variante können die Stammzusteller die Aushilfskräfte nun nicht mehr schützen. Der Handscanner macht auf neue, nicht bearbeitete Merkkarten aufmerksam und zwingt zu ihrer Bearbeitung. Da sich der entsprechende Zusteller zuvor mit seinem Namen einträgt, ist die Information als durch ihn persönlich bearbeitet jederzeit erkennbar. Findet sich also keine Markierung im Spind oder wird fortan etwas vergessen, kann sich niemand mehr durch die „Nicht-Information“ schützen. Jeder Fehler wird gesehen und dokumentiert – Munition für die nächste „Ansprache“.

Der Arbeitsaufwand hat sich durch die Digitalisierung der Merkkarten dagegen kaum verringert. Bisher wurden diese einmal in der Woche auf ihre Richtigkeit und vor allem darauf kontrolliert, ob sie noch gültig waren. War der Arbeitsdruck zu hoch, wurden diese Kontrollen rein formal oder ganz unterlassen. Technisch ist jetzt ein Zwang zur Kontrolle jederzeit möglich.

Das Grundproblem besteht seit Langem und wird nur umso deutlicher: Der hohe Arbeitsdruck ist die Ursache dafür, dass zeitraubende Tätigkeiten möglichst umgangen werden. Dagegen wiederum richten sich die Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen der Post. Doch die Qualität sinkt, weil die Zustellbezirke zu groß sind und die Arbeitsbelastung zu hoch ist. Eine zuverlässige Postzustellung – an der wir alle ein Interesse haben – hängt von guten Arbeitsbedingungen ab. Beides steht im Widerspruch zum Monopolkonzern Post und dessen Profitstreben.

Die Vorteile digitalisierter Arbeitsweisen – wie der einfachere Zugang zu den Informationen oder die Einsparung der Plastikhüllen und der Papiermerkkarten – sind für die Zusteller gleich Null. Einem Weltkonzern, der als Gegenstück zur „GoGreen“-Propaganda Fahrrad- und Fußbezirke in Autobezirke umstellt und darüber hinaus jede Woche Tonnen von Werbemüll verteilt, sollte nicht geglaubt werden, wenn er von Umweltschutz spricht.



Tim Laumann: Picker, Packer und Docker Über die Kampfbedingungen des Logistikproletariats Unsere Zeit, 5. November 2021.

Die Deutsche Post mit ihrer Tochter DHL und der Internetversandhändler Amazon sind die beiden führenden Konzerne in der Branche Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP). Die Arbeitsbedingungen bei beiden Unternehmen scheinen auf den ersten Blick nicht viel miteinander gemein zu haben. Auf die Tradition der Deutschen Postgewerkschaft zurückgehend, existieren im Bereich der Deutschen Post flächendeckend Betriebsräte und Vertrauensleutestrukturen, ihr Organisationsgrad ist hoch, es gibt arbeitende, vereinzelt auch kämpferische Betriebsgruppen in vielen Niederlassungen. Die Arbeitsbedingungen und der Lohn gelten entsprechend diesem Kräfteverhältnis als die besten in der Branche. Amazon hingegen verfolgt eine aggressiv gewerkschaftsfeindliche Strategie; die Löhne und Arbeitsbedingungen orientieren sich am unteren Rand des gesetzlich Erlaubten. Recherchen der DGB-Arbeitsgruppe „Faire Mobilität“ zeigten, dass Gesetze teilweise unterlaufen werden. Doch beide Konzerne haben etwas gemeinsam: das Profitinteresse. Warum sie unterschiedliche Wege gehen und was das für die Arbeits- und Kampfbedingungen der Beschäftigten heißt, ist Gegenstand dieses Aufsatzes.

Produktivkraftentwicklung

Um den erwirtschafteten Mehrwert zu Profit zu machen, müssen die Kapitalisten ihre Waren verkaufen. Der Tauschwert der Ware realisiert sich für sie also erst dann, wenn sie jemanden gefunden haben, der ihren Gebrauchswert nutzen kann. Früher übernahmen diese Aufgabe die Verkäufer auf dem Marktplatz oder im Kaufhaus.

Die qualifizierte Verkäuferin brauchte Kenntnisse des Gebrauchswerts der Ware – sie musste über Marken, Nutzen, Größen, qualitative Eigenschaften und ästhetische Zusammenhänge Bescheid wissen.

Das übernehmen heute diverse Online-Plattformen nebst ihren Kommentar- und Bewertungsmöglichkeiten und eine ins Riesenhafte gewachsene Werbeindustrie. Den Verkäufer spart man dabei genauso ein wie den Laden – bestellt wird im Internet. Bei den großen Versandhändlern sind neue Berufe entstanden. Der Picker holt Waren aus dem Lager, der Packer verpackt sie in Kartons und macht sie versandfertig und der Docker lädt die Waren auf einen Lkw. Am Ende der Kette steht der Zusteller, der die Ware im Paket übergibt. Sie alle haben mit der Ware nur noch in der Form ihres Einflusses auf ihre Arbeitsbedingungen zu tun, etwa wenn sie sehr schwer oder sperrig ist.

Der technische Fortschritt ermöglichte den Internethandel. Ein riesiges Warenangebot kann durch die Unbegrenztheit des Internets mit relativ wenig Aufwand auf den Markt geworfen werden. Die Preise können durch die digitale Flexibilität automatisiert angepasst werden. Durch die einfache Online-Vergleichbarkeit für die Käufer wird der Preis zum alleinigen Entscheidungsmerkmal. Im Bereich des Personals findet eine massive Dequalifizierung statt. Die Arbeitsteilung vom Picker bis zum Zusteller ist so kleinteilig, dass die Qualifikation für die jeweilige Aufgabe sehr gering ist. Für die Kapitalseite hat es den Vorteil, dass die einzelnen Arbeitsschritte gleichzeitig universell einsetzbar sind. Der Packer muss nur noch wissen, wo er den Karton findet, den ihm der Computer vorgibt, die Waren des Pickers einlegen, eventuell Verpackungsmaterial hinzufügen und das Paket dann schließen.

Nicht zu Unrecht sind diese Entwicklungen mit dem Namen Amazon verbunden. Aber auch alle anderen Logistikunternehmen nutzen diesen Produktivkraftschub. DHL bietet Händlern unter dem Namen „Supply Chain“, im Deutschen heißt der Begriff „Nachschubkette“, ein ähnliches Konzept. So managte DHL über Jahre den Nachschub einiger Modemarken, indem die gesamte Lagerung, Belieferung der vorhandenen Filialen und der Versand der bestellten Kleidung inklusive Teile der Lagerverwaltung wurden. Die dabei entstehenden Arbeitsweisen ähneln häufig denen der „Fulfillment Center“ von Amazon.

Dequalifizierung

Diese neueste Stufe der Produktivkraftentwicklung wird unter Gewerkschaftern häufig als Digitalisierung bezeichnet, womit nahegelegt wird, dass diese Entwicklung ein eigenständiges Subjekt sei, dem man machtlos gegenübersteht – man habe nur die Chance, an der Seite der Monopole und ihres Staates den „Standort Deutschland“ mitzugestalten. Stefan Kühner beschreibt in seinem Buch „Neue Technik, Neue Wirtschaft, Neue Arbeit“ diese Hilflosigkeit am Beispiel der staatsmonopolistischen Arbeitskreise zur Digitalisierung, in denen die IG Metall sitzt. Auch in den aktuellen „Marxistischen Blättern“ (5/2021) beschreiben die kämpferischen Gewerkschafter Peter Schadt und Nathan Weis sowie der Soziologe Werner Seppmann die klassengebundene Erforschung, Nutzung und Wirkung der neuen Technologien. Grundsätzlicher argumentiert eine ältere Forschungsarbeit des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen: Mit Produktivkraftentwicklungen wird die Arbeitskraft gut ausgebildeter Facharbeiter entwertet. Für die meisten bleibt die reine Bedienung der neuen Maschinerie. Nur wenige Beschäftigte werden in höherwertigen Funktionen gebraucht und können sich die meist akademische Bildung aneignen, die zur Überwachung ganzer technischer Areale nötig ist.

Prekarisierung

Die Tätigkeit von Fachkräften der Lagerlogistik wurde auf stark von der Technik diktierte Anlernfunktionen beschränkt. Entsprechend gering ist die Entlohnung, entsprechend hoch ist der Druck. Die Reproduktionskosten eines neuen Stücks Arbeitskraft – also eines neuen Beschäftigten – sind gering: wenige Einarbeitungstage, eine Ausbildung wird nicht benötigt, Schulbildung wenig und selbst Sprachkenntnisse kaum. Damit wird eine weitgehende Prekarisierung möglich: Arbeitskräfte müssen nicht gehalten werden. Jörn Boewe und Johannes Schulten erklären daraus die international vergleichbaren Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Organisation und gewerkschaftlicher Kämpfe. Gewerkschaftlich organisierte und streikbereite Kollegen aus den „kritischen“ Bereichen wie der Be- und Entladung können sehr einfach ersetzt werden (Analysen der Rosa-Luxemburg-Stiftung Nr. 57, Berlin, Juli 2019).

Als „letzte Meile“ bezeichnen die Logistiker den abschließenden Teil der Lieferung. In diesem Bereich gibt es inzwischen eine rege Konkurrenz, auch wenn die Post-Tochter DHL hier eindeutig dominierend ist. Seit 2017 baut Amazon eine eigene Lieferlogistik auf und ist in die Zustellung eingestiegen.

Der Bereich der Lieferlogistik ist in der Kapitalistensprache ein „Wachstumsmarkt“. Der „Bundesverband Paket und Expresslogistik“ gibt an, dass sich die Zahl der Sendungen im Laufe der letzten zehn Jahre fast verdoppelt hat. 2020 wurden mehr als vier Milliarden Pakete verschickt. Damit machten die Unternehmen der Branche 23,5 Milliarden Euro Umsatz. Die Zeitschrift „Mitbestimmung“ der Hans-Böckler-Stiftung schilderte im Januar dieses Jahres die Folgen für die Beschäftigten der Branche: Deren Zahl nahm von 2015 bis 2020 um knapp 20 Prozent zu. Bei den aktuell Beschäftigten gibt es eine starke Binnendifferenzierung des Lohns – Ungelernte erhielten im Bereich KEP 2019 durchschnittlich 11,78 Euro brutto pro Stunde, Angelernte 14,18 Euro, gehobene Fachkräfte 28,65 Euro. Die Bezahlung liegt also für die Mehrzahl der Beschäftigten nur knapp über dem Mindestlohn. Für die Kapitaleseite brummt der Laden.

Konkurrenzkampf

Um auf diesem Markt bestehen zu können, greifen die Kapitalisten zu unterschiedlichen Methoden. Die Deutsche Post erhöhte die Preise für Standardbriefgrößen im Privatkundenbereich. Mit den zusätzlichen Gewinnen wird der unter Konkurrenzdruck stehende Paketmarkt querfinanziert. Das wurde gegen die Bundesnetzagentur durchgesetzt, deren Aufgabe die staatliche Kontrolle der Versorgungssicherheit der Bevölkerung ist.

Die Monopolstellung in der Briefzustellung ermöglicht dem Konzern Deutsche Post durch die Umsatzsteuerbefreiung der „Universaldienstleistung“ Extraprofite. Diese wurden ebenfalls im Paketmarkt angelegt.

Amazon hingegen setzt auf den Aufbau einer Lieferlogistik komplett ohne eigene Fahrzeuge oder beim Konzern angestellte Fahrer. Die Auslieferung übernehmen nach Recherchen der Rosa-Luxemburg-Stiftung entweder „Delivery Service Partner“, also Subunternehmer, die häufig exklusiv für Amazon arbeiten.

Die andere Variante sind formal „soloselbstständige Auftragnehmer“, die über die „Amazon Flex“-App auf Anfrage gerufen werden können. Die Subunternehmen agieren überwiegend mit prekärer Beschäftigung, die Amazon-Flex-Beschäftigten sind vollkommen der prekären Situation ausgeliefert.

Einer dieser Kurierfahrer, Mohammad Zolai Naebi, sprach in der „jungen Welt“ vom 6. Oktober über seine Arbeitsbedingungen bei einem Subunternehmer: „Die Arbeit begann um fünf Uhr morgens. Für den Feierabend gab es keine genaue Uhrzeit, weil man erst einmal alle Waren zu den Kunden bringen musste. Normalerweise war um 16 Uhr Feierabend, aber eine Tour konnte auch um 17 oder erst um 22 Uhr zu Ende sein. Wir haben an sechs Tagen in der Woche ohne Pause gearbeitet, es war immer Stress.“ Koordiniert wurde er über die Amazon-App: „Manchmal hatten wir alle 30 Minuten einen neuen Termin, der uns in der Amazon-App angezeigt wurde.“ Als er sich beim Tragen den Rücken verletzte und für Wochen ausfiel, wurde er entlassen. In der aktuellen Studie von Sabrina Apricella „Das Prinzip Amazon“ wird beschrieben, dass diese Grausamkeit System hat – sie dient der Einschüchterung und zur Verstärkung der Tendenz des „Wegduckens“ bei Angriffen auf die sozialen Rechte der Arbeiter.

Der Unterschied zwischen beiden Modellen liegt im Kräfteverhältnis der Klassen. Die langen Kämpfe gegen die Privatisierung bei der Post und die bis heute andauernden Kämpfe gegen deren Folgen prägen Organisationsgrad, Kampfbereitschaft und Klasseninstinkt. Auch die arbeitsrechtliche Sonderstellung der alten Beamten fällt ins Gewicht. Mit den sechswöchigen Streiks 2015 erreichten die Abwehrkämpfe den bisherigen Höhepunkt. DHL hatte versucht, die Zustellungslogistik in Regionalgesellschaften auszugliedern, um dort langfristig die Löhne zu senken. Ein Prekarisierungsmodell Marke Amazon konnte vorerst verhindert werden. Die Entwertung der Ware Arbeitskraft und damit das Sinken ihres Preises stellen die wesentliche Tendenz dar, die durch die Produktivkraftentwicklung hervorgerufen wurde. Den Kapitalisten ermöglicht dies die Steigerung ihrer Profite. Das Interesse der Kapitalisten an diesen Prozessen ist eine Gesetzmäßigkeit. Das Kräfteverhältnis bestimmt, ob und wie sie es umsetzen können.

Klassenbewusstsein schaffen

Die Erkenntnis, dass ein Wachstum der Produktivkräfte unter kapitalistischen Bedingungen gegen die Beschäftigten gewendet wird, ist bei vielen Kolleginnen und Kollegen meist in Ansätzen vorhanden. Das umfasst die Tendenz zur Dequalifizierung und Prekarisierung, die den Schwerpunkt dieses Artikels bildete, aber auch Tendenzen zu schärferer und ständiger Überwachung, einer Steigerung des Arbeitsvolumens und einer Verdichtung der Arbeit. Diese Tendenzen werden meist mehr gefühlt als im Zusammenhang mit der Produktivkraftentwicklung gesehen. Die Schuld wird eher der Technik gegeben: „Wenn es technisch möglich ist, werden die es schon machen!“ Wobei das Subjekt immerhin schon erkannt wird.

Die relativ guten Arbeitsbedingungen bei der Post müssen von den Postlern als Ausdruck des Kräfteverhältnisses – vor allem ihres Organisationsgrads – erkannt und verteidigt werden. Aufklärung über die Zustände bei Amazon und die Verknüpfung mit den zugrundeliegenden Gesetzmäßigkeiten der kapitalistischen Produktionsweise sind Ansätze für die Entstehung von Klassenbewusstsein.

Die Gewerkschaft ver.di kämpft bei der Post an mehreren Fronten: als Kampagne „(un)befristet“ gegen die zunehmenden Befristungen, im letzten Tarifvertrag gegen die Ausgliederung von Brief- und Paketzustellbezirken an auswärtige Firmen oder gegen Arbeitsverdichtung wie im Luftpoststreik am Frankfurter Flughafen im März dieses Jahres. Diese Kämpfe müssen durch aktivere Vertrauensleutestrukturen wieder in die Betriebe geholt und dort durch Aktionen unterstützt werden. Viele dieser Kampagnen bleiben bei einer reinen Mobilisierung stehen. Viele enthalten Bestandteile, die vor Ort in Kämpfe überführt werden können. Diese zu suchen und zu finden wird die Aufgabe fortschrittlicher Gewerkschafter sein.

Die Kämpfe bei Amazon haben inzwischen ein beachtliches Niveau erreicht. Sie sind von kämpferischen betrieblichen Strukturen getragen – ver.di konnte sich fast überall verankern. Gegen den Widerstand des Monopolisten sind Betriebsräte entstanden; Kämpfe werden international vernetzt. Die entstehenden Arbeiterstrukturen werden die nächsten Schritte finden und gehen. Aktive Solidarität mit ihnen ist nicht nur eine Selbstverständlichkeit der Arbeiterbewegung, sondern hilft auch, Klassenbewusstsein im eigenen Laden zu schaffen.

